

## شناسایی ویژگی‌های کارگزاران بااستعداد از منظر امام علی علیه السلام (با تأکید بر ویژگی‌های مالک اشتر)

bagherimoslem@shirazu.ac.ir

mobasheri1728@yahoo.com

کرم مسلم باقری / دانشیار گروه مدیریت گردشگری دانشگاه شیراز

علی اصغر مباحثری / کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه شیراز

دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۵ - پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۳۱

### چکیده

استعدادها افرادی‌اند با ویژگی‌های خاص که در دستیابی یک سازمان به اهداف خود نقش برجسته‌ای دارند. با توجه به اهمیت یافتن استعدادها در اقتصاد دانش‌بنیان امروز و نیز افزایش ضرورت توجه به مبانی دینی در تولید علوم انسانی، توجه و تبیین نگاه دین به انسان در ابعاد مختلف آن افزایش یافته است. از این رو، هدف از نگارش این مقاله شناسایی ویژگی‌های کارگزاران بااستعداد، از دیدگاه حضرت علی علیه السلام و پاسخ به این سؤال است که یک کارگزار بااستعداد از دیدگاه حضرت علی علیه السلام چه ویژگی‌هایی دارد؟ در این راستا، با توجه به اینکه مالک اشتر یکی از برجسته‌ترین افراد نظام حکومتی حضرت امیر علیه السلام بوده است، پژوهشگران تمرکز خود را بر ویژگی‌های وی از دیدگاه امام علیه السلام به عنوان یک کارگزار بااستعداد و برجسته قرار داده‌اند و با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی به سه بعد اصلی، شامل ویژگی‌های فردی، سازمانی و اجتماعی و یازده شاخص ذیل به عنوان ویژگی‌های یک کارگزار بااستعداد دست یافته‌اند؛ قاطعیت، شجاعت، ولایت‌مداری، بصیرت، تقوای الهی، استقامت در راه حق، خیرخواهی برای حکومت و سازمان، عملکرد عالی، قابل اعتماد بودن، اصلاح‌گری و خیرخواهی برای مردم.

**کلیدواژه‌ها:** مالک اشتر، کارگزاران بااستعداد، استعداد، شایستگی.

## مقدمه

با توجه به زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی متفاوت و متمایز علوم انسانی غربی و اسلامی در ابعاد هستی‌شناسی، شناخت‌شناسی، انسان‌شناسی، روش‌شناسی و ارزش‌ها، در دهه‌های اخیر در جوامع اسلامی با انتقاد به مفروضات نظریه‌های غربی، جنبشی به راه افتاده است تا علوم انسانی را با توجه به مفروضات و نگرش‌های دینی با یک دگرگونی همراه سازند و تحول‌آفرینی را در این حوزه به وجود آورند. در این موج احیاءگری جدید که از دهه ۱۹۷۰ میلادی آغاز شده است، تلاش‌های فکری اندیشمندان مسلمان، متوجه پاسخ به چالش علوم انسانی در جهان اسلام و مواجهه با علوم انسانی غرب در شکل کلی آن بود. با وجود این، در شکل خاص آن، هر یک از این اندیشمندان تلاش داشتند تا با توجه به توانایی و تبحر ویژه خود، در حوزه خاصی از علوم انسانی فعالیت کنند و الگویی اسلامی از این علوم را ارائه دهند (ایمان و کلاته‌ساداتی، ۱۳۹۲، ص ۲۱). در حقیقت، اصطلاح «اسلامی‌سازی» به تغییرات برنامه‌ریزی شده و سازمان‌یافته‌ای برمی‌گردد که به منظور توسعه افراد و جوامع و متناسب‌سازی آنان با هنجارها و ارزش‌های اسلام به عمل می‌آید (احمد، احسان و شاهد، ۲۰۱۳، ص ۳۳).

از آنجا که شیوه رهبری و مدیریت هر جامعه به ساخت فرهنگ و تمدن آن بستگی دارد (رضاییان، ۱۳۸۸، ص ۷)، علم مدیریت نیز به عنوان جنبه‌ای از علم انسانی، از این احیاءگری مستثنا نیست و اندیشمندان بسیاری به اسلامی‌سازی مفاهیم و دانش مدیریت توجه کرده‌اند. آنچه در بحث مدیریت اسلامی مطرح است، حاکم بودن ارزش‌های اسلامی و معیارهای الهی بر مدیریت در کنار بهره‌مندی از چارچوب‌ها و ساختارهای علمی و مدیریتی است. در واقع به نظر می‌رسد مدیریت اسلامی بر مبنای ارزش‌های الهی اسلام زمینه‌های تعالی انسان را فراهم می‌آورد (تولایی، ۱۳۸۷، ص ۷۱-۵۳).

از طرفی، از جمله مباحثی که در سال‌های اخیر تفکرات و اندیشه‌ها را در صحنه‌های اقتصادی و مدیریتی به خود مشغول داشته، صحبت از اطلاعات، دانش و اقتصاد دانش‌بنیان و خلق و انتقال دانش است. از ویژگی‌های اقتصاد دانش‌بنیان، نقش انسان و توانایی او در خلق و انتقال دانش می‌باشد. نظریه‌های نوین اقتصادی با تأکید بر اقتصاد دانش‌بنیان، موفق‌ترین اقتصاد را در آینده، اقتصادی می‌دانند که به تولید و توزیع دانش بپردازد و از آن به صورت تجاری بهره‌برداری کند. فعالیت در چنین جهانی نیازمند الگوهای سازمانی جدید و همچنین کارگزاران و سرمایه‌های انسانی مناسب است. از این‌رو، در نظریات نوین اقتصادی، نقش سرمایه‌های انسانی در تولید دانش و کسب درآمد، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است (طهماسبی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۶) و یکی از نتایج آن، مطرح شدن سرمایه انسانی به عنوان منبع اصلی مزیت رقابتی در اقتصاد جهانی است (آلنسیک، ۲۰۱۲، ص ۱۲۳۶). در اقتصاد دانش‌بنیان، ترکیب دارایی‌ها نیز تغییر می‌کند؛ به گونه‌ای که امروزه هشتاد درصد از اموال شرکت‌ها را دارایی‌های نامشهود تشکیل می‌دهند (آل‌علی، ۲۰۰۳، ص ۶). جایی که انسان به عنوان کارگزار بالاستعداد یا سرمایه انسانی چنین اهمیت گسترده‌ای می‌یابد، اهمیت و ضرورت مدیریت چنین دارایی استراتژیک و با

اهمیتی انکارناشدنی است (خاتری و همکاران، ۲۰۱۰، ص ۴۰). بنابراین، سازمان‌های سراسر جهان برای دستیابی به کارگزاران با استعداد، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌یابند. از این رو تمامی سازمان‌ها باید توانایی شناخت کارگزاران با استعداد، ارائه آموزش لازم به آنها و حفظ و نگهداری کارگزاران با ارزش را برای بلند مدت داشته باشند (دانا باکیام و کوکیلابام، ۲۰۱۴، ص ۲۴).

از طرفی، مراجعه به ادبیات مربوط به استعداد و مدیریت آن، گویای این است که اندیشمندان توصیف دقیقی از معنای استعداد ندارند (راس، ۲۰۱۳، ص ۱۶۶) و نظریه‌ها و مفاهیم ضمنی بسیاری به منظور توصیف این عبارت ارائه شده است و تمامی صاحب‌نظران کوشیده‌اند استعدادها را با توجه به هدف و مقصود خود توصیف کرده، ویژگی‌های آنها را مشخص کنند. سخت بودن تعریف استعداد و شناسایی ویژگی‌های آن نیز فعالان حوزه منابع انسانی را نیز با چالش‌هایی مواجه ساخته است (گالاردو، ۲۰۱۰، ص ۶۵). اندیشمندان نیز بر این باورند که به رغم توجه روزافزون به مباحثی مانند استعداد و مدیریت آن، این سؤال که استعداد چیست و چه ویژگی‌هایی دارد بدون پاسخ رها شده است (می‌ریز و همکاران، ۲۰۱۳، ص ۳۰۵) و این موضوع، سؤالات بسیاری را درباره شناسایی ویژگی‌های استعدادها مطرح کرده (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۲) و طراحی مطالعاتی به منظور شناسایی ویژگی‌های استعدادها و به عبارت بهتر، شناسایی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد را از اهمیت و ضرورت بسیار برخوردار ساخته است. به عبارت دیگر، در زمانی که تمامی سازمان‌ها در جست‌وجوی کارگزاران با استعدادند (دانا باکیام و کوکیلابام، ۲۰۱۴، ص ۲۴)، شناسایی ویژگی‌های استعدادها از اهمیت بسیاری برخوردار است. بنابراین، تحقیقاتی برای توسعه الگوها و دیدگاه‌های تحلیلی (Analytical approach) لازم است تا مفهوم کارگزار با استعداد را مشخص کنند و شرایط تحلیل سیستمی (analysis Systems) را در حوزه تصمیم‌گیری در ارتباط با استعدادها فراهم سازند (لوایز و هکمن، ۲۰۰۶، ص ۱۴۳).

از این رو، از یک سو، با توجه به لزوم اسلامی‌سازی علوم انسانی (ایمان و کلاته‌ساداتی، ۱۳۹۲، ص ۴) و از سوی دیگر با توجه به اهمیت شناسایی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۲) و همچنین نیاز به راهنما و الگویی تمام عیار در این حوزه، هدف مقاله پیش‌رو، شناسایی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد از دیدگاه حضرت امیر علیه السلام و پاسخ به این سؤال است که یک کارگزار با استعداد از دیدگاه حضرت علی علیه السلام چه ویژگی‌هایی دارد. چنانکه گفته شد، با استعدادها را به افرادی شایسته تعریف کرده‌اند که دارای توانمندی‌ها و مهارت‌های چندگانه‌اند؛ به گونه‌ای که توانایی انجام گستره‌ای از فعالیت‌ها و وظایف را دارند (ویلیامز، ۲۰۰۰، ص ۳۵؛ مایکلز و همکاران، ۲۰۰۱؛ تنسلی و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۲)؛ از سوی دیگر، مالک اشتر یکی از چنین شخصیت‌هایی است که در نظام حکومتی حضرت علی علیه السلام از سوی آن حضرت به عنوان مشاور، جنگاور، حاکم مصر و... خدمت کرده است؛ تا آنجا که مقام معظم رهبری با تأکید بر شخصیت مالک اشتر ایشان را به عنوان الگو معرفی می‌کنند و می‌فرمایند: الگوی ما مالک اشتر است؛ برترین سردار بلند پایه جنگ‌های پرماجرایی امیرالمؤمنین علیه السلام؛ شجاع‌ترین مرد

عرب (خان احمدی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۲۷). بر اساس آنچه گفته شد، می‌توان ویژگی‌هایی را برشمرد که معرف مالک/اشر به عنوان کارگزاری مستعد و برجسته باشد؛ لذا این مطالعه بر ویژگی‌های ذکر شده از طرف حضرت امیر علیه السلام برای توصیف مالک/اشر متمرکز است تا با شناسایی ویژگی‌های مد نظر حضرت علیه السلام در مورد کارگزاران بااستعداد (استعدادها)، بتواند الگویی را جهت شناسایی ویژگی‌های کارگزاران بااستعداد در عصر حاضر و در جامعه دینی معرفی کند و پاسخی مناسب به سؤال پژوهش ارائه نماید.

## ۱. ادبیات نظری پژوهش

### ۱-۱. مفهوم شناسایی

#### ۱-۱-۱. استعداد

عبارت «استعداد» که در ادبیات مدیریت منابع انسانی در فارسی به کار می‌رود، ترجمه عبارت Talent است؛ یک واژه قدیمی انگلیسی که از واژه لاتین Talenta مشتق شده است و آن نیز در کلمه یونانی Talenton به معنای تعادل، وزن و واحد پول ریشه دارد. این واژه در طول زمان معانی مختلفی را به خود گرفته است. در قرن سیزده میلادی، واژه استعداد به عنوان یک کیفیت طبیعی (Natural quality) از شخصیت یک فرد به آن نگریسته می‌شد. این مفهوم همان اصطلاحی است که امروزه در ادبیات کسب و کار و مدیریت بار معنایی خاصی پیدا کرده است؛ یعنی توانایی‌هایی که یک فرد را قادر می‌سازد تا به گونه‌ای موفق، از پس انجام وظایف خود برآید. در قرن نوزدهم واژه استعداد به معنای توانایی‌های مجسم در افراد با استعداد (Embodied in the talented) به کار گرفته می‌شد و از برخی افراد به عنوان افراد با استعداد و توانمند یاد می‌کردند. نهایتاً اینکه در دهه‌های اخیر با توجه به مطرح شدن اقتصاد دانش‌بنیان و اهمیت یافتن سرمایه‌های انسانی در این نوع اقتصاد، واژه استعداد برای توصیف افرادی به کار می‌رود که ویژگی‌های خاصی دارند و می‌توانند بر عملکرد شرکت تأثیر بگذارند (کالاردو، ۲۰۱۰، ص ۲۷-۱۹).

با مرور ادبیات، می‌توان تعاریف متفاوتی را برای این اصطلاح شناسایی کرد. استعدادها را می‌توان به داری‌های نامشهودی (Intangible asset) تعریف کرد که می‌توانند برای شرکت ارزش و مزیت رقابتی ایجاد کنند (شیر، ۲۰۱۰). برخی دیگر استعدادها را نیروهایی توصیف می‌کنند که می‌توانند شرکت‌ها را قدرتمند سازند (چس و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۱۳). اندیشمندی دیگر در توضیح مفهوم استعداد، بر عملکرد تأکید می‌کند و معتقد است که استعدادها با کیفیت خوب (Good quality talent)، افرادی با عملکرد بالا هستند که دارای مهارت‌ها، ویژگی‌ها (Attributes) و تجربیاتی مناسب در یک محیط جهانی‌اند (اوئی، ۲۰۰۹، ص ۱۴). به طور کلی بااستعدادها را می‌توان افرادی برخوردار از مهارت‌های چندگانه توصیف کرد که در پست‌های کلیدی یک سازمان قرار دارند و به عنوان کارگزارانی توانمند و نقش‌آفرینانی متعهد قادرند از طریق ایجاد تغییرات اثربخش، در تحقق چشم‌انداز و اهداف سازمانی تسریع کنند و آن را تسهیل نمایند.

## ۲. رویکردها به شناسایی و تعریف استعدادها

تمامی تلاش‌ها و تعاریف در زمینه توضیح مفهوم استعداد را می‌توان به دو رویکرد اصلی تقسیم کرد: یکی رویکرد عینی (Objective approach) و دیگری رویکرد ذهنی و نامشهود (Subjective approach).

### ۱-۲. رویکرد عینی به استعداد

این رویکرد، استعداد را توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی‌ای می‌داند که به افراد در انجام وظیفه و شغل به صورت عالی کمک می‌کند؛ ویژگی‌هایی مانند: مهارت‌ها، دانش، تجربیات، هوش، و صلاحیت (شایستگی). در این رویکرد می‌توان استعداد را حاصل ضرب سه عنصر شایستگی، (Competence) تعهد (Competence) و نقش‌آفرینی (Contribution) در نظر گرفت؛ یعنی استعداد = شایستگی × تعهد × نقش‌آفرینی.

با توجه به این تعریف، ضعف در یک عنصر (ویژگی) با عنصر دیگر جبران نمی‌شود. این رویکرد، ویژگی‌ها و مشخصات استعدادها را با توجه به عملکرد گذشته و حال آنها شناسایی می‌کند (دیویس، ۲۰۰۷، ص ۶؛ گالاردو، ۲۰۱۰، ص ۳۳-۲۸).

### ۲-۲. رویکرد ذهنی (نامشهود) به استعداد

در این رویکرد، دو دیدگاه درباره استعداد دیده می‌شود: دیدگاه تجمعی (Inclusive) و دیدگاه انفرادی (Exclusive). دیدگاه تجمعی، استعداد به عنوان تمام افراد: در این دیدگاه، استعداد به معنای تمام افراد سازمان است. در واقع، این دیدگاه تمام افراد یک سازمان را استعدادهایی می‌داند که می‌توانند سازمان را از رقبای متمایز کنند. بر اساس این دیدگاه، هر یک از افراد سازمان دارای نقطه قوتی است که می‌تواند برای سازمان ارزش افزوده ایجاد کند. برای مثال در صنایع خدماتی، تمامی افراد به همراه هم در افزایش کیفیت خدمات و رضایت مشتریان نقش دارند. دیدگاه انفرادی، استعداد به عنوان برخی از افراد: در این دیدگاه، استعداد به افرادی اشاره دارد که دارای ویژگی‌هایی‌اند و می‌توانند عملکرد سازمان را تعالی بخشند؛ مانند افرادی با عملکرد بالا و نیز افرادی که به صورت بالقوه توانایی عملکرد بالایی دارند. به طور کلی می‌توان گفت که این رویکرد نشان‌دهنده ویژگی‌هایی است که می‌تواند عملکرد آینده و بالقوه افراد را به نمایش بگذارد؛ ویژگی‌هایی مانند: تخصص‌ها (Expertise)؛ توانایی‌های بالقوه (Potential) (( کمیت‌ها (Quantification) و ... (دیویس، ۲۰۰۷، ص ۶؛ گالاردو، ۲۰۱۰، ص ۴۰-۳۵).

## ۳. کارگزاران با استعداد (استعداد) از منظر حضرت امیر علیه السلام

با مرور تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوعات مدیریتی از دیدگاه حضرت امیر علیه السلام می‌توان دریافت که در زمینه شناسایی مفهوم استعداد از منظر ایشان، تلاش شایسته‌ای انجام نشده است. اگرچه پژوهشگرانی کوشیده‌اند تا با مرور بیانات ایشان ویژگی‌هایی را برای مدیران، کارگزاران و به طور کلی افراد برجسته استخراج کنند، ولیکن بررسی مفهوم استعداد از دیدگاه حضرت امیر علیه السلام به صورت مستقیم در دستور کار قرار نگرفته است.

یکی از مرتبط‌ترین مفاهیم با مفهوم استعداد، در پژوهش‌های انجام شده مبتنی بر دیدگاه حضرت علی<sup>ع</sup> اصطلاح «نخبه» است. این اصطلاح بیشتر مورد توجه کسانی قرار گرفته است که با رویکرد مدیریت دولتی به واکاوی در اندیشه‌های حضرت پرداخته‌اند. به عبارت دیگر، مفهوم «نخبه» در این‌گونه نوشتارها به افراد توانایی اشاره دارد که مناصب حکومتی را بر عهده می‌گیرند. (سلیمانی، ۱۳۸۹، ص ۱۵۶-۱۲۹) نیز در مقاله «آسیب‌شناسی نخبگان تأثیرگذار در حکومت علوی»، نخبگان را افرادی توصیف می‌کند که به سبب برخورداری از ویژگی‌های فوق‌العاده، همواره مورد توجه مردم‌اند و رأی و نظر آنان در هدایت افکار عمومی تأثیر اساسی دارد (همان، ص ۱۳۰).

نوروزی و همکاران در تحقیقی به بررسی ویژگی‌های افراد تربیت‌یافته در مکتب حضرت امیر<sup>ع</sup> می‌پردازد و، توضیح می‌دهند که آنچه یک فرد تربیت یافته در مکتب امام علی<sup>ع</sup> باید داشته باشد را می‌توان در چند بعد دسته‌بندی کرد: بعد فردی (جنبه ظاهری، جنبه ذهنی، عواطف و روان)؛ بعد معنوی؛ بعد دنیوی؛ بعد علمی و فرهنگی؛ بعد اجتماعی (خانواده؛ رعایت حقوق خانوادگی، گفتار و کردار، حقوق مداری)؛ بعد اقتصادی و بعد سیاسی (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۲۳-۱۲). همچنین ویژگی‌هایی را که امام علی<sup>ع</sup> برای مدیران برشمرده‌اند، می‌توان توصیفی از ویژگی‌های لازم برای استعدادها در نظر گرفت. ویژگی‌های مدیران در سخنان امام<sup>ع</sup> به فراوانی دیده می‌شوند؛ ویژگی‌هایی مانند: وقار و زیبایی آدمی؛ زیبایی باطن و سرشت؛ مدارا و سعه صدر؛ خویشتن‌داری و بازداشتن خشم؛ خوش‌رویی؛ بخشش؛ درنگ و تأمل کردن؛ دور اندیشی؛ پیشرفت دائمی؛ عدالت در رفتار و گفتار؛ و حسن معاشرت (باقر موسوی، ۱۳۸۶، ص ۹۶-۹۳). ایشان همچنین مدیر مناسب را فردی می‌دانند که دارای چنان شخصیتی باشد که جایگاه مدیریتی او را مقهور خود نسازد و حجم کارهای او را درمانده نکند (مقیم، ۱۳۹۵، ص ۶۲). جوادی آملی (۱۳۹۲، ص ۴۳۴) معتقد است که از منظر حضرت امیر<sup>ع</sup> برترین مدیران کسانی‌اند که سه ویژگی مهربانی، بخشش و عدالت در آنها وجود داشته باشد. (مقیم، ۱۳۸۵، ص ۶۲) با واکاوی عهدنامه حضرت امیر<sup>ع</sup> با مالک اشتر، بیست ویژگی یک مدیر مسلمان از دیدگاه حضرت را به شرح زیر معرفی می‌کند: خداپاوری (تقوا و پرهیزگاری)، شایستگی و توانایی، تسلط بر هوای نفس، صاحب تجربه و حسن سابقه، امانداری، نرم‌خویی، میانه‌روی و اعتدال، سعه صدر، وفای به عهد، بصیرت، معرفت‌پذیری، تفکر نظام‌مند، انصاف و عدل، قدرشناسی، وارسی، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری، مدیریت زمان، پایش، مثبت‌گرایی و مشارکت‌جویی (همان، ص ۳-۸).

به صورت کلی، تمامی مطالعات انجام شده بر اساس متن نهج‌البلاغه به چند دسته کلی تقسیم می‌شوند: الف) پژوهش‌هایی که به بررسی ویژگی‌های افراد باصلاحیت برای حکمرانی پرداخته‌اند؛ نظیر تقوی رفسنجانی (۱۳۸۱) و دژن (۱۳۹۱)؛ ب) مطالعاتی که به معیارهای کلی گزینش کارگزاران توجه داشته‌اند؛ مانند باقری (۱۳۸۰)، کهن ترابی (۱۳۸۹) و محمدی (۱۳۹۳)؛ ج) بررسی‌هایی که موضوع نظارت امام بر کارگزاران را بررسی کرده‌اند؛ مانند رضوی (۱۳۸۱) و زارع بیدکی (۱۳۸۸) (پورعزت و همکاران،

۱۳۹۵، ص ۷۷). با توجه به مطالب شرح داده شده، قابل مشاهده است که به رغم توجه به کارگزاران در *نهج البلاغه*، شناسایی مفهوم (ویژگی‌های) کارگزاران با استعداد یا به عبارت دیگر، مفهوم استعداد از دیدگاه حضرت امیر علیه السلام، به صورت مستقیم و خاص مورد توجه و مطالعه قرار نگرفته است و این موضوع می‌تواند نقطه تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین به شمار آید.

#### ۴. روش تحقیق

این پژوهش از نظر طرح، کیفی است و از نظر هدف در زمره پژوهش‌های توسعه‌ای قرار می‌گیرد. طرح‌های پژوهش کیفی در انتقاد به ناکارآمدی تحقیقات کمی در حوزه علوم رفتاری توسعه یافته و در سال‌های اخیر از جایگاه ویژه‌ای در ادبیات پژوهش برخوردار است (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۲). تحقیق توسعه‌ای نیز فرایندی است که به منظور توسعه الگویی برای تطابق با موضوعی خاص انجام می‌شود (یعقوبی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۰۰). پژوهش پیش رو از این جهت در زمره تحقیقات توسعه‌ای قرار می‌گیرد که با توجه به بررسی‌های صورت گرفته در *نهج البلاغه* و مطالعه دقیق خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های آن و استخراج سخنان حضرت علی علیه السلام درباره توصیف ویژگی‌های *مالک‌الشر* و تحلیل این سخنان، به دنبال شناسایی و معرفی ویژگی‌های کارگزاران با استعداد از دیدگاه امام علیه السلام و ارائه الگویی مناسب در این زمینه است. همچنین با توجه به این موضوع که یک طرح پژوهش کیفی به منظور از دست دادن نتایج متقن و قابل اعتماد نیازمند روشی مناسب و نظام‌مند است (نوئل و همکاران، ۲۰۱۷، ص ۱)، پژوهش پیش رو با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی انجام می‌شود.

تحلیل محتوای کیفی روشی برای تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متنی از طریق فرایندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، کدبندی و تم‌سازی یا طراحی الگوهای شناخته شده است (ایمان و همکاران، ۱۳۹۰) که در آن بیشتر به مضامین نهان متن توجه می‌شود و استنباط و استخراج معنا از آن مدنظر است و پژوهشگر با استفاده از این روش می‌تواند هر نوع محتوای ارتباطی (سخنرانی، متن‌های کتاب‌ها و مقالات، روزنامه‌ها، تصاویر، مصاحبه‌ها، سایت‌ها و...) را که طبقه‌بندی شده باشد، تحلیل کند (مؤمنی‌راد و همکاران، ۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی، روشی مستقل از چارچوب و رویکردهای نظری، همانند نظریه داده‌بنیاد و پدیدارشناسی است که فرایند تحلیل داده‌های کیفی در راستای پاسخ به پرسش پژوهش را در پنج گام اصلی به انجام می‌رساند (زرعی متین و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۸۰).

۱. کدگذاری باز: کدگذاری باز به این معناست که یادداشت‌ها و سرفصل‌ها در متن به هنگام خواندن آنها، نوشته و دوباره مطالعه گردد و عناوین ضروری و حیاتی در حاشیه یادداشت شود تا همه ابعاد محتوا را تشریح کند. در این پژوهش به منظور استخراج عبارات مناسب در راستای پاسخ‌گویی به سؤال پژوهش، به

مطالعهٔ متن کامل نهج البلاغه اقدام شد و هجده عبارت توصیف کنندهٔ ویژگی‌های مالک اشتر از بین خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های آن استخراج گردید.

۲. فهرست کردن کدها: در این گام، عناوین یادداشت شده در حاشیهٔ متون به صفحهٔ مجزایی انتقال می‌یابد تا پس از آن، به منظور استخراج دسته‌ها، بر روی آنها تحلیل صورت پذیرد. در این مرحله از پژوهش، عبارات استخراج شده در مرحلهٔ قبل مطالعه شده، در یازده کد مختلف از یکدیگر متمایز شدند. جدول شمارهٔ ۱، کدها و عبارات مربوطه (مراحل اول و دوم تحلیل محتوای کیفی) را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مراحل اول و دوم تحلیل محتوای کیفی

شماره	عبارت	نشانی عبارت	مفهوم
۱	کژی‌ها را راست و بیماری‌ها را درمان کرد (دهشتی، ۱۳۸۲، ص ۳۳۱)	خطبه ۲۲۸	اصلاح‌گری
۲	سنت پیامبر را به‌پا داشت و فتنه‌ها را پشت سر گذاشت	خطبه ۲۲۸	ولایت‌مداری
۳	مرگ خود را ملاقات کرد؛ در حالی که ما از او خشنود بودیم	نامه ۳۴	
۴	در پیشروی و عقب‌نشینی، بدون فرمان من اقدام نمی‌کند	نامه ۳۸	
۵	با دامنی پاک و عیب‌اندک در گذشت	خطبه ۲۲۸	بصیرت
۶	به نیکی‌های دنیا رسید و از بدی‌های آن رهایی یافت	خطبه ۲۲۸	
۷	مالک، نه سستی به خرج می‌دهد، و نه دچار لغزش می‌شود، نه در جایی که شتاب لازم است، کندی دارد و نه در جایی که کندی پسندیده است، شتاب می‌گیرد	نامه ۱۳	
۸	وظایف خود در برابر پروردگار را انجام داد	خطبه ۲۲۸	تقوای الهی
۹	چنانکه باید، از کيفر الهی می‌ترسید	خطبه ۲۲۸	
۱۰	بنده‌ای از بندگان خدا	نامه ۳۸	
۱۱	همانا مردی را فرماندار مصر قرار دادم که برای ما خیرخواه و بر دشمنان ما سخت‌گیر است	نامه ۳۴	خبرخواهی برای حکومت و سازمان
۱۲	در روزهای وحشت نمی‌خوابد و در لحظه‌های ترس، از دشمن روی نمی‌گرداند	نامه ۳۸	شجاعت
۱۳	بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است	نامه ۳۸	قاطعیت
۱۴	سختی او را برابر دشمنانتان پسندیدم	نامه ۳۸	
۱۵	او شمشیری از شمشیرهای خداست که نه تیزی آن کند می‌شود و نه ضریب آن بی‌اثر می‌گردد	نامه ۳۸	استقامت در راه حق
۱۶	او را به سوی شما فرستادم؛ زیرا او را برای شما خیرخواه دیدم	نامه ۳۸	خبرخواهی برای مردم
۱۷	همانا تو از کسانی هستی که در یاری دین از آنها کمک می‌گیرم و غرور گناهکاران را در هم می‌کوبم و مرزهای کشور اسلامی را که در تهدید دشمن قرار دارند، حفظ می‌کنم	نامه ۴۶	قابل اعتماد بودن
۱۸	به خدا اگر کوه بود، در سرفرازی کوهی بود یگانه؛ و اگر سنگ بود، سنگی سخت و محکم بود که هیچ رونده‌ای به اوج قلّه او نمی‌رسید و هیچ پرنده‌ای بر فراز آن پرواز نمی‌کرد	حکمت ۴۴۳	عملکرد عالی



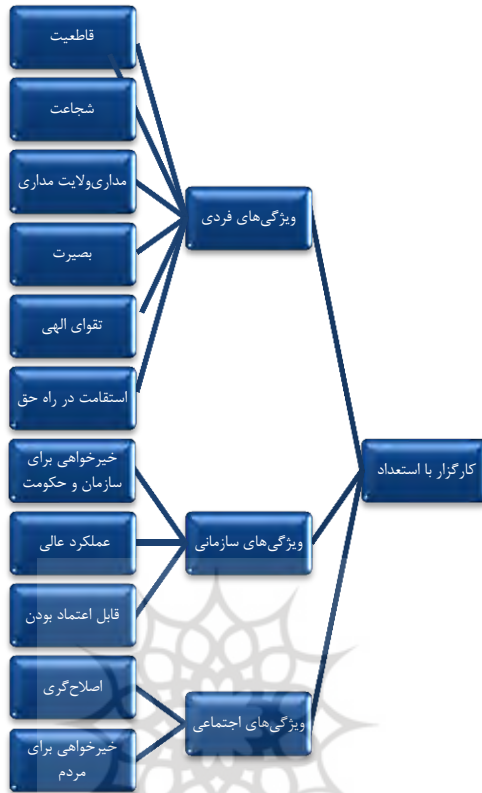
۳. گروه‌بندی کردن: پس از مرحله اول و دوم، در این مرحله کدهای باز با یکدیگر تحت عناوین کلی‌تر گروه‌بندی می‌شوند. هدف از مرحله گروه‌بندی، کاهش تعداد کدها با ادغام کدهای مشابه در کدهای کلی‌تر است.

۴. دسته‌بندی کردن: در این مرحله، گروه‌های مشابه با یکدیگر ادغام می‌شوند و دسته‌ها به وجود می‌آیند. نکته مهم این است که گروه‌های ذیل هر دسته باید به آن تعلق داشته باشند و هدف از این مرحله، فراهم ساختن ابزاری برای توصیف پدیده برای افزایش فهم و همچنین تولید دانش است. در این پژوهش، پس از انجام کدگذاری باز، کدهای استخراج شده به منظور دستیابی به دسته‌هایی منسجم‌تر، در یکدیگر ادغام شده‌اند و همان‌گونه که در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است، در سه دسته اصلی قرار گرفته‌اند.

جدول ۲. مرحله چهارم تحلیل محتوای کیفی

دسته‌بندی	گروه	شماره
ویژگی‌های فردی	قاطعیت	۱
	شجاعت	۲
	ولایت‌مداری	۳
	بصیرت	۴
	تقوای الهی	۵
	استقامت در راه حق	۶
ویژگی‌های سازمانی	خبرخواهی برای حکومت و سازمان	۷
	عملکرد عالی	۸
	قابل اعتماد بودن	۹
ویژگی‌های اجتماعی	اصلاح‌گری	۱۰
	خبرخواهی برای مردم	۱۱

۵. انتزاع: انتزاع به معنای فرموله کردن توصیفی کلی از موضوع تحقیق از طریق تولید دسته‌هاست. زیردسته‌های با رویدادهای مشابه برای تشکیل دسته‌ها، و دسته‌ها به منظور تشکیل دسته اصلی، با یکدیگر ادغام می‌شوند. همان‌گونه که در نمودار شماره ۱ قابل مشاهده است، واکاوی مفهوم کارگزاران با استعداد در نظر حضرت امیر علیه السلام بر اساس ویژگی‌های مالک‌اشتر، نشان می‌دهد که ویژگی‌های کارگزاران بااستعداد (استعدادها) از منظر ایشان می‌تواند به سه دسته کلی تقسیم شود: بعد ویژگی‌های فردی؛ بعد ویژگی‌های سازمانی و بعد ویژگی‌های اجتماعی؛ که این ابعاد مستقل از یکدیگر نیستند و بر یکدیگر تأثیرگذارند.



نمودار ۱. مرحله پنجم تحلیل محتوای کیفی

## ۵. توضیح یافته‌ها

یافته‌های پژوهش پیش‌رو گویای این است که بنابر سخنان حضرت امیر<sup>علیه السلام</sup>، اطلاق واژه «کارگزار با استعداد»، مناسب فردی است که از ویژگی‌های سه‌گانه فردی، سازمانی و اجتماعی برخوردار بوده و در هر سه بعد توسعه یافته باشد.

### ۵-۱. ویژگی‌های فردی

شاخص‌های موجود در بعد نخست، یعنی ویژگی‌های فردی، عبارت‌اند از: قاطعیت، شجاعت، ولایت‌مداری، بصیرت، تقوای الهی و استقامت در راه حق، که در ادامه هر یک به اختصار بیان می‌شود.

قاطعیت: حضرت علی<sup>علیه السلام</sup> در نامه‌ای که برای مردم مصر، در سال ۳۸ هجری به مناسبت تعیین مالک اشتر به فرمانداری این کشور نگاشتند، قاطعیت مالک را این‌گونه توصیف فرموده‌اند: «... بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است... مردم مصر! من شما را بر خود برگزیدم که او را برای شما فرستادم؛ زیرا او را خیرخواه شما دیدم و سرسختی

او را در برابر دشمنانتان پسندیدم» (ن ۳۸). در واقع، «قاطعیت» ویژگی‌ای است که به یک کارگزار کمک می‌کند تا دیدگاه‌ها، احساسات و طرز فکر خود را بدون اضطراب و صادقانه بیان کند. افراد برخوردار از ویژگی قاطعیت، همچنین منفع‌ل نیستند و در عین احترام به دیگران، به کسی اجازهٔ سوء استفاده نمی‌دهند و قادر خواهند بود به شیوه‌ای مدبرانه به برقراری ارتباط و کار با دیگران اقدام کنند (مطهری و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۶۴۵).

شجاعت: شجاعت، میوه و ثمرهٔ آگاهی و بصیرت است. فردی که با آگاهی و بصیرت گام برمی‌دارد، انسانی شجاع و دلیر است. از جمله شرایط و ویژگی‌های کارگزاران و افراد برجسته از نظر حضرت امیر علیه السلام می‌توان به شجاعت و ترس بودن اشاره کرد. ایشان در نامه به مالک اشتر (ن ۵۳)، در زمینهٔ انتخاب طرف مشورت و نیز فرماندهی سپاه، شجاعت را از شرایط لازم برای احراز شایستگی می‌دانند. همچنین در توصیف شخص مالک می‌فرمایند: «در روزهای وحشت نمی‌خوابد و در لحظه‌های ترس، از دشمن روی نمی‌گرداند». شجاعت - که از سوی اندیشمندان به روحیهٔ ایستادگی و دفاع از درستی و حقانیت توصیف شده - وسیله‌ای برای پیروزی و موفقیت است و به افراد کمک می‌کند بدون هراس از پیامدها و مقاومت‌ها، برای دستیابی به هدف نهایی تلاش کنند و اقدام صحیحی را که انجام آن آسان نیست، به انجام رسانند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۴۱۲).

ولایت‌مداری: ولایت‌مداری یعنی آنکه فرد ولایت خداوند و ولی بحق او را بپذیرد و رهنمودهایشان را الگوی حرکت و سکون خود قرار داد. به عبارت دیگر، ولایت‌مداری پیروی از رهبری است. این پیروی - که می‌توان آن را «پیروی بصیرانه» نامید - نیازمند هوشیاری، بصیرت، بیداری و هدف‌مداری است. این نوع پیروی، درون‌نگر است؛ یعنی پیروی با حالتی درونی و نهادی انجام می‌شود (اسکندری و ثمنی، ۱۳۹۱، ۵۸). در واقع، ولایت‌مداری از مهم‌ترین و محوری‌ترین مسائل دینی و اعتقادی در اسلام، به‌ویژه در مکتب تشیع است و از چنان جایگاه اعتقادی و غنای ارزشی برخوردار است که اگر آن را حقیقت و عصارهٔ اصل دین به‌ویژه توحید و خداپرستی و نیز حقیقت تدین و ایمان راستین به معتقدات اسلامی بنامیم، گزاف نگفته‌ایم؛ زیرا توحید و ولایت یک حقیقت‌اند و یکی ظهور دیگری است (حصون، ۱۳۸۷).

بصیرت: بصیرت به معنای روشن‌بینی و فهم عمیق است. نظام سیاسی اسلام بر مبنای ایمان به خداوند و به منظور اهدافی متعالی شکل گرفته است که به بار نشستن این اهداف متعالی جز با بصیرت و دوراندیشی رهبران و مدیران تحقق نخواهد یافت. بصیرت از صفاتی است که هر مسلمانی در زندگی فردی و اجتماعی می‌بایست از آن برخوردار باشد (خان‌احمدی و مدنی، ۱۳۹۲، ص ۲۴۲). حضرت علیه السلام در اهمیت بصیرت می‌فرمایند: «خدا رحمت کند کسی را که به درستی فکر کند و پند گیرد و آگاهی یابد و بصیرت پیدا کند» (خ، ۱۰۳). بصیرت به معنای فهم و درک عمیق است که زمینهٔ تشخیص حق از باطل و انتخاب راه درست از نادرست را برای یک کارگزار فراهم می‌آورد. فرد با بصیرت، فردی آینده‌نگر و دارای چشم‌انداز روشن‌تر از موضع بحق و هم‌گرا با حق است و در مسیر عمل به وظیفه دچار انحراف و اشتباه نمی‌شود (شمولی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۱).

تقوای الهی: امام علی علیه السلام شرط ایمان به خدا و تقوای الهی را از شروط اصلی مدیران و افراد مستعد حکومت دانسته‌اند. آن حضرت در ابتدای نامه خود به مالک اشتر در انتصاب او به حکومت مصر، وی را به تقوای الهی و مقدم داشتن اطاعت او بر دیگر کارها و پیروی از آنچه در کتاب خود به آن فرمان داده، امر کرده است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۸، ص ۷۹). به عبارتی دیگر، در جامعه اسلامی، داشتن ایمان شرط اصلی برای انتخاب مدیر و سرپرست است و اصولاً پست‌های کلیدی نباید به افراد بی‌ایمان واگذار شود (قزاقی، بی تا، ۲۸). داشتن تقوای الهی به این معناست که فرد به این درک برسد که نقش او در این دنیا تلفیق رفاه مادی با ارزش‌های اخلاقی - معنوی است که سرنوشت ما در این دنیا و دنیای بعد را تعیین می‌کند و مفهومی در الگوی الهی است که بر حفظ شأن انسان‌ها، توکل به خدا، آزادی عمل، عدالت، شناسایی حقوق انسان‌ها، باورها و مسئولیت‌ها تمرکز دارد (عطاران و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۷).

استقامت در راه حق: استواری (صبر)، یکی از مفاهیم متعالی مذهبی است که به معنای ایستادگی در برابر حوادث و درگیری مداوم با مشکلات و فرار نکردن از مقابل آن است. استواری به معنای تسلیم نشدن و ادامه مقاومت و مبارزه است (مکارم‌شیرازی، ۱۳۸۷، ص ۶۳-۵۹). حضرت امیر علیه السلام استواری را یکی از دلایل پیروزی انسان می‌دانند (حکمت، ۱۵۳) و درباره استواری، به مالک می‌فرمایند: «در برابر مشکلات از خدا یاری جوی و درشت‌خویی را با نرمی بیامیز. آنجا که مدارا بهتر است، مدارا کن و آنجا که درشتی لازم است، درشتی کن». فرد استوار در اجرای حق، در تمام ابعاد زندگی خویش پیوسته به دنبال اجرای حق و حقیقت است و در این راه کوتاهی ندارد.

## ۲-۵. ویژگی‌های سازمانی

شاخص‌های بعد دوم برای (ویژگی‌های سازمانی) عبارت‌اند از: خیرخواهی برای سازمان و حکومت؛ عملکرد عالی؛ و قابل اعتماد بودن.

خیرخواهی برای سازمان و حکومت: یکی از ویژگی‌های اصلی کارگزاران بالاستعداد که در سخنان حضرت امیر علیه السلام به آن بر می‌خوریم، خیرخواهی برای سازمان و حکومت است. حضرت زمان اعزام مالک به مصر به عنوان کارگزاری بالاستعداد برای سامان‌دهی امور مردم و حکومت، او را خیرخواه حکومت معرفی می‌کنند و در این زمینه می‌فرمایند «همانا مردی را فرماندار مصر قرار دادم که برای ما خیرخواه و بر دشمنان ما سخت‌گیر است» (نامه‌ها، ۳۴). عنصر «خیرخواهی» یکی از گرایش‌های مقدس انسانی است که در نهاد انسان قرار دارد و او را به سمت کمال حقیقی هدایت می‌کند. این ویژگی، تنها در بعد نظری و کمالات کاربرد ندارد؛ بلکه بعد ارزشی و حکمت عملی انسان را نیز می‌تواند تحت پوشش قرار دهد و می‌تواند رفتارهایی مانند تعاون، کمک به دیگران، نیکوکاری، فداکاری و ایثار (هاشم‌پور و همکاران، ۱۳۹۱ ص ۱۶) را در یک کارگزار در راستای تحقق اهداف حکومت برانگیزاند.

عملکرد عالی: یکی از ویژگی‌های متمایز کننده استعدادها از دیگران، عملکرد عالی و برجسته آنان در همه امور فردی، اجتماعی و... است. حضرت امیر علیه السلام مالک را فردی توصیف می‌کند که از نظر عملکرد در رتبه‌ای بسیار عالی قرار دارد: کوهی در سرفرازی یگانه و سنگی سخت و محکم (حکمت، ۴۴۳). پژوهش‌های انجام شده در زمینه شناسایی ویژگی‌های استعدادها نیز این افراد را کسانی معرفی می‌کنند که از عملکردی عالی برخوردارند (سویی، ۲۰۱۰، ص ۱۴) و منظور از عملکرد عالی نیز عبارت است از: توانایی انجام گستره‌ای از فعالیت‌ها و وظایف (تنسلی و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۲)؛ برخورداری از مهارت‌های مرتبط با منابع انسانی؛ آگاهی درباره کسب و کار، توانمندی در یادگیری؛ توانایی نفوذ در دیگران؛ پرهیز از سیاست‌زدگی؛ خودآگاهی؛ قابلیت‌های اجرایی مناسب؛ و هم‌راستایی با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی (بارنر، ۲۰۰۶، ص ۲۵-۱۹).

قابل اعتماد بودن: حضرت امیر علیه السلام همچنین در نامه‌ای به مالک / اشر می‌فرماید: «پس از یاد خدا و درود! همانا تو از کسانی هستی که در یاری دین از آنها کمک می‌گیرم و سرکشی و غرور گنهکاران را درهم می‌کوبم و مرزهای کشور اسلامی را که در تهدید دشمن قرار دارند، حفظ می‌کنم...» (ن، ۴۶). این سخن تداعی کننده اعتماد حضرت به او و اطمینان از برخورداری از مساعدت‌های وی در راه مبارزه با دشمنان و تحقق و اعتلای دین است. اندیشمندان قابلیت اعتماد را یک ویژگی درون فردی پایدار تعریف کرده‌اند که سبب می‌شود پیش از در دسترس بودن هرگونه اطلاعات درباره یک فرد، به وی اعتماد کنند. پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که قابلیت اعتماد، نه تنها از وقوع رفتارهای انحرافی جلوگیری می‌کند که موجبات بهبود و توسعه عملکرد دیگران را نیز فراهم می‌آورد (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۱، ص ۸۷).

### ۳-۵. ویژگی‌های اجتماعی

آخرین بعد، یعنی ویژگی‌های اجتماعی نیز شامل شاخص‌های اصلاح‌گری و خیرخواهی برای مردم است. اصلاح‌گری: یکی از اهداف حکومت دینی، اصلاح روابط طبقات مختلف جامعه است (قدردان قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۱۰۳). کسی را می‌توان استعدادی اصلاح‌گر برشمرد که در ابعاد فردی و اجتماعی به دنبال اصلاح امور است و افراد جامعه را به سمت هدف رهنمون می‌شود؛ کژی‌ها را می‌شناسد و برای درمان بیماری امت می‌کوشد. مردم‌داری و (خیرخواهی برای مردم): مدارا کردن با مردم صفتی است که تنها در رهبرانی یافت می‌شود که از سر دوستی و محبت به مردم نظر می‌کنند. در حقیقت، نمونه‌ای از حکمت و خرد در اندیشه‌های حضرت امیر علیه السلام، مدارا کردن با مردم است (باقر موسوی، ۱۳۸۶، ص ۹۴). امام علیه السلام زمانی که مالک را برای حکومت بر مصر به آنجا گسیل می‌دارند، درباره نحوه ارتباط با مردم، توصیه‌هایی برای او دارند: «دلت را از رحمت بر رعیت خود پر کن تا به آنان لطف و محبت داشته باشی... از بخشش خود چندان آنان را نصیب گردان که دوست داری خداوند بخشش و گذشت خود را نصیب تو گرداند» (ن، ۵۳). مردم‌داری می‌تواند سبکی از مدیریت و کارگزاری معرفی شود که در آن، مدیریت بر قلوب مردم سبک غالب رهبری و انجام وظیفه است. بالطبع لازمه این نوع مدیریت که بر محور انگیزه

الهی استوار است، هم‌گرایی مدیران و کارگزاران با مردم به روش‌های گوناگون است. برخی از این روش‌ها عبارت‌اند از: جلوگیری از ایجاد نارضایتی در سازمان‌ها؛ عمل به موازین اسلامی؛ سخت‌گیری نکردن با مردم؛ و شرکت دادن آنان در امور (شفیعی، ۱۳۸۵، ص ۱۵۶-۱۳۷).

## نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت استعدادها و کارگزاران بااستعداد در دوران کنونی و دسترسی نداشتن به ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی مناسب به منظور شناسایی این افراد از دیگران از یک سو و نیز ضرورت و لزوم اسلامی‌سازی علوم انسانی به ویژه مدیریت از سوی دیگر، این پژوهش به منظور شناسایی ویژگی‌های کارگزاران بااستعداد از دیدگاه حضرت علی علیه السلام طراحی و اجرا شد و از مجرای گام‌های منطقی و متوالی، از طریق بررسی و تحلیل محتوای کیفی سخنان آن حضرت درباره توصیف ویژگی‌های مالک/اشر (به عنوان یکی از کارگزاران یا استعدادهایی که در خدمت آن حضرت نقش آفرینی کرده است)، در پی ارائه پاسخ به پرسش اصلی پژوهش و تحقق اهداف آن برآمد. نتایج حاصل که در بخش‌های پیشین مقاله به تفصیل بحث و تبیین شد، نشانگر این است که ویژگی‌های کارگزاران بااستعداد از دیدگاه حضرت علی علیه السلام می‌تواند در سه بعد فردی، سازمانی و اجتماعی مورد مطالعه و توجه قرار گیرند.

## پیشنهادها

به افراد فعال در صنایع گوناگون پیشنهاد می‌شود به امکان‌سنجی، تعدیل و استفاده از دستاوردها و نتایج این مطالعه، به منظور شناسایی کارگزاران بااستعداد و عملیاتی‌سازی شاخص‌ها و اجرای الگو در شرایط واقعی اقدام کنند. پژوهشگران دیگر نیز می‌توانند به مقایسه الگوی پیشنهادی این پژوهش با الگوهای غربی بپردازند و نقاط افتراق آن را پررنگ کنند و یا اینکه با شناسایی و بررسی افراد کلیدی و اثرگذار در اوضاع و وقایع صدر اسلام (در زمان زمامداری شخص پیامبر صلی الله علیه و آله و حضرت امیر علیه السلام و همچنین امامت و مبارزات سیاسی - دینی دیگر ائمه علیهم السلام)، نتایج این مطالعه را تکمیل نمایند.

## منابع

- ارشدی، نسرين و همکاران، ۱۳۹۱، «اعتمادپذیری کارکن، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیش‌بینندهای رفتار انحرافی محیط کار»، *مشاوره تسلی و سازماني*، ش ۴، ص ۱۳-۸۳.
- اسکندری، مجتبی و همکاران، ۱۳۹۱، «طراحی و تبیین الگوی پیروی در سپاه پاسداران انقلاب اسلامی از منظر امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای (مدظله)»، *مدیریت اسلامی*، ش ۱، ص ۲۰، ص ۳۹-۶۰.
- ایمان، محمدمتقی و همکاران، ۱۳۹۰، «تحلیل محتوای کیفی»، *پژوهش*، ش ۳، ص ۲، ص ۱۵-۴۴.
- ، ۱۳۹۲، *روش‌شناسی علوم انسانی نزد اندیشمندان مسلمان* (مدلی روش‌شناختی از علم اسلامی)، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- باقر موسوی، محسن، ۱۳۸۶، *مدیریت و نظام اداری از دیدگاه امام علی علیه السلام*، ترجمه سیدی حسین، مشهد، آستان قدس رضوی.
- پورعزت، علی اصغر و همکاران، ۱۳۹۵، «تدوین الگوی رفتاری کارگزاران در حکمرانی مطلوب از دیدگاه امام علی علیه السلام بر اساس متن نهج البلاغه»، *مدیریت منابع انسانی در نیروی انتظامی*، ش ۴، ص ۱۰۲-۶۵.
- تولایی، روح‌الله، ۱۳۸۷، «الگویی برای شناخت مدیریت اسلامی»، *توسعه انسانی پلیس*، ش ۱۱، ص ۴، ص ۷۱-۵۳.
- جوادی آملی، عبدالله، ۱۳۹۲، *تفسیر انسان به انسان*، قم، اسراء.
- حسینی، معصومه و همکاران، ۱۳۹۸، «بررسی تأثیر برنامه انگیزشی اخلاق بر شجاعت اخلاقی پرستاران بیمارستان‌های نظامی مشهد»، *طب نظامی*، ش ۲۱، ص ۴، ص ۴۱۷-۴۱۰.
- حصون، ۱۳۸۷، «ولایت و ولایت‌مداری از دیدگاه امام و رهبری»، پایگاه اطلاع‌رسانی حوزه، *حصون*، ش ۱۵.
- خان‌احمدی، اسماعیل و همکاران، ۱۳۹۲، «منشور فرماندهی کارآمد برگرفته از نهج البلاغه»، *مدیریت اسلامی*، ش ۲، ص ۲۱، ص ۲۵۳-۲۲۳.
- دانایی‌فرد، حسن و همکاران، ۱۳۹۱، *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*، تهران- صفار- اشراقی.
- دشتی، محمد، ۱۳۸۲، *نهج البلاغه*، قم، مؤسسه فرهنگی تبلیغاتی امیرالمؤمنین علیه السلام.
- دلشاد تهرانی، مصطفی، ۱۳۸۸، *دلالت دولت: آئین‌نامه حکومت و مدیریت در عهدنامه مالک اشتر*، تهران، دریا.
- رضاییان، علی، ۱۳۸۸، *مبانی سازمان و مدیریت*، تهران، سمت.
- زرزاعی‌متین، حسن و همکاران، ۱۳۹۱، «تبیین مسائل صنعت گردشگری جمهوری اسلامی ایران»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ش ۶، ص ۱۰۶-۷۳.
- سلیمانی، جواد، ۱۳۸۹، «آسیب‌شناسی نخبگان تأثیرگذار در حکومت علوی»، *حکومت اسلامی*، ش ۳، ص ۱۵، ص ۱۵۶-۱۲۹.
- شفیعی، عباس، ۱۳۸۵، «مردم داری در رهبری امام خمینی علیه السلام»، *متین*، ش ۳۱ و ۳۲، ص ۱۵۶-۱۳۷.
- شمولی، همت‌الله و همکاران، ۱۳۹۴، «صبرت‌گرایی و بصرت‌افزایی، راهبردی اساسی در مقابله با جنگ نرم»، *بصیرت و تربیت اسلامی*، ش ۱۲، ص ۳۵، ص ۱۹۷-۱۴۷.
- طهماسبی، رضا و همکاران، ۱۳۹۱، «مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگه‌داشت استعدادهای علمی»، *مدیریت عمومی*، ش ۱۷، ص ۲۶-۵.
- عطاران، جواد و همکاران، ۱۳۹۵، «تبیین تقوا به عنوان معیار سنجش در خط‌مشی‌گذاری فرهنگی در پرتوی آیات قرآن»، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ش ۹، ص ۳۳، ص ۳۳-۵.
- قدردان قراملکی، محمدحسین، ۱۳۸۵، *حکومت دینی از منظر استاد شهید مطهری*، تهران، مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.
- قرائتی، محسن (بی‌تا)، *سبب‌نکته در مدیریت اسلامی*، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- گنجعلی، اسدالله و همکار، ۱۳۹۶، *مدیریت استعدادها، چابکی، چرایی و چگونگی*، تهران، دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- مطهری، مرضیه و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی تأثیر آموزش مهارت جرئت‌ورزی بر سطح قاطعیت پرستاران در محیط کار»، *دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۲۳ (۴) ص ۶۴۴-۶۵۱.

- مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۸۷، *بیدایش مذاهب، قم*، مدرسه امام علی بن ابی طالب ع.
- مقیم، سید محمد، ۱۳۸۵، *منشور مدیریت: نگرشی تطبیقی به فرمان امام علی ع به مالک اشتر*، تهران، مهربان.
- ، ۱۳۹۵، *اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام*، تهران، راه‌دان.
- مؤمن‌راد، اکبر و همکاران، ۱۳۹۲، «تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج»، *اندازه‌گیری تربیتی*، س ۴، ش ۱۴، ص ۲۲۲-۱۸۷.
- نوروزی، علی و همکاران، ۱۳۹۲، «سیمای تربیت یافتگان از منظر نهج البلاغه»، *مهندسی فرهنگی*، ش ۷۸، س ۸، ص ۲۳-۱۲.
- هاشم‌پور، پریسا و همکاران، ۱۳۹۱، «ارتقای کیفی خانه با عنصر خیرخواهی»، *مسکن و محیط روستا*، ش ۱۴۰، ص ۲۸-۱۳.
- یعقوبی، نورمحمد و همکار، ۱۳۹۱، *روش تحقیق در مدیریت، با رویکردی به نگارش پایان‌نامه تحصیلی*، مشهد، مرندیز.
- Ahsan, A., Shahed, A. K. M., & Afzal Ahmad, M (2013), "Islamization of knowledge: an agenda for Muslim intellectuals", *Global Journal of Management And Business Research*, 13(10).
- Al-Ali, N (2003), *Comprehensive intellectual capital management: Step-by-step*, John Wiley & Sons.
- Almıaçık, E & Almıaçık, Ü (2012), "Identifying dimensions of attractiveness in employer branding: effects of age, gender, and current employment status", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 1336-1343.
- Barner, R (2006), *Bench Strength: Developing the Depth and Versatility of Your Organization's Leadership Talent*, AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Davis, T (2007), *Talent assessment: a new strategy for talent management*, Gower Publishing, Ltd.
- Dhanabhakym, M., & Kokilambal, K (2014), "A study on existing talent management practice and its benefits across industries", *IMPACT: International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)*, ISSN (E).
- Gallardo, E. G (2010), *Disentangling the talent concept as applied to the world of work*, Doctoral dissertation, Universidad de Barcelona, Barcelona. <http://hdl.handle.net/10803/127306>.
- Khatri, P, Gupta, S, Gulati, K & Chauhan, S (2010). "Talent management in HR". *Journal of management and strategy*, 1(1), 39.
- Lewis, R, E & Heckman, R, J (2006), "Talent management: A critical review", *Human resource management review*, 16(2), 139-154.
- Meyers, M. C; Woerkom, M and Dries, N (2013). "Talent – Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management", *Human Resource Management Review*, available at: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.003>.
- Michaels, E; Handfield-Jones, H & Axelrod, B (2001), *The war for talent*, Harvard Business Press.
- Nowell, L; Norris, J. M; White, D. E and Moules, N. J (2017). "Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria", *International Journal of Qualitative Methods*, 16,pp. 1-13.
- Ooi, C (2009), *Surviving the war for talent in Asia: how innovation can help*. IBM Press.
- Ross, s (2013), "How definitions of talent s ppress talent management", *Industrial and Commercial Training*, 45 (3), 166-170.
- Schweyer, A (2010), *Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning*, John Wiley & Sons.
- SSOoi.C (2010), *Surviving the War for Talent in Asia, How Innovation Can Help*, International Business Machines Corporation.
- Tansley, C; Harris, L; Stewart, K; Turner, P; Foster, C & Williams, H (2006), *Talent management: Understanding the dimensions change agenda*, London: CIPD.
- Williams, M, R (2000), *The war for talent: Getting the best from the best*. CIPD Publishing.