

دلالت های شایستگی های مدیر دولتی از روایت قرآنی طالوت و جالوت

چکیده

بررسی سیر تحولات تمدن ها نشان از آن دارد که جوامع برای اینکه بتواند به سعادت و خوشبختی نایل شوند و انسان ها در آن رشد کنند و به کمال و تعالی برسند، نیازمند مدیری کارداران و اصلح هستند که بتواند آن ها را راهنمایی و هدایت کرده و امور به وجود آمده را سامان دهد. با توجه به ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی بشر، پژوهش حاضر با هدف استخراج دلالت های مرتبط یا شایستگی های عمومی مدیران دولتی از روایت قرآنی طالوت و جالوت انجام شده است و کاربستی برای مدیران و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران باشد. این پژوهش به روش دلالت پژوهی صورت گرفته و یافته های پژوهش مؤید آن است که رابطه ای / تعاملی طرفینی بین رهبر (مدیر) و پیرو (جامعه و کارکنان) در جهان بینی اسلامی وجود دارد و شایستگی های اولیه و ثانویه مهم یک مدیر دولتی عبارت از شایستگی اولیه (اصل ایمان، توکل، ثبات قدم، صبر و استقامت، نفی خود برتر بینی و تکبر) و شایستگی های ثانویه (اطلاع و آگاهی رهبر، تخصص و دانش، آینده نگری و عاقبت اندیشی، مشورت، اصل تبیین و آگاهی بخشی به پیروان، ظرفیت سنجی و استعدادیابی، پیشگیری و حل تعارضات، سیستم پاداش و انگیزه، قاطعیت در تصمیم گیری، الگوسازی، توانمندی جسمی) می باشد.

کلیدواژه ها: شایستگی مدیر دولتی، مدیریت اسلامی، مدیریت دولتی، رهبری، دلالت پژوهی

۱. مقدمه

مدیریت در اسلام جایگاه بخصوصی دارد. از نظر قرآن کریم، مدیریت امانتی است که باید به اهلش سپرده شود؛ بنابراین به طور مستقیم، مدیران از طرف خداوند حکیم معرفی شده و یا خداوند معیارهای گزینش آنها را بیان می فرماید (ملا کاظمی، ۱۳۸۸). امام علی (علیه السلام) در نامه ای به اشعث ابن قیس فرماندار آذربایجان، امانت بودن مدیریت، پست و مقام را متذکر شده و می فرماید: ﴿وَإِنَّ عَمَلَك لَكَيْسَ لَكَ بِطَعْمِهِ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ...﴾ «کاری که به عهده توست، طعمه نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو...» (نهج البلاغه، نامه ۵). هم چنین خداوند متعال در آیه ۵۸ سوره نساء درباره سپردن امور به افراد شایسته می فرماید: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا...﴾ «همانا خدا به شما امر می کند که امانت ها را به صاحبانش باز دهید!»

با توجه به ضرورت شایسته و جامع شرایط بودن مدیران و کارگزاران جامعه لازم است معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. چنانچه مردم نسبت به صفات و شروط لازم برای واگذاری مسئولیت زمام داری بی تفاوت شوند، آنگاه هر فرد فاقد اهلیتی می تواند در رده های مدیریتی قرار گیرد و تباهی هایی

را برای جامعه و سازمان به بار آورد (آقاجانی، ۱۳۸۵). در نقطه مقابل اگر مدیران شایسته و کاردانی برای جامعه و در سازمان ها وجود داشته باشد، کیفیت فرآیندها افزایش پیدا خواهد کرد (قربان نژاد و عیسی خانی، ۱۳۹۵) و جامعه را در مسیر سعادت قرار خواهد داد. امیرالمؤمنین (ع) در نامه ۵۳ نهج البلاغه یکی از شرایط واگذاری مسئولیت ها به کارگزاران از جانب مالک اشتر را «کفایت و شایستگی» مطرح کرده و می فرماید: «ای مالک در به کارگیری کارمندان و کارگزارانی که باید زیر نظر تو کار کنند هیچ گونه واسطه و شفاعتی را نپذیر مگر شفاعت «کفایت» و امانت را».

شایستگی های مدیریتی اسلامی فقط سبب رشد مادی و افزایش بهره وری نخواهد شد، بلکه بر خلاف نظام های غیر اسلامی که تمام زندگی انسان را در سود و کسب مادی خلاصه می کند، به رشد و تکامل معنوی و فضائل اخلاقی چون صداقت، درستکاری، ایثار، نوع دوستی، وجدان کاری و نظایر آن ها در مدیران توجه خواهد داشت (قانع و همکاران، ۱۳۹۷). شایستگی های مطرح شده در مدیریت اسلامی جنبه ی ابزاری برای نایل شدن به خواسته های شخصی را ندارد و حاکم اسلامی نباید منصب مدیریت را مطابق خواسته های شخصی و نفسانی خود ابزار نردبان افتخار قرار دهد. حکومت در اسلام تکلیف است نه حق؛ به عبارت دیگر، مدیرانی که در مکتب آسمانی اسلام رشد کرده اند، خدمت در پست مدیریتی را از وظایف شرعی می دانند. و معتقدند مدیریت یک مأموریت غیرانتفاعی است، معتقدند مدیریت سلطه نیست، خدمت به مردم و جامعه بشری است. در آموزه های اسلامی، حاکم هرگز برای حکومت خود درخواست حکومت نمی کند، زیرا در این صورت او مدیر است نه خادم (ربی پور و صمدی وند، ۱۳۸۸).

با تأمل در متن قرآن کریم و بررسی روایت قرآنی طالوت و جالوت و با تأکید بر انتخاب مدیران اصلح و شایسته و امانت بودن سازمان ها و نهادهای دولتی در نزد آن ها نیاز است به این پرسش پاسخ داده شود که مدیران عمومی از منظر روایت قرآنی طالوت و جالوت باید دارای چه شایستگی های عمومی ای باشند. و جنبه ی نوآورانه پژوهش حاضر در توجه به استخراج مدل های قرآنی در مدیریت و تحول در علوم انسانی اسلامی و دلالت پژوهی مبتنی بر داستان های قرآنی نهفته است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۱ مدیریت و مدیر بخش دولتی

واژه «مدیریت» از نظر لغوی، یعنی «اداره کردن» و «مدیر» اسم فاعل از مصدر «اداره» به معنای «اداره کننده» است. «اداره» از ماده «دَوَرَ» گرفته شده که مصدر آن «دَوَران» به معنای «گردیدن» است. بنابراین، «مدیر» یعنی: «گرداننده» و «مدیریت» به معنای هدایت یک سازمان به سمت یک هدف خاص است. (پژوهان و رسولی، ۱۳۹۴).

ارائه یک تعریف دقیق از اصطلاح مدیریت بسیار دشوار است. نویسندگان مختلف، به مدیریت از زوایا و سطوح خاصی نگریسته اند و تعاریف متفاوتی را ارائه کرده اند. فالت مدیریت را هنر انجام دادن کارها از طریق دیگران، تأکید بر نقش دیگران و پذیرش هدف توسط آنها تعریف می کند. مدیریت گروهی به عنوان علم و هنر هماهنگ کردن تلاش های اعضای سازمان و استفاده از منابع برای دستیابی به اهداف خاص تعریف شده است (الوانی، ۱۳۹۵). رضائیان همچنین مدیریت را استفاده مؤثر و کارآمد از منابع مادی و انسانی را یک نظام ارزشی قابل پذیرش تعریف می کند که تحقق آن مستلزم سازماندهی، برنامه ریزی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده می باشد (رضائیان، ۱۳۹۶). با توجه به تعاریف مطرح شده می توان چنین برداشت کرد که مدیریت یکی از ضروریات زندگی اجتماعی بشر است و نیازی به استدلال ندارد. زیرا زندگی اجتماعی، حتی در گروه بسیار کوچک، بدون داشتن مدیر و سازماندهی خاص، سازمان نیافته و به سرعت از هم پاشیده و متلاشی خواهد شد، لذا همزمان با آغاز زندگی اجتماعی بشر، انسان به نقش مهم مدیریت و رهبری، پی برد و از همان آغاز، هر اجتماعی - هر چند کوچک برای خود مدیر و رهبری جهت هدایت اجتماعشان، بر می گزید و اگر مدیری از سر ضرورت، از اجتماع فاصله می گرفت، نخست برای خود جانشین تعیین می کرد تا در غیاب او، زندگی اجتماعی آنان، دچار تزلزل و فروپاشی نشده و به راه خود ادامه دهد (حیدری، ۱۳۸۸).

پس باید توجه داشت آنچه که در سعادت جامعه نقش اساسی و حیاتی دارد، وجود مدیران و کارگزارانی شایسته و جامع الشرایط برای آن جامعه است. موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف و مأموریت های خود در سازمان ها در گرو مدیران شایسته است. بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران جای توجه زیادی دارد و در ارزیابی و انتخاب افراد باید معیارهایی در نظر گرفته شود. البته معیارهای سنجش در هر جامعه ای باید با توجه به ارزش ها و جهان بینی آن جامعه تعریف شود (آقاجانی، ۱۳۸۵) تا بتواند بیشترین میزان تاثیرگذاری و موفقیت را داشته باشد.

۱-۲ مفهوم مدیریت در منابع دینی

در منابع دینی و قرآن به طور مستقیم به واژه های مدیر و مدیریت اشاره ای نشده است و تعبیری مانند امام، والی، خزانه بکار رفته است. در نهج البلاغه از حاکم م جامعه اسلامی، با تعبیراتی مانند «امام» به معنای پیشوا و رهبر و «والی» سخن به میان آمده است. رهبر و امام کسی است که جمعیت و ملتی را به حرکت در می آورد و رهبر نهضت است. کلمه والی از ولایت به معنای پیوند و همجواری دو چیز به همدیگر به طوریکه هیچ فاصله ای میان آن دو نباشد تعریف می شود. والی امت و رعیت، کسی است که امور مردم را به عهده دارد و با آنها پیوسته است (خان محمدی، ۱۳۹۸). شاید بالاترین سگویی دنیاپرستی و نیازدگی حکومت و زمام داری باشد؛

زیرا قدرت و مال در یک جا جمع می شوند؛ اگر شخصی طالب جاه و مقام باشد حکومت بالاترین مقام اجتماعی را به همراه می آورد، و اگر طالب مال و ثروت باشد خزانه و بیت المال در اختیار والی است. در نامه ۵ نهج البلاغه چنین آمده است: «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ... وَفِي يَدَيْكَ مَالٌ مِنْ مَالِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ، وَأَنْتَ مِنْ خَزَائِنِهِ...» «حوزه فرمانروایت طعمه تو نیست، بلکه امانتی است بر گردن تو.... و در دستان تو مالی است از اموال خداوند، عزّ و جلّ، و تو خزانه دار هستی» (نهج البلاغه، نامه ۵)

مدیریت انسانی باید با مدیریت جهانی سازگار باشد. مدیریتی مبتنی بر یک سیستم کاربردی و مؤثر در جهان هستی وجود دارد. مدیریت تاتام کهان از بالا به پایین و به صورت هرمی انجام می شود. خداوند ابدی است و بدین ترتیب جهان را آفریده است. (حیدری، ۱۳۸۸). خداوند متعال در آیه ۵ سوره مبارکه سجده چنین می فرماید: ﴿يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ...﴾ «[همه] امور را از آسمان تا زمین تدبیر و تنظیم می کند، سپس در روزی که اندازه آن به شمارش شما هزار سال است به سوی او بالا می رود...» (سجده/ ۵) و هم چنین در آیه ۳ سوره یونس چنین می فرماید: ﴿إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَى عَلَى الْعَرْشِ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ...﴾ «پروردگار شما آن کسی است که آسمان ها و زمین را در شش روز بیافرید و سپس بر کرسی قدرت و مقام تدبیر قرار گرفت و به تدبیر امور عالم پرداخت ...» (سوره یونس، آیه ۳)

صاحب نظران مفاهیمی را از مدیریت، با توجه به قرآن و منابع اسلامی، عرضه کرده اند. شهید مطهری معتقد است: مدیریت و رهبری که امروزه برای بشریت شناخته شده است از حدود رهبری در مسائل اجتماعی و مادی فراتر نمی رود. اما مدیریت از منظر قرآن نه تنها مدیریت اجتماعی و مادی، بلکه مدیریت معنوی و هدایت به سوی اهداف عالی را نیز مد نظر دارد. (مطهری، مرتضی، امدادهای غیبی در زندگی بشر؛ به نقل از ملاکاظمی، ۱۳۸۸).

علامه جعفری مدیریت را بیش از مدیریت و تنظیم امور می داند، بلکه آن را رهبری و توجیه آن هدف در دستیابی به هدفی می داند که خط مشی برای هرکسی که اداره می شود تعیین می کند. این معنا هم از تعریف علامه جعفری از «سیاست معقول» و هم از انواع حکومت داری که به آن اشاره می کند، به دست می آید. ادارات دولتی را بسته به اهدافی که دنبال می کنند (پاسبان و همکاران، ۱۳۹۶).

۱-۳ شایستگی های مدیر دولتی

مفهوم منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در متون مدیریتی نخستین بار توسط دیوید مک کلند^۱ (۱۹۷۳) مطرح گردید. وی (۱۹۷۶) شایستگی را به عنوان ویژگی های زیربنایی عملکرد برتر توصیف کرد و پس از آن در سال

¹ McClelland

۱۹۸۲ اولین مدل شایستگی در کتابی تحت عنوان «مدیر شایسته: مدلی برای عملکرد مؤثر» نوشته مک کلند، بویاتزیز و ریچ^۱ ارائه شد که در آن شایستگی را مجموعه ای از ویژگی های ذاتی فردی، انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانشی که فرد برای انجام وظیفه به کار می گیرد مطرح کرده اند (ذوالفقاری و همکاران، ۱۳۹۷). وودروف^۲ (۱۹۹۳) شایستگی را ابعاد رفتاری اطلاق کرد که فرد را به موقعیتی می رساند تا بتواند کار را به نحو احسن انجام دهد و آن را هر چیزی می داند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بتواند بر عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد. هلریگل و همکاران^۳ (۲۰۰۵) نیز شایستگی مدیران موفق و کارآمد را ارتباطات، برنامه ریزی و مدیریت، کار تیمی، اقدام استراتژیک، آگاهی جهانی و خود مدیریتی دانسته اند. اسمارت^۴ (۱۹۹۸)، ۵۰ شایستگی اساسی که نیاز است مدیران ارشد آن ها را دارا باشند را فهرست کرده است که در الویت نخست به هوش، مهارت های تحلیلی، مهارت های استراتژیک، قضاوت و تصمیم گیری، ریسک پذیری، تعالی، بازیکن تیم بودن، ارتباطات، قاطعیت، جاه طلبی، سازگاری، خلاقیت، بینش و ایجاد تعادل در زندگی به عنوان شایستگی های حیاتی مدیران اشاره کرده است (بهاردواج و پونیا^۵، ۲۰۱۳).

دیلامار لو دیست و وینترتون^۶ (۲۰۰۵)، چهار بعد را برای شایستگی توصیف کرده اند که عبارتند از:

- شایستگی های شناختی (دانش): به دانش مفهومی فرد مربوط می شود.
- شایستگی های کارکردی (مهارت ها): به مهارت های فنی خاص شغلی مربوط می شود.
- شایستگی های اجتماعی (نگرش ها و رفتارها): به نگرش ها و رفتارهای بین فردی یک فرد و توانایی در تعامل موثر با دیگران مربوط می شود.
- فرا شایستگی (انگیزه ها و ویژگی ها): شایستگی های شخصی درجه بالاتری هستند که به توانایی درک موقعیت موجود، انطباق و اعمال شایستگی های موجود یا کسب شایستگی های جدید در صورت لزوم اشاره دارد.

در منابع دینی نیز، اهمیت مدیریت و مدیران شایسته چه در سطح خرد و چه در سطح کلان جامعه، بسیار مورد توجه واقع شده است (ناطق پور، ۱۳۹۰). شایستگی های مدیریتی اسلامی، در واقع بازگو کننده سیمای ظاهری و باطنی تمامی افرادی است که در عرصه مدیریت به فعالیت مشغولند. این شایستگی ها همگی برگرفته از سیمای مدیریتی کارگزاران اسلامی و اندیشه های مدیریتی معصومین، قرآن و احادیث قابل استخراج است (قربان نژاد و عیسی خانی، ۱۳۹۵). دین اسلام موکداً به نقش مدیران شایسته در تعالی و رو به جلو بردن جامعه و

¹ McClelland, Boyatzis & Rich

² Woodruffe

³ Hellriegel et al.

⁴ Smart

⁵ Bhardwaj and Punia

⁶ Delamare Le Deist and Winterton

امور مسلمانان اشاره دارد و شایسته سالاری را امری پسندیده در نزد عقل و فطرت می داند. امام علی (ع) شایسته سالاری را اساس و پایه نظام کارآمد و مطلوب دانسته اند که در آن پست ها و مسئولیت ها در نزد افراد امانت هستند و باید اهلش سپرده شود. پس باید به این نکته توجه ویژه ای صورت گیرد که پذیرش مسئولیت بدون شایستگی لازم سبب به خطا رفتن در مسائل مدیریتی و حکومتی خواهد شد (نورمحمدی و نیک معین، ۱۳۹۴). خداوند متعال در آیه ۱۲۴ سوره ی بقره در خصوص انتخاب فرد شایسته برای رهبری، مدیریت و امتحان و آزمایش او چنین می فرماید: «و (به یاد آر) هنگامی که خدا ابراهیم را به اموری امتحان فرمود و او همه را به جای آورد، خدا به او گفت: من تو را به پیشوایی خلق برگزینم، ابراهیم عرض کرد: به فرزندان من چه؟ خداوند فرمود: (اگر شایسته باشند می دهم، زیرا) عهد من به مردم ستمکار نخواهد رسید. » پس با تأمل در آیات قرآن کریم و سیره و شیوه رهبری و هدایت انبیای الهی، درمی یابیم که مطابق سنت الهی خداوند براساس شایستگی ها و اهلیت های لازم است که به افراد مسئولیت های مختلف را واگذار می نماید (جوادین و همکاران، ۱۴۰۰).

جدول ۱. تعریف شایستگی مدیران و ابعاد آن

نویسندگان (سال)	تعریف شایستگی و ابعاد شایستگی ها
مک کللند (۱۹۷۶)	شایستگی به عنوان ویژگی های زیربنایی عملکرد برتر
مک کللند، بویاتزیس و ریچ (۱۹۸۲)	شایستگی مجموعه ای از ویژگی های ذاتی فردی، انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانشی که فرد برای انجام وظیفه به کار می گیرد
وودروف (۱۹۹۳)	شایستگی ابعاد رفتاری اطلاق می گردد که فرد را به موقعیتی می رساند تا بتواند کار را به نحو احسن انجام دهد و هرچیزی می داند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بتواند بر عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد.
هلیگل و همکاران (۲۰۰۵)	ارتباطات، برنامه ریزی و مدیریت، کار تیمی، اقدام استراتژیک، آگاهی جهانی و خود مدیریتی
اسمارت (۱۹۹۸)	هوش، مهارت های تحلیلی، مهارت های استراتژیک، قضاوت و تصمیم گیری، ریسک پذیری، تعالی، بازیکن تیم بودن، ارتباطات، قاطعیت، جاه طلبی، سازگاری، خلاقیت، بینش و ایجاد تعادل در زندگی

دیلامار لو دیست و ویترتون (۲۰۰۵)	شایستگی های شناختی (دانش)، شایستگی های کارکردی (مهارت ها)، شایستگی های اجتماعی (نگرش ها و رفتارها)، فرا شایستگی (انگیزه ها و ویژگی ها)
جوادین و همکاران (۱۴۰۰)	شایستگی هدایت گری، شایستگی های معنوی، شایستگی های اجتماعی، شایستگی های ذهنی
قربانی و همکاران (۱۳۹۹)	شایستگی حیاتی، شایستگی فرایندها، شایستگی همگراساز، شایستگی تحول آفرین

۳. روش پژوهش

وقتی فلسفه، ایده، چارچوب، نظریه یا مدل جدیدی در محافل علمی مطرح می شود، همه حوزه ها تمایل دارند از آنها برای توسعه دانش حوزه خود استفاده کنند. از آنجایی که قرآن و سایر کتب آسمانی به طور مستقیم به تمام مسائل مطرح شده در رشته های مختلف نمی پردازند (دانایی فرد، ۱۳۹۵) محقق با بهره گیری از روش دلالت پژوهی و استخراج سهم یاری ها از آیات ۲۴۶ تا ۲۵۲ سوره بقره در تلاش است که مدلی کیفی برای شایستگی های مدیر دولتی طرح نماید و برای افزایش اعتبار دلالت ها از نمونه تفسیر المیزان علامه سید محمدحسین طباطبائی، تفسیر نور محسن قرائتی، اطیب البیان فی تفسیر القرآن سید عبدالحسین طیب، برگزیده تفسیر نمونه، ناصر مکارم شیرازی بهره گرفته شده است.

۳-۱ مراحل روش شناسی پژوهش های دلالت پژوهی

روش شناسی به فرآیند انجام تحقیق اشاره دارد (کرزول، ۱۳۹۱)، روش (یا اساساً روش) به ابزارهای مورد استفاده در مراحل مختلف به کارگیری روش شناسی اشاره دارد (دانایی فرد، ۱۳۹۱). عنوان روش شناسی به این دلیل انتخاب شد که می توان از روش های مختلف در مراحل مختلف تحقیق مرتبط با تحقیقات کاربردی استفاده کرد. در حالی که روشن شدن مراحل روش تحقیق حائز اهمیت است، یعنی تحقیق باید گام به گام انجام شود، اما حقیقت این است که این فرآیند به صورت خطی برگشت ناپذیر انجام نمی شود. در عوض، سفرهای زیادی بین مراحل وجود دارد تا نتیجه قابل اعتمادتر و معتبرتر شود. روش تحقیق کاربردی نیز مرحله راطی می کند، اما این مراحل کاملاً خطی نیستند. بلکه به طور مستمر بین مراحل دادن و گرفتن اتفاق می افتد. این روش دارای یازده مرحله است که ذیلاً تشریح می شوند:



مراحل انجام روش دلالت پژوهی (دانایی فرد، ۱۳۹۵)

۳-۲ شیوه اجرای پژوهش

یکی از الگوهای بسیار پر کاربرد و تقریباً جا افتاده در مطالعات دلالت پژوهی قرآن بررسی دلالت های یک آیه و یا سوره قرآنی در یک یا چند موضوع است. بدین معنا که یک آیه یا چند آیه قرآنی را انتخاب نموده و مورد تأمل و تدبیر قرار می دهند و سعی در کشف نکات و پیام های آیات آن دارند (محمودآبادی و همکاران، ۱۳۹۸).

در این تحقیق به کمک روش طرح پژوهش دلالت پژوهی نظام مند، نسبت به استخراج از قرآن کریم بر سهم یاری های روایت قرآنی طالوت و جالوت بر جنبه های مدیریت دولتی متمرکز شد و سپس در این حالت تناظری بین مقوله های مدیریت دولتی با دلالت های هر سهم یاری مرتبط با آن از منظر قرآن صورت گرفت. بدین منظور مراحل زیر در این تحقیق گام برداری شد.

الف) استخراج سهم یاری های مدیریت دولتی از روایت قرآنی طالوت و جالوت؛

ب) استخراج دلالت های موضوعی از سهم یاری های منتخب؛

ج) اعتبار سنجی دلالت های استخراج شده بر پایه سایر آیات قرآن کریم، روایات، تفاسیر و عقل بشر

ه) جمع بندی دلالت های موضوعی مدیریت دولتی بر اساس آیات قرآن و ارائه چارچوبی اسلامی برای مدیریت دولتی

۳-۳ استخراج سهم یاری ها از روایت قرآنی طالوت و جالوت

در عصری که تحقیق و پژوهش در مبانی نظری و عملی سیاست و مدیریت در حال پیشرفت است، اهمیت قرآن به عنوان یکی از متون اساسی دین، حکومت و رهبری، متونی با رویکردی نو در فهم اصیل است. دین، برای کسی آشکار نیست. (امینی و زارع، ۱۳۹۷).

مباحثی که بیش از همه چیز در این مقاله مورد توجه قرار دارند، آیاتی از این کتاب مرجع و راهنما با ترجمه آیت الله مشکینی است که در آن بر دلالت های مرتبط یا شایستگی های عمومی مدیران دولتی داشته و در جدول شماره (۳) آورده شده است.

جدول ۳. استخراج سهم یاری های مدیریت دولتی از داستان قرآنی طالوت و جالوت

گزاره		
آیه	ترجمه	
۲۴۶ سوره بقره لَمْ تَر إِلَى الْمَلَأِ مِنْ بَنِي إِسْرَآئِيلَ مِنْ بَعْدِ مُوسَى إِذْ قَالُوا لِنَبِيِّ لَهُمْ ائْعِثْ لَنَا مَلَكًا نَقَاتِلَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قَالَ هَلْ عَسَيْتُمْ إِنْ كُنْتُمْ عَلَى الْفِتَالِ أَلا تُقَاتِلُوا قَالُوا وَمَا لَنَا أَلا نُقَاتِلَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَقَدْ أَخْرَجَنَا مِنْ دِيَارِنَا وَأَبْنَانَا فَلَمَّا كُنَبْ عَلَيْهِمُ الْقِتَالُ تَوَلَّوْا إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالظَّالِمِينَ	آیا (به دیده دل) ننگریستی به (حال) آن گروه از سران و اشراف بنی اسرائیل پس از (فوت) موسی که به یکی از پیامبران خود (شموئیل) گفتند: برای ما فرمانروایی برانگیز تا در راه خدا پیکار کنیم، گفت: آیا احتمال نمی دهید که اگر پیکار بر شما نوشته و مقرر شد نجنگید (و نافرمانی کنید)؟ گفتند: ما را چیست که در راه خدا نجنگیم در حالی که از میان خانه ها و فرزندانمان بیرون شده ایم! پس هنگامی که کارزار بر آنها مقرر گردید جز اندکی از آنان (همگی) پشت کردند، و خداوند به ستمکاران داناست.	
:	:	:

۲۵۱ سوره بقره	فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُودُ جَالُوتَ وَآتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَهُ مِمَّا يَشَاءُ وَلَوْ لَّا دَفَعَ اللَّهُ النَّاسَ بَعْضَهُمُ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ	پس آنها را به توفیق خداوند شکست دادند ، و داود (که یکی از سربازان طالوت بود) جالوت را کشت، و خدا او را سلطنت و فرمانروایی و حکمت (علوم شریعت و معارف عقلی) داد و از آنچه می خواست به او آموخت (مانند کتاب زبور ، داوری بر طبق واقع، منطق پرندگان و بافتن زره از آهن). و اگر نبود بازداشتن خداوند برخی مردم را به وسیله برخی دیگر حتما فساد زمین را فرا می گرفت و لکن خداوند دارای فضل بر همه جهانیان است.
۲۵۲ سوره بقره	تِلْكَ آيَاتُ اللَّهِ تَنْتَلُوهَا عَلَيْكَ بِالْحَقِّ وَأَنْتَ لَمِنَ الْمُرْسَلِينَ	این ها آیات (و نشانه های توحید و قدرت) خداست که به حق و راستی بر تو می خوانیم ، و حقاً که تو از فرستادگانی.

۳-۴ استخراج دلالت های موضوعی

در ادامه و پس از استخراج سهم یاری های مدیریت دولتی از داستان قرآنی طالوت و جالوت، در این مرحله
استنباط های مربوطه که توضیح آن در جدول (۴) آمده است استخراج می شود.

جدول ۴. استخراج دلالت های موضوعی مرتبط با مقوله شایستگی های مدیر دولتی از داستان قرآنی طالوت و جالوت

سهم یاری گزاره ها و آیات ۲۴۶ تا ۲۵۲ سوره بقره		دلالت موضوعی
• أَلَمْ تَرَ • مِنْ بَعْدِ مُوسَى • هَلْ عَسَيْتُمْ • فِي سَبِيلِ اللَّهِ • قَدْ أُخْرِجْنَا	• آیا ندیدی و ندانستی، یعنی دیدی و دانا شدی (تفسیر اثنی عشری) مراد از رؤیت، علم و اطلاع است (تفسیر روان جاوید) • انتصاب فردی از جانب خدا به عنوان فرمانده و امیر • فقدان رهبر الهی، عامل پراکندگی، آوارگی و ستم پذیری است (تفسیر نور). • فرمانده نظامی باید از سوی رهبر آسمانی انتخاب و نصب شود. «أُبْعَثْ لَنَا» پس دین از سیاست جدا نیست (تفسیر نور). • نقش رهبر بر طرف کردن اختلافات داخلی و تعارض ها (پادشاهی برایشان برگزیند تا به وسیله او اختلافات داخلی خود را برطرف نموده و قوایشان را تمرکز دهند، و در تحت فرمان آن پادشاه) (تفسیر المیزان) • متمرکز شدن قدرت و تصمیم گیری نهایی (تفسیر المیزان) • پیروی از فرمان رهبر • رهبر باید آینده نگر باشد و احتمال پیمان شکنی و فرار از مسئولیت را از سوی مردم بدهد «هَلْ عَسَيْتُمْ» (تفسیر نور) • پیدایش مشکلات، سبب بیداری وحرکت برای رهایی است. «أُخْرِجْنَا» (تفسیر نور)	

• رهبر توانا و لایق «زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (تفسیر نور) • شاخص های شایستگی انتخاب رهبر (اصل گزینش و انتخاب): - دانش (توانمندی علمی) و توان جسمی • توانایی علمی بر توانایی جسمی تقدم دارد . • مدیریت صحیح استعداد - از استعدادهای نهفته در افراد گمنام و فقیر، غافل نباشید. «قَدْ بَعَثَ لَكُمْ» (تفسیر نور) • ثروت و شهرت ملاکی برای شایسته سالاری نیست (تفسیر نور). • شایستگی های انتخاب فرمانروا و رهبر را خداوند تعیین می کند و پیامد آن موفقیت است. زمانی که تصمیم ما با اندیشه الهی یکی می شود به طور قطع موفقیت حاصل خواهد شد . • اصل تبیین و آگاهی بخشی به نیرو و اقناع کردن و توجیه نیرو (فرایند انتخاب را به آنها گفته است، خروجی را مطرح نکرده است). • اصل مشارکتی- تعامل رهبر با زیرمجموعه و پیروان • «إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى كُونُ لَهُ الْمُلْكُ» نفی سکولاریزم و جدا نبودن دین از سیاست و تدوین امور اجتماع «عَلَيْنَا» • نفی خود برتر بینی و منحصر به فرد و ویژه بودن «نَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ» (تفسیر نور)	• إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ • أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ • وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ • بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ
• منفعت عامه در این آیه آرامش است و صندوق تابوت برایشان آرامش می آورده است و اعتقاد داشتند که این صندوق اثر معنوی داشته است «سَكِينَةً»	• سَكِينَةً
• نیروی کیفی لندنک بر نیروی کمی بی کیفیت برتری دارند. «كَمْ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِتْنَةً كَثِيرَةً...» (تفسیر نور) • ظرفیت سنجی و استعداد سنجی از طریق آزمایش- مدیر باید نیروها را قبل از اینکه وارد عملیات شوند، مورد آزمایش قرار دهد. • مدیر باید نیروهای غیر مفید را طرد کند. «فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي» (تفسیر نور) • برخورد متفاوت با نیرو های مفید و غیرمفید و تفاوت در سیستم پاداش و انگیزه بخشی آن ها • اصل ایمان به مسیر درست- کسانی که ایمان دارند و اعتقاد راسخ دارند و معاد را قبول دارند نسبت به سختی راه هراسی ندارند. «آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا» (تفسیر نور) • اصل انگیزش • نقش رهبری درونی- خودشون یکدیگر را رهبری کرده و تقویت نمایند.	• مَبْتَلِيَكُمْ بِنَهَرٍ • فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي • إِلَّا قَلِيلًا مِّنْهُمْ • وَالَّذِينَ آمَنُوا • يَطُّنُونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا اللَّهَ • كَمْ مِنْ فِتْنَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِتْنَةً كَثِيرَةً • اللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ
• «قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ»	

• اصل تبعیت از قوانین- پیش فرض این است که قانون بر حق و درست است.	
• اصل تمرین- اگر انسان تمرین نکند راحت طلب می شود و باید با سختی ها و مشکلات تمرین کند و آن را مدیریت کند. انسان با تمرین رو به جلو حرکت و رشد می کند.	
• حرف شنوی کارمندان از مدیر	
• فرآیند: مشورت + عزم و ثبات قدم + توکل + صبر و استقامت	• أَفْرِغْ عَلَيْنَا صَبْرًا
• دعا به عنوان یک قاعده و طلب کمک کردن از خداوند	• ثَبِّتْ أَفْدَامَنَا
• خزانه ی استعداد- وقتی وارد عمل می شوید، استعدادها را کشف نمایید.	
• نظام پاداش مبتنی بر عملکرد خوب - تناسب پاداش و عملکرد	• قَتَلَ دَاوُودُ جَالُوتَ
• آوردن اسم طالوت و جالوت: ماندگار شدن نامشان و الگو شدن (تفسیر نور)- اشاره به اینکه رهبران از جنس مردم هستند. (طالوت: چوپان/ داوود: سرباز)	• آتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ
• الگو سازی	
• داستان ها و حوادثی که در آیات گذشته از آنها سخن به میان آمد، مایه ی عبرت و درس آموزی است (تفسیر نور).	• تِلْكَ آيَاتُ اللَّهِ

۵-۳ اعتبار سنجی دلالت ها

در اکثریت مواقع به سبب استفاده از روش های معمول در دلالت یابی که در علوم زبانی گذشته و جدید وجود داشته، دلالت های به دست آمده اعتبار لازم را دارا هستند اما به نظر می رسد بهتر است برای اعتبار سنجی این یافته ها - به ویژه آن ها که قدری از استحکام کمتری برخوردارند - نیز ملاک هایی ارائه گردد (محمود آبادی و همکاران، ۱۳۹۸). در پژوهش حاضر ملاک های ذیل برای اعتباربخشی به یافته ها مد نظر قرار گرفته است:

الف) عرضه دلالت های به دست آمده به آیات قرآن: منظور آن است که آیات قرآن پشتوانه ای اطمینان بخش برای این یافته های هستند و آن ها را تأیید و تقویت نمایند.

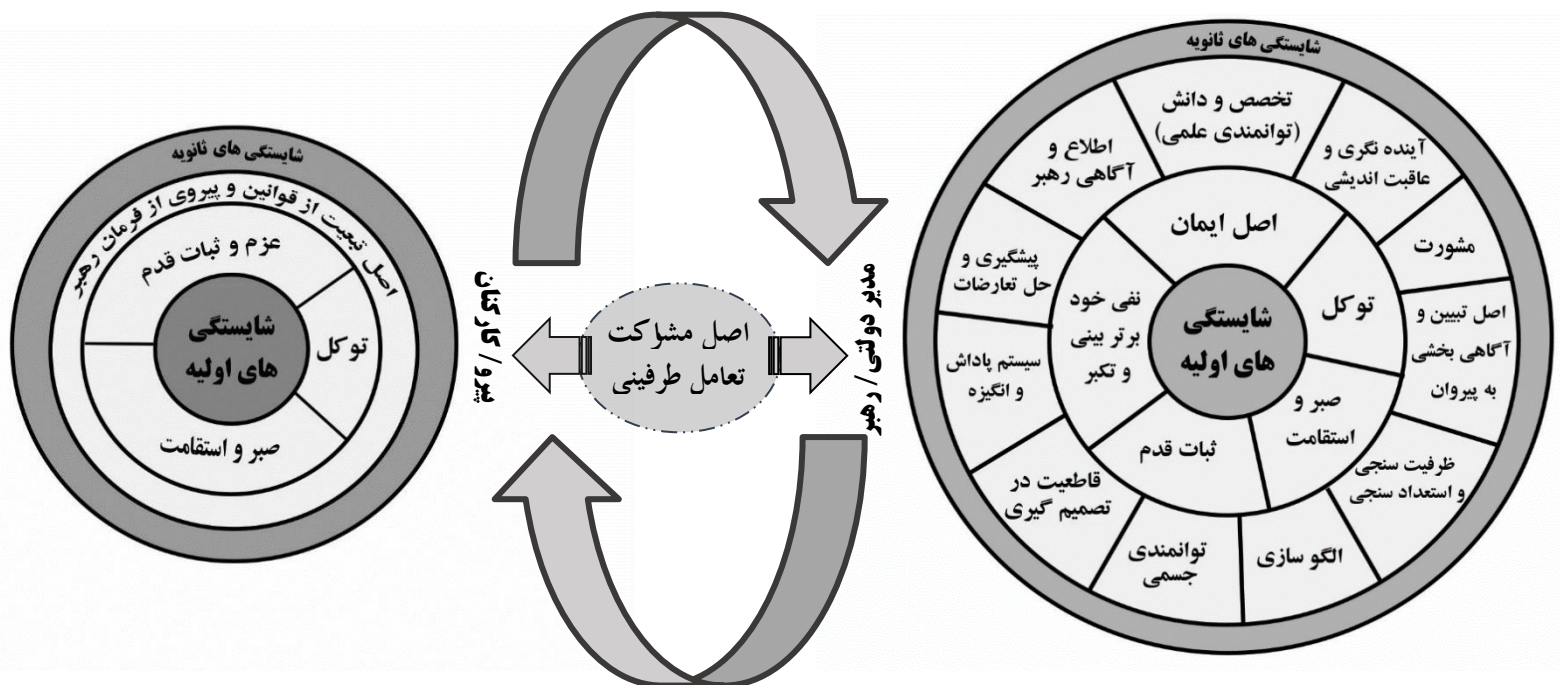
ب) عرضه دلالت ها به احادیث و سیره پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین (ع): بر این اساس با جستجو و عرضه دلالت های به دست آمده، به سنت معصومان شواهدی را در جهت تأیید صحت این برداشت ها ارائه گردد.

ج) عرضه دلالت های به دست آمده به معرفت و دستاوردهای عقل بشری: یکی دیگر از موادی که می تواند اعتبار این برداشت ها را تقویت نماید دستاوردهای علمی بشر است؛ به عبارت دیگر، هرگاه مطالب به دست آمده بر اساس یافته های بشر در حوزه های مختلف تأیید شود، می تواند اعتبار دلالت ها را افزایش دهد. طرح عنوانی در تفاسیر و قرآن پژوهی با عنوان «پیام آیات» (برای نمونه تفسیر المیزان علامه سید محمدحسین

طباطبایی، تفسیر نور، محسن قرائتی، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، سید عبدالحسین طیب، برگزیده تفسیر نمونه، ناصر مکارم شیرازی و جمعی از فضلا) است؛ بدین معنا که از آیات حاضر در قرآن خارج از اینکه چه معنایی داشته و به چه موضوعی می پردازد که با ابزارهای زبانی و تاریخی قابل فهم است.

۳-۶ جمع بندی دلالت های موضوعی مدیر دولتی بر اساس آیات قرآن

همه عرصه های زندگی انسان برای سیر تکاملی خود نیازمند مدیر و مدیر متخصص و دانشمند است تا امور و شئون زندگی انسان با برنامه ریزی صحیح و مدبرانه به خوبی و به طور کامل سامان یابد. با توجه به اینکه در دنیای امروز علم، فناوری و اطلاعات در حال پیشرفت بوده و سازمان های بزرگی در حال شکل گیری هستند. مهم ترین مسئله نحوه مدیریت مجموعه های عظیم مردم است، زیرا امروزه مدیریت پیچیده و فنی شده است، بنابراین باید با استفاده از فقه، آیات و روایات پویا، یک مدیریت اسلامی سالم و منظم ارائه کرد. اسلام به عنوان مکتبی پویا قاطعانه و همه جانبه بر ضرورت مدیریت و رهبری تاکید دارد. (تقوای نخجیری، ۱۳۹۹) که در این مقاله استنادات قرآنی آن را براساس داستان طالوت و جالوت مورد توجه قرار دادیم.



جدول ۴. مدل کیفی پژوهش دلالت شایستگی های مدیر دولتی از روایت قرآنی طالوت و جالوت

۴. یافته های پژوهش

۴-۱ یافته های پژوهش در محور رهبری

۴/۱/۱. شایستگی های اولیه

اصل ایمان

هر شخصی دارای درجاتی از ایمان است که گاه ایمان او با خلوص بیشتری همراه می باشد و یا اینکه به بعضی از بی ارزشی ها تکیه نموده، درجه ایمان وی مشخص می شود. منشأ و منبع ایمان یک فرد مؤمن در راستای رسیدن به قرب الی الله و رسیدن به کمال مطلوب است که می تواند به او شایستگی ها و توانایی هایی را عطا نماید. تضمین موفقیت یک مدیر، ایمان اوست که به عنوان اولین رکن پایداری شخصیتی او قلمداد می شود. هرگاه این پایه متزلزل باشد، دیگر شاخصه ها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد و از کارایی و بهره برداری آنها می کاهد و یا ممکن است نتیجه معکوس به بار آورد و هر چه درجه ایمان او بالاتر باشد، حصول نتیجه مطلوب از او مورد انتظار است (خلعبری و صدارت، ۱۳۹۹ الف).

در روایت طالوت و جالوت مشاهده می کنیم، همین که طالوت و لشکریانش به نهر آبی رسیدند، طالوت به آن ها می گوید: « کسانی که از نهر، آبی نیاشامند یا با دست به مقدار مثنی بیشتر برنگیرند از من و هم آیین من خواهند بود. همه از آن نوشیدند، جز گروه اندکی از یاران که به او و لقاء الله ایمان داشتند از نوشیدن آب هم گذشتند (تفسیر نور).

توکل

توکل از فضائل اخلاقی است و مشتقات آن ۷۰ بار در قرآن به کار رفته است. قرآن توکل را به عنوان لازمه ایمان می پذیرد. مدیران در زمان تصمیم گیری نهایی باید بر خدا توکل کنند، یعنی توکل به قدرت بیکران خداوند در فراهم آوردن امکانات عادی را از یاد نبرند. البته منظور از توکل این است که انسان در چهاردیواری عالم مادی، حدود قدرت و توانایی خود محصور نباشد و به حمایت و لطف خداوند نگاه کند (درویش، ۱۳۹۹). ﴿... فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ «... پس هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد.» (سوره آل عمران، ۱۵۹)

﴿وَمَا لَنَا أَلَّا تَتَوَكَّلَ عَلَى اللَّهِ وَقَدْ هَدَانَا سُبُلَنَا وَلَنَصْبِرَنَّ عَلَى مَا آذَيْتُمُونَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُتَوَكِّلُونَ﴾ «و ما را چیست که بر خدا توکل نکنیم در حالی که ما را به راه های (کمالات دنیا و آخرت) خودمان هدایت نموده؟! و یقیناً بر اذیت و آزاری که بر ما روا می دارید صبر خواهیم نمود، و توکل کنندگان باید تنها بر خدا توکل کنند.» (سوره ابراهیم، آیه ۱۲)

﴿إِنِّي تَوَكَّلْتُ عَلَى اللَّهِ رَبِّي وَرَبِّكُمْ مَا مِنْ دَابَّةٍ إِلَّا هُوَ آخِذٌ بِنَاصِيَتِهَا إِنَّ رَبِّي عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾ «همانا من بر خداوند، پروردگار خود و پروردگار شما توکل کردم هیچ جنبنده ای نیست مگر اینکه او بر آن تسلط دارد،

حقاً که پروردگارم بر راهی راست است (در تدبیر امور جهان خلقت طبق عدالت و حکمت عمل می کند).»
(سوره هود، ۵۶)

ثبات قدم

جوهره اصلی مفهوم ثبات قدم، مداومت و لازمه مداومت، ایستادگی است؛ یعنی شخص با تمام قوا، نیروی خود را برای به انجام عمل تا نهایت آن به کار گیرد و از راهی که انتخاب کرده، منحرف نگردد و به کاری دیگر مشغول نشود. ایستادگی مداوم، از اصلی ترین مؤلفه های ثبات قدم در منابع اسلامی به شمار می آید (صفری و همکاران، ۱۴۰۰).

هنگامیکه طالوت و اهل ایمان برای جنگ با جالوت و سپاهیان قرار گرفتند، گفتند: پروردگارا صبر و شکیبایی بر ما فرو ریز و قدم های ما را ثابت و استوار بدار و مارا بر گروه کافران پیروز فرما.
﴿وَكَلَّا نَقْصُ عَلَيْكَ مِنْ أَنْبَاءِ الرُّسُلِ مَا نُنَبِّئُ بِهِ فُؤَادَكَ وَجَاءَكَ فِي هَذِهِ الْحَقُّ وَمَوْعِظَةٌ وَذِكْرَى لِلْمُؤْمِنِينَ﴾ «و هر یک از سرگذشت های پیامبران را بر تو حکایت می کنیم، تا دلت را بدان استوار گردانیم، و در این ها حقیقت برای تو آمده، و برای مؤمنان اندرز و تذکری است.» (سوره هود، آیه ۱۲۰)

صبر و استقامت

صبر و انعطاف پذیری در کار به قدری مهم است که اگر این عنصر کنار گذاشته شود، سایر عناصری که می توانند به رسیدن به هدف کمک کنند، بی اثر می شوند. هنگامی که مردم از آینده روشن مطلع شوند و خود را عاقلانه آماده کنند، می توانند صبور و استقامت کنند (شکریگی، ۱۳۹۱). مدیر و مسئول امور کلیدی باید در برابر فشار شغل، چالش ها، فراز و نشیب ها، تلخی ها و سختی ها قوی و مصمم باشد (آقاجانی، ۱۳۸۵).

در قرآن نسبت به امر صبر و استقامت چنین آمده است:

﴿إِنِّي تَوَكَّلْتُ عَلَى اللَّهِ رَبِّي وَرَبِّكُمْ مَا مِنْ دَابَّةٍ إِلَّا هُوَ آخِذٌ بِنَاصِيَتِهَا إِنَّ رَبِّي عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ﴾ «و تو (ای رسول) صبر و تحمل پیشه کن که صبر تو تنها به (توفیق) خداست، و بر آنها (که ترک کفر و عناد نمی کنند) غمگین شو و از مکر و حيله آنان دلتنگ مباش.» (سوره نحل، آیه ۱۲۷)

﴿فَاصْبِرْ صَبْرًا جَمِيلًا﴾ «پس صبر کن صبری نیکو (که در آن شایبه نارضایتی و جزع و عجله نباشد).» (سوره معارج، آیه ۵)

نفی خود برتری و تکبر

قوم بنی اسرائیل برای رهایی از چنگال ظالمان، از پیامبرشان درخواست تعیین فرمانده کردند، ولی وقتی پیامبرشان طالوت را که جوانی چوپان و فقیر و گمنام بود، به فرماندهی و زمامداری آنان تعیین نمود، گفتند: چگونه او می تواند فرمانده ما باشد در حالی که شهرت و ثروتی ندارد؟ و ما به جهت ثروت و دارایی که داریم، از او لایق تریم! این واقعه به خوبی نشان می دهد که نام و مقام و شهرنشینی، نشانه برتری نیست و از کسانی که

ملاک برتری را مال و مقام دانسته‌اند، انتقاد شده است (تفسیر نور). انسان همیشه برای آنچه دنیایشان دارد ارزش قائل هستند و از آن برای پیشبرد اهداف و مقاصدشان استفاده می‌کنند. همه نقص‌ها از عزت نفس و غرور به صفات مثبت و پسندیده سرچشمه می‌گیرد و با شکوه به شجاعت، صفات خانوادگی و قبیله‌ای، معرفتی و انسانی که باید در راستای اهداف الهی باشد، آغاز می‌شود. یکی از آفات رهبری افتادن در دام تکبر است. هنگامی که جویندگان رهبری خواسته‌های خود را برآورده می‌کنند و ثروت اندوزی می‌کنند، مسیرها و افکار آنها به سمت افزایش کنترل قدرت هدایت می‌شود. آن وقت است که فکر می‌کنند همه چیز را می‌دانند و از روی تکبر به خواسته‌های دیگران اهمیت نمی‌دهند. به همین دلیل است که در دام افکار استکباری و استعماری قرار می‌گیرند و با تکبر و استدلال، جهل خود را به گردن دیگران می‌اندازند، زیرا غرور و تکبر مجاری فکری و افکار نو را مسدود می‌کند. (خلعتبری و صدارت، ۱۳۹۳ ب).

در خصوص نفی خود برتر بینی و تکبر خداوند در قرآن می‌فرماید: ﴿ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا لَنْ تَمَسَّنَا النَّارُ إِلَّا أَيَّامًا مَعْدُودَاتٍ وَغَرَّهُمْ فِي دِينِهِمْ مَا كَانُوا يَفْتَرُونَ﴾ «این عمل آنها، به خاطر آن است که می‌گفتند: «آتش (دوزخ)، جز چند روزی به ما نمی‌رسد. (و کیفر ما، به خاطر امتیازی که بر اقوام دیگر داریم، بسیار محدود است)» این افترا (و دروغی که به خدا بسته بودند) آنها را در دینشان مغرور ساخت (و گرفتار انواع گناهان شدند)». (سوره آل عمران، آیه ۲۴)

در سوره لقمان آیه ۳۳ در این باره آمده است که: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا... إِنَّ وَعْدَ اللَّهِ حَقٌّ فَلَا تَغُرَّنَّكُمُ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا وَلَا يَغُرَّنَّكُمُ بِاللَّهِ الْغُرُورُ﴾ «ای مردم پروا دارید ... به یقین وعده الهی حق است؛ پس مبادا زندگانی دنیا شما را بفریبد، و مبادا (شیطان) فریبکار شما را (به کرم) خدا مغرور سازد».

۴/۱/۲. شایستگی‌های ثانویه

اطلاع و آگاهی رهبر

أَلَمْ تَرَ إِلَى الْمَلِكِ مِنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ: آیا ندیدی و ندانستی، یعنی دیدی و دانا شدی به جمعی از اشراف و رؤسای بنی اسرائیل، بعد از وفات موسی (تفسیر اثنی عشری)، می‌توان چنین براداشت کرد که مدیریت باید به کسی واگذار شود که علاوه بر ایمان، دانش و آگاهی نیز داشته باشد. پیامبر (صلی الله علیه و آله و سلم) در این باره می‌فرماید: «کسی که بدون آگاهی و دانش کاری را انجام دهد، فسادش بیش از صلاحش است» (حرعاملی، ۱۴۱۴؛ به نقل از تقوای نخجیری، ۱۳۹۹). امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «هرکسی که بدون بصیرت و آگاهی عمل کند مانند کسی است که به بیراهه می‌رود و هرچه شتاب کند از هدف دورتر می‌شود.» (آیت‌اللهی، ۱۳۸۷)

تخصص و دانش (توانمندی علمی)

علم و دانش بی دلیل و بدون واسطه لزوماً تخصص نمی آورد، همچنین توانایی های ذهنی و فردی انسان با الهام الهی و مشیت الهی می تواند در شناساندن او به جامعه و رساندن فواید آن به مردم مؤثر و سودمند باشد (خلعتبری و صدارت، ۱۳۹۳ الف).

خداوند متعال در روایت قرآنی طالوت و جالوت، یکی از علت های اصلی انتخاب «طالوت» را برای زمامداری بنی اسرائیل، داشتن تخصص و توان علمی می داند (تفسیر نور).

امام علی (ع) می فرماید: «ای مردم، همانا سزاوارترین فرد به این امر [خلافت و مدیریت]، کسی است که در اجرای امور تواناترین، و در فهم مسائل داناترین به فرمان خداوند باشد.» از این روست که حضرت یکی از آفات جدی مدیریت را برکناری و واپس نهادن انسان های آگاه و بافضیلت می داند (خلعتبری و صدارت، ۱۳۹۳ ب).

آینده نگری و عاقبت اندیشی

از نظر مفهوم شناسی برای آینده نگری در قرآن کلماتی مانند، حزم و تدبیر آورده شده است. علاوه بر این دو کلمه، در احادیث نیز اصطلاح «النظر فی العواقب» برای این مفهوم استفاده شده است (شکریبگی، ۱۳۹۱). در احادیث اسلامی داریم و آینده نگری از نشانه های خرد است و عاقل ترین مردم کسانی هستند که آینده نگری بیشتری دارند. آینده نگری و عاقبت اندیشی شرط لازم و پیش نیازهای اساسی تصمیم گیری معقول و منطقی است (پژوهشکده باقرالعلوم، ۱۳۹۶).

در روایت قرآنی طالوت و جالوت آمده است، بنی اسرائیل بعد از حضرت موسی (ع) به خاطر قانون شکنی و رفاه طلبی، مجدداً تحت سلطه و فشار طاغوت قرار گرفته بودند و آزادی و سرزمین خود را از دست دادند. آنها برای نجات از آوارگی و خارج شدن از زیر یوغ طاغوت، تصمیم به مبارزه گرفتند و از پیامبر خویش اشموئیل خواستند برای آنها فرمانده و امیری را انتخاب کند تا به رهبری او با طاغوت مبارزه کنند، ولی با همه این ادعاها وقتی دستور صادر شد، همه آنها جز اندکی به میدان نبرد پشت کرده و از آن دستور سرپیچی نمودند. پس می توان نتیجه گیری نمود که یکی از شایستگی های رهبر، آینده نگری است و رهبر باید احتمال پیمان شکنی و فرار از مسئولیت را از سوی مردم بدهد (تفسیر نور).

امام باقر (ع) به نقل از پیامبر اکرم (ص) می فرماید: «چون در اندیشه ی انجام دادن کاری برآمدی، در عاقبت آن تدبر کن، تا اگر نیک است و در راه درست، به آن دست یازی و اگر مایه ی گمراهی است، آن را فروگذاری. (بحارالانوار، ج ۷۷ به نقل از بیات، ۱۳۸۲)

امام علی (ع) می فرماید: «آن کس که بدون نگرستن در عاقبت کار، دست به اقدام بزند، خود را گرفتار پیشامد می سازد.» (تحف العقول، ص ۶۶؛ به نقل از بیات، ۱۳۸۲)

قاطعیت در تصمیم گیری

موضوع تصمیم گیری در بسیاری از مسائل اعم از شخصی و غیر شخصی (جامعه) از اهمیت ویژه ای برخوردار است. این اهمیت زمانی بروز می یابد که شخص تصمیم گیرنده در جایگاه یک مدیر قرار داشته باشد. در این موقعیت است که نقش تصمیم گیری در نتایج امور نمایان خواهد شد (تاج الدین، ۱۳۹۳).

یک مدیر لایق کسی است که هنگام اخذ تصمیم از قاطعیت و اراده ی قوی و محکم در به فعلیت رسانیدن تصمیم خود برخوردار باشد و از خرده گیری دیگران نهراسد. همچنان که رسول خدا نیز چنین بود و همین مسأله باعث رشد و قوت اسلام شد (تاج الدین، ۱۳۹۳).

امام علی (ع) درباره قاطعیت در تصمیم گیری می فرماید: «علم خود را به نادانی تبدیل نکنید، و یقین خود را به شک مبدل نسازید، اگر می دانید پس عمل کنید، و اگر یقین دارید، پس اقدام کنید.» (نهج البلاغه، حکمت ۲۷۴)

سیستم پاداش و انگیزه

پاداش ها همیشه ابزار هدایتی مدیر، برای افزایش کمی و کیفی کارایی کار گزاران و زیردستان است، اگرچه پاداش کار گزاران و مدیران ممکن است به صورت مادی و معنوی باشد. قدرت تشویقی پاداش باید به گونه ای در بین عوامل تقسیم گردد که تبعیض و یا نادیده گرفتن بعضی از خدمات و تلاش ها در آن دیده نشود که در این صورت، موجب دلسردی می شود و در نهایت، نتایج نامطلوب حاصل خواهد شد (خلعتبری و صدارت، ۱۳۹۹ الف).

حضرت علی (ع) یکی از طرق مؤثر تشویق نیکوکاران و بازدارنده نسبت به بدکاران را چنین بیان می کنند: «با پاداش دادن به نیکوکار، خطاکار را تنبیه کن و «میدان امید سران سپاهت را توسعه بخش و پی در پی آنها را تشویق کن و کار های مهمی را که انجام داده اند برشمار؛ زیرا یادآوری کارهای نیک آنها را به کوشش و حرکت بیشتر برانگیزد و به انجام کارهای مانده ترغیب کند.» (نهج البلاغه، حکمت ۱۷۷)

در قرآن نسبت به امر پاداش و انگیزه بخشی چنین آمده است:

﴿... وَ نَعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ﴾ «...و پاداش اهل عمل چه نیکوست» (سوره آل عمران، آیه ۱۳۶).

﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَا كُفْرَانَ لِسَعْيِهِ وَإِنَّا لَهُ كَاتِبُونَ﴾ «پس هر کس عمل شایسته ای به جا آورد، در حالی که ایمان داشته باشد، کوشش او بدون پاداش نخواهد بود؛ و ما اعمال او را برای پاداش می نویسیم.» (سوره انبیاء، آیه ۹۴).

ظرفیت سنجی و استعداد سنجی

هنگامی که طالوت، سپاهیان را با خود بیرون برد، به آنها گفت: «خداوند شما را به نهر آبی آزمایش می کند، پس هر که از آن بنوشد از من نیست و هر کس از آن نخورد از من و همکیش من است، مگر آنکه با دست، مشتی بیاشامد. پس (همین که به نهر آب رسیدند، جز اندکی، همه از آب نهر نوشیدند (تفسیر نور) و نتوانستند از امتحان ثبات و پایداری موفق بیرون آیند (تفسیر المیزان). پست ها و مسئولیت ها باید تدریجی و پس از موفقیت در مراحل گوناگون به افراد واگذار شود. زمانی که حضرت ابراهیم مرحله نبوت را پشت سر گذاشت و امتحانات را پس داد و به مقام امامت رسید. (پژوهان و رسولی، ۱۳۹۴).

﴿وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا...﴾ «هنگامی که خداوند، ابراهیم را با وسایل گوناگونی آزمود. و او به خوبی از عهده این آزمایش ها برآمد. خداوند به او فرمود: «من تو را امام و پیشوای مردم قرار دادم» (سوره بقره، آیه ۱۲۴).

مشورت

مشورت و نظرخواهی از دیگران امری عقلانی است و عدم مشورت و تعقیب افکار یکی از بیماری های مهلک مدیران در تصمیم گیری است. زیرا مدیر هر چقدر هم که آگاه، متخصص و با تجربه باشد، باز هم نمی تواند تمام ابعاد و جوانب یک مسئله را درک و ارزیابی نماید. با مشورت و نظرخواهی، آگاهی افراد افزایش می یابد و تصمیماتی که گرفته می شود منطقی و صحیح تر است و پیش بینی های لازم برای آینده، روشن تر می گردند (شکریگی، ۱۳۹۱).

در قرآن نسبت به امر مشورت در تصمیم گیری چنین آمده است:

﴿... وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ «و در کارها با آنان مشورت کن، و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن؛ زیرا خدا توکل کنندگان را دوست دارد.» (سوره آل عمران، ۱۵۹)

﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ... وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ...﴾ «و آنان که امر خدایشان را اجابت کردند... و کارشان را به مشورت یکدیگر انجام می دهند...» (سوره شورا، آیه ۳۸)

اصل تبیین و آگاهی بخشی به پیروان

هنگامی که خداوند طالوت را برای برای فرماندهی لشکر بنی اسرائیل انتخاب و منصوب کرد، قوم بنی اسرائیل فقر و نداری طالوت را بهانه کردند، در این هنگام پیامبر برای تبیین این انتصاب رویه پیروان چنین می فرماید: بدون شک خداوند او را بر شما برگزیده است و از توانایی علمی و قدرت بدنی و قدرت لازم برای رهبری جنگ برخوردار است. خداوند به هر کس که بخواهد به واسطه لیاقت و استعدادهای نهفته اش فرماندهی می بخشد (تفسیر نور). بر اساس این روایت، اطلاع رسانی درباره تصمیمات، برنامه ها یا فعالیت ها یکی از راه

هایی است که مدیران کارکنان خود را متقاعد می کنند. ارائه اطلاعات دقیق و به موقع به مخاطبان عمومی و خصوصی، ایجاد تصویر ذهنی مناسب و داشتن وسایل ارتباطی مناسب، مخاطبان را به استقبال از رویدادها و برنامه ها تشویق می کند (نیرومند، ۱۳۹۲).

در قرآن نسبت به امر آگاهی بخشی چنین آمده است:

﴿فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطْتُ بِمَا لَمْ تُحِطْ بِهِ وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَإٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ﴾ «پس از اندک مکثی همدرد حاضر شد و گفت: من به چیزی که تو از آن (در جهان) آگاه نشده ای خبر یافتم و از ملک سبا تو را خبری راست و مهم آوردم.» (سوره نمل، آیه ۲۲)

پیشگیری و حل تعارضات

رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم در زمان خود با تضادهای گوناگونی بین افراد و گروه ها مواجه بود. زندگی معظم له در برخورد با تعارضات بین افراد و گروه های مختلف می تواند الگوی خوبی برای مدیریت تعارض باشد. آن حضرت با عنوان کردن اهداف مشترک افراد و گروه ها، شفاف سازی تصمیمات و وظایف افراد و آگاه ساختن آنها از پیامدهای منفی تعارض، زمینه های جهل و عدم اطمینان افراد را از بین می برد و با مدیریت بینش افراد، از تعارض جلوگیری می نمود. از سوی دیگر، با حذف یا تغییر برخی ارزش های جاهلانه تعارض ساز و ترویج ارزش های اخلاقی، گرایش ها و نگرش های مثبتی را در بین افراد و گروه ها ایجاد می کرد. سپس با کمک ابزارهای تنبیه و تشویق، مردم را به همکاری و عدم تعارض سوق می داد و در مواردی که موقعیت های محیطی و ساختاری می توانست منجر به تعارض شود، از طریق وضع قوانین و ابهام زدایی، ادغام گروه ها، سازماندهی مناسب و توزیع عادلانه منابع، این وضعیت ها را مدیریت کرده و از تعارضات جلوگیری کرده است (علی زاده و نوروزی، ۱۳۹۱).

وضعیت زندگی قوم بنی اسرائیل بعد از موسی بر اثر سختگیری های بیش از حد جالوت بسیار دشوار شده بود به همین سبب بزرگان قوم از پیامبرشان درخواست می کنند پادشاهی برایشان برگزیند تا به وسیله او اختلافات داخلی خود را برطرف نموده و قوایشان را تمرکز دهند و در تحت فرمان آن پادشاه، در راه خدا کارزار کنند. ﴿وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا...﴾ «و همگی به ریسمان خدا (به دین و کتاب و آورندگان وحی) چنگ زدید و پراکنده نشوید، و نعمت خدا را درباره خود به یاد آرید آن گاه که با هم دشمن بودید پس میان دل های شما الفت افکند، پس به نعمت او برادر یکدیگر شدید.» (سوره آل عمران، آیه ۱۰۳)

الگو سازی

الگو به شخصیتی گفته می شود که به دلیل دارا بودن برخی خصوصیات، شایسته تقلید و پیروی است. ارائه الگویی، با منشأیی از سرچشمه وحی می تواند جامعه ما را به سعادت دنیا و آخرت نایل گرداند (شفیق، ۱۳۹۷). در روایت قرآنی طالوت و جالوت، در موارد متعددی از طالوت به عنوان فرماندهی که دارای دانش و توانایی جسمی و ایمان قوی است و در جنگ از خود شجاعت و رشادت نشان داده سخن به میان آمده است و به نحوی او را به عنوان الگویی شایسته برای تقلید معرفی کرده است.

﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾ «قطعا برای شما، رسول خدا الگویی نیکوست: برای آن کس که به خدا و روز بازپسین امید دارد و خدا را فراوان یاد می کند.» (سوره احزاب، آیه ۲۱)

﴿قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ...﴾ «قطعا برای شما در [پیروی از] ابراهیم و کسانی که با اویند سرمشقی نیکوست...» (سوره ممتحنه، آیه ۴)

۴-۲ یافته های پژوهش در محور پیروی (ابعاد پیروی)

پیروی و اصل تبعیت

در روایت طالوت و جالوت تنها گروه اندکی از لشکریان طالوت طبق فرمان او که آن ها را از نوشیدن آب منع کرده بود عمل کردند و از او پیروی کردند. در این مورد تابع و متابع مطرح است، تابع یا متابع از متبوع یا متابع در کارها و اعمال و حالات پیروی می کند و او را الگو، پیشرو، بالا دست و اسوه قرار می دهد و بدین وسیله در صدد است تا خود را مثل او کند. روشن است که تبعیت و پیروی به معنای فوق فی نفسه نه خوب است و نه بد، بلکه بر حسب خوب یا بد بودن به «محبوب» و «مذموم» تقسیم می شود. اطاعت ممدوح، اطاعت از مردم یا رفتار پسندیده است و اطاعت مذموم، اطاعت از مردم یا رفتار ناپسند است. (ساروی، ۱۳۸۹).

۵. نتیجه گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف استخراج دلالت های مرتبط با خصوصیات کلی مدیران دولتی از روایت قرآنی طالوت و جالوت انجام شده است و تلاش شده است که با بهره گیری از دلالت های استخراجی از روایت قرآنی مطرح شده، مدلی در رابطه با شایستگی های عمومی مدیر دولتی ارائه گردد که جامعه اسلامی بتواند با بهره گیری از آن مدیران و کارکنان بهره وری را از منظر و دیدگاه اسلامی داشته باشد.

یافته های پژوهش حاضر در بعد شایستگی های مدیران دولتی تفاوت قابل ملاحظه ای را با تحقیقات گذشته در شاخص ها و مولفه هایی مانند ارتباطات، برنامه ریزی و مدیریت، کار تیمی، اقدام استراتژیک و خود مدیریتی (هلمریگل و همکاران، ۲۰۰۵) هوش، مهارت های استراتژیک، جاه طلبی، سازگاری، خلاقیت، ریسک پذیری،

بینش و ایجاد تعادل در زندگی (اسمارت، ۱۹۹۸) داشته است. اما در مولفه هایی مانند آگاهی (هاریگل و همکاران، ۲۰۰۵)، قضاوت و تصمیم گیری، تعالی، قاطعیت، مهارت های تحلیلی (اسمارت، ۱۹۹۸)، دانش، مهارت، نگرش، رفتار، انگیزه و ویژگی ها (دیلامار لو دیست و وینترتون، ۲۰۰۵) رهبری، تصمیم گیری، اصلاح گری، تعالی جویی، اخلاق مداری، عبودیت، حکمت و دانش، عدالت محوری، خردورزی و مسئولیت پذیری اجتماعی (جوادین و همکاران، ۱۴۰۰)، عزت نفس، نرم خوئی، امانتداری، صبور، آینده نگری، قاطعیت، مشورت پذیری، انگیزه بخشی، خویشتن داری، پشتکار و بصیرت (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹) با بخش هایی از یافته های پژوهش حاضر هم خوانی و شباهت داشته است.

در مدل پیشنهادی پژوهش حاضر، شایستگی های اولیه ای مانند ایمان، توکل به خداوند را لازمه ی شایستگی های ثانویه برای مدیر دولتی بر شمرده است و رهبر و مدیری را شایسته قلمداد می کند که اطلاع و آگاهی جامعی نسبت به مسائل و اتفاقات پیرامون داشته باشد تا بتواند با توانمندی های علمی و جسمی و تخصصی ای که دارد از عهده امور فعلی و آینده سازمان بر آید. از منظر اسلام دوراندیشی و آینده نگری مدیر و رهبر می تواند سببی بر درک بهتر این موضوع باشد که پیروان (کارکنان) سرمایه های ارزشمندی هستند که با ظرفیت سنجی و بکارگیری به جا و درست قابلیت ها و استعداد های آن ها می توان برای سازمان و جامعه ارزش زیادی را خلق کرد. مدیر و رهبری توانا و لایق است که نسبت به مسائل اشراف کامل داشته و ایمان داشته باشد که مسیری را که طی می کند صحیح است و پس از مشورت با خبرگان تصمیم گیری نهایی را با قاطعیت انجام دهد و در کنار توکل به خداوند، ثبات قدم در راهی که می پیماید داشته و با وجود دشواری های مسیر، خودش و پیروان صبر و اسقامت پیشه کنند و از بوجود آمدن تعارضات و اختلاف داخلی پیشگیری نماید و پیروانی (کارکنانی) را که طرح و عملکرد خوبی داشته تشویق نمایند و الگو سازی انجام دهد و در مقابل آن هایی را که عملکرد ضعیفی داشته باشند را تنبیه کند. از سویی دیگر وظیفه پیروان (کارکنان) این است که از تصمیم درست رهبر و مدیر خود و قوانین تبعیت کرده و یکدیگر را یاری رسانده تا افراد و سازمان به نتایج دلخواه مورد انتظار برسند.

با توجه به مطالعات صورت گرفته به محققان علاقمند به این حوزه پیشنهاد می گردد که مسائل مطرح شده ذیل را برای پژوهش انتخاب نمایند:

جدول ۵. پیشنهادات

پیشنهادهای ناظر به شایستگی استخراج شده	شایستگی ها
طراحی مدل شایستگی آموزشی ناظر به مدیر دولتی اسلامی	تخصص و دانش (توانمندی علمی)
خطمشی گذاری جهت نقش مشورتی نخبگانی در دولت	مشورت

آینده نگری و عاقبت اندیشی	هوشمندسازی تصمیم گیری مبتنی بر تحول دیجیتال
قاطعیت در تصمیم گیری	طراحی سامانه های پایش و نظارت در کلیه ارکان سازمان
سیستم پاداش و انگیزه	تعیین نسبت متعادل مشورت و قاطعیت در تصمیم گیری
الگوسازی	بازنگری نظام جبران خدمات مدیران دولتی
پیروی و اصل تبعیت	پدیدارشناسی تجربه زیسته مدیران موفق دولتی و اسلامی
	تحلیل شکاف وضع مطلوب و فعلی در اصل تبعیت از قوانین و پیروی از مدیر دولتی

۶. منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

امینی، سید جواد؛ زارع، علی. (۱۳۹۷). دلالت پژوهی الگوی ارزشیابی خط مشی بر اساس آموزه های نهج البلاغه، *دوفصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت*، ۷(۱۴)، ۴۹-۲۵.

آقاجانی، آرش. (۱۳۸۵). تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، *فصلنامه اندیشه صادق*، ۲۴، ۳۴-۱.

قربان نژاد، پریسا؛ عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه ای تطبیقی، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۵(۱)، ۴۸-۳۷.

ربی پور، محمدعلی؛ صمدی وند، منوچهر. (۱۳۸۸). سیاست مدیریتی و ویژگی مدیران در نهج البلاغه، *مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)*، ۲(۸)، ۱۴۰-۱۱۹.

ذوالفقاری، فاطمه؛ یونسی، جلیل؛ فرخی، نورعلی. (۱۳۹۷). تدوین الگوی شایستگی و دستورالعمل اجرایی انتخاب و انتصاب مدیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۵)، *مدیریت عمومی*، تهران: نشر نی.

بی نا. (۱۳۹۶). *آینده نگری و عاقبت اندیشی، پژوهشکده باقرالعلوم*.

بیات، فاطمه. (۱۳۸۲). حدیث فردا، *مجله حدیث زندگی*، شماره ۱۵.

پاسبان، محمد؛ یوسف زاده بیرق، مهدی؛ بابازاده، یوسف. (۱۳۹۶، خرداد ماه). واکاوی مبانی فلسفی اسلام نسبت به مدیریت براساس تحلیل های محتوایی علامه جعفری و علامه طباطبائی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری و حسابداری پویا، تهران.

پژوهان، ایوب؛ رسولی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم، **اسلام و پژوهش های مدیریتی**، ۴(۲)، ۹۱-۱۱۰.

تاج الدین، محمدعلی. (۱۳۹۳). روش تصمیم گیری پیامبر(ص)، **پژوهنده باقر العلوم**.

تفسیر اثنی عشری، حسین حسینی شاه عبدالعظیمی، تهران: انتشارات میقات، ۱۳۶۳ ش، چاپ اول.

تفسیر روان جاوید، محمد ثقفی تهرانی، تهران: انتشارات برهان، ۱۳۹۸ ق، چاپ سوم.

تفسیر نمونه، آیت الله العظمی مکارم شیرازی، دار الکتب الاسلامیه، چاپ سی و سوم، ج ۹، ص ۳۴۰.

تقوای نخجیری، محدثه. (بهمن ۱۳۹۹). بررسی مدیریت در آیات و روایات، پنجمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم انداز ۱۴۰۴، رشت.

حیدری، غلام حسین. (۱۳۸۸). ضرورت و اهمیت مدیریت در قرآن. **تحقیقات مدیریت آموزشی**، ۱۱(۱)، ۲۶-۱۱.

خان محمدی، هادی. (۱۳۹۸). کتاب **مشارکت شهروندی در خط مشی گذاری حکومت اسلامی**، خراسان شمالی: انتشارات آذین مهر.

خلعتبری، حسام الدین؛ صدارت، فریبا. (۱۳۹۳ الف). ویژگی های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه، **فصلنامه علمی - ترویجی سراج منیر**، ۵(۱۶)، ۱۰۸-۸۷.

خلعتبری، حسام الدین؛ صدارت، فریبا. (۱۳۹۳ ب). آفات مدیریت از منظر قرآن و نهج البلاغه، **فصلنامه علمی - ترویجی سراج منیر**، ۴(۱۳)، ۸۶-۶۹.

دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۵). روش شناسی مطالعات دلالت پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان ها، تعاریف، اهمیت، رویکردها و مراحل اجرا، **فصلنامه علمی پژوهشی روش شناسی علوم انسانی**، ۲۲(۸۶)، ۷۱-۳۹. درویش، زهرا. (فروردین ۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر مهارت تصمیم گیری از منظر قرآن و روایات، نخستین کنفرانس بین المللی قرآن و سلامت اجتماعی، اصفهان.

رضائیان، علی. (۱۳۹۶). **اصول مدیریت**، تهران: انتشارات سمت.

زارعی محمودآبادی، طیه؛ خواجه پور بنادکی، کمال؛ زارع زردینی، احمد. (۱۳۹۸). ارائه روشی دلالت پژوهانه در مطالعات سبک زندگی اسلامی مبتنی بر روابط معنایی واژگان قرآنی. **دو فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه سبک زندگی**، ۵(۹)، ۸۳-۱۰۴.

ساروی، پریچه. (۱۳۸۹). تبعیت از دیدگاه قرآن، **فصلنامه معرفت**، شماره ۷۲.

شفیق، مهدی. (۱۳۹۷). نگاهی به جنبه های روش الگویی در تربیت با تأکید بر آیات و روایات، **فصلنامه معارف اسلامی و علوم تربیتی**، ۴(۸)، ۱۵۴-۱۳۳.

شکریگی، نرگس. (۱۳۹۱). آینده نگری از منظر قرآن کریم و روایات و تأثیر آن در بیداری اسلامی، ششمین همایش بین المللی پژوهش های قرآنی، قم.

صفری، حجت اله؛ عباسی، مهدی؛ میردیکوندی، رحیم. (۱۴۰۰). مولفه های ساختاری ثبات قدم براساس منابع اسلامی، تدوین یک مدل مفهومی، **فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی و دین**، ۵۳، ۳۶-۱۹.

طباطبایی، علامه سید محمدحسین. **تفسیر المیزان**، ترجمه ناصر مکارم شیرازی (۱۳۸۶)، قم: بنیاد علمی و فرهنگی علامه طباطبایی.

علی زاده، فرهاد؛ نوروزی، محمدتقی. (۱۳۹۱). بررسی شیوه های پیشگیری از تعارض سازمانی در سیره نبوی (ص)، **فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی**، ۲(۱)، ۵۱-۳۱.

قانع، امیررضا؛ قانع، الهه؛ اصغری، عبدالرضا. (۱۳۹۷). کدو کاوی در شاخصه های مدیریت اسلامی؛ با محوریت مدیریت علوی، **فصلنامه علمی - تخصصی رهیافت فرهنگ دینی**، ۱(۴)، ۴۹-۳۵.

قرائتی، محسن. (۱۳۸۳). **تفسیر نور**، تهران: مرکز فرهنگی درس هایی از قرآن، چاپ یازدهم.

کلینی، محمدبن یعقوب. **اصول کافی**، ترجمه سیدمهدی آیت اللهی (۱۳۸۷)، ج ۱، تهران: انتشارات جهان آرا.

ملاکاطمی، محسن. (۱۳۸۸). نقش باورهای دینی در مدیریت، **دوفصلنامه تخصصی قرآن و علم**، ۳(۴)، ۱۵۵-۱۳۹.

نیرومند، لیلا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اطلاع رسانی به موقع روابط عمومی ها و رضایت کارکنان (مورد مطالعه: کلیه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی واقع در استان تهران)، **مطالعات رسانه ای**، ۲۱(۸)، ۷۸-۶۹.

نورمحمدی، محمدرضا، نیک معین، جواد. (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج البلاغه، **دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت**، ۴(۷)، ۱۵۹-۱۳۹.

ناطق پور، بهارک. (۱۳۹۰). مدیر شایسته از دیدگاه قرآن، **تحقیقات مدیریت آموزشی**، ۱(۹)، ۱۷-۳۰.

قربانی، علی؛ رمضانی، طیه؛ حسینی، میرزا حسن. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی های مدیران مبتنی بر آموزه های قرآن و نهج البلاغه، **فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه**، ۸(۳۱)، ۱۲۸-۱۰۹.

جوادین، سیدرضا؛ سعادت نهاد، محمدحسین؛ امیری، مجتبی؛ لسانی فشارکی، محمد علی. (۱۴۰۰). شناسایی شایستگی های مدیران اصلح؛ تحقیق موضوعی در قرآن کریم، **پژوهش های مدیریت منابع انسانی**، ۱۳(۴)، ۸۵-۱۱۴.

McClelland, D. (1976), A Guide to Job Competency Assessment, McBer, Boston, MA.

Woodruffe, C. (1993), "What is meant by a competency?", Leadership & Organization Development Journal, 14 (1), pp. 29-36.

Delamare Le Deist, F. and Winterton, J. (2005), "What is competence?", Human Resource Development International, Vol. 8 No. 1, pp. 27-46

Hellriegel, Don, Jackson S.E., and Slocum J.W., Jr., (2005), Management a competency-based approach, Cengage Learning, New Delhi.

Bhardwaj, A., & Punia, B. K. (2013). Managerial competencies and their influence on managerial performance: A literature review. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(5), 70-84.

Smart, Bradford D. (1999), *Top grading: how leading companies win by hiring, coaching and keeping the best people*, Englewood Cliffs: Prentice Hall, New York.