



Designing a model of the desired image of the command in the future in the cultural organizations of the Islamic Republic of Iran Armed Forces based on the method of deliberation in the Holy Quran

Saeed Abazari Fumashi¹ | Ali Farhadi Mahalli² | Majid Rostami Bashmani³

Abstract

The sharing of human beings in creation and talent and various factors in the stages of growth and education causes that the reasoning power, growth path and power of analysis and decision of people are not the same. And since the merits of individuals are different from each other in various matters, from the point of view of Islam, each person should be placed in a position that he deserves, and among the merits, the one who is the most worthy is preferred and foremost. It is obvious that the commanders and managers of the armed forces of the Islamic Republic of Iran should be transformed, excelled, and lead as worthy of the domain of Islamic values, because the realization of an important part of high human and divine values in the field of holy defense depends on the outstanding abilities and merits of the sincere commanders and managers of the armed forces. It is the Islamic Republic of Iran. Therefore, it is necessary for the valuable and scholarly commanders and managers of the armed forces to realize the important and divinely assigned mission and to create organizational skills in themselves and to lead the organization of the armed forces towards a visionary, flexible, light, agile, dynamic and dedicated organization. The missions are related to the protection of the Islamic revolution. The main goal of this qualitative research is to design a model of the ideal image of the command in the future in the cultural organizations of the armed forces of the Islamic Republic of Iran based on the method of deliberation in the Holy Quran. For this purpose, the components of the desired image of the commander in the future were identified and extracted based on the method of deliberation in the Holy Quran. According to the results of the research, the dimensions of the commander's missions, social roles, personality characteristics, management components, and specialized characteristics were identified.

Keywords: model of the ideal image of commander in the future, cultural organizations, armed forces of the Islamic Republic of Iran, method of thinking in the Holy Quran, commander.

1. Public Administration, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
2. Department of Public Administration, Gorgan Branch, Islamic Azad University, Gorgan, Iran.
ali.farhadimahalli@gmail.com
3. Department of Management, Naraq Branch, Islamic Azad University, Naraq, Iran.



طراحی مدل تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمان‌های فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران براساس روش تدبیر در قرآن کریم

سعید اباذری فومشی^۱ | علی فرهادی محلی^{۲*} | مجید رستمی بشمنی^۳

چکیده

اشتراک انسان‌ها در خلقت و استعداد و عوامل گوناگون در مراحل رشد و تربیت باعث می‌شود که توان تعقل، مسیر رشد و قدرت تحلیل و تصمیم افراد یکسان نباشد. از آنجایی که شایستگی‌های افراد در موضوعات گوناگون نسبت به یکدیگر متفاوت است از دیدگاه اسلام باید هر فردی در جایگاهی قرار بگیرد که شایستگی‌اش را داراست و در بین شایستگان آن کس که شایسته‌ترین است ارجح و مقدم است. ضرورت تحول و تعالی و پیشتازی فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به عنوان شایستگان حوزه ارزش‌های اسلامی امری بدیهی است، زیرا تحقق بخش مهمی از ارزش‌های والای انسانی و الهی در عرصه دفاع مقدس در گرو قابلیت‌ها و شایستگی‌های برجسته فرماندهان و مدیران مخلص نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است. بنابراین لازم است فرماندهان و مدیران ارزشمند و مکتبی نیروهای مسلح برای تحقق رسالت مهم و الهی محوله آمادگی و شایستگی‌های سازمانی را در خود ایجاد کنند و با راهبری سازمان نیروهای مسلح به سمت سازمانی بصیر، منعطف، سبک، چابک، پویا و از خودگذشته آماده انجام مأموریت‌های مربوط به صیانت از انقلاب اسلامی باشند. هدف اصلی این پژوهش کیفی طراحی مدل تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمان‌های فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران براساس روش تدبیر در قرآن کریم می‌باشد. بدین منظور مولفه‌های تصویر مطلوب فرماندهی در آینده براساس روش تدبیر در قرآن کریم شناسایی و استخراج گردید. با توجه به نتایج تحقیق ابعاد رسالت‌های فرمانده، نقش‌های اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی، مولفه‌های مدیریتی، ویژگی‌های تخصصی شناسایی گردید. کلیدواژه‌ها: مدل تصویر مطلوب فرماندهی در آینده، سازمان‌های فرهنگی، نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، روش تدبیر در قرآن کریم، فرمانده.

۱. رشته مدیریت دولتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۲. نویسنده مسئول: گروه مدیریت دولتی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

ali.farhadimahalli@gmail.com

۳. گروه مدیریت، واحد نراق، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران.

مقدمه و بیان مسئله

برای اتخاذ تصمیمات راهبردی، در نظر گرفتن شرایط محیطی لازم و ضروری است و رعایت این نکته، به گونه‌ای خاص، برای فرماندهان و مدیران نظامی از اهمیت بیشتری برخوردار است. توجه حضرت ابراهیم به شناخت محیط و رصد اوضاع و احوال محیطی برای انجام مأموریت یکی از مستندات قرآنی این شاخص مدیریتی است؛ هنگامی که حضرت ابراهیم قصد از بین بردن بت‌ها را دارد، منتظر می‌ماند و در شرایطی خاص نسبت به انجام آن اقدام می‌کند و آن زمانی است که صحنه را از بت پرستان لجوج خالی می‌بیند و با اطمینان خاطر اقدام به از بین بردن بت‌ها می‌کند. قرآن در این زمینه این گونه بیان می‌دارد:

فَنظَرَ نَظْرَةً فِي النُّجُومِ فَقَالَ إِنِّي سَقِيمٌ فَتَوَلَّوْا عَنْهُ مُدْبِرِينَ فَرَاغَ إِلَىٰ آلِهِتِهِمْ فَقَالَ أَلَا تَأْكُلُونَ مَا لَكُمْ لَا تَنْتَظِرُونَ فَرَاغَ عَلَيْهِمْ ضَرْبًا بِالْيَمِينِ (صافات: ۸۸-۹۳)

[سپس] نگاهی به ستارگان افکند و گفت: «من بیمارم [و با شما به مراسم جشن نمی‌آیم!]» آنها از او روی برتافته و به او پشت کردند [و به سرعت دور شدند]. [او وارد بتخانه شد] مخفیانه نگاهی به معبودانشان کرد و از روی تمسخر گفت: «چرا [از این غذاها] نمی‌خورید؟! [اصلاً] چرا سخن نمی‌گویید؟!» سپس به سوی آنها رفت و ضربه‌ای محکم با دست راست بر پیکر آنها فرود آورد [و جز بت بزرگ، همه را درهم شکست].

هدف حضرت ابراهیم از این اقدام زدن ریشه کفر و بت پرستی و محو این تفکر خرافی از میان مردم بود. اما برای رسیدن به این هدف راهبردی، شرایط موجود جامعه پیرامونی خود را به خوبی مورد ارزیابی قرار داد تا از اقدامش نتیجه مطلوبی به دست آورد.

بنابراین، شایستگی یک فرمانده به این است که محیط مأموریت خود را به خوبی رصد کند و مأموریت خود را به مقتضای روز انجام دهد.

پژوهش حاضر مترصد پاسخ به این پرسش است که تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمانهای فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران براساس روش تدبیر در قرآن کریم چیست؟

مبانی نظری پژوهش

۱. تحلیل عقلی موضوع فرمانده

با توجه به آنچه در تحلیل موضوع فرمانده و همچنین نیازمندی‌های عینی مطرح شده برای آن بیان شد، می‌توان فرمانده را در یک تحلیل عقلی در قالب عبارت زیر تعریف نمود:

فرمانده کسی است که می‌تواند با توجه به مبانی نظری اسلام ناب (قرآن و عترت با رویکرد امامین انقلاب)، حق را متناسب با عرصه‌ها و موقعیت‌های مختلف شناسایی نموده (حکم) و با تبدیل آن به عملیات عینی، ضمن ایجاد حرکت اجتماعی، زمینه لازم جهت اقامه حق را در آن عرصه مشخص فراهم نماید.

مولفه‌های لازم در تحقق معنای فرمانده با توجه به تحلیل عقلی صورت گرفته عبارتست از:

۱. شناخت مبانی نظری اسلام ناب: این مبانی همان مبانی رهبران انقلاب اسلامی ایران است که ضامن حرکت درست انقلاب به سوی شکل‌گیری تمدن اسلامی است. تنها منبعی که می‌تواند پایه و اساس شناخت این مبانی قرار بگیرد، صرفاً قرآن است که به تعبیر مقام معظم رهبری کتاب انقلاب به شمار می‌رود. بدیهی است صحبت در خصوص شناخت قرآن به معنای شناخت قرآن و عترت است، چرا که این دو هرگز از یکدیگر جدایی ندارند.

۲. شناخت عرصه‌ها: هر جامعه‌ای و حتی تک تک افراد آن دائماً در موقعیت‌ها و شرایط مختلفی قرار دارند که می‌بایست در آن موقعیت عمل و واکنشی درخور را داشته باشند تا بتوانند به اهداف و مقاصد تعیین شده خود برسند. بنابراین شناخت دقیق موقعیت‌ها و

شرایط جهت شناسایی نحوه عملکرد درست در هر لحظه‌ای یکی دیگر از مولفه‌های فرمانده است که از آن به شناخت عرصه‌ها تعبیر می‌شود.

۳. شناسایی حکم: بدیهی است تحقق مبانی انقلاب یا همان معارف ناب قرآن و عترت در هر موقعیتی با توجه به شرایط و الزامات آن متفاوت خواهد بود، بنابراین فرمانده می‌بایست صورت عینی و عملیاتی تحقق آن مبانی را متناسب با عرصه‌ها و موقعیت‌های مختلف شناسایی نماید که از آن به شناسایی حکم تعبیر می‌شود.

۴. اقامه حق و حکم: فرمانده علاوه بر آنکه می‌بایست حکم را متناسب با موقعیت‌های مختلف شناسایی نماید، لازم است که آن را عملیاتی و اجرایی نماید تا جامعه به صورت کاملاً عینی و واقعی به سوی تحقق آرمان‌های تعیین شده حرکت کند. بدیهی است این اقامه خصوصاً در عرصه جنگ نرم می‌بایست با خیزش عمومی و اجتماعی همراه شود.

(دهقانپورفرشاه و همکاران، ۱۴۰۲).

۲. معادل‌یابی مفهوم فرمانده در قرآن

جهت معادل‌یابی مفهوم فرمانده در قرآن، مولفه‌های ذکر شده برای فرمانده در نظر گرفته شده و واژگان قرآنی که تعریف آنها در کنار هم تعریف واژه فرمانده را شکل می‌دهند استخراج می‌شود.

بدیهی است توسعه معنایی مفهوم فرمانده و شامل بودن آن بر انواع متنوع و متعددی از مولفه‌ها، واژگان بیشماری از قرآن را جهت شناخت بحث فرمانده به نظر متبادر می‌سازد. بنابراین لازم است که با دقت در انطباق میان تعاریف واژگان با مولفه‌های ذکر شده و همچنین در نظر گرفتن نسبت میان واژگان قرآن با یکدیگر که برخی شامل برخی دیگر می‌باشند، تعداد محدودی از واژگان که تمامی مولفه‌های لازم را پوشش داده و البته شامل تمامی واژگان دیگر نیز می‌شوند در نظر گرفته شوند.

در این راستا می‌توان به سه صورت مختلف عمل نمود:

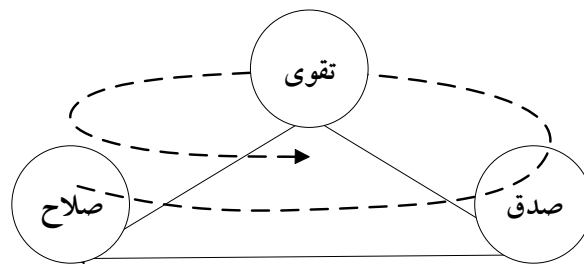
۱. استخراج واژگانی که مفهوم عقلی شناخته شده را تبیین می کنند.
۲. استخراج آیاتی که مستقیماً ناظر به بحث فرماندهی و امامت فردی بر افراد دیگر است.
۳. استخراج نمونه های مصداقی فرماندهی در قرآن

۱-۲. واژگان مفهومی بحث فرمانده

از تحلیل مولفه های عقلی ذکر شده برای فرمانده می توان سه واژه قرآنی «صدق»، «صلاح» و «تقوی» را به عنوان تبیین کننده مفهوم آن شناسایی نمود.

- **صدق:** وقتی این واژه به باور یا گفتار یا عملی نسبت داده می شود، به معنای آن است که آن باور یا کلام یا عمل در انطباق کامل با حق می باشد. بنابراین انسان صادق به معنای کسی است تمامی شئون زندگی خود اعم از فردی و اجتماعی را در انطباق کامل با حق قرار می دهد. بر این اساس با توجه به ضرورت انطباق فرمانده با مبانی حق، صدق را به عنوان یکی از مولفه های اصلی فرمانده می توان در نظر گرفت. (واژگانی چون ایمان و علم در حقیقت زیرمجموعه واژه صدق و از لوازم آن در نظر گرفته می شوند).
- **صلاح:** به معنای خالی کردن یک چیز از هرگونه فساد است. بنابراین انسان صالح به معنای کسی است تمامی شئون زندگی فردی و اجتماعی خود را از هرگونه فساد خالی می کند. چنانکه از تعریف نیز روشن است این معنا کاملاً با معنای صادق تلازم دارد، چرا که کسی که می خواهد شئون مختلف زندگی با حق منطبق سازد، بنابراین قهراً می بایست آن را از هرگونه فسادی خالی کند. از این رو صالح بودن نیز یکی دیگر از مولفه های فرمانده از منظر قرآن است. (واژگانی چون هدایت، قیام و مانند آن نیز زیر مجموعه واژه صلاح در نظر گرفته می شوند).
- **تقوی:** به معنای مراقبت نمودن از یک چیز در ازای وارد شدن هرگونه آسیب و انحراف در آن است، بنابراین انسان متقی به معنای کسی است که در مواجهه با انواع موانع و آسیب ها، جریان حق را چه در ساحت فردی و چه در ساحت اجتماعی از

- هرگونه آسیب و انحراف مراقبت نموده و انطباق آن با حق را محافظت می‌نماید. (واژگانی چون مراقبت و حفظ نیز زیر مجموعه واژه تقوی در نظر گرفته می‌شوند).
- بنابراین در معادل‌یابی مفهومی واژه فرمانده در قرآن می‌توان به «صالح صادق» متقی اشاره کرد:
۱. صالح بودن که به معنای شناخت و اقدام فرمانده در مبارزه با هر فساد و مانع و نقصی است که امکان اقامه حق را در یک عرصه مشخص ایجاد نمی‌کند، لذا برطرف نمودن آن لازمه تحقق حق و جاری نمودن آن می‌باشد.
 ۲. صادق بودن که به معنای شناخت تفصیلی حق در کنار شناخت دقیق موقعیت‌ها و شرایط است که موجب می‌شود فرمانده اقدام لازم جهت اقامه حق را متناسب با شرایط موجود شناسایی کرده و آن را عملیاتی نماید.
 ۳. متقی بودن که به معنای طراحی ساختارها و برنامه‌هایی است که موجب مراقبت و محافظت نسبت به جریان شده و استمرار حرکت را تا رسیدن به هدف نهایی ضمانت می‌کند.
- بدیهی است سه محور یادشده در ارتباط تنگاتنگ با یکدیگر بوده و موفقیت در هر یک تنها در گرو تحقق دو مولفه دیگر است. چه اینکه محقق شدن هر یک از این محورها موجب ارتقاء محورهای دیگر نیز می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی واژه فرمانده در قرآن

۲-۲. آیات ناظر به فرماندهی

اگرچه می‌توان آیات فراوانی از قرآن را به عنوان بیان کننده صفتی از صفات فرمانده استخراج نموده و تحلیل کرد، لیکن با توجه به آنچه در بحث فرمانده مورد نظر است، آیاتی که به صورت مشخص به امامت و یا ولایت گروهی از مومنان بر گروه دیگر اشاره کرده‌اند، از موافقی است که می‌توان بحث فرمانده را به صورت مشخص در آن مورد بررسی قرار داد. آیاتی که به صورت مشخص به این مسئله اشاره کرده باشند عبارتست از:

- سوره مبارکه توبه، آیه ۷۱

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ؛ مردان و زنان باایمان، ولی یکدیگر هستند؛ امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند، نماز را برپا می‌دارند و زکات را می‌پردازند و خدا و رسولش را اطاعت می‌کنند. به زودی خدا آنان را مورد رحمت خویش قرار می‌دهد، که خداوند توانا و حکیم است.

- سوره مبارکه فرقان، آیات ۶۳ تا ۷۵

وَ عِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا؛ بندگان (خاص خداوند) رحمان، کسانی هستند که با آرامش و بی‌تکبر بر زمین راه می‌روند؛ و هنگامی که جاهلان آنها را مخاطب سازند (و سخنان نابخردانه گویند)، به آنها سلام می‌گویند.

وَالَّذِينَ يَبِيتُونَ لِرَبِّهِمْ سُجَّدًا وَقِيَامًا؛ کسانی که شبانگاه برای پروردگارشان سجده و قیام می‌کنند.

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا اصْرِفْ عَنَّا عَذَابَ جَهَنَّمَ إِنَّ عَذَابَهَا كَانَ غَرَامًا؛ و کسانی که می‌گویند: «پروردگارا! عذاب جهنم را از ما برطرف گردان، که عذابش سخت و پر دوام است.

إِنَّهَا سَاءَتْ مُسْتَقَرًّا وَمُقَامًا؛ مسلماً آن (جهنم)، بد جایگاه و بد محل اقامتی است.

وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا؛ و کسانی که هر گاه انفاق کنند، نه اسراف می‌نمایند و نه سخت‌گیری؛ بلکه در میان این دو، حد اعتدالی دارند.

وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ وَ لَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَ لَا يَزْنُونَ وَ مَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يَلْقَ أَثَامًا؛ و کسانی که معبود دیگری را با خداوند نمی‌خوانند؛ و انسانی را که خداوند خونس را حرام شمرده، جز به حق نمی‌کشند؛ و زنا نمی‌کنند؛ و هر کس چنین کند، مجازات سختی خواهد دید.

يُضَاعَفْ لَهُ الْعَذَابُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَ يُخَلَّدُ فِيهِ مُهَانًا؛ عذاب او در قیامت مضاعف می‌گردد، و همیشه با خواری در آن خواهد ماند.

إِلَّا مَنْ تَابَ وَ آمَنَ وَ عَمِلَ عَمَلًا صَالِحًا فَأُولَئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ وَ كَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا؛ مگر کسانی که توبه کنند و ایمان آورند و عمل صالح انجام دهند، که خداوند گناهان آنان را به حسنات مبدل می‌کند؛ و خداوند همواره آمرزنده و مهربان بوده است.

وَ مَنْ تَابَ وَ عَمِلَ صَالِحًا فَإِنَّهُ يَتُوبُ إِلَى اللَّهِ مَتَابًا؛ و کسی که توبه کند و عمل صالح انجام دهد، بسوی خدا بازگشت می‌کند.

وَالَّذِينَ لَا يَشْهَدُونَ الزُّورَ وَ إِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا؛ و کسانی که شهادت به باطل نمی‌دهند و هنگامی که با لغو و بیهودگی برخورد کنند، بزرگوارانه از آن می‌گذرند.

وَالَّذِينَ إِذَا دُكِّرُوا بِآيَاتِ رَبِّهِمْ لَمْ يَخِرُّوا عَلَيْهَا صُمًّا وَ عُمِيَانًا؛ و کسانی که هر گاه آیات پروردگارشان به آنان گوشزد شود، کر و کور روی آن نمی‌افتند.

وَالَّذِينَ يَقُولُونَ رَبَّنَا هَبْ لَنَا مِنْ أَزْوَاجِنَا وَ ذُرِّيَّتِنَا قُرَّةَ أَعْيُنٍ وَ اجْعَلْنَا لِلْمُتَّقِينَ إِمَامًا؛ و کسانی که می‌گویند: «پروردگارا! از همسران و فرزندانمان مایه روشنی چشم ما قرار ده، و ما را برای پرهیزگاران امام گردان.»

أُولَئِكَ يُجْزَوْنَ الْغُرْفَةَ بِمَا صَبَرُوا وَ يُلْقَوْنَ فِيهَا تَحِيَّةً وَ سَلَامًا؛ آنها هستند که درجات عالی بهشت در برابر صبرشان به آنان پاداش داده می‌شود و در آن، با تحیت و سلام رو به رو می‌شوند.

۲-۳. نمونه‌های مصداقی فرماندهی

قرآن کریم به نمونه‌هایی از فرماندهی نیز اشاره کرده و ویژگی فرماندهان را در آن صحنه بیان نموده است. شناخت این نمونه‌ها نیز می‌تواند ابعاد دیگری از بحث فرمانده را روشن کند. برای این منظور می‌توان به دو نمونه قرآنی اشاره کرد:

- ماجرای حضرت یوسف علیه السلام (زمانی که بعد از خروج از زندان از عزیز مصر می‌خواهند که فرماندهی و مدیریت قسمتی از ملک را در اختیار ایشان قرار دهد).
- ماجرای جناب طالوت (که به فرماندهی بنی‌اسرائیل در یکی از نبردهای ایشان منسوب می‌شود).

پیشینه پژوهش

در این پژوهش، مقالات حوزه شایستگی در دو بخش خارجی از سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ و داخلی از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲ با کلید واژه‌های: مدیران شایسته، مدل شایستگی، شایستگی‌های مدیران، شایستگی‌های محوری، الگوی شایستگی، چهارچوب شایستگی، در چکیده، عنوان و واژگان کلیدی، جستجو و موارد مرتبط بررسی و نتایج در جدول (۱) و (۲) ارائه شدند.

جدول ۱: پژوهش‌های خارجی حوزه شایستگی از سال ۲۰۱۹ تا ۲۰۲۲ (منبع: دهقان پور فراشاه و همکاران، ۱۴۰۲)

عنوان	سال	نویسندگان	یافته‌های پژوهش
توسعه یک مدل شایستگی رهبری برای مدیران ایمنی: رویکرد تفکر سیستمی	۲۰۲۲	علیدریسی و محمد ^۱	شایستگی مدیران ایمنی در قالب ۳ شایستگی اصلی عاطفی، اجتماعی و شناختی تقسیم بندی می‌شود.
مدل شایستگی برای انتخاب و بهبود عملکرد مدیران پروژه در پروژه های ساخت و ساز مشارکتی: مطالعات	۲۰۲۰	مرادی و همکاران	خودارزیایی، مدیریت تعارض، درک دیگران، مهارت تصمیم‌گیری، انعطاف پذیری، صداقت، خوش بینی، ابتکار عمل، تحمل استرس و مسئولیت پذیری را از شایستگی های مدیران پروژه های ساخت و ساز

Alidrisi & Mohammad^۱

مشارکتی است.			رفتاری در نروژ و فنلاند
شایستگی های افراد برای رهبری مشتمل بر عزت و احترام، مهارت تصمیم گیری، مسئولیت پذیری، اخلاق مناسب، مهارت ارتباطی، نظارت، صداقت، ارتباط با جامعه و انطباق پذیری است.	چیتاکو و رامادانی ^۱	۲۰۲۰	مدل شایستگی رهبری
مدل شایستگی برای کارکنان لجستیک طراحی کردند که شامل شایستگی های حرفه ای، روش شناختی، اجتماعی و شخصی است.	کوهل و همکاران ^۲	۲۰۱۹	مدل شایستگی کارکنان لجستیک در کارخانه های هوشمند
ارتباطات، تعهد و رهبری سه جنبه مرتبط با شایستگی های مدیران پروژه هستند و شایستگی های مدیران پروژه را مهارت رهبری، مهارت خودمدیریتی، مهارت ذاتی، مهارت ارتباطی، مهارت فنی و مهارت بهره وری شناسایی کردند.	آلوارنگا و همکاران ^۳	۲۰۱۹	شایستگی های محوری مدیر پروژه برای موفقیت پروژه
در این پژوهش بیان می شود که مدیران پرستار نقش بسیار مهمی در مدیریت مالی سازمان های مراقبت های بهداشتی عمومی دارند و باید مفاهیم و اصول مدیریت مالی را درک کنند. یافته های این پژوهش نشان داد که شایستگی های برنامه ریزی مالی، نظارت مالی، تصمیم گیری مالی، کنترل مالی برای آنان ضروری است.	نارانجی و همکاران ^۴	۲۰۱۹	توسعه چارچوب شایستگی های مدیریت مالی برای مدیران پرستار در سازمان های مراقبت های بهداشتی عمومی آفریقای جنوبی
شایستگی های مدیران فروش شامل اعتماد به نفس، کار تیمی، مدیریت زمان، مهارت رهبری، تفکر خلاق، تفکر استراتژیک، مدیریت مالی و مدیریت منابع انسانی است.	هارواتووا و همکاران ^۵	۲۰۱۹	پیشنهاد مدل شایستگی برای مدیر فروش در یک سازمان صنعتی

1 Citaku & Ramadani

2 Kohl

3 Alvarenga

4 Naranjee

5 Horvathova

جدول ۲: پژوهش‌های داخلی حوزه شایستگی از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۲

عنوان	سال	نویسندگان	یافته‌های پژوهش
ترسیم روابط علت- معلولی مولفه‌های شایسته‌هراسی در بطن فرهنگ سازمان‌های دولتی (بر اساس دیدگاه خبرگان سازمانی)	۱۴۰۲	محمدیاری و همکاران	یافته‌ها نشان دادند در مجموع ۸ عامل جوّ مسموم سازمانی، سیاسی‌بازی مدیران، فساد اداری، انحراف قانونی، چالش‌های منابع انسانی، بی‌توجهی به نظام شایستگی، ساختار بیمار جامعه، فرهنگ حاکم بر محل کار عوامل شکل‌دهنده شایسته‌هراسی‌اند. ساختار بیمار جامعه، فرهنگ حاکم بر محل کار، فساد سازمانی، و انحرافات قانونی بر سایر متغیرها تأثیر بیشتری می‌گذارند و عنصر بی‌توجهی به نظام شایستگی به‌شدت تحت تأثیر سایر عوامل قرار دارد.
ارائه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی مدیران برای مدارس کارآفرین	۱۴۰۱	جامعی و همکاران	یافته‌ها نشان دادند که شرایط علی (چشم انداز، اهداف، مأموریت و ارزش‌ها) بر شایستگی مدیران مدارس کارآفرین رابطه معناداری دارد، شرایط زمینه‌ای (شبکه ارتباطات و فرهنگ سازمانی) بر شایستگی مدیران مدارس اثرگذار است، شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های شخصیتی) بر شایستگی مدیران مدارس کارآفرین اثرگذار است، شرایط زمینه‌ای (شبکه ارتباطات و فرهنگ سازمانی) بر راهبردها اثرگذار است، شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های شخصیتی) بر راهبردها اثرگذار است و راهبردها بر مدیریت عملکرد اثرگذار است.
شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران راهبردی سازمان حرم مطهر آستان قدس رضوی	۱۴۰۱	سرگزی و همکاران	مدل نهایی در قالب ۱۰ بُعد، شامل (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، بسیج منابع و امکانات، دانش، مهارت‌های فنی، تعهدات ایمانی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های درون‌فردی و مهارت‌های ادراکی) و ۴۳ مؤلفه استخراج شد. نتایج نشان داد تمامی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌ها مورد تأیید است. ابعاد شایستگی به ترتیب اولویت عبارتند از: تعهدات ایمانی، مهارت‌های فنی، سازمان‌دهی، بسیج

عنوان	سال	نویسندگان	یافته‌های پژوهش
			منابع و امکانات، برنامه‌ریزی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های ادراکی، رهبری، دانش و مهارت‌های درون‌فردی.
طراحی مدل شایستگی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی	۱۴۰۱	مدنی و همکاران	نتایج حاصل از بررسی و تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که مدل شایستگی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی دارای ۵۵ شاخص در قالب ۸ مؤلفه (تفکر استراتژیک، مهارت‌های ادراکی، مدیریت خدمات، مهارت‌های ارتباطی، ملاحظات اخلاقی، مسئولیت‌پذیری، قدرت ابتکار، اختیار و استقلال عمل) طبقه‌بندی شدند. نتایج این مطالعه می‌تواند الگویی شایستگی مدیران برای وزارت بهداشت و سایر نهادهای که شایستگی مدیران در آن‌ها نقش مدیران از اهمیت بالا و حساسی برخوردار است، مفید باشد و می‌تواند یکی از راه‌های بهبود کیفی مدیریت در نظام سلامت کشور باشد.
بررسی شایستگی‌های مدیران و وظایف مدیریتی آنان بر نحوه تصمیم‌گیری و عملکرد کارکنان	۱۴۰۱	صادقی اصفهانی	نتایج تحقیق نشان می‌دهد که شایستگی‌های مدیران و وظایف مدیریتی آنان باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. در نتیجه می‌توان گفت که هر چه شایستگی مدیران در سازمان بیشتر باشد، عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. و همچنین مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت تشخیصی، مهارت ارتباطی، مهارت تصمیم‌گیری و مهارت در مدیریت زمان مدیران باعث افزایش عملکرد کارکنان می‌شود. ضرایب بتا در ضریب رگرسیون چندمتغیره نشان داد که مهارت ارتباطی و مدیریت زمان به ترتیب با ضریب بتای ۳۰/۰ و ۲۲/۰ بیشترین سهم را در پیش‌بینی عملکرد کارکنان دارند.
ارائه الگوی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در	۱۴۰۱	خلیلی و همکاران	بر اساس نتایج تحلیل عاملی تاییدی الگوی شایستگی دارای ۵ بعد شامل: بعد ذهنی بینشی دارای

عنوان	سال	نویسندگان	یافته‌های پژوهش
دانشگاه‌ها			دو مولفه مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های تصمیم‌گیری، بعد درون فردی دارای دو مولفه رفتار حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی، بعد عملکردی دارای سه مولفه مدیریت منابع انسانی و مدیریت اجرایی و دانش و مهارت، بعد بین فردی دارای دو مولفه کار گروهی و مهارت‌های ارتباطی، بعد اخلاقی دارای دو مولفه اخلاق حرفه‌ای و ارزشی می‌باشد.
طراحی مدل شایستگی مدیران در حوزه ورزش حرفه‌ای بر اساس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت	۱۴۰۱	اسحق‌قی گهرز و همکاران	در مرحله بعدی مقولاتی شامل شرایط علی(علل) موجدۀ پدیده اصلی)، راهبردها(بستر و حوزه راهبردی)، شرایط زمینه‌ای(شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط مداخله‌گر(شرایط بسترساز عام در راهبردها) و پیامدها(رهاورد و بستر به کار بستن راهبردها) به طور نظری به هم ارتباط داده شدند. ویژگی و شایستگی مدیران بر مبنای الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، به دلیل همخوانی با محیط سازمانهای ورزشی ایران، از تطابق بیشتری با محیط داخلی ایران برخوردار است و می‌تواند در موفقیت سازمانها نقش اساسی ایفا کند.
شناسایی شایستگی‌های مدیران اصلح؛ تحقیق موضوعی در قرآن کریم	۱۴۰۰	سید جوادین و همکاران	باتوجه به ضرورت تبیین شایستگی‌های مدیران باتوجه به شاخصه‌های بومی و فرهنگی و مبتنی بر جهان‌بینی اسلامی، این تحقیق شناخت شایستگی‌های موردنیاز مدیران اصلح برای اداره کردن سازمانها و جوامع از دیدگاه قرآن کریم را به‌عنوان هدف اصلی دنبال نموده و با بهره‌گیری از روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم و تدبر سیاق‌محور، ۱۰۴ زیرمؤلفه شایستگی مرتبط با مدیران اصلح را در ۱۴ شایستگی اصلی و قابل‌دسته‌بندی در چهار طبقه کلی شامل: شایستگی‌های هدایتگری، شایستگی‌های معنوی، شایستگی‌های ذهنی و شایستگی‌های اجتماعی

عنوان	سال	نویسندگان	یافته‌های پژوهش
			معرفی می‌نماید.
ارایه مدلی به منظور بررسی عوامل اثر گذار بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه مورد مطالعاتی سازمان صدا و سیما	۱۴۰۰	میرزایی اغبلانغ و همکاران	نتایج به دست آمده نشان از تایید کلیه فرضیات در راستای تاثیر عوامل شناسایی شده داشت همچنین بر مبنای ضرایب تاثیر به دست آمده نتایج بیانگر این بود که بیشترین ضریب تاثیر در ارتباط با ابعاد مربوط به بخش شایستگی های مدیریت رسانه رادیو و تلویزیون با ۰,۷۸ به دست آمد که نشان از اهمیت شایستگی مدیتی در این رابطه را نشان می‌دهد بعد از آن از منظر اهمیت مهمترین ابعاد مرتبط با شایستگی های مدیریت انقلابی، شایستگی های عام مدیریت رسانه و شایستگی عمومی مدیریت به ترتیب با ۰,۷۶، ۰,۷۴۵ و ۰,۷۴ به دست آمدند.
تاثیر شایستگی مدیران بر ارتقای بهره‌وری کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان	۱۴۰۰	برادران قلعه جوق	با توجه به تحلیل داده‌ها که از طریق نرم افزار PLS انجام شده بود. نشان داده شد که شایستگی مدیران با ضریب اثر (۰/۹۵۲) و ضریب معناداری ۱۰/۴۳۵ بر بهره‌وری کارکنان اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سمنان تاثیر می‌گذارد.
ارائه مدل شایستگی های مدیریتی در سازمان امور مالیاتی کشور	۱۳۹۹	صادقی و همکاران	با تحلیل داده های کیفی و مرور متون، پرسشنامه تدوین و پس از تایید و تکمیل پرسشنامه ها، با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی مدل ارائه و صحت مدل مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به یافته های پژوهش، مدل از ابعاد سلامت فکری، کمال گرایی، ارتباطات، تعهد، توانایی فردی، سلامت روانی و اجتماعی، در حوزه شایستگی های عمومی، ابعاد شخصیت مدیریتی، ارتباطات مدیریتی، مهارت های مدیریتی و رهبری در حوزه شایستگی های مدیریتی، ابعاد هوش مالیاتی و دانش مالیاتی در حوزه مهارت های تخصصی تشکیل شده است.

عنوان	سال	نویسندگان	یافته‌های پژوهش
واکاوی، اولویت بندی و ارائه الگوی شایستگی‌های محوری مدیران (مورد مطالعه: ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان سیستان و بلوچستان)	۱۳۹۸	بلالی شهواری و همکاران	طبق یافته‌های تحقیق شایستگی‌های شناسایی شده در این الگو در سه بعد فردی (نگرشی و رفتاری)، اجتماعی (آگاهی اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی) و حرفه‌ای (مدیریتی، برنامه‌ای و دانشی) دسته‌بندی شده‌اند؛ در مرحله سوم پژوهش به منظور اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی به روش تحلیل شبکه‌ای (ANP)، پرسشنامه شماره دو طراحی و در اختیار خبرگان قرار داده شد، نتایج حاصل از تحلیل شبکه ای نشان داد که ارتباطات مؤثر، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در بین شاخص‌های مدل پژوهش به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را دارا می‌باشند.
طراحی الگوی شایستگی مدیران روابط عمومی مطالعه موردی: شرکت ملی گاز ایران و شرکت‌های تابعه	۱۳۹۷	آراسته و همکاران	نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش نشان از آن دارد که هفت شایستگی ویژگی شخصیتی، مهارت، توانایی، اعتبار عمومی، نگرش و بینش، دانش، اعتبار حرفه‌ای مهم‌ترین شایستگی مدیران شاغل در روابط عمومی را تشکیل می‌دهند. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، مدیران شرکت ملی گاز ایران باید شایستگی‌های یادشده را مدنظر قرار داده تا بتوانند مدیرانی را انتخاب، انتصاب و پرورش دهند که بیشترین کارایی و اثربخشی را در حوزه روابط عمومی شرکت داشته باشند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش کیفی حاضر مبتنی بر روش تدبیر در قرآن کریم است. به منظور شناسایی مولفه‌های تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمانهای فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده از روش مطالعات کتابخانه‌ای با رویکرد روش تدبیر در قرآن کریم انجام شد. «تدبیر» به معنای اندیشیدن در ورای ظواهر می‌باشد تا چهره باطن امور، جلوه‌گر شده و عاقبتش برملا گردد.

در قرآن کریم و روایات، بسیار به تدبیر در قرآن و فهم معنای آن ترغیب شده و افرادی که تدبیر نمی‌کنند مورد مذمت قرار گرفته‌اند.

در امر «تدبیر در قرآن»، کاوش و اندیشه در کشف مفاهیم و روابط ناپیدای موجود در هر یک از آیات و ارتباط آیات با یکدیگر، مدنظر می‌باشد. «تدبیر» در اصطلاح قرآنی، تأمل در آیه‌ای پس از آیه‌ی دیگر، یا تأمل پس از تأمل در آن است و تنها راه فهم قرآن می‌باشد. بیان آیات و روایات، هیچ راه دیگری را برای نیل به این هدف والا به رسمیت نمی‌شناسد. در قرآن، چیزی همانند «تعقل در قرآن» یا «تفکر در قرآن» وارد و تجویز نشده، آنچه هست تنها تدبیر در قرآن است. تدبیر یا فهم قرآن به قرآن دارای مراتب مختلفی است که از فهم و شنات دقیق واژگان قرآن و اشتقاق‌ها و تصریف‌های واژگان آغاز می‌شود و تا فهم بطون بی‌پایان کلام‌الله مجید امتداد می‌یابد. (مرادی زنجانی، ۱۳۹۸).

۱. بررسی مولفه‌های تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در قرآن

در این بخش مولفه‌های تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمانهای فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران با استفاده از روش مطالعات کتابخانه‌ای با رویکرد روش تدبیر در قرآن کریم شناسایی می‌شود.

۱-۱. بررسی مولفه‌های مفهومی فرمانده (بررسی واژگان فرماندهی)

با توجه به معادل‌یابی صورت گرفته و استخراج واژه‌های «صلاح»، «صدق» و «تقوی» به عنوان مولفه‌های اساسی و بنیادی فرمانده، می‌توان با بررسی هر یک از این واژگان در قرآن، ضمن روشن ساختن ابعاد مختلف تحقق این سه واژه، مولفه‌های دیگری از فرمانده را شناسایی نمود.

صالح

«صلح» به معنای سالم بودن از فساد است، اعم از اینکه در ذات یا نظر و یا عمل باشد. از این رو اصلاح به معنای آن است که نقص و یا فساد موجود در رأی یا خُلق و یا عمل را برطرف نمایند.^۱

^۱التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، ج ۶، ص ۳۲۲

بر این اساس اصلاح نمودن به معنای آن است که عرصه و میدان عمل فرد، و البته خود عمل او، چه در ساحت فردی و چه در ساحت اجتماعی از هر آنچه موجب عیب و نقص است خالی شود. بدیهی است منطبق ساختن زندگی با حق، بدون خالی کردن آن از فساد و انواع آن قابلیت تحقق نخواهد داشت.

بنابراین فرمانده الهی:

- اطلاعات عملیات دقیق و کاملی نسبت به میدان‌های عملیات خود دارد و بر نواقص و عیب‌هایی که در عرصه عملیاتی او وجود دارد، کاملاً واقف است.
- ایمان به خداوند و روز قیامت در رأس باورهای او قرار دارد. (شدت اعتماد او به حقیقت توحید و همچنین روز عاقبت، زمینه‌ساز مبارزه جدی و بدون مسامحه او با فساد است).^۱
- نسبت به هرگونه نقص و فساد در محور عملیاتی خود واکنش داشته و برای رفع آن برنامه‌ریزی و اقدام مناسب دارد. (امر به معروف و نهی از منکر به صورت جدی در زندگی فردی و اجتماعی او جریان دارد).^۲
- شدت اهتمام او در مبارزه با فساد به اندازه‌ای است که در او سرعت ایجاد کرده و تلاش می‌کند تا برطرف کردن موانع و نواقص را در سریع‌ترین زمان ممکن انجام دهد.^۳
- از طریق استقرار حسنه در خود و جامعه است که مبارزه با فساد را تثبیت نموده و محورهای عملیاتی اصلاح شده را استقرار می‌بخشد.^۴

۱سوره مبارکه آل عمران، آیه ۱۱۴: يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ

۲سوره مبارکه آل عمران، آیه ۱۱۴: يَا مُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

۳سوره مبارکه آل عمران، آیه ۱۱۴: يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ

۴سوره مبارکه مائده، آیه ۹۳: كَيْسَ عَلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعِمُوا إِذَا مَا اتَّقَوْا وَآمَنُوا وَ

عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ثُمَّ اتَّقَوْا وَآمَنُوا ثُمَّ اتَّقَوْا وَأَحْسَنُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

- به کتاب الهی و قوانین خداوند تمسک جسته و نماز و تمامی آنچه موجب شکل‌گیری رابطه درست با خداوند شده و روحیه اخلاص را در جامعه ایجاد می‌کند، اقامه می‌نماید.^۱
- قطعاً مبارزه با فساد با بروز انواع دشمنی‌ها و تقابل‌ها همراه خواهد بود. فرمانده الهی از مقابله با این دشمنی‌ها هراسی نداشته و با توکل به خدا و انابه به سوی او اصلاح خود را انجام می‌دهد. (او در مسیر اصلاح دچار فساد نشده و از طریق توسل به اسباب ناسالم مسیر خود را دنبال نمی‌کند).^۲
- از قدرت و حاکمیت لازم برای مبارزه با فساد برخوردار بوده و می‌تواند مسائل و موقعیت‌ها و نواقص را به اول و ریشه خود برگردانده و بدین ترتیب اساس و ریشه عیب‌ها و نواقص را برای مبارزه با آنها شناسایی کند.^۳
- در مسیر اصلاح و مبارزه با فساد از قاعده عدل خارج نمی‌شود.^۴

صادق

صدق به معنای تمامیت از هر خلاف و انطباق کامل با حق است که در هر موردی به حسب آن مورد و موضوع تعریف می‌شود.^۵ بنابراین صدق با مفاهیمی چون عهد و میثاق تلازم داشته و انطباق میان قول و فعل در انسان و جامعه از لوازم آن به شمار می‌رود. همچنین جاری شدن حق در

۱سوره مبارکه اعراف، آیه ۱۷۰: وَالَّذِينَ يُمَسِّكُونَ بِالْكِتَابِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ إِنَّا لَا نَضِيعُ أَجْرَ الْمُصَلِّينَ
۲سوره مبارکه هود، آیه ۸۸: قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُمْ عَلَىٰ بَيْتِهِ مِن رَّبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أَرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَىٰ مَا أَنهَآكُمْ عَنْهُ إِن أَرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أَنِيبُ
۳سوره مبارکه یوسف، آیه ۱۰۱: رَبِّ قَدْ آتَيْتَنِي مِنَ الْمُلْكِ وَعَلَّمْتَنِي مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ فَاطِرَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ أَنْتَ وَلِيِّ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ تَوَفَّنِي مُسْلِمًا وَأَلْحَقْنِي بِالصَّالِحِينَ
۴سوره مبارکه حجرات، آیه ۹: وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَت إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبَغَىٰ حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَ تَوَفَّقُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ
۵التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، ج ۶، ص ۲۶۰

شئون مختلف را می‌توان از آثار آن برشمرد. بدیهی است تحقق فرماندهی مبتنی بر حق نیازمند تحقق صفت صدق در فرمانده است که از رهگذر آن فرمانده با شناخت تفصیلی نسبت به حق و همچنین با وقوفی که نسبت به میدان عملیات و شرایط و ویژگی‌های آن دارد اقداماتی را منطبق با حق و در راستای تحقق اهداف آن طراحی و اجرایی می‌کند.

بنابراین فرمانده الهی:

- نسبت به توحید، معاد، نظام و سائط عامل هستی (ملائکه)، کتاب و همچنین نظام مربوط به انبیاء علم و اعتقاد داشته و آن را در جامعه جاری می‌کند تا زمینه شناخت درست حقیقت فراهم شود.^۱
- رفع نیازمندی‌های موجود در جامعه را بر نیازهای خود ترجیح داده و نسبت به رفع آن اهتمام جدی دارد.^۲
- نماز را در جامعه اقامه نموده و فرهنگ زکات را نهادینه می‌سازد.^۳
- نظام وفای به عهد را در جامعه و در میان مردم جاری می‌نماید.^۴
- استمرار و مقاومت جامعه را بالا می‌برد تا در مسیر اقامه حق و حکم در موقعیت‌های سخت و خطرناک و میدان‌های چالش برانگیز، از ادامه مسیر بازنماند.^۵
- از نیکی و انعطاف لازم برخوردار است و آن را در جامعه گسترش می‌دهد تا امکان جاری نمودن حق در موقعیت‌های مختلف فراهم شود.^۶

۱سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ

۲سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: آتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي

الرِّقَابِ

۳سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: أَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ

۴سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: الْمُؤْمِنُونَ يَمْهَدِيهِمْ إِذَا عَاهَدُوا

۵سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: الصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ

۶سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ

- برای جاری شدن حق در یک عرصه و مسئله مشخص، مدخل ورودی و مخرج خروجی درستی را در نظر گرفته و تمامی مراحل کار را مبتنی سلطان و حجت قطعی انجام دهد.^۱
- از فصاحت برخوردار است تا بتواند حق را به درستی تبیین نموده و امکان تحقق آن را در جامعه ایجاد کند.^۲
- در میدان‌های سخت و فتنه‌های شدید همچنان بر سر عهد خود بوده و ایمان و تسلیمش زیادتر می‌شود.^۳
- تا زمانی که زنده است بر عهد خود با خداوند و رسول باقی مانده و هرگز آن را با غیر آن تبدیل نمی‌کند.^۴
- در جریان اقامه حق هیچگاه دچار تردید نشده و با تمامی شئون زندگی اش به این جهاد می‌پردازد.^۵
- در مسیر نصرت خدا و رسول، آمادگی و توانایی مهاجرت و تغییر وضعیت را دارد.^۶

۱سوره مبارکه اسراء، آیه ۸۰: وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَاجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا

۲سوره مبارکه قصص، آیه ۳۴: وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْتُهُ مَعِيَ رِدْءًا يُصَدِّقُنِي إِنِّي أَخَافُ أَنْ يُكَذِّبُونِ

۳سوره مبارکه احزاب، آیه ۲۲: وَلَمَّا رَأَى الْمُؤْمِنُونَ الْأَحْزَابَ قَالُوا هَذَا مَا وَعَدَنَا اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَرَسُولُهُ وَمَا زَاذَهُمْ إِلَّا إِيمَانًا وَتَسْلِيمًا

۴سوره مبارکه احزاب، آیه ۲۳: مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَنْ قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَنْ يَنْتَظِرُ وَمَا بَدَّلُوا تَبْدِيلًا

۵سوره مبارکه حجرات، آیه ۱۵: إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

۶سوره مبارکه حشر، آیه ۸: لِلْفُقَرَاءِ الْمُهَاجِرِينَ الَّذِينَ أُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأَمْوَالِهِمْ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا وَيَنْصُرُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

متقی

«وقی» به معنای حفظ یک چیز از خلاف و عصیان است که در مقام عمل به معنای حفظ نفس از تمایلاتش و شهواتش نفسانی اش می‌باشد.^۱ بنابراین انسان متقی به معنای کسی است که خود و جامعه را از تمامی آنچه موجب خلاف و انحراف می‌شود، مراقبت و محافظت نماید. تحقق این صفت در کنار صلاح و صدق به تداوم و استمرار این صفات توجه دارد. بنابراین متقی از تمامی صفات یادشده در صالح و صادق برخوردار است و تلاش می‌کند تا این صفات را از هرگونه انحراف، حفظ نماید.
بنابراین فرمانده الهی:

- نسبت به انفاق توجه داشته و دائماً آن را انجام می‌دهد.^۲
- انفاق را حتی در شرایط سخت نیز در جامعه اقامه می‌نماید.^۳
- نسبت به تمامی مولفه‌های ذکر شده برای صدق، مراقبت و محافظت دارد.^۴
- نسبت به تداوم جریان حق اقامه شده خود را مسئول دانسته و برای تداوم این جریان بعد از فرماندهی خود، برنامه‌ها و ساختارهای لازم را طراحی و اجرا می‌کند. (نظام وصیت)^۵
- حریم‌ها و حدود الهی لازم برای تداوم هر جریانی را اقامه نموده و نسبت به رعایت آنها اهتمام دارد.^۶

۱التحقیق فی کلمات القرآن الکریم، ج ۱۳، ص ۲۰۳

۲سوره مبارکه بقره، آیه ۳: مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

۳سوره مبارکه بقره، آیه ۱۳۴: الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ

۴سوره مبارکه بقره، آیه ۱۷۷: أَلْبَاسٍ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

۵سوره مبارکه بقره، آیه ۱۸۰: كُتِبَ عَلَيْكُمُ إِذَا خَضَرَ أَحَدُكُمُ الْمَوْتُ إِن تَرَكَ خَيْرًا الْوَصِيَّةَ لِلْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ بِالْمَعْرُوفِ حَقًّا عَلَى الْمُتَّقِينَ

۶سوره مبارکه بقره، آیه ۱۹۴: الشَّهْرُ الْحَرَامُ بِالشَّهْرِ الْحَرَامِ وَالْحُرُمَاتُ قِصَاصٌ فَمَنِ اغْتَدَى عَلَيْكُمْ فَأَعْتَدُوا عَلَيْهِ

بِمِثْلِ مَا اغْتَدَى عَلَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ

- این توانایی را دارد که تمامی شرایط و موانعی را که در طی مسیر ایجاد می‌شود به گونه‌ای مورد بهره‌برداری قرار دهد که نه تنها مانع نشوند، که به بهترین صورت مورد بهره‌برداری قرار گیرند.^۱
- در برخورد با مردم کاملاً بر قاعده عفو عمل نموده و هرگز ایستادگی او در تداوم جریان، او را سخت و غیرقابل گذشت نمی‌کند.^۲
- محافظت او نسبت به تداوم جریان با بروز حسنات همراه بوده و بواسطه استقرار حسنات و نیکی‌هاست که زمینه تثبیت جریان حق را فراهم می‌سازد.^۳
- در مواجهه با خطاهای بزرگ و کوچک که سعی بر انجام آن نبوده و افراد بر انجام آن اصرار ندارند، اصل را بر استغفار گذاشته و مجدانه در جهت جبران آن تلاش می‌کند.^۴
- رعایت عهد را حتی در مقابل مشرکان نیز نموده و تا آنها عهدشکنی نکرده و یا مدت عهد به پایان نرسد، هرگز او عهدشکنی نمی‌کند.^۵
- حریم‌های الهی را در عرصه مبارزه با جریان‌های باطل رعایت کرده و به هیچ وجه از آن تعدی نمی‌کند.^۶

۱سوره مبارکه بقره، آیه ۱۳۴: الْكَافِرِينَ الْعَظِيمَ

۲سوره مبارکه بقره، آیه ۱۳۴: الْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ

۳سوره مبارکه بقره، آیه ۱۳۴: اللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

۴سوره مبارکه بقره، آیه ۱۳۵: وَالَّذِينَ إِذَا فَعَلُوا فَاحِشَةً أَوْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ ذَكَرُوا اللَّهَ فَاسْتَغْفَرُوا لِذُنُوبِهِمْ وَمَنْ يَغْفِرِ الذُّنُوبَ إِلَّا اللَّهُ وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ

۵سوره مبارکه توبه، آیه ۷: كَيْفَ يَكُونُ لِلْمُشْرِكِينَ عَهْدٌ عِنْدَ اللَّهِ وَعِنْدَ رَسُولِهِ إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ عِنْدَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ فَمَا اسْتَقَامُوا لَكُمْ فَاسْتَقِيمُوا لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

۶سوره مبارکه توبه، آیه ۳۶: إِنَّ عِدَّةَ الشُّهُورِ عِنْدَ اللَّهِ اثْنَا عَشَرَ شَهْرًا فِي كِتَابِ اللَّهِ يَوْمَ خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ مِنْهَا أَرْبَعَةٌ حُرْمٌ ذَلِكََ الدِّينُ الْقَيِّمُ فَلَا تَظْلِمُوا فِيهِنَّ أَنْفُسَكُمْ

- دائما آمادگی جمعی را برای مقابله با جریان‌های باطل حفظ نموده و همواره به تهاجمات صورت گرفته پاسخ درخور، مناسب و به موقع می‌دهد.^۱
- نسبت به گسترش عرصه عملیاتی جریان حق که طبیعتا موجب تنگ شدن میدان عمل برای جریان‌های باطل می‌شود، اهتمام جدی و اقدام سرسختانه دارد.^۲
- برای ایجاد خلوص در جامعه و در میان نیروها برنامه‌ریزی نموده و نسبت به آن اهتمام جدی دارد تا بدین ترتیب زمینه‌های نفوذ شیطان را مسدود نموده و از ایجاد هرگونه انحرافی جلوگیری نماید.^۳

۲-۱. نقش‌های اجتماعی فرمانده (بررسی آیات فرماندهی - سوره مبارکه توبه)

نگاهی به آیه ۷۱ سوره مبارکه توبه نشان می‌دهد که در این آیه به مسئولیت و نقشی که مومنین در قبال یکدیگر دارند اشاره شده و در حقیقت نقش‌های اجتماعی یک فرمانده در نسبت با دیگر مومنین جامعه بیان شده است.

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ^۴

علامه طباطبایی رحمت الله در معنای این آیه می‌فرماید: بعد از آن تذکر و بیان حال منافقین، اینک حال عامه مؤمنین را بیان می‌کند و می‌فرماید: مردان و زنان با ایمان اولیای یکدیگر هستند، تا منافقین بدانند نقطه مقابل ایشان مؤمنین هستند که مردان و زنانشان با همه کثرت و پراکندگی افرادشان همه در حکم یک تن واحدند، و به همین جهت بعضی از ایشان امور بعضی دیگر را عهده‌دار می‌شوند.

^۱ سوره مبارکه توبه، آیه ۳۶: قَاتِلُوا الْمُشْرِكِينَ كَافَّةً كَمَا يُقَاتِلُونَكُمْ كَافَّةً وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ

^۲ سوره مبارکه توبه، آیه ۱۲۳: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قَاتِلُوا الَّذِينَ يَلُونَكُمْ مِنَ الْكُفَّارِ وَجِدُوا فِيكُمْ غِلْظَةً وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ

^۳ سوره مبارکه حجر، آیات ۳۹ تا ۴۵

^۴ سوره مبارکه توبه، آیه ۷۱

و به همین جهت است که هر کدام دیگری را به معروف امر می‌کند و از منکر نهی می‌نماید. آری، به خاطر ولایت داشتن ایشان در امور یکدیگر است - آن هم ولایتی که تا کوچکترین افراد اجتماع راه دارد - که به خود اجازه می‌دهند هر یک دیگری را به معروف واداشته و از منکر باز بدارد.

آن گاه مؤمنین را به وصف دیگری توصیف نموده می‌فرماید: وَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَ يُؤْتُونَ الزَّكَاةَ؛ نماز به پا می‌دارند و زکات می‌پردازند، و این نماز و زکات دو رکن وثیق در شریعت اسلام است، اما نماز رکن عبادات غیر مالی است که رابط میان خدا و خلق است، و اما زکات رابطه‌ای است که در معاملات میان خود مردم برقرار است.

سپس وصف دیگری از ایشان را برشمرده، می‌فرماید: وَ يُطِيعُونَ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ، در این جمله تمامی احکام شرعی را در یک جمله کوتاه «اطاعت خدا» و تمامی احکام ولایتی که پیغمبر در اداره امور امت و اصلاح شؤون ایشان دارد، از قبیل فرامین جنگی و احکام قضایی و اجرای حدود و امثال آن را در یک جمله کوتاه «اطاعت رسول» جمع کرده است.^۱

بنابراین می‌توان نقش‌های اجتماعی فرمانده را در قالب عناوین ذیل برشمرد:

۱. امر به معروف (تبیین معروف‌ها در جامعه و سوق دادن مردم به سمت اقامه این

معروف‌ها)

۲. نهی از منکر (تبیین منکرات در جامعه و سوق دادن مردم جهت دوری از این منکرها)

۳. اقامه نماز (اقامه آنچه رابطه خدا و خلق را اصلاح می‌نماید که به صورت مشخص با

تأکید بر نماز است و طبیعتاً جامعه را از فواید گفته شده برای نماز و ارتباط با خدا

بهره‌مند می‌سازد.)

۴. ایتاء زکات (فراهم نمودن زمینه لازم در نقش آفرینی درست افراد در ازای یکدیگر که

زمینه تزکیه و سالم‌سازی جامعه را فراهم می‌نماید.)

^۱ ترجمه تفسیر المیزان، ج ۹، ص ۴۵۵

۵. اطاعت از خدا و رسول (جاری نمودن حکم خدا و رسول در جامعه و ایجاد بسترهای لازم جهت اطاعت جمعی نسبت به آن)

۳-۱. ویژگی‌های شخصیتی فرمانده (بررسی آیات فرماندهی - سوره مبارکه فرقان)

آیات ۶۳ تا ۷۵ سوره مبارکه فرقان به بیان ویژگی‌های «عباد الرحمن» می‌پردازد. در آیه ۷۴ بیان می‌کند که ایشان در دعای از خداوند درخواست امامت متقین را می‌نمایند.

علامه طباطبایی رحمت الله در معنای این عبارت چنین می‌فرماید: یعنی ما را توفیق ده تا در راه انجام خیرات و به دست آوردن رحمت از یکدیگر سبقت گیریم، در نتیجه دیگران که دوستدار تقوا هستند از ما بیاموزند و ما را پیروی کنند، هم چنان که قرآن کریم درباره ایشان فرموده: «فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ» و نیز فرموده: «سَابِقُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَ جَنَّةٍ» و نیز فرموده: «وَالسَّابِقُونَ السَّابِقُونَ أُولَئِكَ الْمُقَرَّبُونَ».

بنابراین می‌توان در بیان ویژگی‌های فردی فرمانده چنین بیان کرد:

۱. عبد هستند.
۲. روی زمین با وقار و فروتنی راه می‌روند و در راه رفتنشان تکبر ندارند.
۳. وقتی از جاهلان حرکت زشتی مشاهده می‌کنند و یا سخنان زشتی می‌شنوند، پاسخی سالم و خالی از لغو و گناه می‌دهند.
۴. در شب در حال عبادت و سجده هستند. (نوافل شب را مستمرا انجام می‌دهند).
۵. نسبت به عذاب جهنم در حالت خوف هستند و دائما برای رهایی از آن دعا می‌کنند. (عملشان همواره با در نظر گرفتن جهنم و همراه با خشیت است).
۶. اهل انفاق هستند در حالیکه در انجام آن حد اعتدال را رعایت می‌کنند.
۷. هرگز غیر خدا را عبادت نکرده و از آن تبعیت نمی‌کنند.

۸. عدم اقدام به قتل مگر آنکه خداوند به آن دستور داده باشد.
۹. رعایت پاکدامنی
۱۰. در مجالس باطل حاضر نمی‌شوند.
۱۱. با لغو (کارهای بیهوده) و اهل آن همراه نمی‌شوند و کریمانه از کنار آن می‌گذرند.
۱۲. وقتی حکمت و موعظه‌ای را از قرآن می‌شنوند آن را کور کورانه و بدون تفکر و تعقل و بصیرت نمی‌پذیرند.
۱۳. تلاش و اهتمام آنها بر این است که اهل‌شان (همسر و فرزندان) اهل عبادت و دوری از معصیت باشند.
۱۴. نسبت به سرعت و سبقت در اعمالشان اهتمام دارند.
۱۵. اهل صبر و استمرار هستند.

۴-۱. ویژگی‌های مدیریتی فرمانده (ماجرای حضرت یوسف علیه السلام)

یکی از نقاط قابل توجه در ماجرای حضرت یوسف علیه السلام پس از رهایی ایشان از زندان آن است که با توجه به نیاز میرم جامعه به مدیریت و فرماندهی در عرصه اجتماعی، ایشان خودشان را به عنوان فرمانده معرفی کرده و طلب می‌کنند تا اداره امور به ایشان سپرده شود. برای این منظور مولفه‌های ذیل به عنوان شاخص‌های فرمانده در آیات ۵۴ تا ۵۷ سوره مبارکه یوسف بیان می‌شود.

پادشاه گفت: «او [یوسف] را نزد من آورید، تا وی را مخصوص خود گردانم!» هنگامی که (یوسف نزد وی آمد و) با او صحبت کرد، (پادشاه به او) گفت: «تو امروز نزد ما جایگاهی والا داری (مکین)، و مورد اعتماد (امین) هستی!»	وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ (۵۴)
(یوسف علیه السلام) گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده (حفیظ) و آگاهم (علیم).»	قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْاَرْضِ اِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (۵۵)

<p>و این گونه ما به یوسف علیه السلام در سرزمین (مصر) قدرت دادیم، که هر جا می‌خواست در آن منزل می‌گزید (و تصرف می‌کرد)! ما رحمت خود را به هر کس بخواهیم (و شایسته بدانیم) می‌بخشیم؛ و پاداش نیکوکاران را ضایع نمی‌کنیم!</p>	<p>وَ كَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ شَاءَ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ (۵۶)</p>
<p>(اما) پاداش آخرت، برای کسانی که ایمان آورده و پرهیزگاری داشتند، بهتر است!</p>	<p>وَ لَأَجْرُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِلَّذِينَ آمَنُوا وَ كَانُوا يَتَّقُونَ (۵۷)</p>

چنانکه در آیات فوق روشن است، چهار ویژگی اصلی برای فرمانده بیان می‌شود. این مولفه‌ها بیشتر با رویکرد مدیریت درست منابع و امکانات و قرار دادن آنها در مسیر تحقق اهداف الهی و حق است.

- مکین بودن

- مکین به معنای استقرار پیدا کردن به همراه قدرت است، بنابراین فرمانده می‌بایست قدرت تصرف در عرصه عملیاتی را داشته و بتواند بر مدیریت آن به صورت کامل مستقر شود.
- عظمت، برتری، قدرت، سلطنت، شدت و البته تسیر (به معنای آسان بودن) از آثار مکین بودن است.
- از نشانه‌های مکین بودن فرمانده آن است که در طراحی عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، می‌تواند راه‌حل‌های ساده و آسان ارائه داده و از طرح راهبردهای پیچیده پرهیز می‌نماید.
- از نشانه‌های تمکین آن است که از همان اسبابی که انتظار آن نمی‌رود و به تعبیری تهدید به شمار می‌رود، در جهت مقاصد حق استفاده نموده و آن را کاملاً به یک فرصت تبدیل می‌کند. (این مهم تنها بواسطه تدبیر ربوبی محقق می‌شود و اخلاص و حُسن فرمانده در آن موثر است).

- فرمانده دارای تمکین این توانایی را دارد که در هر موقعیتی که مستقر می‌شود، از آن استفاده درست در راستای مقصد حق را داشته باشد.
- شناخت نظام اسباب و استفاده درست از آن در راستای تحقق اهداف تعیین شده از مشخصات تمکین در فرمانده الهی است.
- قدرت تصرف فرمانده در امور به گونه‌ای است که همگان بر قدرت تمکین او اذعان دارند، نه اینکه این توان و باور مردم بواسطه تعیین و نصب ایجاد شود.

- امین بودن

- امین به معنای امانتدار است، کسی که از هرگونه خیانت او در امان هستند.
- فرمانده الهی بواسطه برخورداری از کمالات نفسانی و خصوصاً عفت و پاکدامنی که دارد، همگان به امین بودن او باور دارند.

- حفیظ بودن

- حفظ به معنای مراقبت و نگهداری است.
- حفیظ بودن فرمانده به معنای آن است که می‌تواند آنچه را برای فرماندهی و مدیریت آن منصوب شده است را حفظ و پاسداری نموده و جلوی فاسد شدن و زائل شدن آن را بگیرد.
- فرمانده توان و قدرت لازم برای محافظت را دارد تا بواسطه آن مانع از نابودی و یا آسیب به امکانات موجود و دیگر عوامل حاضر در صحنه عملیات بشود.

- علیم بودن

- حفظ یک چیز علاوه بر آنکه قدرت و امانتداری می‌خواهد، علم نیز می‌خواهد، چرا که عدم علم می‌تواند موجب زائل شدن یک چیز و عدم

استفاده درست از آن شود، هر چند که فرد خلوص نیت هم داشته باشد، بنابراین فرمانده علاوه بر اخلاص و قدرت، علم نیز لازم دارد تا بتواند عرصه فرماندهی خود را در مسیر تحقق اهداف تعیین شده به درستی حفظ و مراقبت نماید.

۵-۱. ویژگی‌های تخصصی فرمانده (ماجرای جناب طالوت)

خداوند در آیات ۲۴۶ تا ۲۵۱ سوره مبارکه بقره به ماجرای جناب طالوت و انتخاب ایشان به عنوان فرمانده لشکر حق اشاره می‌کند.

<p>آیا مشاهده نکردی جمعی از بنی اسرائیل را بعد از موسی، که به پیامبر خود گفتند: «زمامدار (و فرماندهی) برای ما انتخاب کن! تا (زیر فرمان او) در راه خدا پیکار کنیم. پیامبر آنها گفت: «شاید اگر دستور پیکار به شما داده شود، (سرپیچی کنید، و) در راه خدا، جهاد و پیکار نکنید!» گفتند: «چگونه ممکن است در راه خدا پیکار نکنیم، در حالی که از خانه‌ها و فرزندانمان رانده شده‌ایم، (و شهرهای ما به وسیله دشمن اشغال، و فرزندان ما اسیر شده‌اند)؟!» اما هنگامی که دستور پیکار به آنها داده شد، جز عده کمی از آنان، همه سرپیچی کردند. و خداوند از ستمکاران، آگاه است.</p>	<p>أَلَمْ تَرَ إِلَى الْمَلَأِ مِنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ مِنْ بَعْدِ مُوسَى إِذْ قَالُوا لِنَبِيِّ لَهُمْ ائِضْتْ لَنَا مَلِكًا نُقَاتِلَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قَالَ هَلْ عَسَيْتُمْ إِنْ كُنِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ أَلَّا تُقَاتِلُوا قَالُوا وَمَا لَنَا أَلَّا نُقَاتِلَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَقَدْ أُخْرِجْنَا مِنْ دِيَارِنَا وَأَبْنَانِنَا فَلَمَّا كُتِبَ عَلَيْهِمُ الْقِتَالُ تَوَلَّوْا إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالظَّالِمِينَ (۲۴۶)</p>
<p>و پیامبرشان به آنها گفت: «خداوند طالوت را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است.» گفتند: «چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم، و او ثروت زیادی ندارد؟!» گفت: «خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد؛ و احسان خداوند، وسیع است؛ و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است.»</p>	<p>وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلِكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (۲۴۷)</p>
<p>و پیامبرشان به آنها گفت: «نشانه حکومت او، این است که صندوق عهد به سوی شما خواهد آمد. (همان صندوقی که) در</p>	<p>وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ آيَةَ مُلْكِهِ أَنْ يَأْتِيَكُمُ التَّابُوتُ فِيهِ سَكِينَةٌ مِنْ</p>

<p>آن، آرامشی از پروردگار شما، و یادگارهای خاندان موسی و هارون قرار دارد؛ در حالی که فرشتگان، آن را حمل می‌کنند. در این موضوع، نشانه‌ای (روشن) برای شماست؛ اگر ایمان داشته باشید.»</p>	<p>رَبِّكُمْ وَ بَقِيَّةً مِمَّا تَرَكَ آلُ مُوسَىٰ وَ آلُ هَارُونَ تَحْمِلُهُ الْمَلَائِكَةُ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَةً لِّكُمْ إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ (۲۴۸)</p>
<p>و هنگامی که طالوت (به فرماندهی لشکر بنی اسرائیل منصوب شد، و) سپاهیان را با خود بیرون برد، به آنها گفت: «خداوند، شما را به وسیله یک نهر آب، آزمایش می‌کند؛ آنها (که به هنگام تشنگی،) از آن بنوشند، از من نیستند؛ و آنها که جز یک پیمانه با دست خود، بیشتر از آن نخورند، از من هستند» جز عده کمی، همگی از آن آب نوشیدند. سپس هنگامی که او، و افرادی که با او ایمان آورده بودند، (و از بوته آزمایش، سالم به‌در آمدند،) از آن نهر گذشتند، (از کمی نفرت خود، ناراحت شدند؛ و عده‌ای) گفتند: «امروز، ما توانایی مقابله با جالوت و سپاهیان او را نداریم.» اما آنها که می‌دانستند خدا را ملاقات خواهند کرد (و به روز رستاخیز، ایمان داشتند) گفتند: «چه بسیار گروه‌های کوچکی که به فرمان خدا، بر گروه‌های عظیمی پیروز شدند!» و خداوند، با صابران و استقامت‌کنندگان است.</p>	<p>فَلَمَّا فَصَلَ طَالُوتُ بِالْجُنُودِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ فَمَنْ شَرِبَ مِنْهُ فَلَيْسَ مِنِّي وَمَنْ لَمْ يَطْعَمْهُ فَإِنَّهُ مِنِّي إِلَّا مَنِ اعْتَرَفَ غُرْفَةً بِيَدِهِ فَشَرِبُوا مِنْهُ إِلَّا قَلِيلًا مِنْهُمْ فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَ الَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَ جُنُودِهِ قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ مُلَاقُوا اللَّهَ كَمْ مِنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٌ غَابَتْ مِنْهُمْ فِئَةٌ كَثِيرَةٌ بِإِذْنِ اللَّهِ وَ اللَّهُ مَعَ الصَّابِرِينَ (۲۴۹)</p>
<p>و هنگامی که در برابر جالوت و سپاهیان او قرار گرفتند گفتند: «پروردگارا! پیمانه شکیبایی و استقامت را بر ما بریز! و قدم‌های ما را ثابت بدار! و ما را بر جمعیت کافران، پیروز بگردان!»</p>	<p>وَ لَمَّا بَرَزُوا لِجَالُوتَ وَ جُنُودِهِ قَالُوا رَبَّنَا أفرغ عَلَيْنَا صَبْرًا وَ ثَبَّتْ أَقْدَامَنَا وَ انصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (۲۵۰)</p>
<p>سپس به فرمان خدا، آنها سپاه دشمن را به هزیمت واداشتند. و داوود علیه السلام (نوجوان نیرومند و شجاعی که در لشکر طالوت بود)، جالوت را کشت؛ و خداوند، حکومت و دانش را به او بخشید؛ و از آنچه می‌خواست به او تعلیم داد. و اگر خداوند، بعضی از مردم را به وسیله بعضی دیگر دفع نمی‌کرد، زمین را فساد فرامی‌گرفت، ولی خداوند نسبت به جهانیان، لطف و احسان دارد.</p>	<p>فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَ قَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَ آتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَ الْحِكْمَةَ وَ عَلَّمَهُ مِمَّا يَشَاءُ وَ لَوْ لَا دَفَعُ اللَّهُ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَ لَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ (۲۵۱)</p>

از آیات فوق می‌توان مولفه‌های یک فرمانده نظامی را که خداوند آن را برگزیده است استخراج نمود. بنابراین این آیات را می‌توان به عنوان مولفه‌های فرمانده در یک عرصه مشخص مورد بررسی قرار داد.

- بسط در علم

- نسبت به آنچه مصالح حکومت است و مایه حیات یا فساد جامعه و آدم‌های آن می‌شود علم داشته باشد و بداند که در هر موقعیتی چگونه می‌بایست حق را اقامه نماید.
- امتداد در علم دارد، به معنای آنکه برای شناخت نسبت مصالح و مفاسد یک کار و همچنین قوانین حاکم بر آن، یک برنامه ممتد و مستمر علمی دارد.
- برای توسعه علم در عرصه‌ای مشخص برنامه داشته و آن احاطه و شناخت را دائما وسعت می‌بخشد.

- بسط در جسم

- توانایی جسمی لازم برای بکارگرفتن آن علم را داشته باشد و از عرضه و توان لازم در بکارگیری امکانات فردی و البته اجتماعی برخوردار باشد.
- جهت زیاد شدن توان جسمش برنامه ممتد و مستمری دارد.
- توان جسمی در بکارگیری امکانات و موقعیت‌ها را دائما توسعه می‌دهد.

یافته‌های پژوهش

مدل تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمانهای فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر قرآن

با توجه به مولفه‌های یاد شده در مرحله قبلی می‌توان نظام و نسبت میان این مولفه‌ها را در قالب نمودار ذیل نمایش داد.



نمودار ۱: مدل تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمان‌های فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر قرآن

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از کنار هم قرار دادن مولفه‌های شناسایی شده در مراحل قبل می‌توان شاخص‌های اصلی فرمانده در مدل تصویر مطلوب فرماندهی در آینده در سازمان‌های فرهنگی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر قرآن را در قالب مولفه‌های ذیل بیان نمود:

۱. تدبیر (شناخت مبانی حق مبتنی بر رویکرد جامع‌نگری و ساختاری)

فرمانده می‌بایست از توان تدبیر در مبانی دین برخوردار باشد به گونه‌ای که بتواند ارتباط موضوعات با هم و همچنین غرض کلی و ارتباط آن با موضوعات مختلف را شناسایی نماید. همین

تدبر است که مبنای شناخت ظرفیت‌ها و نواقص در حوزه اصلاح شده و مبتنی بر آن می‌توان انطباق با مبانی حق را انجام داد. همچنین طراحی ساختار مراقبت و محافظت نیز بر اساس همین تدبر صورت می‌گیرد. منبع اصلی تدبر، قرآن و عترت است که البته آشنایی با دستگاه فکری امام خمینی رضوان الله تعالی علیه و امام خامنه‌ای حفظه الله تعالی در فهم بهتر منابع اصلی دین نقش بسزایی خواهد داشت.

۲. تفصیل (شناخت صورت کاربردی و عملیاتی حق متناسب با موقعیت‌های مختلف)

می‌تواند اهداف حق شناسایی شده را متناسب با موقعیت‌های مختلف و همچنین سطوح مخاطبان تفصیل داده و برای هر کدام هدفی عینی و کاملاً در راستای اهداف کلان ارائه دهد. او همچنین می‌تواند شئون مختلف یک حقیقت را در سطوح مختلف شناسایی نموده و بر اساس آن هر کسی را متناسب با سطح شناخت خود او به حقیقت دعوت کند.

۳. عملیاتی بودن (طراحی و اجرای عملیات مبتنی بر ظرفیت‌ها و سهولت)

می‌تواند مبتنی بر تفصیل حق، صورت عملیاتی و عینی آن را متناسب با یک موقعیت مشخص شناسایی نموده و آن را عملیاتی نماید. ویژگی عملیات طراحی شده سادگی آن، ممکن بودن آن و همچنین بودن آن در راستای اهداف کلی تعیین شده است.

۴. سیبیل شناسی (قدرت فرآیندشناسی)

برای تحقق یک مقصد مشخص، فرآیند درستی را طراحی کرده و آن را به درستی اجرا می‌کند. (در نظر گرفتن نقطه شروع درست، نقطه خاتمه درست و همچنین برخورداری از علم و سلطان در طی انجام فرآیند).

۵. قدرت رصد (اشراف اطلاعاتی)

نسبت به محور عملیاتی خود از اشراف اطلاعاتی دارد به گونه‌ای که ظرفیت‌ها، نواقص و محل‌های آسیب را مبتنی بر مبانی حق تدبر شده می‌شناسد و دائماً نسبت به آن توجه دارد.

۶. اطمینان (امید به آینده و پیروزی قطعی جریان حق)

نسبت به عاقبت کار که پیروزی و غلبه جریان حق است اعتماد کامل دارد که بروز این باور در او وجود روحیه امید و جدیت است در تمامی شرایط و موقعیت‌هاست.

۷. صبر (برنامه‌ریزی و حرکت مستمر)

نسبت به رفع هرگونه فساد و نقص و همچنین تداوم برنامه‌ها و اقدامات طراحی شده افق بلند داشته و تا رسیدن به نهایت مقاصد تعیین شده، حرکت را ادامه می‌دهد.

۸. سبقت (سرعت و شتاب در انجام مأموریت‌ها)

با توجه به ضرورت تحقق اهداف متعالی، نسبت به مبارزه با فساد و همچنین اقامه حق از سرعت بالایی برخوردار است و نسبت به رعایت سرعت چه در ساعت علمی و چه در ساحت اجرایی اهتمام زیادی دارد.

۹. ترجیح و تفضیل (قدرت ریشه‌یابی و اولویت‌دهی)

قدرت ریشه‌یابی مسائل و مشکلات و نواقص را مبتنی بر ساختار فکری حق داشته و در مبارزه با فساد و اقامه حق اولویت‌ها را شناخته و کاملاً به رعایت آن اهتمام دارد.

۱۰. عدالت (رعایت حق در مسیر تحقق آن)

در مبارزه با انواع مفساد، موانع و دشمنی‌ها و همچنین در مسیر اقامه حق هرگز از سیل عدالت خارج نشده و به هیچ وجه از مسیر باطل تحقق اهداف حق را دنبال نمی‌کند.

۱۱. استغفار (انعطاف‌پذیری و تبدیل تهدید به فرصت)

در اجرای عملیات‌ها و همچنین در برخورد با فساد و مراقبت از ساختار از انعطاف برخوردار است و می‌تواند متناسب با شرایط دائماً به طرح عملیات‌های جدید در عین حفظ و مراقبت از مقصد اقدام نماید. بر این اساس او همواره می‌تواند در موقعیت‌های مختلف علی‌رغم مناسب نبودن شرایط و امکانات، انعطاف در برنامه‌ریزی داشته و برنامه‌های جایگزین را در عین حفظ اصول ارائه و عملیاتی نماید.

۱۲. تبلیغ (توانایی انتقال حقیقت و هدایت به مخاطب)

از قدرت فصاحت و همچنین تبیین برخوردار است که طی آن حقیقت و همچنین تفصیل آن را برای مخاطب به گونه‌ای بیان می‌کند که موجب اغناء مخاطب و یا اتمام حجت در او می‌شود.

۱۳. مجاهده (آمادگی برای تحقق حق به هر صورت ممکن)

اگرچه عدالت را در مسیر اقامه حق و مبارزه با فساد رعایت کرده و به شدت نسبت به حفظ امکانات و نیروها اهتمام دارد، لیکن شجاعت لازم برای هرگونه فداکاری اعم از قتال و هجرت را دارد و می‌تواند این تصمیم را برای مجموعه عملیاتی خود نیز بگیرد.

۱۴. حفظ (تثبیت جریان)

می‌تواند اقدامات و عملیات‌های انجام شده را از طریق تبیین و همچنین انجام حسنات تثبیت نماید.

۱۵. وصیت (قدرت انتقال جریان به دوره‌ها و نسل‌های بعدی از طریق نظام‌سازی)

برای تداوم ساختارها و اقدامات عملیاتی انجام شده نظام‌سازی کرده و جهت استمرار آن در دوره‌ها و نسل‌های بعدی اقدام لازم را چه در حوزه زیرساخت‌ها، برنامه‌ها، قوانین و همچنین نیروها انجام می‌دهد.

۱۶. براثت (وسیع کردن میدان مبارزه و تنگ کردن میدان عمل باطل)

برای افزایش وسعت میدان مبارزه و تنگ کردن میدان عمل دشمن برنامه‌ریزی کرده و اقدام عملی انجام می‌دهد.

۱۷. تعلیم (آموزش مستمر نیروها با محوریت تدبیر)

تدبیر در مبانی معرفتی و دینی را اساس آموزش خود قرار داده و دائماً برای ارتقای تدبیر در نیروها و مخاطبان برنامه‌ریزی می‌کند.

۱۸. شاکله‌شناسی (توان شناسایی استعدادها و پرورش آن)

توانایی شناسایی نیروهای مستعد را متناسب با عرصه‌ها و عملیات‌های مختلف داشته و می‌تواند زمینه شکوفایی توانمندی‌های ایشان را فراهم کند. زمینه حضور و فرماندهی نیروهای جوان و البته شایسته و مستعد بواسطه فرماندهی او وجود دارد.

۱۹. تمکین (قدرت تصرف و بکارگیری)

توان علمی و جسمی لازم جهت تصرف در امکانات مربوط به عرصه عملیاتی خود را داشته و می‌تواند آنها را از آسیب و خطر تلف شدن محافظت کند.

۲۰. امام بودن (جلودار بودن در عرصه عملیاتی به صورت تکوینی)

توان علمی و تخصصی، حسن رفتار، تدبیر، عقلانیت و امین بودن فرمانده او را به صورت تکوینی در نظر همگان امام قرار داده و چهره موجهی از او ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که تبعیت از او برای انسان‌های منصف امر خوشایند و قابل قبول است.

۲۱. تألیف (قدرت جمع‌سازی و برانگیختن جمعی)

این توانایی را دارد که مخاطبان و نیروها را در سطوح مختلف به یکدیگر نزدیک‌تر نموده و حول مقاصد مختلف حق اقدام به جمع‌سازی نماید. همچنین می‌تواند در شرایط مختلف جمع‌ها و مخاطبان را حول یک اقدام مشخص برانگیخته نموده و آنها را فعال و حاضر در صحنه نماید.

فهرست منابع

دهقانپورفرشاه، علیرضا؛ پورعزت، علی اصغر؛ دهقانپورفرشاه، افسانه؛ (۱۴۰۲)، طراحی مدل شایستگی مدیران سازمان برنامه و بودجه کشور، نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال پانزدهم، بهار ۱۴۰۲، صص: ۱۵۰-۱۱۷.

محمدیاری، زهره؛ آرمان، محسن؛ (۱۴۰۲)، ترسیم روابط علت- معلولی مولفه‌های شایسته‌هراسی در بطن فرهنگ سازمان‌های دولتی (بر اساس دیدگاه خبرگان سازمانی)، مجله: مدیریت فرهنگ سازمانی، بهار ۱۴۰۲، دوره بیست و یکم - شماره ۱ رتبه ب (وزارت علوم/ISC 16) صفحه - از ۹۰ تا ۱۰۵).

موسوی ندوشن، فاطمه سادات؛ نیستانی، محمد رضا؛ نیلی، محمد رضا؛ (۱۴۰۲)، کاوش پدیدارشناختی بر شایستگی‌های پایه آموزگاران برای تحقق ساحت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی، مجله: پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، بهار ۱۴۰۲ - شماره ۵۸ رتبه ب (وزارت علوم/ISC 28) صفحه - از ۲۴۵ تا ۲۷۲).

موقر، مهناز؛ جلیلی، زهرا؛ یارمحمدیان، محمدحسین؛ (۱۴۰۲)، شناسایی شایستگی‌های محوری مورد نیاز دانش‌آموختگان پرستاری: یک تحلیل مضمون، مجله: راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، خرداد و تیر ۱۴۰۲، دوره شانزدهم - شماره ۲ (ISC 10) صفحه - از ۱۷۳ تا ۱۸۲).

جامعی، مرضیه؛ قشقایی زاده، نصراله؛ حسین پور، محمد؛ مهر علی زاده، یداله؛ (۱۴۰۱)، ارائه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی مدیران برای مدارس کارآفرین، مجله: نوآوری‌های مدیریت آموزشی، زمستان ۱۴۰۱ - شماره ۶۹ رتبه A (دانشگاه آزاد 17) صفحه - از ۹۳ تا ۱۰۹).

سرگزی، ابولفضل؛ هوشیار، وجیهه؛ (۱۴۰۱)، شناسائی و تبیین شایستگی‌های مدیران راهبردی سازمان حرم مطهر آستان قدس رضوی، مجله: مطالعات فرهنگی اجتماعی خراسان، پاییز ۱۴۰۱ - شماره ۶۵ رتبه ب (وزارت علوم/29) ISC صفحه - از ۳۶ تا ۶۴).

مدنی، سیدحسین؛ رحیمی کیا، امین؛ دارایی، مه‌ری؛ (۱۴۰۱)، طراحی مدل شایستگی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی، مجله: رهبری و مدیریت آموزشی، پاییز ۱۴۰۱ - شماره ۶۱ رتبه A (دانشگاه آزاد/21) ISC صفحه - از ۲۱۳ تا ۲۳۳).

صادقی اصفهانی، محمودرضا؛ (۱۴۰۱)، بررسی شایستگی‌های مدیران و وظایف مدیریتی آنان بر نحوه تصمیم‌گیری و عملکرد کارکنان، همایش: بهبود و بازسازی سازمان‌ها و کسب و کارها، دوره ۲؛ ۲۲/۰۶/۱۴۰۱ - ۲۲/۰۶/۱۴۰۱ (13) صفحه - از ۴۲۷ تا ۴۳۹).

ترابی فارسانی، مریم؛ خسروی، محسن؛ (۱۴۰۱)، عوامل موثر در شایستگی فرهنگی و اقتصادی مدیران ورزشی، مجله: پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، شهریور ۱۴۰۱ - شماره ۵۱ (10) صفحه - از ۳۷۴ تا ۳۸۳).

خلیلی، کرم؛ محمدی، نسرین؛ (۱۴۰۱)، ارائه الگوی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها، مجله: تعالی منابع انسانی «تابستان ۱۴۰۱ - شماره ۸ (17) صفحه - از ۹۲ تا ۱۰۸).

اسحق‌گهرز، سیداکبر؛ امیرحسینی، سید احسان؛ میرحسینی، سید محمدعلی؛ (۱۴۰۱)، طراحی مدل شایستگی مدیران در حوزه ورزش حرفه‌ای بر اساس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مجله: مدیریت در دانشگاه اسلامی «بهار و تابستان ۱۴۰۱، سال یازدهم - شماره ۱ رتبه ب (وزارت علوم/22) ISC صفحه - از ۱۱۵ تا ۱۳۶).

حاتمی قوشچی، ابوذر؛ طلوعی اشلقی، عباس؛ رهنمای رودپشتی، فریدون؛ دانش‌فرد، کرم‌الله؛ (۱۴۰۱)، الگوی سرمایه فکری بانک‌های دولتی با رویکرد شایستگی و اخلاق حرفه‌ای مدیران، مجله: اخلاق در علوم و فناوری، بهار ۱۴۰۱، سال هفدهم - شماره ۱ رتبه الف (وزارت علوم/5) ISC صفحه - از ۱۲۱ تا ۱۲۵).

شریعتمداری، مهدی؛ خورشیدی، عباس؛ گوهری مقدم، مریم؛ (۱۴۰۰)، ارائه الگوی جذب شایستگی مدیران مدارس متوسطه دوره دوم آموزش و پرورش، مجله: سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، زمستان ۱۴۰۰، دوره پنجم - شماره ۵ (ویژه نامه) رتبه علمی-پژوهشی (وزارت علوم/13) ISC صفحه - از ۳۸ تا ۵۰).

سیدجوادین، سید رضا؛ سعادت‌نهاد، محمدحسین؛ امیری، مجتبی؛ لسانی فشارکی، محمد علی؛ (۱۴۰۰)، شناسایی شایستگی‌های مدیران اصلح؛ تحقیق موضوعی در قرآن کریم، مجله: پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، زمستان ۱۴۰۰ - شماره ۴۶ رتبه علمی-پژوهشی (وزارت علوم/30) ISC صفحه - از ۸۵ تا ۱۱۴).

میرزایی اغبلاغ، احمد؛ ساده، احسان؛ امینی سابق، زین العابدین؛ مردانی، محمد رضا؛ (۱۴۰۰)، آرایه مدلی به منظور بررسی عوامل اثرگذار بر شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در حوزه فرهنگ و رسانه مورد

- مطالعاتی سازمان صدا و سیما، مجله: مطالعات قدرت نرم « زمستان ۱۴۰۰، سال یازدهم - شماره ۲۷ رتبه ب (وزارت علوم/23) ISC صفحه - از ۳۰۵ تا ۳۲۷).
- برادران قلعه جوق، فاطمه؛ (۱۴۰۰)، تاثیر شایستگی مدیران بر ارتقای بهره‌وری کارکنان اداره کل تعاون» کار و رفاه اجتماعی استان سمنان، مجله: کار و جامعه، دی ۱۴۰۰ - شماره ۲۶۰ (13 صفحه - از ۱۶ تا ۲۸).
- چکانی آذران، سرور؛ محمدخانی، کامران؛ آراسته، حمیدرضا؛ (۱۴۰۰)، ارائه مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور با رویکرد گراند تئوری، مجله: توسعه آموزش جندی شاپور اهواز « پاییز ۱۴۰۰، دوره دوازدهم - ویژه نامه (12 صفحه - از ۲۷۸ تا ۲۸۹).
- جامعی، مرضیه؛ قشقایی زاده، نصراله؛ حسین پور، محمد؛ مهرعلی زاده، یداله؛ (۱۴۰۰)، طراحی مدل سلسله مراتبی شایستگی مدیران با رویکرد مدارس کارآفرینانه، مجله: رهبری و مدیریت آموزشی « تابستان ۱۴۰۰ - شماره ۵۶ رتبه A (دانشگاه آزاد/21) ISC صفحه - از ۱۲۱ تا ۱۴۱).
- قמוש، زهرا؛ عزتی، میترا؛ پورکریمی، جواد؛ (۱۴۰۰)، شایستگی‌های اخلاقی مدیران دانشگاهی: مطالعه‌ای فراترکیب، مجله: راهبرد فرهنگ « تابستان ۱۴۰۰ - دوره چهاردهم، شماره ۵۴ رتبه ج (وزارت علوم/ ISC 30) صفحه - از ۱۶۱ تا ۱۹۰).
- چراغی، نسرين؛ شیربگی، ناصر؛ باتمانی، فردین؛ (۱۴۰۰)، طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های مدیران مدارس هوشمند، مجله: School administration « تابستان ۱۴۰۰، سال نهم - شماره ۲ رتبه ب (وزارت علوم/28) ISC صفحه - از ۳۰۴ تا ۳۳۱).
- حقیقین، عالیه؛ سبک‌رو، مهدی؛ (۱۴۰۰)، طراحی الگوی شایستگی مدیران صف آموزش عالی با کاربرد ترکیبی از روش دلفی فازی و ابزار کیو (مورد مطالعه: دانشگاه یزد)، همایش: الگوهای نوین مدیریت کسب و کار، دوره ۴؛ ۳۰/۰۳/۱۴۰۰ - ۳۰/۰۳/۱۴۰۰ (16 صفحه - از ۵۴۷۲ تا ۵۴۸۷).
- مرادی، مهدی؛ تحقیقی حاج قربانی، مهدی؛ (۱۴۰۰)، تاثیر جریان نقد عملیاتی بر مخارج تحقیق و توسعه با تاکید بر نقش شایستگی مدیران، مجله: تحقیقات حسابداری و حسابرسی، بهار ۱۴۰۰ - شماره ۴۹ رتبه ب (وزارت علوم/16) ISC صفحه - از ۸۱ تا ۹۶).
- صادقی، احمدعلی؛ محمدخانی، کامران؛ حسینی، محمدعلی؛ (۱۴۰۰)، شناسایی و تبیین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های شایستگی‌های مدیران و مقایسه با وضعیت موجود سازمان امور مالیاتی کشور، مجله: آموزش و توسعه منابع انسانی، بهار ۱۴۰۰ - شماره ۲۸ رتبه ب (وزارت علوم/22) ISC صفحه - از ۱۱۵ تا ۱۳۶).
- ابراهیمی صادق، ساناز؛ (۱۴۰۰)، بررسی تاثیر شایستگی مدیران بر عملکرد نوآورانه ساخت خودرو (مورد مطالعه: شرکت سایپا)، مجله: پژوهش‌های پیشرفت: سیستم‌ها و راهبردها « بهار ۱۴۰۰، سال دوم - شماره ۱ (16 صفحه - از ۱۱ تا ۲۶).

Abbaspour, A., Rahimian, R., Delavar, A., Ghiasi, S., & Hashemian, F. S. (2016). Conceptual Model of Competency in Managers of National Iranian Gas Company. The Social

- Sciences, 11(26), 6193-6197.
- Alidrisi, H. M., & Mohamed, S. (2022). Developing a personal leadership competency model for safety managers: a systems thinking approach. *International journal of environmental research and public health*, 19(4), 2197.
- Alvarenga, J. C., Branco, R. R., Guedes, A. L. A., Soares, C. A. P., & e Silva, W. D. S. (2019). The project manager core competencies to project success. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Chan, D.C.)2006(. Core competencies and performance management, Canadian public libraries, *Library Management*, Vol. 27, Iss 3, pp. 144 – 153.
- Çitaku, F., & Ramadani, H. (2020). Leadership Competency Model-Drenica: Generalizability of Leadership Competencies. *International Journal of Organizational Leadership*, 9(3), 152-162.
- Gilgeous, V., & Parveen, K. (2001). Core competency requirements for manufacturing effectiveness. *Integrated Manufacturing Systems*.
- Horton, S., Hondeghem, A., & Farnham, D. (Eds.). (2002). *Competency management in the public sector: European variations on a theme* (Vol. 19). IOS Press.
- Horváthová, P., Čopíková, A., & Mokrá, K. (2019). Methodology proposal of the creation of competency models and competency model for the position of a sales manager in an industrial organisation using the AHP method and Saaty's method of determining weights. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 32(1), 2594-2613.
- Hondeghem, A., & Vandermeulen, F. (2000). Competency Management in The Flemish and Dutch Civil service. *International Journal of Public Sector Management*, 13(4) 342-353.
- Intagliata, J., Ulrich, D. & Smallwood, N. (2000). Leveraging Leadership Competencies to produce leadership brand: Creating distinctiveness by focusing on strategy and results. *Human Resource planning*, 23(3), 1-23.
- Fowler, S. W., King, A. W., Marsh, S. J., & Victor, B. (2000). Beyond products: new strategic imperatives for developing competencies in dynamic environments. *Journal of Engineering and Technology Management*, 17(3-4), 357-377.
- Kohl, M., Heimeldinger, C., Brieke, M., & Fottner, J. (2019, July). Competency model for logistics employees in smart factories. In *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics* (pp. 133-145). Springer, Cham.
- Lucia, A. D., & Lepsinger, R. (1999). *Art & science of competency models*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maher, E., Nielsen, S., Summers, R., & Wood, P. (2021). Core competencies for Australian pharmacists when supplying prescribed opioids: a modified Delphi study. *International Journal of Clinical Pharmacy*, 43, 430-438.
- Moradi, S., Kähkönen, K., Klakegg, O. J., & Aaltonen, K. (2020). A competency model for the selection and performance improvement of project managers in collaborative construction projects: Behavioral studies in Norway and Finland. *Buildings*, 11(1), 4.
- Naranjee, N., Sibiya, M. N., & Ngxongo, T. S. P. (2019). Development of a financial management competency framework for Nurse Managers in public health care organisations in the province of KwaZulu-Natal, South Africa. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 11, 100154.
- Petts, N. (1997). Building growth on core competences—a practical approach. *Long Range Planning*, 30(4), 551-561.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*.
- Redick, A.; Reyna, I.; Schaffer, C. & Toomey, D. (2014). Four-factor Model for Effective Project Leadership Competency. *Journal of Information Technology and Economic*

Development, 5(1),pp. 53-67.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). Research Methods for Business Students (Six Edition.). Prentice Hall: London.

Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives. Routledge.

Shimoni, B, (2017). A sociological perspective to organization development Habitus Oriented Consulting, *Organizational Dynamics*, 46(3),165-170

