



Soft war commanders Competencies in Jihad Tabayin

Ali Khani ¹ | Mahmoud Ahmadi ²

Abstract

Jihad has many branches, which are divided in a general category into jihad in the hard field and jihad in the soft field. Today, under the category of soft jihad, "explanation jihad" is a duty. "Explanation Jihad" is a definite duty and an urgent duty, and anyone who can should take action. However, this jihad, like any other jihad, has commanders who must have certain qualifications. In this article, by using the theme analysis method and using MAXQDA software, it has been tried to calculate the competencies of soft war commanders in Jihad. The tool of data collection in this research was the interview of experts, for this purpose, the interviews were continued until the theoretical saturation was reached, and a total of 10 experts were interviewed. After analyzing the conducted interviews, a number of 680 primary themes were obtained, and after refining, 653 basic themes were formed. The organization of the basic themes was done in the form of 10 organizing themes and finally the organizing themes were categorized in the form of 3 comprehensive themes of knowledge competences, dispositional competences and behavioral competences.

Keywords: Competencies of commanders, human resources management., soft war, explanation jihad, commander.

1. Corresponding author: Assistant Professor, Department of Management, Payam Noor University, Tehran, Iran. a.khani1391@gmail.com
2. Assistant Professor of Management Department. Payam Noor University, Tehran, Iran.

شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین

علی خانی^۱ | محمود احمدی^۲ | مهدی محمدی^۳

۴

سال سی و یکم
زمستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۱۱/۱۸

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۱۲/۱۲

صص: ۷۹-۱۰۹

شاپا چاپی: ۶۹۸۰-۲۲۵۱
الکترونیکی: ۵۲۳۴-۲۶۴۵

چکیده

جهاد دارای شاخه‌های متعددی است که در یک دسته‌بندی کلی به جهاد در عرصه سخت و جهاد در عرصه نرم تقسیم می‌شود. امروز در زیر مجموعه جهاد نرم، «جهاد تبیین» یک فریضه است. «جهاد تبیین» یک فریضه قطعی و یک فریضه فوری است و هر کسی که می‌تواند باید اقدام کند. منتها این جهاد نیز مانند هر جهاد دیگری دارای فرماندهانی است که باید شایستگی‌های خاصی را دارا باشند. در مقاله حاضر با استفاده از روش تحلیل مضمون و با بهره‌گیری از نرم‌افزار MAXQDA تلاش شده است شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین احصا شود. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش مصاحبه از خبرگان بوده است، به این منظور تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه‌ها ادامه یافت که در مجموع با ۱۰ خبره مصاحبه صورت پذیرفت. پس از تحلیل مصاحبه‌های صورت پذیرفته تعداد ۶۸۰ مضمون اولیه به دست آمد که پس از پالایش ۶۵۳ عدد مضمون پایه شکل گرفت. سازماندهی مضامین پایه در قالب ۱۰ مضمون سازمان دهنده صورت پذیرفت و در نهایت مضامین سازمان دهنده در قالب ۳ مضمون فراگیر شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های گرایشی و شایستگی‌های رفتاری دسته‌بندی شدند.

کلیدواژه‌ها: شایستگی‌های فرماندهان، مدیریت منابع انسانی، جنگ نرم، جهاد تبیین، فرمانده

DOR: 20.1001.1.22516980.1402.31.4.3.5

۱. نویسنده مسئول: استادیار، مرکز رهبری و مدیریت جهادی، دانشکده مدیریت و برنامه ریزی راهبردی، دانشگاه

A.khani1391@gmail.com

جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران.

۲. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت سرمایه انسانی، دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، تهران، ایران.

kpmahmohamadi@ihu.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی دشمنی دشمنان اسلام در قالب‌هایی مثل کودتا، براندازی، ترور، جنگ داخلی، جنگ تحمیلی (۸ سال دفاع مقدس) شروع شد و تا کنون در قالب انواع جنگ‌های ترکیبی (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و...) بروز و ظهور پیدا کرده است. با توجه به اینکه دشمنان انقلاب اسلامی بعد از دفاع مقدس از تهاجم نظامی به تهاجم فرهنگی روی آورده‌اند و سال‌هاست تلاش می‌کنند تا از طریق فعالیت‌ها و برنامه‌های تخریبی به فرهنگ ضربه بزنند، حضرت امام خامنه‌ای از ابتدای زعامت خود این مسئله را مورد تأکید و اشاره قرار داده‌اند.

هم‌زمان با اوج‌گیری جریان تقابل‌گرایی غرب با ایران، باهدف براندازی نظام جمهوری اسلامی در عرصه سیاسی و پیچیده و مرموزانه‌تر شدن روزبه‌روز تهاجمات آنها در عرصه جنگ نرم، مقام معظم رهبری تعابیر دقیق‌تری را در این مورد به کار بردند؛ تعابیری چون: تهاجم فرهنگی، شیخون فرهنگی، براندازی فرهنگی، ناتوی فرهنگی و جنگ نرم، تا هر چه بیشتر مردم را به خطرات این مسئله و اهمیت مقابله با آن توجه دهند.

سران سلطه‌گر غرب با گذار از جنگ سخت و بی‌حاصل بودن برای آنان، روی به جنگ نرم و جنگ ترکیبی آورده و طیف وسیعی از اقدامات نرم را طراحی و اجرا کرده‌اند (حاذق نیکرو، ۱۳۹۱). بزرگ‌ترین دستاورد جنگ نرم استحاله فرهنگی و سیاسی است در این نوع جنگ دشمنان تلاش می‌کنند نقاط ضعف احتمالی را بزرگ‌نمایی کنند و با القای بحران و غیرعادی بودن شرایط کشور، به نوعی وضعیت بن‌بست را نشان دهند. آنان بدین وسیله در پی مخدوش ساختن نشانه‌های امیدند و تلاش می‌کنند تلقی‌های بدبینانه را نسبت به نظام گسترش دهند. همچنین تلاش برای ایجاد اختلاف بین گروه‌های مختلف، مردم و مسئولین و منحرف ساختن اذهان از دشمنان از دیگر برنامه‌های جنگ نرم است (تقی‌زاده، ۱۳۹۰). امام علی علیه‌السلام می‌فرمایند: کسی که در برابر دشمنش به خواب رود (از او غافل بماند) حیل‌های (غافلگیرانه دشمن) او را از خواب بیدار می‌کند (آمدی، ۱۳۷۹: ۳۴۴). در همین رابطه بنیان‌گذار نظام جمهوری اسلامی حضرت امام خمینی (ره) می‌فرمایند: نباید غافل باشیم، ما باید بیدار باشیم و توطئه‌های آنها را قبل از اینکه با هم جمع بشوند، خنثی کنیم (امام خمینی (ره)، ج ۸، ۱۳۷۸: ۳۳).

ایران اسلامی امروزه به لحاظ وسعت سرزمینی، کمیت جمعیت، کیفیت نیروی انسانی، امکانات نظامی، منابع طبیعی سرشار و موقعیت جغرافیایی ممتاز در منطقه غرب آسیا و قلب زمین نظام بین‌الملل به قدرتی کم‌نظیر تبدیل شده است؛ لذا مقامات امریکایی، تنها راه تغییر نظام جمهوری اسلامی ایران، را پیگیری جنگ نرم به جای جنگ سخت می‌دانند. این استراتژی که دل‌تاس نام دارد سه محور اصلی آن استفاده از تاکتیک‌های دکترین مهار، نبرد رسانه‌ای و ساماندهی نافرمانی مدنی است (دارا و الفی، ۱۳۹۲). مقام معظم رهبری هدف جنگ نرم را این‌گونه معرفی می‌کنند: «در جنگ نرم، هدف آن چیزی است که در دل شماست، در ذهن شماست، در مغز شماست؛ یعنی اراده شما. دشمن می‌خواهد اراده شما را عوض کند.» لذا حضرت آیت‌الله امام خامنه‌ای برای مقابله و خنثی‌سازی این جنگ نرم «جهاد تبیین» را یک فریضه بیان فرمودند: «جهاد تبیین» یک فریضه قطعی و یک فریضه فوری است و هر کسی که می‌تواند باید اقدام کند» (بیانات در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی و پدافند هوایی ارتش، ۱۴۰۰/۱۱/۱۹). باتوجه به اینکه دشمنان ایران از برخورد سخت به جنگ نرم تغییر رویکرد داده‌اند، ما نیز باید دکترین جنگ نرم و محورهایی از اصول حاکم بر فرماندهان، افسران و سربازان جنگ نرم را برای پیکار در این عرصه مورد ملاحظه قرار دهیم (سلیمانی و ملکی، ۱۳۹۸).

پژوهش‌های فراوانی در زمینه شایستگی‌های مدیران، کارکنان، رهبران، فرماندهان و اعضای هیئت‌علمی و... وجود دارد که در پیشینه پژوهش بررسی شده است، ولی پژوهشی که به شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین پرداخته باشد و بتواند در حوزه جنگ ترکیبی دشمن، تبیین مبنای تفکر انقلاب اسلامی و امتداد آن باشد انجام نشده است. در جنگ نرم، کار دشمن، شبهه‌افکنی و ابهام‌آفرینی است و اساس کار ما باید بصیرت‌افزایی و روشنگری و جهاد تبیین باشد؛ لذا باید مختصات و ویژگی‌های این جهاد را به‌درستی بشناسیم و بدانیم چه کسانی با چه ویژگی‌هایی این جهاد تبیین را انجام دهند. با مدنظر قرار دادن این وضعیت؛ سؤال اساسی پژوهش این است که فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین باید دارای چه شایستگی‌هایی باشند؟ و این شایستگی‌ها دارای چه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی است؟

مبانی نظری

جهاد

جهاد در لغت‌نامه دهخدا به معنای کارزار کردن با دشمنان در راه خدای، جنگیدن در راه حق، خواندن به سوی دین حق و جنگ دینی آمده است (نرم‌افزار لغات فارسی). همین واژه در لغت‌نامه معین با عباراتی چون کارزار کردن، جنگیدن در راه حق، جنگ با دشمنان دین خدا (جهاد اصغر) و جنگ با نفس و تحمل رنج برای مبارزه با امیال نفسانی (نرم‌افزار لغات فارسی) بیان شده است. راغب نیز در مفردات خود واژه جهاد را به کاربردن نهایت توان دفاعی در برابر دشمن معنا کرده است (راغب، ۱۳۸۳: ۲۰۸).

علامه طباطبایی در ذیل آیه «وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ» (سوره عنکبوت، آیه ۶) توضیح می‌دهد که مجاهده و جهاد مبالغه در جهندنند، و جهد به معنای به کار بستن طاقت و قدرت است، پس مجاهده و جهاد، یعنی به کار بستن نهایت درجه قدرت و طاقت (طباطبایی، ۱۳۹۹). (حسین پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۰-۱۱۱) ایشان معتقدند که از آیات جهاد استفاده می‌شود که این مفهوم با بلایا و مصائب همراه است. (زین‌الدینی و محمدی سیاه بومی، ۱۳۹۷).

صاحب قاموس می‌گوید: «اصل کلمه جهاد از «جهد» (به فتح جیم و ذم آن است، و به معنای تلاش توأم با رنج و زحمت است. جهاد مصدر باب مفاعله و به معنی بسیار تلاش کردن، و نیز اسم است به معنی جنگ. جنگ را از آن دلیل جهاد گویند که تلاش توأم با رنج است. (فتحی و سعیدی، ۱۳۹۳: ۱۰). از این رو می‌توان گفت که مفاهیم طاقت، مشقت، طلب و مطلوب، صبر و بذل طاقت برای رسیدن به مطلوب در واژه «جهاد» مندرج است (نعمتی پیرعلی، ۱۳۹۳: ۳۱؛ آقائی و آقائی، ۱۳۹۶: ۲-۴).

اسلام به مؤمن فرمان می‌دهد که باید مردم را از قید اسارت‌های فکری و غیر فکری آزاد کنی. در همه این موارد، جهاد، ضرورت دارد (مطهری، ۱۳۹۲: ۳۵). جهاد فقط به‌عنوان دفاع و درواقع، مبارزه با یک نوع تجاوز است و می‌تواند مشروع باشد یا برای بسط یک ارزش انسانی باشد (مطهری، ۱۳۹۲: ۶۴). «دایره دفاع را نباید محدود کرد به اینکه حق فرد یا حق یک ملت پایمال شده باشد یا اینکه آن حق حتماً باید مادی باشد، مربوط به خون انسان یا مالش و یا سرزمینش باشد

و اگر آن حق معنوی است، حداکثر مربوط به استقلال باشد، بلکه واقعاً اگر چیزی جزو مقدسات انسانی قرار گرفت و در خطر واقع شد، دفاع از آن، هم عقلاً مقدس است و هم قرآن آن را مقدس شمرده است: و ما لکم لا تقاتلون فی سبیل الله و المستضعفین من الرجال و النساء و الولدان (نساء/۷۵). قرآن جنگیدن به نفع مستضعفین را اجازه می‌دهد و واقعاً ماهیتش دفاع است، اما دفاع که معنایش فقط این نیست که از خودت دفاع کرده باشی [بلکه می‌توانی از حقوق و آزادی دیگران هم دفاع کنی و تو از آن مستضعفین و بیچاره‌ها داری دفاع می‌کنی] (مطهری، ۱۳۹۲: ۶۵). در واقع ملاک تقدس دفاع این نیست که انسان باید از خود دفاع کند، بلکه ملاک این است که باید از «حق» دفاع کند.

در طول تاریخ همیشه حق و باطل با یکدیگر در حال جنگ بوده‌اند؛ ولی قرآن وعده پیروزی نهایی حق بر باطل را می‌دهد، آن‌چنان که هیچ نشانه‌ای از باطل باقی نماند و این را سرنوشت نهایی تاریخ می‌داند (مطهری، ۱۳۹۲: ۴۲). اما باطل هیچ‌گاه از مبارزه با حق دست‌بردار نخواهد بود، از این‌رو «هر تلاشی که در مقابله با دشمنان باشد، مجاهدت است و در عرف اسلامی، اسمش جهاد است؛ اگر با اخلاص و درست انجام بگیرد» (بیانات در دیدار مسئولان اقتصادی و دست‌اندرکاران اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، ۳۰ / ۱۱ / ۱۳۸۵).

در همین رابطه، استاد شهید مرتضی مطهری می‌فرماید: «زندگی انسان اگر مقرون به حق جویی و حقیقت‌خواهی و اخلاص و عمل و کوشش باشد، مورد حمایت قرار می‌گیرد و از راه‌هایی که بر ما مجهول است دست‌غیبی ما را تحت عنایت خود قرار می‌دهد، علاوه بر اینکه یک امرایمانی است و از لوازم ایمان به تعلیمات انبیا است، یک حقیقت‌تجربی و آزمایشی است، البته تجربه و آزمایش شخصی و فردی. یعنی هر کسی لازم است در عمر خویش چنین کند تا اثر لطف و عنایت پروردگار را در زندگی خود ببیند و چقدر لذت‌بخش است معامله با خدا و مشاهده آثار لطف خدا» (مطهری، ۱۳۷۴: ۷۶).

خداوند به مجاهدان اجازه دفاع و جهاد در راه خداداده است و حتی نبرد مجاهدان را ستوده است و برای آنان امتیازاتی قائل گردیده است؛ تا آنجا که یک ساعت جهاد، با عبادت شصت‌ساله برابری می‌کند؛ به همین دلیل، جهادگران، راه صدساله را یک‌شبه می‌پیمایند و به مدارج عالی کمال دست می‌یابند. (ابراهیمی و رستمی نسب، ۱۳۹۴: ۱۱۰-۱۱۲)

خدای سبحان برای مجاهدان امتیاز بزرگی قائل شده است و آنها را از دیگران برتر دانسته است. فضل الله المجاهدین بأموالهم وأنفسهم علی القاعدین درجه» (نساء: ۹۵) «خداوند کسانی را که با مال و جان خود جهاد می‌کنند، در مقام و منزلت، بر وانشستگان برتری داده» زیرا ارزش کار جهاد در راه خدا با هیچ کار دیگری قابل مقایسه نیست.

تعریف اصطلاحی جهاد

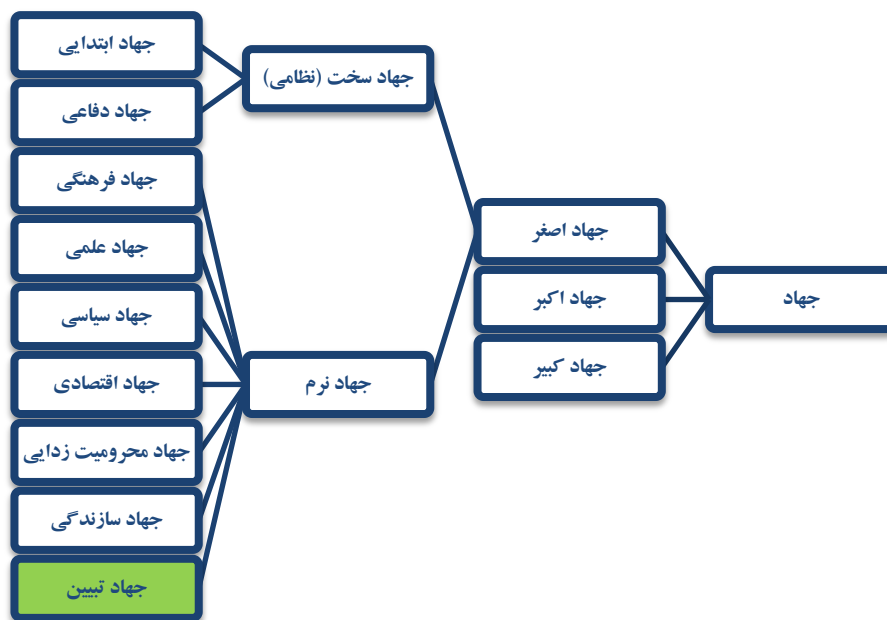
جهاد مصدر باب مفاعله و به معنی بسیار تلاش کردن است و نیز اسم است به معنی جنگ. جنگ را از آن جهت جهاد گویند که تلاش توأم با رنج است. جهاد چه در سطح خرد (مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی‌عدالتی است که از انگیزه‌های درونی افراد سرچشمه می‌گیرد. واژه «جهاد» به معنای هرگونه کوشش در راه خدا و تلاش برای انجام نیکی‌ها است و قتال شعبه‌ای از جهاد است (عبدی و طاهری، ۱۳۹۴: ۱۲۲-۱۲۳). همچنین مقام معظم رهبری در تشریح موضوع جهاد فرموده‌اند: «معیار جهاد شمشیر و میدان جنگ نیست. معیار جهاد همان چیزی است که امروز در زبان فارسی ما در کلمه مبارزه وجود دارد. فلانی آدم مبارزی است. فلانی آدم مبارزی نیست. نویسنده مبارز، نویسنده غیرمبارز. عالم مبارز، عالم غیرمبارز. دانشجوی مبارز و طلبه مبارز، دانشجوی غیرمبارز و طلبه غیرمبارز. جامعه مبارز و جامعه غیرمبارز. پس جهاد یعنی مبارزه. در مبارزه دو چیز حتماً لازم است: یکی اینکه در آن جدوجهد و تحرکی باشد. انسان در رختخواب یا در پستوی خانه که نمی‌تواند مبارزه کند، در مبارزه باید جدوجهدی وجود داشته باشد. دوم اینکه در مقابلش دشمنی باشد. مبارزه در آنجا که دشمن نیست معنا ندارد. پس جهاد متقدم بر این دو رکن است پس تنبلی و نشستن و بیکارگی و بی‌اهتمامی از امت پیغمبر خواسته نیست.» (بیانات در آغاز درس خارج فقه، ۲۰/۰۶/۱۳۷۳). رهبر معظم انقلاب در جایی دیگر می‌فرمایند: برای عدالت است که خدای متعال جهاد را بر مسلمانان واجب کرده است. مخصوص اسلام هم نیست؛ جهاد در همه ادیان الهی وجود داشته است. آن کسانی مقابل دعوت‌اند که با آسایش مردم، با آرامش مردم، با آسایش جامعه، با تعالی جامعه مخالفت و معارضه می‌کنند و دشمن منافع انسان‌ها هستند؛ این همان نقطه‌ای است که اسلام آن را هدف قرار می‌دهد. (۱۳۸۹/۰۴/۱۹) از بیانات فوق می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که جهاد تلاشی مستمر در مقابل دشمن است که در راستای تعالی و رشد انسان و جامعه باشد و مختص اسلام هم نیست.

شهید آیت‌الله دکتر بهشتی درباره جهاد می‌نویسد: «جهاد یعنی کوشش همه‌جانبه و کامل برای رسیدن به هدف و در معنای اسلامی، نهایت جهد و کوشش است در راه خدا برای نجات خلق از ظلم‌ها و اسارت‌ها و استقرار خداپرستی و تسلط عدالت اجتماعی بر زندگی انسان‌ها که در بسیاری از موارد با فداکاری و جانبازی همراه است». آیت‌الله مهدوی کنی نیز درباره مفهوم جهاد چنین می‌گوید: «هر کوشش فراوانی که در راه خدا و در راه اعتلای کلمه حق و خدمت به مسلمانان و بندگان خدا و عمران و آبادانی کشور اسلامی باشد، جهاد است و در فرهنگ اسلامی ما، برای ارزشمند شدن حرکت و یافتن نام جهاد باید حرکت باایمان به خدا و در راه خدا باشد. در اسلام، هدف، وسیله را توجیه نمی‌کند، بلکه هدف وسیله را شکل می‌دهد و برای رسیدن به الله باید راهی الهی را انتخاب کرد» (معصومی، ۱۳۹۱: ۲-۳) شعرانی، جهاد را این گونه تعریف می‌کند: «جهاد» در اصطلاح به معنی کارزار با کفار در راه دین، و در قرآن بیشتر به لفظ «قتال» آمده است. (محمدعلی زاده و زارع، ۱۳۹۴)

انواع جهاد

تحقیقات نشان می‌دهد که تقسیم‌بندی‌های مختلفی از انواع جهاد ارائه شده است به طور مثال شهبازی، سلطانی و صلواتیان (۱۳۹۵) در یک تقسیم‌بندی، انواع جهاد را شامل جهاد اصغر، جهاد اکبر و جهاد کبیر دانسته‌اند. در دسته‌بندی دیگری احمدیان (۱۳۹۳) جهاد اصغر را به دودسته جهاد سخت و نرم تقسیم کرده است. جهاد نرم شامل جهاد سیاسی، جهاد اجتماعی، جهاد فرهنگی، جهاد اقتصادی و جهاد علمی می‌شود و جهاد سخت که در آیات قرآن تحت عنوان قتال نام دارد، بعد نظامی جهاد است که شامل دو بخش جهاد دفاعی با دفاع از دارالاسلام و جهاد ابتدایی که تهاجم به دارالکفر است.

بر اساس دسته‌بندی‌های بیان شده جهاد دارای شاخه‌های متعددی است که شکل ۱ سعی کرده است تمامی اقسام جهاد را در یک نگاه نمایش دهد.



شکل ۱. انواع جهاد (مولف)

جنگ نرم

با پیروزی انقلاب اسلامی، دنیای استکبار که به یکباره با گفتمانی جدید و بی‌سابقه مواجه شده بود به انواع و اقسام روش‌ها برای متوقف کردن سیر حرکت روبه‌رشد آن، اقدام ورزید. پس از آن بود که در حمایتی بین‌المللی طولانی‌ترین جنگ قرن بیستم را علیه انقلاب اسلامی به راه انداختند، اما در پایان این جنگ سخت، نهال انقلاب ایران به درختی تناور تبدیل شد که از آن‌پس روش‌های نرم برای رویارویی با آن در پیش گرفته شد (سلیمانی و ملکی، ۱۳۹۸)

جنگ‌های آینده ویژگی‌های جنگ‌های سنتی را نخواهد داشت. در نبردهای آینده پیروزی فیزیکی و نبرد فیزیکی معنی خود را از دست خواهند داد. پیروزی در پایان نبردهای آینده مترادف با نباختن از طریق جنگیدن با حریف خواهد بود و این معنای رقابت مسالمت‌آمیزی است که در عرصه نرم‌افزاری صورت پذیرفته و ادراک طرف مقابل و سایر بازیگران را تحت تأثیر قرار خواهد داد. (فرخی، ۱۳۹۰)

جنگ نرم عبارت است از مجموعه اقدامات تعمدی و طرح ریزی شده با بهره‌گیری از قدرت نرم، از طریق دگرگونی هویت فرهنگی (تغییر باورها، اعتقادات، افکار و ارزش‌های پایه‌ای) و ناکارآمدسازی الگوی سیاسی نظام مورد هدف که موجبات فروپاشی از درون و تغییر نظام سیاسی را فراهم می‌سازد (نایینی، ۱۳۹۲: ۸)

جهاد تبیین

جهاد تبیین اصطلاحی است که به دنبال سخنرانی رهبر معظم انقلاب اسلامی در اردیبهشت سال ۱۳۹۵ شمسی، مورد اشاره قرار گرفته، و در آذرماه سال ۱۴۰۰ شمسی، جهت روشن کردن افکار عمومی نسبت به فعالیت‌های انجام شده در نظام جمهوری اسلامی ایران مطرح شد.

ترکیب دو واژه «جهاد» و «تبیین» از سوی رهبر معظم انقلاب، به صورت توأمان به معنای تلاش جهت مقابله با اهداف دشمن است که به دنبال غبار آلوده کردن ذهن جوانان و عموم مردم است. چرا که «جهاد یک بار معنایی ویژه‌ای دارد. هر تلاشی را نمیشود گفت جهاد. در جهاد، حضور و رویارویی با دشمن، مفروض است. از سوی دیگر واژه‌ی «تبیین» به معنای روشنگری، بیان منطقی، مستدل و دور از هیاهو و جنجال است (بیانات، ۱۳۹۰/۰۴/۱۳). زیرا مسأله «تبیین» و بیان حقیقت، از عمده اهداف انبیاء الهی بوده است. چرا که عدم شناخت حقیقت، عامل مهم گمراهی انسان است (بیانات، ۱۳۹۴/۱۰/۱۴). به همین جهت بایستی حقیقت را آشکار کرده و گره‌های ذهنی را باز نمود (بیانات، ۱۳۸۸/۰۶/۱۴). بر این اساس جهاد فکری نیز از انواع جهاد بوده و باید دشمنی را که ممکن است از طریق انحراف فکر و اندیشه‌ها، انسان را در ورطه‌ی خطا و اشتباه انداخته و عنصر جوان و عموم مردم را غافل نماید؛ از آن جلوگیری نمود (بیانات، ۱۳۸۸/۰۶/۱۴). «چرا می‌گوییم جهاد، جهاد تبیین؟ این گرفته شده است از کلام امیرالمؤمنین (علیه السلام)؛ امیرالمؤمنین در آن وصیت معروف خودشان به حسنین (علیهما السلام) - که خطاب به آنها است، منتها میفرمایند «وَمَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي»؛ یعنی بنده و شما هم مخاطب این وصیت هستیم - از جمله‌ی چیزهایی که میفرمایند [این است]: «وَاللَّهِ اللَّهُ فِي الْجِهَادِ بِأَمْوَالِكُمْ وَ أَنْفُسِكُمْ وَ أَلْسِنَتِكُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ»؛ جهاد با السنه. حالا خوشبختانه [از میان] ملت ما، کسانی که میتوانند، وارد بودند، با اموالشان، با انفسشان

جهاد کردند؛ الان هم دارند جهاد میکنند؛ با السنه هم باید جهاد کرد که کسانی در این بخش هم میتوانند واقعاً فعال باشند و جهاد کنند.» (بیانات، ۱۴۰۰/۱۲/۱۹)

مصادیق جهاد تبیین

کارکردها و مصادیق جهاد تبیین اگر با تکیه بر اسناد و تاریخ واقعی و همچنین فعالیت‌های انجام گرفته نسبت به آن صورت پذیرد، بسیاری از گره‌هایی که در ذهن عموم مردم پدید خواهد آمد را، از بین خواهد برد. بدین جهت در این خصوص، می‌توان به برخی از مصادیق بسیار مهم از دیدگاه مقام معظم رهبری که در جامعه به تبیین نیاز دارد، اشاره نمود: الف) دستاوردهای انقلاب و کارآمدی نظام (بیانات، ۱۳۹۹/۱۱/۲۹)، ب) ظرفیت‌های نظام و انقلاب (بیانات، ۱۳۹۲/۱۲/۲۰ و بیانات، ۱۳۹۶/۰۶/۳۰). پ) تاریخ معاصر و مشروطه (بیانات، ۱۳۷۸/۰۷/۰۹)، ت) دشمنی‌های استکبار (بیانات، ۱۳۹۸/۱۰/۱۸ و بیانات، ۱۳۹۸/۱۰/۱۸)، ث) خطر نفوذ (بیانات، ۱۳۹۴/۱۲/۲۰)، ج) حفظ وحدت (بیانات، ۱۳۸۶/۰۸/۲۳ و بیانات، ۱۳۸۵/۰۱/۲۷)، چ) اندیشه‌ی مقاومت (بیانات، ۱۳۹۹/۰۵/۱۰)، ح) تکیه بر توان داخلی (بیانات، ۱۳۹۹/۰۵/۱۰)، خ) سبک زندگی اسلامی (بیانات، ۱۳۹۵/۰۴/۱۲ و بیانات، ۱۴۰۰/۰۶/۰۶ و بیانات، ۱۳۹۹/۱۱/۱۵).

شایستگی

شایستگی ریشه در "competentia به معنی" حق صحبت کردن و «مجاز به قضاوت» دارد (مرادی آیدیشه، ۱۳۹۶). «آکسفورد» «قدرت، توانایی و قابلیت انجام دادن هر چیزی به خوبی، موفقیت آمیز و اثربخش» را شایستگی دانسته است (آکسفورد، ۲۰۱۶).

همانند اکثر موضوعات مطرح شده در دانش مدیریت، نمی‌توان یک منشأ واحد برای موضوع مدیریت شایستگی پیدا کرد. شایستگی یک معماست. هم هدف از عملکرد و هم بخشی از ماهیت فردی است. این هم یک مقصد و هم مجرا برای رسیدن به آنجا است. شایستگی را ترکیبی از انگیزه، توانایی‌ها، دانش و مهارت‌های فرد برای حصول اطمینان از عملکرد عالی و فراتر از انتظار وی در یک شغل یا موقعیت معین تعریف کرده‌اند (صفرزاده و همکاران، ۱۳۹۲). شایستگی ترکیبی از دانش، رفتار و مهارت‌های صریح و ضمنی است که به شخص توان بالقوه برای اثربخشی در عملکرد کاری را می‌دهد (سلطانی، ۱۳۹۱).

مفهوم شایستگی در ادبیات اسلامی - ایرانی

دهخدا شایستگی را حالت و کیفیت شایسته، سزاواری، لیاقت و استحقاق معنا کرده است (نرم‌افزار لغات فارسی). شایستگی در فرهنگ فارسی «معین» به معنای شایسته بودن، لیاقت، استحقاق، مصالح ذکر شده است (نرم‌افزار لغات فارسی).

از سوی دیگر در منابع دینی، اهمیت مدیریت و مدیران شایسته چه در سطح خرد و چه در سطح کلان جامعه، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. از این دیدگاه، نظام شایسته سالار بر مبنای توحید و عدالت است که موجب می‌شود هر کسی در جای خاص خودش قرار بگیرد و بیشترین فایده و بهره‌وری را برای سازمان‌ها و جوامع داشته باشد (ناطق پور، ۱۳۹۰: ۲۹).

در آیاتی از قرآن کریم به موضوع خلافت انسان از طرف خداوند در زمین اشاره شده است که می‌توان به آیات ۳۹ سوره فاطر، ۶۲ سوره نمل و آیه ۳۰ سوره بقره اشاره نمود. مدیر در حکومت اسلامی، علاوه بر متخلق و متصف بودن بر اخلاق اسلامی و فضایل اخلاقی همواره میباید در مسیر تعالی و تکامل در مسیر خلیفه الهی باشد. (مقیمی، ۱۳۹۴: ۴۶۲).

بعد دیگر خلافت انسان، جانشینی خدا در حکومت و ولایت بر جامعه است. یعنی حکومت و ولایتی که مخصوص خداوند است، به انسان واگذار می‌شود تا خلیفه الله در حاکمیت بر انسان‌های دیگر باشد (جمالی راد و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۵۳).

از دیدگاه علوم قرآن و حدیث نیز سپردن هدایت امور به نخبگان و شایستگان یک اصل خدشه‌ناپذیر است. جامعه‌ای که در پی رشد و توسعه همه‌جانبه و کسب فضایل اخلاقی باشد ناگزیر از سپردن امور به دست انسان‌هایی توانمند و واجد شرایط است. اعتقاد شیعه به امامت و لزوم عصمت منبعث از تفکر شایسته محوری است؛ هدایت امور را نمی‌توان به انسانی سپرد که هر لحظه امکان خطا و اشتباه در رفتار او وجود دارد، مدیریت در نظام توحیدی چیزی جز امانت‌داری، تکلیف، مسئولیت‌پذیری و هدایت امور در یک بستر سالم و پویا نیست؛ بنابراین عقل سلیم حکم می‌کند که امانت باید به دست کسی سپرده شود که توان مراقبت و محافظت از آن را داشته باشد. (امیری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۷).

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا (سوره نساء آیه ۵۸). «به راستی که خداوند شما را فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به اهلش بدهید، أَنْ الْأَرْضِ يَرْثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ» (سوره انبیاء آیه

۵۰۱). به راستی که زمین را بندگان شایسته‌ام به ارث خواهند برد. مفهوم شایستگی در فرهنگ قرآنی در پیوند و ارتباط با واژه‌های عباد الرحمن، محسنین، عمل صالحا، متقین، فضلنا، اکرمکم، الفائزون، کرما و.... مطرح شده است.

پیشینه پژوهش

پس از جستجو در کتاب‌ها، مجلات، مقاله‌ها، گزارش‌های پژوهشی، پایان‌نامه‌ها، سکوها‌های تخصصی در شبکه اینترنت در موضوع پژوهش و نتایج پژوهش‌های پیشین توسط محققین داخلی و خارجی، پژوهش‌های مرتبط شناسایی و دسته‌بندی شده است. مرتبط‌ترین پژوهش‌های موجود به شرح ذیل است.

الف) الگوی شایستگی فرماندهی، رهبری و مدیریت در نیروی دریایی سلطنتی انگلیس: این پژوهش برای مطالعه و شناسایی شایستگی‌های رهبری و مدیریت اثربخش مرتبط با عملکرد و اثربخشی در سطوح مختلف، در نیروی دریایی سلطنتی بریتانیا شامل ۲۶۰ نفر از افسران نمونه انجام شده است. الگوی نهایی چهار شایستگی موفقیت‌ساز، تعاملی، هم‌راستایی و مفهومی را شامل می‌شود (بانگ و دالویکز، ۲۰۰۵).

ب) الگوی شایستگی ارتش کانادا: الگوی شایستگی ارتش کانادا به منظور توسعه قابلیت‌های افسران نظامی مشتمل بر پنج حوزه شایستگی؛ شامل؛ ایدئولوژی حرفه‌ای، قابلیت‌های شناختی، قابلیت‌های تغییر، تخصصی حرفه‌ای و قابلیت‌های اجتماعی است. (مرادی آیدیشه، ۱۳۹۶).

پ) طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی): این الگو در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) باهدف ارائه الگوی بومی از طریق مشخص کردن شایستگی‌های فرماندهان و مدیران از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی طراحی شده است که شامل چهار مقوله اصلی است این مقوله‌ها عبارت‌اند از: شایستگی‌های فردی با ۲۸ مفهوم، شایستگی‌های بین‌فردی با شش مفهوم، شایستگی‌های سازمانی با ۴۱ مفهوم و شایستگی‌های بینشی با نه مفهوم (بنیادی نایینی و کامفیروزی، ۱۳۹۱).

ت) الگوی شایستگی‌های پاسداری: الگوی شایستگی‌های پاسداری دارای سه لایه است. در لایه مرکزی، ۱۷ شاخص؛ در لایه دوم ۶۸ معرف؛ و در لایه سوم (لایه بیرونی) ۱۸۴ سنجه قرار

گرفته است. این الگو دارای دو طبقه شایستگی‌های عمومی (ویژگی‌های مشترک آحاد سرمایه انسانی سپاه) و شایستگی‌های اختصاصی (مختص فرماندهان و مدیران) است.

ث) طراحی الگوی شایستگی فرماندهان نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران در راستای ارتقای توان رزمی با رویکرد جنگ‌های ناهم‌تراز: در گام اول تحقیق، الگوی مفهومی در رابطه با موضوع شایستگی فرماندهان نه‌اجا با رویکرد جنگ‌های ناهم‌تراز با طی فرایند مربوطه ارائه شده است. در گام دوم و در بخش سنجش الگو، سؤالات و الگوی مفهومی پژوهش از طریق نرم‌افزار Smart PLS مورد آزمون قرار گرفته است. پس از انجام تحلیل‌های موردنیاز، ابعاد بینشی، فردی، مرتبط با سازمان نظامی و محیط و بین‌فردی به ترتیب رتبه اول تا چهارم را به خود اختصاص دادند. اهمیت بالای عوامل بینشی برای فرماندهان سطوح راهبردی نه‌اجا در زمان حضور در جنگ‌های ناهم‌تراز در کنار اهمیت بالای کسب تجربه بالاخص تجربه عملیاتی برای کلیه فرماندهان از مهم‌ترین نتایج این تحقیق است. (غفوری و همکاران، ۱۳۹۶).

ج) طراحی الگوی شایستگی فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اندیشه فرماندهی معظم کل قوا: این الگو شامل ۸ حوزه اصلی است که عبارتند از: شایستگی‌های اعتقادی و اخلاقی، ارزشی و آرمانی، بینشی و بصیرتی، انقلابی و جهادی، محوری، فرماندهی و رهبری، مدیریتی و رفتاری. بر اساس تطبیق یافته‌های پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام شده متوجه می‌شویم که؛ الگوی منبعث از اندیشه فرماندهی معظم کل قوا نگاه همه‌جانبه‌ای به ابعاد انسانی، سازمانی، تعالی معنوی و مادی دارد و مبانی اعتقادی، اخلاقی، ارزشی، انقلابی و جهادی وجه تمایز و نقطه قوت الگوی حاضر است و با الگوهای رایج از نظر ماهوی تفاوت اساسی دارد (مرادی آیدیشه، ۱۳۹۶).

چ) طراحی مدل شایستگی مدیران و فرماندهان سپاه پاسداران مبتنی بر تجربیات دفاع مقدس: در این پژوهش با استفاده از مصاحبه با ۱۴ تن از فرماندهان دفاع مقدس و احصا بیش از ۳۰۰ گزاره و بررسی اسناد کتابخانه‌ای ۶ تن از فرماندهان بزرگ دفاع مقدس و استخراج بیش از ۴۰۰ گزاره از این منابع، در مجموع بیش از ۷۰۰ گزاره در قالب ۵۴ شاخص اصلی ارائه شده است. از تجمیع قرابت مفاهیم این ۵۴ شاخص ۸ مؤلفه بنیادین در مورد شایستگی‌های ذاتی موردنیاز جهت یک مدیر و یا فرمانده موردنیاز در سپاه پاسداران بر اساس تجربیات دفاع مقدس به دست آمد. این

مؤلفه ها عبارتند از: کیاست و تدبیر، فهم و تحلیل، شجاعت و صلابت، عزم و اراده، عبودیت و معنویت، طینت پاک و بزرگواری، بلندنظری و قدرت جسمانی. (خطیب زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

ح) الگوی شایستگی فرماندهان در تحقق امنیت پایدار: این نوشتار با موضوع شایستگی های فرمانده مؤثر در تحقق امنیت پایدار از یک سو، متأثر از نقش امنیت پایدار در تحقق سعادت دنیوی و اخروی انسان، بهینه کردن منابع در فرآیند تحقق اهداف و دفع تهدیدات در ابعاد اعتقادی، اقتصادی، اجتماعی، انتظامی، امنیتی، سیاسی، فرهنگی و نظامی است و از سوی دیگر، متأثر از نقش شایستگی های فرمانده در بسیج و تمرکز منابع، وحدت فرماندهی، ایجاد انگیزه، کنترل و هدایت مطلوب و... در فرآیند تحقق رسالت می باشد. نظر به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، میانگین رتبه شایستگی ها به ترتیب اطاعت پذیری ۱۶/۵۳، رازداری ۱۶/۵، روحیه جهادی ۱۶/۴۷، حُسن تدبیر ۱۵/۵، قاطعیت ۱۴/۴، خطرپذیری ۱۴/۲۵، بصیرت مداری ۱۳/۲۸ اشراف اطلاعاتی ۱۰/۸۵ می باشد و بر اساس نتایج، با نهادینه سازی الگوی فوق، طیف کاملی از گزینه های یک دفاع لایه بندی شده در پنج سطح امنیت (سیاسی، اعتقادی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی) با رویکرد امنیت پایدار برای نظام اسلامی ایجاد خواهد شد. (خان احمدی، ۱۳۹۹).

خ) الگوی شایستگی فرماندهان جنگ های دریایی آینده: جنگ آینده و ترسیم تصویر روشنی از آن همواره دل نگرانی اصلی استراتژیست ها و تحلیلگران مسایل نظامی و استراتژیک بوده است. موفقیت در ترسیم تصویر نزدیک به آنچه رخ خواهد داد و آمادگی برای آن، مزیت فوق العاده ای به هر کشور خواهد بخشید و در طول تاریخ نیز عدم موفقیت در ترسیم صحیح جنگ آینده باعث بروز شکست های سنگینی برای کشورها شده است. جامعه آماری پژوهش شامل؛ متون علمی مرتبط با موضوع مورد پژوهش، مصاحبه ها و گزارش های منتشر شده در نشریات می باشد و روش نمونه گیری از نوع اقتضایی و در دسترس بوده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که عوامل علی شامل اسناد بالادستی و ویژگی های نبردهای دریایی آینده، شرایط مداخله گر شامل محدودکننده ها و تسهیل کننده ها، شرایط زمینه ای شامل ارکان سازمانی و مدیرتی، پدیده محوری شامل: شایستگی های فردی (با دو مولفه شایستگی های مکتبی انقلابی و شایستگی های شخصیتی) و شایستگی های سازمانی (با مولفه های شایستگی های فنی تخصصی و شایستگی های مدیریتی) است که بایستی راهبردهای توسعه و آموزش نیروی انسانی بر مبنای شرایط سازمانی و

محیطی فراهم گردد و پیامدهای آن به دو دسته سازمانی و فردی تقسیم بندی می شود. (لطفی جلال آبادی و همکاران، ۱۳۹۹).

د) شایستگی فرماندهان مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح: این پژوهش با هدف دستیابی به شایستگی های فرماندهان مراکز آموزش عالی انجام شده است. پس از مطالعه و بررسی آیات، روایات و بیانات فرمانده معظّم کل قوا (مدظله العالی) مؤلفه های الگو طبقه بندی شد. نتایج پژوهش نشان داد که این الگو پنج عامل دارد که بر اساس آزمون فریدمن به ترتیب عبارت است از: شایستگی های ارزشی، حرفه ای، تخصصی، جهادی و سازمانی. هم چنین نتایج نشان داد که سنجه روحیه انقلابی بین سنجه های دیگر (کل الگو) بیشترین و سنجه رعایت ایمنی و اقدامات تأمینی کمترین اهمیت را دارد. (سلمانی، پورالشریعه، ۱۴۰۰)

ذ) الگوی شایستگی های کلیدی «فرمانده انقلابی» براساس دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی ایران: با هدف دستیابی به الگوی شایستگی های کلیدی فرمانده انقلابی در سازمان های نظامی جمهوری اسلامی ایران با توجه به بیانات و مکاتبات رهبران انقلاب اسلامی ایران (حضرت امام خمینی (ره) و حضرت امام خامنه ای) انجام شده است. پس از حذف مطالب تکراری، ادغام، جمع بندی و دسته بندی کدها، ۶۵ مضمون پایه، ۲۰ مضمون محوری و ۵ مضمون فراگیر، از ۱۴۵۰ کد اولیه استخراج شد. در نهایت، پنج مولفه اساسی به عنوان مضامین فراگیر پژوهش شناسایی و شبکه مضامین و الگوی شایستگی طراحی و ترسیم شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که از دیدگاه امامین انقلاب اسلامی، فرماندهان انقلابی لازم است در پنج مولفه، برجسته و ممتاز باشند: دین داری، مردمی بودن، عقلانیت و درایت، قدرت روح و بزرگی روح. (صالح نژادامرئی و همکاران، ۱۳۹۹)

ر) تدوین الگوی شایستگی های محوری مدیران فرهنگی اجتماعی دانشگاه ها در ایران اسلامی: یافته های تحقیق نشانگر این است که قابلیت مبتنی بر برنامه راهبردی و شایستگی های مبتنی بر نظر خبرگان، نزدیکی زیادی با یکدیگر دارند. نتیجه گیری: شایستگی های محوری را از هر دو مسیر پژوهش می توان در هفت مقوله اصلی: خویششناسی، هوشیاری، کارآفرینی فرهنگی، ارتباطات، مدیریت اجرایی، رهبری و ارزش های اسلامی حول مقوله دانشگاه تمدن ساز مدنظر معاونت فرهنگی وزارت علوم خلاصه و تلفیق نمود (چیت ساز، ذوالفقارزاده، غیاثی ندوشن، ۱۳۹۱).

ز) الگوی شایستگی های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صداوسیما): نتایج به دست آمده به شناسایی ۴۱ مولفه و ۱۵۶ شاخص منجر شد که ۴ بعد اثرگذار شامل شایستگی های عمومی مدیریت، شایستگی های عام مدیریت رسانه، شایستگی های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون و شایستگی های مدیریت انقلابی بر ۵ بعد اثرپذیر بهبود عملکرد سازمانی، توسعه سازمانی، کارآفرینی سازمانی، رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی تأثیر دارند (مردانی و همکاران، ۱۴۰۰).

س) طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان های فرهنگی کشور: پژوهش حاضر به منظور شناسایی شایستگی های مدیریت اثربخش سازمان فرهنگی در دوفاز طراحی و اعتباریابی مدل انجام شد. با انجام مصاحبه های نیمه ساختاریافته و عمیق با نمونه ای ۱۵ نفره از خبرگان فرهنگی و تحلیل تم مصاحبه ها انجام شده، مدل به شیوه ای کیفی طراحی شد. اعتباریابی مدل از طریق سه مرحله دلفی خبرگان و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه های ساختاریافته و پرسشنامه انجام گرفت. در نهایت مدل شایستگی مدیران سازمان های فرهنگی در بر دارنده سه شایستگی محوری (منش فرهنگی، انگیزه فرهنگی و هوش نرم)، هشت شایستگی اصلی و ۲۳ شایستگی فرعی طراحی و پیشنهاد شد (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۳).

ش) تعیین شایستگی های مؤثر در ارتقای چابکی فرهنگی مدیران دانشگاه با تکنیک دلفی: در این پژوهش ابتدا بر اساس ادبیات نظری و پژوهشی موجود ۳۶ مؤلفه شناسایی و خبرگان آنها را بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت ارزیابی کردند و در نهایت پس از سه دور استفاده از دلفی ۲۲ مؤلفه مؤثر در ارتقاء چابکی فرهنگی مدیران دانشگاه شناسایی شد. مولفه های شناسایی شده شامل هوش فرهنگی، هوش عاطفی، پذیرش ایده ها، خلاقیت و تفکر واگرا، مدیریت مشارکتی و کار تیمی، تفکر سیستماتیک، آگاهی فرهنگی، خودکارآمدی، مدیریت تعارض، یادگیرنده بودن، خودکنترلی، مینیمالیسم فرهنگی، اعتماد به نفس، چابکی، یکپارچگی فرهنگی، تفکر انتقادی، اخذ چشم انداز از دیدگاه های دیگران، انطباق فرهنگی، تحمل ابهام، تأثیر و نفوذ، مدیریت ارتباطات و شایستگی علمی بودند که همگی بالاتر از حد متوسط بودند (کریمی کما و همکاران، ۱۳۹۷).

ص) طراحی الگوی شایستگی های فرهنگی مدیران آموزش عالی ایران: نتایج تحلیل ها نشان داد مضامین پایه استخراج شده شایستگی فرهنگی مدیران ۱۲۲ مضمون بوده که با مضامین فراگیر

در حوزه‌های پنج‌گانه مهارت فرهنگی، دانش فرهنگی، آگاهی فرهنگی، تعاملات فرهنگی و تمایلات فرهنگی شناسایی شد. در حوزه مهارت فرهنگی مضامین سازمان‌دهنده: مهارت پذیرش تفاوت‌های فرهنگی، مهارت قبولاندن تفاوت‌های فرهنگی، مهارت ارزیابی از شایستگی‌های فرهنگی، درحوزه دانش فرهنگی مضامین سازمان‌دهنده: هویت شناسی فرهنگ ذینفعان از سایر فرهنگ‌ها، منبع شناسی فرهنگ ذینفعان از سایر فرهنگ‌ها، شناخت شناسی فرهنگ ذینفعان از سایر فرهنگ‌ها و در حوزه آگاهی فرهنگی مضامین سازمان‌دهنده: هویت شناسی فرهنگ خودی با تأکید بر آموزش عالی، منبع شناسی فرهنگ خودی با تأکید بر آموزش عالی و شناخت شناسی فرهنگ خودی با تأکید بر آموزش عالی شناسایی شدند. با آگاهی از این یافته‌ها می‌توان مقیاس و شاخص‌هایی در انتخاب و انتصاب مدیران آموزش عالی بکار برد (قمری و همکاران، ۱۴۰۲)

ض) طراحی الگوی سنجش و گزینش مدیران فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به همراه ارائه بسته سیاست‌های پیشنهادی: شایستگی‌های مدیریتی ناظر بر سه بعد اصلی شخصیت، مهارت و دانش، شاخص‌سازی شده و بر اساس مؤلفه‌هایی چون گستره جغرافیایی، سطح‌های سازمانی، نقش‌های درون‌سازمانی و نوع مأموریت سازمانی، سطح‌بندی شده‌اند. در پایان، آسیب‌های مراحل گوناگون نظام شایسته‌سالاری بررسی و باتکیه بر پارادایم مدیریت اسلامی، راه‌حل‌های کلی و سیاست‌هایی برای برون‌رفت از این آسیب‌ها ارائه شدند (قیدرلو و جانقربان، ۱۳۹۲)

روش تحقیق

سه رویکرد عمده به پژوهش وجود دارد: (۱) کیفی، (۲) کمی و (۳) آمیخته. رویکردهای کمی و کیفی مخالف و متضاد یکدیگر نیستند لیکه دو سر یک طیف هستند که یک پژوهش می‌تواند به سوی یکی از این موارد گرایش داشته باشد ولی رویکرد آمیخته در بین این طیف قرار دارد و می‌تواند مشتمل بر دو رویکرد باشد (کرسول، ۲۰۱۳: ۳۱-۳۲).

پژوهش حاضر پژوهشی کیفی است و از رویکرد تفسیری استفاده کرده است. همچنین از نوع اکتشافی است و پژوهشی تک‌مقطعی است و باتوجه‌به اینکه چارچوب کلی پژوهش از ابتدا مشخص شده بود، رویکرد این پژوهش قیاسی است.

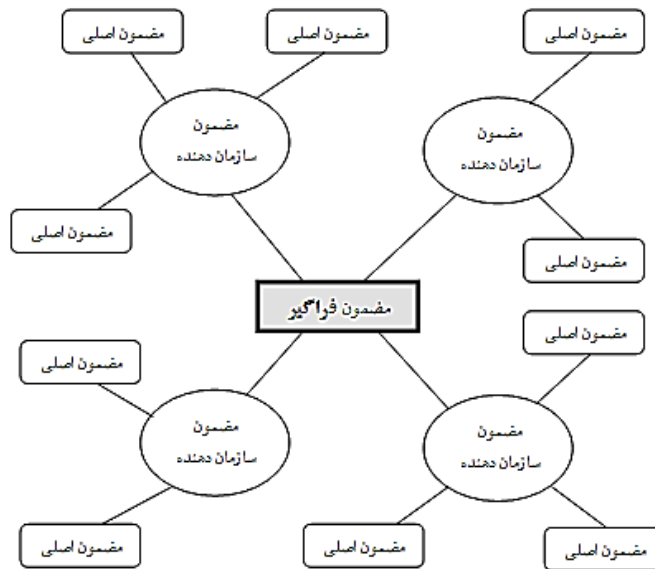
برای انجام یک پژوهش کیفی مسیرهای مختلفی وجود دارد. انتخاب مسیر پژوهش، سایر ابعاد پژوهش مانند شیوه جمع‌آوری داده‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (دانیایی فرد و همکاران، ۱۳۸۳: ۱۷) امروزه در روش‌شناسی کیفی استراتژی‌های گوناگونی نظیر مطالعه موردی، قوم‌نگاری، پدیدارشناسی، نظریه‌پردازی داده‌بنیاد و... وجود دارد. (دانیایی فرد، امامی، ۱۳۸۶: ۷۰) این پژوهش به لحاظ استراتژی از استراتژی تحلیل مضمون استفاده می‌کند.

چستی تحلیل مضمون

مضمون یا تم، بیانگر نکته‌ای مهمی در داده‌ها در رابطه با سؤالات تحقیق است. تبعیت صرف از قواعد در این خصوص کاربردی ندارد و پژوهشگر باید تا حدودی منعطف باشد چرا که این قضاوت پژوهشگر در رابطه با چستی مضمون است که شاکله اصلی تحقیق را تشکیل می‌دهد (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۸۲). تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).

در نهایت شبکه مضامین بر اساس یک‌رویه مشخص، مضامین زیر را نظام‌مند می‌کند: الف) مضامین پایه^۱ (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)، ب) مضامین سازمان‌دهنده^۲ (مقولات به‌دست‌آمده از ترکیب و تلخیص مضامین اصلی)، ج) مضامین فراگیر^۳ (مضامین عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به‌عنوان یک کل) سپس این مضامین به‌صورت نقشه‌های شبکه وب رسم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آنها مانند نگاره زیر نشان داده می‌شود (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۰).

1. Basic Themes
2. Organizing Themes
3. Global Themes



شکل ۲. ارتباط شبکه‌ای انواع مضامین با یکدیگر (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۷۰)

باید دقت شود که تحلیل داده‌ها به نحوی انجام شود که کلیت و یکپارچگی آنها دچار اختلال نشده و به صورت یک کل و در ارتباط باهم، مورد بررسی قرار گیرد. در اینجا، تجزیه و تفکیک داده‌ها به مفهوم تکه‌تکه کردن مفاهیم نباید وجود داشته باشد و به جای آن باید داده‌های به‌دست‌آمده باز و گسترده شده و مورد بررسی قرار گیرند (هایسنر^۱، ۱۹۹۹).

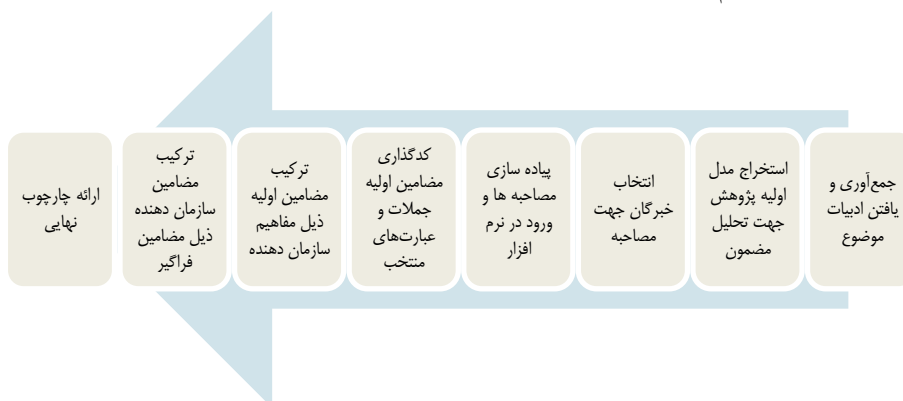
تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (شارپ و ساندرز، ۲۰۱۸: ۱) که به وسیله‌ی آن می‌توان داده‌های متنی متنوع و متکثر را به داده‌های غنی، یکپارچه و تفصیلی مبدل نمود. تحلیل مضمون، یکی از مهارت‌های عام و مشترک در کلیه پژوهش‌های کیفی است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲۰۴).

پژوهش کیفی، خاصیت رفت و برگشتی دارد و خود اصلاح است. داده‌ها مرتباً بازبینی می‌شوند و تناسب داده‌ها و کار تحلیل مفهومی و تفسیر به صورت مستمر نظارت و ممیزی می‌شوند. در پژوهش‌های کیفی به تفسیر موضوع مورد مطالعه پرداخته می‌شود و نیازی به ایجاد و ارائه مفهوم سنتی پایایی نیست و از عبارت «اعتباربخشی» به جای آن استفاده می‌شود (دانایی‌فرد و اسلامی، ۱۳۹۰: ۱۴۱-۱۴۳). اندیشمندان معتقدند که با توجه به انعطاف روش تحلیل مضمون و

1. Hycner

نقش بسیار مهم محقق در مراحل مختلف آن پژوهشگر باید کاری را که انجام می دهد به طور شفاف و آشکار توضیح دهد و آنچه می گوید باید با آنچه انجام می دهد واقعاً همخوانی و انطباق داشته باشد. به همین دلیل در پژوهش حاضر کلیه مراحل روش تحقیق مطابق آنچه در این بخش ذکر شده است انجام پذیرفت. در این حالت، نظریه و روش باید به طور مرتب باهم به کار روند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰).

مراحل تحلیل مضمون داخل نرم افزار MAXQDA نسخه ۲۰/۰۴/۰، ۲۰۲۰ به صورت نظاممند انجام شد. دلایل استفاده از این نرم افزار عبارتند از: الف) هماهنگی این نرم افزار با زبان فارسی، ب) محیط جذاب و کاربرپسند، ج) در دسترس بودن نسخه معتبر در داخل کشور، د) محیط کار ساده، ه) قابلیت سازماندهی مضامین و مطالب گسترده و و) سهولت کار. فرایند کلی انجام این پژوهش را می توان در شکل ذیل مشاهده نمود.



شکل ۳. مراحل پژوهش

خصوصیات اصلی مصاحبه شونده گان

خصوصیات اصلی مصاحبه شونده گان در جدول ۱- قابل مشاهده است

مدیریت اسلامی

جدول ۱. مشخصات مصاحبه شوندگان

ردیف	نام و نام خانوادگی	تحصیلات	مسئولیت	عمر خدمتی به سال
1	الیاس مجاری	دکتری	مسئول دفتر نمایندگی ولی فقیه در سپاه انصار الحسین علیه السلام استان همدان	18
2	مسعود نادری	دکترای مطالعات غرب آسیا	معاون سیاسی دانشگاه جامع امام حسین (ع)	22
3	رضا فیومی پور	دانشجوی دکتری آینده پژوهی	مدیر مرکز ادراک، روایت و شناخت اجتماعی دانشگاه جامع امام حسین (ع)	3
4	سیامک باقری	دکتری	مسئول پژوهشکده مطالعات سیاسی و دفاعی	42
5	محمود قاسمی	کارشناسی ارشد	هادی سیاسی ویژه کشوری و مشاور سیاسی فراجای کشور	41
6	علی خلیلی طسوجی	دکتری فلسفه و کلام اسلامی	استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه جامع امام حسین (ع)	25
7	سهیل احمدی	دکتری فقه و مبانی حقوق	معاون علمی تربیتی دانشکده هنر و رسانه دانشگاه جامع امام حسین (ع)	13
8	علی پریشانی	دکتری مدیریت	مدرس دانشگاه	۳۰
9	سید مجتبی حسینی یمین	دکتری فقه و حقوق	مدرس دانشگاه	12
10	عباس محبتی	کارشناسی ارشد و حوزوی	استاد حوزه و دانشگاه	8

یافته‌های پژوهش

پس از انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی متن آنها کلیه مصاحبه در نرم‌افزار MAXQDA وارد شد و تحلیل مضمون داخل نرم‌افزار صورت پذیرفت. در ادامه مراحل مختلف تحلیل مضمون پژوهش با بیان نمونه‌هایی ذکر شده است.

مرحله اول: کدگذاری اولیه

در مرحله اول کدگذاری متن بادقت مطالعه شد و مضامین مرتبط با هر عبارت مشخص گردید. در این مرحله ۶۵۳ مضمون اولیه استخراج شد. در ادامه نمونه‌ای از استخراج مضامین اولیه را می‌توان در جدول زیر مشاهده کرد:

جدول ۲. نمونه تحلیل مضمون مصاحبه

ردیف	متن مصاحبه	مضمون اولیه
۱	یکی از این روش‌ها اینکه بحث رو از وسط شروع نکنیم حتماً بحث از اول باید شروع بشه	مهارت در سخنوری
۲	مطالعه کتاب‌ها و بروز رسانی اطلاعات، برای یک تحلیل‌گر ما کاملاً واجب و ضروری است	بروز رسانی خود
۳	استفاده چند رسانه امروز کسی تحلیل‌گران موافق هستند که چند رسانه این کار از اسلاید استفاده می‌کنند صوت استفاده می‌کنن از فیلم استفاده می‌کنن از هوش استفاده می‌کنه	استفاده از فناوری
۴	استفاده چند رسانه امروز کسی تحلیل‌گران موافق هستند که چند رسانه این کار از اسلاید استفاده می‌کنند صوت استفاده می‌کنن از فیلم استفاده می‌کنن از هوش استفاده می‌کنه	استفاده از رسانه
۵	اگر تبیین همراه باشه به انواع و اقسام هنرها قطعاً می‌تونه تأثیرگذاری بیشتری را در این عرضه داشته باشه	استفاده از هنر
۶	باید به نظرات دیگران گوش داد و در صورت نیاز، از آن‌ها سؤال کرد.	توجه به دیگران
۷	باید توانایی ایجاد احساسات و انگیزه در مخاطبان را داشته باشد تا پیام او در ذهن آنها به‌خوبی به جا بیفتد.	قدرت رهبری
۸	باید توانایی ایجاد احساسات و انگیزه در مخاطبان را داشته باشد تا پیام او در ذهن آنها به‌خوبی به جا بیفتد. قدرت رهبری	مهارت در سخنوری
۹	برقراری همکاری با ارکان دیگر نظام و نهادها در تبیین اهمیت دارد توانایی هم‌فکری و همکاری	قدرت رهبری
		توانایی هم‌فکری و همکاری

جدول ۲. نمونه تحلیل مضمون مصاحبه

مضمون اولیه	متن مصاحبه	ردیف
مهارت داشتن	باید بتوانند دیگران را به بهترین شکل ممکن هدایت کرده و آن‌ها را برای رسیدن به اهداف مشترک تحت تأثیر قرار دهند	۱۰
مهارت در سخنوری		
بروز رسانی خود	از تکنیک‌هایی مانند تنوع در صدا و انرژی صدا، استفاده از ژست‌ها و حرکات بدنی مناسب، و... تأکید بر نقاط کلیدی استفاده می‌کنند تا سخنرانی جذاب‌تر و مؤثرتر شود	۱۱

مرحله دوم: پالایش مضامین اولیه

پس از کدگذاری مضامین اولیه به تعداد ۶۸۰ مورد، این مضامین پالایش شدند. در این مرحله برخی از موارد تکراری در یک مضمون قرار گرفتند، برخی مضامین که به دنبال معنای یک مفهوم بودند ولی با کلمات متفاوتی بیان شده بودند مورد بازبینی قرار گرفته و واژه‌هایی که مفاهیم را بهتر منتقل می‌کردند انتخاب شدند.

مرحله سوم: سازماندهی مضامین پایه

در مرحله بعدی مضامین پایه در قالب مضامین سازمان‌دهنده مرتب شدند. نمونه‌ای از این سازماندهی در جدول ذیل نمایش داده شده است.

جدول ۳. نمونه سازماندهی مضامین پایه

مضمین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	ردیف
شایستگی مدیریت و رهبری	تبیین واقع‌بینانه	۱
	مهارت مدیریتی	
	توجه به دیگران	
	مهارت در سخنوری	
	اخلاقیت و نوآوری	
	جوان‌گرایی	
	تفکر خاص و آزاد	
	آزاد اندیشه	

جدول ۳. نمونه سازماندهی مضامین پایه

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده
۲	جناحی نبودن	بصیرت انقلابی
	تقویت بنیه دفاعی	
	عدالت خواهی	
	کلی نگری	
	توجه به تبیین اصلی	
	داشتن اندیشه و باور	
	داشتن اعتقاد انقلابی	
	انقلابی و با بصیرت	
	دارای علاقه به تبیین	
	باور و اعتقاد قلبی	
	اندیشه و باور قوی	

مرحله چهارم: ترکیب مضامین سازمان دهنده

در این مرحله مضامین سازمان دهنده در قالب مضامین فراگیر شکل گرفتند. مضامین فراگیر این پژوهش با توجه به الگوی اولیه از پیش تعیین شده بود و شامل سه شایستگی اصلی بود، این شایستگی ها عبارت اند از: شایستگی های دانشی، شایستگی های اخلاقی و شایستگی های عملکردی. جدول ذیل نشان دهنده مضامین فراگیر و مضامین سازمان دهنده ذیل هر مضمون فراگیر است.

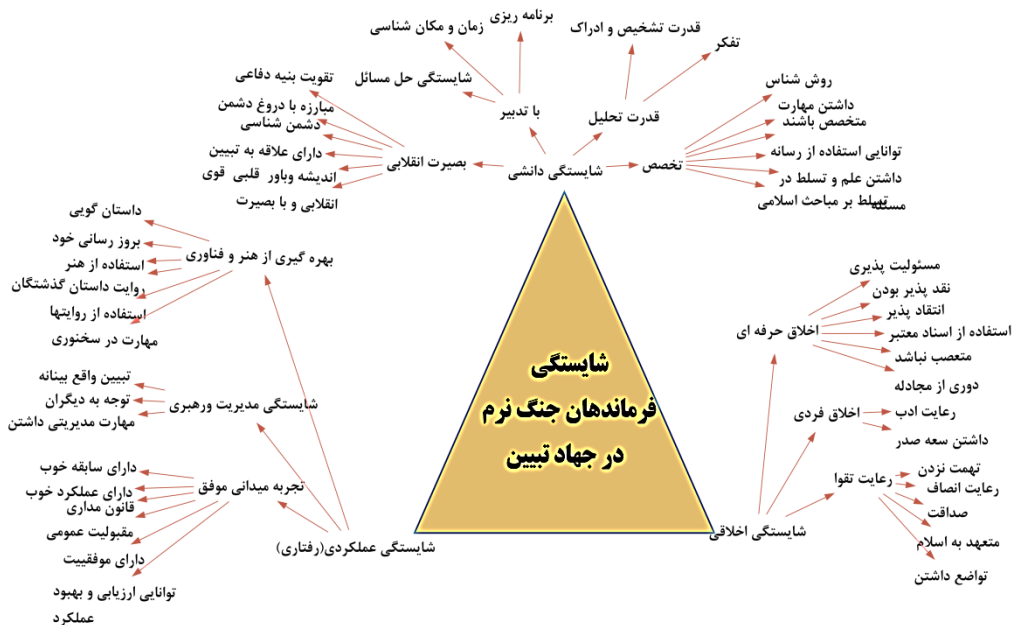
جدول ۵. نمونه سازماندهی مضامین سازمان دهنده

ردیف	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
۱	قدرت تحلیل	شایستگی های دانشی
	قدرت تشخیص و ادراک	
	مبارزه با دروغ دشمن	
	تدبیر	
	زمان و مکان شناسی	
	برنامه ریزی	
	تفکر	

جدول ۵. نمونه سازماندهی مضامین سازماندهنده

ردیف	مضامین سازماندهنده	مضامین فراگیر
	دشمن شناسی	
	تخصص	
	بصیرت انقلابی	
۲	مسئولیت پذیری	شایستگی های اخلاقی
	رعایت ادب	
	انتقادپذیر	
	دوری از مجادله	
	رعایت تقوا	
	استفاده از اسناد معتبر	
	تهمت نزدن	
	نقدپذیر بودن	
	توانایی های انتقادی	
	اخلاق حرفه ای	
	تواضع داشتن	
	دروغ نگفتن	
	عدم متعصب	
	متعهد به اسلام	
	داشتن سعه صدر	
	رعایت اخلاق	
صداقت		
رعایت انصاف		
۳	شایستگی حل مسائل	شایستگی های عملکردی (رفتاری)
	تجربه میدانی موفق	
	بهره گیری از هنر و فناوری	
	شایستگی مدیریت و رهبری	

الگوی نهایی تحقیق را می توان در شکل ذیل به نمایش گذاشت.



نتیجه گیری و پیشنهادها

در جهان امروز حجم عظیمی از رسانه ها در قالب شبکه های ماهواره ای و فضای مجازی ابزار قدرت و سلطه جویی دشمنان انقلاب و جمهوری اسلامی شده اند و دشمن از این طریق با انتشار انبوهی از اطلاعات غلط و ناقص، ذهن مردم ما را بمباران می کند. این حجم به صورت پیوسته و لحظه به لحظه ادامه دارد تا این که در نهایت یک ایرانی با ازدست دادن قدرت تفکر، امکان تشخیص گزاره های صحیح از غلط را از دست بدهد و اطلاعات اشتباه و ناقص را بدون پالایش، تحلیل و گزینش، پذیرفته و بازگو و منتشر کند.

در جنگ شناختی، شبهه افکنی و ابهام آفرینی هست و اساس کار ما باید بصیرت افزایی و روشنگری و جهاد تبیین باشد؛ لذا مختصات و ویژگی های این جهاد را باید به درستی بشناسیم و همچنین فرماندهان جنگ نرم با چه ویژگی هایی این جهاد تبیین را انجام دهند. با مدنظر قراردادن این وضعیت؛ سؤال اساسی این است که آیا دشمن و اندیشه های او را به خوبی شناخته ایم و چگونه و از چه راه هایی باید مقابله کرد و به ویژه نظام مقابله با جنگ نرم بر اساس چه الگویی و مدلی باید

پیگیری شود؟ فرماندهان این جنگ بر اساس چه اصولی و چه الگویی باید عمل نمایند؟ لذا در تحقیق حاضر محقق در پی شایستگی‌هایی است که فرماندهان این جنگ در جهاد تبیین باید داشته باشند.

باتوجه به هدف پژوهش که ارائه الگوی شایستگی فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین بود و در نهایت الگوی شایستگی فرماندهان جنگ نرم تبیین گردید و باتوجه به این که تا کنون پژوهشی با این هدف صورت نپذیرفته و به انجام نرسیده است، ارائه الگوی شایستگی فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین دستاورد اصلی این پژوهش بوده است.

هر پژوهشی دارای محدودیت‌های خاص خود است. وظیفه پژوهشگر آن است تا با برشمردن این محدودیت‌ها بکوشد تا کار علمی خود را در معرض نقد سازنده قرار دهد تا با بیان کاستی‌ها و نواقص، راهی برای مطالعات بعدی گشوده گردد.

محدودیت اصلی این پژوهش، کمبود خبرگان بود که تعداد این افراد بسیار محدود بود و همچنین دسترسی به ایشان نیز دارای مشکلاتی بود و هماهنگی و تعیین زمان نیز بسیار سخت بود. خیره‌ای که در جهاد تبیین خبره باشد و علاوه بر این دارای تخصص و توانایی باشد و بتواند با استفاده از دانش و تجربیات خود پژوهشگر را یاری نماید بسیار مهم و ضروری بود. بر اساس الگوی تبیین شده می‌توان پیشنهادهایی به شرح ذیل برای پژوهش‌های آینده ارائه کرد:

۱. آسیب‌شناسی شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین
 ۲. نحوه تحقق شایستگی‌های دانشی جنگ نرم در جهاد تبیین
 ۳. نحوه تحقق شایستگی‌های اخلاقی افسران جنگ نرم در جهاد تبیین
 ۴. نحوه تحقق شایستگی‌های عملکردی جنگ نرم در جهاد تبیین
 ۵. ارتباط بین شایستگی‌های فرماندهان جنگ نرم در جهاد تبیین
- البته می‌توان در جهت تبیین هر یک از ابعاد شایستگی‌های جنگ نرم نیز پژوهشی مجزا تعریف نمود.

منابع

- قرآن کریم، ترجمه سید هاشم رسولی محلاتی، انتشارات به نشر: مشهد مقدس
- سیدرضی (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه امام علی علیه السلام، ترجمه محمد دشتی، انتشارات مشهور: قم
- امام خمینی، سید روح‌الله موسوی (۱۳۷۸)، صحیفه امام، مرکز تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره): تهران
- آمدی، عبدالواحد تمیمی (۱۳۷۹). ترجمه غررالحکم و دررالکلم، ترجمه سید هاشم رسولی محلاتی، انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی: تهران
- آقائی، میلاد؛ آقائی، اصغر. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت جهادی بر احساس امنیت شغلی کارکنان، نظارت و بازرسی. ۴۱، صص ۱۰۱-۱۲۲
- ابراهیمی، مریم و رستمی نسب، عباسعلی (۱۳۹۴). بررسی و تبیین جایگاه جهاد به عنوان یکی از مبانی دفاع مقدس در قرآن کریم، ادبیات پایداری، صص ۹۳-۱۱۴
- احمدیان، علی‌اکبر. (۱۳۹۳). «مدل سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری». سیاست دفاعی. شماره ۸۷، صص ۱۳۷-۱۶۹
- امیری، عیسی؛ زارعی جلیانی، محسن؛ رنجبر، مختار (۱۳۹۹). رایبه چارچوب نظری مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث، فصلنامه آموزش و بهسازی منابع انسانی، سال اولف شماره اول، زمستان ۱۹۹، صص ۱۱-۲۴
- بنیادی نایینی، علی؛ کام فیروزی، محمدحسن (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، نشریه نظارت و بازرسی، بهار ۱۳۹۱، شماره ۱۹، صص ۷-۳۰
- تقی‌زاده، حمید (۱۳۹۰). جنگ نرم علیه انقلاب اسلامی و راهکارهای مقابله با آن با تأکید بر فرمایشات مقام معظم رهبری. فصلنامه علمی-تخصصی عملیات روانی. شماره ۲۹، صص ۱۴۸-۱۲۰
- جمالی راد، فهیمه؛ پیروزفر، سهیلا و جلالی، مهدی (۱۳۹۶). معناشناسی خلیفه در قرآن کریم، دو فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌نامه تفسیر و زبان قرآن، ۶(۲): ۱۷۴-۱۵۳
- چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقار زاده، محمدمهدی؛ غیاثی ندوشن، سعید (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی، مدیریت در دانشگاه اسلامی، تابستان ۱۳۹۱، سال اول - شماره ۲، صص ۲۵۱-۲۷۲
- حاذق نیکرو، حمید (۱۳۹۱). نظام مقابله با جنگ نرم دشمن. فصلنامه عملیات روانی. شماره ۳، صص ۴۸-۲۰
- حسین‌پور، داوود؛ رضایی منش، بهروز؛ محمدی سیاه‌بومی، حمیدرضا (۱۳۹۵). رابطه مدیریت جهادی و استراتژی‌های اقتصاد مقاومتی، پژوهشها و سیاست‌های اقتصادی. ۷۹، صص ۹۹-۱۲۲

- خان احمدی، اسماعیل. (۱۳۹۹). الگوی شایستگی فرماندهان در تحقق امنیت پایدار. مطالعات راهبردی ناجا، ۱۶(۵)، ۵۱-۸۶
- خطیب‌زاده، اعظم، رضایت، غلامحسین، و پور حسین، رضا. (۱۳۹۸). الگوی توسعه شایستگی های فرماندهان و مدیران سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(پیاپی ۳۷)، صص ۹-۳۵
- دارا، جلیل؛ الفی، محمدرضا (۱۳۹۲). نقش مدیران فرهنگی دانشگاه ها در مقابله با جنگ نرم، پژوهش های انقلاب اسلامی شماره ۲، صص ۲۱۴-۱۹۵
- دانایی فرد، حسن؛ امامی، سید مجتبی (۱۳۸۶). استراتژی های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه پردازی داده بنیاد، اندیشه مدیریت راهبردی، پاییز و زمستان ۱۳۸۶، شماره ۲، صص ۶۹ - ۹۸
- دانایی فرد، حسن؛ اسلامی، آذر (۱۳۹۰). کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل، ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳). روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات نشر صفار.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۸۳). ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن با تفسیر لغوی و ادبی قرآن، ج ۲، ترجمه و تحقیق همراه با تفسیر لغوی و ادبی قرآن: غلامرضا خسروی حسینی، ناشر چاپی: تهران: الکتکته المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه، ناشر دیجیتالی: مرکز تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان
- زارعی مثنی، حسن؛ رحمتی، محمدحسین؛ موسوی، سید محمدمهدی؛ ودادی، احمد (۱۳۹۳). طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان های فرهنگی کشور، مدیریت سازمان های دولتی، پاییز ۱۳۹۳، شماره ۸، صص ۱۹-۳۶
- زین الدینی، مجید؛ محمدی سیاه بومی، حمیدرضا. (۱۳۹۷). «ارائه الگوی مطلوب مدیریت جهادی در انقلاب اسلامی (موردکاوی رهنمودهای رهبر انقلاب اسلامی)». پژوهشنامه انقلاب اسلامی. ۲۸. ۲۳-۴۹
- سلمان، عباسعلی، و پورالشریعه، علیرضا. (۱۴۰۰). شایستگی های فرماندهان مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح. نظارت و بازرسی، ۱۵(۵۵)، ۱۳-۴۶.
- سلیمانی، احسان؛ ملکی، احمد (۱۳۹۸). تبیین نظام مقابله با جنگ نرم و اصول حاکم بر افسران جنگ نرم، فصلنامه ی رهیافت فرهنگ دینی، سال دوم شماره ششم تابستان 1398، صص ۵۹-۸۸
- سورین، ورنر؛ تانکار، جیمز (۱۳۸۴). نظریه های محورهای ارتباطات، ترجمه دکتر علیرضا دهقان انتشارات دانشگاه تهران
- شهبازی سلطانی، محمد و صلواتیان، سیاوش. (1396). شناسایی ویژگیهای معرف مدیر جهادی به روش فراترکیب. «مدیریت اسلامی». ۱. ۱۹۹-۲۳۰

صالح نژاد امرئی، سید عبد اله، بیات، عبدالحمید، و میراسماعیلی، سیداویس. (۱۳۹۹). الگوی شایستگی های کلیدی «فرمانده انقلابی» بر اساس دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی ایران. پژوهش های مدیریت انتظامی (مطالعات مدیریت انتظامی)، ۱۵(۳)، ۷۹-۹۸.

صفرزاده، حسین و همکاران (۱۳۹۲) مدیریت منابع انسانی پیشرفته تهران، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی طباطبایی، محمدحسین (۱۳۹۹). المیزان فی التفسیر القرآن، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، دفتر انتشارات اسلامی

عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمد سعید؛ فقیهی ابوالحسن؛ شیخزاده محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی؛ دو فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی؛ س پنجم. ش دوم. پاییز و زمستان ۱۳۹۰؛ ۱۵۱-۱۹۸.

عبدی، بهنام؛ طاهری هشی، علی (۱۳۹۴). مفهوم پردازی مدیریت جهادی در پرتو قرآن کریم، دانش راهبردی. ۱۸. ۱۱۹-۱۳۸

غفوری، داوود، حسن قلی پور، طهمورث، خیراندیش، مهدی، و مؤمنی، منصور. (۱۳۹۶). الگوی عملیاتی سنجش شایستگی فرماندهان راهبردی در راستای ارتقاء توان رزمی با رویکرد جنگ های ناهمتراز. مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۷(۲۹)، ۵۳-۷۴.

فتحی، سیروس و سعیدی، حسین (۱۳۹۳). تحلیلی بر علل نام گذاری سال ۱۳۹۳ به عنوان سال اقتصاد و فرهنگ با عزم ملی و مدیریت جهادی از سوی مقام معظم رهبری، دانش انتظامی شرق استان تهران. ۳. ۱-۲۰
قمری، وحید رضا؛ رشیدپور، علی؛ نویسنده مسئول: سعیدیان خوراسگانی، نرگس (۱۴۰۲). طراحی الگوی شایستگی های فرهنگی مدیران آموزش عالی ایران، رهبری آموزشی کاربردی، تابستان ۱۴۰۲، شماره ۱۴، صص ۱۲۴ تا ۱۴۵

قیدرلو، کمیل؛ جانقربان، مریم (۱۳۹۲). طراحی الگوی سنجش و گزینش مدیران فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به همراه ارائه بسته سیاست های پیشنهادی، اسلام و مطالعات اجتماعی، زمستان ۱۳۹۲، شماره ۳، صص ۱۴۲-۱۷۵

کریمی کما، مهلقا؛ قورچیان، نادر قلی؛ نویسنده مسئول: صاحب الزمانی، محمد (۱۳۹۷). تعیین شایستگی های مؤثر در ارتقای چابکی فرهنگی مدیران دانشگاه با تکنیک دلفی، رهبری و مدیریت آموزشی، تابستان ۱۳۹۷، شماره ۴۴، صص ۱۵۹-۱۷۲

لطفی جلال آبادی، مصطفی، خیراندیش، مهدی، نادری، احسان، و فرهادی، علی. (۱۳۹۹). الگوی شایستگی فرماندهان جنگ های دریایی آینده. آموزش علوم دریایی، ۷(۲۲)، ۲۰۴-۲۱۸.

محمدپور، احمد (۱۳۹۰). روش تحقیق کیفی ضد روش. تهران: انتشارات جامعه شناسان.
محمدعلی زاده، اکبر؛ زارع، ساسان. (۱۳۹۴). الگوی عمل جهادی از دیدگاه امام خامنه ای (مد ظله العالی). مدیریت اسلامی. ۳. ۴۷-۷۰

مدیریت اسلامی

- مختاریان پور، مجید و حسنی نیک، محمدعلی (۱۳۹۷). عقلانیت مدیریت جهادی، مدیریت اسلامی. ۴، ۷۹-۱۰۹
- مرادی آیدیشه، شعبان (۱۳۹۶) طراحی الگوی شایستگی فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اندیشه فرماندهی معظم کل قوا، پایان نامه دکتری دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران پردیس البرز
- مردانی، محمدرضا؛ میرزایی، احمد؛ ساده، احسان؛ امینی، زین العابدین (۱۴۰۰). الگوی شایستگی های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما)، پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، پاییز و زمستان ۱۴۰۰ - شماره ۲۴، صص ۹۵-۱۲۴
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۴). **امدادهای غیبی در زندگی بشر**، تهران: انتشارات صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). **جهاد**، تهران: انتشارات صدرا.
- معصومی، جواد. (۱۳۹۱). «نقش جهاد سازندگی در دوران پس از انقلاب و دفاع مقدس به عنوان شاخصی از مدیریت جهادی». اولین همایش علمی مدیریت جهادی. ۱-۱۱
- مقیم، سید محمد (۱۳۹۴)، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: راه دان.
- ناطق پور، بهارک (۱۳۹۰)، مدیر شایسته از دیدگاه قرآن، تحقیقات مدیریت آموزش (۹): 30- 17
- نعمتی پیرعلی، دل آرا (۱۳۹۳). مدیریت جهادی از منظر قرآن کریم. بصیرت و تربیت اسلامی. ۱۱، ۷۳-۹۳
- نابینی، علی محمد (۱۳۹۲). رویکردها و رهیافت های نظری جنگ نرم، نشریه مطالعات عملیات روانی :: تابستان ۱۳۹۲ - شماره ۳۶، صص ۵-۳۸
- نرم افزار لغات فارسی
- پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سید علی خامنه ای (مدظله العالی) - مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی. <https://farsi.khamenei.ir>
- فرهنگ لغات آکسفورد ۲۰۱۶ <https://en.oxforddictionaries.com>
- Braun, Virginia & Clarke, Victoria. (2006). **Using thematic analysis in psychology**. *Qualitative Research in Psychology*, 3, pp 77-101.
- Scharp, Kristina M. & Matthew L. Sanders (2018), “**What is a theme? Teaching thematic analysis in qualitative communication research methods**”, *Communication Teacher*, November 2018, pp 1-5.
- Wang, Shouhong & Hai Wang & Nadia Khalil (2018), “**A Thematic Analysis of Interdisciplinary Journal of Information**”, *Knowledge and Management (IJIKM)*, Volume 13, July 2018, pp 201-231.
- Creswell, J. W. (2013). “**Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches**”. Los Angeles: Sage Publications.
- Hycner, R. H. (1999). **Some guidelines for the phenomenological analysis of interview data**. In A. Bryman & R. G. Burgess (Eds.) , *Qualitative research* (Vol. 3, pp. 143-164). London: Sage.
- Young, Mike & Dulewicz, Victor (2005) A model of command, leadership and management competency in the British Royal Navy, *Leadership & Organization Development Journal*, April 2005, 26(3): 228-241

