

سنترپژوهی ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی

لیدا شش‌پری^۱ حسین مؤمنی مهموئی^{۲*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف سنترپژوهی ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی صورت گرفت. رویکرد پژوهش به صورت کیفی از نوع سنترپژوهی است. جامعه آماری شامل کلیه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور در رابطه با موضوع شایستگی مدیران، برگرفته از پایگاه‌های اطلاعاتی در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۹-۱۴۰۱ش (۲۰۱۰-۲۰۲۲م) به تعداد ۱۴۰ مقاله بود. تمامی مقالات دریافت شده طی واکاوی محتوایی، دسته‌بندی و غربالگری شدند. تعداد ۴۷ مقاله (۸ منبع خارجی و ۳۹ منبع داخلی) که واجد شرایط و معیارهای مدنظر پژوهش بودند، به صورت نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه آماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از چک‌لیست محقق ساخته جهت گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه که از طریق جست‌وجو با واژگان کلیدی متفاوت و مرتبط با هدف پژوهش حاضر گردآوری شدند، استفاده گردید. جهت تحلیل یافته‌ها نیز از الگوی ۶ مرحله‌ای سنترپژوهی روبرتس استفاده شد. در بررسی اعتماد داده چارچوب ارائه شده از ۴ معیار باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری استفاده گردید. حاصل تحلیل محتوای استقرایی و ترکیبی مقولات، استخراج یک چارچوب مفهومی در حوزه ابعاد شایستگی مدیران حول ۴ محور اعتقادی-ارزشی، فردی، مدیریتی و حرفه‌ای (شغلی) است.

واژگان کلیدی: سنترپژوهی، شایستگی‌های اعتقادی-ارزشی، شایستگی‌های حرفه‌ای (شغلی)، شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های مدیریتی، مدیریت اسلامی

۱ دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران.
Lida.sh684@gmail.com

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. (نویسنده مسئول).
Momenimahmouei@yahoo.com

مقدمه

زیربنای هر سازمانی، نیروی انسانی آن است؛ لذا برای موفقیت سازمان‌ها باید از شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی استفاده نمود (شام و همکاران^۱، ۲۰۱۸: ۵۷). مشاغل مدیریتی به‌ویژه در سطوح بالای سازمان، نوعاً پیچیده هستند که اجرای موفقیت‌آمیز و اثربخش آن‌ها در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها می‌باشد (اولوان و همکاران^۲، ۲۰۱۹: ۱۰۷). شایستگی شامل ویژگی‌ها و رفتارهایی است که منجر به اثربخشی فرد در محیط کار می‌شود. این مفهوم شامل عناصری از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها، بینش‌ها و ویژگی‌های رفتاری و فردی وابسته به اهداف سازمان است؛ اهدافی که می‌توانند نقش کلیدی را ایفا نمایند (استرکی مهرداد و قبادیان^۳، ۲۰۲۱: ۴). اسلان و پاموکو^۴ (۲۰۱۷) معتقد هستند که شایستگی مدیران بر عملکرد و توسعه افراد و کارکرد سازمان تأثیرگذار است. شایستگی‌های مدیران می‌تواند در توسعه سازمان و مدیریت تحول، تأثیر بگذارد و تحولات برنامه‌ریزی شده را به‌صورت اثربخش پیاده کند (شیمونی^۵، ۲۰۱۷). همچنین شایستگی به‌عنوان یک نوع توانایی برای شغل یا پست شغلی در نظر گرفته می‌شود (چن و چیانگ^۶، ۲۰۱۹: ۲۱۸)؛ لذا تعیین شاخص‌های کلیدی شایستگی برای مدیران یک اقدام حیاتی است (گریفیتس و واشینگتون^۷، ۲۰۱۸: ۱۴۱). شایستگی‌های مورد نیاز مدیران و کارگزاران عمومی هر کشور، به شرایط و الزامات ویژه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه بستگی دارد. همچنین باید با اهداف، آرمان‌ها و ارزش‌های آن جامعه همسو باشد. این مهم، بومی‌سازی الگوی شایستگی مورد استفاده در هر جامعه‌ای را ضروری می‌سازد (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۱). متأسفانه اکثر الگوهای شایستگی استخراج‌شده برای سازمان‌های ایرانی به‌عنوان کشوری اسلامی، براساس الگوی مدیریت امروزی با منشأ و خاستگاه کشورهای غربی است (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵: ۳۸).

از دغدغه‌های اصلی سازمان‌ها می‌توان به انتصابات غیراصولی و ناعادلانه، عدم توجه به شاخص‌های عمومی و تخصصی، حرکت به‌سوی بروکراسی اداری و ناشایسته‌سالاری، به‌کارگیری اشخاص براساس پیوندها، خویشی‌ها و رابطه‌ها یا براساس میزان و معیارهای ظاهرگرایانه و بی‌خردانه که از متون و مقالات منتشرشده استنباط شده‌اند، اشاره کرد (آزادی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۱). فقدان شایستگی و شایسته‌سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به‌تبع کاهش کارایی در بخش‌های متفاوت را به‌دنبال دارد (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۹). از سوی دیگر شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی، عامل مهمی در توسعه و ارزیابی آن‌ها است؛ زیرا مدیران، مسئول مدیریت سازمان‌های پیچیده با چالش‌های متفاوت و تقاضاهای غیرقابل‌پیش‌بینی‌اند (قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵: ۳۸).

¹ Shum, Gatling & Shoemaker

² Olwan, Irtaimah & Al-Lozi

³ Astereki, Mehrdad & Ghabadiyan

⁴ Aslan & Pamukcu

⁵ Shimoni

⁶ Chen & Jaing

⁷ Griffiths & Washington

در جامعه اسلامی که مبنای مدیریت بر اساس ارزش‌های مکتب اسلام است، مدیران بایستی به ارزش‌ها دینی پایبند باشند و آن‌ها را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند. مدیریت اسلامی بر مبنای شناخت حقیقت و وجود انسان، حاکم است؛ لذا این نوع از مدیریت بر دل‌ها حکومت می‌کند (شاه‌علی و دوالی، ۱۳۹۶: ۲۲۴). مدیریت اسلامی منبعث از آموزه‌های دینی و اسلامی، عقل و اجماع با هدف اعتلای فرهنگ اصیل ناب حضرت محمد (ص)، تأمین قسط و عدل و زدودن ظلم و استکبارستیزی است (رحیمی‌کلور و حسینی‌نیا، ۱۳۹۶: ۲۴). از عمده‌ترین موانع تحقق مدیریت اسلامی در سازمان‌ها می‌توان به سیطره و نفوذ رویکرد غربی در جامعه (خودباختگی فرهنگی)، نبود مت‌ولی مشخصی برای مطالعه و تدوین مدیریت اسلامی در جامعه، نبود نگاهی راهبردی به مقوله مدیریت اسلامی، وجود ابهام در معنا و مفهوم مدیریت اسلامی و عدم آشنایی کامل بسیاری از مدیران و محققان با مدیریت اسلامی و چگونگی کاربردی‌سازی آن اشاره نمود (معصومی‌مهر و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۷). ضرورت مدیریت اسلامی، اغلب از راه فرهنگ ثابت می‌شود؛ از این رو نمی‌توان انتظار داشت نظریه‌های موجود مدیریت که با فرهنگ غربی آمیخته‌اند، به‌طور کامل در کشور اسلامی ایران کاربرد داشته‌باشد و بدون هیچ پیرایش و پالایشی به‌کارگیری آن‌ها توسط مدیران توصیه شوند (پیروز و همکاران، ۱۳۹۸: ۷). در مدیریت از دیدگاه اسلام مواردی مانند اخلاق، مسائل اخلاقی و ارزشی اهمیتی بیش از تولید دارند و در اولویت قرار گرفته‌اند (جعفرزاده کوچکی، ۱۴۰۰: ۱۳۸). مدیریت اسلامی، تعالی و رفاه انسان را تأمین می‌سازد. آنچه مدیریت اسلامی را از مدیریت غیراسلامی متمایز می‌سازد، جهت اهداف است. جهت رسالت اولیه اسلام، احکام و قرب الهی است؛ درحالی‌که در مدیریت غیر اسلامی برای اجرای احکام الهی، تکلیف کمی وجود دارد (خنیفر و همکاران^۱، ۲۰۲۱: ۱۵۰). مدیریت اسلامی بر پایه کرامت انسانی، اصل اولی در رهبری نرمش می‌باشد که در مواردی از آن به شدت عمل عدول می‌شود. درواقع کنترل و نظارت شدید امری غیرمنطقی است؛ درمقابل مشارکت در برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری متناسب با توان کارکنان، لازمه حفظ کرامت انسانی می‌باشد. در این دانش با توجه به ویژگی حقیقت‌جویی، اطاعت بی‌چون‌وچرا، نگاه ابزاری به کارکنان، استفاده از شیوه‌های آمرانه و استبدادی محض صحیح نمی‌باشد. همچنین با عنایت به ۲ ساحتی بودن انسان، نظریه‌های مادی در انگیزش به دلیل انحصار در نیازهای مادی مقبول نمی‌باشند (پیروز، ۱۳۹۶: ۱۶۳-۱۶۴).

سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «ویژگی مدیران شایسته از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه» به شایستگی‌های عمومی از جمله شایستگی‌های اخلاقی فردی (ایمان، تقوا، توکل، گشاده‌رویی و خوش‌برخوردی، پرهیز از سخن لغو و شوخی بی‌مورد، پرهیز از ناسزا و بدگویی، پرهیز از خودستایی و خودپسندی، امیدواری، صبر و خویش‌تن‌داری)، شایستگی‌های اخلاقی بین‌فردی (عدالت‌خواهی، خیرخواهی، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، انتقادپذیری، برقراری صلح و آرامش)، شایستگی‌های فردی (رسایی سخن، صلاحیت خانوادگی و بومی‌بودن) و به شایستگی‌های تخصصی (دانش و تخصص، قدرت و توان، تجربه و سابقه کاری) اشاره نمودند.

¹ Khanifar, Alidoost Ghahfarkhi & Farahmand Momtaz

با توجه به اینکه مدیران به‌عنوان اصلی‌ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل متفاوت درون و برون‌سازمانی دارای نقش بسزا و تعیین‌کننده‌ای هستند، آینده‌سازمان، بهبود و توسعه آن در گرو مدیریت اثربخش آن‌ها است؛ لذا انتخاب و انتصاب مدیران شایسته، نیازمند به‌ملاک‌ها و معیارهایی است تا افراد بالیاقت و واجد شرایط، در سطوح خرد و کلان تصدی پست‌های مدیریتی را برعهده گیرند. در این راستا اسلان و پاموکو^۱ (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی با عنوان «شایستگی‌های مدیران و تأثیر آن بر سطوح مدیریت» نتیجه گرفتند که شایستگی مدیران بر عملکرد و توسعه افراد و کارکرد سازمان تأثیر مثبت دارد.

تقی‌زاده و دیلمقانی (۱۳۹۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی به‌کارگیری اثرات مدیریت اسلامی بر اداره سازمان‌های دولتی و خصوصی» نتیجه گرفتند که بین به‌کارگیری مدیریت اسلامی و پیشرفت سازمان‌ها، رابطه وجود دارد؛ به‌طوری‌که مدیریت اسلامی موجب پیشرفت و تعالی کارکنان و زمینه‌ساز رشد و تعالی سازمان می‌شود. همچنین می‌تواند در پیشرفت، ارتقاء و پایداری فرهنگی و اجتماعی کشور اثرگذار باشد. کشور ایران به‌عنوان کشوری اسلامی با مدیرانی مسلمان، جهت تحقق آرمان‌های متعالی نظام، ملزم به رعایت اصول اسلامی در مدیریت است.

از آنجا که معیارهای سنجش در هر جامعه‌ای بایستی متناسب با ارزش‌ها و جهان‌بینی آن جامعه تعریف شود و در کشورهای اسلامی از جمله کشور ایران، منابع و آموزه‌های غنی اسلامی (قرآن، احادیث، روایات و سیره معصومین (ع))، اصول و رهنمودهای متقن و جامعی را در تمام زمینه‌ها از جمله مدیریت برای بشر به‌ارمغان آورده‌اند؛ لذا در تعیین معیارهای شایستگی، دستورالعمل‌های رهبران دین و سخنان گهربار معصومین (ع) در انتخاب افراد کاردان و شایسته امری ضروری می‌باشد. همچنین مقایسه ۲ رویکرد مدیریت از دیدگاه صاحب‌نظران غربی و صاحب‌نظران اسلامی، نشان‌دهنده جایگاه برتر و متکامل مدیریت اسلامی است؛ زیرا جدا از مقوله اهداف اجتماعی و سازمانی و چگونگی نیل به آن، به تعالی انسان‌ها نیز توجه دارد که این مسئله بیش از آن است که در مدیریت غربی مدنظر قرار گیرد. با توجه به مطالب مذکور هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال است که ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی کدام‌اند؟

¹ Aslan & Pamukcu

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر به صورت کیفی از نوع سنتزپژوهی است. در سنتزپژوهی که گاهی معادل فراتحلیل کیفی می‌باشد، دانسته‌های مطالعات متفاوت و شاید پراکنده که می‌توانند با نیازهای خاص میدان عمل مرتبط باشند، گردآوری می‌شوند. سپس این دانسته‌ها با یکدیگر پیوندیافته و کل مجموعه دانش حاصله در قالبی متناسب با نیازهای کنونی مورد ارزیابی، سازماندهی مجدد و تفسیر قرار می‌گیرد؛ لذا ترکیب یافته‌های گوناگون در چارچوبی مشخص که روابط جدید را در پی دارد، مورد تأکید است.

جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از چکلیست تنظیم‌شده توسط محقق برای گزارش و ثبت اطلاعات پژوهش‌های اولیه استفاده گردید. اطلاعات مندرج در چکلیست شامل عنوان پژوهش، نام پژوهشگران، تاریخ چاپ پژوهش بودند که در بخش یافته‌ها به ثبت موارد مرتبط با هدف تحقیق پرداخته شد. در پژوهش حاضر جهت تحلیل یافته‌ها از الگوی ۶ مرحله‌ای سنتزپژوهی روبرتس شامل مراحل ذیل استفاده گردید:

(۱) شناسایی نیاز، اجرای جست‌وجوی مقدماتی و شفاف‌سازی نیاز

(۲) اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات

(۳) گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات

(۴) چارچوب ادراکی و متناسب‌سازی آن با اطلاعات حاصل از تحلیل

(۵) پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده‌های ملموس

(۶) ارائه نتایج

با توجه به الگوی ۶ مرحله‌ای روبرتس به شرح اقدامات انجام‌شده در هر مرحله پرداخته می‌شود:

شناسایی نیاز، اجرای جست‌وجوی مقدماتی و شفاف‌سازی نیاز: روند انجام پژوهش‌ها و تحقیقات در زمینه شایستگی مدیران در کشور ایران، سیر صعودی به خود گرفته‌اند؛ زیرا مطالعات حاکی از حاکم‌بودن رویکردهای مدیریت غربی در تدوین شایستگی‌های مدیران، تأکید مسئولین ارشد نظام جمهوری اسلامی بر بهره‌گیری از تعالیم دینی و مذهبی در رویکردهای مدیریتی، ضرورت تحقق بخشی به اهداف مورد انتظار از اتخاذ رویکردهای مدیریت اسلامی می‌باشد. همچنین هریک از تحقیقات از زوایای خاصی شایستگی مدیران را مورد بررسی قرار داده‌اند که در این راستا دیدگاه واحد و منسجم، کمتر دیده می‌شود.

اجرای پژوهش به منظور بازیابی مطالعات: این مرحله به جست‌وجوی منابع مرتبط با نیاز اصلی پژوهش اختصاص دارد؛ از این رو ابتدا کلیه مقالات علمی معتبر از طریق جست‌وجوی واژگان کلیدی از قبیل ابعاد ارزشی-اعتقادی، فردی، مدیریتی و حرفه‌ای (شغلی) از طریق تحقیقات انجام‌شده به صورت کمی یا کیفی برگرفته از پایگاه‌های اطلاعاتی شامل پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی و مطالعات فرهنگی^۱، پرتال

^۱ Sid.ir

پژوهشگاه علوم انسانی^۱، پایگاه نشر کنفرانس‌های کشور^۲، پایگاه مجلات تخصصی نور^۳ و سامانه نشریات کشور^۴، اریک^۵، ساینس دایرکت^۶، اسپرینگر^۷، اسکوپوس^۸، الزیور^۹ در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۹_۱۴۰۱ش (۲۰۱۰_۲۰۲۲م) به تعداد ۱۴۰ مقاله به‌عنوان جامعه آماری شناسایی شدند. به‌منظور افزایش کیفیت کار، جست‌وجوی مقالات توسط ۲ شخص که آشنایی کامل با روش‌های جست‌وجو و منابع اطلاعاتی داشتند به‌صورت جداگانه صورت گرفت. همچنین پژوهش حاضر با تکیه بر منابع داخلی و اسلامی بر پایه مقالات علمی پژوهشی منتشرشده تدوین گردید؛ انتخاب این دسته از منابع بدین دلیل بود که مقالات علمی پژوهشی، فرآیند بررسی تخصصی را زیرنظر داوران متخصص طی می‌کنند که حاکی از اعتبار نتایج آن‌ها است.

گزینش، پالایش و سازماندهی مطالعات: این مرحله به داوری درباره تعیین مطالعات مرتبط با نیازهای دانشی اختصاص دارد؛ لذا نیازمند تدوین ملاک‌هایی برای گزینش و دسته‌بندی مطالعات است. معیارهای اصلی ورود شامل پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۹_۱۴۰۱ش (۲۰۱۰_۲۰۲۲م) است. همچنین پژوهش‌هایی که فرآیند بررسی تخصصی را زیرنظر داوران متخصص طی کرده‌اند و به‌صورت مقلد^{۱۰} کامل از طریق برخط یا به‌طور کامل چاپ‌شده‌اند. پژوهش‌های که اطلاعات کافی درباره اهداف پژوهش گزارش دادند، مورد بررسی قرار گرفتند. درنهایت پژوهش‌هایی که اطلاعات کافی در ارتباط با اهداف پژوهش، گزارش داده‌اند. با توجه به جست‌وجوهای مقدماتی، تعداد ۱۴۰ مطالعه در راستای ملاک‌های ورود این پژوهش یافت شدند؛ البته تعدادی از آن‌ها برای ورود به تحلیل نهایی مناسب نبودند که از فرآیند تحلیل خارج شدند. بر این اساس روند بررسی پژوهش‌ها بدین صورت می‌باشد:

- (۱) بررسی تمامی پژوهش‌های مرتبط با واژگان کلیدی به تعداد ۱۴۰ مورد
- (۲) حذف پژوهش‌های نامرتبط پس از بررسی عناوین به تعداد ۲۰ مورد
- (۳) حذف پژوهش‌های نامرتبط پس از بررسی چکیده مطالعات به تعداد ۴۰ مورد
- (۴) حذف پژوهش‌های نامرتبط پس از بررسی متن کامل به تعداد ۳۳ مورد
- (۵) تمامی مقالات دریافت‌شده طی واکاوی محتوایی، دسته‌بندی و غربالگری شدند و تعداد ۴۷ مورد در بازه زمانی مذکور به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند به‌عنوان نمونه آماری پژوهش حاضر شناسایی شدند؛ درنهایت تعداد ۴۷ پژوهش به شرح جدول شماره (۱) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند.

¹ Ensani.ir

² Civilica

³ Normagas

⁴ Magiran

⁵ Eric

⁶ Science Direct

⁷ Springer

⁸ Scopus

⁹ Elsevier

چارچوب ادراکی و متناسب‌سازی آن با اطلاعات حاصل از تحلیل ل: این مرحله، چارچوبی پیونددهنده است که اطلاعات به‌دست‌آمده در پیرامون آن ترکیب می‌شود.

پردازش، ترکیب و تفسیر در قالب فرآورده‌های ملموس: در این مرحله با توجه به یافته‌های حاصل از تحقیقات مرتبط با هدف پژوهش حاضر ابتدا تمام مفاهیم از طریق فرآیند شماره‌گذاری خط‌به‌خط با توجه به اعداد ردیف جدول شماره (۱) به‌عنوان کد، استخراج شدند. در ادامه مفاهیم مشترک در مقوله‌های معین دسته‌بندی شدند. در بررسی اعتماد داده چارچوب ارائه‌شده از ۴ معیار باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری استفاده گردید (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۸۰). جهت دستیابی به معیار باورپذیری، روش توصیف توسط هم‌تالیان مورد استفاده قرار گرفت؛ بدین ترتیب که از ۴ نفر از دانشجویان مقطع دکتری آشنا به این روش، درخواست کدگذاری مجدد بر بخشی از متون را صورت گرفت تا از صحت روند کدگذاری و عدم‌سوگیری در تحلیل‌ها آگاهی حاصل شود. جهت دستیابی به معیار انتقال‌پذیری، روش نمونه‌گیری هدفمند مورد استفاده قرار گرفت؛ بدین ترتیب ابتدا با توجه به موضوع اصلی شایستگی مدیران، مقالاتی انتخاب شدند که از طریق آنها، سایر مقالات بررسی و انتخاب شدند. جهت دستیابی به معیار اطمینان‌پذیری از مشورت با استاد مربوطه در مورد انجام پژوهش و کسب بازخوردها به جهت بهبود کار استفاده شد. جهت دستیابی به معیار تأثیرپذیری نیز از روش یادداشت‌برداری در حین روند انجام کار برای استفاده در مراحل تدوین مقاله و به‌کارگیری نکات سودمند استفاده گردید.

ارائه نتایج ترکیب: در این مرحله با توجه به فرآیند و نتایج حاصل از سنتز پژوهی، ابعاد کلیدی شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی مورد بررسی قرار گرفتند؛ بدین ترتیب ابتدا ابعاد کلیدی از طریق مفاهیم شناسایی شدند. سپس ترکیب تمام یافته‌های علمی در یک موضوع واحد و رسیدن به انسجام صورت پذیرفت.

جدول ۱: پژوهش‌های منتخب در حوزه شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی

در بازه زمانی سال‌های ۱۳۸۹_۱۴۰۱ش (۲۰۱۰_۲۰۲۲م)

ردیف	نام پژوهشگران	سال	عنوان	واژگان کلیدی
تحقیقات داخلی				
۱	اسدی فرد و همکاران	۱۳۹۰	مدل شایستگی مدیران دولتی ایران براساس صحیفه امام (ره) با رویکرد استراتژی تئوری داده‌بنیاد	شایستگی و مدیریت شایستگی
۲	ناطق پور	۱۳۹۰	مدیر شایسته از دیدگاه قرآن	قرآن، مدیریت، رهبری و الگو
۳	اسماعیلی و یوسف‌زاده	۱۳۹۱	اصل مردم‌داری در مدیریت اسلامی و معیارهای آن	مردم‌داری، ارتباط و اسلام
۴	قربان‌نژاد و عیسی‌خانی	۱۳۹۲	الگوی شایستگی مدیران براساس نهج‌البلاغه امام علی (ع)	شایستگی، نهج‌البلاغه و مدیریت اسلامی
۵	رفیعی و همکاران	۱۳۹۲	رهبری اخلاق‌مدار، ثمره پارادایم مدیریت اسلامی	پارادایم مدیریت اسلامی، رهبری اخلاقی، اخلاق، اخلاق حق‌محور، تصمیم‌گیری اخلاقی، مدیریت اخلاق و رهبری اخلاق‌مدار
۶	خشوعی و همکاران	۱۳۹۲	طراحی الگوی شایستگی مدیریتی	الگوی شایستگی و مدیر
۷	جراحی‌دربان و شیرزاد نشلی	۱۳۹۲	معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی بر مبنای گفتار علوی	الگوی شایستگی و مدیر
۸	ماه‌بانویی و نقی‌پورفر	۱۳۹۳	شناسایی شایستگی‌های مدیریتی در قرآن با الگوگیری از سیره حضرت موسی (ع)	قرآن کریم، سیره حضرت موسی و شایستگی مدیریتی
۹	آقامحمدی	۱۳۹۳	بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس (مطالعه موردی شهرستان دیواندره)	مدیریت، مدیریت اسلامی، مؤلفه‌های مدیریت اسلامی و مدیران مدارس
۱۰	محمدحسین	۱۳۹۳	عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ایران	مدیریت، فرماندهی و اسلام
۱۱	علیزاده	۱۳۹۴	بررسی ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی از منظر آیات و روایات	مدیریت، فرماندهی، قرآن و روایات
۱۲	کاردل و همکاران	۱۳۹۴	ویژگی مدیر از منظر قرآن و عترت	مدیریت، قرآن، مدیر، شایستگی و مسئولیت‌پذیری
۱۳	نورمحمدی و نیک‌معین	۱۳۹۴	معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج‌البلاغه	معیارها، شایستگی مدیران، مدیریت اسلامی، امام علی (ع) و نهج‌البلاغه
۱۴	خسروآبادی و رضایی‌منش	۱۳۹۴	طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه	الگوی تصمیم‌گیری، تصمیم‌گیری اخلاقی و آموزه‌های نهج‌البلاغه
۱۵	خدیبوی و احمدیان	۱۳۹۴	شایستگی‌های مدیران از منظر مدیریت اسلامی	شایستگی، شایستگی مدیران و مدیریت اسلامی
۱۶	پژوهان و رسولی	۱۳۹۴	بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم	قرآن کریم، مدیریت و مدیریت منابع انسانی
۱۷	دین‌پرور	۱۳۹۴	مدیریت و حکومت علوی فرازمانی و فرامرزی	مدیریت، عدالت، معیارهای مدیریت، نهج‌البلاغه و امام علی (ع)
۱۸	ایمانی و قدرتی	۱۳۹۵	مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام	مدیریت منابع انسانی، شایستگی، شایستگی‌های مدیریتی و مدل‌های شایستگی

ردیف	نام پژوهشگران	سال	عنوان	واژگان کلیدی
تحقیقات داخلی				
۱۹	عزیزآبادی و همکاران	۱۳۹۵	مدخلی بر ویژگی‌های رهبری اخلاقی در نهج البلاغه	رهبری و اخلاق در نهج البلاغه، رهبری اخلاقی، نهج البلاغه، اخلاق و ویژگی‌های آن
۲۰	رحمتی و همکاران	۱۳۹۵	الگوی رهبری امام حسین (ع) در قیام عاشورا	الگوی رهبری در قیام عاشورا و سیره امام حسین
۲۱	رهبری	۱۳۹۵	اصول مدیریت و ویژگی یک مدیر از دیدگاه امام علی (ع)	مدیریت، اسلام، امام علی و مسئولین
۲۲	عناقه و همکاران	۱۳۹۵	مدیریت اسلامی با نگرش علوی	مدیریت اسلامی و نگرش علوی
۲۳	همتی	۱۳۹۶	ویژگی فرماندهان و مدیران انتظامی از دیدگاه اسلام	اسلام، مدیریت و فرماندهی
۲۴	دوفزلو	۱۳۹۶	بررسی مدیریت اسلامی و ویژگی‌های مدیران از دیدگاه اسلام	مدیریت اسلامی، ویژگی‌های مدیران اسلام و نهج البلاغه
۲۵	آقا محمدی	۱۳۹۶	ارائه چارچوبی برای تبیین شاخص‌های مدیران براساس معیارهای اسلامی با روش سنتزپژوهی	سنتزپژوهی، مدیریت، مدیریت اسلامی و شاخص‌های مدیریت اسلامی
۲۶	عارف‌نژاد	۱۳۹۶	شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی	شایستگی، مدیریت اسلامی و مدیران مدارس
۲۷	اسکندرپور	۱۳۹۷	طراحی مدل ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور	شایسته‌سالاری، روحیه جهادی، تبعیت از ولایت و ارزش‌های فرهنگی اسلامی
۲۸	ناصری کریموند و همکاران	۱۳۹۷	ویژگی‌ها و شرایط عمومی و اخلاقی مدیران جامعه اسلامی از منظر قرآن کریم	مدیریت اسلامی و ویژگی‌های اخلاقی مدیران
۲۹	چراغ بیرجندی و همکاران	۱۳۹۷	مدل‌یابی ساختاری الگوی شایستگی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها منطبق بر فرهنگ اسلامی	الگوی شایستگی و شایستگی
۳۰	خلیلی جو لرستانی و رضایی	۱۳۹۷	شناسایی معیارهای شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تأکید بر آیات قرآن کریم	شایسته‌گزینی مدیران، شایستگی، دیدگاه اسلام، قرآن کریم و شناسایی معیارها
۳۱	سیدجوادین و همکاران	۱۳۹۸	بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی در پرتو استعاره نور در قرآن کریم	منابع انسانی، استعاره نور، مطالعات قرآنی و ویژگی‌های مدیران
۳۲	میار و رمضانی	۱۳۹۸	طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی (با محوریت نامه‌ها و خطبه‌های نهج البلاغه)	مدل، عملکرد، ارزیابی عملکرد و شایستگی
۳۳	مهدوی‌نسب و جمادی	۱۳۹۸	مؤلفه‌های شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع) در نهج البلاغه	مدیریت، مدیران شایسته، ملاک‌های مدیران شایسته و شایستگی مدیران در نهج البلاغه
۳۴	افروغ	۱۳۹۹	اخلاق حرفه‌ای در پرتو سیره عملی حضرت عباس بن علی، ابوالفضل العباس (ع)	اخلاق حرفه‌ای، بصیرت، خودیابی، رشد و هدایت
۳۵	پهلوان شریف و کاظمی شورئی	۱۳۹۹	تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی)	مدیریت اسلامی، مدیریت جهادی، شایستگی‌های مدیران، شایستگی‌های نیروی انسانی، الگوی شایستگی و شایستگی‌های مدیران جهادی
۳۶	تاج‌آبادی و همکاران	۱۳۹۹	آموزه‌های رفتاری کارگزاران از منظر امام علی (ع) در نهج البلاغه بایسته‌های مدیریت اسلامی	آموزه‌های رفتاری، جامعه اسلامی، مدیریت اسلامی، گزینش، کارگزاران، امام علی (ع) و نهج البلاغه
۳۷	قربانی و همکاران	۱۳۹۹	طراحی مدل شایستگی‌های مدیران مبتنی بر آموزه‌های قرآن و نهج البلاغه	شایستگی، مدل شایستگی و مدیریت اسلامی

ردیف	نام پژوهشگران	سال	عنوان	واژگان کلیدی
تحقیقات داخلی				
۳۸	پیری و همکاران	۱۳۹۹	طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مدیران آموزشی براساس آموزه‌های قرآن کریم	طراحی، اعتباریابی، الگوی شایستگی، مدیران آموزشی و آموزه‌های قرآن کریم
۳۹	سیدجوادین و همکاران	۱۴۰۰	شناسایی شایستگی‌های مدیران اصلاح؛ تحقیق موضوعی در قرآن	شایستگی مدیران و مدیران اصلاح
تحقیقات خارجی				
۴۰	خان و همکاران ^۱	۲۰۱۰	مدیریت منابع انسانی: رویکرد اسلامی	مدیریت منابع انسانی، اسلام، باورهای اصلی، ارزش‌های اجتماعی و مدیریت بین‌فرهنگی
۴۱	برنین و پولارد ^۲	۲۰۱۰	مدیریت منابع انسانی با اصول مدیریت اسلامی: یک دیالکتیک برای انتشار معکوس در مدیریت	مدیریت اسلامی، مدیریت منابع انسانی و اسلام
۴۲	جودی صالح و الوانی محمد ^۳	۲۰۱۲	اصول اسلامی مدیریت: پیامدهای اعمال در سازمان‌ها	اصول مدیریت اسلامی، سازمان و پیامدها
۴۳	رضیمی و همکاران ^۴	۲۰۱۴	مفهوم ابعاد مدیریت منابع انسانی از دیدگاه مدیریت اسلامی	مدیریت منابع انسانی، مدیریت اسلامی، ابعاد و مطالعات دینی
۴۴	فورستروفنویک ^۵	۲۰۱۵	تأثیر ارزش‌های اسلامی بر رویه مدیریت در مراکش	ارزش‌های اسلامی، مدیریت مراکش، آموزش و اخلاق کار اسلامی
۴۵	رحمان ^۶	۲۰۱۸	رویکردهای اسلامی به مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها	مدیریت منابع انسانی، اصول و رویکردهای اسلامی، سازمان‌های مسلمان، قرآن و سنت
۴۶	قاضی ^۷	۲۰۲۰	رویکرد رهبری اسلامی در مدیریت؛ بنیاد، صفات و اصول	رهبری، مدیریت، رهبری اسلامی، قرآن، حدیث، شریعت و عدالت
۴۷	ریاض عباسی ^۸	۲۰۲۲	چارچوبی مفهومی برای مدیریت در پرتو رویکرد اسلامی: یک مطالعه تحلیلی	اسلام و مدیریت

¹ Khan et al

² Branin & Pollard

³ Johdi Salleh & Alwani Mohamad

² Razimi et al

³ Forster & Fenwick

⁴ Rahman

⁵ Gazi

⁶ Riaz Abbasi

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از مطالعه و بررسی منابع متفاوت در فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی پژوهش‌های بررسی شده در ارتباط با ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی در جدول شماره (۲) ارائه شده‌اند؛ از این رو الگوی مفهومی ابعاد شایستگی مدیران در شکل شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد.

جدول شماره (۲) حاکی از فراترکیب مبانی نظری و پژوهش‌های بررسی شده در ارتباط با ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی می‌باشد. بیشترین مؤلفه‌های اصلی استخراج شده از پیشینه‌ها، در بعد مدیریتی جای دارند؛ این مقوله اصلی، دارای ۲۳ مقوله فرعی می‌باشد که همین امر می‌تواند بیانگر نقش مؤثر این بعد در ابعاد شایستگی مدیران باشد. با توجه به فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی، الگوی مفهومی ابعاد شایستگی مدیران در شکل شماره (۱) قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۲: فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی در ارتباط با ابعاد شایستگی مدیران با تأکید بر مدیریت اسلامی

مقوله هسته‌ای	زیرمقوله	مفاهیم	کدگذاری		
شایستگی‌های اعتقادی- ارزشی	تورع و توحیدمحوری	ایمان به خدا در کارها	۸، ۱۵، ۱۸، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۴۶		
		امر به معروف و نهی از منکر	۸، ۲۵، ۳۳، ۴۲		
		مقاومت در برابر نفس اماره	۱۴، ۱۵، ۱۹، ۲۸، ۳۳		
		اخلاص در عمل	۲۳، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۴، ۴۱، ۴۶		
		پرهیز از لذت‌جویی	۲۳		
		ایمان و تعبد	۱۱		
		جهادگر با نفس	۱۰، ۲۲		
		پرهیزکاری	۶، ۳۱، ۴۴		
		متعبد و خدامحور		امیدواری و اعتقاد به رحمت خداوند	۸، ۲۸، ۳۷
				امید به پاداش الهی	۶
ایمان و توکل به خدا	۱، ۸، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۴۶				
دعا به درگاه تعالی	۸، ۱۴، ۲۷				
رعایت حدود الهی	۲۰				
یقین داشتن به خدا و صبر در امور	۳۰				
خضوع و خشوع در برابر حکمت خداوند	۲۱				
کار برای خداوند	۲۳				
عبودیت	۲۲				
متدین	۱، ۲۳				
		ترس از کیفر الهی و مطیع فرمان خدا بودن	۶، ۸، ۱۰، ۱۴، ۱۵، ۳۳، ۳۶		

مقوله هسته‌ای	زیرمقوله	مفاهیم	کدگذاری
شایستگی‌های اعتقادی - ارزشی	دین‌باوری	معیار قرار دادن قرآن و سنت در منازعات	۱۲
		عامل برای خدا	۲۳
		اطاعت از اوامر الهی	۴۶، ۸
		اجرای حکم خداوند	۸
		التزام به شرع و شئون اسلامی	۴۶
	ولایت‌پذیری	عمل به فرموده‌های ولایت‌فقیه	۲۷، ۱۹، ۸
		سرباز ولایت	۳۵، ۲۵
		اعتقاد و التزام عملی به ولایت امامان (ع)	۱۹
		عشق به ارزش‌های انقلاب	۲۳
	معاد باوری	آخرت‌گرایی	۲۸، ۱۹، ۱۸، ۶
یقین به روز قیامت		۱۵، ۱۰	
پرهیز از دنیاگرایی و زندگی مرفه		۲۳	
تفکر جهادی و بسیجی	اقتصاد مقاومتی	۲۷	
	مکتبی بودن	۳۲، ۲۳، ۲۲، ۱۱، ۱	
	روحیه عملیاتی	۳۵	
	مجاهدت پیوسته	۳۵	
	ایثار و فداکاری در راه خداوند	۳۴، ۲۲	
	منش جهادی در اندیشه و عمل	۲۳	
	عمل‌گرایی و جهاد بی‌وقفه	۲۵	
	عملکرد جهادی مدیران	۳۸	
مردم‌داری	درک ناراحتی‌ها و مشکلات زیردستان	۲۸	
	خشنودسازی مردم	۳	
	رفتار خوب با ملت و جلب رضایت مردم	۱۵، ۱۲، ۱	
	نرمی و مدارا با زیردستان	۳	
	رفتار نیک با مردم	۳	
	تأمین نیازهای مردم با سرعت و بدون تأخیر	۳	
روحیه خدمت‌گزاری	توجه و خدمت به زیردستان	۳	
	کار در راه خدمت به خلق خدا	۲۳	
	منفعت‌رسانی به جامعه	۳۷، ۲۳، ۲۲، ۳	
	خضوع و عدم تکبر	۳۷، ۲۹، ۲۶، ۱۵، ۱۴، ۱۰	
	کمک به دیگران	۳۳، ۲۵، ۱	
	دردمندی	۳۵	
	خدمت به مستضعفان جامعه	۳۲، ۸، ۱	
	تواضع و فروتنی	۴۴، ۳۱، ۲۸، ۲۲، ۱۸، ۱۳، ۶، ۳، ۲	

مقوله هسته‌ای	زیرمقوله	مفاهیم	کدگذاری
شناسی‌های اعتقادی- ارزشی	عدم تفوق طلبی	عدم ریاست‌طلبی منافی مقام پرستی عدم تأثیرپذیری از مقام	۳۰، ۲۸ ۲۲ ۱
	حق محوری	همپایی حق باطل ستیزی پیروی از حق در تمام فعالیت‌ها	۱۵، ۶ ۳۱ ۱۹
	تغافل و تساهل	عفو و بخشش چشم‌پوشی از خطاهای کوچک گذشت پیشه کردن چشم‌پوشی بزرگوارانه بخشش اشتباهات افراد آسان گرفتن بر مردم چشم‌پوشی از خطاهای سهوی	۳، ۶، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۳۷ ۳۷، ۱۵ ۲۶، ۲۵ ۲۱ ۳ ۳ ۳۹
	عدالت‌ورزی و مساوات‌طلبی	عدالت در رفتارها مساوات و برابری اعتدال و میانه‌روی رعایت عدل و انصاف عدالت براساس حق تقسیم و توزیع عادلانه امکانات عادل بودن اعتدال در پرداخت‌ها داوری به حق و برابری مردم در حکم‌دادن عدالت در نظارت بر کارکنان عدل	۲۵، ۴۲، ۴۶، ۴۷ ۳۹، ۱۲ ۲۸، ۱۰ ۱۵، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۹، ۳۱، ۴۰، ۴۱ ۲۱ ۳۷ ۱، ۶، ۱۱، ۲۶ ۳۷ ۹، ۱۲، ۳۷ ۲ ۵، ۳۲
پایمردی	پایداری در برابر مشکلات سخت‌کوشی خستگی ناپذیری تلاش مجدانه تحمل شرایط سخت ایستادگی و مقاومت مصمم و ثابت‌قدمی اراده‌ای راسخ تلاشگری	۱۸، ۳۷، ۴۱، ۴۷ ۳۷، ۴۴ ۲۸ ۲۳ ۷ ۴، ۶، ۱۴، ۲۵، ۳۳ ۱۵، ۲۸ ۲۲ ۳۳	

مقوله هسته‌ای	زیرمقوله	مفاهیم	کدگذاری
شایستگی‌های اعتقادی-ارزشی	معرفت‌پذیری	استفاده از تجربیات موفق دیگران تجربه‌پذیری از گذشته تجربه‌اندوزی توانایی الگوبرداری از تجارب سازمان‌های موفق عبرت‌گرفتن از گذشتگان	۳۵ ۲۳، ۷ ۲۲ ۲۹ ۱۵
	نقدپذیری	انتقادپذیری نقدپذیر منصف	۲۹، ۱۵، ۱۳، ۱۰ ۲۲
شایستگی‌های فردی	مرافقت و خوی خوش	مهربانی و فروتنی پرهیز از تندزبانی و تندخویی خوش‌صحبتی خوش‌رویی حسن خلق	۳۷، ۳۳، ۲۹، ۲۸، ۲۶، ۲۵، ۲۱، ۲۰، ۱۷، ۱۵، ۱۰، ۶، ۲ ۳۷، ۳۰، ۶ ۲۳ ۳۱، ۲۸، ۱۸، ۱۲، ۶، ۳ ۳
	حلم و بردباری در امور	صبر و بردباری شرح صدر سعه صدر رفق و مدارا صبر در برابر مراجعان شکیبایی در برابر مراجعات پیاپی مردم	۴۶، ۲۳، ۱۵، ۱۳، ۶، ۳ ۲۸، ۲ ۳۱، ۲۹، ۲۸، ۲۵، ۲۲، ۱۸، ۱۵، ۸ ۳۹، ۲۶، ۲۵، ۲۱، ۱۸، ۶، ۳ ۱۰، ۷ ۲
	قاطعیت	قاطع بودن	۱۵، ۲، ۱
	صداقت‌محوری	حقیقت‌گویی و حقیقت‌جویی راست‌گفتاری و پرهیز از دروغ پرهیز از دورویی همانندی گفتار و کردار	۴۶، ۴۵، ۴۱، ۴۰، ۱۸ ۳۰، ۲۸، ۲۶، ۲۵، ۱۵، ۱۴، ۱۰ ۳۷ ۳۷، ۳۱، ۲۲، ۱۸، ۱۴، ۱۲
	مؤمن بودن	نگهبان و محافظ اموال حفظ منابع سازمان امانت‌داری	۳۰ ۱۰ ۳۷، ۳۰، ۲۹، ۲۸، ۲۵، ۲۲، ۱۹، ۱۸، ۱۵، ۱۰، ۶، ۲
	صلابت در امور	نهراسیدن از مخالفان دوری از سستی و تنبلی جسور بودن شجاعت و قاطعیت اقتدار	۲۳ ۳۳، ۱۸، ۱۴ ۲۲ ۳۵، ۳۴، ۲۹، ۲۵، ۲۳، ۱۹، ۱۵، ۱۴، ۱۰، ۸، ۶، ۲ ۳۹

کدگذاری	مفاهیم	زیرمقوله	مقوله هسته‌ای
۱ ۳۷ ۵ ۱۵، ۱۰، ۷ ۳۹	مهدب‌بودن صلاحیت خانوادگی درستکاری خوش‌نامی و حسن سابقه مشروعیت و مقبولیت	پاکی و نیک‌نامی	شناختی‌های فردی
۲۳ ۱۷، ۸ ۲۲، ۱۸، ۱۵، ۱۳، ۶، ۳، ۱	پرهیز از اشرافی‌گری عدم اسراف‌گری ساده‌زیستی و دوری از تجمل و اسراف	روحیه بسندگی و ساده‌زیستی	
۴۷، ۲۲ ۳ ۳۴	محبت به مردم دوستی با مردم نوع‌دوستی	مهرورزی	
۶ ۳۵، ۳ ۳۵ ۳ ۳ ۳	نفی تبعیض تعامل مثبت با همه رابطه صمیمی با نیروها پرهیز از مشاجره و خصومت با مردم دورکردن وحشت از دل‌های مردم اجتناب از اجحاف به مردم	جذب حداکثری	
۲۵، ۲۳	حفظ کرامت و عزت‌نفس	نجابت و صیانت از نفس	
۳۳، ۱۴، ۶ ۱۵ ۸	نفی خشم‌ورزی تسلط بر خشم فروخوردن خشم	مدیریت خشم	
۳۵، ۱۵، ۹، ۷، ۶ ۳۷ ۲۲ ۲۸	آینده‌نگری و ژرف‌اندیشی پیش‌بینی مشکلات مدبربودن دوراندیشی و تدبیر در عاقبت کار	افق‌نگری و فرجام‌اندیشی	
۲۹، ۲۵ ۲۶	توانایی انتقال پیام سخنوری و قدرت تفهیم	برخورداری از مهارت‌های ارتباط کلامی	
۴۷، ۳۷، ۳۱، ۱۵	تمرکز بر اهداف اصلی	هدفمند و برنامه‌محور	
۳۹، ۱۸ ۳۷ ۲۶، ۸	موقعیت‌شناسی و رعایت زمان و مکان پرهیز از شتاب‌زدگی وقت‌شناسی	مدیریت زمان	
۳۷، ۲۰، ۶، ۳ ۳۰، ۲۰	نفی ظلم‌ورزی پرهیز از ستم‌کاری	استبدادگریزی و استبدادستیزی	
۳۷، ۳۵، ۲۹، ۱۸، ۱۵، ۴ ۲۷	بصیرت در تحلیل‌ها تصمیم‌گیری مبتنی بر بصیرت	بینش راهبردی	

مقوله هسته‌ای	زیرمقوله	مفاهیم	کدگذاری
شایستگی‌های مدیریتی	قدرت اقناع	پاسخ قاطع به ابهامات و سؤالات ارائه استدلال‌های منطقی برای درخواست‌های نابه‌جا	۲، ۱۶، ۲۳، ۲۵، ۳۷، ۴۲، ۴۳، ۴۶ ۲۵، ۸
	بیان بلیغ و مدبرانه	فصاحت، بلاغت و شیوایی بیان روشنفکری	۶، ۸، ۲۳، ۳۰، ۳۷ ۲۰
	عقلانیت و درایت	هوشیاری واقع‌بین کشف و بهره‌گیری از تمامی ظرفیت‌ها تعقل و بهره‌گیری از دلایل فهم عمیق نسبت به تمام مسائل اهمیت‌دادن به تعقل و خردورزی تأمل خردمندانه اقدامات عالمانه و عاقلانه انجام کارها با دلیل و منطق هوشیاری و بهره‌گیری مناسب از فرصت‌ها	۲۵، ۳۲ ۳۵ ۲۳ ۷ ۳۵ ۳۵ ۱۱، ۲۵، ۳۹ ۸، ۲۳ ۸ ۲۹
	تفکر تیمی و مشاوره‌ای در تصمیمات	مشارکت در امور با دیگران مشارکت‌پذیری پرهیز از خودرأیی و خودکامگی استفاده از ظرفیت نیروهای مردمی احترام به آراء و نظرات مشورت‌پذیری همگراسازی افکار مشاوره و بهره‌مندی از نظرات دیگران	۱، ۸، ۱۴ ۲۶، ۴۰ ۱، ۳۰ ۳۵ ۳، ۱۲ ۴، ۱۵، ۲۲، ۲۵، ۲۸، ۴۱، ۴۲، ۴۵، ۴۶، ۴۷ ۲۲ ۲۳، ۴۷
	رهنمایی و ارشاد	هدایت اهتمام به هدایت، رشد و توسعه افراد	۲۰، ۲۲، ۳۱ ۳۹
	شاهد و بصیر	کنترل و نظارت دقت و ریزبینی در نظارت و ثبت و ضبط ناظر و کنترل‌کننده نظارت مبتنی بر نیاز	۲۱، ۲۵ ۲۵، ۳۱ ۱۵ ۳۸
	نگاه ارزشی به مسئولیت‌ها	حضور مدیران در صف مقدم عملیاتی توجه به اولویت‌های حوزه مسئولیتی جدی‌گرفتن مسئولیت‌ها قیام به وظیفه تعهد نگاه تکلیفی منشأ اثر و پیشگامی	۳۱ ۲۳، ۳۹ ۱۵، ۲۳، ۳۸ ۱۵ ۸، ۱۱، ۲۳، ۲۵، ۳۴، ۴۷ ۱۵، ۲۲، ۲۳ ۳۹

کدگذاری	مفاهیم	زیرمقوله	مقوله هسته‌ای
۱۸، ۸	همنشینی و گفت‌وگو با علما و دانشمندان	توان مذاکره و گفت‌وگو	شایستگی‌های مدیریتی
۲۱	تقسیم کار	تنسيق مستحکم و پویا	
۲۹	افزایش استانداردسازی و نظم‌دهی کار		
۳۹، ۲۵	سلسله‌مراتب و تفویض اختیار	مدیریت دانش	
۲۹، ۸	حفظ دانش و انتقال دانش الهی		
۲۷، ۲۵، ۱۷	بازبینی رفتار خود و خودکنترلی	خود نظارتی	
۱۰	اصلاح و سازماندهی خود و دیگران		
۲۵	ابلاغ باید و نبایدها	حکمرانی طبق موازین اسلام	
۸	نشان دادن سره از ناسره		
۸	قدرت فرماندهی		
۸	تأکید بر مواضع درست		
۳۷	رهبری از جنس مردم		
۲۵، ۱	حکومت بر قلب‌ها		
۱۲، ۳	دسترسی آسان زیردستان به مدیر	تعامل بی‌واسطه و مستقیم با کارکنان	
۴۳، ۳۸، ۱۵، ۱۲	ارتباط با کارکنان		
۸	مهارت ارتباط با بالادست و پایین‌دست		
۳۹	مردمی و در دسترس بودن		
۳۳، ۲۶، ۲۲، ۱۵، ۱۱	قانون‌گرایی	محوریت قانون و تساوی افراد در برابر آن	
۱۶	حاکمیت قانون		
۲۹، ۲۶، ۳۳	پایبندی به نظم و قانون		
۳۹	حمایت از قانون‌مداری		
۱۶	کنترل فساد	رعایت سلامت اداری	
۱۰	دفع فساد		
۲	صلابت و قاطعیت در برخورد با مفسدان و تبه‌کاران		
۲	عدم دریافت رشوه‌خواری		
۲۳، ۲۲	مبارزه با تبعیض و فساد		
۱۲	رسیدگی شخصی به تخلفات		
۴۳، ۲۵	پیدا کردن راه‌هایی برای کاهش هزینه‌ها و استفاده صحیح از منابع	صرفه‌جویی و مدیریت بر هزینه‌ها	
۴۷، ۳۱	درست و به‌جا هزینه‌کردن در تمامی سطوح سازمان		
۴۷، ۲۹، ۱۱	مولد	قدرت نوآفرینی و ابتکار	شایستگی‌های حرفه‌ای (تبعی)
۲۹	بهره‌برداری از آخرین تکنولوژی برای کشف مزیت رقابتی		
۲۵	داشتن تفکر خلاق		
۲۵	توسعه فناوری		
۴۳، ۳۹	حمایت از تغییر		
۴۳	پذیرش فناوری جدید		

مقوله هسته‌ای	زیرمقوله	مفاهیم	کدگذاری
شایستگی‌های حرفه‌ای (تبعی)	متعهدبودن نسبت به قراردادها	عهدمندی و وفای به عهد تطابق قول با فعل عدم خلف وعده و توسل به نیرنگ	۱۵، ۲۵، ۲۸، ۳۱، ۳۳، ۳۵، ۴۰، ۴۱، ۴۵ ۳۰ ۷
	تعاقب در امور	ضرورت پیگیری برای رسیدن به نتیجه رسیدگی شخصی به امور مردم تلاش و پیگیری پیوسته	۳۷ ۳ ۳۵، ۹، ۸
	دانش محوری و حکمت‌ورزی	توجه به علم و حکمت (علم و آگاهی) تمرکز بر علم برخورداری از آگاهی و دانش تخصصی و اشراف به کار برخورداری از دانش عملیاتی یادگیری فعال در مواجهه با مسائل برخورداری از دانش محیطی توجه به کسب علم و دانش	۴۲، ۲۸ ۲۳، ۱۱، ۶ ۳۱، ۲۹ ۲۵ ۱۸ ۱۵، ۹، ۸ ۴۳، ۳۵، ۳۴، ۳۲، ۳۰، ۲۳، ۱۵، ۱۰
	برخورداری از دانش ساختاری	آشنایی با معیارهای استخدام براساس ارزش‌های اسلامی آشنایی با تشکیلات ساختاری سازمان تشریح اهداف و برنامه‌های سازمان برای کارکنان عالم به علم مدیریت	۱۸ ۱۸، ۴ ۳۱ ۲۲
	تعهد کاری	باوجدانی مدیر در انجام وظایف	۲۶، ۱۸
	بینش‌مندی و باکیاستی	باتجربه و کاردان	۳۷، ۱

بعد حرفه‌ای (شغلی) به‌عنوان آخرین مقوله هسته‌ای دارای ۷ مقوله فرعی شامل قدرت نوآفرینی و ابتکار، متعهدبودن نسبت به قراردادهای، تعاقب در امور، دانش‌محوری و حکمت‌ورزی، برخورداری از دانش ساختاری، تعهد کاری، بینش - مندی و باکیاستی می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

اسلام به‌عنوان دینی کامل که دربردارنده تمام علوم است، به مدیریت به‌عنوان یکی از مباحث کلیدی و مهم نگاه می‌کند و اصول و شاخصه‌هایی برای این مسئولیت بیان نموده‌است؛ در صورتی که این اصول، مبانی و شاخصه‌های مدیریت اسلامی توسط مدیران به‌کار روند، جامعه و سازمان به رشد و تعالی می‌رسند. این مهم بدان دلیل است که هدف مدیریت اسلامی برخلاف نظام‌های غیراسلامی که تمام زندگی بشر را در کسب سود و مادیات خلاصه می‌سازند، صرفاً رشد و بهره‌وری مادی نمی‌باشد؛ بلکه هدف مدیریت اسلامی تعالی انسان، رشد و تکامل معنوی و فضایل اخلاقی است. الگوی شایستگی استخراج‌شده در پژوهش حاضر می‌تواند برای انتخاب، ارتقاء، ارزیابی و تشویق مدیران مورد استفاده قرار گیرد.

از نتایج پژوهش حاضر قابل استنباط است که شایستگی مدیران تحت تأثیر عوامل متعددی مانند ابعاد اعتقادی-ارزشی، فردی، مدیریتی و حرفه‌ای (شغلی) قرار دارد. بیشترین مؤلفه استخراج‌شده از پیشینه‌ها در بعد مدیریتی قرار دارد؛ به طوری که این مقوله اصلی دارای ۲۳ مقوله فرعی می‌باشد. همین امر می‌تواند بیانگر نقش مؤثر آن در ابعاد شایستگی مدیران باشد. بعد اعتقادی-ارزشی در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سیدجوادین و همکاران (۱۴۰۰)، ریاض عباسی (۲۰۲۲)، سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۹)، ناصری کریموند و همکاران (۱۳۹۹)، قاضی (۲۰۲۰)، اسکندرپور (۱۳۹۷) و محمدحسین (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. مدیر اسلامی زمانی می‌تواند در مسیر معادگرایی حرکت کند که مجهز به فرهنگ قرآنی و مصمم به پیاده‌سازی این فرهنگ در جامعه باشد؛ در این صورت افراد جامعه می‌توانند به سرمنزل مقصود، همان قرب الهی دست یابند. رفتار عادلانه و منصفانه مدیر باعث می‌شود کارکنان نسبت به سازمان امیدوار شده و از اهداف و برنامه‌های آن استقبال نمایند. مدیران جهادی با عشق و ایمان به خدا، با دشمن‌شناسی و گام‌های بلند و دارای شتاب، مدبرانه و با روحیه خستگی‌ناپذیر به سمت آرمان‌های بزرگ انقلاب حرکت می‌کنند.

بعد شایستگی‌های فردی در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سیدجوادین و همکاران (۱۴۰۰)، سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۹)، رحمان (۲۰۱۸)، رهبری (۱۳۹۵)، دین‌پرور (۱۳۹۴)، اسماعیلی و یوسف‌زاده (۱۳۹۱) و خان و همکاران (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. صداقت‌محوری مدیر موجب می‌شود آنچه را نمی‌تواند انجام دهد قول ندهد، پشت واقعیت‌ها پنهان نشود و آنچه روابط را تیره می‌کند انجام ندهد. مدیران به سبب مسئولیتی که به آن‌ها سپرده شده و با مردم سروکار دارند، باید صداقت و راستی را سرلوحه خود قرار دهند تا ضمن جلب اعتماد مردم، بتوانند کارها را به نتیجه مطلوب برسانند. صداقت در گفتار و رفتار مدیران از ویژگی‌هایی است که تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر عملکرد کارکنان خواهد داشت. امانت‌داری نیز از صفات فاضله‌ای است که انسان‌های وارسته، شایسته و در مسیر کمال از آن برخوردار می‌باشند. این صفت در آیات متفاوت قرآن مورد تمجید قرار گرفته است؛ زیرا یکی از منفورترین اخلاقیات، خیانت در امانت است. به‌ویژه آن که جنبه عمومی و همگانی داشته‌باشد. مسند مدیریت، امانتی است در دست کارگزار که بایستی

به‌گونه‌ای نیکو از آن نگهداری کند. از طرفی حلم و بردباری از ارکان مهم دین می‌باشد. خداوند متعال، نصرت و پیروزی را در سایه حلم و بردباری میسر می‌داند. مدیری که با حلم و بردباری کافی به امور می‌پردازد نه تنها به نتایج صحیح می‌رسد؛ بلکه سایر همکاران را به‌سختی نمی‌اندازد. حلم و بردباری در امور یکی از ابزارهای اجتناب‌ناپذیر مدیریت است که وی را در شرایط متفاوت، انعطاف‌پذیر می‌سازد. ظرفیت دریافت حقایق و داشتن صبر و تحمل از معانی حلم و بردباری است. در نهایت مراقبت و خوی خوش، مشکلات و ناهمواری‌های مدیر را در مسیر دستیابی به اهدافی که با آن مواجه است هموار می‌گرداند.

بعد مدیریتی در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های سیدجوادین و همکاران (۱۴۰۰)، پهلوان شریف و کاظمی شورئی (۱۳۹۹)، خلیلی جو لرستانی و رضایی (۱۳۹۷)، عارف‌نژاد (۱۳۹۶)، رحمتی و همکاران (۱۳۹۵) و رفیعی و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. هدفمندی و برنامه‌محوری از الزامات و شروط موفقیت مدیران هستند. طبق آیه ۹ سوره صف مدیرانی که دارای هدف و برنامه دقیق و مدون‌اند، بر رقبای درون و برون سازمان فائق خواهند آمد. شاهد و بصیر بودن بر عملکرد کارکنان، بشارت‌دهنده و هشداردهنده بودن نیز از وظایف اصلی مدیران هستند که منجر به ارتقاء بهره‌وری آن‌ها می‌شوند. نگاه ارزشی مدیران به مسئولیت‌ها می‌تواند عامل مهمی در ایجاد انگیزه در کارکنان باشد؛ زیرا کارکنان با مشاهده مدیران در صف مقدم، احساس مسئولیت بیشتری در قبال وظایف نموده و با انگیزه بیشتری فعالیت خواهند کرد. صرفه‌جویی و مدیریت بر هزینه‌ها در تمام سطوح سازمانی از الزاماتی است که مدیران و کارکنان باید آن را رعایت نمایند. مدیرانی که قصد هدایت کارکنان را دارند، در هزینه نه اسراف کنند و نه تبذیر؛ بلکه اعتدال را رعایت نمایند. تغافل و تساهل نیز از بهترین کارهای بزرگواران است. مدیر، الگو و سرمشق کارکنان است؛ لذا اگر به عفو و بخشش، چشم‌پوشی از خطاهای کوچک و گذشت پیشه کردن در امور معتقد نباشد قطعاً ناموفق و در پیشگاه خداوند نیز مطرود است. محوریت قانون و تساوی افراد در برابر آن از مسلمات نظام حقوقی اسلام است. سلامت سازمانی از دیدگاه اسلام، به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزش‌های اسلامی در ادای وظایف و فعالیت‌های اداری است. مدیر مدبر و بادرایت، از تاریخ گذشتگان که منبع ارزشمند علم و تجربه است، درس می‌آموزد و آن را همچون چراغی فرا راه آینده قرار می‌دهد. امام علی (ع) می‌فرماید: «روزگار درمورد بازماندگان همان‌گونه جریان می‌یابد که درمورد گذشتگان جریان داشت.» مدیر موفق کسی است که از تجربه‌های گذشتگان برای حرکت آینده بهره‌گیرد؛ این امر بیانگر افق‌نگری و فرجام‌اندیشی مدیران اسلامی است.

بعد حرفه‌ای (شغلی) در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های افروغ (۱۳۹۹)، سیدجوادین و همکاران (۱۳۹۸)، ایمانی و قدرتی (۱۳۹۵)، رضیمی و همکاران (۲۰۱۴) و جودی صالح و الوانی محمد (۲۰۱۲) همخوانی دارد. به‌جا آوردن عقود و پیمان‌ها از ویژگی‌های مدیر اسلامی است. در این زمینه امام علی (ع) می‌فرماید که اصل دین‌داری، ادای امانت و پایبندی به عهد و پیمان است. مدیران اسلامی بایستی از علم و حکمت (علم و آگاهی) بهره‌مند باشند تا در پرتو آن بتوانند مدیریتی عالمانه داشته‌باشند. در آیه ۲۵۵ سوره بقره در خصوص ویژگی آگاهی و تخصص مدیران ذکر شده که مدیران باید از عملکرد گذشته کارکنان و سازمان اطلاع و آگاهی کافی داشته‌باشند. همچنین در خصوص آینده‌محتمل و رویدادهایی که در آینده برای سازمان را خواهد افتاد، آگاه باشند.

بدیهی است گسترش دامنه مطالعه با استفاده از قرآن کریم، سنت و سیره معصومین (ع) می‌تواند به تعمیق و تبیین بهتر شایستگی مدیران با رویکرد اسلامی منجر می‌شود. به‌کارگیری الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر با در نظر گرفتن اهمیت ابعاد شایستگی مدیران، یکی از راه‌های بهبود و ارتقاء مدیریت سازمان‌ها است؛ لذا پیشنهادات ذیل در محور انتخاب، انتصاب و ارتقاء مدیران شایسته با تأکید بر مدیریت اسلامی ارائه می‌شوند:

- توجه و تأکید بر تقویت ارزش‌های اسلامی در طراحی، هدایت و اجرای رویکردهای مدیریتی
- هدایت مدیران به استفاده و اجرای رویکردهای مدیریت اسلامی در سازمان‌ها
- ترویج ارزش‌های دینی، اخلاقی، رفتار فردی، سازمانی و اجتماعی با توجه به اصول اخلاق اسلامی
- تعیین ضوابط و ویژگی‌های مدیران براساس الگوی شایستگی اسلامی
- تبیین و تدوین شاخص‌های نظارت و ارزیابی‌های اسلامی در چارچوب الگوی شایستگی و نظام مدیریتی

فهرست منابع فارسی

- جعفرزاده کوچکی، علیرضا (۱۴۰۰). شناسایی متغیرهای کلیدی مدیریت اسلامی و موانع آن. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۹(۴): ۱۳۵-۱۴۶.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ سعادت نهاد، محمدحسین؛ امیری، مجتبی و لسانی فشارکی، محمدعلی (۱۴۰۰). شناسایی شایستگی‌های مدیران اصلاح؛ تحقیق موضوعی در قرآن کریم. نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۴): ۸۵-۱۱۴.
- آزادی، محمدحسین؛ محمدپور، علی‌اصغر و برومند، کرامت اله (۱۳۹۹). شایسته‌سالاری منابع انسانی براساس آموزه‌های اسلامی: نظریه داده بنیاد. فصلنامه منابع انسانی ناجا، ۱۴(۶۰): ۱۰۹-۱۳۴.
- افروغ، محمدرضا (۱۳۹۹). اخلاق علوم حرفه‌ای در پرتو سیره عملی حضرت عباس بن علی، ابوالفضل العباس (ع). مجله علمی علوم اسلامی انسانی، ۶(۲۲): ۱۰-۲۱.
- پهلوان شریف، محمدمین؛ کاظمی شورئی، محمدحسین (۱۳۹۹). تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی). نشریه علمی مدیریت اسلامی، ۲۸(۴): ۱۴۱-۱۶۸.
- پیری، رمضان؛ عباس پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ ملکی، حسن و اسکندری، حسین (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مدیران آموزشی براساس آموزه‌های قرآن کریم. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه، ۸(۱): ۱۹۱-۲۱۷.
- تاج‌آبادی، حسین؛ بنایی، علی و بروجی، کوروش (۱۳۹۹). آموزه‌های رفتاری کارگزاران از منظر امام علی (ع) در نهج‌البلاغه بایسته‌های مدیریت اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های نهج‌البلاغه، ۱۹(۶۷): ۱۱-۳۵.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ نسبی، نرجس‌السادات و یوسفی، علیرضا (۱۳۹۹). ویژگی‌های مدیران شایسته از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، ۵(۴): ۲۵۲-۲۶۹.

- قربانی، علی؛ رضانی، طیبه و حسینی، میرزاحسن (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران مبتنی بر آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۸ (۳۱): ۱۰۹-۱۲۸.
- پیروز، علی آقا؛ خدمتی، ابوطالب؛ شفیعی، عباس؛ بهشتی نژاد، سید محمود و الوانی، سید مهدی (۱۳۹۸). مدیریت در اسلام (چاپ دوازدهم). تهران: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ قلیچ لی، جواد؛ لسانی فشارکی، محمدعلی و پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۸). بررسی و تحلیل ویژگی‌های مدیران برای هدایت منابع انسانی در پرتو استعاره نور در قرآن کریم. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۳۳، ۹ (۴): ۵۰۷-۵۲۶.
- مهدوی نسب، حسین؛ جمادی، علی حسین (۱۳۹۸). مؤلفه‌های شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع) در نهج‌البلاغه (ص ۱۶-۱). اولین همایش ملی فرماندهی و مدیریت از منظر امیرالمؤمنین امام علی (ع)، تهران، شهریورماه ۱۳۹۸.
- میار، یحیی؛ رضانی، حسین علی (۱۳۹۸). طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی (با محوریت نامه‌ها و خطبه‌های نهج‌البلاغه) (ص ۱۵۱-۱۱۵). مجموعه مقالات چهارمین کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی جلد سوم کمیسیون تخصصی مدیریت اسلامی، تهران، بهار ۱۳۹۸.
- تقی زاده، یاور؛ دیلمقانی، سعید (۱۳۹۷). بررسی به‌کارگیری اثرات مدیریت اسلامی بر اداره سازمان‌های دولتی و خصوصی (ص ۱۲-۱). دومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روان‌شناسی، تهران، مردادماه ۱۳۹۷.
- چراغ بیرجندی، کاظم؛ پیمانی زاد، حسین؛ کشتی دار، محمد و فهیم دوین، حسن (۱۳۹۷). مدل یابی ساختاری الگوی شایستگی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها منطبق بر فرهنگ اسلامی. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۶ (۲۱): ۸۱-۹۳.
- خلیلی جو لرستانی، سیداحمد؛ رضایی، صادق (۱۳۹۷). شناسایی معیارهای شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تأکید بر آیات قرآن کریم. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳ (۱): ۴۹-۷۰.
- علی پور، نسرین؛ نوروزی، داریوش و نوریان، محمد (۱۳۹۷). سنتز پژوهی مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت محیط‌های یادگیری. فصلنامه فناوری آموزش و یادگیری، ۴ (۱۴): ۷۱-۱۰۳.
- ناصری کریموند، امان‌الله؛ مطوری، علی و مرادی، فاطمه (۱۳۹۷). ویژگی‌ها و شرایط عمومی و اخلاقی مدیران جامعه اسلامی از منظر قرآن کریم. فصلنامه علمی-ترویجی پویا در آموزش علوم انسانی، ۳ (۱۲): ۴۸-۶۵.
- آقامحمدی، جواد (۱۳۹۶). ارائه چارچوبی برای تبیین شاخص‌های مدیران براساس معیارهای اسلامی با روش سنتز پژوهی. دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۶ (۱۲): ۴۱-۶۲.
- اسکندرپور، بهروز (۱۳۹۶). طراحی مدل ارزش‌های فرهنگی اسلامی در دانشگاه پیام نور. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۳۷، ۷ (۳): ۳۷۴-۳۹۸.

- پیروز، علی آقا (۱۳۹۶). فلسفه مدیریت اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی قبسات در حوزه فلسفه دین و کلام جدید، ۲۲: ۱۴۳-۱۶۶.
- رحیمی کلور، حسین؛ حسنی نیا، الناز (۱۳۹۶). سنجش رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و اخلاق اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲ (۴۵): ۲۵-۵۰.
- دوقزلو، شهین (۱۳۹۶). بررسی مدیریت اسلامی و ویژگی‌های مدیران از دیدگاه اسلام (ص ۹-۱). اولین همایش ملی مدیریت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباد، اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۶.
- شاه علی، احمدرضا؛ دوالی، محمدمهدی (۱۳۹۶). خصوصیات مدیران شایسته در سیره علوی. فرهنگ رضوی، ۵ (۲۰): ۲۲۳-۲۵۴.
- عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی مدیران مدارس با تأکید بر مدیریت اسلامی. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۵ (۱): ۱۵۱-۱۷۲.
- ایمانی، عبدالمجید؛ قدرتی، سمانه (۱۳۹۵). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹ (۳۳): ۱۹۱-۲۲۱.
- رحمتی، محمدحسین؛ خنیفر، حسین و کتابی، ابراهیم (۱۳۹۵). الگوی رهبری امام حسین (ع) در قیام عاشورا. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴ (۳): ۱۲۹-۱۴۵.
- رهبری، عباس (۱۳۹۵). اصول مدیریت و ویژگی یک مدیر از دیدگاه امام علی (ع). فصلنامه علمی-ترویجی پوش در آموزش علوم انسانی، ۲ (۵): ۱۸-۲۶.
- عزیزآبادی، ابوالفضل؛ مرتضوی، سعید؛ انصاری اول، محمدعلی و رحیم نیا، فریبرز (۱۳۹۵). مداخلی بر ویژگی‌های رهبری اخلاقی در نهج‌البلاغه. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴ (۴): ۱۱-۴۱.
- عناقه، عبدالرحیم؛ کرمی، حمید و آقاسی، سعید (۱۳۹۵). مدیریت اسلامی با نگرش علوی. مطالعات مدیریت و کارآفرینی، ۲ (۳-۲): ۷۷-۹۳.
- قربان نژاد، پریسا؛ عیسی خانی، احمد (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی براساس الگوهای اسلامی: مطالعه‌ای تطبیقی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱ (۱): ۳۷-۴۸.
- پژوهان، ایوب؛ رسولی، رضا (۱۳۹۴). بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۴ (۲): ۹۱-۱۱۰.
- خسروآبادی، حمیدرضا؛ رضایی منش، بهروز (۱۳۹۴). طراحی الگوی تصمیم‌گیری اخلاقی مدیران مبتنی بر آموزه‌های نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۳ (۱۱): ۶۷-۹۴.

- خدیوی، اسداله؛ احمدیان، بهمن (۱۳۹۴). شایستگی‌های مدیران از منظر مدیریت اسلامی (ص ۲۱-۱). اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، خردادماه ۱۳۹۴.
- دین‌پرور، سیدجمال‌الدین (۱۳۹۴). مدیریت و حکومت علوی- فرازمانی و فرامرزی. پژوهش‌های نهج‌البلاغه، ۱۳ (۴۶): ۱۸-۷.
- علیزاده، مصطفی (۱۳۹۴). بررسی ویژگی‌های مدیریت و فرماندهی از منظر آیات و روایات. فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی شرق استان تهران، ۲(۷): ۱۱۷-۱۴۶.
- کاردل، آتنا؛ رائیجی پارسایی، نرگس و معصومه، حوریه سادات (۱۳۹۴). ویژگی مدیر از منظر قرآن و عترت. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، ۶(۲۲): ۱۶۳-۱۸۶.
- نورمحمدی، محمدرضا؛ نیک معین، جواد (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج‌البلاغه. دوفصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۴(۷): ۱۳۹-۱۵۹.
- آقا محمدی، جواد (۱۳۹۳). بررسی توجه به جایگاه شاخصه‌های مدیریت اسلامی در انتخاب مدیران مدارس (مطالعه موردی شهرستان دیواندره). دو فصلنامه علمی تخصصی اسلام و مدیریت، ۳(۶): ۷-۲۶.
- ماه‌بانویی، بهاره؛ نقی پورفر، ولی‌الله (۱۳۹۳). شناسایی شایستگی‌های مدیریتی در قرآن با الگوگیری از سیره حضرت موسی (ع) (ص ۱۴۵-۱۳۰). همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، آذرماه ۱۳۹۳.
- محمدحسین، حمید (۱۳۹۳). عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۹(۳): ۴۴۲-۴۶۴.
- جراحی دربان، مهدی؛ شیرزاد نشلی، حمیدرضا (۱۳۹۲). معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی بر مبنای گفتمان علوی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۸(۱): ۱۱۲-۱۳۶.
- خشوعی، مهدیه سادات؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم و جهان بازی، افشین (۱۳۹۲). طراحی الگوی شایستگی مدیریتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۴: ۱۴۵-۱۶۵.
- رفیعی، مجتبی؛ علی احمدی، علی‌رضا؛ موسوی، محمد و کرمانی، محمد (۱۳۹۲). رهبری اخلاق مدار، ثمره، پارادایم مدیریت اسلامی، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه اخلاق، ۶(۲۰): ۴۹-۷۶.
- قربان نژاد، پریسا؛ عیسی خانی، احمد (۱۳۹۲). الگوی شایستگی مدیران براساس نهج‌البلاغه امام علی (ع). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۵: ۱۷-۲۲.
- گنجعلی، اسدالله؛ تیموریان، مرتضی و عبدالحسین زاده، محمد (۱۳۹۲). بررسی معیارهای شایستگی در قرآن. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳(۱): ۹۱-۱۱۴.
- اسماعیلی، رفیع‌الدین؛ یوسف زاده، حسن (۱۳۹۱). اصل مردم‌داری در مدیریت اسلامی و معیارهای آن. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱(۴): ۱۳۱-۱۴۷.

- اسدی فرد، رؤیا؛ خائف الهی، احمدعلی و رضائیان، علی (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (براساس صحیفه امام (ره)) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد. نشریه مدیریت دولتی، ۳ (۸): ۷۵-۹۲.
- معصومی مهر، حمیدرضا؛ عابدی جعفری، حسن و فروزنده دهکردی، لطف‌الله (۱۳۹۰). طراحی و تدوین الگوی شناخت موانع تحقق مدیریت اسلامی در سازمان‌ها. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۹ (۱): ۱۰۳-۱۳۷.
- ناطقی پور، بهارک (۱۳۹۰). مدیر شایسته از دیدگاه قرآن. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳ (۱): ۱۷-۳۰.

فهرست منابع انگلیسی

- 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.
- Astereki, S. Mehrdad, H., & Ghobadiyan, M. (2021). Components and Characteristics of the Professional Competency Model among Educational Administrators. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE2), e1088. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE2.1088>.
- Khanifar, H., Alidoost Ghahfarkhi, E., & Farahmand Momtaz, S. (2021). Identification and Analysis of Islamic Management Barriers in Sports Venues. *Sports Business Journal*. 1 (2), 149_169.
- Gazi, A.I. (2020). Islamic Perspective of Leadership in Management; Foundation, Traits and Principles. *International Journal of Management and Accounting*, 2 (1). 1_9.
- Chen X, Jiang P. (2019). Competency Model-Based Improvement of Marketing Training Process Design. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 286. 218_220.
- Olwan A.A, Irtameh H.J, Al_Lozi M. (2019). Strategic Leadership Competencies and its Impact on Achieving Organizational Excellence via the Mediating Role of Organizational Commitment: A Case Study in National Center for Security and Crisis Management (NCSCM). *Journal of Social Sciences*, 8 (1): 106_138.
- Griffiths, B., & Washington, E. (2018). *Competencies at Work: Providing a Common Language for Talent Management*. New York: Business Expert Press, LLC. pp140_155.
- Rahman, F.N. (2018). Islamic approaches to human resource management in organizations. *International Journal of Development Research*, 08 (10). 23542_23546.
- Shum, C., Gatling, A., & Shoemaker, S. (2018). A model of hospitality leadership competency for frontline and director_level managers: Which competencies matter more? *International Journal of Hospitality Management*, 74, 57_66.
- Aslan, M., & Pamukcu, A. (2017). Managerial competencies and impact on management levels. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6 (9), 1_15.
- Shimoni, B. (2017). A sociological perspective to organization development. *Organizational Dynamics*, 46(3), 165-170.
- Forster, G., & Fenwick, John. (2015). The influence of Islamic values on management practice in Morocco. *European Management Journal*, 33 (2): 143_156. ISSN 0263_2373.

- 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.
- Johdi Salleh, M., & Alwani Mohamad, N. (2012). Islamic Principles of Administration: Implications on Practices in Organization. Technology, Science, Social Sciences and Humanities International Conference – TeSSHI 2012 Organizer: Universiti Teknologi MARA Kedah. One Helang Hotel, Lankawi. 14 & 15 November 2012. 1_12.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. Personnel Review, 39 (6). 712 _ 727. ISSN 0048_3486 DOI: <https://doi.org/10.1108/00483481011075576>.
- Khan, B, Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). "Human resource management: an Islamic perspective", Asia_Pacific Journal of Business Administration, 2 (1). 17 _ 34.