

چارچوب انتخاب کارگزاران در نظام اسلامی

(مطالعه موردی: دوران حکومت داری پیامبر اسلام، امیرالمومنین و امام مجتبی علیه السلام)

محسن خلیل آزاد، سیده مهدی سرخان^۱، هادی رنجبر^۲، محسن مفتاح^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۰۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۲۷

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیست چهارم، شماره ۹۲، پاییز ۱۴۰۰

20.1001.1.1735501.1400.24.92.1.5

چکیده

انتخاب کارگزار برای واگذاری مأموریت‌های کلان در جامعه اسلامی همواره از دغدغه‌های مهم جامعه بوده است. این مسئله سابقه‌ی طولانی از دوره‌ی پیمان عقبه‌ی مردم یرب با پیامبر عظیم‌الشأن اسلام در تاریخ اسلام قابل‌بحث است. امیرالمؤمنین و حضرت امام حسن مجتبی علیهما السلام نیز در دوران حکومت خود به‌صورت عملی با این مسئله روبه‌رو بوده‌اند. بعد از تشکیل حکومت جمهوری اسلامی ایران اشتباه‌های مکرر در انتصابات کارگزاران روی داده است. در گام دوم انقلاب بیش‌ازپیش ضرورت دارد تا نسبت به از بین بردن این نوع اشتباه‌ها اقدام عملی گردد. به همین منظور تلاش شد تا با مراجعه به تراث مربوط به حضرات ائمه معصومین علیهم السلام دارای سابقه حکومت، الگوی انتخاب کارگزاران استخراج گردد. برای نیل به این هدف، از روش تحلیل مضمون استفاده‌شده و با بررسی منابع اسلامی در دوران تصدّی حکومت معصومین علیهم السلام، تعداد ۲۲۰ گزاره استخراج و کدگذاری شده است و از بطن این گزاره‌ها، مفاهیم اصلی مقدمه‌ساز در گام اول و چارچوب انتخاب کارگزاران در گام دوم استخراج گردید. حد سه‌شاخگی خواستن، دانستن و توانستن در چارچوب مذکور مبتنی بر گزاره‌های مستخرج، مشخص شده‌اند که تعریف هر یک از این سه‌شاخه در یافته‌ها توضیح داده می‌شود.

کلیدواژه:

کارگزاران، نظام اسلامی، حکومت‌داری، الگوی انتخاب، منابع انسانی، سیره.

^۱ - (نویسنده مسئول) دانشجوی کارشناسی ارشد الهیات و معارف اسلامی دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران

mh.azad73@yahoo.com

^۲ - دانشجوی دکتری فلسفه و کلام اسلامی دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران smsarkhan@gmail.com

^۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران

mhr345@gmail.com

^۴ - دانشجوی دکتری علوم قرآن و حدیث دانشگاه امام صادق علیه السلام، تهران، ایران Mohsen.meftah1863@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله:

۱-۱- مقدمه:

مدیریت منابع انسانی، عملکردی حیاتی است که در سازمان‌ها انجام می‌شود و استفاده مؤثر از افراد برای دستیابی به اهداف سازمانی و فردی را تسهیل می‌کند. عوامل ایجاد اشتیاق، رضایت، کیفیت و تجربه کارمندان سازمان و هم‌چنین برانگیختن احساس رفتار منصفانه موردنظر مدیریت منابع انسانی است که می‌تواند بر بهره‌وری سازمان، خدمات، اعتبار و بقای طولانی‌مدت تأثیر بگذارد. این منابع انسانی هستند که حیات سازمان را حفظ می‌کنند. از این‌رو، مدیریت منابع انسانی باید دقیق تنظیم شود، به‌درستی پیاده‌سازی شود و به‌طور مداوم کنترل شود تا به نتایج مطلوب برسد (هاشم، ۲۰۰۹).^۱ موضوع "شایستگی" نیز در کارایی و انعطاف‌پذیری سازمان مؤثر است (حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم؛ بنیادی نائینی، علی، ۱۳۹۰).

طایب آدعا کرد که در همه جای جهان اسلام، مسلمانان شاهد "بازگشت" به سنت‌های اسلامی و مبانی ایمان خود به عنوان راهی برای اثبات هویت خود هستند، برای مبارزه با ستم ناعادلانه اجتماعی و سیاسی که در جوامع آن‌ها تجربه شده است، و این بازگشت را گزینه‌ای برای جلوگیری از مادی‌گرایی در جهان اسلام (نصر، ۲۰۰۹) و فشارهای قرن بیستم بر مسلمین می‌داند. بسیاری از کشورهای مسلمان تلاش خود را برای بازگرداندن زیست بوم خود به سمت بوم اسلامی (سانتیوتیس، ۲۰۱۲) در اداره سازمان‌های اجتماعی، آموزشی و تجاری آغاز کرده‌اند.

جمهوری اسلامی ایران بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در سال ۱۳۵۷ یک روند اسلامی‌سازی را در پیش گرفته است که هدف نهایی آن حرکت به سوی تمدن‌سازی است که مراحل آن به فرموده مقام معظم رهبری عبارت‌اند از: انقلاب اسلامی، نظام اسلامی، دولت اسلامی، کشور اسلامی، تمدن اسلامی. جمهوری اسلامی امروز در مرحله دولت و کشور اسلامی قرار دارد (حسینی خامنه‌ای، ۱۳۸۳) که تلاش آن تزریق ارزش‌های اسلامی در سراسر جامعه در همه سطوح، از فردی تا نهادی است. با توجه به جامعیت دین اسلام، اجرای تعالیم آن

¹ - Hashim

² - (Tayeb M. , 1997)

³ - (Nasr, 2009)

⁴ - (Saniotis, 2012)



برای دستیابی به سعادت فردی و اجتماعی ضروری است (پاشایی هولاسو، امین؛ شعبانی، محمدرضا؛ استکی، جواد، ۱۳۹۶).

این مقاله از آن جهت قابل توجه است که جامعه ایران عزم کرده تا تمدن نوین اسلامی را با استفاده از بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بسازد. طایب استدلال کرد که اقدامات مربوط به مدیریت منابع انسانی در کشورهایی که اسلام نقش مهمی در اداره زندگی مردم دارد، نشان‌دهنده ارزش‌های اسلامی است که توسط مردم آن‌ها نگهداری می‌شود.

یکی از مزایای این مقاله این است که خلأ موجود در ادبیات مدیریت اسلامی را پر می‌کند. در حال حاضر، ادبیات مربوط به منابع انسانی اسلامی بسیار محدود است. مؤسسات آموزش عالی در کشورهای مسلمان که از زبان انگلیسی برای آموزش استفاده می‌کنند فاقد منابع مرجع برای یادگیری هستند و تا حد زیادی به نظریه‌ها و مدل‌های غربی متکی هستند (علی عباس و رابرت کمپ، ۱۹۹۵) بنابراین، این مقاله قصد دارد این خلأ را پر کرده و برای مدیریت مؤثر مدیران و کارمندان، حکم خدا و سنت پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله و ائمه معصومین علیهم‌السلام را که در بردارنده تمامی شروط منابع انسانی است، استخراج کند و هم به مسلمانان و هم به منابع انسانی غیرمسلمان کمک و راهنمایی کند تا سیاست‌های منابع انسانی دولت اسلامی را برای تمدن‌سازی فراهم کند.

سؤالی که در این پژوهش به دنبال آن هستیم این است که در نظام جمهوری اسلامی که مبتنی بر مبانی دینی و اسلامی شکل گرفته است، چارچوب انتخاب کارگزاران آن باید به چه صورت باشد؟ به عبارتی چارچوب انتخاب کارگزاران، در سیره معصومین علیهم‌السلام به چه صورت بوده است که بتوانیم برای امروز نظام نیز از آن بهره بگیریم؟ از آن جا که در این پژوهش به منابع و معارف اصیل دینی مراجعه شده و یافته‌ها مستخرج از سیره است، پژوهش از نوع بنیادی و فاقد فرضیه است.

۱-۲- ضرورت موضوع

انسان برای رسیدن به کمال نهایی خود، محتاج به اجتماع و تشکیل جامعه است. از طرفی نیز در جامعه و دولت اسلامی گاهی مسائل و معضلاتی هم‌چون اختلاس، رشوه، کم‌کاری و ... دیده می‌شود که ناشی از منابع انسانی است. زمانی که این نیروی انسانی را درست بشناسیم، می‌توانیم سازمانی بدون عیب و متعالی را شکل دهیم تا زمینه‌ساز تمدن نوین اسلامی باشد. از این رو باید به سراغ خالق این انسان برویم و از آن جا که دستورات خالق از طریق پیغمبرش و در امتداد او معصومین علیهم‌السلام به ما رسیده است، در این پژوهش



¹ - (Ali, Abbas J., and Robert C. Camp, 1995).

بر آن شدیم که این دستورات تمدن‌ساز را برای منابع انسانی از متن معارفی که توسط این انسان‌های کامل به ما رسیده است، استخراج کنیم.

از دلایلی که بررسی پیرامون منابع انسانی و همچنین تفحص در منابع و معارف اسلامی را ضروری می‌سازد، به شرح ذیل است:

الف) گسترش دانش نظری در جهت سیاست‌های منابع انسانی سطوح مختلف مدیریت در سازمان‌های دولتی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

ب) دانش‌افزایی در جهت ارائه‌ی مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی با تأکید بر اهمیت گزاره‌های دینی در دستیابی به سعادت و کمال

پ) ارائه‌ی چارچوبی منسجم در خصوص مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

الف) کمک به نهادها و سازمان‌های دولتی در خصوص اداره‌ی امور مربوط به منابع انسانی

ت) استخراج سیره‌ی معصومین علیهم‌السلام در خصوص برخورد با کارگزاران و کارکنان جهت حفظ هویت اسلامی

ث) کمک به سیاست‌گذاران و مسئولان جهت بهره‌مندی از اندیشه‌های اسلامی در جهت تحلیل و تصمیم‌گیری در خصوص کارکنان سطوح مختلف سازمان‌های دولتی

ج) پیشنهاد خط‌مشی مناسب جهت اداره‌ی امور منابع انسانی در سازمان‌های دولتی مبتنی بر اندیشه‌های اسلامی

۱-۳- نحوه سازماندهی مقاله

در مقاله حاضر به‌منظور دستیابی به اهداف پژوهش و پاسخگویی به سؤالات آن، از روش تحلیل مضمون بهره برده شده است. بدین ترتیب در ابتدا پژوهشگران، منابع مرتبط با پیغمبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله، نهج‌البلاغه امیرالمؤمنین علیه‌السلام و برخی از ائمه معصومین علیهم‌السلام دیگر را مطالعه کرده و سپس با انجام عمل کدگذاری بر روی متون و جملات مرتبط با موضوع پژوهش، آن‌ها را دسته‌بندی کرده‌اند. در مرحله بعد با استخراج مضامین مربوط به هر کد و گزاره، مضامینی برای کارگزاران و کارکنان در راستای هدف پژوهش استخراج گردید، مضامین مربوطه در مرحله بعد در طبقاتی طبقه‌بندی شدند و سپس گزاره‌های مرتبط با هر مضمون در درون هر یک از طبقات قرار گرفت. درنهایت نیز گزارش نهایی پژوهش با استفاده از گزاره‌ها و مضامین مرتبط با هرکدام در قالب نتیجه نهایی پژوهش ارائه گردیده است.



۲- ادبیات موضوع و پیشینه

۲-۱- ادبیات نظری

گفت‌وگوهای علمی در مورد نحوه ورود دین در تئوری‌های اداره جامعه نزاعی بوده است که بیش از آن که در سابقه تاریخ اسلام قابل بحث باشد، قابل فحص در نزاع‌های چند دهه اخیر است. آیا هنجارهای سنتی و ارزش‌ها خواهند توانست وجه تفاوتی بین اداره اسلامی و اداره غربی نهادها تلقی شوند؟ (فونتین، ۲۰۰۸) آیا اسلام هم‌ذات‌پنداری خوبی با آموزه‌های سازمان‌ها برقرار خواهد کرد به نحوی که ائتلافی از تراث تاریخی و یافته‌های دانش دین در مراکز دینی یافت؟ (ابونید، ۲۰۰۶)^۲ در کنار این کلان مسائل چالش‌های دیگری در بررسی‌های منابع انسانی - اسلامی به بحث گذاشته شد؛ از آن جمله که آیا رفتار و سیاست‌گذاری‌های منابع انسانی، فاکتورهایی مستقل از دین هستند یا دین در آن‌ها تأثیر معنادار خواهد داشت؟ (بوما، ۲۰۰۳) اگرچه گفت‌وگوها گاه‌وبی‌گاه در این وادی به تعاملات اجتماعی و ارتباطات منجر شده‌اند، اما کماکان این مسائل به قوت خود باقی است (ابونید، ۲۰۰۶).

در یک نگاه مقایسه‌ای، می‌توان عنوان کرد که این مسائل هم دارای رویکردی درونی و هم رویکرد بیرونی هستند. در برخی از کشورها رویکردهای درونی و تلاش برای وارد کردن مولفه‌های اسلامی در دانش منابع انسانی غربی پیگیری می‌شود، حال آن‌که در برخی حوزه‌ها تلاش می‌شود که مفروضات غرب کنار رفته و از بنیان طرحی نو و وابسته به مفروضات دین در انداخته شود. (پاوان، اس. بودوار، ۲۰۱۰)^۴

تلاش‌های نظریه‌پردازان شاید به نتیجه برسد و شاید در گیرودار تطابق و کاربرد مغلوب نگاه‌های فرهنگی و هنجاری شوند، اما در هر صورت بیانگر یک ایده جدید است، ایده بازگشت به اسلام. (طایب، ۱۹۹۶) پرداختن به این‌که آیا منابع انسانی قابل استخراج از اسلام است یا نیست، بیش از آن‌که یک سؤال باشد باتلاقی برای فکر نکردن است. (یگانه، ۲۰۰۸)^۶

1 - (Fontaine, 2008)

2 - (Abuznaid, 2006)

3 - (Bouma, 2003)

4 - (. Pawan S. Budhwar, 2010)

5 - (Tayeb M. H., 1996)

6 - (Yeganeh, 2008)



خاصه اگر در این مورد فکر بکنیم که آیا می‌توان در سطوح مدیریتی و انتخاب کارگزاران اصلی یک نظام از مبانی اسلام استفاده کرد یا نه سؤال‌هایی هستند که بیش از آن که نیازمند جدال بر اصل موضوع باشند، نیازمند استخراج مستقیم از متن دین است. چه آن که هر چه تلاش بیشتر برای اثبات شدن یا نشدن در این عرصه واقع شود، به جواب‌های ضعیف و ضعیف‌تر خواهیم رسید. دوران کنونی به اقتضای سرعت تغییرات، اندکی درنگ را جایز نمی‌داند. باید از مبانی و مباحث صرفاً تئوریک عبور کرد و متوجه متن آموزه‌های اسلامی شد. (بجورک و المیر، ۱۹۹۳)

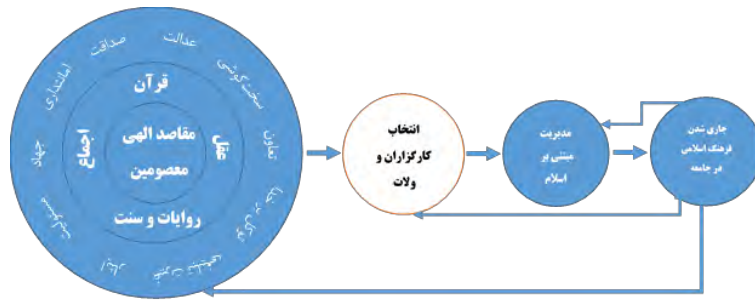
جالب آن است که بدانیم این موضوع که جهان به سمت دین و مدیریت با دین حرکت می‌کند، از دیرینه دغدغه‌ای برای نهادهای جاسوسی غرب بوده است (سیا، ۲۰۰۸) و فراتر از آن این‌که مانند کویت، بحرین، عمان که بین عربیت و استقرار سیاسی خود دوگانی را احساس می‌کنند هم متوجه این نکته شده‌اند که باید در عمل به سمت اسلام حرکت کرد و حتی در پی یافتن تکنولوژی‌های اسلامی هستند. به دیگر بیان این یعنی افول اندیشه غرب. (براناین، ۲۰۰۴، ۲۰۱۰)

دستیابی به این تکنولوژی به این معناست که حسب اتحاد عاقل و معقول، مسلمین تکنولوژی اسلامی خواهد داشت. ضرب اندیشه اسلامی در تکنولوژی پاسخی خواهد بود به این مسأله، که نگاه فاضلانه نظری راهکار واسط تولید علوم اسلامی است. این علوم مشتمل بر مفروضات ادبیات اسلامی است. متکی بر این ادبیات در پاسخ این‌که آیا می‌شود مدیریت منابع انسانی اسلامی داشت یا خیر، پاسخ آن است: نترس! چراکه آموزه‌های اسلامی دایره واژگان و توان اثبات جدیدی را به جهان اسلام تزریق می‌کنند که علوم مشوش غربی از آن نه بی‌خبر که بیگانه‌اند.

چارچوب اولیه انتخاب کارگزاران و ولات در جامعه اسلامی

انتخاب کارگزاران و ولات مبتنی بر روحیه‌ی عدالت، صداقت، امانت‌داری، جهاد فی‌سبیل‌الله، مسئولیت‌پذیری، ایثار، تعاون، توکل بر خدا، غیرت تبلیغی، تلاش و سخت‌کوشی انجام می‌شود که مدیریتی مبتنی بر اسلام شکل بگیرد. این روند جاری شدن فرهنگ اسلامی در جامعه را در پی دارد.





شکل ۱: چارچوب انتخاب کارگزاران و ولات در جامعه اسلامی (منبع: پژوهشگران)

مدیریت منابع انسانی اسلامی^۱

ادیان معمولاً به عنوان سیستم‌های خاص اعتقادی، عبادی و سلوکی در نظر گرفته می‌شوند. با این حال، دین اسلام به عنوان یک نظم اجتماعی و روشی برای زندگی است که هدف آن تولید یک شخصیت منحصر به فرد و یک فرهنگ متمایز برای جامعه است (متله، ۲۰۰۲).^۲ در بیش تر کشورها، تأثیرات زمینه‌های ملی مانند مذهب در مدیریت منابع انسانی اسلامی به طور رسمی در قوانین و مقررات حاکم بر روابط مدیریت و کارکنان گنجانده شده است. **استخدام**^۳ به فرایندی گفته می‌شود که سازمان‌ها افراد بالقوه را برای پر کردن جای خالی شغل، شناسایی و جذب می‌کنند. فرایند استخدام باید منصفانه انجام شود و تمام تصمیمات مربوط به استخدام باید عاقلانه اتخاذ شود، تا اطمینان حاصل شود که داوطلب استخدام شده برای شغل مناسب است. با توجه به این موارد، اسلام داشتن تعهد و تخصص تقوا و عدالت را برای فردی که وظیفه استخدام را بر عهده دارد، لازم می‌داند. همچنین سپردن کارهایی بیش از ظرفیت توانایی فرد توصیه نمی‌شود. «لَا يُكَلَّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا» (بقره، ۲۸۶).

انتخاب^۴ یکی از پیچیده‌ترین وظایف در هر سازمان است؛ زیرا کارفرمایان با داوطلبان زیادی برای استخدام شغلی روبه‌رو هستند. علاوه بر این، طرفداری و نفاق ممکن است بر تصمیم‌گیری در انتخاب تأثیر بگذارد. به گفته احمد^۵، استاندارد قرآنی واجد شرایط بودن

1-Islamic HRM
2 - (Metle, 2002)

3-Recruitment

4 -Selection

5 - (Ahmad, 1995)



برای یک شغل، شایستگی و صلاحیت لازم برای آن است. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (القصص، ۲۶). در اسلام، انتخاب کارمند لازم است که از اصول خاصی پیروی کند که عبارت‌اند از: ۱. عدالت به این معنا که شخص مناسب در مکان مناسب خود که متعلق به اوست، قرار گیرد. ۲. صلاحیت به این معنا که فرد نباید براساس روابط دوستی، ثروت، سن، نژاد و قدرت سیاسی منصوب شود و در کل رابطه جایگزین ضابطه نشود. ۳. صداقت برای اطمینان از تصمیم‌گیری صحیح و قضاوت مهم است. علاوه بر این، صداقت می‌تواند مانع از انجام اقدامات ناخواسته یا غیرقانونی شود. ۴. نخواستن کاری بیش از ظرفیت فرد؛ چرا که ممکن است فرد به دلیل فشار زیاد کاری یا محدودیت‌های خود نتواند کار تعیین شده را انجام دهد. در نتیجه، ممکن است به خود و همچنین سازمانی که در آن کار می‌کند آسیب برساند.

ارزیابی عملکرد^۱ ارزیابی عملکرد یک سیستم رسمی برای تعیین استانداردهای کار، ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد به کارکنان به منظور ایجاد انگیزه، رشد و تداوم عملکرد آن‌ها است. پاداش و عقاب در قرآن امری شناخته شده است: «قَالَ أَمَا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكَرًا، وَأَمَا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءٌ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا» (کهف، ۸۷-۸۸). دستورالعمل‌های هنجاری اسلام در ارزیابی عملکرد را می‌توان به سه دسته قرارداد، مسئولیت‌پذیری و ارزیابی عملکرد تقسیم کرد. از نظر جنبه قراردادی، شرکت و کارمندان آن انتظاراتی دارند که باید به طور هم‌زمان برآورده شوند. در مورد مسئولیت شخصی، از کارمندان انتظار می‌رود وظیفه اخلاقی داشته باشند که عملکرد خود را رصد کرده و برای توسعه خود کار کنند. قرآن می‌فرماید: «بَلِ الْإِنْسَانُ عَلَىٰ نَفْسِهِ بَصِيرَةٌ» (القیامه، ۱۴). همه رفتارهای انسان از جمله اقدامات طرفین کارفرما و کارمند، در آخرت مورد محاسبه قرار می‌گیرد زیرا: «إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا» (النساء، ۱). اسلام بر چشم‌انداز ارزیابی عملکرد تاثیر گذاشته است به صورتی که کارمندان را به خود واگذار می‌کند که بدون داشتن موقعیت در سلسله مراتب اجتماعی یا سازمانی، در بهترین عملکرد خود کار کنند و مسئول آن‌چه که انجام می‌دهند باشند. خداوند در قرآن می‌فرماید: «أَلَمْسْئُولٌ خُرٌّ حَتَّىٰ يَعِيدَ» (نهج البلاغه، حکمت ۳۳۶).

۱- Performance appraisal



آموزش و توسعه^۱ آموزش فرآیند توسعه کیفیت در منابع انسانی است که به آن‌ها امکان می‌دهد تا بهره‌وری بیشتری داشته باشند و در نتیجه به اهداف سازمانی کمک بیشتری کنند. به فرموده قرآن کریم «وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا» (بقره، ۳۱)، صلاحیت اساسی انسان برای نماینده خدا در زمین بودن، دانش است. از آنجاکه اسلام کار را به‌عنوان عنصری اساسی برای موفقیت انسان در زندگی خود می‌داند، نه تنها افراد را به کار ترغیب نمی‌کند، بلکه آن‌ها را برمی‌انگیزد تا در تمام کارهایی که انجام می‌دهند به دنبال کمال و تعالی باشند. در این راستا، کارگران باید با تمام ظرفیت، اشتیاق و اخلاص برای دستیابی به تعالی و موفقیت برای خود و همچنین جامعه و مهم‌تر از آن برای زندگی در آخرت تلاش کنند. بنابراین، جست‌وجوی دانش و دستیابی به تعالی در عملکرد برای مسلمانان یک وظیفه است. (المرستی، ۱۹۸۰) با توجه به دستورالعمل‌ها و آموزه‌های اسلام، کارگر اسلامی و جنبش اسلامی خود را ملزم به انجام کارهای صحیح به نحو احسن می‌کنند. به‌طور خلاصه، این همان چیزی است که تربیت اسلامی در آن است (التلیب، ۱۹۹۱).^۲

جبران خسارت^۳ هدف از هرگونه جبران خسارت، اعم از مستقیم یا غیرمستقیم، شناخت ارزش عملکرد کارکنان و ایجاد روش‌هایی برای ایجاد انگیزه برای کار با بازدهی کامل در یک محیط کاری همیشه در حال تغییر است. اسلام تأکید می‌کند که باید کارگران با در نظر گرفتن کیفیت و کمیت کار، نیازهای آن‌ها و شرایط کلی اقتصادی جامعه، دستمزد کافی و معقولی برای کار خود دریافت کنند. اسلام اکیداً اجبار را منع کرده است؛ بلکه دستور این است که باید به کارگران دستمزد کامل و بدون کم و کاستی پرداخت شود (بیکن، ۱۹۹۱).^۴ پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم می‌فرماید: «یکی از گروه‌هایی که در روز قیامت مورد مؤاخذه حق تعالی واقع خواهند شد کسی است که کارگری را به‌طور کامل او را به کار گیرد، آن‌گاه مزد وی را نپردازد.» (بخاری) (حدیث ۲۲۷۰) در عین حال، اسلام برده‌داری را نکوهش می‌کند و شأن کار و شغل را به درستی می‌شناسد. در برخی از کارها نیاز به مهارت خاصی است و در برخی دیگر به چنین مهارت‌هایی نیاز نیست. در نتیجه حقوق هر کارگر ممکن

- Training and development

² - (Al-Marsati, 1980)

³ - (Altalib 1991)

⁴ - Compensation

⁵ - (Beekun, 1991)



است متفاوت باشد. این مدرک کافی اثبات می‌کند که حقوق همه کارگران در همه موارد برابر نیست. (المبارک، ۱۹۷۲) در قرآن آمده است: «وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقَّيَهُمْ أَجْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (احقاف، ۱۹).

۲-۲- پیشینه پژوهش

الف) دلیل تمرکز بر ۵۰ سال اول حکومت اسلامی

در علم مدیریت ملاک اصلی برای الگوبرداری و مدل‌سازی فهم جوهره‌های موفقیت یک مدیر در عمل است. در این مقاله تلاش شده است تا الگویی مناسب برای کارگزاران نظام اسلامی ارائه شود. از این رو مدیران موفق در حکومت و نظام اسلامی در بازه زمانی نیمه اول قرن اول هجری مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته‌اند. شروع این دوره تاریخی با حکومت موفق پیغمبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم بوده است؛ چرا که ایشان موفق به تشکیل حکومت اسلامی در مدینه و بعد از آن فتح مکه و استقرار جامعه اسلامی شده‌اند. بعد از ایشان، دوران خلافت ابوبکر، عمر و عثمان در تاریخ اسلام به عنوان دوران موفق (ظاهری) با گسترش اسلام و فتوحاتی در زمان عمر گزارش شده است (یعقوبی) که این دوران و خلفای سه گانه، مدنظر این مقاله نیستند. دلیل پرداختن به دوران حکومت‌های به ظاهر شکست خورده و نپرداختن به بررسی حکومت‌های به ظاهر موفق، در قسمت «ب» تقدیم می‌شود.

سایر ائمه اطهار علیهم‌السلام بعد از امام حسن مجتبی علیهم‌السلام نیز از آن جایی که موفق به تشکیل حکومت نشدند، در این مقاله مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. در خصوص امام رضا علیه‌السلام با توجه به این نکته که حضرت به صورت واقعی در امر حکومت شرکت نداشتند و ولیعهدی ظاهری و صوری محدودیت‌هایی را ایجاد می‌کرد، به این دوره نیز در این مقاله پرداخته نشده تا بتوانیم الگوی مدیر و کارگزاران موفق در این دوران را استخراج کنیم. در دوران امامت حضرت ولی عصر عجل‌الله‌تعالی‌فرجه‌الشریف نیز با توجه به امامت ایشان از پشت پرده غیبت و ارتباط غیر مستقیم با مردم و شیعیان، این دوره نیز از موضوع این پژوهش و بررسی حذف شده است.

^۱ - (Al-Mubarak, 1972)

^۲ در صفحات ۱۴۱-۱۵۷ از جلد دوم کتاب تاریخ یعقوبی به مواردی از این فتوحات اشاره شده است.



ب) دلیل نپرداختن به دوران حکومت ابوبکر، عمر و عثمان

در اسلام امامت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است به طوری که ابراهیم نبی علیه‌السلام نیز پس از ابتلائات الهی به این مقام نائل آمد «وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا» (بقره، ۱۲۴)؛ لذا مقامی برتر از مقام نبوت است. پیغمبر خاتم حضرت محمد مصطفی صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم خود به مقام امامت رسیده بودند و به کرات از ابتدای رسالت و در طول دوران نبوت و امامت خویش، در موقعیت‌های مختلف به بحث جانشینی و امامت اشاره، و امام بعد از خود را نیز معرفی کردند. معرفی علی بن ابیطالب علیه‌السلام به عنوان وصی و خلیفه در جلسه دعوت خویشاوندان نزدیک در ابتدای رسالت از این موارد است (طبری، ۱۴۰۳ق).^۱

امر امامت به حدی مهم است که خداوند متعال، عدم ابلاغ این امر را برابر با نرساندن رسالت الهی دانسته است «يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ» (مانده، ۶۷). هم‌چنین روایت غدیر خم را که بسیاری از بزرگان اهل سنت متواتر، صحیح و یقینی دانسته‌اند، مؤید امامت و جانشینی علی بن ابیطالب بعد از پیغمبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم است. ذهبی در جلد ۱۴ کتاب سیر اعلام النبلا می‌نویسد: «طبری طرق حدیث غدیر را در چهار جزء جمع کرده که بخشی از آن را من دیدم و به خاطر وسعت روایات موضوع بهت‌زده شده و به وقوع این خبر جزم پیدا کردم.» (الذهبی، ۱۴۲۷ق)

اما در واپسین لحظات عمر مبارک پیغمبر خاتم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم عده‌ای به خود اجازه دادند در بالین بستر پیغمبری که «وَمَا يَنْطِقُ عَنِ الْهَوَىٰ» (نجم، ۳) بود حاضر شده و ایشان را هذیان‌گو بدانند (ابن حجر، ج ۸: ۱۳۳) و بعد از مدت کوتاهی از رحلت پیامبر، خانه دختر ایشان را به آتش کشیده و خلافت و حکومت بر مسلمین که حق الهی علی بن ابیطالب علیه‌السلام بود را به زور غصب کرده و بر مسند حکومت بنشینند.

با مراجعه به کتب اهل سنت مشاهده می‌کنیم که برخی از بزرگان اهل سنت اصطلاح خلفای راشدین را بر خلفای بعد از پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم تا امام حسن مجتبی علیه‌السلام بر ایشان اطلاق کرده‌اند (مسعودی، ۱۳۸۷ق) (ج ۳، ۱۸۴) اگر چه مخالفانی هم دارد (امینی، ۱۴۰۳ق) (ج ۸: ۲۰۶). پس از رحلت پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم در منطقه‌ای به نام سقیفه بنی ساعده ابوبکر بن ابی قحافه بر مسند خلافت نشست (ابن هشام، ۱۳۵۵ق) (ج ۴، ۳۱۰-۳۱۰-۳۱۰)

^۱ این فضیلت تاریخی در منابع اهل سنت مثل: تفسیر طبری، ج ۱۹، ص ۷۴؛ تاریخ طبری، ج ۲، ص ۲۱۶؛ کامل ابن اثیر، ج ۲، ص ۲۴؛ سیره حلبی، ج ۱، ص ۳۲۱ نیز آمده است.



(۳۱۱) و این در حالی بود که هنوز غسل و کفن پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم انجام نشده بود و در بین مهاجرین و انصار نیز گروهی از بیعت با او سرباز زدند (ابن اثیر، ۱۳۸۵ق) (ج ۱: ۳۲۵). در دوره ابوبکر ممنوعیت نقل حدیث (طبری، ۴۰۳ق) (ج ۴: ۲۰۴) رواج پیدا کرد و در این دوره مبانی فکری و طراحی جریان غاصبین خلافت شکل گرفت. پس از ابوبکر و با وصیت او عمر بن خطاب که شخصی تندخوی بود (ابن قتیبه، ۱۳۵۶ق) (ج ۱: ۶۶) به عنوان خلیفه حکومت را به عهده گرفت (طبری، ۴۰۳ق). در دوره او قلمروی اسلامی گسترش یافت و نوآوری‌های بی‌پایه‌ای در اسلام ایجاد کرد (ابن کثیر دمشقی، ۱۴۰۷ق) (ج ۷: ۱۵۰) به طوری که زمینه‌ساز جعل احادیث مختلف و زیر سوال بردن برخی احادیث متواتر مانند حدیث غدیر شد و مفهوم خلافت را با امامت تغییر دادند. همچنین عمر از نقل احادیث رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم ممانعت می‌کرد و در این ارتباط با صحابه شدیداً برخورد می‌نمود. (الذهبی م. ، ۱۴۱۹هـ) (ج ۱: ۱۲) و این ممنوعیت تا زمان مرگ عمر ادامه یافت. (الحاکم النیسابوری، ۱۴۱۱ق) (ج ۱: ۱۰۱)

بیشتر برنامه‌هایی که در دوره ابوبکر طرح‌ریزی شد، در این دوره (حکومت عمر) عملیاتی و اجرایی شد. عمر، اولین خلیفه مسلمانان بود که کشته شد. قبل از مرگ نیز از طریق شورای شش نفره متشکل از مهاجران اولیه دو فرد به عنوان کاندیدای خلافت مطرح شدند (سیوطی) (۱۲۹) البته چینی‌ها به نحوی بود که در نهایت عثمان بن عفان بر مسند خلافت نشیند (ابن ابی الحدید، ۱۴۱۸ق) (ج ۱: ۱۸۸)

در زمان حکومت عثمان، امویان از جایگاه خاصی برخوردار شدند (بلاذری، ۱۳۹۴ق) (ج ۶: ۱۲۴) و در زمان او قوم گزایی و مسئولیت دادن به بستگان به اوج خود رسید (دینوری، ۱۳۶۸ش) (۱۳۹) و این امر باعث ناخشنودی مردم شد. ناراضی‌های پی در پی زمینه قتل او را فراهم آورد (اعثم، ۱۴۱۱ق) (ج ۲: ۴۲۶).

پس از او اقبال عمومی مردم در مدینه به حضرت امیرالمومنین علیه‌السلام بود. ایشان جهت تحقق حکومت عدل الهی و اصلاح مسیر منحرف شده حکومت اسلامی و گسترش بی عدالتی در جامعه، تلاش فراوانی نمودند. از جمله تلاش‌های ایشان تغییر کارگزاران در نظام اسلامی بود (ابن اثیر، ۱۳۸۵ق) (ج ۳: ۲۰۱) اما به دلیل موانعی که ایجاد شد در مدت حدود ۵ سال حکومت ایشان با سه جنگ روبرو بودند. جنگ اول با پیمان شکنان بود که در رأس آن‌ها طلحه و زبیر و عایشه قرار داشتند (طبری، ۴۰۳ق) (ج ۴: ۳۹). یکی از مهم‌ترین موانع موجود در پیشبرد اهداف حکومت اسلامی، معاویه بود. در این میان جنگ صفین در گرفت که در نهایت با حيله گری عمروعاص و ابوموسی اشعری و در ماجرای حکمیت، حکومت به



دست معاویه افتاد. جماعت ظاهرین و تندرویی که از درک معارف عمیق دین بازمانده بودند^۱ (خوارج)، در مقابل حضرت امیرالمؤمنین علیه السلام به بهانه اجرای حکمیت ایستادند و سومین جنگ نهروان در گرفت (البخاری) (ج ۳: ۱۳۲۱) که به شهادت حضرت امیرالمؤمنین علیه السلام توسط این ملجم مرادی که خود از خوارج بود منجر شد.

ج) دلیل پرداختن و بررسی دوران حکومت امیرالمؤمنین و امام حسن مجتبی علیه السلام

در دوران ۲۵ ساله خلافت خلفای سه گانه (ابوبکر، عمر و عثمان) هر چند در ظاهر موفقیت‌هایی به چشم می‌خورد اما با توجه به دلایلی که در قسمت ب اشاره شد، در این مقاله به آن‌ها پرداخته نشده است. پس از این سه نفر، امامت و جانشینی پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم به حق به امیرالمؤمنین علی علیه السلام رسید. پس از ایشان، امام حسن مجتبی علیه السلام در مقام خلافت قرار گرفتند که به حق باید خلافت ایشان را ادامه خلافت پدر بزرگوارشان و رسول الله صلی الله علیه و آله و سلم دانست.

ایشان کوشیدند تا به قرآن و سنت رسول الله صلی الله علیه و آله و سلم عمل شود و معاویه که مانعی اساسی بر سر راه امامت مسلمین بود، از سر راه برداشته شود. این بار معاویه از طریق فشار نظامی و خرج اموال هنگفت، یاران حضرت را با زر و زور و تزویر و تطمیع از ادامه جنگ منصرف کردند. به این صورت امام حسن مجتبی علیه السلام برای فراهم نمودن شرایط ادامه حکومت، مجبور به صلح با معاویه شدند. از این رو با توجه به دلایلی همچون: عصمت، عدالت، علم، حق، امامت و ... در نیمه اول قرن اول هجری به حکومت این دو بزرگوار پرداخته شده است.

دیدگاه امام علی علیه السلام نسبت به رهبری و مدیریت، دیدگاهی مردم محور است (یعقوبی، ابوالقاسم؛ عروتی موفق، اکبر؛ فتحی، فتانه، ۱۳۹۷). حضرت علی علیه السلام برای مقابله با سوءاستفاده از دو شیوه پیشگیری و برخورد مقتدرانه استفاده نموده است (سبحانی، نبی؛ رضوانی مفرد، احمد؛ نیازی، قدرت‌الله، ۱۳۹۶).

هم‌چنین تحقیقاتی در خصوص منابع انسانی در بخش دولتی و عمومی انجام شده است، که در ذیل به آن‌ها اشاره خواهد شد. الگوی مطلوب مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی ارائه می‌شود (محمدی، محمد؛ شریف‌زاده، فتاح، ۱۳۹۶). یازده ویژگی اساسی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ارائه شده است (آغاز، عسل؛

^۱. برای مثال می‌توان به نمازهای طولانی یا پینه بستن پیشانی ایشان اشاره کرد که بدون درک عمق این اعمال عبادی بود.



شیخ، علیرضا؛ امیرخانی، طیبه، ۱۳۹۶). معیارهای کلی و ویژگی‌های فردی، مهارت‌های مدیریتی، توانایی فردی، نحوه ارزیابی و تعامل مقامات مافوق و میزان پذیرش و همکاری کارکنان، به‌عنوان معیار انتخاب مدیران منابع انسانی رتبه‌بندی شده است (آذر، عادل؛ لطیفی، میثم، ۱۳۸۷). رویکرد منابع انسانی تفویض شده و متمرکزشده‌ی اتخاذشده توسط انجمن ملی تحقیق ایتالیا توصیف‌شده است (سورگ، ۲۰۰۴)^۱؛ توانایی مدل مارکوف برای مدل کردن تأثیرات مداخله‌ی سیاست منابع انسانی، بر اداره‌ی کوتاه و بلندمدت بوده است (لاگارد؛ میلین و جان کرنز، ۲۰۱۲)^۲ تجزیه و تحلیل مشکلات تغییر شکل چارچوب سازمانی، جهت تقویت توسعه نظام اطلاعاتی ارائه‌شده است (فلمنینگ، دانیل؛ هنریک سوبورگ، ۲۰۰۲)^۳.

جدول ۱- پیشینه تحقیقات مدیریتی در نهج‌البلاغه

نویسندگان - روش استفاده شده	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
اردکانی و نیکنام‌جو (۱۳۹۸) - توصیفی-علی	تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی	مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری شامل رضایت شغلی، درگیری شغلی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و بر قصد ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی داشته است
یعقوبی و عروتی و فتحی (۱۳۹۷) - مروری و کتابخانه‌ای	سبک‌های مدیریت در نهج‌البلاغه	دیدگاه امام علی علیه‌السلام نسبت به رهبری و مدیریت، دیدگاهی مردم محور است
یوسفی شیخ رباط و بابائی (۱۳۹۷) - تحلیل محتوا	استخراج مولفه‌ها حکمرانی خوب بر اساس نامه مالک اشتر و بررسی تطبیقی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران	از نظر اسناد بالادستی به مولفه‌های حکمرانی خوب مستخرج از عهدنامه مالک اشتر توجه شده و در سند چشم‌انداز به همه مولفه‌های حکمرانی خوب توجه نشده است.
سبحانی و رضوانی مفرد و نیازی	منع سوءاستفاده از حق حاکمیت در نهج‌البلاغه	حضرت علی علیه‌السلام برای مقابله با سوءاستفاده از دو شیوه پیشگیری و برخورد مقتدرانه استفاده نموده است

^۱-(Sorge, 2004)

^۲-(Lagarde, Mylene, and John Cairns, 2012).

^۳-(Fleming, Daniel, and Henrik Sjøborg, 2002)



		(۱۳۹۶) - مروری و کتابخانه‌ای
شیوه حکمرانی امام علیه‌السلام دارای فنون، نهادها و رویه‌هایی است که از آن می‌توان به عنوان حکومت‌مندی بهره برد.	سیاست عملی و فنون حکمرانی امام علی علیه‌السلام: مطالعه موردی حکومت‌مندی در نامه‌های نهج‌البلاغه	بامری و منشادی و اسلامی (۱۳۹۶) - تحلیل محتوای کیفی
استخراج سیزده معیار به عنوان معیارهای شایسته کارمندیابی و انتخاب	استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی	سیدجوادین و تنعمی و مختاری (۱۳۹۵) - تحلیل مضمون
استخراج نظام چندوجهی جانشینی شایسته‌سالار که شامل شش مرحله است	تبیین الگوی جانشین پروری مدیران در حکومت علوی بر اساس نهج‌البلاغه	ذاکری و اسدی و لطفی (۱۳۹۵) - تحلیل محتوا مضمونی
مدلی جامع برای شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت بر منابع انسانی از دیدگاه اسلام ارائه داده است.	شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های مدیریت بر منابع انسانی از دیدگاه اسلام (قرآن، نهج‌البلاغه و روایات)	حسینی (۱۳۹۵) - تحلیل محتوا
معیارهای مناسب مدیریتی در نظام اسلامی در سه حوزه (دانش، مهارت و اخلاق) قابل تقسیم‌بندی است.	معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه	نورمحمدی و نیک آیین (۱۳۹۴) - مروری و کتابخانه‌ای
تدوین سبک رهبری امام علی علیه‌السلام که چگونگی تعامل هر فرمانده را با چهار گروه مخاطب و همچنین ویژگی‌های اعتقادی و فردی امام علی علیه‌السلام را نشان می‌دهد	سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمومنین حضرت علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه	(اسکندری و محمدی و علی‌اکبری و سیف (۱۳۹۳) - داده بنیاد
دیدگاه امام علی علیه‌السلام نه تنها منافاتی با نظریه حکمرانی خوب ندارد بلکه در بسیاری از موارد از آن کامل‌تر و جامع‌تر می‌باشد.	نظریه حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه	شاه آبادی و جامه بزرگی (۱۳۹۲) - بررسی تطبیقی
توصیف شیوه مدیریت در توانمندسازی منابع انسانی از منظر نهج‌البلاغه	مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی از منظر نهج‌البلاغه	زیدونی (۱۳۹۰)
استخراج مؤلفه‌های حکمرانی و حکمرانان مورد نظر امام علی علیه‌السلام	بررسی مؤلفه‌های حکمرانی و حکمرانان از منظر نهج‌البلاغه	توکلی سعادت (۱۳۹۰) - تحلیل محتوای مضمونی



۳- روش تحقیق

نوع تحقیق: پژوهش حاضر از نظر هدف، از نوع تحقیقات بنیادی است، زیرا در پایان این پژوهش چارچوبی برای انتخاب کارگزاران در سطوح مختلف نظام اسلامی مبتنی بر سیره معصومین علیهم‌السلام استخراج می‌گردد؛ البته نتایج این پژوهش قابل استفاده و کاربرد برای سیاست‌گذاران، تصمیم‌گیران و مسئولان دولتی و همچنین مسئولان دیگر سازمان‌ها می‌باشد.

روش‌های گردآوری داده‌ها: در پژوهش حاضر به منظور جمع‌آوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

روش‌های تحلیل داده‌ها: در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین و همچنین از تعداد کدها که در طبقات مختلف مضامین با عناوین مختلف دسته‌بندی شده‌اند استفاده شده است. این روش توانایی تبدیل داده‌های کیفی به کمی را دارد (واعظی، رضا؛ چگین، میثم؛ اصلی‌پور، حسین، ۱۳۹۷).

مفاهیم و مضامین استخراج شده از کدها و گزاره‌های تعیین شده در منابع اسلامی موجود، در دسته‌هایی با عناوین زیر طبقه‌بندی شده‌اند:

- ۱) مضمون‌های اصلی (شناسه و نکات کلیدی هر متن)؛
 - ۲) مضمون‌های سازمان‌دهنده (مقولات ترکیب و تلخیص مضمون‌های اصلی)؛
 - ۳) مضمون‌های فراگیر (مضمون‌های عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان کل) (سیدجوادین، سیدرضا؛ تنعمی، محمد مهدی؛ مختاری، امیر، ۱۳۹۵).
- سپس این مضامین در شبکه مضامین به گونه‌ای که ارتباط آن‌ها با هم مشخص است، نشان داده می‌شوند.

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش، منابع در دسترس با هدف پژوهش به صورت چاپی و الکترونیک بوده است.

روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات: قابلیت اعتبار یا اعتبارپذیری به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و عبارت است از درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌ها برای شرکت‌کنندگان پژوهش و برای زمینه‌ای که این پژوهش در آن انجام شده است (عباس‌زاده، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر به منظور اثبات روایی (اعتبار) و پایایی روش



تحقیق، از روش‌های مختلفی استفاده شده که اصلی‌ترین مورد، استفاده از ارائه تحلیل‌های داده‌ها و نتایج به متخصصان دیگر می‌باشد، در استفاده از این روش به منظور اثبات روایی و پایایی روش تحقیق به محقق، بعد از طی هر مرحله از تحلیل مضمون، شیوه انجام هر مرحله و نتایج حاصل از آن به یک متخصص ارائه و نظرات و راهنمایی‌های شخص نامبرده بر نتایج اعمال و اصلاح می‌شد. هم‌چنین متخصص مربوطه در بازبینی و اصلاحات رفت و برگشتی در مراحل انجام پژوهش کمک فراوانی برای افزایش اعتبار روش انجام داده است. دیگر روشی که به منظور روایی و پایایی روش تحقیق انجام شد، ظرافت کاری محقق در مدنظر قرار دادن مفروضات در طی مراحل انجام پژوهش است.

در اولین مرحله انجام این پژوهش منابع اسلامی بازخوانی و گزاره‌های مرتبط با موضوع پژوهش استخراج گردید و کدهایی به آن‌ها اختصاص داده شد، این عمل نوعی کدگذاری اولیه می‌باشد. سپس مفاهیم (مضامین پایه) از درون گزاره‌ها استخراج شد و پس‌از آن در مرحله مقوله‌بندی (دسته‌بندی مضامین پایه در ذیل مضامین سازمان دهنده)، مفاهیمی که خصوصیات مشترکی داشتند در قالب طبقاتی دسته‌بندی شدند و هم‌چنین مضامین سازمان دهنده در دو طبقه فراگیر با عنوان‌های «کارگزاران» و «کارکنان» دسته‌بندی شدند. در این پژوهش معیار مقوله‌بندی، مفاهیمی است که از نظر انجام عمل ماهیتی شبیه به هم دارند. و در مرحله آخر مفاهیم مشترکی که با عنوان مضامین مختلف دسته‌بندی شده بودند در قالب چارچوبی منسجم به عنوان سیاست‌های منابع انسانی دولت از منظر معصومین دارای سابقه حکومت‌داری، استخراج و ارائه می‌شوند. گزاره‌های استخراج‌شده بدون رتبه‌بندی هستند و صرفاً میزان اهمیت گزاره‌ها در روایت‌ها مشخص شده است و خود روایت بیانگر رتبه‌بندی است؛ لذا اولویت‌بندی گزاره‌ها مهم نبوده و پژوهش‌گران به دنبال نگارش روایت‌ها بوده‌اند.

نمونه فیش برداری و کدگذاری

در اینجا به دلیل تعداد بالای گزاره‌های استخراجی مرتبط با موضوع، که تعداد این گزاره‌ها، ۲۲۰ عدد می‌باشد، لذا تعدادی از گزاره‌های استخراج‌شده از دل متون منتخب به صورت نمونه آورده خواهد شد.

در جدول برای هر مفهوم کدهایی در نظر گرفته شده است، که مربوط به گزاره‌ها می‌باشد و خواننده می‌تواند به وسیله کد مورد نظر به گزاره موجود در متن مورد نظر دسترسی پیدا کند. در ادامه راهنمایی برای این کدها در نظر گرفته شده است که به آن خواهیم پرداخت.



جدول ۲- راهنمای کدها

مفهوم	حرف نشانگر
مربوط به منابع حکومتی پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله وسلم	پ
مربوط به منابع حکومتی امیرالمومنین علیه السلام	الف (نامه: ان، خطبه: اخ و حکمت: اح)
مربوط به منابع حکومتی امام حسن مجتبی علیه السلام	ح

در این جا تعدادی از گزاره‌های استخراجی به عنوان نمونه در جدول ۴ به همراه مضامین پایه آن‌ها آورده خواهد شد که نتایج حاصل از انجام مراحل اول و دوم تحلیل مضمون می‌باشند.

جدول ۳- نمونه استخراج گزاره‌ها و مضامین پایه

کد مربوط به	گزاره اخذ شده از منبع	مضامین پایه
پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله وسلم	پیامبر هفت شب پس از بدر، با بنی سلیم جنگید. در این غزوه، ابن أم مکتوم یا سیاح بن عرفطه را در مدینه به جای خویش گذاشت.	بی والی نگذاشتن جامعه اسلامی عدم توقف رتق و فتق امور در جامعه
امیرالمومنین علیه السلام	ای مردم! سزاوارترین اشخاص به خلافت، آن کسی است که در تحقق حکومت نیرومندتر، و در آگاهی از فرمان خدا داناتر باشد، تا اگر آشوب‌گری به فتنه انگیزی برخیزد، به حق بازگردانده شود، و اگر سرباز زد، با او مبارزه شود.	ویژگی‌های کارگزاران: نیرومند در تحقق اهداف سازمان، عالم؛
امام حسن علیه السلام	شیخ مفید می نویسد: « [حسن علیه السلام] فرتب العمال و امر الأمرء وانفذ عبدالله بن عباس الى البصرة و نظر فی الأمور؛ کارگزاران خود را به اطراف و نواحی فرستاد و حکام و امراء را در هر محل نصب کرد و عبدالله بن عباس را به بصره فرستاد و به تدبیر امور پرداخت.»	تثبیت نظام مدیریتی استفاده از کارگزاران با سابقه درخشان در دوره‌های جدید مدیریتی جایگزین کردن کارگزاران توانمند به جای کارگزاران ناتوان و کم توان



۴- یافته‌های تحقیق

یافته‌های پژوهش به طور کلی درصدد معرفی الگوی شناسایی و انتخاب کارگزاران مبتنی بر سیره عملی حضرات معصومینی بوده است که دارای سابقه‌ی تشکیل حکومت هستند. اما برخی یافته‌ها انتباه‌هایی کلی برای موفقیت کارگزاران و نیز تسریع در مسیر رشد ایشان است. ابتدا به بررسی انتباه‌های کلی و در انتها معرفی چارچوب مذکور می‌پردازیم.

- اصل حفظ نظام

حفظ نظام از اوجب واجبات است تا آن‌جا که حلیت جدل برای اسکات خصم (ح ۲۴) برای نگاه داشت آرامش روانی جامعه (پ ۵۳) تا لزوم طبقه‌بندی اطلاعات (پ ۵۲) و ترسیم کلی از جامعه‌داری پیش از شکل‌گیری حکومت (پ ۱۰) بارها مورد تأکید عملی ائمه معصومین علیهم‌السلام در دوران زمامداری حکومت توسط ایشان قرار گرفته است. صیانت از سیاست‌ها و آرمان‌های اساسی نظام (ح ۸) در کنار عملیات ویژه برای از بین بردن عناصر کلیدی رسانه‌ای دشمن (پ ۶۳) و تقویت نیروی نظامی پس از استقرار حکومت (پ ۲۸) به عنوان کارهای صریح، و حل و فصل تعارضات میان کارگزاران (ان ۵۳) و ارسال مبلغ دینی به عنوان اولین عمل در انتصابات (پ ۳) از ابزارهای جاری برای حفظ نظام بوده‌اند. مبانی از قرآن و اهل‌بیت علیهم‌السلام گرفته می‌شود (ح ۱۳) و این نشان‌دهنده اهمیت مصالح کلان در دست‌آوردهای مقطعی است (ح ۲۹). اعلام تشکیل جامعه اسلامی به وسیله برپایی نماز جمعه است (پ ۴) که نشان‌دهنده بی‌والی نگذاشتن جامعه اسلامی شهرها و مناطق مختلف حکومت است (پ ۵۵). اشتراک اطلاعات و مشورت با کارگزاران (ان ۳۴، ان ۵۰) از لوازم اهتمام جدی به آرامش روانی فرماندهان و مدیران (پ ۵۴) در حکومت اسلامی است. تعهد و التزام عملی به مبانی دینی در زمان تزامم با مباحث تخصصی (ح ۲) در نظام اسلامی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که نشان‌دهنده اصل حفظ نظام می‌باشد.

- اصل حفظ ولی

یکی دیگر از اصول اساسی حکومت اسلامی، استفاده از افراد سرشناس برای تأیید و تثبیت جایگاه مدیر عالی (ح ۵) و معرفی شایستگی‌های او توسط افراد شناخته شده در حکومت (ح ۴) با محوریت تعالیم قرآن و اهل‌بیت علیهم‌السلام (ح ۱۳) می‌باشد. هم‌چنین معرفی کارگزاران به کارکنان بعد از انتصاب ایشان (ان ۱۳، ۳۶) نشان‌دهنده اصلی اساسی به نام «حفظ ولی» است که عدم حمایت و حفاظت از او برابر با از دست دادن شخص اوست (ح ۳۴).



- اصل تفکیک قوا

در سازمان‌ها و ادارات، مسئولیت‌ها به طور دقیق و منظم تقسیم می‌شود تا از تداخل مسئولیتی جلوگیری شود. به طریق اولی در حکومت اسلامی نیز یکی از اصول اساسی و مهم، اصل تفکیک قواست که برای جلوگیری از بروز تداخل مسئولیتی (پ ۱۸) پیش‌بینی شده است. از این رو برای جلوگیری از تداخل مسئولیت‌های فردی و اجتماعی افراد در حکومت راهکارهایی ارائه شده است (پ ۲۰).

- ارزیابی عملکرد کارگزاران

در حکومت اسلامی نظارت و ارزیابی بر عملکرد کارگزاران، تأکید ویژه‌ای شده است. این مهم باید توسط ارزیابان صادق و وفادار (ان ۴۰، ۴۳، ۵۳) و به دو روش آشکار و مخفیانه (ان ۴۰، ۴۳، ۵۳) انجام پذیرد. هم‌چنین بر اموال و دارایی‌های کارگزاران باید حسابرسی دقیق و متقنی صورت گیرد (ان ۴۰) تا از فسادهای مالی در نظام و حکومت اسلامی توسط مدیران و کارگزاران و فرماندهان جلوگیری شود.

- به کارگماری هدفمند کارگزاران

شناخت عمیق و دقیق ولی جامعه جهت انتصاب کارگزاران حتی در آرایش نظامی متهورانه (پ ۳۳) و انتصاب نیروی مذاکره‌کننده با دشمن (پ ۶۴، ۶۵، ۶۶) و ابلاغ واضح وظایف محوله به هنگام نصب آنان، از لوازم حاکمیت الهی است (ان ۵۳) تا از بروز اختلافات و تداخل مسئولیتی در اجرای فرمان‌ها توسط کارگزاران (پ ۱۸) جلوگیری شود.

- از بین بردن بسترهای بروز فساد در حکومت

حکومت موظف است آسایش و نیازهای معیشتی کارگزاران و خانواده‌هایشان را فراهم کند. (ان ۵۳) اگر در حکومتی نیازهای مالی کارگزاران به‌طور مناسب تأمین نشود (ان ۵۳)، صداقت کارگزار (ان ۲۶) زیر سؤال رفته و در طولانی‌مدت تملق و چرب‌زبانی (ان ۵۳) در کارگزاران بروز خواهد کرد. اگرچه تنبیه کارگزار کج‌رفتار (ان ۵۰) و خائن بیت‌المال (ان ۲۰، ۴۰، ۴۱، ۴۳، ۵۳) امری ضروری است اما برخورد قاطعانه پس از آشکار شدن حقایق با وی (ان ۵۳) تنها یک نگاه منفعلانه در حسابرسی اموال کارگزاران (ان ۴۰) محسوب می‌شود.

- اصول تربیتی در تعامل با کارگزاران

تکریم درون‌مایه‌ی تعامل تربیت محور با کارگزار است. شأن و احترام (ان ۵۳) عدالت محور (ان ۵۰، ۵۳) نشان از برخورد منطقی و اقتضائی با نیازهای خاص کارگزار (ان ۴۶) دارد. تنبیه قبل از احراز خیانت (ان ۵۳) آن قدر زشت است که پنهان کردن عیوب و خطاها



زیباست (ان. ۵۳). ارتباط مستقیم کارگزار با کارکنان (ان. ۵۳، ۶۷) و تکریم از خودگذشتگی‌ها (ا.خ ۱۱، ۱۰۷، ان. ۵۳) مایه بخش تعامل کارگزار است. امر به زیست ساده و با مردم (ان. ۴۵)، فرصت معقولی برای جبران خطای کارگزار (ان. ۴۱) خواهد بود.

- تطابق توانمندی‌های کارگزار بالقوه و نیازهای بالفعل منصب

تجربه، قدرت فکر، توان مانور اندیشه، دقت بالا، نگاه جامع‌نگر (ان. ۵۳)، متناسب با موقعیت هر منصب (ا.خ ۶۸، ان. ۱۲، ۳۴، ۳۶، ۵۳)، مورد توجه هر بند است.

- تنفیذ سنت‌های بومی

قبل از ظهور اسلام، انسانیت اقتضائی داشت که بعد از ظهور آن توسط اسلام به امضا رسید (پ ۱۵). استفاده از ظرفیت‌های زیست‌بوم برای استقرار حاکمیت، باید در اولویت حکومت‌داری قرار گیرد (پ ۱۴).

- جبران مناسب خدمات

جبران خدمات تنها در گروه جبران مالی نیست؛ رفع کمبودها و نیازهای شغلی کارکنان (ان. ۵۳) تنها گوشه کوچکی از جبران خدمات است. امور معنوی (ا.خ ۶۶)، عدالت ورزی (ان. ۵۰) فرصت سازی برای جبران خطاها (ان. ۴۱) و حتی دلجویی از کارگزار خدوم پس از عزل او (ان. ۳۴، ۴۲) ابعاد دیگری از جبران مناسب خدمات تلقی می‌شود.

- زمینه‌سازی برای خدمت بیشتر در آینده

پیش‌بینی فرآیندهایی برای ارتقای کارگزاران (ا.خ ۱۲۴، ان. ۴، ۵، ۱۲، ۲۶، ۲۷، ۳۱، ۳۳، ۵۳، ۵۶، ۵۹، ۶۷) و ترویج روحیه خیرخواهی (ا.خ ۳۴، ان. ۳۶) زمینه‌ساز خدمات بیشتر ایشان به جامعه خواهد بود.

- زمینه‌سازی برای تشخیص مصالح جامعه

دقت در تشخیص مصلحت جامعه و اطمینان به صحت آن، از سویی نیازمند گزارش‌دهی مستمر و واقعی به ولی جامعه (ان. ۵، ۱۲، ۳۶) و از طرفی محتاج مشورت او با کارگزاران برای اتخاذ تصمیمی راهبردی (ان. ۳۴، ۵۰) بوده و سرانجام اقدامی قاطعانه از سوی کارگزاران (ان. ۵۳) را می‌طلبد.

- کارگزاران ویژه

مشروعیت سیاسی (پ ۱۷) درگرو شکل‌گیری تیم گفتمان ساز (پ ۱۱) و تیم مدیریتی اصلی حاکمیت (پ ۱۳) است. در عرصه‌های نظامی، سلحشورترین افراد (پ ۲۹) شناس برای دشمن (پ ۳۰) برای غلبه بر فشارهای بیرونی حاکمیت و نصب امام جمعه (پ ۵) برای اداره



نبض درونی حاکمیت از اولویت برخوردار است. بی‌والی گذاشتن یک عرصه به معنای از دست دادن آن عرصه است (پ ۲۲).

- شایستگی آستانه برای جذب کارگزاران

شایستگی‌های آستانه، آستانه شایستگی هستند. کارگزار حکومت اسلامی آنی است که تراز کارگزاری را پس‌ازاین بالاتر خواهد برد. کارگزار حکومت اسلامی که واجد ویژگی‌هایی از قبیل تقوا (ا.خ ۱۳۱، ۱۷۳، ا.ن ۳۴، ۳۵، ۳۶، ۴۶، ۵۱، ۵۳) و زهد و وفاداری (ا.خ ۳۴، ا.ن ۵، ۳۳، ۳۶، ۵۰، ح ۹) و سعه‌صدر (ا.ن ۵۳) و آینده‌نگری (پ ۱۶) و ... است، باید پس از انتصاب در حفظ و حراست و سپس ارتقای این شایستگی‌ها بپردازد و مدام در پی اصلاح و پیشرفت خویش باشد (ا.ح ۷۳).

جدول ۴: چارچوب انتخاب کارگزاران مبتنی بر سیره عملی و احادیث
حضرات معصومین علیهم‌السلام دارای سابقه‌ی تشکیل حکومت

	انتظارات کارگزار	نظام	خواستن	دانستن منتهی به تصمیم	توانستن
مکتب امام	میزان الثقات در منابع موردبررسی	ولی جامعه	صبغه الله	یقین	امامت / زعامت
	بسیار زیاد (پیش از ۵۰ مورد)	نائب / وصی	ذوب در ولی	ظن متأخم به علم (نزدیک به یقین)	وصایت
مکتب شهید سلیمانی	↕	کارگزاران ویژه	مطیع مشتاق	ظن و اطمینان (همراز و بطانه ولی)	نیابت
		والی	مطیع مشتاق	اطمینان بخشی (نسبت به اصول زمامداری)	تولیت (توانا در دفع اعداء و عمارت بلاد)



	امام جمعه	ذوب در نایب	بصیر نسبت به مواضع امام	تبیین و تبلیغ
	قضات	حق جو	مجتهد عقیف	متقی سدید
	جمع کنندگان زکات	امین ولی	علم بخشی (نسبت به امور مالی و زکات)	متقی سدید
	تجار و پیشه‌وران	مجری مطیع	علم بخشی (نسبت به امور صنفی)	وکالت عام
تا حدی (کمتر از ۱۰ مورد)	فرهنگ‌سازان	آگاه به دغدغه‌های ولی بر اساس اولویت	بصیر	تلقین و ترویج

(چارچوب سرخان و همکاران)

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث، نتیجه‌گیری

با مقایسه مضامین مربوط به کارگزاران و کارکنان و نتایج پژوهش، می‌توان این‌گونه برداشت کرد که، سیاست‌های منابع انسانی کارگزاران نسبت به کارکنان، بیشتر تمایل به شایسته بودن کارگزاران و ویژگی‌های آن‌ها دارد، در حالی که اعمال منابع انسانی کارکنان بیشتر به شیوه رفتار و حفظ احترام و کرامت کارکنان و شیوه برخورد با آنان گرایش دارد. همچنین سیاست‌های منابع انسانی مربوط به کارگزاران عام‌تر و سیاست‌های مربوط به کارکنان به صورت جزئی‌تر و در سطحی خردتر می‌باشد.

نظام انتظارات از کارگزار متناسب با سطح او و میزان خواستن، دانستن و توانایی او تعیین می‌گردد. خواستن در اینجا به معنای تمایل قلبی تا حد تمایل برای اقدام عملی برای حل مساله است. منظور از دانستن این است که دارای شایستگی‌های علمی کافی برای فهم و حل مسئله باشد و توانستن نیز به معنای توانایی اقدام عملی به لحاظ جسمی، روان‌شناختی و پست سازمانی است.

ولی جامعه عبار تعیین میزان سه‌شاخگی خواستن، دانستن و توانستن است. نایب و وصی ولی جامعه مطیع محض است و اراده او ذوب در اراده ولی جامعه اسلامی است.



کارگزاران ویژه که مأموریت‌های ویژه نظامی، اقتصادی، فرهنگی و ... به ایشان تفویض می‌شود، مطیعانی مشتاق‌اند، حال آن‌که ائمه جمعه بیش از سایر خصائص، بصیر بودن و قدرت تبلیغ را باید دارا باشند. فُضات باید افراد باتقوایی باشند که دارای قول سدید هستند. سایر موارد به صورت چارچوب انتخاب ولات و کارگزاران در جامعه اسلامی در جدول شماره ۴ آورده شده است.

مدنظر از توانستن در این جدول، توانایی در مدیریت تصویر، کار با تشکیلات، کار تربیتی، رتق و فتق امور به مناسب‌ترین وجه، توان پیگیری تا حصول نتیجه، توان نظارت بر زیردستان و اوضاع معیشت مردم، سرعت عمل، دقت عمل، توان برنامه‌ریزی و روحیه‌ی مخاطره‌پذیری از اهم واجبات است. در مقوله دانستن حد یقین مورد بحث است. یقین می‌تواند بنابر مسئولیت، هم شامل یقین نسبت به مفروضات اسلامی و ولایت‌پذیری بوده و هم می‌تواند در سطوح پایین‌تر محدود به یقین‌های موضعی، اجتهادهای عقیقانه و حتی آشنایی با روش‌های گفتمان‌سازی مانند تلقین و تفسیر تلقی گردد. لازم به ذکر است که مشاور به‌عنوان سطح معین قابل تفکیک نبود و متناسب با نیازمندی‌های هر سطح از کارگزاران خدمات مستشاری توسط مستشاران تعیین می‌گردد.

با تطابق سطح کارگزاران با دو مکتب امام و سردار شهید سلیمانی، ولی جامعه در مکتب امام جانمایی می‌شود. این در حالی است که سایر کارگزاران در سطح مکتب تابعین امام و در مکتب شهید سلیمانی طبقه‌بندی می‌شوند. در واقع مکتب شهید سلیمانی منحصر در ایشان نیست و همه‌ی تابعان امام جامعه را که توانسته‌اند به طریق خواستن، دانستن و توانستن مطلوب سطح خود از عهده‌ی ولایت‌پذیری برآیند و این ولایت‌پذیری مقبول امام جامعه باشد را در برمی‌گیرد. نایب شخصیتی است که انتظار می‌رود بتواند فقدان امام جامعه را در غیبت او پوشش دهد؛ لذا از این جهت در مکتب امام است اما از آن جهت که خود تابعی محض و ذوب در ولایت است در مکتب شهید سلیمانی قرار می‌گیرد (ستون سمت چپ چارچوب).

ستون سمت راست در چارچوب بیانگر میزان التفات عملی و نظری حضرت ختمی مرتبت صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و امیرالمؤمنین علیه‌السلام و امام حسن مجتبی علیه‌السلام به کارگزاران است. این التفات دست‌کم به لحاظ کمی، قابل فحص در منابع روایی است؛ به این معنا که هرچقدر میزان مخاطب قرار گرفتن کارگزار بیشتر ابرازشده در سطح بالاتر و نزدیک‌تری به ولی جامعه طبقه‌بندی شده است. البته این بدین معنا نیست که قرار گرفتن در سطوح پایین چارچوب به معنای کم‌اهمیت بودن آن سطح است، بلکه صرفاً در اینجا مبنا تعداد گزاره‌های مستخرج در هر کدام است.



۵-۲- پیشنهادها

متناسب با هدف پژوهش که کشف چارچوب انتخاب کارگزاران در جامعه اسلامی برآمده از منابع منتخب روایی و سیره‌ی حضرت ختمی مرتبت صلی الله علیه و آله وسلم و امیرالمومنین علیه السلام و امام حسن مجتبی علیه السلام در دوران حکمرانی بر جامعه اسلامی بوده، از بسیاری از پژوهش‌های مرتبط باز مانده است که پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های خود به آن‌ها بپردازند. ضرورت توجه به این موضوع که باید پژوهشگر دارای اعتقاد عملی و نظری به آموزه‌های اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله وسلم باشد و توان پژوهش در تراث شیعه را داشته باشد تا توفیق استنطاق از تاریخ اسلام در او جلوه کند. هم‌چنین کسب طهارت نفس و داشتن ادب حضور در رویارویی در منابع دینی در پژوهشگر، پیش فرض در ارائه پیشنهادهاست و پژوهش است و آلا جز ظلمتم نیفزود:

جدول ۵: پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی حول دغدغه اصلی پژوهش

منبع	دوره	دوره حکمرانی	دوره جنگ	دوره تقیه	دوره غیبت
قرآن کریم					
سیدالشهدا و امام سجاد علیهما السلام در خصائص الحسینیة					
دوم صدر اسلام (از امام باقر علیه السلام به بعد) در مسانید امامان شیعه					
حضرت حجت بن الحسن علیه السلام در کتب الغیبة					
ادیان ابراهیمی علیه السلام در قصص الانبیاء					

(منبع: پژوهشگران)

پیشنهاد می‌شود در صورتی که یک سطر یا یک ستون مورد مطالعه‌ی جدی پژوهشگر قرار گیرد، موضوع پژوهش متناسب با طرح یک رساله دکتری در این حوزه باشد؛ اما در صورت بررسی اختصاصی یک سلول که حاصل تلاقی سطر با یک ستون است (به عنوان مثال تلاقی قرآن کریم و دوره تقیه) فضای مساعدی برای تعریف شدن یک پژوهش مستقل در حد یک مقاله‌ی علمی-پژوهشی یا حتی تعریف یک پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدیریت اسلامی و الهیات فراهم آورد.



۶- منابع

۶-۱. منابع فارسی

مقاله‌ها

- ۱) ابن ابی الحدید، ع. (۱۴۱۸ق). شرح نهج البلاغه. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- ۲) ابن اثیر، ع. (۱۳۸۵ق). الکامل فی التاریخ. بیروت: دارالصادر.
- ۳) ابن قتیبه، ع. (۱۳۵۶ق). الامامه و السیاسة. قاهره.
- ۴) ابن کثیر الدمشقی، ا. (۱۴۰۷ق). البدایة و النهایة. بیروت: دارالفکر.
- ۵) ابن هشام. (۱۳۵۵ق). السیره النبویه. قاهره.
- ۶) اردکانی، محمدشاکر؛ نیکنام‌جو، منصور. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۷(۲)، ۱۰-۱.
- ۷) اسکندری، مجتبی؛ محمدی، ابوالفضل؛ علی‌اکبری، حسن؛ سیف، بهمن. (۱۳۹۳). سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمومنین حضرت علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۱)، ۴۰-۹.
- ۸) اعثم، ا. (۱۴۱۱ق). الفتوح.
- ۹) البخاری، أ. (بدون تاریخ). التاریخ الکبیر. حیدرآباد - الذکن: دائرة المعارف العثمانیه.
- ۱۰) الحاکم النیسابوری، م. (۱۴۱۱ق). المستدرک علی الصحیحین. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- ۱۱) الذهبی، ش. (۱۴۲۷ق). سیر أعلام النبلاء. القاهره: دار الحدیث.
- ۱۲) الذهبی، م. (۱۴۱۹ه). تذکره الحفاظ. (ت. عمیرات، مترجم) بیروت: دار الکتب العلمیه.
- ۱۳) امینی، ع. (۱۴۰۳ق). الغدیر فی الکتاب و السنن و الادب. بیروت: دارالکتب العربی.
- ۱۴) آذر، عادل؛ لطیفی، میثم. (۱۳۸۷). درآمدی بر الزامات فرایندی و معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی دولت. اندیشه مدیریت راهبردی، ۲(۲)، ۶۹-۳۷.
- ۱۵) آغاز، غسل؛ شیخ، علیرضا؛ امیرخانی، طیبه. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی: مطالعه ای در وزارتخانه های ایران. مجله مطالعات مدیریت ایرانیان (IJMS)، ۳(۳)، ۶۹۵-۶۶۷.
- ۱۶) بامری، نصرت؛ منشادی، مرتضی؛ اسلامی، روح‌الله. (۱۳۹۶). سیاست عملی و فنون حکمرانی امام علی(ع): مطالعه موردی حکومت مندی در نامه های نهج البلاغه. پژوهشنامه نهج البلاغه، ۱۹(۱)، ۱۰۰-۸۳.
- ۱۷) بلاذری، ا. (۱۳۹۴ق). انساب الاشراف. بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
- ۱۸) پاشایی هولاسو، امین؛ شعبانی، محمدرضا؛ استکی، جواد. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر تحقق امنیت ملی در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، ۵(۱۸)، ۵۳-۳۳.



- ۱۹) حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم؛ بنیادی نائینی، علی. (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. چشم انداز مدیریت دولتی(۸)، ۴۳-۲۳.
- ۲۰) حسینی خامنه‌ای، س. (۱۳۸۳). پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی). بازیابی از <http://www.khamenei.ir/>
- ۲۱) دینوری، ا. (۱۳۶۸ش). الأخبار الطوال. قم: منشورات الرضی.
- ۲۲) ذاکری، محمد؛ اسدی، اسماعیل؛ لطفی، هادی. (۱۳۹۵). تبیین الگوی جانشین پروری مدیران در حکومت علوی بر اساس نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه(۱۵)، ۷۸-۵۹.
- ۲۳) رضی، س. (۱۴۰۶ق). نهج‌البلاغه. قم: مکتبه آیه الله العظمی المرعشی النجفی ره.
- ۲۴) سبحانی، نبی؛ رضوانی مفرد؛ احمد؛ نیازی، قدرت‌الله. (۱۳۹۶). منع سوءاستفاده از حق حاکمیت در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه(۱۸)، ۱۳۷-۱۱۹.
- ۲۵) سیدجوادین، سیدرضا؛ تنعمی، محمد مهدی؛ مختاری، امیر. (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۴(۱)، ۱۵۹-۱۸۱.
- ۲۶) سیوطی، ج. (بدون تاریخ). تاریخ الخلفاء. مکه المکرمة: توزیع دارالتعاون عباس احمد الباز.
- ۲۷) شاه آبادی، ابوالفضل؛ جامه بزرگی، آمنه. (۱۳۹۲). نظریه حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه(۲)، ۱۷-۱.
- ۲۸) طبری، ا. (۱۴۰۳ق). تاریخ الامم والملوک للامام ابي جعفر محمد بن جریر الطبری. بیروت: مؤسسه‌الاعلمی.
- ۲۹) عباس‌زاده، م. (۱۳۹۱). تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. سال ۲۳، شماره پیاپی ۴۵، شماره ۱. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳(۴۵)، ۳۴-۱۹.
- ۳۰) محمدی، محمد؛ شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۹۶). طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی(۱۵)، ۱۵۹-۱۳۳.
- ۳۱) مسعودی، ع. (۱۳۸۷ق). مروج الذهب و معادن الجواهر. بیروت.
- ۳۲) نورمحمدی، محمدرضا؛ نیک آیین، جواد. (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه. دوفصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت(۷)، ۱۵۹-۱۳۹.
- ۳۳) واعظی، رضا؛ چگین، میثم؛ اصلی‌پور، حسین. (۱۳۹۷). چالش‌های سیاست‌گذاری در حوزه گردشگری سلامت ایران مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۳(۴۱)، ۴۰-۱.
- ۳۴) یعقوبی، ا. (بدون تاریخ). تاریخ یعقوبی. دار صادر (مدرسه فقهت).



- (۳۵) یعقوبی، ابوالقاسم؛ عروتی موفق، اکبر؛ فتحی، فتانه. (۱۳۹۷). سبک‌های مدیریت در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه(۲۱)، ۷۶-۵۷.
- (۳۶) یوسفی شیخ رباط، محمدرضا؛ بابائی، فهیمه. (۱۳۹۶). استخراج مؤلفه‌های حکمرانی خوب بر اساس نامه‌ مالک اشتر و بررسی تطبیقی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه(۲۱)، ۱۳۵-۱۱۵.
- (۳۷) ابن ابی الحدید، ع. (۱۴۱۸ق). شرح نهج‌البلاغه. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- (۳۸) ابن اثیر، ع. (۱۳۸۵ق). الکامل فی التاریخ. بیروت: دارالصادر.
- (۳۹) ابن قتیبه، ع. (۱۳۵۶ق). الامامه و السیاسة. قاهره.
- (۴۰) ابن کثیر الدمشقی، ا. (۱۴۰۷ق). البدایة و النهایة. بیروت: دارالفکر.
- (۴۱) ابن هشام. (۱۳۵۵ق). السیره النبویه. قاهره.
- (۴۲) آذر، عادل؛ لطیفی، میثم. (۱۳۸۷). در آمدی بر الزامات فرایندی و معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی دولت. اندیشه مدیریت راهبردی(۲)، ۶۹-۳۷.
- (۴۳) اردکانی، محمدشاکر؛ نیکنام‌جو، منصور. (۱۳۹۸). تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر پیامدهای رفتاری کارکنان ادارات دولتی با تمرکز بر نقش میانجی اخلاق کار اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۷(۲)، ۱۰-۱.
- (۴۴) اسکندری، مجتبی؛ محمدی، ابوالفضل؛ علی‌اکبری، حسن؛ سیف، بهمن. (۱۳۹۳). سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمومنین حضرت علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه. دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۱)، ۴۰-۹.
- (۴۵) اعثم، ا. (۱۴۱۱ق). الفتوح.
- (۴۶) آغاز، عسل؛ شیخ، علیرضا؛ امیرخانی، طیبه. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی: مطالعه ای در وزارتخانه های ایران. مجله مطالعات مدیریت ایرانیان(IJMS)(۳)، ۶۹۵-۶۶۷.
- (۴۷) البخاری، أ. (بدون تاریخ). التاریخ الکبیر. حیدرآباد - الدکن: دائرة المعارف العثمانیه.
- (۴۸) الحاکم النیسابوری، م. (۱۴۱۱ق). المستدرک علی الصحیحین. بیروت: دار الکتب العلمیه.
- (۴۹) الذهبی، ش. (۱۴۲۷ق). سیر أعلام النبلاء. القاهرة: دار الحدیث.
- (۵۰) الذهبی، م. (۱۴۱۹ه). تذکره الحفاظ. (ت. عمیرات، مترجم) بیروت: دار الکتب العلمیه.
- (۵۱) امینی، ع. (۱۴۰۳ق). الغدیر فی الکتاب و السنن و الادب. بیروت: دارالکتب العربی.
- (۵۲) بامری، نصر؛ منشادی، مرتضی؛ اسلامی، روح‌الله. (۱۳۹۶). سیاست عملی و فنون حکمرانی امام علی(ع):مطالعه موردی حکومت مندی در نامه های نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه(۱۹)، ۱۰۰-۸۳.
- (۵۳) بلاذری، ا. (۱۳۹۴ق). انساب الاشراف. بیروت: مؤسسه الاعلمی للمطبوعات.
- (۵۴) پاشایی هولاسو، امین؛ شعبانی، محمدرضا؛ استکی، جواد. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر تحقق امنیت ملی در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه، ۵(۱۸)، ۵۳-۳۳.



- (۵۵) حاج کریمی، عباسعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم؛ بنیادی نائینی، علی. (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، (۸)، ۴۳-۲۳.
- (۵۶) حسینی خامنه‌ای، س. (۱۳۸۳). پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی). بازیابی از <http://www.khamenei.ir>
- (۵۷) دینوری، ا. (۱۳۶۸ش). الأخبار الطوال. قم: منشورات الرضی.
- (۵۸) ذاکری، محمد؛ اسدی، اسماعیل؛ لطفی، هادی. (۱۳۹۵). تبیین الگوی جانشین پروری مدیران در حکومت علوی بر اساس نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه (۱۵)، ۷۸-۵۹.
- (۵۹) رضی، س. (۱۴۰۶ق). نهج‌البلاغه. قم: مکتبه آیه الله العظمی المرعشی النجفی ره.
- (۶۰) سبحانی، نبی؛ رضوانی مفرد، احمد؛ نیازی، قدرت‌الله. (۱۳۹۶). منع سوءاستفاده از حق حاکمیت در نهج‌البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج‌البلاغه (۱۸)، ۱۳۷-۱۱۹.
- (۶۱) سیدجوادی‌ن، سیدرضا؛ تنعمی، محمد مهدی؛ مختاری، امیر. (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان با رویکرد اسلامی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، (۱)، ۲۴-۱۵۹-۱۸۱.
- (۶۲) سیوطی، ج. (بدون تاریخ). تاریخ الخلفاء. مکه المكرمة: توزیع دار التعاون عباس احمد الباز.
- (۶۳) شاه آبادی، ابوالفضل؛ جامه بزرگی، آمنه. (۱۳۹۲). نظریه حکمرانی خوب از دیدگاه نهج‌البلاغه. پژوهشنامه نهج‌البلاغه (۲)، ۱۷-۱.
- (۶۴) طبری، ا. (۱۴۰۳ق). تاریخ الامم والملوک للامام ابي جعفر محمد بن جریر الطبری. بیروت: مؤسسه‌الاعلمی.
- (۶۵) عباس‌زاده، م. (۱۳۹۱). تأملی بر اعتبار و پایایی در تحقیقات کیفی. سال ۲۳، شماره پیاپی ۴۵، شماره ۱. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۳(۴۵)، ۳۴-۱۹.
- (۶۶) کمالی، ی. (۱۳۹۷). روش‌شناسی تحلیل مضمون و کاربرد آن در مطالعات سیاست‌گذاری عمومی. فصلنامه علمی-پژوهشی سیاست‌گذاری عمومی، ۴(۲)، ۲۰۸-۱۸۹.
- (۶۷) محمدی، محمد؛ شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۹۶). طراحی الگوی مدیریت عملکرد با رویکرد توسعه منابع انسانی در بخش دولتی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی (۱۵)، ۱۵۹-۱۳۳.
- (۶۸) مسعودی، ع. (۱۳۸۷ق). مروج الذهب و معادن الجواهر. بیروت.
- (۶۹) نورمحمدی، محمدرضا؛ نیک آیین، جواد. (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی علیه‌السلام در نهج‌البلاغه. دوفصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت (۷)، ۱۵۹-۱۳۹.
- (۷۰) واعظی، رضا؛ چگین، میثم؛ اصلی‌پور، حسین. (۱۳۹۷). چالش‌های سیاست‌گذاری در حوزه گردشگری سلامت ایران مبتنی بر رویکرد تحلیل مضمون. مطالعات مدیریت گردشگری، ۱۳(۴۱)، ۴۰-۱.



- (۷۱) یعقوبی، ا. (بدون تاریخ). تاریخ یعقوبی. دار صادر (مدرسه فقهت).
- (۷۲) یعقوبی، ابوالقاسم؛ عروتی موفق، اکبر؛ فتحی، فتانه. (۱۳۹۷). سبک‌های مدیریت در نهج البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه (۲۱)، ۵۷-۷۶.
- (۷۳) یوسفی شیخ رباط، محمدرضا؛ بابائی، فهیمه. (۱۳۹۶). استخراج مؤلفه‌های حکمرانی خوب بر اساس نامه‌ی مالک اشتر و بررسی تطبیقی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه (۲۱)، ۱۱۵-۱۳۵.

۲-۶- منابع لاتین

1. Pawan S. Budhwar, K. M. (۲۰۱۰). Islamic challenges to HR in modern organizations. *Personnel Review*. ۶۹۲-۷۱۱، (۶) ۳۹،
2. Abuznaid, S. (۲۰۰۶). Islam and management: What can be learned? *Thunderbird International Business Review*. ۱۲۵-۱۳۹، ۱، ۴۸
3. Ahmad, M. (۱۹۹۵). *Business Ethics in Islam The International Institute of Islamic Thought*.
4. Ali, A. (۲۰۰۵). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar, Northampton.
5. Ali, Abbas J., and Robert C. Camp. (۱۹۹۵). Teaching management in the Arab world. *International Journal of Educational Management*.
6. Al-Marsati, S. (۱۹۸۰). *Al-Amal Wal Ummal Bainul Islam Wannuzumi Al-Wadhiyati Mu'asirah*. Home of Science Research, Kuwait.
7. Al-Mubarak, M. (۱۹۷۲). *Nizamul Islam-Al Iktisad Mabadi Wakawaid A'amah*. Mecca: Darul Fikir.
8. Beekun, R. (۱۹۹۱). *Islamic Business Ethics*. The International Institute of Islamic Thought.
9. Bouma, G. A. (۲۰۰۳). Work, religious diversity and Islam. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. ۵۱-۶۱، (۱) ۴۱،
10. Braun, Virginia, and Victoria Clarke. (۲۰۰۶). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*. ۷۷-۱۰۱، (۲) ۳،
11. Fleming, Daniel, and Henrik Søbørg. (۲۰۰۲). Dilemmas of a proactive human resource development policy in Malaysia. *The European Journal of Development Research*. ۱۴۵-۱۷۰، (۱) ۱۴،
12. Fontaine, R. (۲۰۰۸). Problem solving: an Islamic management approach. *Cross cultural management: An international Journal*.
13. Hashim, J. (۲۰۰۹). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
14. Lagarde, Mylene, and John Cairns. (۲۰۱۲). Modelling human resources policies with Markov models: an illustration with the South African nursing labour market. *Health care management science*، ۲۷۰-۲۸۲، (۳) ۱۵.



15. Metle, M. (۲۰۰۲). The influence of traditional culture on attitudes towards work among Kuwaiti. *Women in Management Review*. (۳) ۱۷,
16. Nasr, S. H. (۲۰۰۹). Islam, the contemporary Islamic world, and the environmental crisis. *Earthcare: An Anthology in Environmental Ethics*. ۸۲-۹۰,
17. Saniotis, A. (۲۰۱۲). Muslims and ecology: fostering Islamic environmental ethics. *Contemporary Islam*. ۱۵۵-۱۷۱, (۲) ۶,
18. Smith, W. J. (۲۰۰۴). Organizational attractiveness and corporate social orientation: do our values influence our preference for affirmative action and managing diversity? *Business & Society*. ۶۹-۹۶, (۱) ۴۳,
19. Sorge, A. (۲۰۰۴). Cross-national differences in human resources and organization. *International human resource management*. ۱۱۷-۱۴۰, ۲,
20. Tayeb, M. (۱۹۹۷). *Islamic revival in Asia and human resource management*. Employee relations.
21. Tayeb, M. H. (۱۹۹۶). *The management of a multicultural workforce*. Wiley.
22. Yeganeh, H. a. (۲۰۰۸). *An examination of human resource management practices in Iranian public sector*. *Personnel Review*.

