

Analyzing the competences of managers of organizations according to the Islamic approach by synthesis research method

Hossein Momeni Mahmoei^{*1}, Lida Shesh Pari²

Received: 2022-07-13

Accepted: 2022-10-16

Abstract

Background and purpose: Selection and appointment of managers according to their qualifications is a factor in the success and continuity of organizations in societies. In Islamic countries, including Iran, managers should be selected according to their qualifications based on Islamic culture, principles and guidelines. The purpose of the research is to analyze the competences of the managers of the organizations according to the Islamic approach using the method of synthesis.

Method: The research approach is qualitative and synthesis research. The statistical population was all internal and external researches related to the issue of managers' competence taken from databases in the period of "2010-2022" in the number of 170 articles, all the articles received were classified and screened during content analysis and 50 articles (8 external source and 42 internal sources) who met the conditions and criteria of the research were selected and studied as a statistical sample in the form of purposive sampling. In order to collect the required information, a researcher's checklist was made and used to report and record the information of primary researches, which was collected by searching with different keywords and related to the purpose of the research. In the analysis of the findings, Roberts' six-stage model of synthesis was used. In order to check the trustworthiness of the presented framework, four criteria of believability, transferability, reliability and confirmability were used.

Findings: The result of the analysis of the inductive and composite content of the research categories is the extraction of a conceptual framework in the field of managers' competencies around the four axes of personal and personality, value-belief, professional and managerial ethics.

Conclusion: The most extracted component in the dimension of competence is professional ethics, so that this main category has 21 subcategories, which indicates a very effective role in the dimensions of competence of managers of organizations.

Keywords: personal and personality Qualifications, value-belief Qualifications, professional ethics Qualifications, management Qualifications, synthesis research

Citation (APA): Momeni Mahmoei, Hossein; Shesh Pari, Lida. (1401). Analyzing the competences of managers of organizations according to the Islamic approach by synthesis research method, Quarterly of Supervision and Inspection, 16 (61), pp 47-88

DOI: [10.22034/SI.2022.99508](https://doi.org/10.22034/SI.2022.99508)

1. Associate Professor of Curriculum Studies, Department of Educational Sciences, Torbat Haydarieh Unit, Islamic Azad University, Torbat Haydarieh, Iran (corresponding author).
Email: momenimahmoei@yahoo.com

2. Doctoral student of educational management, Department of Educational Sciences, Torbat Haydarieh branch, Islamic Azad University, Torbat Haydarieh, Iran. Email: Lida.sh684@gmail.com



Supervision and Inspection is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
Based on a work at <http://si.jrl.police.ir>

واکاوی صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی به روش سنتزپژوهی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۲

حسین مؤمنی مهموئی^{۱*}، لیدا شش پری^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۴

چکیده

زمینه و هدف: گزینش و انتصاب مدیران بر حسب صلاحیتهای آنها، عامل موفقیت و استمرار سازمانها در جوامع است. در کشورهای اسلامی از جمله ایران، مدیران باید بر حسب صلاحیتهای مبتنی بر فرهنگ، اصول و رهنمودهای متقن اسلامی انتخاب شوند. هدف پژوهش، واکاوی صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی به روش سنتزپژوهی است.

روش: رویکرد پژوهش، کیفی و از نوع سنتزپژوهی است. جامعه آماری، تمام تحقیقات داخلی و خارجی در رابطه با موضوع شایستگی مدیران برگرفته از پایگاه های اطلاعاتی در بازه زمانی "۲۰۲۲-۲۰۱۰" به تعداد ۱۷۰ مقاله بود که کل مقالات دریافت شده طی واکاوی محتوایی دسته بندی و غربالگری شده و ۵۰ مقاله (۸ منبع خارجی و ۴۲ منبع داخلی) که واجد شرایط و معیارهای مدنظر پژوهش بود به صورت نمونه گیری هدفمند به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از چک لیست محقق ساخته و برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهشهای اولیه استفاده شد که از طریق جستجو با کلید واژه های مختلف و مرتبط با هدف پژوهش گردآوری شده بود. در تحلیل یافته ها از الگوی شش مرحله ای سنتزپژوهی روبرتس استفاده شد. به منظور بررسی اعتماد داده چارچوب ارائه شده از چهار معیار باورپذیری، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تأییدپذیری استفاده گردید.

یافته ها: حاصل تحلیل محتوای استقرایی و ترکیبی مقولات پژوهش، استخراج یک چارچوب مفهومی در حوزه صلاحیتهای مدیران حول چهار محور فردی و شخصیتی، ارزشی- اعتقادی، اخلاق حرفه ای و مدیریتی است.

نتیجه گیری: بیشترین مؤلفه استخراج شده در بعد صلاحیت اخلاق، حرفه ای است به طوری که این مقوله اصلی ۲۱ مقوله فرعی دارد که این امر بیانگر نقش بسیار مؤثر در ابعاد صلاحیت مدیران سازمانها است. **واژگان کلیدی:** صلاحیتهای فردی و شخصیتی، صلاحیتهای ارزشی- اعتقادی، صلاحیتهای اخلاق حرفه ای، صلاحیتهای مدیریتی، سنتزپژوهی

استناد (APA): مؤمنی مهموئی، حسین؛ شش پری، لیدا. (۱۴۰۱). واکاوی صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی به روش سنتزپژوهی، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۱)، صص ۸۸-۴۷

DOI: 10.22034/SI.2022.99508

۱. دانشیار مطالعات برنامه درسی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران (نویسنده مسئول).

رایانامه: momenimahmouei@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.

رایانامه: Lida.sh684@gmail.com



امروزه سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را پشت سر گذاشته باشد؛ مگر اینکه توسط مدیر یا گروهی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشد (منزه، شریفی، امین و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۳۶)؛ از این رو یکی از تفاوت‌های اصلی سازمانها در حالت مساوی، وجود مدیران شایسته است (تانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۸). رویکرد مبتنی بر شایستگی در انگیزه دادن به کارکنان برای توسعه مجموعه مهارت‌ها، آماده سازی کارکنان برای تغییرات سازمانی و کارا تر شدن فرایندهای منابع انسانی در سازمان، نقش بسزایی خواهد داشت و این مهم، دستیابی به اهداف و چشم انداز سازمانی را آسان می‌سازد (کانسال و جین^۲، ۲۰۱۹، ص ۲۲، بهراد، سبک رو و طباطبایی نسب، ۱۳۹۷، ص ۶۷). نبود الگوهای شایستگی بر توسعه نیروی کار تأثیر فراوانی دارد. بدون وجود استانداردها نمی‌توان نیازها و اهداف سازمانی را بدرستی شناسایی، و شکافهای عملکردی را نمی‌توان اندازه گیری کرد و در این صورت برنامه‌های آموزشی ممکن است به طور مناسب پاسخگوی نیازهای عملکرد واقعی نباشد (تریاکوف و همکاران^۳، ۲۰۱۹، ص ۱۴۲۹). مطالعات نشان می‌دهد بیشتر سازمانهای کشور به دلیل رعایت نکردن نظام شایسته سالاری و صلاحیت مرکزی در گزینش و انتصاب مدیران، عملکرد مطلوبی نداشته‌اند. شکست هر سازمان را می‌توان تا حد زیادی به مدیریت ناکارآمد و رهبری آن نسبت داد؛ به همین دلیل است که امروزه سعی می‌شود افرادی در پستهای حساس منصوب شوند که توانایی و شایستگی‌های ضروری را داشته باشند تا بتوانند به طور مؤثرتری رهبری کنند (استرکی، مهرداد و قبادیان، ۲۰۲۱، ص ۳). شایسته سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان و نبود آن به حذف یا فرار شایستگان و نارضایتی منجر می‌شود (شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶، ص ۱۹۷). برای انتخاب و انتصاب مدیران، تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد به معیارها و ملاک‌هایی نیاز است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پستهای سازمانی را بر عهده گیرند (کرمانی، درویش، سرلک و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۵۸). الگوها و معیارهای شایسته‌گزینی، نیازمند منابعی اصیل و قابل اتکا است تا طبق آن بتوان برنامه‌ریزی مناسب برای تدوین و اجرای سامانه شایسته‌گزینی انجام داد. یکی از این منابع ارزشمند، آموزه‌های اسلامی و آثار و کتابهای ارزشمند است (آزادی، محمدپور و برومند، ۱۳۹۹، ص ۱۱۱). قرآن کریم، روایات، سیره حضرت محمد (ص)، منابع مهمی از اصول و شیوه‌های کهن و کنونی مدیریت اسلامی است که در طراحی

1. Tang, et al

2. Kansal & Jain

3. Traicoff et al

و ساخت شکل کنونی فرهنگ، سامانه و راهبردهای مدیریتی بیشتر کشورهای اسلامی نقش مهمی دارد (برایدان و الجوئر، ۲۰۲۱، ص ۳۴۶). اسلام، دینی جامع است که تمام ابعاد زندگی را در بر می‌گیرد (بهاتی، فاروق و اوزترک، ۲۰۲۰، ص ۱۸۷). رویکرد اسلامی، زندگی حرفه‌ای را در قالب دینداری ترکیب می‌کند (مرسودی، ریزکی فبریان، چالیماتوز ساعدیه و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۵۶۰). اداره جامعه مسلمانان مطلوب، باید بر جهان بینی اسلامی مبتنی باشد (احمد، ۲۰۱۸، ص ۲۵). ضرورت مدیریت اسلامی، بیشتر از راه فرهنگ ثابت می‌شود؛ لذا نمی‌توان انتظار داشت نظریه‌های موجود مدیریت که با فرهنگ غربی آمیخته است به طور کامل در کشور ما کاربرد داشته باشد و بی‌هیچ پیرایش و پالایشی به کارگیری آن را توسط مدیران توصیه کنیم (رضوانی چمن زمین، محمدی و آقایار ماکوئی، ۱۳۹۷، ص ۹۴). کنترل و نظارت شدید در مدیریت اسلامی غیرمنطقی است و مشارکت در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری متناسب با توان کارکنان، لازمه حفظ کرامت انسانی است. در این دانش با توجه به ویژگی حقیقت جویی اطاعت بی‌چون و چرا، نگاه ابزاری به کارکنان، استفاده از شیوه‌های آمرانه و استبدادی محض صحیح نیست و با عنایت به دو ساحتی بودن انسان، نظریه‌های مادی در انگیزش به دلیل انحصار در نیازهای مادی مقبول نیست (پیروز، ۱۳۹۶، ص ۱۶۴ و ۱۶۳). آموزه‌های اسلامی، مفاهیمی چون ترویج روحیه گروهی، ایجاد و تقویت وفاداری، هماهنگی و وحدت ملی در درون همه سازمانها و گروه‌های مسلمان را برجسته می‌سازد (برایدان و الجوئر، ۲۰۲۱، ص ۳۴۸). مدیران و رهبران اسلامی می‌توانند بر نگرشهای پیروان تأثیر مثبت بگذارند و سطوح بالاتری از رضایت، انگیزه، عملکرد، انرژی مثبت و وفاداری سازمانی را به ارمغان آورند (رافیکی، ۲۰۲۰، ص ۴). با اینکه شیوه‌های مدیریت شایستگی و شایسته‌سالاری بر مبنای آموزه‌های اسلامی و ارزش محوری در سطحی وسیع است، درک جامعی از روابط بین شایستگی در مدیریت و فرهنگ اسلامی حاکم بر ایران وجود ندارد و رویکردهای اسلامی در زمینه مدیریت همچنان مغفول مانده است (دانایی فرد، ۱۳۹۲، ص ۲۴۴). از سوی دیگر بیشتر الگوهای شایستگی استخراج شده برای سازمانهای ایرانی به عنوان کشوری اسلامی بر اساس الگوی مدیریت امروزی است که منشأ و خاستگاه آن کشورهای غربی است (قربان نژاد و عیسی خانی، ۱۳۹۵، ص ۳۸). از عمده‌ترین موانع فراروی

1. Brydan & Aljueer
2. Bhatti, Farooq & Ozturk
3. Marsudi, Rizki Febriani, Chalimatuz Sa'diyah , et al
4. Ahmad
5. Rafiki

تحقق رویکرد اسلامی مدیریت در سازمانها می‌توان به ۱. سیطره و نفوذ رویکرد غربی در جامعه و خودباختگی فرهنگی ۲. نبود متولی مشخصی برای مطالعه و تدوین مدیریت اسلامی در جامعه ۳. نبود نگاهی راهبردی به مقوله مدیریت اسلامی ۴. وجود ابهام در معنا و مفهوم مدیریت اسلامی ۵. ناآشنایی بسیاری از مدیران و محققان با مدیریت اسلامی و چگونگی کاربردی کردن آن اشاره کرد (معصومی مهر، عابدی جعفری و فروزنده دهکردی، ۱۳۹۰، ص ۱۱۷). با توجه به اینکه شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و کارگزاران عمومی هر کشور، باید با اهداف، ارزشها و آرمانهای آن جامعه همسو باشد و این مهم بومی‌سازی الگوهای شایستگی مورد استفاده در جامعه را ضروری می‌سازد در کشورهای اسلامی از جمله کشور ما منابع و آموزه‌های غنی اسلامی (قرآن، احادیث، روایات و سیره معصومین (ع))، اصول و رهنمودهای متقن و جامعی را در همه زمینه‌ها از جمله مدیریت برای بشر به ارمغان آورده است. بر این اساس در تعیین معیارهای شایستگی، دستورالعمل‌های رهبران دین و سخنان گهربار معصومین (ع) در انتخاب و انتصاب افراد شایسته و کاردان لازم و ضروری است.

۲. سؤال پژوهش

هدف پژوهش پاسخ به این سؤال است: "صلاحیت‌های مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی کدام است؟"

۳. پیشینه پژوهش

انوری و صفری (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان "ویژگیهای مدیران امین از منظر قرآن (با محوریت بیانیه گام دوم انقلاب" به این نتیجه رسیدند که برجسته‌ترین ویژگیهایی که قرآن برای مدیران امین و شایسته بیان کرده عبارت است از ایمان، تقوا، امانتداری، دانایی، توانایی، صداقت، ارتقای علمی پیروان، قاطعیت، اهلیت و شایستگی و افزون بر آن مشخص شد که التزام و پایبندی مدیران نسبت به این ویژگیها مانع اضمحلال و موجب تعالی سازمانهای اسلامی می‌شود. سید جوادین و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "ویژگی مدیران شایسته از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه" به شایستگی‌های عمومی از جمله شایستگی‌های اخلاقی فردی (ایمان، تقوا، توکل، گشاده رویی و خوش برخورد بودن، پرهیز از سخن لغو و شوخی بی مورد، پرهیز از ناسزا و بدگویی، پرهیز از خود ستایی و خود پسندی، امید داشتن و امیدوار بودن، صبر و خویشتن داری)، شایستگی‌های اخلاقی بین فردی (عدالت خواهی، خیرخواهی،

امانتداری، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی، انتقادپذیری، برقراری صلح و آرامش)، شایستگی‌های فردی (رسایی سخن، صلاحیت خانوادگی، بومی بودن) و به شایستگی‌های تخصصی (دانش و تخصص، قدرت و توان، تجربه و سابقه کاری) اشاره کرده‌اند. سبحانی یامچی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان "شاخصهای نیروی انسانی کارآمد نظام از منظر نهج البلاغه" به این نتیجه رسید که شاخصهایی چون دینداری، ایمان به هدف، اخلاص در عمل، شایستگی در تخصص و تعهد، صبور و مقاوم در برابر مشکلات، کاردان و کاربلد، خستگی‌ناپذیری در کارها، انقلابی و ولایت‌مدار و مردمی بودن را می‌توان به عنوان نیروی کارآمد تراز نظام اداری علوی را انتخاب کرد. قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان "طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه تطبیقی" به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌هایی چون تقوا و مدارای، رفتاری اخلاقی، امانتداری، عدالت‌ورزی، انصاف و تصمیم‌گیری به عنوان شایستگی‌های اصلی مدیران شناسایی شد. غلامی و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "مدل شایستگی مدیران منابع انسانی در شرایط بحران" به این نتیجه رسیدند که در مؤلفه‌های ایرانی اسلامی (حاکمیت ارزشهای دینی، اخلاق‌مداری ایرانی اسلامی، عدالت‌محوری) در مؤلفه‌های فردی شخصیتی (عملگرایی، پایبندی به اخلاقیات، روحیه جهادی) در مؤلفه‌های سازمانی (هدایتگری راهبردی، هدایت‌بهبینه منابع، هوش سازمانی، شهروندمداری، مدیریت بحران) و هم‌چنین در مؤلفه‌های فراسازمانی (هوش سیاسی، فراست کسب و کار و هوش فرهنگی) به عنوان شاخصهای دارای اولویت تعیین شد. بهاتنی و همکاران^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی مجدد ویژگیهای رهبری با رویکرد اسلامی" به این نتیجه رسیدند که رهبری اسلامی بر مفهوم سرپرستی خلق الله مبتنی است. رهبر اسلامی باید الگویی از شخصیت، نگرش، منش و شایستگی مثال‌زدنی باشد. این مطالعه نشان داد که تقوا، مشاوره و شایستگی فکری، ویژگیهای کلیدی رهبر مسلمان است؛ علاوه بر این تقوا، معنویت اسلامی و اجتماعی را نیز در بر می‌گیرد. زیرساختهای تقوا، ایمان، عبادت، توبه، صبر، کنترل عاطفی، گذشت، اقامه زکات و صدقه دادن، تحقق قراردادهای، عدالت و صداقت است. این ویژگیها باهم توصیف کلی رهبری اسلامی را تشکیل می‌دهد. مویس و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان "رویکرد اسلامی بر مدیریت توسعه انسانی دیدگاه فلسفی" دریافتند که مدیریت توسعه انسانی از دیدگاه اسلام از سه جنبه قابل مشاهده است: هستی‌شناختی که بر توحید متمرکز است. دوم جنبه معرفتی که به انسان از دید

1. Gholami et al

2. Bhatti et a

3. Muis et al

قرآن می‌نگرد و سوم جنبه ارزش شناختی، که ارزشهایی مانند احسان امانتداری و مشورت را به کار می‌گیرد. فاوسی اوگونبادو و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان "دیدگاه اسلامی پیروان: جنبه‌ای مغفول مانده در جایگاه رهبری" نتیجه گرفتند که رهبر باید پیرو خوبی باشد و هم چنین صداقت، اطاعت، درستکاری، کارآمدی، شجاعت، دانش و خرد و وحدت از کیفیت‌ها و ویژگیهای اصلی پیروان است. هر یک از مطالعات، جنبه و زوایای خاصی از صلاحیت و شایستگی مدیران را مورد بررسی قرار داده است و در این راستا دیدگاه واحد و منسجم کمتر دیده می‌شود. این مقاله، شکاف مطالعاتی بود که پژوهشگر، آن را دغدغه مطالعاتی خود دانست و از منابع و آموزه‌های غنی اسلامی (قرآن، احادیث، روایات و سیره معصومین "ع") به واکاوی صلاحیت‌های مدیران پرداخته شد.

۴. مبانی نظری پژوهش

۴-۱. شایستگی

مک کله لند، ابتدا مفهوم شایستگی را در سال ۱۹۷۳، پیش بینی کننده توفیق کارکنان در شغل معرفی کرد. وی معتقد بود سازمانها باید در پی جذب افراد شایسته باشند نه اینکه تنها افراد باهوش را جذب کنند (موسوی محمدی و صفیان، ۱۳۹۹، ص ۲۲۰). شایستگی در زبان لاتین به معنای صلاحیت در قضاوت و نیز حق اظهار نظر است. در لغت نامه دهخدا، شایستگی به معنای، حالت و کیفیت، شایسته، سزاوار، لیاقت و استحقاق معنا شده است (فرهی بوزنجانی، مهدوی و ظهیری اصل، ۱۳۹۰، ص ۱۰). در سال ۲۰۰۳، فرهنگ آکسفورد شایستگی را قدرت توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه تعریف کرد (آزادی، محمدپور و برومند، ۱۳۹۹، ص ۱۱۴). شایستگی، ترکیبی از ویژگیها و تواناییهای اساسی است که به عملکرد مؤثر و اثربخش مطابق با استانداردهای مورد انتظار منجر می‌شود و می‌تواند کیفیت رفتار و عملکرد را در حیطه وظایف و شرح شغلی پیش‌بینی کند. شایستگی صرفاً اجرای وظایف مربوط به شرح شغلی افراد نیست. منظور از شایستگی توان و ظرفیت فرد در به کارگیری و گسترش دانش عمیق، نگرش و تجربیات در موقعیت‌های مختلف شغل مورد نظر است (ولی خانی، دهاقانی و معصومی، ۱۴۰۱، ص ۲). شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرشهایی است که به عملکرد شغلی موفق منجر می‌شود و در نهایت دستیابی به اهداف و اولویتهای سازمان را در پی دارد (داوودی، ودادی، رضائیان و همکاران، ۱۳۹۹، ص ۷۴). کالینگس و

1. Faosiyogunbado, et al

ملاحی^۱ (۲۰۱۹) شایستگی را ترکیبی از انگیزه‌ها، تواناییها، دانش و مهارت‌های فرد برای اطمینان از عملکرد عالی و فراتر از انتظار در شغل و موقعیت معین تعریف کرده‌اند. شایستگی شامل عناصری از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، بینش‌ها و ویژگی‌های فردی و رفتاری وابسته به اهداف سازمان است؛ اهدافی که می‌تواند نقش کلیدی داشته باشد (استرکی، مهرداد و قبادیان^۲، ۲۰۲۱، ص ۴).

۲-۴. الگوی شایستگی

الگوی شایستگی، مجموعه‌ای از عوامل موفقیت آمیز در برگیرنده رفتارهای کلیدی مورد نیاز برای عملکرد عالی در شغلی خاص است (صادقی، حسینی و محمد خانی، ۱۴۰۰، ص ۱۱۷)؛ به عبارت دیگر، الگوی شایستگی، قابل اندازه‌گیری برای سنجش توانایی و رفتارهای مورد نیاز به منظور انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت آمیز است. هدف از تدوین الگوی شایستگی در هر سازمان، ارائه الگویی برای یکپارچه سازی عملکرد منابع انسانی است به گونه‌ای که به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی منجر شود (پیکر نگار، آل هاشم و پورصادق، ۱۳۹۵، ص ۱۹۳). به عقیده کراچکویکووا و همکاران^۳ (۲۰۱۳) الگوی شایستگی چندین مزیت را برای سازمانها به همراه دارد: ۱. الگوی شایستگی در ایجاد چارچوبی یکپارچه به منظور توسعه سامانه‌های منابع انسانی سازمان مفید است. ۲. الگوی شایستگی می‌تواند به بهبود و ثبات استانداردهای عملکردی منجر شود و از همه مهمتر، می‌تواند راهنمای حیاتی در طی دوره‌های تغییر و بی‌ثباتی باشد. در جدول (۱) به برخی از الگوهای شایستگی اشاره شده است.

جدول (۱): معرفی برخی از الگوهای شایستگی

نام الگو	ابعاد
الگوی هرمی	شایستگی های کلیدی تعاملی و مختص شغل
الگوی گلמן	ویژگیهای شخصیتی
الگوی کوه یخ	دانش، مهارت، نقش اجتماعی، تصویر شخصی، ویژگیها و محرکها
الگوی شایستگی پیشرفته تولید	شایستگی‌های فردی، دانشگاهی، فنی، شغلی و مدیریتی
الگوی شایستگی های مدیریتی و رهبری دانشگاه فلوریدا	الهام بخشی اعتماد، خلق ترویج چشم انداز، ایجاد همترازی، کشف استعداد

1. Collings & Mellahi

2. Astereki, Mehrdad & Ghobadiyan

3. Krajcovicova, et al

ادامه جدول (۱): معرفی برخی از الگوهای شایستگی

نام الگو	ابعاد
الگوی شایستگی مدیران دانشگاهی	شایستگی های فنی، فردی و مدیریتی
الگوی شایستگی رفتاری مهندسان سیستم ناسا	رهبری، گرایشها و صفات، ارتباطات، حل مسئله و تفکر سیستمی، زیرکی فنی
الگوی شایستگی مهندسان سیستم	رفتارهای فردی، دانش فنی و فرایند
الگوی شایستگی وزارت دفاع	ویژگیهای شغلی
الگوی شایستگی پیشگیری و کاهش بلایا	شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی
الگوی سه گانه	ارزش، شخصیت و ویژگیهای تخصصی
الگوی دانش، مهارت، توانایی و دیگر ویژگی‌ها	دانش، مهارت، توانایی و دیگر ویژگیها (شخصیتی، نگرشی و غیره)
الگوی کنز	مهارتهای انسانی، فنی و ادراکی
الگوی هاروارد	ویژگیهای فردی، توانایی و مهارتها

۳-۴. شایستگی مدیران

از اواسط دهه ۱۹۸۰، توسعه توانمندی و شایستگی مدیریتی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت و پژوهشگران را به سمت شناسایی شایستگی‌های کلیدی برای مدیران سازمانی جلب کرد؛ زیرا اعتقاد بر این بود که مطالعه و بررسی ژرف توانمندی و شایستگی‌های مدیریتی، سبب باز شدن مسیر رشد و توسعه مدیریت سازمانها می‌شود و این باور همچنان به قوت خود باقی است (ابراهیم قره تکان، فردمنش، طاهری هشی و همکاران^۱، ۲۰۱۲، ص ۲۰۶۰). به عقیده توماستیکا، استروه مندلب و چکس^۲ (۲۰۱۵) شایستگی‌های مدیریتی شامل تواناییها و مهارتهایی است که به عملکرد عالی مدیران در وضعیت بحرانی کمک می‌کند. مدیریت مبتنی بر شایستگی تنها بحث اجرای دانش، فعالیت‌های تجویز و از پیش تعریف شده و نیز برخورد با مشکلات پیچیده نیست، بلکه این مفهوم پاسخی به تغییرات اقتصادی فناورانه و سازمانی است (هدیلی و بودابوس^۳، ۲۰۱۸، ص ۱۲۲). امروزه برای تحول سازمان، بهبود عملکرد و توسعه کارکنان باید به تبیین جایگاه شایستگی مدیران در سازمانها پرداخت. اثربخشی مدیران اساساً به شایستگی، مهارت، سطح دانش، بینش و تواناییهای آنها بستگی دارد و به دلیل اهمیت این عوامل در موفقیت

1. Ebrahimi Gara Tekan , Fardmanesh, Taheri Heshi & et al

2. Tomastika, Stroh Mandlb & Ceche

3. Hedhili & Boudabbous

مدیران، تلاش مستمر به منظور یافتن و تربیت کسانی لازم و ضروری است که دارای این شایستگی‌ها، توانایی و مهارت‌ها باشند که آنها را به مدیران مؤثر و رهبران مفید تبدیل کند (بلالی شهواری، یعقوبی و وفادار، ۱۳۹۸، ص ۱۱۵). هدف مدیریت مبتنی بر شایستگی، تجزیه و تحلیل و کاهش شکاف بین شایستگی‌های مورد نیاز و اکتسابی است. مدیریت مبتنی بر شایستگی، فقط به عملکرد منابع انسانی محدود نمی‌شود بلکه کارکنان را دارایی‌های ارزش آفرینی در سازمان می‌بیند که به منظور دستیابی به اهداف سازمان، همه کارکنان توانمند باید در آن شرکت کنند.

۴-۴. معیارهای شایسته‌سالاری مدیران در نهج البلاغه

در کتابهای اسلامی بر نقش و اهمیت منابع انسانی و بویژه مدیران تأکید ویژه‌ای شده است. در این راستا کتاب شریف نهج‌البلاغه یکی از متون معتبر و اصیل اسلامی متضمن موارد متعددی از شایستگی از نگاه مولای متقیان علی (علیه‌السلام) است (مردانی، میرزایی آقبلاغ، ساده و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۱۰۶). در نهج‌البلاغه و شرح‌های آن و تحقیقات انجام شده، می‌توان ملاک‌های شایسته‌سالاری مدیران را در چهار حیطه طبقه بندی کرد: ۱. معیارهای ایدئولوژیکی: معیارهایی که در جهان بینی اسلامی ریشه دارد و بارزترین وجه تمایز مدیریت اسلامی از مدیریت غربی است؛ مانند تقوا، اهمیت دادن به نماز، توکل بر خدا، امید به پاداش الهی، ایمان و... ۲. معیارهای زمینه ساز: عوامل سنجشی که پیش زمینه معیارهای ارزشی و تخصصی به شمار می‌رود. مانند حسن سابقه (مهدوی نسب و جمادی، ۱۳۹۸، ص ۳). ۳. معیارهای تخصصی: این دسته از معیارها برای اجرای موفقیت آمیز شغل لازم و ضروری است. این معیارها معمولاً بین مدیریت اسلامی و مدیریت غربی مشترک است. معیارهایی نظیر تحصیلات، تجربه، سابقه کاری و... ۴. معیارهای ارزشی: این دسته از معیارها شامل مجموعه‌ای از رفتارهای قابل قبول جوامع انسانی است که در بیشتر جوامع ممکن است قابل قبول باشد و به نام ارزش‌های جهانی نیز شناخته می‌شود؛ مانند رعایت حقوق دیگران، گشاده‌رویی، تسلط بر خشم، صداقت، وفاداری و... (ذاکری قرآنی و بورقانی فراهانی، ۱۳۹۶، ص ۴).

۴-۵. ویژگی‌های شایسته‌سالاری مدیران در اسلام

از ویژگی‌های شایستگی مدیران در اسلام می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

۱. تعهد

تعهد در لغت به معنای گردن نهادن، عهد و پیمان بستن و غمخواری، و مجموعه صفاتی است که تعیین کننده میزان پایداری و وفاداری مدیر به اصول، مبانی و احکام اسلامی است و خود شامل مجموعه‌ای همچون ایمان، تقوا، اعتقاد به ولایت، عدالت و وابستگی به خانواده صالح و شایسته است.

الف) ایمان از ویژگیهای اصلی مدیریت اسلامی است که باعث می‌شود فرد احساس تعهد شخصی به کارش افزایش یابد؛ همواره خود را در معرض بازخواست الهی قرار دهد؛ اهمیت و ارزش کار را درک، و آن را با توجه به اهداف و اصول اسلامی اجراء کند.

ب) تقوا: تقوا در لغت به معنای پرهیزگاری و اطاعت از حق و دوری جستن از غیر حق است. تقوای الهی از مهمترین ویژگیهای مدیریت اسلامی، و نیروی بازدارنده و محافظت کننده مدیر به سمت خطاها و گناهان است. وجود تقوا در مدیر دو اثر و نتیجه بزرگ را در بر دارد: ۱. روشن بینی و شناخت را در مدیر به وجود می‌آورد. ۲. نیرویی را در مدیر به منظور پیروزی بر دشواریها و غلبه بر مشکلات ایجاد می‌کند.

ج) اعتقاد به ولایت فقیه: ولایت فقیه چیزی جز ولایت خداوند نیست.

د) عدالت: از دیگر شرایط تعهد به اسلام، وجود عدالت در مدیر است. بدیهی است که وقتی در هر سامانه هدفدار، که همه حرکتها به سوی الله است، اگر چیزی در غیر موضع بایسته خود قرار داده شود، اختلاف جبران ناپذیر در حرکت هدفدار سامانه به وجود خواهد آمد.

۲. تخصص (دانش و آگاهی)

مدیریت سازمان از نظر اسلام به کسی واگذار می‌شود که صرف نظر از ایمان و اعتقاد به ارزشهای مکتبی، دانش اداره و آگاهیهای لازم را نسبت به آن سازمان داشته باشد گاهی سازمان و یا تشکیلات به آگاهیهای فنی نیاز دارد و در بعضی از سازمانها هم دانش فنی و هم دانش اجتماعی و سیاسی لازم است که در هر صورت مدیران مجموعه، باید برخوردار از دانشهای مورد نیاز باشد که امروزه این گونه آگاهیها را "تخصص" می‌نامند.

۳. کفایت

مدیریت و اداره هر سازمان را نمی‌توان به هر شخص با ایمان و متخصص واگذار کرد؛ زیرا در مدیریت، ایمان و تخصص شرط لازم است ولی شرط کافی نیست؛ لذا مدیریت غیر از این دو شرط به شرط سومی هم نیاز دارد و آن کفایت و توانایی بر اداره است. منظور از کفایت، توان و برجستگی ویژه‌ای که در محدوده مسئولیت، هماهنگی لازم را ایجاد می‌کند، مشکلات پیش آمده را از سر راه بر می‌دارد؛ ضعفها را کاهش و قوتها را افزایش می‌دهد. پیامبر اکرم (ص) فرمودند: صلاحیت مدیریت و امامت امت اسلامی را ندارد مگر کسی که دارای سه ویژگی باشد: ۱. قدرت پرهیزگاری و تقوایی که او را از معصیت خداوند باز دارد. ۲. توان و شرح صدری که موجهای شیطانی برخاسته از هوای نفس را کنترل کند. ۳. توانایی خوب مدیریتی نسبت به همکارانش که چون فرزندی در زیر چتر محبت قرارشان دهد (اسماعیلی، ۱۴۰۰، ص ۵ و ۴).

۵. روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، کیفی و از نوع سنتزپژوهی است. در سنتزپژوهی، که گاهی معادل فرا تحلیل کیفی است، دانسته‌های مطالعات مختلف و شاید پراکنده که می‌تواند با نیازهای خاص میدان عمل مرتبط باشد، گردآوری می‌شود؛ سپس این دانسته‌ها با هم پیوند می‌یابد و کل مجموعه دانش در قالبی متناسب با نیازهای کنونی، مورد ارزیابی، سازماندهی دوباره و تفسیر قرار می‌گیرد؛ لذا ترکیب یافته‌های گوناگون در چارچوبی مشخص مورد تأکید است که روابط جدید را در پی دارد. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از چک لیست تنظیم شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهشهای اولیه استفاده شد. اطلاعات چک لیست شامل عنوان پژوهش، نام پژوهشگر، تاریخ چاپ پژوهش و در بخش یافته‌ها به ثبت موارد مرتبط با هدف تحقیق پرداخته شد. در پژوهش به منظور تحلیل یافته‌ها از الگوی شش مرحله‌ای سنتزپژوهی روبرتس شامل مراحل:

۱. شناسایی نیاز، اجرای جستجوی مقدماتی، شفاف سازی نیاز
۲. اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات
۳. گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات
۴. چارچوب ادراکی و متناسب ساختن آن با اطلاعات حاصل از تحلیل
۵. پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده های ملموس
۶. ارائه نتایج است؛ لذا با توجه به الگوی شش مرحله‌ای روبرتس به شرح اقدامات انجام شده در هر مرحله پرداخته می‌شود:

۱. شناسایی نیاز، اجرای جستجوی مقدماتی، شفاف‌سازی نیاز: روند اجرای پژوهشها و تحقیقات در زمینه شایستگی و صلاحیتهای مدیران در کشورمان سیر صعودی به خود گرفته است. در بسیاری از موارد، حاکم بودن رویکردهای غربی و حتی تبارگماری، موضوع شایستگی مدیران را تحت تأثیر قرار داده و در مسئله انتصاب مدیران، شایستگی بر مبنای آموزه‌های اسلامی، ارزش محوری و فرهنگ اسلامی به موضوعی فرعی بدل شده و حتی مغفول مانده است و قطعاً چنین امری به بدنه مدیریت کشور آسیب‌های جدی وارد می‌کند.

۲. اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات: این مرحله به جستجوی منابع مرتبط با نیاز اصلی پژوهش اختصاص دارد؛ از این رو ابتدا تمام مقالات علمی معتبر از طریق جستجوی کلید واژه‌هایی از قبیل بُعد ارزشی- اعتقادی، بُعد فردی، بُعد مدیریتی از طریق تحقیقات به صورت

کمی یا کیفی برگرفته از پایگاه‌های اطلاعات علمی شامل پایگاه جهاد دانشگاهی و مطالعات فرهنگی^۱، پرتال پژوهشگاه علوم انسانی^۲، پایگاه نشر کنفرانسهای کشور^۳، پایگاه مجلات تخصصی نور^۴ و سامانه نشریات کشور^۵، اریک^۶، ساینس دایرکت^۷، اسپرینگر^۸، اسکوپوس^۹، الزیور^{۱۰} در بازه زمانی "۲۰۲۲ - ۲۰۱۰" تعداد ۱۷۰ مقاله به عنوان جامعه آماری شناسایی شد. این پژوهش با تکیه بر منابع داخلی و اسلامی و بر پایه مقالات علمی- پژوهشی منتشر شده تدوین شد. انتخاب این دسته از منابع از این نظر بود که مقالات علمی- پژوهشی فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی می‌کند و این حاکی از اعتبار نتایج آنها است.

۳. گزینش، پلایش و سازماندهی مطالعات: این مرحله به داوری درباره تعیین مطالعات مرتبط با نیازهای دانشی اختصاص دارد؛ داوری ای که نیازمند تدوین ملاکهایی برای گزینش و دسته بندی مطالعات است. معیارهای اصلی ورود در این پژوهش موارد ذیل است:

۱. پژوهشها در حوزه صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی در بازه زمانی "۲۰۲۲ - ۲۰۱۰"

۲. پژوهشهایی که فرایند بررسی تخصصی را زیر نظر داوران متخصص طی کرده، و به صورت مقاله کامل از طریق بر خط و یا به طور کامل چاپ شده است.

۳. پژوهشهایی که در راستای اهداف پژوهش گزارش شده بود.

با توجه به جستجوهای مقدماتی، ۱۷۰ مطالعه در راستای ملاکهای ورود این پژوهش یافت شد. تعدادی از این مطالعات برای ورود به تحلیل نهایی مناسب نبود که از فرایند تحلیل خارج شد. بر این اساس روند بررسی پژوهشها بدین صورت است:

- کل پژوهشهای مرتبط با کلید واژه‌ها ۱۷۰ مورد

- حذف پژوهشهای نامرتبط پس از بررسی عناوین ۳۸ مورد

1. Sid.ir
2. Ensani.ir
3. Civilica
4. Normagas
5. Magiran
6. Eric
7. Science Direct
8. Springer
9. Scopus
10. Elsevier

- حذف پژوهشهای نامرتبب پس از بررسی چکیده مطالعات ۵۱ مورد
 - حذف پژوهشهای نامرتبب پس از بررسی متن کامل ۳۱ مورد
 - کل پژوهشهای نهایی ۵۰ مورد؛ لذا در این پژوهش کل مقالات دریافت شده، طی واکاوی محتوایی، دسته بندی و غربالگری، ۵۰ مورد در بازه زمانی یاد شده به صورت نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه آماری پژوهش شناسایی شد و به منظور مطالعه، بررسی و استفاده در پژوهش باقی ماند.

جدول (۳): پژوهشهای منتخب در حوزه صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی در بازه زمانی "۲۰۲۲-۲۰۱۰"

ردیف	نام پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش
۱	خان و همکاران ^۱	۲۰۱۰	مدیریت منابع انسانی: رویکرد اسلامی
۲	رضیمی و همکاران ^۲	۲۰۱۴	مفهوم ابعاد مدیریت منابع انسانی از دیدگاه مدیریت اسلامی
۳	سلیم و همکاران ^۳	۲۰۱۶	اصول مدیریت اثربخش از نظر قرآن و سنت
۴	رحمان ^۴	۲۰۱۸	رویکردهای اسلامی به مدیریت منابع انسانی در سازمانها
۵	مویس و همکاران ^۵	۲۰۱۸	رویکرد اسلامی بر مدیریت توسعه انسانی: دیدگاهی فلسفی
۶	قاضی ^۶	۲۰۲۰	رویکرد رهبری اسلامی در مدیریت؛ بنیاد، صفات و اصول
۷	چندیو و چندیو ^۷	۲۰۲۱	رویکرد اسلامی در مدیریت دولتی و اخلاق اسلامی
۸	ریاض عباسی ^۸	۲۰۲۲	چارچوبی مفهومی مدیریت در پرتو رویکرد اسلامی: مطالعه تحلیلی
۹	رحیمی	۱۳۹۰	شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی
۱۰	ناطق پور	۱۳۹۰	مدیر شایسته از دیدگاه قرآن

1. Khan, et al
2. Razimi, et al
3. Saleem, et al
4. Rahman
5. Muis, et al
6. Gazi
7. Chandio & Chandio
8. Riaz Abbasi

ادامه جدول (۳): پژوهشهای منتخب در حوزه صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی در بازه زمانی "۲۰۲۲-۲۰۱۰"

ردیف	نام پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش
۱۱	حصیری و همکاران	۱۳۹۰	الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (حضرت آیت ... العظمی امام خامنه ای "مدظله العالی")
۱۲	چیت ساز و همکاران	۱۳۹۱	تدوین الگوی شایستگیهای محوری مدیران فرهنگی- اجتماعی دانشگاهها در ایران اسلامی
۱۳	قربان نژاد و عیسی خانی	۱۳۹۲	الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه امام علی (ع)
۱۴	احمدی و همکاران	۱۳۹۲	الگوسازی شایستگیهای منابع انسانی بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه (مطالعه موردی؛ سنخیت سنجی شایستگیهای منابع انسانی در دانشگاه امام صادق "ع")
۱۵	گنجعلی و همکاران	۱۳۹۲	بررسی معیارهای شایستگی در قرآن
۱۶	حسینیان و همکاران	۱۳۹۲	معیارهای شایستگی در مدیریت اسلامی (از نظر مسئولان ارزشیابی و انتصابات بازرسی کل و نظارت و ارزیابی ساعس)
۱۷	علیجان نوده پشنگی و عزیزی	۱۳۹۳	توجه به تعالیم اسلامی ضرورتی بایسته در تعیین استانداردهای شایستگی مدیران آموزشی
۱۸	احمدی و همکاران	۱۳۹۳	طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگیهای منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM
۱۹	ماه بانویی و نقی پورفر	۱۳۹۳	شناسایی شایستگیهای مدیریتی در قرآن با الگوگیری از سیره حضرت موسی (ع)
۲۰	خدویی و همکاران	۱۳۹۴	شایستگیهای مدیران از منظر مدیریت اسلامی
۲۱	درزی و صدریه	۱۳۹۴	نگرشی میان رشته‌ای به حکمرانی خوب؛ زمینه‌مندسازی حکمرانی خوب در قرآن و نهج البلاغه
۲۲	سید جوادین و همکاران	۱۳۹۴	ترسیم روابط علت- معلولی شایستگیهای مدیریتی حضرت موسی(ع) با به کارگیری دیامتل خاکستری
۲۳	نورمحمدی و نیک معین	۱۳۹۴	معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی(ع) در نهج البلاغه
۲۴	نقی پورفر و متقی نژاد	۱۳۹۴	تبیین شاخصها و معیارهای مؤلفه راهبردی جذب منابع انسانی بر اساس قرآن کریم
۲۵	دهقانی سلطانی و همکاران	۱۳۹۴	شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگیهای مدیران ایرانی اسلامی در سازمانهای دولتی

ادامه جدول (۳): پژوهشهای منتخب در حوزه صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی در بازه زمانی "۲۰۲۲-۲۰۱۰"

ردیف	نام پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش
۲۶	ترابی و همکاران	۱۳۹۵	طراحی الگوی مدیر شایسته مبتنی بر نهج البلاغه بر اساس روش داده بنیاد
۲۷	ایمانی و قدرتی	۱۳۹۵	مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام
۲۸	شاه علی و دوالی	۱۳۹۶	خصوصیات مدیران شایسته در سیره رضوی
۲۹	ذاکری قزآنی و بورقانی فراهانی	۱۳۹۶	طراحی مدل شایستگی مدیران بر مبنای الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در چارچوب فرهنگ سازمانی اسلامی
۳۰	فرهمندنیا و مختاریان پور	۱۳۹۶	الگوی شایستگی مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام (قدس سره) و مقام معظم رهبری (دام ظلّه)
۳۱	آقا محمدی	۱۳۹۶	ارائه چارچوبی برای تبیین شاخصهای مدیران بر اساس معیارهای اسلامی به روش سنتزپژوهی
۳۲	عارف نژاد	۱۳۹۶	شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های شایستگی مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی
۳۳	تاجمیر ریاحی و همکاران	۱۳۹۶	تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه های نهج البلاغه
۳۴	قانع و همکاران	۱۳۹۷	کندوکاوی در شاخصهای مدیریت اسلامی با محوریت مدیریت علوی
۳۵	چراغ بیرجندی و همکاران	۱۳۹۷	مدل یابی ساختاری الگوی شایستگی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها منطبق بر فرهنگ اسلامی
۳۶	خلیلی جو لریستانی و رضایی	۱۳۹۷	شناسایی معیارهای شایسته گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تأکید بر آیات قرآن کریم
۳۷	ویسه و همکاران	۱۳۹۷	طراحی الگوی رهبری خدمتگزار با رویکرد اسلامی در آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام)
۳۸	پورصادق	۱۳۹۷	شایستگی های فرماندهان دفاع مقدس در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه
۳۹	صفایی و همکاران	۱۳۹۷	بررسی شاخصهای شایستگی مدیران از نگاه امام علی (ع)
۴۰	حاج حسینی و همکاران	۱۳۹۸	سنتزپژوهی تبیین مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه با تأکید بر مدیریت شایسته سالار

ادامه جدول (۳): پژوهشهای منتخب در حوزه صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی در بازه زمانی "۲۰۲۲-۲۰۱۰"

ردیف	نام پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش
۴۱	مرادی ایدیشه و همکاران	۱۳۹۸	الگوی شایستگی فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اندیشه فرماندهی معظم کل قوا
۴۲	آقا محمدی و همکاران	۱۳۹۸	تدوین الگوی شایستگی‌های دینی رهبران نظامی
۴۳	میار و همکاران	۱۳۹۸	طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی (با محوریت نامه‌ها و خطبه‌های نهج البلاغه)
۴۴	مهدوی نسب و جمادی	۱۳۹۸	مؤلفه‌های شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمومنین علی (ع) در نهج البلاغه
۴۵	آزادی و همکاران	۱۳۹۹	شایسته‌سالاری منابع انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی: نظریه داده بنیاد
۴۶	پیری و همکاران	۱۳۹۹	طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مدیران آموزشی بر اساس آموزه‌های قرآن کریم
۴۷	رضالو و همکاران	۱۳۹۹	شناسایی عوامل و شاخصهای اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران بر اساس آموزه‌های دینی
۴۸	جعفری راد و همکاران	۱۴۰۰	طراحی الگوی اخلاقی حرفه‌ای مدیران مبتنی بر منابع دینی
۴۹	سیدجوادین و همکاران	۱۴۰۰	شناسایی شایستگی‌های مدیران اصلح؛ تحقیق موضوعی در قرآن کریم
۵۰	موسوی و امامی	۱۴۰۰	شناسایی مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدارس مقطع متوسطه اول شهر بوشهر با تأکید بر مدیریت اسلامی

۴. چارچوب ادراکی و متناسب ساختن آن با اطلاعات حاصل از تحلیل: این مرحله، چارچوبی پیوند دهنده است که اطلاعات پیرامون آن ترکیب می‌شود.

۵. پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده‌های ملموس: در این مرحله با توجه به یافته‌های تحقیقات مرتبط با هدف پژوهش، ابتدا همه مفاهیم از طریق فرایند شماره گذاری خط به خط استخراج، و در ادامه مفاهیم مشترک در مقوله‌های معین دسته بندی شد. به منظور بررسی اعتماد داده چارچوب ارائه شده چهار معیار مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (علی پور، نوروزی و نوریان، ۱۳۹۷، ص ۸۰). برای دستیابی به معیار (باورپذیری) روش توصیف توسط همتایان مورد استفاده قرار گرفت؛ بدین ترتیب که پژوهشگر از چهار نفر از دانشجویان مقطع دکتری، که از این روش استفاده کرده بودند، کدگذاری دوباره را بر بخشی از متون

درخواست کرد که از صحت روند کدگذاری و نیز عدم سوگیری در تحلیلها آگاهی یابد. برای معیار (انتقال پذیری) روش نمونه گیری هدفمند ابتدا با توجه به موضوع اصلی یعنی شایستگی مدیران، چند مقاله انتخاب شد و از طریق آنها به دیگر مقالات دست یافت. برای معیار (اطمینان پذیری) از مشورت با استاد مربوط در مورد روند پژوهش و کسب بازخوردها در جهت بهبود کار استفاده شد. برای معیار (تأثیرپذیری) نیز از روش یادداشت برداری هنگام روند کار به منظور استفاده در مراحل تدوین مقاله و به کارگیری نکات سودمند استفاده شد.

۶. ارائه نتایج ترکیب: در این قسمت با توجه به فرایند و نتایج سنتز پژوهی، ابعاد کلیدی صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی بررسی شد. در وهله نخست، ابعاد کلیدی از طریق مفاهیم شناسایی شد و در گام بعد ترکیب همه یافتههای علمی در موضوع واحد و رسیدن به انسجام صورت پذیرفت.

۶. یافته‌های پژوهش

در این بخش، یافته‌های مطالعه و بررسی منابع مختلف در قالب صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی ارائه می‌شود.

جدول (۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی

مفهوم	مقوله	مقوله هسته ای
بهره گیری از دنیا به اندازه نیاز (۲۹،۸۰،۱۵،۴۱) ، عدم اسرافگری (۸،۱۹،۲۸) ، پرهیز از اسرافگری (۲۴) ، ساده زیستی و دوری از تجمل و اسراف (۳۹،۲۷،۳۷،۲۸،۳۰،۱۱،۲۶،۴۳).	ساده زیست و قناعت کار	صلاحیتهای فردی و شخصیتی
منفعت رسان به جامعه (۳۰،۳۴،۱۱) ، کمک به دیگران (۳۳،۲۲) ، گرهگشایی از مشکلات افراد (۳۷) ، توجه به زیر دستان (۴۳).	خدمتگزار	
کمک به محرومان (۴۷) ، خدمت به مستضعفان و ضعیفان (۳۷،۲۹،۴۱).	حافظ مستضعفان	
خضوع و عدم تکبر (۳۷،۲۰،۳۵،۱۳،۳۱،۴۴) ، تواضع و فروتنی (۳۹،۲۶،۴۶،۲۷،۱۸،۲۴،۲۸،۳۰،۱۴،۳۰،۴۳،۴۴،۴۷).	دوری از نخوت و خودمداری	
دفع بدی ها با خوبی ها (۴۶) ، (۳۳،۲۰، ۱۲)	مجادله نیکو	
پرهیز از عیب جویی (۴۴،۳۷،۱۳، ۴۳)	زیبانگری و عیب پوشی	
نفی سخن چینی (۱۱، ۳۷) ، پرهیز از غیبت (۲۱، ۳۲، ۲۹)	سعایت نکردن	

ادامه جدول (۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با

رویکرد اسلامی

مقوله هسته ای	مقوله	مفاهیم
صلاحیتهای فردی و شخصیتی	پاسداری خاطر خلق الله	احترام به کرامت انسانی (۴۷) ، رفتار خوب با ملت و جلب رضایت مردم (۴۸،۴۳،۱۱،۲۰) ، اکرام ارباب رجوع (۳۹)
	مصادقت	صدق و راستی (۴۸) ، راست گفتاری و پرهیز از دروغ (۳۶،۱۵،۳۲،۲۴،۱۰،۲۰،۳۳) ، همانندی گفتار و کردار (۴۶،۱۱،۲۷،۳۰) ، راستگویی (۵۰) ، صداقت (۱،۶،۷،۴۳،۴۰)
	معتمد بودن	امانتداری (۳۳،۲۴،۱۰،۱۵،۳۶،۳۴،۲۷،۴۶،۱۴،۳۱،۵۰،۴۰) ، عدم خیانت امانت (۳۷،۱۳) ، در نگهداری و محافظت اموال بودن (۳۶،۱۵)
	نیک اندیشی و خوش نیستی	حسن نیت (۲۰،۳۷،۱۱،۲۹،۵۰،۵۳) ، تأویل به خیر کردن کارها (۱۰،۱۳) ، ظن و گمان بد نبردن (۴۰،۴۱)
	مصابرت در کارها	صبر در برابر مراجعان (۴۶) ، صبر و شکیبایی (۲۷) ، ۸ ، ۲۲ ، ۲۶ ، ۲۹ ، ۲۰ ، ۱۱ ، ۵ ، ۳۳ ، ۱۹ ، ۳۷ ، ۴۸ ، ۴۴ ، ۴۷ ، ۴۰ ، ۴۵ ، ۳۱ ، ۱۵ ، ۲۷ ، ۳۲ ، ۲۴ ، ۱۷ ، ۳۵) ، رفق و مدارا (۴۸) ، ۲۳ ، ۱۴ ، ۲۹ ، ۲۲ ، ۴۴ ، ۴۷ ، ۲) ، سعه صدر (۳۹) ، ۵۰ ، ۳۴ ، ۲۳) ، یقین داشتن به خدا و صبر در کارها (۳۶) ، ۱۵)
	تحبیب و ملامت	احسان (۴۸،۵) ، محبت به مردم (۳۰) ، مهربانی (۳۸،۸) ، محبت ورزی (۱۱،۴۳) ، نعدوستی (۳۷) ، خیرخواهی (۴۳)
	دوری از فجور نفس	تزکیه نفس (۱۵،۲۸) ، مبارزه و کنترل هوای نفس (۲۶) ، خویشتن داری (۴۸) ، حفظ عزت و کرامت نفس (۳۳) ، جهادگر با نفس (۳۰،۴۳) ، مقاومت در برابر نفس اماره (۱۳،۱۱،۱۶،۴۳) ، بازبینی رفتار خود و خود کنترلی (۴۵،۳۳)
	مقبولیت و نیک نامی	حسن شهرت (۳۹،۴۷) ، پاکدامنی (۳۸،۴۷) ، صلاحیت خانوادگی داشتن (۲۶،۴۵) ، داشتن حسن شهرت و نداشتن سوء پیشینه (۴۳) ، خوشنامی و حسن سابقه (۲۶،۲۰) ، سوابق روشن و افتخار آمیز (۱۷)
	فرح حسن	خوشرویی (۵۰،۲۷،۴۷) ، مهربانی و فروت نی (۴۶،۳۴،۱۵،۳۲،۱۰،۲۴،۳۵،۳۳،۲۰،۲۰،۲۶) ، پرهیز از تند خوئی و تند زبانی (۳۶) ، گشاده رویی (۳۹) ، ۴۴ ، ۴۰)
	نادیده انگاری و چشم پوشی فکورانه	پذیرنده عذر و چشم پوشی (۳۸) ، گذشت پیشه کردن (۳۲،۲۶،۳۳،۲۷،۳۸) ، عفو و بخشش (۳۱،۳۱،۱۳،۲۷،۴۶،۴۴،۴۷) ، چشم پوشی از خطاهای کوچک (۲۰) ، گذشت پیشه کردن (۳۹،۳۸،۲۷،۳۳،۲۶،۳۲) ، فرصتی برای همه (۸)
	جانبازی و جان فدایی	روحیه فداکاری (۶) ، ایثار و از خود گذشتگی (۴۷،۳۸) ، اخلاص و ایثار (۴۳) ، ایثار و فداکاری در راه خداوند (۴۲،۳۰،۲۶)

ادامه جدول(۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی

مفاهیم	مقوله	مقوله هسته ای
دعا کردن به درگاه تعالی (۱۹)، راسخ به عدالت خداوند (۴۶)، ترس از کیفر الهی و مطیع فرمان خدا بودن (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳)، خضوع و خشوع در برابر حکمت خداوند (۲۲)، باور عمیق به حق بودن وعده های الهی (۴۶)، عدم تقدم بر خدا و رسول (۳۹)، امیدواری به رحمت خداوند (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰)، پناه بردن به خدا (۲۲، ۲۳)، امید به پاداش الهی (۳۹)	تقوا و ورع الهی	صلاحیتهای ارزشی - اعتقادی
اعتقاد به معاد و آخرت (۱۴، ۱۸، ۴۳، ۲۷)، اعتقاد به آخرت و روز حساب (۴۳)، دل بسته نبودن به دنیا (۴۳)، عدم تعلق به دنیا (۲۵، ۱۹، ۲۰)، اعتقاد به وجود بهشت و جهنم (۴۶)، یقین به روز قیامت (۲۰، ۴۶).	فنای دنیا و اصالت آخرت	
عمل به فرموده های ولایت فقیه (۱۰، ۱۹، ۴۶)، سرباز ولایت (۴۳، ۳۳)، مقید به قواعد اسلام (۱۶)، اعتقاد و التزام عملی به ولایت امامان (ع) (۱۱، ۴۲، ۴۶).	ولایت مداری	
تسلیم در برابر خداوند (۶)، تبعیت پذیر (۴۳)، اطاعت از خداوند در همه زمانها (۲۶، ۴۶)، کار با قصد و نیت الهی (۳۷)، اطاعت از اوامر الهی (۲۹، ۱۹، ۶)، اجرای حکم خداوند (۱۹، ۲۲، ۴۲، ۳۴)، معیار قرار دادن قرآن و سنت در منازعات (۴۲)، متعهد به واجبات دینی (۵۰)	مطیع قوانین الهی و محوریت دین	
ایمان به خدا در کار ها (۱۱، ۲۹، ۴۲، ۱۶، ۳۵، ۳۶، ۱۵، ۴۶، ۳۷، ۳۹، ۴۰، ۹، ۲۲، ۴۲، ۴۴، ۵۰)، امر به معروف و نهی از منکر (۱۲، ۴۳، ۱۹، ۲۶).	داشتن بینش توحیدی	
پذیرش سختی ها در راه رضایت حق (۳۷)، عملگرا بودن و جهاد بی وقفه (۳۳)، روحیه جهادی (۴۷)، انقلابی و مکتبی بودن (۳۰، ۴۱)	تفکر جهادی و بسجی	
همپایی حق (۲۰)، حقیقت گویی و حقیقت جویی (۲۷)، داوری به حق و برابری مردم در حکم دادن (۱۵، ۴۰، ۲۶)، حق محوری (۴۷)، اظهار حق و ایستادگی برای آن (۴۸)، پرهیز از درهم آمیختن حق و باطل و عدم کتمان حق (۴۶)، پیروی از حق در همه فعالیتها (۲۴، ۳۴، ۴۶)، پایبند به حق و حقیقت (۶)، پذیرش حق و تسلیم در برابر آن (۴۶)	حق گرایی	

ادامه جدول(۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیت‌های مدیران سازمانها منطبق با

رویکرد اسلامی

مقوله هسته ای	مقوله	مفاهیم
صلاحیت‌های اخلاق حرفه ای	مرعی سلامت اداری و فساد ستیزی	عدم دریافت رشوه خواری (۴۵) ، جلوگیری از ویژه خواری (۲۶) ، مبارزه با فساد و تبعیض (۲۹،۳۰) ، صلابت و قاطعیت در برخورد با مفسدان و تبهکاران (۲۶)
	التزام به تعهدات و پیمانها	تطابق قول با فعل (۳۶) ، برآورده کردن قراردادها (۱) ، عهدمندی و وفای به عهد (۴۳،۳۳،۱۵،۱۸،۴۶،۲۶،۳۹)
	تعهد کاری	با وجدان بودن در وظایف (۴۲،۲۷،۳۲) ، توجه و تمرکز در وظیفه (۲۶) ، تعهد (۳۷، ۲۸، ۲۲، ۲۹، ۲۴) ، مسئولیت پذیر و پاسخگو (۴۷) ، تشویق حس مسئولیت پذیری (۳۸،۴۳،۲۷) ، حضور مدیران در صف مقدم عملیاتی (۲۲) ، پیشگامی (۴۳) ، ادای وظیفه به بهترین وجه ممکن (۳۷) ، دلسوزی در مسئولیتها (۱۱) ، قیام به وظیفه کردن (۲۰) ، وظیفه شناسی (۲۸) ، جدی گرفتن مسئولیتها (۲۱) ، توجه به اولویتهای حوزه مسئولیتی (۱۶) .
	نتیجه‌گرا بودن	ضرورت پیگیری برای رسیدن به نتیجه (۴۵،۲۲،۱۰،۱۹)
	معرفت پذیر	استفاده از تجربیات موفق دیگران (۲۶،۴۷) ، توجه به عملکرد گذشته (۲۴) ، تجربه اندوز (۳۰) ، تجربه پذیر بودن از گذشته (۳۴) ، توانایی الگو برداری از تجربه سازمانهای موفق (۳۵) ، استفاده از تجربه های حکومت‌های عادل پیش از خود (۲۶) ، عبرت از گذشتگان (۱۹،۴۱،۲۹،۲۴)
	جلوگیری از هدر رفت منابع مالی	پیدا کردن راه هایی برای کاهش هزینه ها و استفاده صحیح از منابع (۱۱،۳۵) ، صرفه جویی (۲۹) ، صرفه جویی هزینه ها (۲) .
	قاعده مند و ضابطه مدار	قانونگرایی (۳۰،۳۲،۲۰،۲۳،۹) ، پایبندی به نظم و قانون (۱۹،۲۰،۳۵،۳۷،۲۳،۲۱،۲۱،۳۵،۱۵) ، حاکمیت قانون (۲۱) ، ضابطه گرایی در مقابل رابطه گرایی (۲۱،۳۴،۱۵، ۲۷) ، داشتن نظم و انضباط (۵۰) ، رعایت قوانین و مقررات (۴۱،۴۰) ، منضبط (۴۳،۴۷،۷)
	مال اندیش و افق نگر	با وجدان بودن در وظایف (۴۲،۲۷،۳۲) ، توجه و تمرکز در وظیفه (۲۶) ، تعهد (۳۷، ۲۸، ۲۲، ۲۹، ۲۴) ، مسئولیت پذیر و پاسخگو (۴۷) ، تشویق حس مسئولیت پذیری (۳۸،۴۳،۲۷) ، حضور مدیران در صف مقدم عملیاتی (۲۲) ، پیشگامی (۴۳) ، ادای وظیفه به بهترین وجه ممکن (۳۷) ، دلسوزی در مسئولیتها (۱۱) ، قیام به وظیفه کردن (۲۰) ، وظیفه شناسی (۲۸) ، جدی گرفتن مسئولیتها (۲۱) ، توجه به اولویتهای حوزه مسئولیتی (۱۶) .
	پذیرنده نقد	انتقادپذیری (۱۱،۲۰،۳۵،۳۹) ، پذیرش خطاهای خود (۳۰،۲۲)

ادامه جدول (۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی

مفاهیم	مقوله	مقوله هسته ای
همنشینی و گفتگو با علما و دانشمندان (۲۷،۲۴،۲۲،۴۶)، گفتگو با مخالفان به جای جدل و جنگ (۲۴،۲۲).	توان مذاکره و مشافهه	صلاحیتهای اخلاق حرفه ای
گفتگو و اقناع کارکنان با استفاده از مبانی ارزشی (۲۷)، ارائه استدلالهای منطقی برای درخواستهای نابجا (۲۲)	قدرت اقناعی داشتن	
پرهیز از ستمکاری (۳۶،۳۳،۴۵)، ظلم ستیزی (۳۸،۴۶)، نفي ظلم (۱۵،۱۸،۱۳،۱۱)، یاور ظالمان نبودن (۱۳،۱۹،۱۵).	گریز از تعسف	
عدل (۴۱،۳۴،۲۳)، عدالت در تشویقها و عدالت در انتصابات (۱۸)، عدالت طلبی و عدالت محوری (۳۸،۵۰،۳۹)، برابری و برادری (۳۷،۲۸)، عادل بودن (۳۲،۲۶،۱۴)، اعتدال و میانه روی (۲۴،۲۳،۲۶)، رعایت عدل و انصاف (۲۶،۳۵،۴۲،۳۳،۲۰،۱)، عدالت در رفتارها (۵۰،۳۳،۱۸)	معدلت و مساوات طلب	
دارای اراده ای راسخ (۳۰)، مصمم و ثابت قدم در کارها (۱۴،۴۶،۳۳،۱۱،۴۳)، مقاومت (۱۴،۴۶،۳۳،۱۱،۴۳)، خستگی ناپذیر (۴۳)، تلاش، کوشش و پشتکار (۱۷،۵۰)، استقامت (۳۸،۴۸)، تحمل شرایط سخت (۲۷،۴۶)، پایداری در برابر مشکلات (۴۵،۴۴،۲۷)، همت و سختکوشی (۴۷).	پیوسته کاری و وثاقت	
عنایت به کارکنان، اعتماد و اطمینان به یکدیگر (۲۹،۳۷)، توجه به اراده همه مردم (۹)، پرهیز از دشمن تراشی (۲۶)، نفي تبعیض (۱۴،۲۶)، تأکید بر وصل به جای فصل (۲۶)	جذب حداکثری	
قاطع بودن (۴۷،۴۳،۴۵،۲۰)، قاطعیت در تصمیم (۳۸)، قاطعیت در عمل (۳۹)	قاطعیت	
بلند همت بودن (۴۵)، شهامت و جسور بودن (۳۰،۴۷)، شهامت و شجاعت (۳،۲۴،۲۳،۲۷،۴۲،۴۶،۲۶،۱۴،۳۱،۳۸،۴۳،۱۷)، دوری از سستی و تنبلی (۲۷)	مهابت و صلابت در کارها	
دفاع از ارزشها (۴۷،۴۳،۲۱،۱۳،۲۰)، احترام به سنتها (۴۴)، التزام به سنتها (۳۹)	محارست از آیینها و ارزشها	
پرهیز از انتخاب افراد بخیل و ترسو به عنوان مشاور (۲،۲۶،۴۸)، کفایت و شایستگی (۲۹)، توجه به حسن سابقه و پاکدستی در انتخاب افراد (۱۱،۱۴،۱۳،۲۰،۲۵).	شایسته گزینی	
خلاقیت و قوه ابداع (۵۰)، ابتکار عمل (۸)، مدیریت تغییر و تحول (۲)	قدرت ابتکار و نوآوری	
منافی مقام پرستی (۳۰)، عدم شیفتگی به قدرت (۴۷)، نپذیرفتن از مقام (۲۹)، ریاست طلب نبودن (۳۶،۱۵)	عدم خودکامگی و برتری جویی	

ادامه جدول (۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با

رویکرد اسلامی

مقوله هسته ای	مقوله	مفاهیم
صلاحیتهای مدیریتی	داشتن هدف و برنامه‌ای دقیق	تمرکز بر اهداف اصلی (۸، ۲۹، ۲۰)، داشتن برنامه و چشم انداز (۴۷)
	زعامت طبق موازین اسلام	ابلاغ بایدها و نبایدها (۳۳)، رهبری (۲)، قدرت فرماندهی (۲۲، ۳۴)، نشان دادن سره از ناسره (۱۹، ۲۲)
	مدیریت بحران	تحمل شرایط پیش بینی نشده (۲۷، ۲۲)، شناخت اقتضانات (۳۳، ۱۱)، توانایی مدیریت رویدادهای غیرمنتظره (۳۴)، کسب اطلاعات از پدیده های ناشناخته (۱۹)، قدرت پیش بینی صحیح (۱۵، ۲۴، ۲۲، ۳۵، ۱۹)، تحمل شرایط پیش بینی نشده با اتکا به حکمت الهی (۲۲، ۲۷).
	عدم احتجاب و احتراز از کارکنان	ارتباط با کارکنان داشتن (۲۰، ۲۹)، مهارت ارتباط با بالا دست و پایین دست (۲۸، ۱۹)، قدرت تعامل (۴۳)، دسترسی آسان زیر دستان به مدیر (۹، ۲۶، ۲۹، ۴۳، ۲۰).
	روشن بینی و تیزفهمی	هوشیاری (۴۵، ۴۱، ۲۶، ۴۲، ۳۳، ۳۴)، هوشمندی (۱۷، ۴۳)، تأکید بر ادراک حکیمانه (۱۸)، اهمیت دادن به تعقل و خردورزی (۲۸)، هوشیاری و دقت در معاهدات (۲۶)، هوشیاری و بهره گیری مناسب از فرصتها (۳۵)، تأمل خردمندانه (۳۳)، هوشیاری و ذکاوت (۳۸)، اقدامات عالمانه و عاقلانه (۱۹)، با دلیل انجام دادن کار و منطقی بودن (۲۰)، بصیرت و دشمن شناسی (۳۹، ۲۲، ۳۸)، کاردان بودن (۴۶).
	داشتن خرد ساختاری	عالم به علم مدیریت (۳۰)، دانش مدیریتی (۲)، آشنایی و تخصص در زمینه مهارتها و کارها (۱۶)، آشنایی با معیارهای پاداش (انگیزش) و تنبیه از دیدگاه اسلام (۲۷)، آشنایی با معیارهای استخدام کاری بر اساس ارزشهای کار (۲۷، ۲۲، ۱۹، ۳۵، ۱۳، ۲۷)، اشراف بر کار (۳۹)
	نسقدهی حصین و پویا	تقسیم کار (۴۶)، تناسب بین شغل و شاغل (۴۳)، سلسله مراتب و واگذاری اختیار (۳۳، ۲۳، ۴۷)، توان سازماندهی (۴۳)، افزایش استاندارد سازی و نظم دهی کار (۳۵، ۲۸)
	کل نگری و کلان بینی	جامعیت (۳۱، ۴۱، ۱۶، ۲۴)، تفکر سیستمی (۵۰)
	مدیریت خشم	تسلط بر خشم (۲۰، ۱۲، ۴۶، ۳۵، ۳۱)، نفی خشم ورزی (۱۴، ۲۶)، فرو خوردن خشم (۱۳، ۱۹)
	نظارتی و باریک اندیشی بر عملکرد کارکنان	دقت و ریزبینی در نظارت و ثبت و ضبط (۴۶، ۳۳)، کنترل و نظارت (۳۷، ۸، ۴۳، ۲۶، ۳۴)، ناظر و کنترل کننده بودن (۲۰)
رهنمونی و هدایتگر	هدایت و رهبری (۵۰)، هدایت (۴۶، ۱۱، ۹، ۳۰)، راهنمایی دیگران (۳۷)، حکومت بر قلبها (۲۸، ۳۳)، رهبری از جنس مردم (۴۵)	

ادامه جدول (۴): فرا ترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با صلاحیتهای مدیران سازمانها منطبق با

رویکرد اسلامی

مفاهیم	مقوله	مقوله هسته ای
پاسخ قاطع به ابهامات و سؤالات (۹،۳۳،۲۱)، روشنگری (۱۵،۱۰،۹)، قدرت استدلال (۵۰)	چیره زبانی و قدرت تفهیم	صلاحیتهای مدیریتی
مشارکت در کارها (۲۳،۱۹)، مشورت در کارها (۶،۳۶)، دوری از یک رأی بودن (۳۶)، شورا (۵)، همگرا کننده افکار (۳۰)، برخورداری از روحیه گروهی (۱۵)، مشاوره و بهره مندی از نظرهای دیگران (۱۵،۲۹)، مشارکت پذیری (۳۲،۱۲،۳۴،۸،۳۳،۲۰،۳۷،۳۰،۳۷،۲۰،۳۳،۸،۳۴،۱۲،۳۲)، مشارکت و اهمیت دادن به گروه (۵۰)، مشارکت ذی نفعان در تصمیم گیری (۴۷)	تفکری گروهی و مدیریت مشارکت جو	
بصیرت در تحلیلها (۲۷،۱۲،۲۹،۲۰،۳۵)	تفکر راهبردی	
توانایی انتقال پیام (۲۱،۳۶،۱۶،۴۵،۳۳،۳۵،۱۵)، داشتن فن بیان (۴۷)، توان سخنوری و تبیین مسائل برای پیروان (۱۷)، فصاحت، بلاغت و شیوایی بیان (۲۲،۳۶،۱۴،۴۵،۱۹،۴۲،۱۵)	فرانمایی در پاسخگویی	
وقت شناسی (۵۰،۱۹،۳۲،۲۲،۳۹)، زمان بندی (۴۶)، موقعیت شناسی و رعایت زمان و مکان (۲۴،۲۷،۲۶)، پرهیز از تعلل در کارها (۲۶،۴۳)، تشخیص فرصت ها (۴۷،۲۶،۴۹)، پرهیز از شتاب زدگی (۲۶،۱۵،۲۰)	مدیریت زمان	

جدول (۴)، حاکی از فراترکیب مبانی نظری و پژوهشها در ارتباط با صلاحیت مدیران سازمانها منطبق با رویکرد اسلامی است. بیشترین مؤلفه‌های اصلی استخراج شده از پیشینه‌ها در صلاحیتهای اخلاق حرفه ای جای گرفته است به طوری که این مقوله اصلی ۱۲ مقوله فرعی است که همین امر می تواند بیانگر نقش بسیار مؤثر این بعد در ابعاد صلاحیت مدیران سازمانها باشد؛ از این رو با فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی، الگویی از صلاحیتهای مدیران سازمانها ترسیم شد که حول چهار محور فردی و شخصیتی، ارزشی- اعتقادی، اخلاق حرفه ای و مدیریتی، ترسیم شده است. در شکل (۱) این الگو ارائه شده است.

خودکامگی و برتری جویی است. صلاحیت مدیریتی به عنوان آخرین مقوله هسته‌ای، دارای ۶۱ مقوله فرعی شامل داشتن هدف و برنامه دقیق، زعامت طبق موازین اسلام، مدیریت بحران، عدم احتجاج و احتراز از کارکنان، روشن بینی و تیز فہمی، داشتن خرد ساختاری، نسقدهی حصین و پویا، کل نگری و کلان بینی، مدیریت خشم، نظاره گری و باریک اندیشی بر عملکرد کارکنان، رهنمونی و هدایت گری، چیره زبانی و قدرت تفہیم، تفکر گروهی و مدیریتی مشارکت جو، تفکر راهبردی، فرآینمایی در پاسخگویی و مدیریت زمان را می توان دیگر ابعاد صلاحیت مدیران سازمانها بیان کرد.

۷. نتیجه گیری

انتخاب و به کارگیری مدیران شایسته از الزامات تعالی سازمانها است. قرآن کریم با بیان اصول و ویژگیهای اساسی رهبران و مدیران جامعه انسانی، بر ایند مثبت چنین مدیریتی را در سیره پیامبران الهی ذکر می کند؛ لذا بهترین روش مدیریت، روشی است که با اصول مدیریت رحیمانه پروردگار، که در قرآن کریم بیان شده است، هماهنگ باشد. ابعاد صلاحیت استخراج شده در این پژوهش، می تواند در انتخاب، ارتقاء، ارزیابی و تشویق مدیران مورد استفاده قرار گیرد. از نتایج پژوهش قابل استنباط است که صلاحیت مدیران تحت تأثیر عوامل متعدد چون صلاحیتهای فردی و شخصیتی، صلاحیتهای ارزشی - اعتقادی، صلاحیتهای اخلاق حرفه‌ای و صلاحیتهای مدیریتی قرار می گیرد.

در پژوهش، صلاحیت فردی و شخصیتی با نتایج پژوهشهای مرادی ایدیشه (۱۳۹۸)، ماه بانویی و نقی پور فر (۱۳۹۳)، شاه علی و دوالی (۱۳۹۶)، موسوی و امامی (۱۴۰۰)، ریاض عباسی (۲۰۲۲)، مویس و همکاران (۲۰۱۸)، ترابی و همکاران (۱۳۹۵)، پیری و همکاران (۱۳۹۹)، گنجعلی و همکاران (۱۳۹۲)، همسو است. ساده زیستی از نظر اسلام و فرهنگ دینی، یکی از ارزشهای معنوی و متعالی به شمار می آید. هر چند ساده زیستی، ارزش است اما برای مسئولان و مدیران جامعه ضرورت دارد؛ چرا که موجب می شود توده مردم، مسئولان و مدیران جامعه را از خود بدانند. جاه طلبی و امتیازخواهی دولتمردان و قرار گرفتن آن در طبقه ممتاز و بیگانه از زندگی توده‌ها، نقطه آغاز انحراف و انحطاط جامعه است. امتیاز خواهیهای کارگزاران، جامعه را به سمت بی‌عدالتی اجتماعی سوق می دهد؛ ارزشهای معنوی و انقلابی را کم رنگ می سازد و فرهنگ اشرافیگری، ثروت اندوزی و تجمل‌گرایی را گسترش می دهد و لذا جامعه را از درون پوک و بی ارزش می سازد. مدیریت در اسلام، قبل از اینکه ریاست مداری باشد، خدمتگزاری است.

مدیر در این منصب با تیغ مدیریت در جهت خدمت به خلق خدا، اقامه عدل و داد، رفع ظلم و تبعیض و بی عدالتی قیام می کند. آن دسته از مدیرانی که مدیریت بر تشکیلات را زمینه تجلی ویژگیهای ناروای شیطانی می دانند و این میدان را بهترین عرصه تاخت و تاز غرورها و شیطنتهای خود به شمار می آورند، هرگز مدیر اسلامی و انسانی نخواهند بود. مدیران به سبب مسئولیتی که به آنها سپرده شده است و با مردم سر و کار دارند، باید صداقت و راستی را سرلوحه خود قرار دهند تا ضمن جلب اعتماد مردم بخوبی بتوانند کارها را به نتیجه مطلوب برسانند. مصابرت در کارها، موجب دوراندیشی و واقع نگری مسئولان و مدیران می شود. نقش اخلاق مدیر را در گرم نگهداشتن شوراهای، برانگیختن انگیزه‌ها، انسجام واحدها و سرعت بخشیدن به کارها و به دست آوردن نتایج مثبت نمی توان انکار کرد. قرآن کریم یکی از عوامل بسیار مؤثر را در مدیریت پیامبر، روح سرشار از رحمت، لطافت و عواطف گرم آن حضرت می داند و می فرماید اگر دارای دلی سخت و روحی خشک بودی مردم از اطراف تو پراکنده می شدند. مدیران باید در برخورد با افراد، گذشت داشته باشند و در مقابل برخی از خطاهای آنان، خود را به تغافل بزنند. یکی از منفورترین اخلاقها خیانت در امانت است بویژه اینکه جنبه عمومی و همگانی داشته باشد؛ زیرا آنچه به دست مدیران سپرده شده، امانتی از سوی مردم به آنان است. خیانت در آن، خیانت به همه جامعه خواهد بود. مدیران سازمانها باید از برملا کردن عیوب همکاران، که موجب شکستن روحیه و شخصیت آنان می شود، جداً خودداری کنند. امیرالمؤمنین علی (ع) می فرماید همانا مردم را عیب هایی است که سزاوارترین افراد برای پوشاندن آنها حاکم و مدیر جامعه است. در صدد کشف عیوب پنهانی مردم نباش؛ بلکه وظیفه داری آنچه را بر تو آشکار شده است، اصلاح کنی و آنچه از تو مخفی است، خداوند خود درباره اش حکم خواهد کرد. صلاحیتهای ارزشی - اعتقادی با نتایج پژوهشهای میار و همکاران (۱۳۹۸)، ایمانی و قدرتی (۱۳۹۵)، ذاکری قزآنی و بورقانی فراهانی (۱۳۹۶)، حسینیان و همکاران (۱۳۹۲)، قاضی (۲۰۲۰) و سبحانی یامچی (۱۳۹۸)، همسو است. تقوا از تجلیات ایمان و مناسبات صحیح انسانی است. مدیران اسلامی با عنایت به وظایف، سختی‌ها و تنگناهای زیادی پیش رو دارند؛ لذا هر اندازه تقوای آنها بیشتر باشد، استوارتر و موفقتر خواهند بود. مدیر اسلامی زمانی می تواند در مسیر معادگرایی حرکت کند که به فرهنگ قرآنی مجهز، و به اجرای آن در جامعه مصمم باشد. در این صورت افراد جامعه می توانند به سرمنزل مقصود، که همان قرب الهی است، دست یابند. تفکر جهادی را می توان ذیل تفکر انقلابیگری تعریف کرد؛ چرا که مدیر با عشق و ایمان به خدا با دشمن شناسی و گامهای بلند و دارای شتاب، مدبرانه و با روحیه خستگی ناپذیر به سمت آرمانهای بزرگ انقلاب حرکت می کند. مدیر موفق

اصل ولایتمداری را سرلوحه کار خود قرار می‌دهد. ولایتمداری مقدمه مدیریت جهادی است. هرچه مدیران به ولایتمداری نزدیکتر شوند بهره بیشتری از چشمه های معنوی خواهد برد. صلاحیتهای اخلاق حرفه‌ای با نتایج پژوهشهای ذاکری قزآنی و بورقانی فراهانی (۱۳۹۶)، رضیمی و همکاران (۲۰۱۴)، احمدی و همکاران (۱۳۹۳)، چندیو و چندیو (۲۰۲۱)، گنجعلی و همکاران (۱۳۹۲)، سید جوادین و همکاران (۱۳۹۴)، خلیلی جولرستانی و رضایی (۱۳۹۷)، رضالو و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. مدیری که در گفتار و رفتار خویش، عدالت را رعایت کند، اعتماد و وفاداری را در سازمان به ارمغان می‌آورد و تعهد را می‌افزاید. این مهم به سلامت اداری و پرهیز از فساد در سازمان کمک می‌کند و زمینه تحول و توسعه سازمانی را فراهم می‌سازد. مدیر باید حقگرا، مطیع قانون و مجری عدالت باشد. شرط اول قانونمندی، شناخت قوانین و بعد ایمان و تعهد در اجرای قانون است؛ در غیر این صورت سازمان، دچار افول، سردرگمی و فساد اداری خواهد شد. پاکدستی مدیران در مدیریت از دیدگاه اسلام، اصلی مهم و حیاتی است. مدیری که خود آلوده فساد باشد نمی‌تواند بر زیرمجموعه خود نظارت و کنترل لازم داشته باشد. مدیر شایسته کسی است که در اداره سازمان و افراد تحت مدیریت خود کمتر دچار تردید و ضعف در تصمیم‌گیری شود و با قاطعیت تمام موانع پیشرفت کار را از سر راه بردارد. عدم قاطعیت مدیر و دو دلی، باعث می‌شود که تردید، ابهام و سردرگمی به همه بدنه سازمان سرایت کند و کارها در زمان مناسب به انجام نرسد و سازمان به اهداف مورد نظر دست نیابد. انتقادپذیری از مهمترین ویژگیهای مدیران شایسته است. نقدپذیری، تعالی مدیران را به ارمغان می‌آورد. انعطاف‌پذیر و انتقادپذیر نبودن مدیران، نقطه مقابل جلب مشارکت کارکنان است. وجود این رفتار در مدیران، آنان را از کسب امتیاز عقلانیت جمعی محروم می‌کند و تأثیرات سوء این رفتار در سازمان قابل مشاهده خواهد بود. اگر در سازمان انتقاد با خلوص نیت و خیرخواهی اصل شود، گرمی، نشاط و محبت حاکم، و بدون تردید سلامت و صلابت آن سازمان تضمین می‌شود. قوه جاذبه مدیر باید از نیروی دافعه او بیشتر باشد. سردی، تندی رفتار، عدم سازش و ناتوانایی مهار احساسات مدیران، باعث دلسردی و پراکندگی کارکنان می‌شود. یکی از ویژگیهای مدیر اسلامی، به جا آوردن عقود و پیمانها است. امام علی(ع) می‌فرماید اصل دینداری ادای امانت و پایبندی به عهد و پیمانها است. یکی از عوامل تضعیف‌کننده ارتباط و پیوند بین کارکنان و مدیران تأمین نشدن وعده‌ها و پیمانهای است که مدیر قول آنها را می‌دهد. مهابت و صلابت در کارها یکی از صفات مهم مدیران است تا بتوانند از حق دفاع، و علیه خلاف و ناحقی مبارزه کنند. افراد آگاه، با سابقه، امین و درستکار اما فاقد شهامت، هرگز نمی‌توانند مدیر و فرمانده خوبی باشند. خودکامگی و

برتری جویی از آسیب های جدی در نظام مدیریتی است به طوری که به تضعیف کارآمدی و دور شدن از اهداف نظام منجر می شود. قدرت در هر سازمانی هنگامی ارزش دارد که وسیله اجرای دستور الهی و برپایی حق، عدالت و خدمت رسانی به مردم باشد. اگر مدیران قدرت را ابزار سلطه گری بدانند و با هر وسیله ای اهداف خویش را دنبال کنند و حقوق مردم را نادیده بگیرند، قدرت مال مذموم به شمار می آید. مال اندیشی و افق نگری، یکی از شرایط مدیریت خردمندانه و منطقی است. مدیریت بدون توجه به این امر نمی تواند سازمان را به سرمنزل مقصود برساند. مدیرانی که قبل از هر کاری با آینده نگری، زوایای مختلف را بررسی، و امکانات لازم را پیش بینی می کنند، تصمیمات استوارتری می گیرند و میزان موفقیت سازمان را افزایش می دهند. حضرت علی (ع) در خطبه ۱۵۴ می فرماید: بینادل خردمند، پایان خویش می بیند و پستی و بلندی و نشیب و فراز خود را می شناسد. صلاحیتهای مدیریتی با نتایج پژوهشهای ریاض عباسی (۲۰۲۲)، رضیمی و همکاران (۲۰۱۴)، تاجمیر ریاحی و همکاران (۱۳۹۶)، شاه علی و دوالی (۱۳۹۶)، ماه بانویی و نقی پورفر (۱۳۹۳)، حسینیان و همکاران (۱۳۹۲)، خدیوی و همکاران (۱۳۹۴)، رحیمی (۱۳۹۰) همسو است. داشتن هدف و برنامه ای دقیق از الزامات و شرط موفقیت مدیران است. طبق آیه ۹ سوره صف، مدیرانی که هدف و برنامه دقیق و مدونی دارند بر رقبای درون و برون سازمانی فائق خواهند آمد. مدیر باید قدرت تفهیم و مقصود را داشته باشد و رعایت زیبایی و نظام سخن را بنماید. امام علی (ع)، می فرماید بهترین کلام آن است که با نظام خوب زبینه شده باشد و خواص و عام آن را بفهمند. هرچه شعاع مدیریت گسترده تر باشد، نیاز مدیر به گویاتر بودن زبان و رساتر بودن سخن نیز بیشتر است. مدیران باید در مقابل مشاهده نارساییهای زیردستان، سنجیده و با فکر و عمل کنند و از تندی، خشم و عصبانیت بیجا پرهیز کنند. امام علی (ع) می فرماید از خشمی که می توان از آن رها گردی شتاب نداشته باش و به زیردستان نگویند که به من فرمان داده اند و من نیز فرمان می دهم، پس باید اطاعت شود؛ چرا که خود بزرگ بینی، دل را فاسد، و دین را پژمرده می سازد و در ادامه می فرماید تندی زبانت را در اختیار خود گیر و با پرهیز از شتابزدگی و با فروخوردن خشم، آرامش و اختیار نفس را به دست گیر. روشن بینی و تیزفهمی بر عملکرد کارکنان از وظایف اصلی مدیران است که به ارتقای بهره وری آنان منجر خواهد شد. مدیران متخصص با آگاهی و دانش کافی نسبت به کارها می توانند مسائل و مشکلات سازمان را بهتر درک کنند و به راه حل مطلوبتری دست یابند. بنیان نهادن رویکرد مدیریت مبتنی بر صلاحیت از طریق به کارگیری شایستگان، استقرار فرایندهای شایسته سالاری، تغییر نگاه از رویکرد مبتنی بر شغل به رویکرد مبتنی بر شایستگی و توجه به پرورش مدیران و رهبران شایسته، ضرورت نیاز به الگوی جامع مدیریت مبتنی بر صلاحیت را

تقویت می‌کند. هر گاه مدیرانی با صلاحیت، در رأس سازمان، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. مدیران شایسته، سرمایه راهبردی به شمار می‌رود. توفیق در ایفای نقش و اجرای این مسئولیت سنگین، نیازمند انتخاب و انتصاب مدیران بر اساس نظام شایسته سالاری آن هم با توجه به رویکرد اسلامی در کشوری مسلمان است. تمرکز بر استفاده از روش کدگذاری از محدودیت این پژوهش است.

۸. پیشنهادهای کاربردی

- نهادینه سازی الگوی صلاحیت مدیران در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجتماعی با توجه به اصول و ارزشهای انسانی و اسلامی.
- صلاحیتهای معرفی شده به معیارهای عینی تبدیل شود و با عنایت به این صلاحیتهای، برنامه‌های توانمندسازی و تعالی حرفه‌ای مدیران را طراحی و اجرا کرد و با بهره‌گیری از آن به ارزیابی داوطلبان واجد شرایط موقعیت‌های مدیریتی پرداخت.
- توجه و تأکید بر تقویت ارزشهای اسلامی و الگوهای شایستگی مدیران اسلامی در طراحی هدایت و مدیریت منابع انسانی سازمانها
- تعریف و تدوین شاخصهای نظارت و ارزیابی در چارچوب نظام مدیریتی و الگوی شایستگی مبتنی بر منابع و آموزه‌های غنی اسلامی در سازمانها
- پیشنهاد می‌شود اصول، مبانی و روشهای مدیریت اسلامی را نیز در قالب دوره‌های ضمن خدمت آموزش داد.
- خدمت به افراد نماد انسانیت شمرده شود و آموزش مداوم اخلاق حرفه‌ای با استفاده از آموزه‌های دینی و بر مبنای آموزه‌های عالی دین مبین اسلام هدف توسعه مدیریت سازمانها قرار داده شود.
- سمینارها و نشست‌هایی برای گسترش مفهوم شایستگی مدیران مبتنی بر مدیریت اسلامی در سازمانها برگزار شود که قطعاً نتایج خوبی برای سازمان به بار خواهد آورد.

۹. سپاسگزاری

در پایان این مقاله لازم است از تمام کسانی که در اجرا و چاپ این مقاله، محقق را یاری کرده‌اند، قدردانی و تشکر شود.

فهرست منابع

- آزادی، محمدحسین؛ محمدپور، علی اصغر و برومند، کرامت اله. (۱۳۹۹). شایسته سالاری منابع انسانی بر اساس آموزه های اسلامی: نظریه داده بنیاد. فصلنامه منابع انسانی ناجا، س چهاردهم، ش ۶۰، ص ۱۰۹-۱۳۴. قابل بازیابی از: http://journals.police.ir/article_94909.html
- آقا محمدی، صمد؛ جهانگیر فرد، مجید؛ حاج علیان، فرشاد و مجیبی، تورج. (۱۳۹۸). تدوین الگوی شایستگی های دینی رهبران نظامی. نشریه علمی مدیریت اسلامی، س ۲۷، ش ۱، ص ۶۵-۸۸. قابل بازیابی از: https://im.ihu.ac.ir/article_204554.html
- آقا محمدی، جواد. (۱۳۹۶). ارائه چارچوبی برای تبیین شاخص های مدیران بر اساس معیارهای اسلامی به روش سنتز پژوهی. دو فصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت، س ۶، ش ۱۲، ص ۴۱-۶۲. قابل بازیابی از: http://im.rihu.ac.ir/article_1492.html
- احمدی، سید علی اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی فر، محمد جواد و فاضلی کبریا، حامد. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از شیوه تحلیل مضمون و ISM. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، س هفدهم، ش ۶۴، ص ۲۷-۵۵. قابل بازیابی از: http://www.bsqr.ir/article_80380.html
- ایمانی، عبدالمجید و قدرتی، سمانه. (۱۳۹۵). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام. پژوهشهای مدیریت عمومی، س نهم، ش ۳۳، ص ۱۹۱-۲۲۱. قابل بازیابی از: https://jmr.usb.ac.ir/article_2855.html
- ابراهیمی، صلاح الدین؛ خنیفر، حسین؛ فیاضی، مرجان و غلامی، بهمن. (۱۳۹۹). مدیران عالی آموزش و پرورش: شناسایی شایستگی ها و توانمندیهای مورد نیاز و ارائه مدلی برای سنجش و ارزیابی شایستگی ها. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، س هفتم، ش ۲۴، ص ۵۳-۸۷. قابل بازیابی از: <http://istd.saminattech.ir/Article/31075>
- احمدی، علی اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی فر، محمد جواد و فاضلی، کبریا. (۱۳۹۲). مدلسازی شایستگی های منابع انسانی بر اساس آموزه های نهج البلاغه (مطالعه موردی: سنخیت سنجی شایستگی های منابع انسانی در دانشگاه امام صادق(ع)). فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، س دوم، ش ۱، ص ۸۳-۱۰۷. قابل بازیابی از: <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/302229>

- انوری، سیدرضا و صفری، علی آقا. (۱۴۰۰). ویژگیهای مدیران امین از منظر قرآن (با محوریت بیانیه گام دوم انقلاب). دو فصلنامه علمی تخصصی مطالعات قرآن پژوهی نور وحی، س ۶، ش ۱۲، ص ۴۰-۵. قابل بازیابی از: http://mpn.journals.miu.ac.ir/issue_1168_1546.html
- اسماعیلی، امیرسام. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی های مدیران اسلامی ایرانی، چهارمین همایش بین المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، ص ۱۵-۱، اردیبهشت ماه ۱۴۰۰، تهران.
- بلالی شهسواری، سجاد؛ یعقوبی، نورمحمد و وفادار، میلاد. (۱۳۹۸). واکاوی، اولویت بندی و ارائه الگوی شایستگی های محوری مدیران (مورد مطالعه: ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان). پژوهش های مدیریت عمومی، س دوازدهم، ش چهل و پنج، ص ۱۳۴-۱۰۹. قابل بازیابی از: https://jmr.usb.ac.ir/article_5142.html
- بهراد، آرمان؛ سبک رو، مهدی و طباطبایی نسب، سید محمد. (۱۳۹۷). طراحی مدل شایستگیهای روسای گروه های مالیاتی در سازمان امور مالیاتی کشور (یک رویکرد کیفی). پژوهشنامه مالیات، دوره ۲۶، ش چهارم، ص ۹۱-۶۵. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=560709>
- پیروز، علی آقا. (۱۳۹۶). فلسفه مدیریت اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی قبسات در حوزه فلسفه دین و کلام جدید، س بیست و دوم : ۱۶۶-۱۴۳. قابل بازیابی از: http://qabasat.iict.ac.ir/article_26402.html
- پیری، رمضان؛ عباس پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ ملکی، حسن و اسکندری، حسین. (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مدیران آموزشی بر اساس آموزه های قرآن کریم. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، دوره هشتم، ش ۱، ص ۲۱۷-۱۹۱. قابل بازیابی از: https://journals.uok.ac.ir/article_61372_7b47f58f09d2e82dc7c4974b5b9ed5c6.pdf
- پیکرنگار، عبدالله؛ آل هاشم، سید محمد علی و پورصادق، ناصر. (۱۳۹۵). الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی بر اساس ارزشهای انقلاب اسلامی (مطالعه موردی ارتش جمهوری اسلامی ایران). فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، س هفدهم، ش ۶۵، ص ۲۱۳-۱۸۹. قابل بازیابی از: https://sds.sndu.ac.ir/article_732.html
- پورصادق، ناصر. (۱۳۹۷). شایستگی های فرماندهان دفاع مقدس در مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه. فصلنامه علمی مطالعات دفاع مقدس، دوره ۴، ش ۴، ص ۱۲۰-۹۵. قابل بازیابی از: https://hds.sndu.ac.ir/article_650.html

- ترابی، یوسف؛ شریعتی، مسعود و درخشان، کیومرث. (۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیر شایسته مبتنی بر نهج البلاغه بر اساس روش داده بنیاد. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، س یازدهم، ش دوم، ص ۱۹۰-۱۷۱. قابل بازیابی از:

http://www.pmsq.jrl.police.ir/article_18323.html

- تاجمیر ریاحی، جواد؛ صفری، علی و شاملی، نصرالله. (۱۳۹۶). تبیین ابعاد رهبری سازمانی بر مبنای نظام ارزشی اسلام با استفاده از آموزه های نهج البلاغه. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۵، ش ۲، ص ۹۳-۱۱۳. قابل بازیابی از:

https://im.ihu.ac.ir/article_201901.html

- جعفری راد، سعیده؛ قربان حسینی، مسعود؛ امینی، زین العابدین و رستمی بشمینی، مجید. (۱۴۰۰). طراحی الگوی اخلاق حرفه ای مدیران مبتنی بر منابع دینی. فصلنامه علمی پژوهشی سبک زندگی با محوریت سلامت، دوره ۵، ص ۷۴-۶۴. قابل بازیابی از:

<https://islamiclifej.com/article-1-910-fa.html>

- چراغ بیرجندی، کاظم؛ پیمانی زاد، حسین؛ کشتی دار، محمد و فهیم دوین، حسن. (۱۳۹۷). مدل یابی ساختاری الگوی شایستگی مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها منطبق بر فرهنگ اسلامی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۶، ش ۲۱، ص ۹۳-۸۱. قابل بازیابی از:

<http://ntsmj.issma.ir/article-1-1122-fa.html>

- چیت ساز، احسان؛ ذوالفقار زاده، محمد مهدی و غیاثی ندوشن، سعید. (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی های محوری مدیران فرهنگی- اجتماعی دانشگاه ها در ایران اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲، س اول، ش ۲، ص ۴۸-۲۷. قابل بازیابی از:

<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=212027>

- حصیرچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا و فرهی بوزنجانی، برزو. (۱۳۹۰). الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (حضرت آیت ... العظمی امام خامنه ای (مدظله العالی)). فصلنامه نظارت و بازرسی، س پنجم، ش ۱۷، ص ۳۸-۷. قابل بازیابی از:

http://si.jrl.police.ir/article_9978_463eaf108dc124f91dd18646c2421384.pdf

- حسینیان، شهابت؛ نادری، محمد و رشیدی، سیروس. (۱۳۹۲). معیارهای شایستگی در مدیریت اسلامی (از نظر مسئولان ارزشیابی و انتصابات بازرسی کل و نظارت و ارزیابی ساعس). نشریه بصیرت و تربیت اسلامی، ش ۲۷، ص ۶۳-۴۵. قابل بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1043132>

- حاج حسینی، رقیه؛ شجاعی، احمد و عبدالرحیمی، علیرضا. (۱۳۹۸). سنتز پژوهی تبیین مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه با تأکید بر مدیریت شایسته سالار. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، س هفتم، ش ۲۸، ص ۹۷-۷۹. قابل بازیابی از:

https://nab.basu.ac.ir/article_3147.html

- خدیوی، اسداله و احمدیان، بهمن. (۱۳۹۴). شایستگیهای مدیران از منظر مدیریت اسلامی، ص ۲۱-۱. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، خردادماه ۱۳۹۴.

- خلیلی لرستانی، سید احمد و رضایی، صادق. (۱۳۹۷). شناسایی معیارهای شایسته گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تأکید بر آیات قرآن کریم. فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، س سیزدهم، ش ۱، ص ۷۰-۴۹. قابل بازیابی از:

http://pmsq.jrl.police.ir/article_18866.html?lang=fa

- دانایی فرد، حسن. (۱۳۹۲). چالش های مدیریت دولتی در ایران، چ ششم. تهران: انتشارات سمت.

- درزی، قاسم و صدریه، پیام. (۱۳۹۴). نگرشی میان رشته ای به حکمرانی خوب؛ زمینه مند سازی حکمرانی خوب در قرآن و نهج البلاغه. فصلنامه النهج، ش ۴۶، ص ۱۲۶-۱۰۳.

قابل بازیابی از: http://www.nahjmagz.ir/article_42200.html

- دهقانی سلطانی، مهدی؛ آل طه، حمیدرضا؛ قهری شیرین آبادی، الهه و طاهری، هادی. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی های مدیران ایرانی اسلامی در سازمانهای دولتی. نشریه علمی پژوهشی بهبود مدیریت، سال نهم، ش ۲، ص ۱۲۰-۹۷. قابل بازیابی از:

<https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/96837>

- داوودی، احسان؛ ودادی، احمد؛ رضاییان، علی و غلامزاده، داریوش. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی مدیران ارشد پالایشگاه های گاز در مجتمع گاز پارس جنوبی. فرایند مدیریت توسعه، دوره ۳۳، ش ۴، ص ۹۶-۷۱. قابل بازیابی از:

http://jmdp.ir/browse.php?a_code=A-10-4228-2&slc_lang=fa&sid=1

- ذاکری قزآنی، زهرا و بورقانی فراهانی، سهیلا. (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی مدیران بر مبنای الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت در چارچوب فرهنگ سازمانی اسلامی، ص ۲۰-۱. سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران، شهریور ماه ۱۳۹۶.

- رضوانی چمن زمین، موسی؛ محمدی، وحید و آقاپار ماکوئی، نگین. (۱۳۹۷). مروری بر مدیریت اسلامی (ضرورت مدیریت اسلامی برای حکومت های اسلامی). نشریه آفاق علوم انسانی، س دوم، ش ۱۷، ص ۱۰۵-۸۹. قابل بازیابی از: <https://www.magiran.com/paper/1896519>
- رحیمی، محمدرضا. (۱۳۹۰). شایسته سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی. اسلام و پژوهش های مدیریتی، س اول، ش سوم، ص ۶۲-۳۵. قابل بازیابی از: <http://modiriyati.nashriyat.ir/node/30>
- رضالو، مهدی؛ فضل الهی، سیف اله و بختیاری، ابوالفضل. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل و شاخصهای اخلاق حرفه ای مدیران مدارس دوره متوسطه شهر تهران بر اساس آموزه های دینی. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۴، ص ۵۶۵-۵۴۷. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/445213>
- سید جوادین، سیدرضا؛ سعادت نهاد، محمدحسین؛ امیری، مجتبی و لسانی فشارکی، محمدعلی (۱۴۰۰). شناسایی شایستگی های مدیران اصلح؛ تحقیق موضوعی در قرآن کریم. نشریه علمی پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، س ۱۳، ش ۴، ص ۱۱۴-۸۵. قابل بازیابی از: https://hrmj.ihu.ac.ir/article_206705.html
- سبحانی یامچی، محمد. (۱۳۹۸). شاخصهای نیروی انسانی کارآمد نظام از منظر نهج البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، س هفتم، ش ۲۵، ص ۱۰۰-۸۱. قابل بازیابی از: https://nab.basu.ac.ir/article_2712.html
- سیدجوادین، سیدرضا؛ ماه بانویی، بهاره و قاسمی، روح اله. (۱۳۹۴). ترسیم روابط علت- معلولی شایستگی های مدیریتی حضرت موسی (ع) با به کارگیری دیماتل خاکستری. مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۰، س چهارم، ش ۲، ص ۲۲۶-۲۰۷. قابل بازیابی از: https://miu.nahad.ir/article_300.html
- سیدجوادین، سیدرضا؛ نسبی، نرجس السادات و یوسفی، علیرضا. (۱۳۹۹). ویژگیهای مدیران شایسته از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، س پنجم، ش ۴، ص ۲۶۹-۲۵۲. قابل بازیابی از: https://mshsj.ssu.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-308-1&slc_lang=fa&sid=1
- شاهنوشی، مجتبی و دادخواه، میترا. (۱۳۹۶). موانع تحقق شایسته سالاری در سازمانهای دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس. جامعه شناسی کاربردی، س بیست و هشتم، ش سوم، ص ۱۲۸-۱۹۵. قابل بازیابی از: https://jas.ui.ac.ir/article_21718.html

- صادقی، احمدعلی؛ حسینی، محمدعلی و محمدخانی، کامران. (۱۴۰۰). شناسایی و تبیین ابعاد، مؤلفه ها و شاخصهای شایستگی های مدیران و مقایسه با وضعیت موجود سازمان امور مالیاتی کشور. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، س هشتم، ش ۲۸، ص ۱۳۶-۱۱۵. قابل بازیابی از: <http://istd.saminattech.ir/Article/31201>

- صفایی، صفی اله؛ موسیوند، مریم و صفایی شکیب، علی. (۱۳۹۷). بررسی شاخصهای شایستگی مدیران از نگاه امام علی (ع). اسلام و پژوهش های تربیتی، س هفتم، ش دوم، ص ۴۱-۲۳. قابل بازیابی از: <http://modiriyati.nashriyat.ir/node/162>

- عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های شایستگی مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره پنجم، ش اول، ص ۱۷۲-۱۵۱. قابل بازیابی از: <https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/197701>

- علی پور، نسرین؛ نوروزی، داریوش و نوریان، محمد. (۱۳۹۷). سنتز پژوهی مؤلفه های مؤثر بر کیفیت محیط های یادگیری. فصلنامه فناوری آموزش و یادگیری، س چهارم، ش ۱۴، ص ۱۰۳-۷۱. قابل بازیابی از: https://jti.atu.ac.ir/article_11978.html

- علیجان نوده پشنگی، مجید و عزیزی، حمیده. (۱۳۹۳). توجه به تعالیم اسلامی ضرورتی بایسته در تعیین استانداردهای شایستگی مدیران آموزشی، ص ۹-۱. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی، مرودشت، آذر ماه ۱۳۹۳.

- فرهمندنیا، حوریه و مختاریان پور، مجید. (۱۳۹۶). الگوی شایستگی مدیران جهادی بر مبنای بیانات حضرت امام (قدس سره) و مقام معظم رهبری (دام ظلّه). فصلنامه علمی پژوهش های انقلاب اسلامی، س ششم، ش ۲۲، ص ۲۳۱-۲۰۳. قابل بازیابی از: http://www.roir.ir/article_63463.html

- فرهی بوزنجانی، برزو؛ مهدوی، موسی و ظهیری اصل، جاسم. (۱۳۹۰). تراز شایستگی مدیران و فرماندهان در یک سازمان نظامی. فصلنامه نظارت و بازرسی، س پنجم، ش ۱۸، ص ۲۵-۷. قابل بازیابی از: http://si.jrl.police.ir/article_9971.html

- قانع، امیررضا؛ قانع، الهه و اصغری، عبدالرضا. (۱۳۹۷). کندوکاوی در شاخصه های مدیریت اسلامی؛ با محوریت مدیریت علوی. فصلنامه علمی تخصصی رهیافت فرهنگ دینی، س اول، ش ۴، ص ۴۹-۳۵. قابل بازیابی از: http://www.farhangedini.ir/article_92033.html

- قربان نژاد، پریسا و عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۲). الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه امام علی (ع). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره ۱۳۹۲، ش ۱۵، ص ۲۲-۱۷. قابل بازیابی از: http://www.jdem.ir/article_417.html

- قربان نژاد، پریسا و عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی: مطالعه ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی ۱۱، س پنجم، ش ۱، ص ۳۷-۴۸. قابل بازیابی از: https://miu.nahad.ir/article_341.html

- کرمانی، بهناز؛ درویش، حسن؛ سرلک، محمدعلی و کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی های مدیران بیمارستان ها. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۶، ش ۴، ص ۶۴-۵۸. قابل بازیابی از: <http://jhpm.ir/article-1-776-fa.html>

- گنجعلی، اسدالله؛ تیموریان، مرتضی و عبدالحسین زاده، محمد. (۱۳۹۲). بررسی معیارهای شایستگی در قرآن. اسلام و پژوهش های مدیریتی، س سوم، ش اول، ص ۱۱۴-۹۱. قابل بازیابی از: <http://modiriyati.nashriyat.ir/node/74>

- موسوی، سمیرا سادات و امامی، سیده رباب. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه های شایستگی مدیران مدارس متوسطه اول شهر بوشهر با تأکید بر مدیریت اسلامی، ص ۹-۱. نهمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، شهریور ماه ۱۴۰۰.

- موسوی، سیدعلی؛ محمدی، مهدی و صفیان، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاه های سازمانی. مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲۰، س نهم، ش ۲، ص ۲۴۰-۲۱۷. قابل بازیابی از:

https://miu.nahad.ir/article_980_cdfbbbb00f25aed5f5f0c498875da150.pdf?lang=en

- میار، یحیی و رضانی، حسین علی. (۱۳۹۸). طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی (با محوریت نامه ها و خطبه های نهج البلاغه)، ص ۱۵۱-۱۱۵. مجموعه مقالات چهارمین کنگره بین المللی علوم انسانی اسلامی، جلد سوم، کمیسیون تخصصی مدیریت اسلامی، تهران، بهار ۱۳۹۸.

- مهدوی نسب، حسین و جمادی، علی حسین. (۱۳۹۸). مؤلفه های شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمومنین علی (ع) در نهج البلاغه، ص ۱۶-۱. اولین همایش ملی فرماندهی و مدیریت از منظر امیرالمومنین امام علی (ع)، تهران، شهریور ماه ۱۳۹۸.

- مرادی ایدیشه، شعبان؛ مهدی، خیر اندیش؛ حسنقلی پوریاسوری، طهمورث و سید جوادین، سید رضا. (۱۳۹۸). الگوی شایستگی فرماندهان ارتش جمهوری اسلامی ایران مبتنی بر اندیشه فرماندهی معظم کل قوا. فصلنامه علمی مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، س نهم، ش ۳۵، ص ۲۶۴-۲۳۹. قابل بازیابی از: https://smsnds.sndu.ac.ir/article_787.html
- ماه بانویی، بهاره و نقی پور فر، ولی الله. (۱۳۹۳). شناسایی شایستگی های مدیریتی در قرآن با الگوگیری از سیره حضرت موسی (ع)، ص ۱۵-۱. همایش بین المللی مدیریت، تهران، آذرماه ۱۳۹۳.
- معصومی مهر، حمیدرضا؛ عابدی جعفری، حسن و فروزنده دهکردی، لطف الله. (۱۳۹۰). طراحی و تدوین الگوی شناخت موانع تحقق مدیریت اسلامی در سازمانها. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۱۹، ش ۱، ص ۱۳۷-۱۰۳. قابل بازیابی از: https://im.ihu.ac.ir/article_201757.html
- منزله، لیلیا؛ شریفی، سید مهدی؛ امین، فرشته و روشندل اربطانی، طاهر. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی مدیران صنایع خلاق (مورد مطالعه خبر سیمای جمهوری اسلامی ایران). مدیریت سازمان های دولتی، دوره ۸، ش ۳، ص ۵۰-۳۳. قابل بازیابی از: https://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_6886.html
- مردانی، محمدرضا؛ میرزایی اغبالغ، احمد؛ ساده، احسان و امینی سابق، زین العابدین. (۱۴۰۰). الگوی شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمانهای فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما). دو فصلنامه علمی پژوهشی پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، س یازدهم، ش ۲۴، ص ۱۲۴-۹۵. قابل بازیابی از: http://cgirj.ihuo.ac.ir/article_205852_b786383dc3dbab79385768cbb2865811.pdf
- نقی پورفر، ولی الله و متقی نژاد، نورالله. (۱۳۹۴). تبیین شاخصها و معیارهای مؤلفه راهبردی جذب منابع انسانی بر اساس قرآن کریم. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، ش ۶۲، ص ۱۵۵-۱۳۷. قابل بازیابی از: https://journals.sndu.ac.ir/article_757.html
- نور محمدی، محمدرضا و نیک معین، جواد. (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج البلاغه. دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، س ۴، ش ۷، ص ۱۵۹-۱۳۹. قابل بازیابی از: http://im.rihu.ac.ir/article_1277.html

- ناطقی پور، بهارک. (۱۳۹۰). مدیر شایسته از دیدگاه قرآن. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، س سوم، ش یکم، ص ۳۰-۱۷. قابل بازیابی از:

https://jearq.riau.ac.ir/article_485.html

- ویسه، سیدمهدی؛ تابان، محمد و علی کرمی، سجاد. (۱۳۹۷). طراحی الگوی رهبری خدمتگزار با رویکرد اسلامی دوره آموزش عالی (مورد مطالعه: دانشگاه ایلام). مدیریت در دانشگاه اسلامی

۱۵، س هفتم، ش ۱، ص ۴۸-۲۷. قابل بازیابی از: https://miu.nahad.ir/article_524.html

- ولی خانی دهاقانی، ماشاءالله و معصومی، عاطفه. (۱۴۰۱). شناسایی و اولویت بندی موانع رفتاری شایستگی مدیران در سازمانهای دولتی با رویکرد دلفی فازی و روش بهترین-بدترین (BWM). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، س ششم،

ش ۸۴، ص ۱۴۲۶-۱۴۱۴. قابل بازیابی از:

<http://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1352>

- Ahmad, Kh. (2018). Corporate Governance and Leadership from an Islamic Perspective. *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.29) 25-27.

- Astereki, S. Mehrdad, H., & Ghobadiyan, M. (2021). Components and Characteristics of the Professional Competency Model among Educational Administrators. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE2), e1088.

- Brydan, R., & ALJUEER, E. (2021). Islamic Management Principals and Practice. *Abaad Iktissadia Review*, 11 (1). 340-366.

- Bhatti, O. K., Farooq, W., Öztürk, A. O. (2020). Reassessing Leadership traits: An Islamic perspective. *İş Ahlakı Dergisi*, 12 (2). 177-202.

- Chandio, A. R & Chandio, M.A.(2021). An Islamic Perspective on Public Administration and Official Ethics. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research (IJAMR)*, 5(6): 255-260.

- Collings, G., & Mellahi, K.(2019). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(2):pp. 304 - 313.

- Ebrahimi Gara Tekan, M., Fardmanesh, H., Taheri Heshi, A., Rajabi, Z., & Soheli, Sh.(2012). Presentation Model of Managerial Competency Approach in Management Development. *Advances in Environmental Biology*, 6(7): 2060-2068.

- Faosiy Ogunbado, A., Ahmed, U., Sani Abu Bakar, Y & Abu Bakr.A. (2016). Islamic Perspective of the Followers: A Neglected Aspect in Locus of Leadership. *International Review of Management and Marketing*, 6(S8) 113-118.

- Gazi, A.I. (2020). Islamic Perspective of Leadership in Management; Foundation, Traits and Principles. *International Journal of Management and Accounting*, 2 (1). pp.1-9.

- Gholami,A , Jazanib,N., & Kazemi,A.(2021). Competency model for human resource managers in crises, *Int. J. Nonlinear Anal. Appl.*,(12):pp.399-414.
- Hedhili, M.A. and Boudabbous, S., (2020). The Influence of Competence Management on Human Resources Policies: Tunisian Context. *Expert Journal of Business and Management*, 8(2), pp.121-130.
- Khan, B , Farooq, A., & Hussain , Z. (2010). "Human resource management: an Islamic perspective", *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2 (1) ,pp. 17 - 34.
- Krajcovicova, K.,Cambal, M., & Saniuk, S. (2013).Using competency models in industrial enterprises. *Research Papers Faculty of Materials Science and Technology Slovak University of Technology*, (31): 132–136.
- Kansal , J & Jain , N. (2019). Development of competency model and mapping of employees competencies for organizational development: A new approach. *Journal of scientific industrial research* , 78 : 22-25.
- Marsudi, Rizki Febriani, Chalimatuz, S & Pratika,Y. (2019).The Implementation of Islamic Values in Improving the Quality of Employee Performance in Workplace. The 2nd International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP) Theme: Sustainability and Socio Economic Growth, *KnE Social Sciences*, pages 559–575. DOI 10.18502/kss.v3i13.4231
- Muis, A. M. R. A., Alias, M. S., Kamaruding, M., & Mokthar, M. Z. (2018). Islamic Perspective on Human Development Management: A Philosophical Approach. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), 543–552.
- Riaz Abbasi, M.U. (2022). A Conceptual Framework for Management in the Light of Islamic Perspective: An Analytic Study.*Pakistan Journal of Islamic Philosophy*, 4(1).36-48
- Rahman,F.N. (2018). Islamic approaches to human resource management in organizations. *International Journal of Development Research*, 08 (10). 23542-23546.
- Razimi, M.sh.B.A, Murshidi Mohd Noor., & Norzaidi Mohd, D. (2014). The Concept of Dimension in Human Resource Management from Islamic Management Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research* 20 (9): 1175-1182 .
- Rafiki, A.(2020). Islamic Leadership: Comparisons and Qualities. In book: *Digital Leadership - A New Leadership Style for the 21st Century [Working Title]* .
- Saleem , Z., Tahir Malik , M., & Rahman Khattak, S.(2016). Principles of Effective Management According to Quran and Sunnah. *Al-Idah* 33,102-110.
- Tomastika, M., Stroh Mandlb, J., & Cehec, D. (2015). Managerial Competency of Crisis Managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 17(4), pp.180-197.
- Traicoff, D. Pope, A. Bloland, P. Lal, D. Bahl, J. Stewart, S. Ahrendts, J. J. V. (2019). Developing Standardized Competencies to Strengthen munization Systems and-Workforce.*Vaccine*, 37(11) , pp 1428–1435.

- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55
- Weng S S, Liu Y, Dai J, Chuang Y C. (2020). A Novel Improvement Strategy of Competency for Education for Sustainable Development (ESD) of University Teachers Based on Data Mining. *Sustainability*, 12(7): 26-79.



