

طراحی الگوی مدیر شایسته مبتنی بر نهج البلاغه بر اساس روش داده‌بنیاد^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۳/۱۴

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۵/۰۴/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۰۲

یوسف ترابی^۲، مسعود شریعتی^۳ و کیومرث درخشان^۴

چکیده

زمینه و هدف: هر تمدن بالنده‌ای برای تداوم حیات سعادت‌مند خود نیازمند حکمرانی شایسته است تا تعالی فردی و اجتماعی جامعه خود را سرعت بخشد. مدیران و دیوان‌سالاران به‌عنوان سرمایه‌های اصلی نظام، مجرای تجلی اراده حکومت و تضمین‌کننده تحقق آرمان‌های یک تمدن هستند. بنابراین طراحی یک الگوی کارآمد پرورش مدیران و کارگزاران صالح و شایسته، مسئله اصلی هر حکومتی است که بدون شناخت باورهای اساسی بنیان‌گذاران و اسطوره‌های آن حکومت قابل تحقق نیست. باتوجه به شخصیت والای امیرالمؤمنین علی (علیه‌السلام) در شکل‌دهی به‌اندیشه‌های حکومت و مدیریت در نظام مقدس ایران اسلامی، این جستار، به‌دنبال استخراج و فهم الگوی مدیر شایسته از کتاب نهج‌البلاغه است. **روش:** این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت کیفی است و رویکرد آن براساس نظریه داده‌بنیاد است.

یافته‌ها: با مطالعه نهج‌البلاغه و با انجام فرایندهای رویکرد داده‌بنیاد، ۱۴۹ مفهوم مرتبط با مدیر شایسته به‌دست آمد. سپس این مفاهیم با موضوع و معانی مشترک با هم ادغام و دسته‌بندی و منجر به ظهور ۳۹ مقوله فرعی شد. این مقوله‌ها نیز ادغام و در دسته‌های کلی‌تر قرار گرفت که حاصل کار، ظهور ابعاد شش‌گانه مدیر شایسته بود که عبارت‌اند از: بعد اعتقادی (خدا‌باوری)، بعد مکتب علوی، نظام پایش اخلاق‌محور، بعد تربیتی، مقوله راهبردهای مدیریت و رهبری و درنهایت تحقق مدیر شایسته. **نتیجه‌گیری:** این ابعاد در الگوی «استراوس کرین^۵» (۱۳۹۱) گنجانده شد. بدین ترتیب که بعد خدا‌باوری به‌عنوان عامل علی، بعد مکتب علوی به‌عنوان عامل محوری، بعد تربیتی و نظام پایش اخلاق‌محور به‌ترتیب به‌عنوان عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر و منش مدیریت و رهبری زیر مقوله راهبردها جای گرفت که نتیجه و پیامد آن شکل‌گیری الگوی مدیر شایسته (حکمران صالح) است. **کلیدواژه‌ها:** الگوی مدیر شایسته، امام علی (علیه‌السلام)، حکمران صالح، مدیریت و رهبری، نهج‌البلاغه.

□ **استناد:** ترابی، یوسف؛ شریعتی، مسعود؛ درخشان، کیومرث (تابستان، ۱۳۹۵). طراحی الگوی مدیر شایسته مبتنی بر نهج‌البلاغه بر اساس روش

داده‌بنیاد. *فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی*، ۱۱(۲)، ۱۷۱-۱۹۰.

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده فرماندهی و ستاد است.

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی امین.

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین.

۴. کارشناس ارشد مدیریت و فرماندهی (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: k.derakhshan1354@gmail.com

مقدمه

رشد و توسعه هر جامعه رابطه نزدیکی با نظام مدیریت و الگوهای آموزش و توسعه مهارت‌های مدیریتی دارد. بی‌شک تحول عظیم و شگرفی که در دو قرن گذشته در حوزه‌های مختلف حیات بشر رخ داده، بدون وجود نظام و الگوی مدیریت علمی و منسجم امکان تحقق نمی‌یافت. ازسوی دیگر فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر جامعه تأثیر بسزایی بر نظام حکمرانی و مدیریت آن جامعه دارد. به‌گونه‌ای که با اندک تأملی می‌توان نقش و کارکردهای ارزش‌ها و فرهنگ را در همه جای آن به‌وضوح مشاهده کرد. به‌همین دلیل فرهنگ‌های گوناگون، نظام‌ها و الگوهای مدیریتی متفاوتی را می‌آفرینند. بخشی از ناکارایی سازمان‌های جامعه به‌دلیل زیست فکری مدیران در انگاره‌های غیربومی و بیگانه با هویت ملی و دینی است. علم به انگاره توحیدی امام علی (علیه‌السلام) می‌تواند باعث رشد و تعالی سازمان و نیروی انسانی آن شود (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۴). جامعه ما متأثر از باورها و اندیشه‌های توحیدی و اسلامی و سنت پیشوایان معصوم (علیه‌السلام) است و رسوخ این باورها در همه عرصه‌های اجتماع با شدت و حدت متفاوت، غیرقابل انکار است. نظام مدیریت نیز از این قاعده جدا نیست. در این میان، نقش بی‌همتای امیرالمؤمنین علی (علیه‌السلام) در شکل‌دهی به‌اندیشه‌های مدیریت توحیدی غیرقابل اغماض است. بنابراین شناخت مدیر اسلامی بدون رجوع به ماثورات به‌ویژه کتاب شریف آن حضرت، ناقص خواهد بود.

نهج‌البلاغه دربرگیرنده برخی از نامه‌ها، خطبه‌ها و کلمات قصار حضرت علی (علیه‌السلام) در موضوع‌های متفاوت است که بیشتر با رویکرد ادبی جمع‌آوری شده است. با توجه به موضوع این جستار، نویسندگان در پی فهم الگوی مدیر شایسته از منظر نهج‌البلاغه براساس بررسی کدهای موضوعی در متن خطبه‌ها و نامه‌های مرتبط با مدیریت هستند.

پیشینه تحقیق: خان‌احمدی و جعفری (۱۳۹۲) طی پژوهشی سعی کرده‌اند منشور فرماندهی کارآمد در نیروی انتظامی از منظر نهج‌البلاغه را ارائه کنند. این پژوهش با مطالعه اکتشافی در نهج‌البلاغه، منشور فرماندهی کارآمد در نیروی انتظامی را احصا و به رشته تحریر درآورده است. محققان بر این باورند که با نهادینه‌شدن منشور یادشده، ظرفیت پنج‌گانه (مقابله با تهدیدهای سخت، نیمه‌سخت، نرم، عمق‌بخشی داخلی و عمق‌بخشی خارجی) برای نظام سیاسی اسلام شکل

خواهد گرفت.

پژوهش دیگری باعنوان «مؤلفه‌های مَنش مدیریت نظامی در نهج البلاغه» توسط فقهی‌زاده و لزگی (۱۳۹۲) انجام شده که در آن با روش تحلیل محتوای کیفی و باهدف بازشناسی جایگاه حقیقی فرماندهی و مدیریت نظامی در نهج البلاغه، مؤلفه‌های مَنشی «خویشتن‌داری مؤمنانه» با فراوانی ۱۹/۸ درصد، بیشترین فراوانی را نسبت به سایر مؤلفه‌ها به‌خود اختصاص داده و مؤلفه «جاذبه و دافعه» با فراوانی ۱۰/۵ درصد، دومین ویژگی مدیران و فرماندهان نظامی از نظر فراوانی است. چنان‌که مؤلفه‌های «شجاعت و صلابت شخصیتی»، «سخاوت و گشاده‌دستی» و «حرفه‌ای‌گرایی و توجه به شایسته‌سالاری» با فراوانی ۸ درصد، سومین ویژگی مدیران و فرماندهان نظامی به‌شمار می‌روند.

عظیم‌زاده اردبیلی (۱۳۷۹) با انجام پژوهشی در دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام)، سعی کرده به تبیین «تئوری مدیریت از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام)» بپردازد. مقاله یادشده با بررسی بیش از ۶۵ منبع دارای دو بخش عمده است: بخش اول به تبیین مبانی علم مدیریت، معرفی مکاتب و ارائه نظریه‌های کلاسیک و نئوکلاسیک و نوین پرداخته است. بخش دوم نیز به تبیین نظریه و مبانی اعتقادی حضرت امیر علیه‌السلام در مدیریت و عناصر و ارکان آن - سازماندهی، برنامه‌ریزی، کنترل، نظارت و هماهنگی - شایسته‌سالاری و ویژگی‌های مدیران موفق و بررسی اقسام سوء مدیریت و چالش‌های نظام مدیریتی می‌پردازد. اشاره به نمونه‌های موفق، نقش مناسبات انسانی و از همه مهم‌تر مدیریت عشق و ویژگی‌های این مدیریت از دیگر موضوع‌های مطرح‌شده در این مقاله است.

نقدی که بر این مقاله وارد است این‌که باوجود عنوان آن (تئوری مدیریت)، اما در پایان نظریه منسجم و کاربردی ارائه نشده بلکه بیشتر به بیان تفاوت‌های مدیریت اسلامی با مدیریت کلاسیک غرب پرداخته شده است. همچنین روشی که برای این کار در نظر گرفته، قابلیت نظریه‌سازی نداشته است.

ژو^۱ و همکاران (۲۰۱۱)، اقدام به ارائه یک الگوی ارزیابی برای بهبود و ارزیابی نوآوری

شایستگی کردند که به عنوان یک نمونه از صنعت خلاقانه حمل و نقل محسوب می شود. آنها از نظریه خاکستری برای ارزیابی ۲۴ شاخص شایستگی نوآوری کردند. در نهایت به این نتیجه رسیدند که بهبود و توسعه شایستگی های نوآوری می تواند ارتقاء نوآوری را به دنبال داشته باشد. پژوهش دیگری نشان داد که شایستگی های فردی عامل مهم و مؤثری بر عملکرد فردی است (چانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). هدف این پژوهش توسعه الگوی شایستگی های حرفه ای ایمنی و بررسی عوامل مؤثر در شایستگی برای دستیابی به عملکرد ایمنی بیشتر است. این تحقیق با مشارکت ۲۹۹ نفر (۱۵۳ نفر از متخصصان ایمنی و ۱۴۶ مربی ایمنی) انجام شد و نشان می دهد شایستگی مورد نیاز در مقایسه با ۵ عامل مهم است و ادراک افراد از شایستگی حرفه ای تحت تأثیر شغل، سن، تحصیل، سابقه کار و وضعیت کار است.

شایسته سالاری در نظام مدیریت

بحث پیرامون نظام شایسته سالاری و فرایند آن و اصول و روش های استقرار آن در هر جامعه ای که خواهان بهبود مستمر است ضروری است. اصولاً اگر نظام مدیریتی حاکم بر سازمان ها از شایستگی کافی برخوردار باشد موجب تحقق اهداف سازمان و جامعه و جلوگیری از اتلاف منابع خواهد شد. شایسته سالاری، به ویژه در ارتقاء یا انتصاب به مشاغل مدیریتی با توجه به اهمیت و تأثیر غیر قابل انکار آن بر بقا و توسعه سازمان از سویی و حساسیت برانگیزی آن در بین کارکنان از سوی دیگر صبغه ای متفاوت و اهمیتی چندبرابر می یابد. اهمیت و ضرورت تعیین اصول شایسته سالاری برای استقرار نظام شایسته سالار را می توان در مزایایی که دارد جستجو کرد که از جمله آنها افزایش اثربخشی فرد و سازمان، ارتقاء رضایت شغلی، احساس تعلق کارکنان به سازمان، ایجاد انگیزه تلاش بیشتر، بهبود و ارتقاء سطح عملکرد، شناخت، پرورش و بکارگیری درست استعدادها، بهره وری فرد، بهره وری سازمان و در نهایت بهره وری جامعه است. برای برخورداری از چنین مزایایی منطقی است که نظام شایسته سالاری در سازمان ها نهادینه شود و در همه مراحل فرایند مدیریت نیروی انسانی، شایسته گزینی، شایسته پروری و شایسته پردازی، به طور کامل برای تحقق هدف های فردی و سازمانی

در سطح خرد و هدف‌های انسانی و اجتماعی در سطح کلان بکار گرفته شود.

اصول شایسته‌سالاری

منظور از اصول شایسته‌سالارانه در نظر گرفتن تخصص، تعهد، تجربه، مهارت و توانایی افراد و منظور از اصول ناشایسته‌سالارانه، در نظر گرفتن وابستگی‌های ویژه مثل روابط فردی و خانوادگی، قومیت، نژاد، زبان مشترک، باند و رابطه‌بازی و حتی منزلت اجتماعی و طبقاتی افراد در انتخاب مدیران است (احمدی، ۱۳۸۰: ۳۶). انتخاب شایسته‌سالارانه مدیران متناسب با موفقیت معناشده و براساس سه مبنای اساسی اصول شایسته‌سالاری در سازمان تعیین شده که عبارت‌اند از:

۱- ماهیت و مقتضیات شغل مورد نظر؛

۲- ویژگی‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها و استعدادها فرد؛

۳- موقعیت موجود و آینده شغل و سازمان.

بر این اساس لازم است طرحی از روابط شغلی در سازمان ایجاد شود، خطوط و مسیرهای پیشرفت باتوجه به فرهنگ و راهبردهای بلندمدت سازمان مشخص و اعلام شود، معیارها و زمینه‌های ارتقا در سطوح مختلف مدیریت تعیین شود، در انتخاب افراد هماهنگی کلی با واحدهای دیگر و موقعیت سازمان مدنظر قرار گیرد و در صورت لزوم فرد منتخب به‌وسیله برنامه‌های آموزشی و بهسازی برای انتخاب و تصدی مسئولیت شایسته‌تر شود (ترک‌زاده، ۱۳۷۷: ۴۳).

در بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران براساس سه محور: الف) درون‌داد سیستم؛

ب) میان‌داد سیستم و ج) برونداد سیستم، اصولی ترسیم شده است. بر این اساس، بر مبنای نگرش سیستمی به فراگرد شایسته‌سالاری نگریسته شده که این اصول عبارت‌اند از:

الف) درون‌داد سیستم (علت‌ها)؛

۱- اصل تأکید بر تمرکز نداشتن - اصول‌گرایی؛

۲- اصل توجه به تخصص، دانش و تجربه؛

۳- اصل گزینش براساس شاخص‌های همگانی؛

ب) میان‌داد سیستم (معلول‌ها)

۱- اصل توجه به پیشنهادها و پذیرش مشارکت و همکاری برای افزایش خلاقیت و نوآوری؛

- ۲- اصل توجه به انگیزه جهت کار، تحول و پویایی بیشتر؛
- ۳- اصل توسعه زمینه‌های پرورش همگانی و دادن فرصت‌های برابر به همه؛
- ۴- اصل تقویت سازمانی رسمی، پذیرش افراد توانمند، متخصص، متعهد، شفافیت اطلاعات و توجه به افراد؛
- ۵- اصل هدف‌گزینی و تحقق اهداف سازمان و توسعه و بالندگی سازمان

ج) برون‌داد سیستم (نتیجه‌گیری)

- ۱- افزایش هم‌افزایی در سازمان؛
 - ۲- افزایش کارایی و اثربخشی سازمان (بهره‌وری)؛
 - ۳- استفاده بهینه از منابع سازمان و جامعه (عطارفر، ۱۳۷۸: ۷۶).
- زمانی که اصول جاری در یک سازمان شایسته‌سالار برآمده از روح تخصص و توانمندی باشد این‌طور به نظر می‌رسد که شاخص انتخاب مدیرانی که شایستگی سازمان را دارند و می‌توانند به‌طور هماهنگ با دیگران کار کنند راهکار چالش‌های سازمان خواهد بود؛ حتی اگر ویژگی‌های دیگری نداشته باشند (کاتز و رسینزگ، ۱۹۸۳).

توجه به اصول اساسی در فرایند نظام شایسته‌سالار که عبارت است از شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری و شایسته‌پردازی، ایجاب می‌کند شاخص‌ها و ویژگی‌های معینی، درحد امکان تعریف شود تا افراد براساس آن به‌طور همیشگی مورد ارزشیابی‌گریزش و پرورش قرار گیرند. ضمن آنکه ویژگی‌های شخصیتی و روانی افراد جزء اصول اساسی و باید‌هایی است که در انتخاب شایسته‌سالارانه افراد مورد توجه قرار می‌گیرند.

مقیم (۱۳۹۴) مؤلفه‌های اصل شایسته‌سالاری را با توجه به آیات و روایات اسلامی و به‌ویژه سیره نظری و عملی پیامبر اکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله) چنین بر می‌شمارد: ۱. تقدم فضایل بر ارشدیت؛ ۲. تقدم شایستگی بر خویشاوندسالاری؛ ۳. رشدیافتگی؛ ۴. حسن ولایت و ۵. انتخاب اصلح.

ازمنظر دیگر، شایستگی در نهج‌البلاغه را از دو بعد بیان می‌کنند:

الف- شایستگی اخلاقی: مقدمه کسب شایستگی اخلاقی، قدرت مهار نفس و تلاش برای خودسازی

است؛ بدون شایستگی اخلاقی، کارمندان و کارگزاران اداری، دست‌خوش سقوط و انحطاط و در سرآشیزی سوء استفاده از قدرت قرار می‌گیرند.

ب- شایستگی فنی: بر کاردانی و دانش انجام کار دلالت دارد. کارگزاران حکومت باید بر وظایف خویش واقف بوده، بتوانند با درایت و اتکا به تجربه گذشته خود یا با استمداد از مشاوران صالح به انجام امور بپردازند (پورعزت، ۱۳۹۴: ۳۲۲).

روش

روشی که برای این پژوهش در نظر گرفته شده، روشی کیفی «داده‌بنیاد» است. برآن هستیم این نظریه را در عرصه‌ای جدید و با استفاده از منابع بومی و معتبر بیازماییم.

در این پژوهش، محقق برای تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده کرده و برای رویش نظریه، ضمن مطالعه دقیق همه جمله‌ها، مضمون‌ها و نکته‌های کلیدی را استخراج و کدگذاری کرده است.

در مرحله اول، پس از گردآوری داده‌ها با کدگذاری باز، داده‌ها در قالب جدولی، سیر تکاملی خود را طی می‌کنند؛ بنابراین، ابتدا، نکات کلیدی داده‌ها، استخراج و احصاء می‌شود و برای هر نکته، یک کد معین و سپس با مقایسه کدها، چند کد که اشاره به یک جنبه مشترک پدیده مورد بررسی دارند، مقوله فرعی استخراج می‌شود؛ آنگاه از مجموع چند مفهوم، یک مقوله اصلی تشکیل می‌شود که در این مرحله، مقوله‌ها پس از استخراج نام‌گذاری می‌شوند.

در مرحله دوم، با استفاده از کدگذاری محوری، مقوله‌های استخراج شده در قالب الگویی که متضمن شرایط، زمینه، راهبردها، کنش/واکنش متقابل و پیامدهاست، قرار می‌گیرد که با برقراری پیوند بین مقوله‌ها، به شیوه‌های جدیدی، اطلاعات به یکدیگر ربط می‌یابند.

در مرحله سوم، با استفاده از کدگذاری انتخابی، به‌طور منظم، مقوله اصلی با سایر مقوله‌ها ارتباط داده می‌شود و با اعتباربخشیدن به این روابط، جاهای خالی مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش دارند، پر می‌شود که در نهایت منجر به ظهور نظریه (الگو) می‌شود.

یافته‌ها

برای جمع‌آوری داده‌ها منبع نهج‌البلاغه چندین بار توسط محقق مرور شد. و باتوجه به حوزه پژوهش که صفات مدیر شایسته بود هرآنچه که حضرت در مورد صفات مربوط به زمامدار، حاکم، فرماندار، فرمانده، رهبر، خلافت، پیشوا، مدیر، رئیس، کارگزار و زمامدار بیان فرموده بودند به‌عنوان مدیر تلقی و فیش‌برداری شد. حال این ارتباط گاه به‌عنوان متغیر تأثیرگذار مطرح بود و زمانی در نقش متغیر زمینه‌ساز، یا میانجی ظاهر می‌شد. برخی از این داده‌ها اشاره به موانع رسیدن به مدیر شایسته (آفات و نیایسته‌های مدیریت) داشتند و بعضی نیز به نتایج و پیامدها می‌پرداختند.

در مرحله کدگذاری باز، از میان ۲۳۹ خطبه، ۷۹ نامه و ۴۸۰ کلمات حکمت‌آمیز موجود در نهج‌البلاغه، ۱۴۹ جمله، پاراگراف یا کلمات کوتاه به‌دست آمد که حاکی از شرایط و صفات مدیر شایسته از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام) در نهج‌البلاغه بود. برای هر کدام مفهومی (کدی) که گویای محتوای متن داده بود اختصاص داده شد.

مراحل کدگذاری

۱- کدگذاری باز: در این مرحله نکته‌های کلیدی مطرح‌شده در نهج‌البلاغه، براساس فیش‌برداری احصا شد که منجر به بروز ۱۴۹ مفهوم شد. برای رعایت اختصار و این که مفاهیم موجود در جدول کدگذاری باز در مراحل بعدی نیز مطرح خواهد شد قسمتی از جدول کدگذاری باز به‌عنوان نمونه آمده است.

جدول ۱. مفاهیم استخراجی از کدگذاری باز

شناسه	داده‌ها (متن عربی)	داده‌ها (ترجمه فارسی)	سند (مدرک)	مفهوم
۱	تَزُولُ الْجِبَالِ وَلَا تَزُولُ	اگر کوه‌ها متزلزل شوند تو تکان مخور	خطبه ۱۱	استقامت و استواری در کارها
۲	عَضُّ عَلَى نَاجِدِكَ	دندان‌هایت را به هم بفشار	خطبه ۱۱	ثبات و صبر در برابر ناملایمات
۳	أَعْرِ اللَّهَ جُمَّمَتَكَ	جمجمه خویش را به خدا عاریت ده	خطبه ۱۱	توکل و اعتماد به خداوند
۴	تَدِ فِي الْأَرْضِ قَدَمَكَ	قدم‌هایت را بر زمین میخ کوب کن	خطبه ۱۱	پابرجا و پایداری در انجام وظایف
۵	إِزْمِ بِبَصْرِكَ أَقْصَى الْقَوْمِ	نگاهت به پایان لشکر دشمن باشد	خطبه ۱۱	آینده‌نگری و دوراندیشی
۶	وَّعَضُّ بَصْرِكَ	از آنچه باعث ترس می‌شود چشم بیبوش	خطبه ۱۱	شجاعت

در این مرحله با مقایسه کدها یا همان مفاهیم ۱۴۹ گانه، چند کد که اشاره به یک جنبه مشترک پدیده مورد بررسی دارند به‌عنوان مقوله فرعی استخراج می‌شوند:

جدول ۲. ظهور مقوله‌های فرعی از کدها (مفاهیم)

مقوله فرعی	کدها یا مفاهیم	شناسه
استقامت، ثبات و اقتدار	استقامت و استواری در کارها و ناملايمات، پابرجا و پایداری در انجام وظایف، ثبات در اراده و خشم در برابر دشمن خدا، قدرت و صلابت در مقابل دشمن، قاطعیت و اقتدار در عمل، پرهیز از سستی و اهمال در کارها	۱۲۱+۱۱۹+۱۴+۹+۴+۱
توکل و اعتماد به خداوند	توکل و اعتماد به خداوند، توکل بر خدا، امید به یاری خداوند و باور به امدادهای غیبی	۲۰+۷+۳
افق‌نگر	آینده‌نگری و دوراندیشی، دوراندیشی و تدبیر در عاقبت کار، لزوم هوشیاری و دوراندیشی و غفلت‌نکردن	۱۰۹+۳۲+۵
تقوی	رعایت تقوای الهی و راضی‌بودن به رضایت خداوند، توصیه به تقوای الهی، یاد خدا و خدا ترسی	۱۲۹+۴۳+۸
نظم	نظم، تدبیر و سازماندهی در جنگ، بکار بردن تدبیر و تاکتیک جنگی به‌منظور صیانت از کارکنان، توجه و تمرکز در انجام وظیفه	۱۷+۱۳+۱۲
دانش‌محوری	آموزش فنون جنگی به‌منظور محافظت از جان رزمندگان، تأکید بر توانایی و تخصص و بهره‌مدیر از دانش کافی، همنشینی با عالمان و خردمندان و اهمیت به علم و آموزش، تأکید بر تعلیم و تعلم	۱۳۷+۷۱+۲۱+۱۵
توانایی و مهارت	تأکید بر توانایی و تخصص و بهره‌مدیر از دانش کافی، تأکید بر تخصص، شایستگی و توانایی در انتخاب مسئولان، انتخاب همکاران براساس توانایی و صحت عمل، تأکید بر وظیفه‌شناسی (تکلیف‌محوری)	۱۴۲+۱۳۵+۹۰+۲۱
ساده‌زیستی	ساده‌زیستی و رعایت حال محرومان، تأکید بر پرهیز از وابستگی به دنیا	۱۳۰+۲۲
اطاعت از خداوند	راضی‌بودن به رضایت خداوند، اطاعت از دستورات الهی در قرآن، یاری‌رساندن به دین خدا در همه جوانب، اختصاص بهترین زمان عمر برای خلوت با خداوند، اطاعت از خداوند در همه زمان‌ها	۱۰۳+۱۰۲+۴۶+۴۵+۸
رعایت سلسله‌مراتب	اطاعت از مافوق و رعایت سلسله‌مراتب، پرهیز از مقابله با خدا	۵۴+۲۴
امانت‌داری	حفظ و حراست از بیت‌المال، رعایت عدالت در هزینه بیت‌المال، دقت در مصرف بیت‌المال، امانت‌داربودن	۱۳۹+۹۲+۲۶+۲۳
سعه صدر	عظوفت و مهربانی با زیردستان، نرم‌خویی و ملاطفت با مردم، نرم‌خویی و خیرخواهی به مردم، ملاطفت و مهربانی با مردم، تفقد و دلجویی، سعه صدر و تواضع و مهربانی با مردم، داشتن سعه صدر، تجسس‌نکردن در کار مردم و عیب‌پوشی از مردم، گشاده‌رویی، چهره‌گشاده، چهره‌باز	۵۲+۵۱+۴۱+۴۰+۲۹+۲۷ ۱۴۸+۱۴۳+۹۷+۶۳+۶۲

عدالت	رعایت عدالت در میان زیردستان، رعایت عدالت در همه زمینه‌ها، تأکید بر اجرای عدالت، پرهیز از تبعیض و رعایت عدالت، عدالت در هزینه بیت‌المال، رعایت عدالت و مساوات و پرهیز از سهم‌خواهی، مساوات در حق مردم، عدالت در قضاوت، تأکید بر عدالت، حق‌مداری و حق‌محوری، تشویق و تنبیه به‌اندازه	+۷۸+۷۵+۴۲+۲۸ +۱۳۲+۱۲۳+۹۲+۷۹ ۱۰۷+۱۴۷+۱۴۳
تسلط بر هوای نفس	کنترل هوای نفس (خویش‌داری)، مبارزه با هوای نفس، تسلط بر هوای نفس، حفظ نفس خویش، دوری از خشم	۱۴۴+۱۳۴+۱۳۱+۴۹+۴۷+۳۰
دین‌مداری	دین‌داری و دین‌مداری، یاری‌رساندن به دین خدا در همه جوانب، نیکوکاری (آخرت‌اندیشی)	۴۸+۴۶+۳۱
بصیرت و هوشیاری	لزوم هوشیاری، تأکید بر هوشیاری و پرهیز از غفلت از دشمن، رعایت مسائل حفاظتی و امنیتی، لزوم هوشیاری و دوراندیشی، هوشیاری و دقت در معاهدات و پیمان‌ها، هوشیاری و بصیرت داشتن و دقت در موضع‌گیری‌ها	۱۴۵+۱۱۱+۱۰۹+۸۷+۳۶+۳۵
فسادستیزی	صلابت و قاطعیت در برخورد با مفسدان و تبه‌کاران، بررسی، پایش و کنترل زیردستان و برخورد با متخلف و فساد، مقابله با کارگزاران متخلف و فاسد، جلوگیری از ویژه‌خواری	۱۰۶+۱۰۵+۸۴+۳۷
اعتدال و میانه‌روی	درشتی و نرمی (میانه‌روی)، اعتدال در کارها	۶۰+۳۸
تواضع و فروتنی	خیرخواهی و تواضع با مردم عادی، لزوم تواضع با مردم، سعه صدر و تواضع و مهربانی با مردم، مغرور نشدن به داشته‌ها، پرهیز از غرور و خودپسندی، دوری از تکبر و غرور	+۱۲۵+۱۱۳+۵۸+۵۶+۳۳+۳۹ ۹۷+۹۶
مجاهد	استقبال از شهادت و شهادت‌طلبی، ایثار و فداکاری در راه خداوند، شجاعت، بی‌اعتنایی به دشمن و خوارشمردن او	۴۴+۱۶+۱۱+۱۰+۶
پاک‌دستی	رعایت حلال و حرام، توجه به حسن سابقه و پاک‌دستی	۸۱+۵۰
عفو و گذشت (مثبت‌نگری)	گذشت پیشه کردن، تأکید بر گذشت و بخشش، بخشش بدون منت، تأکید بر عفو و گذشت	۱۴۶+۱۴۱+۹۸+۵۵+۵۳
تأمل در تصمیم‌گیری	پرهیز از شتاب‌زدگی، پرهیز از عجله در تصمیم‌گیری، تأکید بر پرهیز از تصمیم‌گیری توأم با خشم و عجله	۱۲۷+۶۶+۵۷
شایسته‌سالاری	مردم‌عیب‌جو را به‌عنوان همکار انتخاب نکردن، پرهیز از انتخاب افراد بخیل و ترسو به‌عنوان مشاور، شایسته‌گزینی و تأکید بر تأمین نیاز زیردستان، توجه به حسن سابقه و پاک‌دستی در انتخاب افراد، شایسته‌گزینی و استفاده از افراد مورد اعتماد، تأکید بر تخصص، شایستگی و توانایی در انتخاب مسئولان، انتخاب همکاران براساس توانایی و صحت عمل	+۸۷+۸۱+۷۴+۶۷+۶۱ ۱۴۲+۹۰
جذب حداکثری	تفقد و دل‌جویی، تأکید بر وصل به‌جای فصل و پرهیز از دشمن‌تراشی، استقبال از صلحی که رضای خداوند در آن است، پرهیز از تبعیض میان خود و دیگران	۱۳۳+۱۰۸+۶۴+۶۳

مدیریت مشارکت‌جو	پرهیز از انتخاب افراد بخیل و ترسو به‌عنوان مشاور، همنشینی با نیکان و دوری از تملق و چاپلوسی، همنشینی با عالمان و خردمندان، همنشینی با نیکان و سخاوت‌مندان، دوری از استبداد، دوری از ظلم و استبداد	۷۳+۷۱+۶۸+۶۷+۲۵ ۱۱۲
حسن سابقه	همنشینی و مشارکت با نیکان و افراد خوش‌سابقه، توجه به حسن سابقه و پاک‌دستی در گزینش افراد، امانت‌داری و حسن سابقه	۸۹+۸۸+۸۱+۷۲
نظارت بر زیردستان	نظارت و واری بر زیردستان، پایش نامحسوس و پنهانی، بررسی، پایش و کنترل زیردستان، کنترل و نظارت دقیق امور مالیاتی	۸۵+۸۴+۸۳+۸۰
تأمین معیشت	شایسته‌گزینی و تأکید بر تأمین نیاز زیردستان، توجه به معیشت کارکنان، ساده‌زیستی و رعایت حال محرومان، توجه ویژه به محرومان و نیازمندان	۸۶+۸۲+۷۴+۲۲
پاسخ‌گویی و عذرخواهی	لزوم ارتباط مستقیم و بی‌واسطه با مردم، رسیدگی به امور توده مردم به‌صورت مستقیم، عذرخواهی از کمبودها و نداشته‌ها، لزوم ارتباط مستقیم با کارگزاران و مردم، لزوم پاسخ‌گویی و ارتباط مستقیم با مردم، ارتباط بی‌واسطه با عموم مردم	۱۰۰+۹۹+۹۵+۹۴ ۱۳۸+۱۳۶+۱۰۴
مدیریت زمان	کار امروز را به فردا مسپار (پرهیز از تعلل در انجام امور)، اختصاص بهترین زمان عمر برای خلوت با خداوند، تأکید بر موقعیت‌شناسی و رعایت زمان و مکان	۱۲۲+۱۰۲+۱۰۱
وفای به عهد	وفای به عهد، هوشیاری و دقت در معاهدات و پیمان‌ها، در مژدمت ترک وفای به عهد	۱۱۷+۱۱۱+۱۱۰
تفکر سیستمی (مجموعه به‌هم پیوسته)	توجه به ارتباط بین اعضاء و گروه‌های جامعه	۱۴۹
صبور و بردبار	ثبات و صبر در برابر ناملازمات، تحمل سختی‌ها و ناملازمتی‌ها	۳۴+۲
قدرشناسی	قدرشناسی، ق‌دردانی	۷۶+۶۹
منصف	رعایت انصاف، رعایت عدل و انصاف	۷۷+۵۹
تغافل	از آنچه که بدان یقین نداری چشم‌پوشی کن	۶۵
جامع‌نگر	پاسخ‌گویی در تمام حوزه‌های مسئولیت	۹۳
معرفت‌پذیر	استفاده از تجربه‌های دیگران، استفاده از تجربه‌های حکومت‌های عادل پیش از خود	۱۲۸+۷۰

در مرحله بعدی از مجموع چند مقوله فرعی، یک مقوله اصلی تشکیل می‌شود که در این مرحله،

مقوله‌ها پس از استخراج نام‌گذاری می‌شوند:

جدول ۳. ظهور مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
خدااباوری	توکل و اعتماد به خداوند
	متقی
	مطیع خداوند
	دین‌مدار
مدیر علوی	ثابت‌قدم
	ساده‌زیست
	امین
	عادل
	بصیر و هوشیار
	متواضع
	مجاهد
	پاک‌دست و منصف
	سعه صدر
	تسلط بر هوای نفس
بعد تربیت ایمانی	حسن سابقه
	وفای به عهد
	صبور و بردبار
	فسادستیز
	مثبت‌نگر
پایش اخلاق‌محور	جذب حداکثری
	نظارت بر زیردستان
	قدرشناس
	تغافل

ادامه جدول ۳. ظهور مقوله‌های اصلی از مقوله‌های فرعی

افق‌نگر	منش مدیریت و رهبری
رعایت سلسله‌مراتب	
اعتدال و میانه‌روی	
تأمل در تصمیم‌گیری	
مشارکت‌جو	
مدیریت زمان	
تفکر سیستمی	
جامع‌نگر	
نظم	
دانش‌محور	
توانایی و مهارت	
شایسته‌سالار	
تأمین معیشت	
پاسخ‌گو و عذرخواه	
معرفت‌پذیر	

گام دوم: کدگذاری محوری

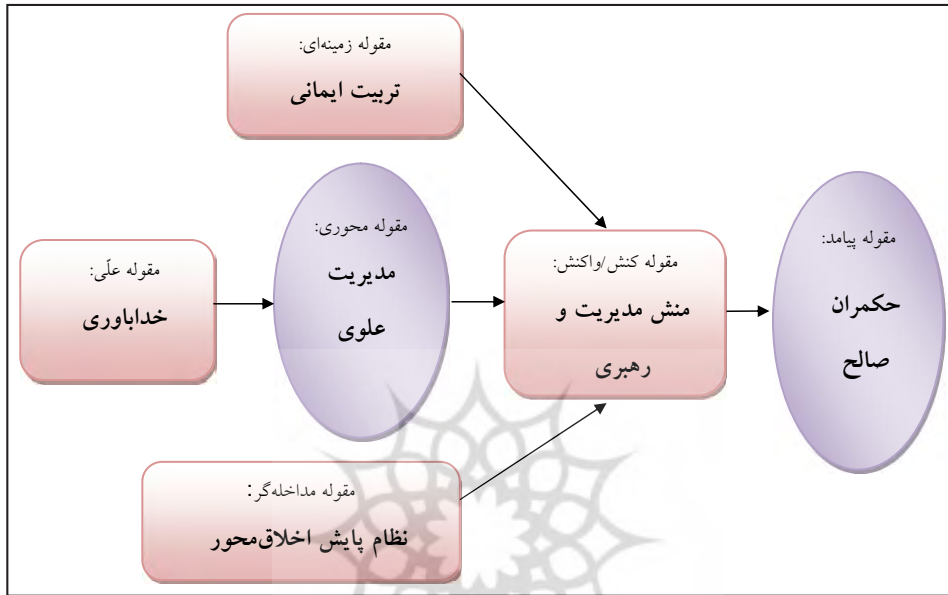
در مرحله دوم، با استفاده از کدگذاری محوری، مقوله‌های استخراج‌شده در قالب الگویی که متضمن شرایط، زمینه، راهبردها، کنش/واکنش متقابل و پیامدهاست، صورت می‌گیرد که با برقراری پیوند بین مقوله‌ها، به شیوه‌های جدیدی، اطلاعات با یکدیگر ربط می‌یابند.

اساس فرایند ارتباط‌دهی در کدگذاری محوری، بر بسط و گسترش یکی از مقوله‌ها قرار دارد (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۰)؛ مانند آنچه در پژوهش حاضر به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شده است؛ یعنی ویژگی‌های مدیر در مکتب علوی.

گام سوم: کدگذاری انتخابی

در مرحله سوم، با استفاده از کدگذاری انتخابی، به‌طور منظم، مقوله اصلی با سایر مقوله‌ها ارتباط داده می‌شود و با اعتباربخشیدن به این روابط، جاهای خالی مقوله‌هایی که نیاز به اصلاح و گسترش

دارند، پر می‌شود که در پایان منجر به ظهور نظریه (الگوی) می‌شود.
در زیر الگوی کلی مدیر شایسته از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام) ارائه شده است:



شکل ۱. الگوی مدیر شایسته از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام)

روایت تحقیق^۱

شکل‌گیری ویژگی‌های مدیر شایسته به‌عنوان هسته و مرکز بحث مطرح شد. محقق برای پاسخ به پرسش پژوهش، داده‌های اطلاعاتی را گردآوری و تحلیل کرد. داده‌هایی متنی که از نهج‌البلاغه به‌دست آمده براساس قواعد کدگذاری در قالب جداولی قرار گرفتند. در این جداول، ابتدا نکات کلیدی داده‌ها استخراج و برای هر نکته، یک کد، معین شد و سپس با مقایسه کدها، مواردی که اشاره به یک جنبه مشترک پدیده مورد بررسی را داشتند، عنوان یک «مفهوم» را به خود گرفتند. چند مفهوم یک مقوله و چند مقوله در قالب یک نظریه متجلی شد. توجه به علل و عوامل ایجاد مدیر شایسته، توجه محقق را به‌خود جلب کرد. الگوی ارائه‌شده، خدااباوری (مقوله علی) را در رابطه با توکل به خدا، تقوی، اطاعت از خداوند و دین‌مداری مطرح می‌کند. در نظام حکومتی مبتنی بر

مردم‌سالاری دینی، اعتقادات مدیر و میزان تبعیت او از دستورات خداوند در درجه اول اهمیت قرار دارد. دین‌داری مسئله‌ای است که مدیر ابتدا باید خود بدان پایبند باشد و سپس آن را از کارکنان خود مطالبه کند. آنچه که در این موضوع برای کارکنان قابل توجه است مطابقت رفتار و کردار مدیر با دین‌مداری است. دیانت مدیر به زیرمجموعه سرایت می‌کند و بر مبنای فرمایش امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)، مردم بر دین فرمانروایان خود هستند. مدیر باید در مجموعه مدیریت خویش فرهنگی را حاکم کند که چنانچه همه نظارت‌ها برداشته شود کارکنان در خلوت نیز خداترس باشند و وجدان بیدارشان آنها را از انحراف مصون دارد.

باتوجه به این که موضوع پژوهش شناخت ویژگی‌های مدیر از نظر امام علی (علیه‌السلام) بوده و منبع مورد استفاده نیز نهج‌البلاغه است، طبیعی است که محوریت با خصیصه‌ها و شاخص‌های مدیریتی است که حضرت به آنها اشاره کرده یا خود به آن عمل کرده است. بنابراین ویژگی‌های منطبق بر سیرت و سنت امام علی (علیه‌السلام)؛ یعنی ثابت‌قدم، ساده‌زیست، امین، عادل، بصیر و هوشیار، متواضع، مجاهد، پاک‌دست و منصف به‌دست آمد که همه مقوله‌های اصلی دیگر به‌نوعی با آن ارتباط پیدا می‌کنند و همچنین به کرات در داده‌ها بروز می‌کند. توجه به داده‌های به‌دست آمده در این بخش نشان می‌دهد که این داده‌ها بیشتر بر جنبه‌های فردی و شخصیتی مدیر می‌پردازد. در طول تاریخ نیز نمونه‌های فراوانی از سیره حضرت علی (علیه‌السلام) و دیگر بزرگان دین وجود دارد که واجد این ویژگی‌ها بوده‌اند. این ویژگی‌ها در اصل نقش پیش‌برنده و تقویتی در تحقق مدیر شایسته علوی دارند. به‌نحوی که چنانچه سایر ویژگی‌ها در مدیران باشد اما این ویژگی‌ها در ذات و شخصیت او نهادینه نشود موفق نخواهد شد و برعکس در صورت وجود این ویژگی‌ها و عجز شدن آن با سایر مقوله‌ها، مدیر شایسته تحقق پیدا خواهد کرد. نکته دیگر این که این ویژگی‌ها که به‌عنوان محور بحث برگزیده شده بیشتر ذاتی هستند تا اکتسابی.

مقوله‌های زمینه‌ای که به آن بستر نیز گفته می‌شود بر منش مدیریتی اثر دارد و دراصل سرمایه‌گذاری بر مدیرانی که دارای تربیت صحیح نیستند بی‌اثر و بی‌فایده است. به قول شعر معروف که می‌گوید: «تربیت نااهل را چون گردکان بر گنبد است». در این پژوهش تربیت ایمانی که یک درجه بالاتر از تربیت اسلامی است مقوله زمینه‌ای شناخته شد و شاخصه‌های آن عبارت‌اند

از: سعه صدر، تسلط بر نفس، حسن سابقه، وفای به عهد، صبر و بردباری. لازم به توضیح است این ویژگی‌ها بیشتر دلالت بر رهبری دارند و در سبک‌های رهبری مدیران مشاهده می‌شود.

نظام پایش (مقوله مداخله‌گر) با مسائلی از جمله فسادستیزی، مثبت‌نگری، قدرشناسی، تغافل، جذب حداکثری و نظارت بر زیردستان همراه است. البته در مکتب امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) حتی در مبحث نظارت و کنترل نیز اخلاق فراموش نشده و بر نوعی از نظارت اخلاق محور تأکید دارند که همراه با تفقد، تغافل و جذب حداکثری است. البته در جایی که فساد اثبات شد به‌ویژه در بین خواص و مدیران، امام بسیار سخت و جدی برخورد می‌کند.

نتیجه و پیامد این پدیده در نهایت ظهور و بروز مدیر شایسته است که عوامل متعددی را شامل می‌شود از جمله: مهارت و توانایی، شایسته‌سالاری، پاسخ‌گو و عذرخواه، دانش‌محور، معرفت‌پذیر و تأمین معیشت. در این صورت است که مدیران بر دل کارکنان خود حکمرانی می‌کنند و با قدرت معنوی خود احساس تعلق خاطر و اطاعت‌پذیری در آنان بر می‌انگیزانند. این امر می‌تواند زمینه خودشکوفایی و نوآوری و خلاقیت را برای کارکنان فراهم کند. در این مکتب مدیر با تکیه بر لیاقت و توانمندی خود نه با عوامل دیگر بر کرسی مدیریت تکیه زده و از دانش بهره کافی برده و از تجربه‌های دیگران حتی حکومت‌های پیشین استفاده مفید می‌کند و رسیدگی به رفاه کارکنان به‌ویژه محرومان دغدغه همیشگی اوست.

اعتباربخشی: در جریان فرایند کدگذاری آزاد (باز) عنوان‌های انتخابی ابتدا به‌وسیله خود محقق، انتخاب شده‌اند و سعی بر این بوده تا بیشترین ارتباط و هم‌خوانی را با داده‌هایی که نمایان‌گر آن است، داشته باشند. سپس مفاهیم انتخاب‌شده به حداقل پنج نفر از کارشناسانی که مسلط به زبان عربی بوده و در زمینه علوم دینی و مدیریتی نیز صاحب‌نظر بودند ارائه شد تا آنان نیز نظرات خود را در مورد مفاهیمی که محقق انتخاب کرده ارائه کنند. بعد از آن با مشاوره حضوری با آنان مفاهیم نهایی‌گزینه‌شده و اساس کار مرحله بعدی قرار گرفتند. در ضمن در این‌راه دست کم سه ترجمه از نهج‌البلاغه تطبیق داده شد تا داده‌های مورد استناد ما از اتقان کافی برخوردار شوند. آنچه ما را به صحت و اطمینان بیشتر پژوهش امیدوار می‌کند این است که در صورت اضافه‌شدن مطالب دیگر، نکته جدید و جافته‌ای را به مفاهیم مورد نظر ما اضافه نمی‌کند

و این همان نقطه اشباعی است که به عقیده صاحب‌نظران از مزایا و محاسن روش داده‌بنیاد هست. در ادامه، به صورت مقایسه‌ای پیوسته، ارتباط و همگونی میان داده‌ها به دست آمد که منجر به کشف و استخراج مفاهیم و مقوله‌های پدیدار شده شد؛ به طور مرتب درباره آنها با بازگشت به سیر داده‌ها ارتباط منطقی و سیر تکاملی مقوله از داده‌ها مشاهده شد؛ سپس الگوی پژوهش با فرایندهای موجود در پیشینه تحقیق مقایسه شد. بنابراین با توجه به این که در پیشینه، پژوهش‌های قبلی در حد مقاله و کتاب بوده و هیچ کدام با «روش داده‌بنیاد» انجام نشده بود این تحقیق از نظر شکلی و محتوایی قابل مقایسه با آنها نیست. البته کتاب «اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام» تألیف سیدمحمد مقیمی، کتاب «مدیریت ما» تألیف دکتر علی اصغر پورعزت و کتاب «مدیریت و رهبری با سیری در نهج البلاغه» تألیف محمد اصلی پور کمک زیادی به واژه‌گزینی و عبارت‌پردازی کرد. به عنوان مثال در ردیف ۱۴۹ جدول کدگذاری باز، برای کلام امیرمؤمنان (علیه السلام) مبنی بر ارتباط بین دسته‌ها و گروه‌های توده مردم که سازمان جامعه اسلامی را تشکیل می‌دهند، مفاهیم دیگری انتخاب شده بود که با مراجعه به کتب یادشده و مشورت با اساتید راهنما و مشاور، در نهایت مفهوم «تفکر سیستمی» برگزیده شد و یا در مرحله کدگذاری محوری، مقوله‌های فرعی «عدالت» و «دانش محوری» در زیرمجموعه مقوله اصلی «منش مدیریت» در نظر گرفته شده بود که با نظر دو نفر از اساتید، به ترتیب به مقوله «مدیر علوی» و «حکمران صالح» انتقال داده شد. همچنین برای بیان «مقوله زمینه‌ای» عنوان «نظام فکری» برگزیده شده بود که با الهام از آیه ۱۴ سوره حجرات در قرآن کریم، عنوان «تربیت ایمانی» انتخاب شد و تفاوت آن با تربیت اسلامی توضیح داده شد.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از ارکان زندگی اجتماعی مدیریت است زیرا در اجتماع منافع و مقاصد افراد و سرنوشت اشخاص با یکدیگر ارتباط و اشتراک پیدا می‌کنند و به خاطر برقراری هرچه مطلوب‌تر این ارتباط، پایمال‌نشدن حقوق، تعیین وظایف، معرفی حدود و رعایت حقوق ضرورت دارد تا حق از باطل و راستی از کژی مشخص شود. هماهنگی بین افراد و واحدهای اجتماعی، هدایت به سوی هدف،

نظارت بر ضوابط و ارزشیابی کارها، ضرورت مدیریت را روشن می‌سازد و در نظام اجتماعی، مدیریت، محور زندگی انسان است.

از سوی دیگر در طول تاریخ زندگی انسان‌ها، تنها کسانی صلاحیت مدیریت و رهبری را داشتند که دارای آگاهی کامل نسبت به نیازهای گوناگون آدمی بودند. آگاه‌ترین افراد، پیامبران، ائمه اطهار (علیه‌السلام) و چهره‌های موفق در تاریخ اسلام بودند که می‌توانستند این رسالت عظیم را عهده‌دار شوند.

الگوی مدیر شایسته از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام) چارچوب منظم و مدونی از ویژگی‌های اخلاقی، تربیتی، اعتقادی و مهارت و تخصص مدیر را ارائه می‌کند. مدیری که با استفاده مناسب و بهینه از امکانات، مسیر ترقی و تعالی را هموار می‌کند. مدیری که با بهره‌گیری از علم و هنر مدیریت و استمداد از پروردگار خویش، تمام توان خود را در طبق اخلاص می‌گذارد و مدیریت را امانتی الهی می‌داند که در استفاده از آن، نهایت دقت را مبذول می‌دارد.

بر اساس نظریه (الگو) مدیر شایسته، زیربنایی‌ترین خصلت مدیر، اعتقادهای اوست؛ زیرا وقتی از مدیریت شایسته از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام) سخن می‌گوییم یعنی همان مدیریت مبتنی بر دین اسلام که در مدیریت دینی نیز بی‌شک اعتقادات و دین‌مداری مدیر به‌عنوان عامل کلیدی محسوب می‌شود. در مکتب اسلام مدیر در طول حاکمیت خداوند قرار دارد و بر زیردستان خود ولایت می‌کند.

در نظریه مدیر شایسته از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام)، عمل به سیره و سنت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) محوری‌ترین بعد از ویژگی‌های مدیر است. در مکتب امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)، نظام تربیت ایمانی و پایش اخلاق‌محور، به‌عنوان دو عامل زمینه‌ساز و تقویت‌کننده، اثرگذاری عمده‌ای در شکل‌گیری و پرورش مدیر شایسته دارد که به شکل‌گیری نظام مدیریت و رهبری می‌انجامد؛ نظامی که حاصل کنش‌ها و تعامل‌های مدیر با زیرمجموعه مدیریت خود است. مدیر پرورش‌یافته در این مکتب، دوراندیش، میانه‌رو، مشارکت‌جو، جامع‌نگر، موقعیت‌شناس و مقید به نظم است و سعی می‌کند سازمان خویش را با مشارکت همکاران اداره کند و در این‌راه از تصمیم‌گیری مستبدانه و همراه با خشم خودداری می‌کند.

نتیجه و پیامد این نظام مدیریتی، مدیریت صالح و یا به عبارت دیگر، مدیریت شایسته است که رضایت خالق و مخلوق را به دنبال دارد.

پیشنهادها

۱- الگوی استخراج شده در اتاق‌های فکر معاونت نیروی انسانی نیروی انتظامی و دانشگاه علوم انتظامی امین مورد بررسی بیشتر قرار گیرد.

۲- در سرفصل دروس مدیریت و فرماندهی دوره‌های عرضی و طولی نیروی انتظامی، موضوع‌های شایسته‌سالاری از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام) و سرفصل درس «مدیریت علوی» گنجانده شود.

۳- کارگروهی تشکیل و پیشینه خانوادگی و اصالت و نجابت و سوابق فعالیت‌های گذشته متقاضیان استخدام در نیروی انتظامی با رویکرد الگوی مدیر شایسته علوی، به دقت بررسی شود تا به عنوان اساس و مبنای مراحل استخدامی مدنظر قرار گیرد.

منابع

احمدی، علی‌عسگر (۱۳۸۰). به سوی شایسته‌سالاری در مدیریت، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۵(۲).
استراوس، انسلم و کریبن (۱۳۹۱). مبانی پژوهش کیفی، ابراهیم افشار (مترجم). تهران: نشر نی.
پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۴). مدیریت ما. تهران: انتشارات بنیاد نهج البلاغه.
پورعزت، علی‌اصغر و باقری‌کنی، مصباح‌الهدی (۱۳۹۰). مطالعه اکتشافی آئین رهبری فرماندهان شهید با استفاده از نظریه مبنایی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴(۱۲).

ترک‌زاده، جعفر (۱۳۷۷). شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران. تهران: نشریه مدیریت. شماره ۳۴.
دانایی‌فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۹۰). ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی. تهران: دانشگاه امام صادق (علیه‌السلام).
خان احمدی، اسماعیل و زهرا جعفری (۱۳۹۲). منشور فرماندهی کارآمد در نیروی انتظامی از منظر نهج البلاغه، مجموعه مقالات همایش ملی فرماندهی و مدیریت انتظامی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین
شریعتی، مسعود. سهرابی، محمد و شیرازی، حبیب‌الله (۱۳۹۴). نظام شایسته‌گزینی از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام). فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۲(۱۰).

عطارفر، علی (۱۳۷۸). بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی. فصلنامه مدیریت. ۳(۵۴).
عظیم زاده اردبیلی، فائزه (۱۳۷۹). تئوری و مبنای مدیریت از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام). فصلنامه ندای صادق. ۳(۲۰)
فقهی زاده، عبدالهادی و لزگی، علینقی (۱۳۹۳). مؤلفه‌های مَنبَس مدیریت نظامی در نهج البلاغه. فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی. ۳(۲۹).

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۴). اصول و مبنای مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران: نشر راه‌دان.

رضی، سیدشریف (گردآوری) (۱۳۸۶). نهج البلاغه. ناصر مکارم شیرازی (مترجم). قم: انتشارات مدرسه امام علی ابن ابیطالب (علیه السلام).
رضی، سیدشریف (گردآوری) (۱۳۸۶). نهج البلاغه. محمد دشتی (مترجم). قم: انتشارات ارم.

Strauss, A; corbin, J (1990). basic of qualitative research: grounded theory procedures & techniques. Thou and oaks: sage.

Kats, F.E. & Resenzweig. Y.E (1983). Organization and management. new York. Pp 378- 379.

Zhu, Y., Wang, R., & Hipel, K. W. (2011). Grey relational evaluation of innovation competency in an aviation industry cluster. Grey Systems: Theory and Application, 2(2), 272 - 283.

Chang, S.-H., Chen, D.-F., & Wu, T.-C. (2012). Developing a competency model for safety professionals: Correlations between competency and safety functions. Journal of Safety Research, 43(5-6), 339-350.

