Islamic Studies in Humanities

https://jiish.um.ac.ir Vol. --, No --, 20-- OPEN ACCESS
ISSN(Online): 0000-0000 ISSN(Print): 0000-0000 Research Article

Revising the Ideal of Iranian-Islamic Public Administration: Reviving the Concept of "Broad Authority"(Jāh-e ʿArīḍ) Based on the Themes of the Supplication "ʿĀliyat al-Maḍāmīn"

Mohammad Yazdani ziarat
Researcher Assistant, Islamic Azad University, Bojnourd Branch,
yazdaniziarat.m@semnan.ac.ir

Received: 2026 August 5	Revised:	Accepted: 2026 November 1	Published:
Citation:			

Extended Abstract

Introduction: This research aims to address a critical gap in the field of Islamic-Iranian public administration. While existing scholarship bifurcates into critical, problem-focused studies of Iran's governance challenges and holistic theoretical works on Islamic management principles, there is a lack of systematic, normative ideal-building rooted in indigenous spiritual traditions. In response, this study seeks to revive and reconstruct the conceptual ideal of "Broad Authority" or Jāh-e ʿArīḍ from the Shi'i supplication "ʿĀliyat al-Maḍāmīn." The central purpose is to formulate a coherent, value-based framework for public administration in Iran that is simultaneously anchored in Islamic-Iranian tradition and responsive to contemporary governance issues such as corruption, inefficiency, and the theory-practice divide. By delving into this rich devotional text, the study proposes "Broad Authority" not as mere worldly power, but as a moral and managerial capacity for extensive, positive influence.

Methodology: Employing a qualitative research design within an interpretive paradigm, this study was conducted in two consecutive phases. In the first phase, using the method of implication analysis (dalālat-pazhūhī), the matching, implicative, and contextual implications of the text of ʿĀliyat al-Maḍāmīn, attributed to Imam Zayn al-ʿĀbidīn (AS), were extracted and validated in relation to the concept of Jāh-e ʿArīḍ. In the second phase, the extracted data were coded, categorized, and networked through Braun and Clarke's (2006) six-phase thematic analysis. The supplication was purposively selected because of its canonical status in Shiʿi spirituality and its explicit focus on authority and governance. Initial coding yielded 25 implication-codes (e.g., "request for broad authority," "enduring dignity," "inner purity," "foresight"). Trustworthiness was strengthened through peer review by experts in public administration and Islamic sciences, a detailed audit trail, and inter-coder reliability (Cohen's Kappa = 0/87).

Findings: The thematic analysis revealed a sophisticated, four-dimensional model of "Broad Authority" (Jāh-e ʿArīḍ) as an administrative ideal:
- The Nature and Indicators of Broad Authority: This dimension outlines the essential characteristics of ideal authority: extensive influence and enduring dignity (wide acceptance

©2025 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

and impact resistant to temporal fluctuations), magnanimity and independence (freedom from demeaning dependence on patronage or corrupt networks), and positive and escalating impact (authority that generates increasing public good and trust).
- The Ethical and Ontological Foundations of Authority-Holding: This dimension specifies the inner virtues and dispositions required of a manager: inner integrity and aversion to vice (purity from corruption and sin), wisdom and forbearance (practical intellect and capacity to handle criticism and conflict), good temperament and propriety (humility and respect in conduct), compassion and empathy (an active, caring concern for the welfare of the public), and reliance on God (viewing authority as a divine trust and depending on spiritual support).
- Institutionalized Commitments: This dimension articulates the inherent duties attached to a position of authority: safeguarding trusts and boundaries (protecting public resources and private spheres from abuse), standing firm against corruption and tyranny (actively resisting unjust internal and external pressures), and foresight and ultimate accountability (planning for long-term consequences and being answerable for final outcomes).
- The Ultimate Transcendent Purpose: The final dimension establishes the higher meaning of authority: viewing authority as a means for drawing closer to God. This teleological perspective sanctifies administrative work, framing leadership as a form of social worship and service to God's creation.
These dimensions are dynamically interrelated, forming a holistic "virtue cycle" where ethical foundations enable committed action, which in turn cultivates legitimate authority, all directed towards a transcendent goal.

Discussion & Conclusion: This study bridges the identified research gap by offering a substantive, indigenous ideal for Iranian public administration derived from a key Shiʿi spiritual source. The reconstructed concept of “Broad Authority” (Jāh-e ʿArīḍ) provides a powerful normative response to the functional and legitimacy crises documented in critical literature. It enriches theoretical discourse on Islamic public administration by moving beyond abstract principles to model concrete ethical virtues and institutional commitments. The proposed four-dimensional model offers a comprehensive framework for reimagining systems of training, selection, and evaluation for public administrators. It advocates a managerial ethos integrating moral competence, social responsibility, and spiritual purpose. While implementing this ideal faces significant institutional and cultural challenges, articulating it establishes a vital benchmark for administrative reform, leadership development, and critique of current practices. The study concludes that the treasury of Shiʿi supplications is a fertile and underutilized resource for indigenous managerial ideal-building.

Keywords: Broad Authority (Jāh-e ʿArīḍ); ʿĀliyat al-Maḍāmīn; Iranian-Islamic Public Administration; Managerial Ideal-Building

مطالعات اسلامی در علوم انسانی

مقاله پژوهشی https://jiish.um.ac.ir/ دسترسی آزاد

بازخوانی آرمان مدیریت دولتی ایرانی اسلامی:
احیای مفهوم «جاه عریض» مبتنی بر مضامین دعای عالیه المضامین

محمد یزدانی زیارت

پژوهشیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

yazdaniziarat.m@semnan.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۵/۱۴ تاریخ بازنگری: تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۸/۱۰ تاریخ انتشار:

استناد:

چکیده

مقدمه و پیشـــینه: این پژوهش با هدف احیای مفهوم «جاه عریض» به‌عنوان آرمانی بومی و هنجاری برای مدیریت دولتی ایران انجام شـده اسـت. در پاسـخ به شـکاف میان مطالعات انتقادی مسـئله‌محور و پژوهش‌های کلی‌نگر، این مفهوم بازخوانی می‌شود تا چارچوبی آرمانی با ریشه در سنت اسلامی-ایرانی و پاسخی به چالش‌های معاصر حکمرانی و شکاف نظریه و عمل ارائه دهد.

روش‌شناسی: پژوهش کیفی و تفسیری در دو فاز انجام شد. فاز نخست با دلالت‌پژوهی، دلالت‌های مطابقی، التزامی و اقتضایی دعای عالیه‌المضامین را در نسبت با «جاه عریض» استخراج و اعتبارسنجی کرد. فاز دوم با تحلیل مضمون شش‌مرحله‌ای براون و کلارک، کدگذاری، دسته‌بندی و شبکه‌سازی را انجام داد. اعتبار یافته‌ها با نظر خبرگان و ضریب کاپای کوهن (۰/۸۷) تقویت شد.

یافته‌ها: تحلیل به مدل چهاربعدی «جاه عریض» انجامید: ۱) سرشت و شاخص‌ها: وسعت نفوذ و عزت پایدار، مناعت‌طبع و استقلال، اثرگذاری مثبت و فزاینده؛ ۲) مبانی اخلاقی و وجودی: سلامت درونی، خردورزی و سعه‌صدر، خوش‌خلقی و نزاکت، رحمت‌ورزی و دلسوزی، توکل و استعانت الهی؛ ۳) تعهدات نهادینه: حفاظت از امانت و حریم‌ها، ایستادگی در برابر فساد و زور، عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی؛ ۴) غایت متعالی: جاه به‌مثابه وسیله تقرب به خداوند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد گنجینه ادعیه شیعی منبعی غنی برای آرمان‌سازی مدیریتی بومی است. همچنین «جاه عریض» با این بازخوانی پاسخی هنجاری به چالش‌های مدیریت دولتی ایران می‌دهد و با عینیت‌بخشی به فضایل اخلاقی مدیر، نظریه مدیریت دولتی اسلامی-ایرانی را غنا می‌بخشد. مدل استخراج‌شده می‌تواند مبنایی برای بازنگری در نظام‌های تربیت، گزینش و ارزیابی مدیران دولتی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: جاه عریض، دعای عالیه المضامین، مدیریت دولتی ایرانی اسلامی، آرمان‌سازی مدیریتی

پیش از انتشار

مقدمه

حوزه مدیریت دولتی همواره عرصه مواجهه و گفت‌وگوی میان پارادایم‌های نظری غالب، به‌ویژه رویکردهای شکل‌گرفته در سنت دانشگاهی غرب، و تلاش برای صورت‌بندی الگوهای بومی و زمینه‌مند اداره امور عمومی بوده است. در جمهوری اسلامی ایران، این مسئله صرفاً به بهبود کارایی فنی، اصلاح ساختارهای اداری یا انطباق با الگوهای جهانی حکمرانی محدود نمی‌شود، بلکه با پرسش‌های بنیادین درباره غایات حکومت، مبانی مشروعیت، مسئولیت اخلاقی کارگزاران عمومی و نسبت قدرت سیاسی با عدالت و خیر عمومی پیوند دارد (Drechsler, Kattel, & Chafik, 2024; Noori & Mohamadhossein, 2021). از این منظر، نظریه‌پردازی در مدیریت دولتی ایران مستلزم توجه هم‌زمان به الزامات اجرایی اداره عمومی و مبانی هنجاری و فرهنگی جامعه است.

با وجود تلاش‌های صورت‌گرفته برای توسعه نظری مدیریت دولتی اسلامی و تبیین مبانی ارزشی و اخلاقی آن (Saleem, 2023; Lumina & Mohammady, 2025)، همچنین کوشش‌هایی برای صورت‌بندی نظریه‌ای متناسب با زمینه تاریخی و نهادی ایران (معدنی و قربانی‌زاد، ۱۴۰۲؛ Noori & Mohamadhossein, 2021)، مسئله نسبت میان آرمان‌های هنجاری و واقعیت‌های اجرایی همچنان شایسته بررسی بیشتر است. بخشی از ادبیات موجود بر موانع ساختاری، سیاسی و مدیریتی حکمرانی، از جمله ناکارآمدی بوروکراتیک، فساد و دشواری تحقق اصلاحات اداری، تمرکز دارد (Rezaei Qadi & Alavian, 2022; Oztig, Ozturk, & Adisonmez, 2025). در مقابل، بخشی دیگر به استخراج اصول و مبانی حکمرانی از سنت‌های فکری اسلامی و متون دینی می‌پردازد (Samier, 2017; Ongaro & Tantardini, 2025). این دو جهت‌گیری، با وجود اهمیت هر یک، زمینه طرح این پرسش را فراهم می‌کنند که چگونه می‌توان میان منابع هنجاری برخاسته از سنت اسلامی و مسائل عینی اداره امور عمومی ارتباطی مفهومی و تحلیلی برقرار کرد.

یکی از مسیرهای کمتر بررسی‌شده برای توسعه این گفت‌وگو، مطالعه ظرفیت‌های اخلاقی و معنایی ادعیه شیعی در نظریه‌پردازی درباره رهبری، مسئولیت عمومی و رفتار مدیران است. ادعیه، افزون بر جایگاه عبادی و معنوی خود، می‌توانند موضوع تحلیل مفهومی درباره نسبت انسان با قدرت، مسئولیت، دیگران و غایات زندگی قرار گیرند. بااین‌حال، بهره‌گیری از این متون در نظریه مدیریت دولتی مستلزم تفکیک میان معنای متن، زمینه دینی آن و دلالت‌های مدیریتی‌ای است که پژوهشگر از طریق تفسیر تحلیلی پیشنهاد می‌کند. بر این اساس، نمی‌توان یک مفهوم دینی را بدون استدلال واسط و تبیین

سازوکارهای معنایی، معادل مستقیم یک سازه مدیریتی معاصر دانست.

در این چارچوب، دعای مشهور به «عالیۀ المضامین» می‌تواند موضوعی برای بررسی ظرفیت‌های هنجاری سنت دعایی شیعه باشد. این دعا در کتاب مصباح الزائر سید ابن طاووس، ذیل عنوان «دعاء یدعی به عقیب الزیارۀ لسائر الأئمۀ علیهم السلام»، نقل شده و شیخ عباس قمی نیز آن را در مفاتیح الجنان آورده است. بنابراین، مصباح الزائر مأخذ اصلی پیشنهادی برای بررسی متن دعا و مفاتیح الجنان منبعی برای مقابله با صورت رایج آن در سنت دعایی متأخر است.

کانون مفهومی پژوهش، «جاه عریض» است؛ تعبیری که باید در بستر متن دعا و با توجه به معنای لغوی آن تفسیر شود. «جاه» به منزلت، اعتبار یا جایگاه اشاره دارد و «عریض» بر گستردگی آن دلالت می‌کند؛ اما انتقال این معنا به مدیریت دولتی نیازمند استدلال تفسیری مستقل است. فرضیه مفهومی مقاله آن است که می‌توان «جاه عریض» را در خوانشی هنجاری، نه صرفاً به‌مثابه منزلت یا نفوذ اجتماعی، بلکه به‌عنوان افقی برای فهم گستره مسئولیت اخلاقی و ظرفیت مدیر در مواجهه با مطالبات متنوع و گاه متعارض عمومی بازخوانی کرد. مؤلفه‌هایی مانند عدالت‌ورزی، رعایت حقوق مردم، شکیبایی، گذشت مسئولانه و خدمت‌گزاری ابعاد پیشنهادی این تفسیرند؛ البته اعتبار هر یک باید از طریق تحلیل متن دعا و استدلال مفهومی روشن شود، نه صرفاً با انتساب آن‌ها به عبارت «جاه عریض».

اهمیت این مسئله از آن جهت است که چالش‌های مدیریت دولتی را نمی‌توان تنها به طراحی ساختارها، قواعد رسمی و ابزارهای فناورانه فروکاست. مطالعات مربوط به اصلاحات اداری، دولت هوشمند و سیاست‌گذاری مبتنی بر مبانی دینی، هر یک از زاویه‌ای متفاوت به نسبت میان نهادها، ارزش‌ها و شیوه‌های اداره امور عمومی می‌پردازند (Hunter et al., 2025; Mousavi Nezhadbanam et al., 2025; Jormand, 2024; فاتحی و همکاران، ۲۰۲۴؛ خضری و احمدی طباطبایی، ۱۴۰۴). پژوهش حاضر در امتداد این مباحث، به‌جای ارائه راه‌حلی اجرایی از پیش تعیین‌شده، بر امکان توسعه یک چارچوب هنجاری برای اندیشیدن درباره مسئولیت و منش مدیریتی تمرکز می‌کند. در این چارچوب، مضامین اخلاقی و معنوی نه جایگزین تحلیل نهادی و شواهد تجربی، بلکه منبعی مکمل برای بررسی غایات و معیارهای هنجاری مدیریت دولتی به شمار می‌روند.

بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش این است که چگونه می‌توان مفهوم «جاه عریض» را با تکیه بر تحلیل متن دعای عالیه‌المضامین و در قالب تفسیری هنجاری، به چارچوبی مفهومی برای صورت‌بندی آرمان مدیریت دولتی در ایران تبدیل کرد؟ پژوهش با رویکرد تفسیری-تحلیلی، نخست معنای عبارت و جایگاه آن در متن را بررسی، سپس دلالت‌های اخلاقی و مدیریتی آن را صورت‌بندی و در نهایت ظرفیت‌ها و محدودیت‌های این بازخوانی را برای نظریه‌پردازی بومی توضیح می‌دهد. نوآوری مقاله در تطبیق مکانیکی واژگان دعا با اصطلاحات مدیریتی نیست، بلکه در پیشنهاد مسیری برای گفت‌وگوی روشمند میان متن دینی و نظریه هنجاری مدیریت دولتی است؛ از این‌رو، تفسیر ارائه‌شده ماهیتی تأویلی، مفهومی و هنجاری

دارد و مدعی استنباط فقهی، اثبات کلامی انتساب دعا یا اثبات تجربی رابطه میان فضایل پیشنهادی و عملکرد سازمانی نیست. چنین تفکیکی امکان بررسی ظرفیت نظری «جاه عریض» را فراهم می‌کند، بی‌آنکه مرز شواهد تاریخی، دلالت‌های متن و ادعاهای مدیریتی از میان برود.

پیشینه نظری پژوهش

این پژوهش بر چهار رکن نظری استوار است: سنت مدیریت دولتی اسلامی و جست‌وجوی الگوی بومی؛ بحران مشروعیت و کارآمدی در نظام‌های اداری معاصر و نقش اخلاق؛ الهیات سیاسی شیعه و مفاهیم حکمرانی در متون دینی؛ و تمایز «جاه عریض» از مفاهیم موجود در ادبیات مدیریت اسلامی و عمومی. این چهار رکن، چارچوب مفهومی لازم برای بازخوانی «جاه عریض» و پیوند آن با آرمان مدیریت دولتی ایرانی را در این پژوهش فراهم می‌آورند.

- سنت مدیریت دولتی اسلامی و نظریه‌پردازی بومی

حوزه نوظهور «مدیریت دولتی اسلامی» به دنبال کشف و صورت‌بندی اصول، نهادها و شیوه‌های حکمرانی است که ریشه در متون مقدس اسلامی (قرآن و سنت) و تجربه تاریخی تمدن‌های مسلمان دارد (Drechsler et al, 2024; Saleem, 2023). این رویکرد، در تقابل با جهان‌شمول پنداشتن پارادایم غربی مدیریت دولتی، بر اهمیت «زمینه» و نظام‌های معنایی خاص هر فرهنگ در شکل‌دهی به اداره امور عمومی تأکید می‌ورزد (Samier, 2017). به بیان دقیق‌تر، این حوزه را باید فرآیندی پویا از تعامل، بازخوانی و انطباق خلاقانه در بستر تاریخی و اجتماعی دانست که طی آن، سنت‌های اداری اسلامی در مواجهه با الگوهای مدرن حکمرانی از طریق مکانیزم‌های انتخابگری و بازتفسیر بازآفرینی می‌شوند(Kay, 2024). در این چارچوب، پژوهشگرانی مانند نوری و محمدحسین، (۲۰۲۴) به صرافت تدوین یک «نظریه مدیریت دولتی اسلامی-ایرانی» افتاده‌اند و لومینا و محمدی[1] (۲۰۲۵)، تحولات نیم‌قرن اخیر این حوزه علمی را رصد کرده‌اند. با این حال، یک چالش کلیدی، عبور از سطح کلیات (مانند عدالت، شورا، امانت‌داری) و توسعه مفاهیمی عملیاتی و غنی است که بتوانند مستقیماً با مسائل پیچیده اداره عمومی معاصر، مانند حکمرانی محلی (Mousavi Nezhadbanam et al., 2025)، سیاست‌گذاری (خضری و احمدی طباطبایی،۱۴۰۴) و مدیریت بحران (Abbasi, 2025) گفت‌وگو کنند. این پژوهش با تمرکز بر یک مفهوم برگرفته از ادعیه (جاه عریض)، درصدد است تا گامی در جهت عینیت‌بخشی و عمق‌بخشی به این سنت نظری بردارد.

- بحران مشروعیت، اخلاق عمومی و رهبری خدمت‌گزار

نظام‌های اداری در سراسر جهان، به‌ویژه در بافتارهای در حال توسعه، با چالش دوگانه

[1]. Lumina & Mohammady

«کم‌کارآمدی» و «کم‌مشروعیتی» مواجهند(Hunter et al, 2025). پاسخ‌های فنی-ساختاری (مانند اصلاح بوروکراسی، دولت الکترونیک) به تنهایی کافی نبوده و نیاز به بازسازی «سرمایه اخلاقی» و اعتماد عمومی احساس می‌شود (Ben Ismail, 2025). نظریه «رهبری خدمت‌گزار» و تأکید آن بر تواضع، همدلی، و اولویت منافع عموم بر منافع شخصی، نمونه‌ای از این تلاش‌ها در ادبیات جهانی است. در بافتار ایران، مطالعات متعددی بر شکاف بین ایده‌آل‌های حکمرانی خوب و عملکرد واقعی (Rezaei Qadi & Alavian, 2022)، مشکلات ساختاری مدیریت دولتی (معدنی و قربانی زاده، ۱۴۰۲)، و نقش پیچیده دین در هدایت عمل اداری (O'Connor & Shahwan, 2024; Oztig, Ozturk & Adisonmez, 2025) انگشت گذاشته‌اند. این پژوهش بر این فرض استوار است که بازتعریف یک مفهوم اخلاقی-دینی مانند «جاه عریض» می‌تواند منبعی معنوی برای تقویت اخلاق حرفه‌ای و مشروعیت هنجاری مدیران دولتی فراهم آورد؛ مشروعیتی که فراتر از قانون و کارایی صرف، در تعهد به ارزش‌های برآمده از باورهای جامعه ریشه دارد.

- الهیات سیاسی شیعه و حکمرانی فضیلت‌محور و متون دعایی

سنت شیعه، به‌ویژه پس از انقلاب اسلامی، طرفیت بالایی برای تولید گفتمان سیاسی و اداری از درون خود نشان داده است (Khodadadi, 2025). این گفتمان تنها محدود به فقه حکومتی نیست، بلکه منابع غنی عرفانی و ادعیه را نیز در بر می‌گیرد. متونی مانند «صحیفه سجادیه» و ادعیه مأثوره، منبعی سرشار برای استخراج مفاهیم اخلاقی و روان‌شناختی مرتبط با قدرت و مسئولیت هستند. با این حال، استفاده روش‌مند از این متون در نظریه‌پردازی مدیریتی، نیازمند احتیاط روشی است: متن دعایی، برخلاف متون فقهی، پیش از هر چیز متن نیایش، تسبیح و بیان نیاز انسان به خداوند است و نمی‌توان آن را به‌تنهایی مبنای اثبات احکام یا عقاید سیاسی قرار داد. بنابراین در این پژوهش، دعا نه به‌عنوان منبع اثبات احکام شرعی یا عقاید کلامی، بلکه به‌عنوان یکی از منابع بیان فضایل، جهت‌گیری‌های هنجاری و الگوهای رفتاری مدیران به کار می‌رود. برای پشتوانه کلامی-سیاسی خوانش ارائه‌شده، علاوه بر متن دعا، به منابع کلام سیاسی شیعه و فقه سیاسی نیز ارجاع می‌شود؛ از جمله علامه طباطبایی، «شیعه در اسلام» (بخش امامت و حکومت)، و محمدتقی مصباح یزدی، «نظریه سیاسی اسلام» (جلد اول، مباحث حکومت و مشروعیت).

مفهوم «جاه» در این متون، اغلب در سیاقی دوگانه ظاهر می‌شود: هم به‌عنوان موهبتی الهی که می‌تواند وسیله خدمت باشد، و هم به‌عنوان آزمونی خطرناک که ممکن است به غرور و ظلم بینجامد. دعای عالیه‌المضامین، با درخواست «جاه عریض» از خداوند، این تقابل را در خود حل کرده و الگویی ایجابی ارائه می‌دهد. این الگو را می‌توان در چارچوب «حکمرانی مبتنی بر فضیلت» تحلیل کرد؛ رویکردی که سعادت عمومی را در گرو اخلاقی بودن فرایند حکمرانی و فضیلت‌مندی حاکمان می‌داند (Ongaro & Tantardini, 2025). در این خوانش، «عریض بودن جاه» نه به معنای گستردگی قدرت استبدادی، بلکه به معنای «گستردگی طرفیت نفسانی» مدیر برای تحمل مشکلات، شنیدن صداهای مختلف (حتی

مخالف)، احسان به زیردستان، و اجرای عدالت است. این تفسیر با مطالعاتی که بر اهمیت «مصلحت عمومی» و ویژگی‌های حکمرانی مطلوب در اندیشه انقلاب اسلامی تأکید دارند، همسو است (Khodadadi, 2025). از منظری جامعه‌شناختی نیز، تحلیل‌هایی مانند مطالعه شاهدپاک[1] (۲۰۱۸) نشان می‌دهند که چگونه نهادها و گفتمان‌های دینی شیعی می‌توانند قالب‌های معناساز و نظم‌بخش برای کنش اداری و شکل‌دهی به روابط قدرت در ساختار حکمرانی فراهم آورند. بنابراین، احیای مفهومی مانند «جاه عریض» تنها یک بازیافت نظری نیست، بلکه کشف دوباره ابزاری معنوی-اخلاقی است که می‌تواند در پاسخ به بحران‌های مشروعیت و کارآمدی نظام اداری، نقش مبنایی ایفا کند. این پژوهش در تقاطع این سه جریان نظری قرار می‌گیرد: از سنت مدیریت دولتی اسلامی، ضرورت بومی‌سازی و رجوع به منابع دینی را می‌گیرد؛ از مطالعات بحران مشروعیت و اخلاق عمومی، مسئله‌ای را که باید به آن پاسخ گفت (فاصله آرمان-واقعیت در مدیریت ایران) وام می‌کند؛ و از الهیات سیاسی شیعه و حکمرانی فضیلت‌محور، مفهوم محوری («جاه عریض») و روش تفسیری خود را استخراج می‌کند. ترکیب این مبانی، امکان تحلیلی نو را فراهم می‌سازد که از یک‌سو از افتادن در دام انتزاع‌های نظری صرف درباره «مدیریت اسلامی» پرهیز می‌کند، و از سوی دیگر، مسئله مدیریت در ایران را به مثابه مسئله‌ای صرفاً فنی یا سیاسی تقلیل نمی‌دهد، بلکه آن را در عمق یک بحران فرهنگی-اخلاقی-معنوی می‌بیند که پاسخش نیازمند احیای مفاهیم اصیل درون‌زا است.

- تمایز «جاه عریض» از مفاهیم موجود در ادبیات مدیریت اسلامی و عمومی

بسیاری از مؤلفه‌های مدل «جاه عریض» (امانت‌داری، عدالت، خدمت‌گزاری، رحمت، پاسخگویی و مبارزه با فساد) با ادبیات موجود هم‌پوشانی دارند؛ از جمله «مدیریت علوی»، «رهبری خدمت‌گزار» (Ben Ismail, 2025)، «امانت‌داری» (Saleem, 2023) و «حکمرانی فضیلت‌محور» (Ongaro & Tantardini, 2025). تمایز را می‌توان در چهار محور خلاصه کرد: (۱) بازتعریف «جاه» از قدرت/مقام به «طرفیت اخلاقی-مدیریتی گسترده» (گستردگی طرفیت نفسانی برای تحمل و اثرگذاری مثبت، نه گستردگی قدرت)؛ (۲) ترکیب سه‌گانه «وسعت اثر / عزت پایدار / بی‌نیازی از طلب» که در مفاهیمی چون رهبری خدمت‌گزار یا مدیریت علوی به‌این صراحت دیده نمی‌شود؛ (۳) حل تناقض «جاه به‌مثابه موهبت/آزمون» با محوریت «غایت تقرب»، که مدل را از چارچوب‌های سکولار متمایز می‌کند؛ و (۴) روش‌شناسی مبتنی بر متن نیایشی (دعا) به‌جای متون فقهی یا کلامی، که «جاه عریض» را به مفهومی «نیایشی-مدیریتی» تبدیل می‌کند. با این حال، این‌ها «ادعای نوآوری مطلق» نیستند، بلکه «تفاوت‌های تحلیلی»اند که در مطالعات بررسی‌شده کمتر به‌صورت نظام‌مند دیده شده‌اند و نیازمند گفت‌وگوی انتقادی بیشتر با ادبیات موجودند.

[1]. Shahidipak

پیشینه تجربی پژوهش

پژوهش‌های مرتبط با این موضوع را می‌توان در سه محور اصلی بررسی کرد: ۱) مطالعات انتقادی مدیریت دولتی در ایران، ۲) پژوهش‌های نظری درباره مدیریت دولتی اسلامی، و ۳) مطالعات اخلاق و معنویت در حکمرانی.

- مطالعات انتقادی مدیریت دولتی در ایران

بخش عمده‌ای از ادبیات موجود به تحلیل کاستی‌های ساختاری و عملکردی نظام اداری ایران پرداخته است. مطالعاتی مانند الطویطی و همکاران[1] (۲۰۲۲) و معدنی و قربانی‌زاده (۱۴۰۲) بر مشکلاتی چون بوروکراسی ناکارآمد، فساد اداری و شکاف بین طراحی و اجرا تأکید دارند. در همین راستا، پژوهش‌هایی مانند همت و همکاران[2] (۲۰۲۳) نیز با استفاده از تحلیل محتوای کمی و کیفی قوانین و مقررات اداری ایران نشان می‌دهند که چگونه پیچیدگی‌های متنی، ابهامات حقوقی و ناسازگاری میان اسناد بالادستی می‌تواند به ناکارآمدی اجرایی و تشدید شکاف بین سیاست و عمل بینجامد. در حوزه سیاست‌گذاری، خضری و احمدی طباطبایی (۱۴۰۴) با رویکرد فقهی و رضایی قادی و علویان[3] (۲۰۲۲) با معیار حکمرانی خوب، به دنبال ارائه الگوهای بومی یا انطباقی بوده‌اند. پژوهش‌هایی چون موسوی نژاد با نام و همکاران[4] (۲۰۲۵) در مورد حکمرانی محلی و عباسی[5] (۲۰۲۵) درباره مدیریت بحران نیز پیچیدگی‌های اداره کشور در بافت سیاسی-اجتماعی خاص آن را نشان می‌دهند. این مطالعات اگرچه تصویر روشنی از چالش‌ها ارائه می‌دهند، اما عمدتاً در سطح «مسئله‌شناسی» باقی مانده و به «آرمان‌سازی بومی» کمتر پرداخته‌اند.

- پژوهش‌های نظری مدیریت دولتی اسلامی

در مقابل، جریانی از پژوهش‌ها به استخراج اصول اداره عمومی از منابع اسلامی همت گمارده‌اند. آثاری مانند سلیم[6] (۲۰۲۳)، درکلر و همکاران[7] (۲۰۲۴) و سمیر[8] (۲۰۱۷) به تبیین مبانی یک پارادایم متمایز «مدیریت دولتی اسلامی» پرداخته‌اند. در بافت ایرانی، نوری و محمدحسین (2021) گام‌هایی برای تدوین نظریه مدیریت دولتی اسلامی-ایرانی برداشته‌اند. این پژوهش‌ها پایه‌های مفهومی ارزشمندی فراهم کرده‌اند، اما معمولاً بر کلیات (مانند عدالت، امانت) یا متون فقهی متمرکزند و کمتر به سراغ منابع ادبی-عرفانی شیعه مانند ادعیه رفته‌اند که می‌تواند مفاهیم انتزاعی را به فضایل عینی و اخلاقی مدیر تبدیل

---

1. Altowaitee et al
2. Hemmat
3. Rezaei Qadi & Alavian
4. Mousavi Nezhadbanam et al
5. Abbasi
6. Saleem
7. Drechsler
8. Samier

کند.

- مطالعات اخلاق و معنویت در حکمرانی

حوزه سوم به نقش اخلاق و دین در عمل اداری می‌پردازد. اوکانر و شاهوان[1](۲۰۲۴) رابطه دین و اختیار عمل اداری را بررسی کرده و بن اسماعیل[2] (۲۰۲۵) چارچوب‌هایی برای رهبری عمومی ارائه داده است. در پژوهش‌های داخلی، شاهی و همکاران (۱۴۰۴) با طراحی «الگوی تمدن سازمانی» و شیرازی (۱۴۰۴) با ارائه «الگوی دولت خدمتگزار متعالی»، کوشیده‌اند مفاهیم ارزشی را در قالب الگوهای سازمانی بگنجانند. این مطالعات بر اهمیت بعد هنجاری مدیریت تأکید دارند، اما در مطالعات بررسی‌شده، کمتر به ارائه مدل نظام‌مند فرد-محور مبتنی بر یک مفهوم منحصربه‌فرد در سنت ایرانی-اسلامی پرداخته‌اند.

- خلأ پژوهشی و جایگاه نوآوری مطالعه حاضر

بررسی نقادانه پیشینه، پژوهش حاضر را در نقطه تلاقی سه خلأ اساسی قرار می‌دهد: نخست، مطالعات انتقادی داخلی (همچون معدنی و قربانی‌زاده، ۱۴۰۲) در سطح آسیب‌شناسی فساد و ناکارآمدی متوقف شده و از ارائه یک آرمان هنجاری ریشه‌دار در سنت بومی ناتوان‌اند. دوم، نظریه‌پردازی مدیریت اسلامی (سلیم، ۲۰۲۳؛ نوری و محمدحسین، ۲۰۲۱) بیشتر بر فقه و کلیات اخلاقی متمرکز بوده و کمتر به گنجینه ادعیه و فضایل روان‌شناختی عینی مدیر (چون سعه‌صدر و رحمت‌ورزی) توجه کرده است. سوم، مطالعات اخلاق حکمرانی (بن‌اسماعیل، ۲۰۲۵) فاقد چارچوب الهیات سیاسی شیعه هستند. نوآوری در احیای مفهوم «جاه عریض» از دعای عالیه‌المضامین و ارائه منظومه‌ای چهاربعدی (سرشت، مبانی اخلاقی، تعهدات نهادی و غایت تقرب) است که هم‌زمان به مسائل عینی پاسخ هنجاری می‌دهد، فضایل انتزاعی را عینیت می‌بخشد و گفتمان اخلاق حکمرانی را در بستر اصیل شیعی بومی‌سازی می‌کند؛ رویکردی که در مطالعات بررسی‌شده کمتر مورد توجه قرار گرفته است و می‌تواند گامی در جهت پر کردن حلقه گم‌شده میان نظریه و عمل در مدیریت دولتی ایران باشد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، بنیادی-نظریه‌پردازی و از نظر ماهیت و شیوه گردآوری داده‌ها، کیفی است. از آنجا که دعای «عالیه‌المضامین» مستقیماً به موضوع «آرمان مدیریت دولتی» و مؤلفه‌های مدیریتی امروزین اشاره نمی‌کند، صرف تحلیل مضمون متعارف نمی‌تواند مبنای استخراج الگو قرار گیرد. بر این اساس، پژوهش حاضر یک پژوهش دوفازی کیفی است که در دو مرحله متوالی انجام شد: فاز اول، منبع‌شناسی و دلالت‌پژوهی برای استخراج دلالت‌های دعای عالیه‌المضامین در مسئله «جاه عریض»

[1]. O'Connor & Shahwan
[2]. Ben Ismail

به‌عنوان آرمان مدیریت دولتی؛ فاز دوم، تحلیل مضمون برای دسته‌بندی، سازمان‌دهی و شبکه‌سازی دلالت‌های استخراج‌شده. خروجی فاز اول به‌عنوان داده ورودی فاز دوم مورد استفاده قرار گرفت. واحد تحلیل در فاز اول «دلالت» و واحد مشاهده و کدگذاری، عبارات، جملات یا مفاهیم کامل موجود در دعای منتخب بود؛ در فاز دوم، واحد تحلیل «مضمون» تعیین گردید. با توجه به ماهیت کیفی و هدف نظریه‌پردازی و الگوسازی، از روش نمونه‌گیری هدفمند و به‌طور خاص، نمونه‌گیری موارد مطلوب با معیار شدت و غنای مفهومی استفاده شد. انتخاب یک متن خاص، در این پژوهش به معنای ادعای نمایندگی آماری یا پوشش تمام سنت ادعیه شیعی نیست؛ بلکه مبتنی بر منطق «تعمیم تحلیلی» و انتخاب «مورد بحرانی/نمونه» است. دعای عالیه‌المضامین به‌دلیل صراحت در مفهوم «جاه عریض»، غنای مؤلفه‌های مرتبط با قدرت، مسئولیت و اخلاق مدیریت، و جایگاه آن در سنت ادعیه شیعی، به‌عنوان متنی انتخاب شده است که بیشترین ظرفیت مفهومی را برای صورت‌بندی یک الگوی هنجاری دارد. بنابراین، هدف این پژوهش «نظریه‌سازی مفهومی» و ارائه «چارچوب اولیه» است، نه سنجش فراوانی یا تعمیم تجربی به همه متون دینی. اعتبار این انتخاب نیز از طریق مثلث‌سازی با منابع کلامی-اخلاقی، داوری خبرگان و شفاف‌سازی مرز داده/تفسیر/داوری تقویت شده است. با این حال، محدودیت تعمیم‌پذیری آن به سایر متون و بافت‌ها در بخش محدودیت‌ها تصریح شده است. در این پژوهش ادعای استقرای محض و بدون پیش‌فرض وجود ندارد؛ رویکرد آن «تحلیل مضمون استقرایی-تفسیری با حساسیت نظری» است. کدگذاری اولیه تا حد امکان به متن دعا نزدیک است، اما دلالت‌های التزامی و اقتضایی و خوانش مدیریتی، لایه تفسیری پژوهشگرند و در جداول با عنوان «خوانش تأویلی» مشخص شده‌اند. تفاسیر و منابع کلامی تنها نقش رفع ابهام و پشتوانه معنایی داشته‌اند، نه تولید مضامین؛ و پنل خبرگان نقش اعتبارسنجی و بازبینی داشته است، نه مولد مضامین اولیه. بنابراین مرز «داده متنی»، «تفسیر پژوهشگر» و «داوری خبرگان» به‌صورت شفاف در جداول ثبت شده است. برای شفافیت بیشتر، در سراسر مقاله سه سطح از یکدیگر تفکیک شده است: سطح اول، «آنچه مستقیماً در دعای عالیه‌المضامین وجود دارد» (عبارات عربی، دلالت مطابقی و شواهد متنی)؛ سطح دوم، «تفسیر پژوهشگر از این مضامین برای مدیریت» (دلالت التزامی، اقتضایی، خوانش مدیریتی و پیامد سازمانی) که در جداول با عنوان «خوانش تأویلی» مشخص شده است؛ و سطح سوم، «پیشنهادهای کاربرد مدیریتی» (مانند شاخص‌های عملیاتی جدول ۶ و پیشنهادهای سیاستی) که «پیشنهاد اولیه نویسندگان» است، نه یافته مستقیم متن یا تحلیل مضمون. در سراسر مقاله کوشش شده است که این سه سطح در هم ادغام نشوند و ادعاهای هر سطح متناسب با شواهد همان سطح بیان شود.

پیش از تحلیل دلالت‌های مفهومی و مدیریتی، مأخذ دعای عالیهٔ المضامین بررسی شد. این دعا در مصباح الزائر سید ابن طاووس، ذیل عنوان «دعاء یدعی به عقیب الزیارهٔ لسائر الأئمهٔ علیهم السلام» نقل شده و در مفاتیح الجنان شیخ عباس قمی نیز آمده است. ازاین‌رو، مصباح الزائر مبنای اصلی بررسی متن

و مفاتیح الجنان منبعی برای مراجعه به صورت رایج دعا در نظر گرفته شد.

در فاز اول، از روش دلالت‌پژوهی استفاده شد. دلالت‌پژوهی یک رویه روش‌شناختی است که امکان کشف لوازم معنایی، اخلاقی و عملی یک متن دینی را در موضوعاتی فراهم می‌آورد که مستقیماً در متن اصلی مطرح نشده‌اند (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵). این روش بر مبانی علم اصول فقه در بحث «دلالت‌ها» استوار است و شامل شناسایی سه سطح دلالت است: دلالت مطابقی (آنچه لفظ صریحاً بر آن دلالت دارد)، دلالت التزامی (آنچه لازمه معنایی لفظ است) و دلالت اقتضایی (آنچه مقتضای سیاق و بافت کلام است). در این پژوهش، دلالت‌پژوهی به‌عنوان پلی بین متن دینی و مسئله مدیریتی معاصر به کار گرفته شد و تحلیل مضمون جایگزین اجتهاد نیست؛ فهم متن ماهیتاً اجتهادی و تفسیری دارد و تحلیل مضمون تنها سازمان‌دهنده و مدل‌ساز مضامین (مؤلفه‌های) مستخرج است. اصول شش‌گانه دلالت‌پژوهی با شاخص‌های عملیاتی مشخص به شرح زیر اجرا شد: اصالت نص و پرهیز از تحمیل پیش‌فرض‌های پژوهشگر، به این معنا که هر دلالت باید حداقل دو شاهد متنی (یک شاهد صریح و یک شاهد سیاقی) داشته باشد و ارجاع دقیق به عبارت عربی دعا ارائه گردد؛ سیاق‌شناسی دعا با توجه به بافت کلامی، عبادی و اجتماعی آن، شامل بررسی جایگاه دعا در سنت ادعیه شیعی، مخاطب دعا و فضای معنایی حاکم بر آن؛ تفکیک دلالت‌های مطابقی، التزامی و اقتضایی برای هر عبارت به‌صورت جداگانه و ثبت آن در جدول سه‌ستونی؛ عرضه دلالت‌ها به خبرگان در پنل پنج‌نفره؛ تفکیک دلالت‌های قطعی از دلالت‌های ظنی بر اساس سطح اطمینان؛ و گزارش سطح اطمینان هر دلالت به‌صورت شفاف در جداول. برای هر خوانش مدیریتی، سه شرط لحاظ شد: وجود شاهد متنی، تناسب معنایی با حوزه اداره عمومی، و تأیید یا بازبینی توسط متخصصان علوم اسلامی و مدیریت دولتی .در مواردی که دلالت متن بر مفهوم مدیریت مستقیم نبود، در جداول با عنوان «دلالت تأویلی» یا «غیرمستقیم» مشخص شد.

مراحل اجرایی دلالت‌پژوهی در این پژوهش عبارت بود از: نخست، انتخاب هدفمند متن .از میان ادعیه مأثوره شیعی، دعای «عالیه‌المضامین» بر اساس فرم امتیازدهی محقق‌ساخته انتخاب شد. معیارهای امتیازدهی شامل پنج مؤلفه بود: اعتبار و شهرت در منابع معتبر ادعیه، از جمله مصباح الزائر و مفاتیح‌الجنان؛ صراحت در پرداخت به مفهوم «جاه عریض»؛ غنای مؤلفه‌های مرتبط با حکمرانی، مسئولیت صاحبان مقام و اخلاق مدیریت؛ وجود شواهد تفسیری معتبر یا امکان ارجاع به تفاسیر ادعیه و منابع اخلاقی-کلامی؛ و تنوع مؤلفه‌های ناظر به سرشت، مبانی، تعهدات و غایت «جاه». دوم، استخراج عبارات کلیدی از متن عربی دعا بر اساس نسخه معتبر و ترجمه روان فارسی و شناسایی عبارات مرتبط با مؤلفه‌های «جاه»، «عزت»، «مناعت»، «امانت»، «رحمت «و مانند آن. سوم، تعیین دلالت مطابقی هر عبارت. چهارم، استخراج دلالت التزامی برای سازمان دولتی و رابطه مدیر با مردم و نظام اداری. پنجم، تعیین دلالت اقتضایی هر عبارت. ششم، اعتبارسنجی دلالت‌ها در سه سطح: اعتبارسنجی متنی و سیاقی (هر دلالت تنها با دست‌کم دو شاهد متنی یا یک شاهد صریح و یک شاهد سیاقی پذیرفته شد)؛

اعتبارسنجی خبرگان (پنل پنج‌نفره شامل سه متخصص مدیریت دولتی یا مدیریت اسلامی دارای دکتری و سابقه پژوهش در حوزه مدیریت اسلامی و دو متخصص علوم اسلامی و روش‌شناسی کیفی دارای دکتری و سابقه اجرای پژوهش کیفی در متون دینی؛ فرم ارزیابی شامل سه بخش تناسب دلالت با متن، سطح اطمینان و پیشنهاد اصلاحی؛ ضریب توافق با کاپای کوهن[1] (۱۹۶۰) ۰/۸۷ محاسبه شد که مقدار قابل قبول است)؛ و اعتبارسنجی پیوند با موضوع پژوهش (تدوین زنجیره استدلالی شامل متن دعا، دلالت مطابقی، دلالت التزامی، خوانش مدیریتی و پیامد سازمانی؛ دلالت‌هایی که این زنجیره در آن‌ها مبهم بود، حذف یا بازنویسی شدند). نتیجه این فرآیند، استخراج دلالت‌های نهایی تأییدشده بود که پس از پالایش، ۲۵ دلالت-کد اولیه با سطح اطمینان «بالا» و «متوسط به بالا» برای ورود به فاز دوم انتخاب شدند. جدول ۱ نمونه‌ای از دلالت‌های استخراج‌شده و جدول ۲ زنجیره استدلالی کامل برای دلالت‌های منتخب را ارائه می‌دهد.

در فاز دوم، دلالت‌های استخراج‌شده با استفاده از راهبرد تحلیل مضمون و مدل شش‌مرحله‌ای براون و کلارک[2] (۲۰۰۶) دسته‌بندی، سازمان‌دهی و شبکه‌سازی شدند. تحلیل مضمون به دلیل انعطاف‌پذیری، قابلیت ارائه تحلیل غنی و ساختاریافته از داده‌های متن و تناسب آن با اهداف تفسیری و اکتشافی پژوهش‌های دینی انتخاب شد. مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون به‌صورت عملیاتی اجرا شد: مرحله اول، آشنایی با داده‌ها، که در آن ۲۵ دلالت-کد نهایی با سطح اطمینان «بالا» و «متوسط به بالا» به‌عنوان داده‌های ورودی تحلیل مضمون انتخاب شدند و متن دلالت‌ها همراه با زنجیره استدلالی مربوط به آن‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد و ایده‌های اولیه یادداشت‌برداری گردید. مرحله دوم، تولید کدهای اولیه، که از دل دلالت‌ها، کدهای اولیه استخراج شد و هر کد نماینده یک مفهوم معنایی مرتبط با آرمان مدیریت دولتی بود و کدها در نرم‌افزار مکس‌کیودا ثبت و سازمان‌دهی شدند. مرحله سوم، جستجوی مضامین، که کدهای اولیه بر اساس اشتراکات معنایی و ارتباط مفهومی با یکدیگر مورد بررسی، مقایسه و دسته‌بندی قرار گرفتند تا مؤلفه‌های بالقوه شکل گیرند و در این مرحله مضامین فرعی اولیه شکل گرفت. مرحله چهارم، بازنگری مضامین، که مؤلفه‌های استخراج‌شده در مرحله سوم در دو سطح بازنگری شدند: بازنگری در رابطه با کدهای استخراج‌شده و بازنگری در رابطه با کل مجموعه داده؛ در نتیجه این فرآیند، ۴ مؤلفه اصلی و ۱۰ مؤلفه فرعی نهایی شد و جدول ۴ این فرآیند را نشان می‌دهد. مرحله پنجم، تعریف و نام‌گذاری مضامین، که هر یک از مؤلفه‌های اصلی و فرعی به طور دقیق تعریف و تشریح شدند و جدول ۵ این تعاریف را ارائه می‌دهد. مرحله ششم، تولید گزارش نهایی، که دلالت‌های استخراج‌شده به یک روایت منسجم و شبکه‌ای از مؤلفه‌ها تبدیل شد و حاصل این فرآیند، الگویی چندلایه و به‌هم‌پیوسته است که

[1]. Cohen
[2]. Braun & Clarke

در ۴ مؤلفه اصلی و ۱۰ مؤلفه فرعی سازمان‌دهی شده و در شکل ۱ ترسیم گردیده است. برای دلالت‌های منتخب، زنجیره استدلالی کامل شامل متن دعا، دلالت مطابقی، دلالت التزامی، خوانش مدیریتی و پیامد سازمانی تدوین شد و جدول ۳ این زنجیره را ارائه می‌دهد. در این فاز، مرز میان «دلالت متنی» و «خوانش مدیریتی» به صورت صریح حفظ شد و هرگاه از «مؤلفه مدیریتی» سخن گفته شد، مراد «تناظر مفهومی و تأویلی» بود، نه «معادل‌سازی عینی».

در این پژوهش، با توجه به اینکه کل داده، یک متن مشخص و محدود (دعای عالیه‌المضامین) است، از اصطلاح «اشباع نظری» به معنای متعارف پژوهش‌های کیفی چندموردی استفاده نمی‌شود؛ بلکه معیار «کفایت تحلیلی» یا «کفایت پوشش متن» به کار رفته است. منظور این است که مضامین استخراج‌شده بتوانند عبارات و دلالت‌های مرتبط متن را به‌طور کافی پوشش دهند و تحلیل فرازهای باقی‌مانده منجر به تولید کد یا مضمون جدید نشود. بنابراین، آنچه گزارش می‌شود «کفایت تحلیلی پوشش متن» است، نه اشباع نظری به معنای رایج آن.

با توجه به ماهیت تفسیری و کیفی این پژوهش، برای سنجش دقت و اعتمادپذیری یافته‌ها، از چارچوب اعتبار لینکلن و گوبا[1] (۱۹۸۵) استفاده شد که بر چهار اصل استوار است: قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری. برای تضمین قابل قبول بودن، از راهبردهای بازبینی همتایان (بررسی یافته‌ها توسط دو پژوهشگر مستقل در حوزه مدیریت دولتی و علوم اسلامی)، بازگشت تطبیقی به متن (مراجعه مکرر به متن اصلی دعا و تفاسیر معتبر) و تمرکز طولانی‌مدت بر داده‌ها استفاده شد. برای تضمین انتقال‌پذیری، توصیف غنی و عینی فرآیند پژوهش، ارائه نمونه‌های متعدد از دلالت‌ها و کدها و مستندسازی کامل مراحل اجرا انجام شد. برای تضمین اطمینان‌پذیری، حسابرسی پژوهش از طریق نرم‌افزار مکس‌کیودا[2] (ثبت زنجیره تصمیمات، کدگذاری‌ها و تغییرات) و ثبت دقیق مراحل تحلیل صورت گرفت. برای تضمین تأییدپذیری، بازخورد به خبرگان (ارائه یافته‌ها به پنل پنج‌نفره و دریافت تأییدیه)، نگارش یادداشت‌های تأملی در طول فرآیند تحلیل و مثلث‌سازی منابع (استفاده از متن اصلی، تفسیر معتبر و نظرات خبرگان) انجام شد. همچنین برای افزایش تکرارپذیری و پایایی بین‌کدگذار، ۵ واحد از ۲۵ دلالت-کد (۲۰٪) به‌صورت هدفمند و از نوع «موارد بحرانی و تأویلی» (به‌همراه یک واحد لنگر) توسط کدگذار دوم دارای دکتری علوم اسلامی و آشنا با روش‌شناسی کیفی، پس از جلسه توجیهی و دریافت راهنمای کدگذاری، به‌صورت مستقل کدگذاری شد. مبنای ۲۰٪، محدودیت منابع و تمرکز بر واحدهای پرابهام بود، نه نمایندگی آماری. ضریب کاپای کوهن ۰/۸۷ به دست آمد که توافق قابل قبول را نشان می‌دهد؛ با این حال، این عدد تنها یکی از شواهد پایایی است و اعتبار تحلیل بر مثلث‌سازی،

1. Lincoln & Guba
2. MAXQDA

بازبینی همتایان و ثبت حسابرسی پژوهش استوار است. چون واحدهای بررسی‌شده محدود و هدفمندند، کاپا را نمی‌توان به کل ۲۵ واحد تعمیم آماری داد و آن را باید شاهدی بر «ثبات برچسب‌گذاری در موارد پرابهام» دانست.

یافته‌ها

فاز اول: دلالت‌های دعای عالیه‌المضامین برای بازخوانی مفهوم «جاه عریض» به‌عنوان آرمان مدیریت دولتی

در فاز اول، با روش دلالت‌پژوهی، دلالت‌های متن منتخب دعای عالیه‌المضامین برای بازخوانی مفهوم «جاه عریض» به‌عنوان آرمان مدیریت دولتی استخراج شد. برای هر دلالت، سه سطح مطابقی، التزامی و اقتضایی تفکیک و سطح اطمینان و ارتباط آن با موضوع تعیین گردید. دلالت‌ها پس از اعتبارسنجی متنی، سیاقی و خبرگی پالایش شدند و دلالت‌های دارای زنجیره استدلالی مبهم حذف یا بازنویسی شدند. در نهایت، دلالت‌های تأییدشده با اطمینان «بالا» و «متوسط به بالا» به‌عنوان داده ورودی فاز دوم انتخاب شدند. نمونه‌ای از این دلالت‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نمونه‌ای از دلالت‌های استخراج‌شده

ردیف	متن عربی کلیدی (گزیده)	ترجمه و مفهوم کلیدی	دلالت مطابقی	دلالت التزامی برای بازخوانی «جاه عریض» در مدیریت دولتی	ارتباط با موضوع پژوهش	سطح اطمینان
۱	«وَتَرْزُقَنِی... وَ جَاهًا عَرِیضًا»	«و جاه و منزلتی مرحمت فرما که پهناور و با مناعت و جلال باشد»	درخواست جاه و منزلت گسترده و با مناعت و جلال از خداوند	جاه عریض به‌مثابه گستردگی نفوذ مثبت، پذیرش اجتماعی و مشروعیت فراگیر؛ مناعت و جلال به‌معنای بی‌نیازی از تملق و حفظ کرامت مدیر	هسته مفهومی؛ تعریف ماهوی جاه	بالا
۲	« وَتَرْزُقَنِی... عِزًّا بَاقِیًا کافِیاً »	«و عزتی به من عطا کن که باقی بماند و کافی باشد»	درخواست عزت باقی و کافی	عزت پایدار ریشه در عمل صالح، اخلاق و عدالت دارد، نه در پست و مقام؛ مقاومت اعتبار مدیر در برابر نوسانات سیاسی و زمانی	پایداری و اعتبار آرمان	بالا
۳	«وَتُغْنِیَنِی بِذلکَ عَنِ الْمَطَالِبِ الْمُنَکَّدَهِ وَالْمَوَارِدِ الصَّعْبَهِ»	«و مرا از طلب و اکتساب پر مشقت بی نیاز گردانی»	درخواست بی‌نیازی از طلب و کسب مشقت‌بار	بی‌نیازی از تملق، رشوه و وابستگی به شبکه‌های قدرت؛ استقلال رأی و حفظ کرامت در مواجهه با فشارها	استقلال تصمیم گیری و پیشگیری از فساد	بالا
۴	«وَتَصْرِفَ قَلْبِی عَنِ الْحَرَامِ، وَتُبَغِّضَ إِلَیَّ مَعَاصِیَکَ»	«و قلبم را از حرام منصرف گردانی ... و معصیتت را برایم	درخواست انصراف قلب از حرام و	سلامت باطن و پرهیز از حرام و معصیت، پیش‌شرط جاه مشروع است؛ دوری از فساد	بنیان اخلاقی جاه	بالا

		مبغوض سازی»	مبغوض شدن معصیت	اداری، تبعیض و دروغ		
۵	«وَتَجْعَلَنِی رَحِیبَ الصَّدْرِ، واسِعَ الْحالِ، حَسَنَ الْخُلُقِ »	«و مرا دارای سعه صدر، حال گسترده و خوش‌اخلاق گردانی»	درخواست سعه صدر، گشایش حال و خوش‌اخلاقی	سعه صدر، تحمل انتقاد و مدیریت بحران؛ حسن خلق، مهارت ارتباطی، تواضع و احترام؛ تمایز جاه از تکبر	مؤلفه رفتاری مدیریت	بالا
۶	«وَتُخَلِّصَنِی مِنْها مُعافیً فِی دِینِی وَنَفْسِی وَوَلَدِی»	«و مرا از آن (آزمون‌ها و بلاها) رهایی بخش، در حالی که در دینم، جانم و فرزندانم سلامت و عافیت داشته باشم»	درخواست رهایی از بلاها همراه با سلامت دین، نفس و فرزندان	جاه به‌مثابه مسئولیت در قبال دین، نفس و جامعه تحت مدیریت؛ عافیت به‌معنای مصون ماندن جاه از آسیب اخلاقی و عملکردی	مسئولیت پذیری و مصونیت	بالا
۷	«وَتَحْفَظَ عَلَیَّ مالِی وَجَمِیعَ ما خَوَّلْتَنِی»	«و آنچه به من دادی همه را حفظ کنی»	درخواست حفظ آنچه خداوند به انسان داده است	مقام و اختیارات، موهبت و امانت الهی است؛ صیانت از حقوق عمومی، بیت‌المال و پرهیز از اسراف و سوءاستفاده	امانت‌دار ی عمومی	بالا
۸	«وَتَقْبِضَ عَنِّی أَیْدِیَ الْجَبابِرَةِ »	«و دست جباران و بیدادگران را از تعدی به من ببندی»	درخواست بستن دست جباران از تعدی	مقاومت فعال در برابر زورگویان و فشارهای ناروا؛ دفاع از حقوق نظام و مردم؛ جاه به‌مثابه سپر در برابر فساد و استبداد	ایستادگ ی در برابر فساد و زور	بالا
۹	«وَتَجْعَلَ عاقِبَةَ أَمْرِی مَحْمُودَةً حَسَنَةً سَلِیمَةً»	«عاقبت کار مرا نیکو و سالم قرار دهی»	درخواست عاقبت نیکو و سالم	معیار موفقیت، نیکویی و سلامت عاقبت کار است؛ مدیر باید اثر بلندمدت تصمیمات را بسنجد؛ جاه در پایان کار سنجیده می‌شود	فرجام‌نگ ری و پاسخگ ویی	بالا
۱۰	«وَلَا تَنْزِعْ مِنِّی النِّعَمَ الَّتِی أَنْعَمْتَ بِها عَلَیَّ، وَتَزِیدَ فِیما خَوَّلْتَنِی وَتُضاعِفَهُ أَضْعافاً مُضاعَفَةً»	«و هر نعمت که مرا مرحمت فرمودی از من نگیری و ... بیفزایی»	درخواست تضاعف نعمت و گشایش در کار	جاه مبتنی بر اصول، به‌جای تحلیل رفتن، برکت‌آفرین است؛ گشایش در امور، افزایش اعتماد عمومی و توان اثرگذاری	پویایی و برکت جاه	متوسط به بالا
۱۱	«وَقَلْبِی عَطُوفاً عَلَی أَوْلِیائِکَ»	«دلی مهربان بر دوستانت»	درخواست قلب مهربان نسبت به بندگان/دوست ان خدا	قلب رحیم و عطوف نسبت به مردم؛ مدیریت خدمت‌گزارانه و پرهیز از بی‌تفاوتی بوروکراتیک	جوهره درونی جاه	بالا
۱۲	«اللّهُمَّ هذِهِ حاجاتِی عِنْدَکَ وَقَدِ اسْتَکْثَرْتُها لِلْؤمِی وَشُحِّی وَهِیَ عِنْدَکَ صَغِیرَةٌ	«پروردگارا ... این حاجت من است ... و نزد تو ... و بر تو آسان است»	درخواست برآورده شدن حاجات از خداوند	تحقق جاه عریض در گرو لطف الهی و توفیق اخلاقی است، نه فقط مهارت فنی؛ اتکای متوازن میان تلاش و توکل	توکل و استعانت الهی	متوسط به بالا

	حَقِیرَةٌ وَعَلَیْکَ سَهْلَةٌ یَسِیرَةٌ»					
...	....	....	.....	....	....	.....

فاز دوم: الگوی آرمانی «جاه عریض» در مدیریت دولتی

در فاز دوم، پس از استخراج و اعتبارسنجی دلالت‌ها، مرحله آشنایی با داده‌ها انجام شد. بدین ترتیب که ۲۵ دلالت نهایی با سطح اطمینان «بالا» و «متوسط به بالا» به‌عنوان داده‌های ورودی تحلیل مضمون انتخاب شدند و متن دلالت‌ها همراه با زنجیره استدلالی مربوط به آن‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. در این مرحله، ایده‌های اولیه یادداشت‌برداری شد و واحد تحلیل «مضمون» تعیین گردید.

جدول ۲. مرحله تولید کدهای اولیه

شماره کد	کد اولیه (مفهوم استخراج‌شده)	متن مرتبط (فراز دعا)	یادداشت تحلیلی مختصر
GAH-01	درخواست جاه و منزلت پهناور	«وَ جَاهًا عَرِیضًا»	هسته مرکزی پژوهش. «عریض» بر گستردگی دامنه نفوذ، پذیرش و اثرگذاری مثبت دلالت دارد.
GAH-02	پیوند جاه با مناعت و جلال	«وَجَاهاً عَرِیضاً مَنِیعاً»	جاه واقعی همراه با شکوه مبتنی بر کرامت و بی‌نیازی از تحقیرشدگی است.
GAH-03	جاه به عنوان نعمت الهی	« وَتَرْزُقَنِی... جَاهًا»	منشأ جاه مشروع، لطف و روزی الهی دانسته شده، نه صرف تلاش دنیوی یا زور.
GAH-04	عزت پایدار به عنوان همراه جاه	«عِزًّا بَاقِیًا»	جاه باید منجر به عزتی شود که با تغییر شرایط زوال نیابد. پایدار بودن کلید است.
GAH-05	بی‌نیازی از طلب ذلیلانه	«وَتُغْنِیَنِی بِذلکَ عَنِ الْمَطَالِبِ الْمُنَکَّدَةِ»	دارندگی و جاه باید مدیر را از التماس و وابستگی به ارباب قدرت (رشوه، پارتی) بی‌نیاز کند.
GAH-06	جاه در گرو دوری از حرام	«وَتَصْرِفَ قَلْبِی عَنِ الْحَرَامِ»	سلامت باطن و پرهیز از مال و عمل حرام، پیش‌شرط کسب جاه مشروع است.
GAH-07	مبغوض بودن معصیت برای صاحب جاه	«وَتُبَغِّضَ إِلَیَّ مَعَاصِیَکَ»	جاه دار واقعی نه تنها معصیت نمی‌کند، که از آن بیزار است. این یک انزجار درونی است.
GAH-08	سعه‌صدر به عنوان خصیصه جاه دار	«وَاسِعَ الْحَالِ»	گستردگی ظرفیت روانی برای تحمل مشکلات، شنیدن انتقاد و مدیریت پیچیدگی‌ها.
GAH-09	خوش‌خلقی به عنوان جلوه رفتاری جاه	«حَسَنَ الْخُلُقِ»	جاه با خشونت و تکبر همراه نیست، بلکه با نرمی و احترام در رفتار متجلی می‌شود.
GAH-10	مسئولیت‌پذیری در قبال دین و نفس	«فِی دِینِی وَنَفْسِی»	صاحب جاه در برابر اصول (دین) و عملکرد شخصی (نفس) خود مسئول و پاسخگوست.
GAH-11	جاه به مثابه امانت الهی	«وَتَحْفَظَ ... ما خَوَّلْتَنِی»	اختیارات و موقعیت، "خُوّله" (امانت/موهبت) الهی است که باید حفظ و صیانت شود.
GAH-12	دفاع از جاه در برابر زورگویان	«وَتَقْبِضَ عَنِّی أَیْدِیَ الْجَبَابِرَةِ»	جاه مشروع، مستلزم مقاومت در برابر فشارها و تطمیع صاحبان زور و ثروت است.

GAH-13	فرجام‌نگری و عاقبت‌اندیشی	«وَتَجْعَلَ عاقِبَةَ أَمْرِی مَحْمُودَةً حَسَنَةً سَلِیمَةً»	ملاک نهایی موفقیت جاه، نیکویی و سلامت نتیجه نهایی کار است، نه منافع کوتاه‌مدت.
GAH-14	تضاعف نعمت جاه با حسن اداره	«وَلَا تَنْزِعْ .. وَتُضاعِفَهُ»	اگر جاه به عنوان امانت حفظ شود، نه تنها کم نمی‌شود، که افزایش می‌یابد (افزایش اعتماد عمومی).
GAH-15	مهربانی قلب	«قَلْبِی عَطُوفاً»	بنیان درونی جاه، خضوع در برابر خدا و قانون است، نه غرور ناشی از مقام.
GAH-16	عطوفت نسبت به مردم (اولیاء الله)	«وَعَطُوفًا عَلَی أَوْلِیائِکَ»	جاه دار، نسبت به جامعه تحت مدیریت خود دلسوز و مهربان است. مدیریت خدمت‌گزارانه.
GAH-17	جاه با گشایش در کار	«وَتَرْزُقَنِی مالاً کَثِیراً واسِعاً» (مفهوم ضمنی)	جاه واقعی با برکت و گشایش در امور همراه است، نه تنگ‌نظری و مضیقه.
GAH-18	جاه به عنوان حاجتی که برآوردنش بر خدا آسان است	«وَعَلَیْکَ سَهْلَةٌ یَسِیرَةٌ»	طلب جاه از خدا، نشان‌دهنده اتکای مدیر به مشیت الهی و توکل در کنار تلاش است.
GAH-19	جاه در پرتو عقل کامل	«ارْزُقْنِی عَقْلًا کَامِلًا»	جاه بدون خردورزی، بصیرت و درک عمیق (عقل کامل) خطرناک و ناپایدار است.
GAH-20	جاه همراه با ادب بارع	«وَ أَدَبًا بَارِعًا»	جاه باید با نزاکت، ادب اجتماعی و رعایت شئونات در رفتار و گفتار همراه باشد.
GAH-21	جاه نافع برای صاحبش	«اجْعَلْ ذَلِکَ کُلَّهُ لِی»	جاه باید برای صاحبش سودمند (نافع) باشد، یعنی باعث رشد اخلاقی و اخروی او شود، نه هلاکت.
GAH-22	دوری جاه از رذایل اخلاقی	«بَعِیداً مِنَ الْبُخْلِ وَالْمَنْعِ وَالنِّفاقِ وَالْکِذْبِ وَالْبَهْتِ وَقَوْلِ الزُّورِ»	جاه عریض با بخل، دریغ‌ورزی، دورویی، دروغ، بهتان و زورگویی ناسازگار است. بری‌بودن از این رذایل شرط است.
GAH-23	جاه و محافظت از خانواده و اطرافیان	«وَتَحْرُسَنِی یَا رَبِّ فِی نَفْسِی وَأَهْلِی ... »	مسئولیت جاه دار، شامل صیانت از حریم خصوصی و اطرافیان در برابر سوءاستفاده از مقام است.
GAH-24	جاه و شفقت نسبت به زیردستان	«یَا أَرْحَمَ الرَّاحِمِینَ» (به عنوان صفت مورد طلب)	مدیر جاه‌دار، رحمت و شفقت را از خدا می‌طلبد تا در رفتار با مردم مجری آن باشد.
GAH-25	جاه به عنوان وسیله تقرب الهی	«فِیمَا یُقَرِّبُنِی مِنْکَ»	غایت نهایی جاه و هر نعمتی، تقرب به خداوند است. جاه ابزاری برای خدمت بهتر و عبادت است.

جستجوی مولفه‌ها

در این مرحله، ۲۵ دلالت-کد اولیه بر اساس اشتراکات معنایی و ارتباط مفهومی با یکدیگر مورد بررسی، مقایسه و دسته‌بندی قرار گرفتند تا مولفه‌های فرعی بالقوه شکل گیرند. جدول ۳، فرآیند دسته‌بندی کدهای اولیه به مولفه‌های فرعی و سپس مولفه‌های اصلی را نشان می‌دهد.

جدول ۳. مرحله جستجو و شکل‌گیری مولفه‌ها

مولفه اصلی (سطح یک)	مولفه فرعی (سطح دو)	کدهای تشکیل‌دهنده (از جدول مرحله دوم)	تبیین یکپارچه‌سازی مولفه‌ها
۱. ماهیات و ویژگی‌های ذاتی «جاه عریض»	۱-۱. گستردگی و پایایی	GAH-01 (جاه عریض)، GAH-04 (عزت باقی)	این مولفه بر دو ویژگی ساختاری کلیدی «جاه» تأکید دارد: گستردگی افقی (عریض بودن: نفوذ، پذیرش و اثرگذاری وسیع) و پایداری عمودی (باقی بودن: مقاومت در برابر زوال با تغییر شرایط). این دو در کنار هم، جاه را از مقام‌های محدود و زودگذر متمایز می‌سازند.
	۱-۲. مناعت و کرامت	GAH-02(مناعت و جلال)، GAH- 05 (بی‌نیازی از طلب)	«جاه» همراه با شکوهی است که ناشی از کرامت ذاتی، استقلال رأی و بی‌نیازی از تملق و وابستگی به ارباب قدرت است. این مولفه، مدیر جاه‌دار را در مقابل مدیر وابسته و ذلیل قرار می‌دهد.
	۱-۳. خیریت و برکت‌آفرینی	GAH-14 (تضاعف نعمت)، GAH-17 (گشایش در کار)، GAH-21(نافع بودن)	جاه واقعی، منجر به افزایش خیر، گشایش امور و سودمندی برای صاحب جاه و نظام تحت مدیریتش می‌شود. این یک ویژگی پویاست: جاه خوب اداره‌شده، خود روزبه‌روز تقویت می‌شود.
۲. بنیان‌های اخلاقی و وجودی کسب و حفظ جاه	۲-۱. طهارت باطنی و دوری از رذایل	GAH-06 (دوری از حرام)، GAH-07 (بغض معصیت)، GAH-15 (فروتنی قلب)، GAH-22 (بری از نفاق و کذب)	این مولفه فرعی بر سلامت درونی به عنوان پایه جاه مشروع تأکید دارد. این سلامت شامل: پاکی از حرام، انزجار درونی از گناه، فروتنی اصیل و اجتناب از ریا و دروغ است. جاه بدون این مبانی، غاصبانه یا فاسد است.
	۲-۲. حکمت و ادب در رفتار	GAH-08 (سعه‌صدر)، GAH-09 (حسن خلق)، GAH-19 (عقل کامل)، GAH-20 (ادب بارع)	این مولفه، جلوه‌های عینی و عملی بنیان اخلاقی را نشان می‌دهد. جاه‌دار باید دارای خرد عملی، تحمل بالا، خوش‌خلقی و رعایت ادب و نزاکت در تمام شئون باشد. این‌ها ابزار تحقق «جاه عریض» در میدان عمل هستند.
	۲-۳. رحمت و عطوفت به مثابه رویکرد مدیریتی	GAH-16 (عطوفت بر مردم)، GAH-24 (شفقت نسبت به زیردستان)	جاه، نباید به قساوت و بی‌تفاوتی بینجامد .دلسوزی و مهربانی فعال نسبت به مردم (اولیاء الله) و زیردستان، جوهره رابطهٔ مدیر جاه‌دار با جامعه است. این، مدیریت را از حاکمیت صرف به خدمت‌گزاری تبدیل می‌کند.
۳. مسئولیت‌ها و تعهدات ناشی از دارندگی جاه	۳-۱. امانت‌داری و صیانت از موهبت	GAH-11 (جاه به مثابه امانت)، GAH-23 (محافظت از حریم)	جاه یک «خُلعَه» (امانت/موهبت) الهی است. بنابراین مدیر مسئول حفظ و صیانت از آن در برابر اسراف، سوءاستفاده و تعرض است. این مسئولیت شامل حراست از خود، خانواده و اموال تحت مدیریت در برابر فساد می‌شود.
	۳-۲. مقاومت در برابر فساد و جبّاریت	GAH-12 (دفاع در برابر جبابره)	دارنده جاه مشروع، وظیفه دارد در برابر فشارها، تطمیع‌ها و زورگویی‌های صاحبان ثروت و قدرت نامشروع (جبابره) ایستادگی کند. این، وظیفه‌ای خطیر برای پاسداری از عدالت و حق است.
	۳-۳. فرجام‌نگری و پاسخگویی نهایی	GAH-13 (عاقبت‌اندیشی)	معیار نهایی موفقیت مدیر، نیکویی و سلامت عاقبت کار اوست. این نگاه، مدیر را از تصمیم‌گیری‌های کوتاه‌مدت و نمایشی بازمی‌دارد و او را در برابر تاریخ و قضاوت نهایی مسئول می‌سازد.
۴. غایت و چرایی جاه در منظومه آرمانی مدیریت	۴-۱. جاه به مثابه وسیله تقرب الهی	GAH-25 (وسیله تقرب)	نهایت آرمان جاه‌داری در مدیریت، استفاده از موقعیت و نفوذ برای تقرب به خداوند است. این، هدف غایی را فراتر از موفقیت دنیوی قرار داده و به تمام اقدامات مدیر معنای عبادی می‌بخشد.
	۴-۲. جاه مبتنی بر توکل و طلب از خدا	GAH-03 (نعمت الهی)، GAH-18 (حاجتی آسان بر خدا)	کسب، حفظ و افزایش جاه مشروع، مستلزم توکل و استعانت از خداوند است. این نگاه، مدیر را از اتکای مطلق به توان خود یا حزب‌های سیاسی دور کرده و توازنی میان تلاش مجدانه و توکل برقرار می‌سازد.

	۳-۴. مسئولیت‌پذیری همه‌جانبه	GAH-10 (مسئولیت در قبال دین و نفس)	جاه، پاسخگویی همزمان در دو عرصه را ایجاد می‌کند: عرصه اصول و ارزش‌ها (دین) و عرصه عملکرد و شخصیت فردی (نفس). مدیر نمی‌تواند در یکی قصور کند و در دیگری موفق باشد.

بازنگری مولفه‌ها

در این مرحله، مولفه‌های استخراج‌شده در مرحله سوم (۵ مولفه اصلی و ۱۵ مولفه فرعی مقدماتی) مورد بازبینی دقیق قرار گرفتند. هدف، ارزیابی انطباق این مولفه‌ها با مجموعه کدها و دلالت‌ها و ارائه تصویری منسجم از کل داده‌ها بود. این بازنگری در دو سطح انجام شد: بازنگری در رابطه با کدهای استخراج‌شده و بازنگری در رابطه با کل مجموعه داده. در نتیجه این فرآیند، برخی مولفه‌ها ادغام، تفکیک یا بازتعریف شدند و شبکه نهایی در قالب ۴ مولفه اصلی و ۱۰ مولفه فرعی تثبیت شد. جدول ۴، فرآیند بازنگری، اصلاح و نهایی‌سازی مولفه‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴. مرحله بازنگری و اصلاح مولفه‌ها

مولفه اصلی/فرعی اولیه (از مرحله ۳)	اقدامات بازنگری و اصلاح	مولفه اصلی/فرعی نهایی	توجیه و تحلیل تغییرات
مولفه اصلی ۱: ماهیات و ویژگی‌های ذاتی «جاه عریض»	ادغام و ارتقاء. مولفه‌های فرعی ۱-۱ تا ۳-۱ همگی به توصیف چیستی و مشخصات جاه می‌پردازند. برای ایجاد تمرکز و وضوح بیشتر، بهتر است در یک مولفه اصلی واحد با عنوان روشن‌تر ادغام شوند.	مولفه اصلی ۱: سرشت و شاخص‌های «جاه عریض»	این تغییر، تمرکز را بر هویت‌شناسی (سرشت) و شناسنامه (شاخص‌های عینی) مفهوم جاه قرار می‌دهد. «ماهیات» ممکن است بسیار فلسفی باشد، در حالی که «سرشت و شاخص‌ها» جنبه‌های نظری و عملی را پوشش می‌دهد.
مولفه فرعی ۱-۱: گستردگی و پایایی	تأیید با اصلاح عنوان. محتوا صحیح است اما عنوان می‌تواند گویاتر باشد.	مولفه فرعی ۱-۱: وسعت نفوذ و عزت پایدار	عنوان جدید، مفاهیم «عریض» (وسعت) و «باقی» (پایداری) را به صورت مستقیم‌تر و مرتبط‌تر با مدیریت («نفوذ»، «عزت») بازتاب می‌دهد.
مولفه فرعی ۱-۲: مناعت و کرامت	تأیید. این مولفه به وضوح از داده‌ها استنباط می‌شود و کدهای مرتبط، آن را به خوبی پشتیبانی می‌کنند.	مولفه فرعی ۱-۲: مناعت‌طبع و استقلال	عنوان حفظ شد. «مناعت‌طبع» دقیقاً برابر «ذَا جَلَال» و «استقلال» برابر «غنی عن الطلب» است.
مولفه فرعی ۱-۳: خیریت و برکت‌آفرینی	تأیید با اصلاح عنوان. مفهوم صحیح است اما نیاز به پیوند مستقیم‌تر با مدیریت دارد.	مولفه فرعی ۱-۳: اثرگذاری مثبت و فزاینده	«خیریت و برکت» مفاهیمی عام هستند. «اثرگذاری مثبت» بر نتیجه مدیریتی تأکید دارد و «فزاینده» ترجمه «تضاعف» است. این عنوان کاربردی‌تر است.
مولفه اصلی ۲: بنیان‌های اخلاقی و وجودی کسب و حفظ جاه	تأیید با اصلاح جزئی عنوان. محتوا بسیار قوی و متمایز است. عنوان می‌تواند فعل‌محورتر شود.	مولفه اصلی ۲: مبانی اخلاقی و وجودی جاه‌داری	«بنیان‌های ... کسب و حفظ» حالت ایستا دارد. «مبانی ... جاه‌داری» بر فرآیند و شیوه بودن یک مدیر جاه‌دار تأکید دارد که پویاتر است.
مولفه فرعی ۲-۱: طهارت باطنی و دوری از رذایل	تأیید. مجموعه کدهای مرتبط (GAH-06,07,15,22) به خوبی این مولفه پررنگ و منسجم را می‌سازند.	مولفه فرعی ۲-۱: سلامت درونی و پرهیز از رذایل	«طهارت» ممکن است بار فقهی شدیدی داشته باشد. «سلامت درونی» اصطلاح روان‌شناختی‌تر و مدیریتی‌تر معادل آن است. «پرهیز» فعال‌تر از «دوری» است.
مولفه فرعی ۲-۲: حکمت و ادب در رفتار	بازتعریف و تفکیک. این مولفه دو محور متمایز داشت: شایستگی‌های شناختی-عاطفی (عقل، سعه‌صدر) و	مولفه فرعی ۲-۲: خردورزی و سعه‌صدر	تفکیک، تحلیل را دقیق‌تر می‌کند. «خردورزی» (عقل کامل) و «سعه‌صدر» (وسعت حال) هر دو به قابلیت‌های درونی

	شایستگی‌های ارتباطی (حسن خلق، ادب). بهتر است تفکیک شوند.	مولفه فرعی ۲-۳ (جدید): خوش‌خلقی و نزاکت	مدیریت برمی‌گردند. «خوش‌خلقی و نزاکت» به رفتار بیرونی و ارتباطات اشاره دارد.
مولفه فرعی ۲-۳: رحمت و عطوفت...	تأیید. این مولفه با کدهای GAH-16 و ۲۴ به وضوح حمایت می‌شود و نقش کلیدی در تمایز جاه الهی از جاه استبدادی دارد.	مولفه فرعی ۲-۴: رحمت‌ورزی و دلسوزی	عنوان اصلاح شد تا هماهنگ با عناوین فعل‌محور دیگر باشد. «رحمت‌ورزی» اقدام فعال مدیر را می‌رساند.
مولفه اصلی ۳: مسئولیت‌ها و تعهدات ناشی از دارندگی جاه	تأیید. این مولفه کاملاً متمایز و ضروری است. عنوان گویا است.	مولفه اصلی ۳: تعهدات و مسئولیت‌های نهادینه شده	عنوان حفظ شد. «نهادینه شده» بر این تأکید دارد که این تعهدات، ذاتی مقام و موقعیت (جاه) است، نه سلیقه‌ای.
مولفه فرعی ۳-۱: امانت‌داری و صیانت...	تأیید. هسته مرکزی مسئولیت‌پذیری مدیر است.	مولفه فرعی ۳-۱: حفاظت از امانت و حریم‌ها	عنوان برای پوشش همزمان «امانت عمومی» (GAH-11) و «حریم خصوصی و خانوادگی» (GAH-23) اصلاح شد.
مولفه فرعی ۳-۲: مقاومت در برابر فساد و جبّاریت	تأیید. این مولفه، وجه تهاجمی و فعال مسئولیت‌پذیری را نشان می‌دهد.	مولفه فرعی ۳-۲: ایستادگی در برابر فساد و زور	«فساد و زور» ترجمه روشن‌تر و امروزی‌تری از «جبابره» است. «ایستادگی» بر اقدام مؤکدتر از «مقاومت» دلالت دارد.
مولفه فرعی ۳-۳: فرجام‌نگری و پاسخگویی نهایی	تأیید. این مولفه، وجه آینده‌نگر و حساب‌پس‌ده مسئولیت را پوشش می‌دهد.	مولفه فرعی ۳-۳: عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی	عنوان حفظ شد، چرا که دقیقاً همان مفهوم را منتقل می‌کند.
مولفه اصلی ۴: غایت و چرایی جاه در منظومه آرمانی مدیریت	بازتعریف. این مولفه دو جنبه داشت: نگرش متعالی به جاه (وسیله تقرب) و روش اتکا در جاه (توکل). بهتر است مولفه اصلی بر جنبه اول (غایت) متمرکز بماند و جنبه دوم به عنوان مولفه فرعی زیرمجموعه مبانی (مولفه ۲) انتقال یابد.	مولفه اصلی ۴: غایت متعالی: جاه به مثابه وسیله تقرب (انتقال: «جاه مبتنی بر توکل...» به مولفه ۲)	این بازتعریف، انسجام منطقی بیشتری ایجاد می‌کند .غایت (چرایی نهایی) از روش و نگرش (چگونگی) تفکیک می‌شود. «توکل» بیشتر یک بنیان نگرشی برای کسب و حفظ جاه است تا یک غایت نهایی.
مولفه فرعی ۴-۱: جاه به مثابه وسیله تقرب الهی	ارتقاء. با حذف مولفه فرعی دیگر در این مجموعه، این مولفه به مولفه اصلی ۴ ارتقا می‌یابد.	(ارتقا به مولفه اصلی ۴)	این تغییر، بر اهمیت محوری این نگاه در آرمان‌سازی مدیریت تأکید می‌کند.
مولفه فرعی ۴-۲: جاه مبتنی بر توکل و طلب از خدا	انتقال. این مولفه به مولفه اصلی ۲ (مبانی) انتقال می‌یابد، زیرا بیانگر نحوه مواجهه وجودی مدیر با مقوله جاه است.	مولفه فرعی جدید در مولفه ۲: ۵-۲: توکل و استعانت الهی	«توکل» یک اصل اخلاقی-اعتقادی کلیدی در نحوه مدیریت است. قرارگیری آن در کنار دیگر مبانی (سلامت درونی، خردورزی، رحمت) منطقی است.
مولفه فرعی ۴-۳: مسئولیت‌پذیری همه‌جانبه	انتقال و ادغام. این مولفه بیشتر بیانگر یک نتیجه یا ویژگی مدیر جاه‌دار است تا یک غایت. بهتر است در ذیل مولفه اصلی ۳ (تعهدات) یا حتی به عنوان یک ویژگی ذاتی (مولفه ۱) قرار گیرد. با بررسی مجدد، محتوای آن (مسئولیت در قبال دین و نفس) تحت پوشش مولفه‌های ۱-۲ (سلامت درونی) و ۳-۳ (عاقبت‌اندیشی) قرار می‌گیرد. بنابراین حذف می‌شود.	(حذف به دلیل همپوشانی)	کد GAH-10 را می‌توان در تفسیر مولفه‌های ۱-۲ و ۳-۳ گنجاند. وجود یک مولفه مستقل برای آن ضروری نیست و از اصول پارسیمونی (اقتصاد) در تحلیل تخطی می‌کند.

تعریف و نام‌گذاری مولفه‌ها

در این مرحله، مولفه‌های اصلی و فرعی شناسایی‌شده در مراحل قبلی به صورت نظام‌مند تعریف و

نام‌گذاری نهایی می‌شوند. مدل آرمانی «جاه عریض» مستخرج از دعای عالیه المضامین، در قالب ۴ مولفه اصلی به هم پیوسته و ۱۰ مولفه فرعی همانند جدول ۵ تعریف و تبیین شد. این ساختار منسجم، نه تنها مفهوم مهجور «جاه» را احیا می‌کند، بلکه آن را به یک الگوی عملیاتی ارزشی برای تربیت، گزینش و ارزیابی مدیران دولتی تراز آرمان‌های اسلامی ایرانی تبدیل می‌نماید.

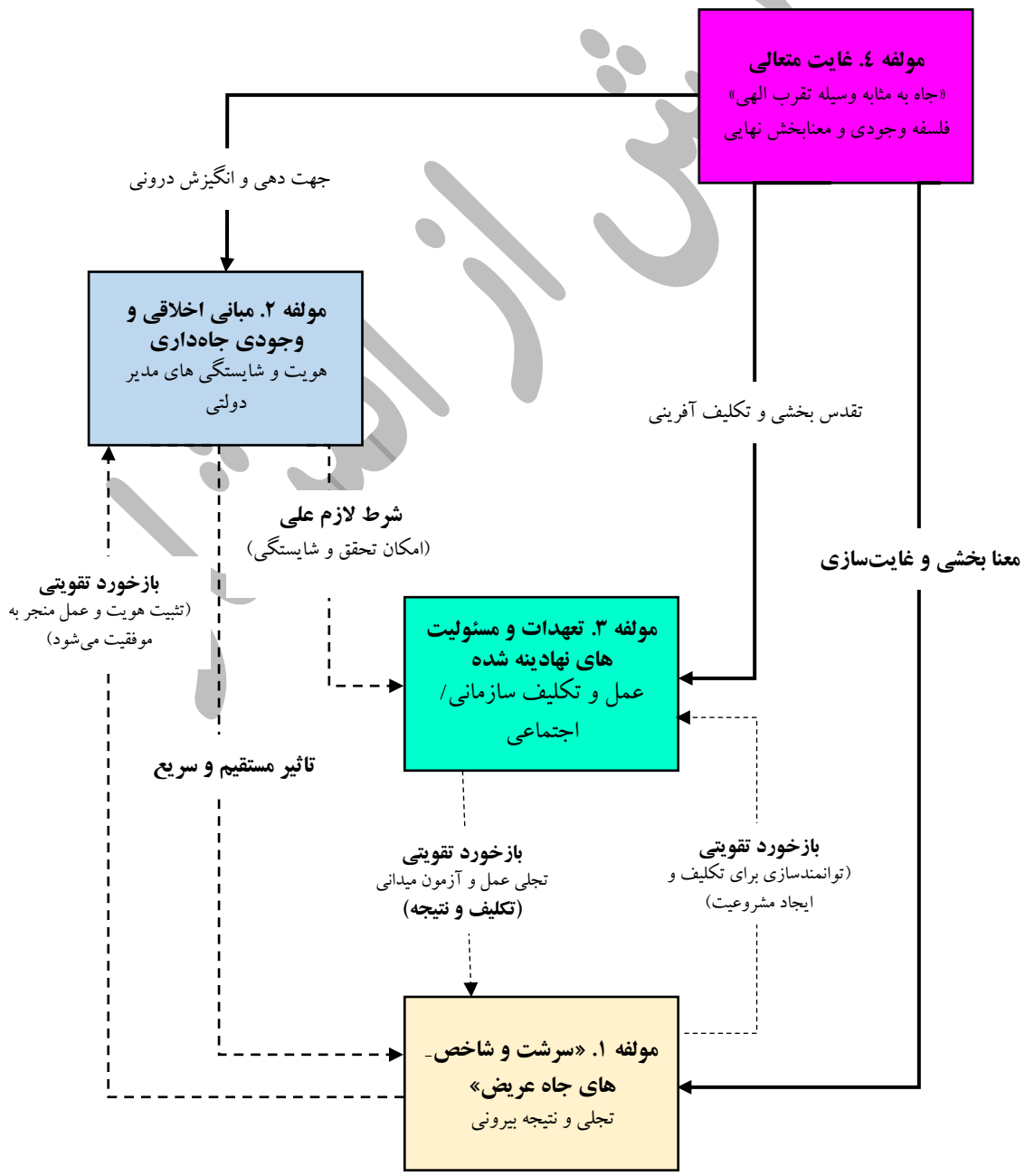
جدول ۵. مرحله تعریف و نام‌گذاری مولفه‌های نهایی

مولفه اصلی	مولفه فرعی	کد شاهد (از جدول ۲)	تعریف و تحلیل مولفه
۱. سرشت و شاخص‌های «جاه عریض» (این مولفه به توصیف هویت، ویژگی‌های ذاتی و نشانه‌های عینی مفهوم «جاه» در منظومه آرمانی مدیریت می‌پردازد.)	۱-۱. وسعت نفوذ و عزت پایدار	GAH-01 (جاه عریض)، GAH-04 (عزت باقی)	این مولفه فرعی بر دو شاخص بنیادین جاه مشروع تأکید دارد: «وسعت» به معنای دامنه وسیع اثرگذاری مثبت، پذیرش اجتماعی و نفوذ نرم در بدنه سازمان و جامعه؛ و «پایداری» به معنای مقاومت عزت و اعتبار مدیر در برابر نوسانات سیاسی، تغییر دولتها و گذر زمان. جاه در این نگاه، امری عمیقاً ریشه‌دار و غیروابسته به موقعیت‌های موقت است.
	۱-۲. مناعت‌طبع و استقلال	GAH-02 (مناعت و جلال)، GAH- 05 (بی‌نیازی از طلب)	این مولفه، استقلال رأی و عمل مدیر را به عنوان یک ویژگی ذاتی جاه برمی‌شمارد. مدیر دارای جاه عریض، به دلیل اتکا به مبانی اخلاقی و الهی، از «طلب» ذلیلانه و وابستگی به شبکه‌های قدرت، ثروت یا حامی‌گری بی‌نیاز است. این استقلال، منجر به حفظ کرامت، تصمیم‌گیری بی‌طرفانه و عدم تمکین در برابر فشارهای ناروا می‌شود.
	۱-۳. اثرگذاری مثبت و فزاینده	GAH-14 (تضاعف نعمت)، GAH-17 (گشایش در کار)، GAH-21 (نافع بودن)	جاه واقعی، یک نعمت پویا و زاینده است. این مولفه فرعی بیان می‌کند که جاه بر پایه اصول اداره‌شده، به جای آنکه تحلیل رود، پیوسته برکت‌آفرین است: موجب گشایش در کارها، افزایش اعتماد عمومی و توسعه پایدار می‌گردد و نتایج آن هم برای صاحب جاه (رشد معنوی) و هم برای نظام تحت مدیریتش سودمند است.
۲. مبانی اخلاقی و وجودی جاه‌داری (این مولفه مجموعه الزامات فردی، اخلاقی و نگرشی را مشخص می‌کند که به عنوان پیش‌شرط و همراه دائم، تحقق و تداوم «جاه عریض» را ممکن می‌سازند).	۲-۱. سلامت درونی و پرهیز از رذایل	GAH-06 (دوری از حرام)، GAH- 07 (بغض معصیت)، GAH-22 (بری از نفاق و کذب)	این مولفه فرعی، طهارت باطن مدیر را اساس جاه مشروع می‌داند. این سلامت درونی شامل: دوری فعال از حرام (مالی، اداری)، انزجار قلبی از گناه و برائت از رذایلی چون نفاق، ریاء و دروغ است. جاه فاقد این مبانی، به فساد و سقوط می‌انجامد.
	۲-۲. خردورزی و سعه‌صدر	GAH- 08 (سعه‌صدر)، GAH- 19 (عقل کامل)	مدیریت جاه‌دار نیازمند قابلیت‌های شناختی و عاطفی متعالی است. «خردورزی» به معنای بهره‌گیری از عقل عملی کامل برای تحلیل مسائل، تشخیص مصلحت و تصمیم‌گیری حکیمانه است. «سعه‌صدر» نیز به ظرفیت روانی بالا برای تحمل انتقاد، مدیریت تعارض و عبور از بحران‌ها بدون تنش‌زدگی اشاره دارد.
	۲-۳. خوش‌خلقی و نزاکت	GAH-09 (حسن خلق)، GAH-20 (ادب بارع)	این مولفه فرعی بر شایستگی‌های ارتباطی و رفتاری مدیر تأکید می‌کند. «حسن خلق» شامل نرمی گفتار، فروتنی در برخورد و مدارا با مردم است. «نزاکت» نیز به رعایت آداب اجتماعی، احترام به شأن مخاطب و پرهیز از هرگونه رفتار تحقیرآمیز اطلاق می‌شود. اینها جاه را از تکبر متمایز می‌سازد.

	۲-۴. رحمت‌ورزی و دلسوزی	GAH-16 (عطوفت بر مردم)، GAH-24 (شفقت نسبت به زیردستان)	مهربانی فعال و دغدغه‌مندی نسبت به رفاه مردم، جوهره رابطه مدیر جاه‌دار با جامعه است. این مولفه، مدیریت را از حالت بوروکراتیک و بی‌تفاوت خارج کرده و به خدمت‌گزاری دلسوزانه تبدیل می‌کند. رحمت، مدیر را به فهم درد مردم و تلاش برای رفع آن ملزم می‌سازد.
	۲-۵. توکل و استعانت الهی	GAH-03 (جاه نعمت الهی)، GAH-18 (حاجتی آسان بر خدا)	این مولفه، نحوه مواجهه وجودی مدیر با مقوله قدرت و مسئولیت را ترسیم می‌کند. بر این اساس، مدیر هم منشأ جاه را لطف الهی می‌داند و هم در حفظ و بکارگیری آن، بر توکل و استعانت از خدا تکیه می‌کند. این نگرش، اتکای متوازن میان تلاش مجدانه مسئولانه و اعتقاد به مشیت الهی برقرار ساخته و از غرور و خودبسندگی جلوگیری می‌کند.
۳. تعهدات و مسئولیت‌های نهادینه شده (این مولفه مجموعه وظایف و تکالیف اجتماعی، سازمانی و حرفه‌ای را مشخص می‌کند که به طور ذاتی و ناگسستنی به دارندگی «جاه» و موقعیت مدیریتی عالی و عریض گره خورده است).	۳-۱. حفاظت از امانت و حریم‌ها	GAH-11 (جاه به مثابه امانت)، GAH-23(محافظت از حریم)	مقام و اختیارات مدیریتی، یک «امانت عمومی» و موهبت الهی تلقی می‌شود. این مولفه، مدیر را موظف می‌دارد تا از این امانت در برابر هرگونه اسراف، سوءاستفاده، حیف و میل و تعرض صیانت کند. این حفاظت، هم شامل بیت‌المال و حقوق عامه است و هم شامل حریم خصوصی خود و خانواده در برابر سوءاستفاده از مقام.
	۳-۲. ایستادگی در برابر فساد و زور	GAH-12 (دفاع در برابر جبابره)	دارنده جاه مشروع، مسئول مقابله فعال و شجاعانه با ساختارها و اشخاص فاسد و زورگو («جبابره») است. این ایستادگی می‌تواند در برابر فشارهای سیاسی، اقتصادی، قومی یا جناحی باشد که قصد تحمیل خواسته‌های ناروا یا تضعیف عدالت را دارند. این، وظیفه خطیر پاسداری از حق و انصاف است.
	۳-۳. عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی	GAH-13 (عاقبت‌اندیشی)	این مولفه فرعی، مدیر را به نگاه بلندمدت و فرجام‌گرا در تصمیم‌گیری و اقدام ملزم می‌سازد. معیار موفقیت، صرفاً نتایج آنی یا اقبال موقت نیست، بلکه «نیکویی و سلامت عاقبت کار» در تاریخ و نزد خداوند است. این نگاه، مستلزم پذیرش مسئولیت اخلاقی و تاریخی در قبال پیامدهای تصمیمات و پاسخگویی نهایی است.
۴. غایت متعالی: جاه به مثابه وسیله تقرب (این مولفه، هدف نهایی و معنای غایی از دارندگی «جاه عریض» در مدیریت را فراتر از اهداف دنیوی و سازمانی قرار داده و آن را در منظومه معنوی و رابطه انسان با خدا تعریف می‌کند)	–	GAH-25 (وسیله تقرب)	این مولفه اصلی، فلسفه نهایی آرمان مدیریتی را بیان می‌دارد: «جاه» و مقام مدیریتی، وسیله‌ای برای «تقرب به خداوند» است .در این نگاه، تمامی ویژگی‌ها، مبانی و تعهدات پیش‌گفته، زمانی معنا می‌یابند که در خدمت این غایت متعالی باشند. موقعیت مدیریت، فرصتی برای عبادت اجتماعی، خدمت به بندگان خدا و تحقق عدالت به عنوان مقدمه قرب الهی است. این نگرش، به کار مدیریت معنای قدسی بخشیده و آن را از حرفه‌ای صرفاً دنیوی متمایز می‌سازد.

شبکه مؤلفه‌های نهایی تعریف شده در جدول ۴، مدل آرمانی «جاه عریض» را در قالب یک معماری چهارلایه و به‌هم‌پیوسته ارائه می‌دهد: لایه غایت‌شناختی (مؤلفه ۴) با محوریت «تقرب الهی» به‌عنوان چارچوب معنابخش و جهت‌دهنده به کل منظومه؛ لایه نگرشی-وجودی (مؤلفه ۲) شامل سلامت درونی، خردورزی و سعه‌صدر، خوش‌خلقی و نزاکت، رحمت‌ورزی و دلسوزی، و توکل و استعانت الهی که پیش‌شرط جاه مشروع است؛ لایه ماهوی-هویتی (مؤلفه ۱) شامل وسعت نفوذ و عزت پایدار، مناعت‌طبع و استقلال، و اثرگذاری مثبت و فزاینده که جاه را از قدرت رسمی به ظرفیتی اخلاقی-مدیریتی ارتقا می‌دهد؛ و لایه تعهدات نهادی-سازمانی (مؤلفه ۳) شامل حفاظت از امانت و حریم‌ها، ایستادگی در برابر

فساد و زور، و عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی که فضایل فردی را به عملکرد سازمانی پیوند می‌زند. در شکل ۱، «غایت متعالی: تقرب الهی» در مرکز قرار دارد و سه لایه دیگر به‌صورت حلقه‌های به‌هم‌پیوسته و با فلش‌های دوسو حول آن سازمان یافته‌اند. این مدل از حالت توصیه‌ای فردمحور فراتر می‌رود و هم نگرش و اخلاق مدیر، هم شاخص‌های ماهوی جاه، هم تعهدات سازمانی و هم غایت معنوی را در یک چارچوب یکپارچه به‌هم پیوند می‌دهد؛ با این حال، آن را باید «چارچوب اولیه» برای بازآرایی گفتمان مدیریتی و توسعه ابزارهای آتی در تربیت، گزینش و ارزیابی مدیران دانست، نه الگویی آماده و اعتبارسنجی‌شده برای اجرا.



شکل ۱. مدل منظومه آرمانی «جاه عریض» در مدیریت دولتی

تحلیل شکاف آرمان-واقعیت و نقشه‌راه تحول

پیش از ورود به تحلیل شکاف، ذکر این نکته روشی ضروری است که این بخش «یافته مستقیم تحلیل مضمون» نیست، بلکه «بحث تفسیری نویسندگان» است. پژوهش حاضر بر تحلیل متن دعای عالیه‌المضامین متمرکز بوده و به‌طور نظام‌مند وضعیت واقعی مدیریت دولتی ایران را بررسی نکرده است. بنابراین، آنچه در ادامه درباره شکاف میان وضع مطلوب و موجود گفته می‌شود، «برداشت تفسیری نویسندگان» بر پایه مطالعات تجربی موجود (از جمله معدنی و قربانی‌زاده، ۱۴۰۲؛ Altowaitee et al., 2022؛ O'Connor & Shahwan, 2024) است، نه یافته این پژوهش. با این تصریح، مدل چهاربعدی «جاه عریض» اگرچه چارچوبی جامع برای آرمان مدیریتی ارائه می‌دهد، اما تحقق آن در نظام اداری کنونی ایران بدون شناخت دقیق شکاف میان وضع مطلوب و موجود ممکن نیست. بررسی تطبیقی مؤلفه‌های مدل با واقعیت‌های عینی مدیریت دولتی نشان می‌دهد که در چهار حوزه کلیدی شکاف عمیقی وجود دارد: «وسعت نفوذ و عزت پایدار» در آرمان با اعتماد عمومی و اثرگذاری فراسازمانی همراه است، در حالی که در عمل تغییرات مکرر مدیریتی و نبود تداوم سیاست‌ها، این مؤلفه را تضعیف می‌کند؛ «مناعت‌طبع و استقلال» که در آرمان به معنای برائت از شبکه‌های قدرت است، در واقعیت با وابستگی به جریانات سیاسی و رانت‌خواری روبروست؛ «ایستادگی در برابر فساد» که در آرمان به اقدام شجاعانه و افشاگرانه تعبیر می‌شود، در عمل با مصلحت‌اندیشی و سکوت در برابر تخلفات جایگزین گردیده است؛ و «عاقبت‌اندیشی» که در آرمان بر تصمیم‌گیری بلندمدت و فرجام‌گرا تأکید دارد، در عمل به رویکردی کوتاه‌مدت و نمایشی بدل شده است. ریشه‌یابی این شکاف نشان می‌دهد که عوامل ساختاری (تمرکزگرایی و نبود شایسته‌سالاری)، فرهنگی (غلبه گفتمان فنسالاری بر ارزش‌محوری) و نهادی (نبود سازوکارهای نظارت کیفی) در تداوم آن نقش دارند (همان منبع.)

تعریف عملیاتی و شاخص‌های قابل‌سنجش «جاه عریض»:

به منظور تبدیل مدل مفهومی به الگویی کاربردی در مدیریت دولتی، شاخص‌های عینی و قابل‌اندازه‌گیری برای هر بعد از «جاه عریض» در جدول زیر پیشنهاد می‌گردد. این شاخص‌ها می‌تواند مبنای طراحی نظام‌های تربیت، گزینش و ارزیابی مدیران قرار گیرد. شاخص‌های ارائه‌شده در جدول ۶،

یافته مستقیم تحلیل مضمون یا مستقیماً استخراج‌شده از متن دعا نیستند؛ بلکه «پیشنهاد اولیه نویسندگان» برای عملیاتی‌سازی مؤلفه‌های مدل‌اند. همچنین باید میان سه سطح «نشانه» (دلالت مفهومی متن)، «رفتار قابل مشاهده» (آنچه در عمل می‌توان دید) و «شاخص اندازه‌گیری» (سنجه کمّی) تمایز قائل شد. برخی شاخص‌های پیشنهادی در جدول ۶ ممکن است به‌جای سنجش خود مؤلفه، تحت‌تأثیر موقعیت سازمانی یا عوامل محیطی قرار گیرند (برای نمونه، «تعداد پرونده‌های فساد پیگیری‌شده» لزوماً نشان‌دهنده ایستادگی اخلاقی مدیر نیست و می‌تواند به حجم تخلفات یا اختیارات سازمانی وابسته باشد). بنابراین، این شاخص‌ها را باید فرضیه‌های سنجش و نقطه شروع عملیاتی‌سازی تلقی کرد، نه سنجه‌های نهایی و اعتبارسنجی‌شده؛ طراحی و اعتبارسنجی آنها نیازمند فرآیند روش‌شناختی مستقل (مانند دلفی خبرگان، آزمون روایی محتوایی و پایایی در محیط سازمانی) است که به پژوهش‌های آینده واگذار می‌شود.

جدول ۶. پیشنهادهای اولیه برای شاخص‌های قابل‌سنجش «جاه عریض» در محیط سازمانی

بعد مدل	مؤلفه کلیدی	نمونه‌ای از شاخص‌های قابل‌سنجش
سرشت جاه	وسعت نفوذ	دامنه تأثیرگذاری فراسازمانی، تعداد ذینفعان کلیدی خارج از سازمان، ماندگاری اعتبار پس از تغییر سمت
	مناعت‌طبع	نرخ رد پیشنهادهای غیراخلاقی، استقلال رأی در شوراها، شفافیت در ارتباطات سیاسی-اقتصادی
	اثرگذاری فزاینده	ضریب تکثیر ابتکارات موفق، رشد سرمایه اجتماعی سازمان، توسعه ظرفیت کارکنان
مبانی اخلاقی	سلامت درونی	ثبات رفتاری در بحران، شفافیت مالی شخصی، گزارش‌های مثبت همکاران از صداقت
	خردورزی و سعه‌صدر	کیفیت تحلیل‌های راهبردی، تحمل پذیری انتقادات، تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد
	خوش‌خلقی و نزاکت	نرخ رضایت ذینفعان از تعامل، رعایت ادب در مکاتبات رسمی، میانگین زمان پاسخگویی به شکایات
	رحمت‌ورزی و دلسوزی	میزان توجه به مشکلات محرومان، دفاع از حقوق شهروندان، تعداد طرح‌های رفاهی تصویب‌شده
	توکل و استعانت الهی	استناد به مبانی ارزشی در تصمیم‌گیری، حفظ آرامش در بحران، ثبت مراجعهٔ مستمر به مشاوره‌های معنوی
تعهدات نهادینه	حفاظت از امانت	نرخ کشف و گزارش تخلفات، صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی، شفافیت در مناقصات
	ایستادگی در برابر فساد	تعداد پرونده‌های فساد پیگیری‌شده، حمایت از افشاگران، مستندسازی فشارهای ناروا
	عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی	ارزیابی بلندمدت پروژه‌ها، مستندسازی توجیه تصمیمات، نرخ موفقیت پروژه‌های کلان در بازه‌های ۵ ساله

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پس از اجرای پنج مرحله نخست تحلیل مضمون بر مبنای مدل براون و کلارک (۲۰۰۶)، مرحله ششم (تولید گزارش نهایی) در بخش نتیجه‌گیری انجام شد. در این مرحله، دلالت‌های برآمده از دعای عالیه‌المضامین به روایتی منسجم و شبکه‌ای از مؤلفه‌ها تبدیل شد و الگویی چهارلایه، به‌هم‌پیوسته و بومی در قالب چهار مضمون اصلی و ده مضمون فرعی سازمان یافت. گزارش نهایی نشان می‌دهد مفاهیم اخلاقی و اعتقادی دعای عالیه‌المضامین چگونه می‌توانند مبنای طراحی فرآیندها، خط‌مشی‌ها و رفتارهای سازمانی در تحقق آرمان مدیریت دولتی قرار گیرند. در ادامه، هر مؤلفه با استناد به شواهد متنی دعا تبیین می‌شود.

۱. مؤلفه اصلی اول: سرشت و شاخص‌های «جاه عریض»: مؤلفه نخست، بنیادی‌ترین لایه الگو و بازتعریف‌کننده هویت و ماهیت «جاه» در مدیریت آرمانی است. در این نگاه، جاه نه قدرت رسمی و مقام ظاهری، بلکه ظرفیتی اخلاقی-مدیریتی است که سه شاخص بنیادین دارد: نخست، وسعت نفوذ و عزت پایدار که با عبارت «وَ جَاهًا عَرِيضًا» و درخواست «عِزًّا بَاقِيًا» ترسیم می‌شود و به معنای دامنه وسیع اثرگذاری مثبت، پذیرش اجتماعی فراگیر و مقاومت اعتبار مدیر در برابر نوسانات سیاسی و زوال زمانه است؛ دوم، مناعت‌طبع و استقلال که با پیوند به عبارت «وَ جَاهًا عَرِيضًا مَنِيعًا» و «وَ تَغْنِينِي بِذَلِكَ عَنِ الطَّلَبِ» استقلال رأی و عمل مدیر را ترسیم می‌کند و او را از طلب ذلیلانه و وابستگی به شبکه‌های قدرت بی‌نیاز می‌سازد؛ و سوم، اثرگذاری مثبت و فزاینده که بر اساس فرازهای مرتبط با گشایش رزق و برکت، جاه را به‌عنوان نعمتی پویا و زاینده تصویر می‌کند که به جای تحلیل رفتن، موجب گشایش در امور، افزایش اعتماد عمومی و توسعه پایدار می‌شود. این سه شاخص، «جاه» را از قدرت رسمی و مقام ظاهری متمایز کرده و آن را به ظرفیتی اخلاقی-مدیریتی ارتقا می‌دهد.

۲. مؤلفه اصلی دوم: مبانی اخلاقی و وجودی جاه‌داری: مؤلفه اصلی دوم، با پنج مؤلفه فرعی، مجموعه‌ای از فضایل و قابلیت‌های فردی را برای مدیر جاه‌دار تجویز می‌کند: نخست، سلامت درونی و پرهیز از رذایل با استناد به درخواست‌های «وَ تَصْرِفَ قَلْبِي عَنِ الْحَرَامِ» و «وَ تَبْغَضَ إِلَيَّ مَعَاصِيَكَ» که طهارت باطن را اساس جاه مشروع می‌داند و شامل دوری فعال از حرام، انزجار قلبی از گناه و پاکی از رذایلی چون ریا و دروغ است؛ دوم، خردورزی و سعه‌صدر با درخواست «أَرْزُقْنِي عَقْلًا كَامِلًا» و «وَاسِعَ الْخَالِ» که بر نیاز مدیر جاه‌دار به قابلیت‌های شناختی و عاطفی متعالی تأکید دارد؛ سوم، خوش‌خلقی و نزاکت با عبارت‌های «حُسْنَ الْخُلُقِ» و «أَدَبًا بَارِعًا» که شایستگی‌های ارتباطی و رفتاری مدیر را برجسته می‌کند؛ چهارم، رحمت‌ورزی و دلسوزی با درخواست «وَ عَطُوفًا عَلَى أَوْلِيَائِكَ» که مهربانی فعال و دغدغه‌مندی نسبت به رفاه مردم را جوهره رابطه مدیر جاه‌دار با جامعه می‌داند؛ و پنجم، توکل و استعانت الهی با توجه به اینکه جاه، «رزق» و «نعمت» الهی دانسته شده و برآوردن آن بر خدا «سَهْلَةً يَسِيرَةً» شمرده می‌شود، که نحوه مواجهه وجودی مدیر با قدرت را ترسیم می‌کند و اتکای متوازنی بین تلاش

مجدانه مسئولانه و توکل بر خدا برقرار می‌سازد. این پنج مبانی، پیش‌شرط و همراه دائم تحقق جاه مشروع‌اند و بدون آنها، سایر لایه‌ها شکننده و آلوده خواهند بود.

۳. مؤلفه اصلی سوم: تعهدات و مسئولیت‌های نهادینه‌شده: مؤلفه اصلی سوم با چرخش تمرکز از سطح فرد به سازمان، سازوکارهای نهادی مسئولیت‌پذیری را مشخص می‌سازد: نخست، حفاظت از امانت و حریم‌ها با استناد به «وَ تَحْفَظَ ... مَا خَوَّلْتَنِی» که مقام و اختیارات مدیریتی را یک «امانت عمومی» الهی تلقی می‌کند و مدیر را موظف می‌سازد از این امانت در برابر هرگونه اسراف، سوءاستفاده و تعرض صیانت کند؛ این حفاظت هم شامل بیت‌المال و حقوق عامه است و هم شامل حریم خصوصی خود و خانواده. دوم، ایستادگی در برابر فساد و زور با درخواست «وَ تَقْمَعَ عَنِّی أَیْدِیَ الْجَابِرَةِ» که مدیر را موظف به مقابله فعال و شجاعانه با ساختارها و اشخاص فاسد و زورگو می‌داند و این ایستادگی را وظیفه پاسداری از عدالت در برابر فشارهای ناروای سیاسی، اقتصادی و جناحی معرفی می‌کند. و سوم، عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی با درخواست «وَ تَجْعَلَ عَاقِبَةَ أَمْرِی مَحْمُودَةً حَسَنَةً سَلِیمَةً» که مدیر را به نگاه بلندمدت و فرجام‌گرا ملزم می‌سازد و معیار موفقیت را نیکویی و سلامت نتیجه نهایی کار در ترازوی تاریخ و قضاوت الهی می‌داند. بدین‌سان، این مؤلفه فضایل فردی را به عملکرد سازمانی پیوند می‌زند و جاه را از سطح فردی به سطح نظام اداری منتقل می‌کند.

۴. مؤلفه اصلی چهارم: غایت متعالی: جاه به‌مثابه وسیله تقرب: مؤلفه اصلی چهارم، به‌عنوان فلسفه کلان حاکم بر تمامی مؤلفه‌های دیگر عمل می‌کند. هسته آن در فراز «فَیَقًّا یُقَرِّبَنِی بِمِثْلِکَ» تبیین شده است. بر این اساس، «جاه» و مقام مدیریتی وسیله‌ای برای «تقرب به خداوند» است و تمامی ویژگی‌ها، مبانی و تعهدات پیش‌گفته زمانی معنا می‌یابند که در خدمت این غایت قرار گیرند. موقعیت مدیریت، فرصتی برای عبادت اجتماعی، خدمت به بندگان خدا و تحقق عدالت به عنوان مقدمه قرب الهی است. این نگرش، به کار مدیریت معنای قدسی بخشیده و آن را از حرفه‌ای صرفاً دنیوی و قدرت‌محور متمایز می‌سازد. این مؤلفه، توجیهی معنوی برای تمامی مؤلفه‌های دیگر فراهم می‌آورد و مدل را از یک «الگوی مدیریتی موفق» صرف به یک «منظومه معنوی عمل‌گرا» ارتقا می‌دهد.

الگوی ارائه‌شده اگرچه از متنی دینی استخراج شده است، اما به‌طور خاص برای مسئله «آرمان مدیریت دولتی در ایران» تدوین شده و در هر یک از چهار لایه، تمایزات و کاربردهای مشخصی برای این بافت دارد. در ادامه، این تمایزات به‌صورت نظام‌مند تبیین می‌شود.

۱. لایه ماهوی-هویتی (سرشت و شاخص‌های جاه عریض): در سازمان دولتی، «جاه» نه قدرت رسمی و نه مقام سازمانی، بلکه اعتبار و ظرفیتی اخلاقی-مدیریتی است که از مرزهای سازمان فراتر می‌رود. «وسعت نفوذ» در این بافت به معنای دامنه اثرگذاری مثبت بر ذی‌نفعان متعدد (شهروندان، همکاران، نهادهای ناظر) است؛ «عزت پایدار» به مقاومت اعتبار مدیر در برابر تغییرات سیاسی و فساد اشاره دارد؛

«مناعت‌طبع» به بی‌نیازی از رانت و وابستگی به شبکه‌های قدرت؛ و «اثرگذاری فزاینده» به برکت‌آفرینی جاه مبتنی بر اصول در گشایش امور و افزایش اعتماد عمومی. در بافت دولتی، این شاخص‌ها مبنای طراحی نظام گزینش و ارزیابی مدیران قرار می‌گیرند.

۲. لایه مبانی اخلاقی-وجودی (فضایل و قابلیت‌های مدیر): در سازمان دولتی، مدیر جاه‌دار باید واجد سلامت درونی (پرهیز از رشوه، تبعیض و دروغ)، خردورزی (تحلیل عمیق مسائل و تصمیم‌گیری حکیمانه)، سعه‌صدر (تحمل انتقاد و مدیریت تعارض)، خوش‌خلقی و نزاکت (ارتباط محترمانه با ارباب رجوع)، رحمت‌ورزی (دغدغه‌مندی نسبت به رفاه مردم)، و توکل و استعانت الهی (اتکای متوازن میان تلاش و توکل) باشد. این فضایل، پیش‌شرط رفتار مسئولانه مدیر در مواجهه با چالش‌های پیچیده اداره عمومی است.

۳. لایه تعهدات نهادی-سازمانی (مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی): در سازمان دولتی، تعهدات نهادی شامل حفاظت از بیت‌المال و حقوق عامه (امانت‌داری)، ایستادگی فعال در برابر فساد و زور (مقابله با رانت، فشارهای سیاسی و جناحی)، و عاقبت‌اندیشی و پاسخگویی (نگاه بلندمدت به پیامدهای تصمیمات) است. این تعهدات، پل میان فضایل فردی و عملکرد سازمانی هستند و مشروعیت نظام اداری را تقویت می‌کنند.

۴. لایه غایت‌شناختی (تقرب الهی): در بافت دولتی، این لایه به کل منظومه جهت می‌دهد: خدمت به مردم، عبادت اجتماعی و مقدمه قرب الهی است؛ جاه و مقام مدیریتی، امانت و وسیله‌ای برای خدمت به بندگان خدا و تحقق عدالت است. این نگرش، به کار مدیریت معنای قدسی بخشیده و آن را از حرفه‌ای صرفاً دنیوی و قدرت‌محور متمایز می‌سازد.

این تمایزات نشان می‌دهد که الگوی مستخرج از دعای عالیه‌المضامین، نه یک مدل عام، بلکه یک الگوی بومی و مختص بافت سازمان‌های دولتی ایران است که در آن، مشروعیت نظام اداری، اعتماد عمومی و ادای حق شهروندان، محور اصلی آرمان مدیریتی محسوب می‌شود.

پژوهش حاضر با دلالت‌پژوهی و تحلیل مضمون، الگوی بومی و چهارلایه از دعای عالیه‌المضامین برای آرمان مدیریت دولتی ارائه کرد؛ الگویی که آرمان مدیریتی را ریشه‌دار در نگرش، مبانی اخلاقی، تعهدات نهادی و غایت معنوی می‌داند. ماهیت اکتشافی و نبود آزمون تجربی، تعمیم‌پذیری آن را محدود کرده و اعتبارش را بر غنای توصیفی و شواهد متنی استوار ساخته است؛ از این رو چارچوبی قابل بازبینی و بومی‌سازی است، نه نسخه‌ای نهایی. یافته‌ها مؤلفه‌های مطالعات پیشین مانند امانت‌داری، عدالت، پاسخگویی و مبارزه با فساد را تأیید و در قالب‌های عینی‌تری چون استقلال رأی، ایستادگی فعال در برابر

فساد و عاقبت‌اندیشی بازتعریف می‌کند. تمایز اصلی، پشتوانه اعتقادی است: جاه‌داری نه صرفاً یک شایستگی اداری، بلکه تکلیفی دینی-اخلاقی برخاسته از امانت‌داری و مسئولیت در قبال حق‌الناس است که انگیزه‌ای درونی و پایدار می‌آفریند و فراتر از کنترل بیرونی و مشوق مادی عمل می‌کند.

برخلاف پژوهش‌های پیشین درباره اصول کلی مدیریت اسلامی، این مطالعه با تمرکز بر آرمان مدیریت دولتی، شکاف نظریه و عمل را کاهش می‌دهد: امانت‌داری در سطح خُرد به حفاظت از بیت‌المال و حریم‌ها، در سطح میانی به استقلال رأی و ایستادگی در برابر فساد، و در سطح کلان به فرهنگ پاسخگویی و عاقبت‌اندیشی ترجمه می‌شود. در حالی که پژوهش‌های کیفیت خدمات و مدیریت شکایات عمدتاً به بخش خصوصی پرداخته‌اند، نوآوری این تحقیق انتقال این مفاهیم به سازمان‌های دولتی و رابطه شهروند-دولت است؛ بافتی که در آن «جاه به‌مثابه طرفیت اخلاقی-مدیریتی گسترده» (مؤلفه ۱) و «غایت تقرب الهی» (مؤلفه ۴) وزن اخلاقی و معنوی می‌یابند و تأکید بر تعهدات نهادی (مؤلفه ۳) پاسخگوی نیاز مدیریت تغییر در ادارات بزرگ دولتی است. بارزترین تمایز الگو، تأکید قاطع بر لایه ماهوی-هویتی (مؤلفه ۱) و غایت‌شناختی (مؤلفه ۴) است؛ زیرا مدل‌های رایج عمدتاً بر سازوکارها، کنترل بیرونی و سنجش نتایج تأکید می‌کنند، اما الگوی دعای عالیه‌المضامین انگیزه درونی حاصل از امانت‌داری و حضور در محضر الهی و تکلیف اخلاقی برخاسته از حق‌مداری را محرک اصلی رفتار اخلاقی، پاسخگو و مراجع‌محور می‌داند؛ خوانشی که مدیریت دولتی را از فرآیندی صرفاً اداری به سلوک اخلاقی-اجتماعی ارتقا می‌دهد و هم‌زمان کارایی سازمانی، مشروعیت و اعتماد عمومی را تقویت می‌کند.

بر پایه یافته‌ها، پیشنهادها عبارت‌اند از: بازتعریف خدمت به‌مثابه عبادت و امانت الهی در آموزش ضمن خدمت (مؤلفه‌های ۱ و ۴)؛ آموزش خردورزی، سعه‌صدر و رحمت‌ورزی (مضمون ۲)؛ استقرار چرخه رسمی عاقبت‌اندیشی شامل ثبت پیامدهای بلندمدت تصمیمات و پاسخگویی نهادی (مؤلفه ۳)؛ نظارت بر شفافیت مالی، پاک‌دستی و شاخص‌های اخلاقی و مراجع‌محور در ارزیابی (مؤلفه‌های ۲ و ۳)؛ حمایت روانی، پیشگیری از فرسودگی و توانمندسازی کارکنان (مؤلفه ۲)؛ و تغییر فرهنگ سازمانی از قدرت‌محوری به خدمت‌محوری و از پنهان‌کاری به یادگیری از نقد و تلقی شکایت به‌عنوان فرصت بهبود. این مطالعه نخستین گام در به‌کارگیری دلالت‌پژوهی برای استخراج الگوهای مدیریتی از متون دینی است؛ پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده با روش‌های کمی و کیفی، این الگو را در سازمان‌های دولتی آزمون کنند و اثربخشی آن را بر اعتماد عمومی، مشروعیت نظام اداری و کاهش فساد بسنجند. همچنین مقایسه

تطبیقی آن با الگوهای برگرفته از سایر متون دینی (نهج‌البلاغه، قرآن و بحارالأنوار) و مدل‌های رایج مدیریت دولتی می‌تواند به غنای ادبیات بومی کمک کند.

محدودیت اصلی پژوهش، ماهیت کیفی و تفسیری آن است که تعمیم آماری را محدود کرده و اعتبار یافته‌ها را بیشتر بر غنای توصیفی و شواهد متنی استوار می‌سازد. الگو از متون اسلامی-شیعی استخراج شده و کاربست کامل آن در بافت‌های متفاوت نیازمند بومی‌سازی است؛ هرچند اصولی چون امانت‌داری، عدالت و پاسخگویی جهان‌شمول‌اند. همچنین، استناد انحصاری به دعای عالیه‌المضامین و عدم آزمون تجربی، یافته‌ها را نظری و پیشنهادی می‌سازد و اجرایی‌سازی، نهادینه‌سازی و سنجش اثربخشی آن به پژوهش‌های عملیاتی بیشتری نیاز دارد. با این حال، پژوهش نشان داد دعای عالیه‌المضامین ظرفیت بالایی برای غنی‌سازی مدیریت دولتی با رویکردی بومی و ارزش‌محور دارد؛ الگوی ارائه‌شده می‌تواند چارچوبی برای سیاست‌گذاران، مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی در جهت تحقق اداره عمومی اخلاق‌محور و کرامت‌محور باشد.

منابع

ابن‌طاووس، علی بن موسی. (۱۴۱۷ق). مصباح الزائر (مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام لإحیاء التراث، محقق). مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام لإحیاء التراث.

دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۹۵). روش‌شناسی مطالعات دلالت پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان‌ها، تعاریف، اهمیت، رویکردها و مراحل اجرا. روش شناسی علوم انسانی، ۲۲(۸۶)، ۳۹-۷۱.

خضری، محمد و احمدی طباطبایی، سید محمدرضا . (۱۴۰۴). درآمدی بر سیاستگذاری عمومی در جمهوری اسلامی با رویکرد فقهی. سیاستگذاری عمومی. ۱۱ (۱)، ۱۳۳-۱۱۵.

شاهی، الناز.، محمدی‌زاده، چنگیز.، و صفاریان‌همدانی، سعید. (۱۴۰۴). طراحی و اعتبارسنجی الگوی تمدن سازمانی با رویکرد دستیابی حکمرانی خوب در سازمان‌های دولتی خدمت‌محور شهر تهران. توسعه فردی و تحول سازمانی, ۳(۳)، ۱۵-۱.

شیرازی، اسکندر. (۱۴۰۴). طراحی الگوی سازمانی دولت خدمتگزار مبتنی بر حکمرانی متعالی در بخش دولتی، دین پژوهشی و کارآمدی، ۵(۲)، ۱۳۸-۱۱۳.

قمی، شیخ عباس .(۱۳۸۵). کلیات مفاتیح الجنان با ترجمه فارسی درشت خط. انتشارات بنفشه.

معدنی، جواد و قربانی زاده، وجه الله . (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی مسائل مدیریت دولتی در جمهوری اسلامی ایران. پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۶ (۶۰). ۹۶-۶۷.

Abbasi, E. (2025). Political challenges and crisis management in the Islamic Republic of Iran: A comprehensive analysis. *Discover Global Society*, 3(1), 1–13. https://doi.org/10.1007/s44282-025-00247-9

Altowaitee, M., Abdulai, A. M., & Islam, M. N. (2022). Islamic Republic of Iran. In M. Önder, I. N. Nyadera, & M. N. Islam (Eds.), *The Palgrave handbook of comparative public administration* (pp. 537–565). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-1208-5_19

Ben Ismail, A. (2025). Public Leadership: Theoretical Approach. *The Arab Journal of Administration*, *45*(4), 223–238. https://doi.org/10.21608/aja.2024.300231.1670

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3 (2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. Educational and Psychological Measurement, 20(1), 37–46. https://doi.org/10.1177/001316446002000104

Danaeifard, Hassan. (2016). Methodology of Implication Studies (Dalālat-pazhūhī) in Social Sciences and Humanities: Foundations, Definitions, Significance, Approaches, and Implementation Steps. Methodology of Social Sciences and Humanities, 22(86), 39–71. https://method.rihu.ac.ir/article_1148.html (in Persian)

Drechsler, W., Kattel, R., & Chafik, S. (2024). Islamic public administration and Islamic public value: Towards a research agenda. *Public Policy and Administration, 39*(4), 608–624. https://doi.org/10.1177/09520767231201799

Fathi, B., Rahimi, G., & Nejhad Haji Ali Irani, F. (2024). Modeling the development of smart government in Iranian public sector institutions. *Journal of Resource Management and Decision Engineering, 3*(4), 45–62. https://doi.org/10.61838/kman.jrmde.3.4.5

Ghommi, A. (2006). *Koliyat Mafatih al-Janan ba tarjomeh Farsi dorost khat* [The complete Mafatih al-Janan with Persian large font translation]. Banafsheh. (in Persian)

Hemmat, Z., Mehraeen, M., & Fattahi, R. (2023). A contextual topic modeling and content analysis of Iranian laws and regulations. *arXiv Preprint*. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17157.93922

Hunter, L. Y., Meares, W. L., Ginn, M. H., & Hatcher, W. (2025). Public administration, local and regional governance, and domestic terrorism. *Public Administration Review*, 85(6), 1804–1839. https://doi.org/10.1111/puar.13938

Ibn Tawus, A. b. M. (1417 AH). Misbah al-za'ir [The Lamp of the Visitor]. Mu'assasat Al al-Bayt li-Ihya' al-Turath. (in Arabic).

Jormand, M. (2024). *Representation of collaborative governance in non-Western contexts: Evidence from Iran* (Master's thesis). Leiden University. https://studenttheses.universiteitleiden.nl/

Kay, A. (2024). The changing traditions of Islamic public administration: observing processes of collision, absorption and adaptation. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, *46*(1), 13–30. https://doi.org/10.1080/23276665.2023.2275283

Khezri, M., & Ahmadi Tabatabaei, S. M. R. (2025). An introduction to public policy in the Islamic Republic with a jurisprudential approach. *Siyasatgozari-e Omumi*, 11(1), 115–133 (in Persian). https://doi.org/10.22059/jppolicy.2025.101195

Khodadadi, B. (2025). Public Interest (Maslahat) in Shiʿi Theocracy: Implications for Legal and Political Decision-Making. *Iranian Studies*.58(3):490-525. https://doi.org/10.1017/irn.2025.22

Lumina, I., & Mohammady, M. (2025). The academic field of Islamic public administration: Theory and practice during the last half-century. In W. Drechsler (Ed.), *Islamic public*

value (pp. 54–67). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781035333646.00011

Ma'dani, J., & Ghorbanizadeh, V. (2023). Identifying and prioritizing public administration issues in the Islamic Republic of Iran. *Pazhuhesh-haye Modiriyat-e Omumi*, 16(60), 67–96 (in Persian). https://doi.org/10.22111/jmr.2022.41044.5691

Mousavi Nezhadbanam, S. S., Banihashemi, M., Keshishyan Siraki, G., & Khodaverdi, H. (2025).
The impact of local governance models on national unity in Iran. *Interdisciplinary Studies in Society, Law, and Politics, 4*(4), 112–129. https://doi.org/10.61838/kman.isslp.4.4.12

Noori, R., & Mohamadhossein, H. (2021). Toward Islamic-Iranian public administration theory: A comparative historical study. *Public Policy and Administration*, 20(4), 543-558. https://doi.org/10.13165/VPA-21-20-4-14

O'Connor, K., & Shahwan, U. (2024). Religion and representative bureaucracy: Does religion guide administrative discretion? *Public Policy and Administration*, *39*(4), 588-607. https://doi.org/10.1177/09520767241254869

Ongaro, E., & Tantardini, M. (2025). The contribution of the Islamic public value project to a research programme on the relationship between religion and public administration. In: Drechsler, Wolfgang; Chafik, Salah and Kattel, Rainer eds. *Islamic Public Value: Theory, Practice, and Administration of Indigenous Cooperative Institutions.* Political Science and Public Policy 2025. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, pp. 359–368. DOI: https://doi.org/10.4337/9781035333646.00029

Oztig, L. I., Ozturk, A. E., & Adisonmez, U. C. (2025). Faith and force: imposition, dissemination, and transnationalization of religion in Türkiye and Iran. *Policy Studies*, 1–22. https://doi.org/10.1080/01442872.2025.2559823

Rezaei Qadi, M., & Alavian, M. (2022). Evaluation of public policy in the Islamic Republic of Iran based on the theory of good governance. *International Journal of Health Sciences, 6*(S7), 6527–6548. https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS7.13638

Saleem, R. M. A. (2023). Is there a distinct Islamic public administration? *Forman Journal of Social Sciences, 3*(1), 1–40. https://doi.org/10.32368/FJSS.20230209

Samier, E. (2017). Islamic public administration tradition: historical, theoretical and practical dimensions. *Administrative Culture*, *18*(1), 53-71. https://pure.strath.ac.uk/ws/portalfiles/portal/72088860/Samier_AC_2017_Islamic_public_administration_tradition_historical_theoretical.pdf

Shahee, A., Mohammadizadeh, C., & Safarian Hamadani, S. (2025). Design and validation of an organizational civilization model with the approach of achieving good governance in service-oriented public organizations of Tehran. *Tose-e Fardi va Tahavol-e Sazmani*, 3(3), 1–15 (in Persian). https://doi.org/10.61838/kman.jpdot.151

Shahidipak, M. R. (2018). Sociology of Islamic administration. *Journal of Sociology and Anthropology, 2*(2), 77–79. https://doi.org/10.12691/jsa-2-2-6

Shirazi, A. (2025). Designing an organizational model of servant government based on transcendental governance in the public sector. *Din Pazhuhi va Karmandi*, 5(2), 113–138 (in Persian). https://doi.org/10.22034/nrr.2025.66084.1437