

مقاله پژوهشی:

شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی^۱

وجه‌الله قربانی‌زاده^۲؛ مجید بیشه^۳؛ فرزاد جهان بین^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

چکیده

در طلیعه گام دوم انقلاب اسلامی ایران، نقش کارگزاران در تعالی نظام اسلامی منحصر به فرد است و اگر کارگزاران نظام با تراز آرمان‌های انقلاب اسلامی تربیت و انتخاب نشوند، نمی‌توان به مقاصد عالی انقلاب دست پیدا کرد. در همین راستا این مقاله تلاش کرد با احصای مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران در جهت زمینه‌سازی تحقق دولت اسلامی در فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی ایران - دومین مرحله خودسازی، جامعه پردازی و تمدن‌سازی - گام بردارد. در فرآیند پژوهش، با بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد متنی، کلیه بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جمع کارگزاران فیش برداری و داده‌ها با کدگذاری‌های باز، انتخابی و نظری در رویکرد نوظهور و در قالب الگوی گلپزیر و استراوس^۵ تحلیل شد. مبتنی بر رویکرد راهبردمحور و ارزش‌محور در تعیین شایستگی‌ها، تعداد ۲۲ مقوله اصلی برای شایستگی‌های کارگزاران شناسایی و در سه کد بنیادی تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز نیز دسته‌بندی شد. نظام جمهوری اسلامی ایران می‌تواند با تربیت و سازماندهی مؤثر کارگزاران تراز دولت اسلامی هم‌راستا با شایستگی‌های تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز در افق تمدنی انقلاب اسلامی در جهان تأثیرگذار باشد و با هم‌افزایی کارگزاران خود در قالب «بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز»، گام‌های استوارتری در جهت تمدن‌سازی بردارد.

کلید واژه‌ها: تمدن نوین اسلامی، دولت اسلامی، شایستگی و کارگزاران.

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری تخصصی تدوین شده است.

۲. دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

۳. دانشجوی دکتری دانشگاه علامه طباطبائی و نویسنده مسئول، ایمیل: m_bisheh@atu.ac.ir

۴. استادیار دانشگاه شاهد

مقدمه

با ورود به گام دوم انقلاب اسلامی - فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی ایران - بحث کارآمدی دین، نظام سیاسی اسلام و حکومت اسلامی محور گفتمان اکثریت جوامع علمی، حوزوی و حتی مردمی قرار گرفته است. کارآمدی دین و نظام اسلامی، از جمله مسایل بنیادینی است که توفیق در آن، موجب تعالی نظام اسلامی است.

به اعتقاد نگارندگان، با گذشت چهار دهه از انقلاب اسلامی از یک سو با بروز رفتار و عملکردهایی از جانب برخی کارگزاران ناشی از ضعف شایستگی‌ها و از سویی دیگر با ظهور و رویش نسل‌های مختلف مدیریتی در نظام ج.ا. ایران، نقش و اثرگذاری موضوع تعیین شایستگی‌های مورد انتظار و معطوف به افق تمدنی آینده انقلاب اسلامی، در انتخاب شایسته کارگزاران برای کارآمدی نظام اسلامی و تعالی جامعه اسلامی برجسته است؛ بنابراین در رهگذر مطالعات گذشته و به منظور ارزیابی اثری متمایز در حوزه مطالعاتی در زمینه شایستگی‌های کارگزاران در تمامی سطوح، بهره‌گیری از سوابق و پیشینه موضوع حائز اهمیت است.

بررسی‌های لو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) بر پژوهش‌های شایستگی متخصصان منابع انسانی مانند مطالعات ۵ ساله‌ای که توسط اولریچ و همکاران آن (۲۰۰۸) انجام گرفته است، نشان می‌دهد که شایستگی‌ها یا فراگیر و جهانی هستند (شایستگی‌های عمومی که در سراسر سازمان‌ها اعمال می‌شود) و یا موقعیت‌گرا (شایستگی‌هایی که به شدت وابسته به شرایط) هستند (آلنا و همکاران^۲، ۲۰۱۸: ۳۱۳). در بسیاری از مطالعات سراسر جهان - در بخش‌ها و فرهنگ‌های متنوع - شایستگی‌های مختلفی که به‌طور قابل توجهی بر انواع مختلف پیامدهای سازمانی از جمله عملکرد سازمانی و اثربخشی مدیریتی تاثیر می‌گذارد، گزارش شده است (ستومادهوان^۳، ۲۰۱۶: ۴۲۴).

بنابراین انجام دادن چنین پژوهشی در مورد شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در این اوضاع زمانی و مکانی، لازم به نظر می‌رسد، تا از این راه بتوان

1. Lo et al
2. Allena et al
3. Sethumadhavan

آینده خوبی را در پرتو احکام الهی برای خود تضمین کرد؛ زیرا وقتی بدانیم شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی چیست و آن گاه می‌دانیم که چگونه باید باشیم و چگونه باید عمل کنیم تا مسیر رسیدن به چنین دولتی را کوتاه‌تر نماییم؛ بنابراین تمرکز روی شایستگی‌های کارگزاران یا به تعبیر رایج، شایستگی‌های مدیریتی ضروری است.

لارا و سالاس-والینا^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش علمی خود ضمن شناسایی ۷ دسته از شایستگی‌های مدیریتی برگرفته از مطالعه‌ی ۲۰۴ نفر از مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط اسپانیایی به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های مدیریتی اثر مثبت و مستقیمی روی چسبندگی و تعهدات شغلی دارد؛ این شایستگی‌ها عبارتند از: چشم‌انداز کسب‌وکار، مشتری‌مداری، مذاکره، نمایندگی، خلاق، خوش‌بین، مدیریت افراد و زمان (لارا و سالاس-والینا، ۲۰۱۷)؛ از این‌رو بررسی و توجه بیش از پیش به شایستگی‌های مدیریتی در جهت تقویت فرآیند انتخاب و انتصاب شایسته محور مورد انتظار است.

در همین راستا این پژوهش در راستای افق تمدنی انقلاب اسلامی و به‌منظور مشارکت در تولید محتوای علمی حوزه علوم انسانی اسلامی و با قصد شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن‌نویان اسلامی در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای و نیز پاسخ به چیستی مؤلفه‌های شایستگی یادشده انجام گرفته است.

بدین‌منظور از حیث سازمان و ساختار پژوهش، ضمن سازماندهی موضوعی مطالب به‌صورت کیفی به مرور ادبیات و مبانی نظری پژوهش و نیز مرور الگوهای مرتبط داخلی و خارجی و اشاره به افتراق و اشتراک الگوها با مؤلفه‌های شایستگی مورد انتظار، مجموعه بیانات ایشان در جمع کارگزاران نظام ج.ا. ایران از سال ۱۳۷۹ تا پایان ۱۳۹۸ گردآوری شد. پژوهشگران از حیث حساسیت نظری و رعایت اصول حرفه‌ای در پژوهش کیفی، با روش تمام‌خوانی متن به فیش‌برداری از بیانات یادشده پرداخته‌اند و از طریق کدگذاری‌های سه‌گانه‌ی باز، انتخابی و نظری در رهیافت کلاسیک و نوظهور نظریه داده‌بنیاد و با بهره‌گیری از الگوی گلیزر و استراوس^۲، مؤلفه‌های یادشده را شناسایی و

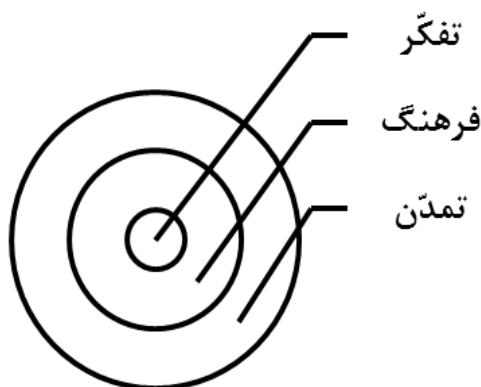
طراحی نموده اند. در بخش پایانی مقاله نیز ضمن پرداختن به اعتباریابی و بررسی معیار کیفیت پژوهش و نیز محدودیت‌های پژوهش، پیشنهادهایی بر مبنای یافته‌های پژوهش و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده با رویکردی نوآورانه و اجتهادی ارائه شده است.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

به منظور رعایت انسجام و سیر منطقی مطالب مرتبط با موضوع مورد بحث، در تدوین مطالب ابتدا به موضوع کلان تر یعنی تمدن نوین اسلامی و سپس به مرور ادبیات شایستگی پرداخته خواهد شد.

تمدن نوین اسلامی

کارآمدی نگرش تمدنی در گرو تصوّر صحیح از تمدن است. یوسفی (۱۳۹۷) معتقد است اساس تمدن، نه ظواهر، بلکه فرهنگ و هویتی است که بر مبنای این فرهنگ شکل گرفته و فرهنگ نیز بر فضیلت استوار است (یوسفی، ۱۳۹۷: ۲۳)؛ بنابراین به منظور تبیین مفهوم تمدن، بررسی و پرداختن به نسبت و روابط میان تمدن، فرهنگ و مبانی آن می‌تواند راه گشا باشد.



شکل ۱: تبیین نسبت سه گانه تفکر، فرهنگ و تمدن (بیگدلی، ۱۳۹۶)

همان‌طور که در شکل ۱ به روابط سه‌گانه تفکر، فرهنگ و تمدن اشاره شده، جلوه‌های تمدنی هر پدیده حاصل لایه‌های فرهنگ و تفکر است؛ به‌طور مثال اگر ساختن مسجد را جلوه تمدنی از اسلام بدانیم، مسجد تجلی فرهنگ بزرگ داشت نماز و عبادت پروردگار بوده که همین فرهنگ اشاره شده نیز مبتنی بر تفکر عبودیت خالق هستی است. از این رو برای گام برداشتن به‌سوی ساخت و تحقق تمدن نوین اسلامی، باید فرهنگ اسلامی برآمده از تفکر بنیادین و اصیل اسلامی، احصاء و تقویت شود.

فرزاد جهان‌بین (۱۳۹۸) معتقد است آوردن واژه «نوین» در واقع به عنوان تمدنی را که بنیاد آن در آینده شکل بگیرد، از «تمدن گذشته اسلامی» جدا می‌کند و به دنبال «بازآفرینی» آن است و نه «احیاء» آن (جهان‌بین، ۱۳۹۸: ۴۳)؛ بنابراین تمدن نوین اسلامی را می‌توان حاکمیت ارزش‌های اصیل اسلامی در دو ساحت مادی و معنوی جوامع مسلمین از طریق بازسازی، نوسازی و بازآفرینی ابزارهای موجود جهانی به‌منظور پاسخ به نیازهای امروزی و مستحده مسلمانان و امت اسلامی در جهت تأثیر پذیرفتن فکری ملت‌ها از اسلام و نیز زمینه‌سازی استقرار حکومت مهدوی دانست. باعنایت به تعریف تمدن نوین اسلامی، توجه به نقش آفرینی عنصر انسان یا به تعبیر دیگری عنصر مؤمن که در تراز تحقق ویژگی‌های تمدن نوین اسلامی باشد از ارکان موضوع مورد بحث ماست.

آیت‌الله خامنه‌ای در سال ۱۳۷۹ در جمع روحانیون و فضولای حوزه علمیه قم در فیضیه در پاسخ به این سؤال که نقش آفرینان تمدن اسلامی چه کسانی هستند؟ فرمودند: «بدون شک مدیرانجامه جزو نقش آفرینانند...»؛ در نتیجه تمدن هر جامعه بیش از هر چیز، محصول توانمندی انسان‌های هم‌انجامه است و اولین و مهم‌ترین مسأله در تمدن‌سازی، نیروی انسانی و جایگاه آن است. از منظر ایشان به مثابه یک متفکر و اندیشمند اسلامی، مقصود نهایی از انقلاب اسلامی، رسیدن به تمدن اسلامی در زنجیره ای منطقی و مستمر است که بر چهار رکن دین، عقلانیت، علم و اخلاق بنا شده است و برای تحقق آن بایستی پنج مرحله انقلاب اسلامی، نظام اسلامی، دولت اسلامی، جامعه اسلامی و تمدن اسلامی در مسیر تمدن‌سازی پشت سر گذاشته شوند.

تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای

آیت‌الله خامنه‌ای همواره تلاش داشته است به کمک مبانی دینی و قرآنی به بازتعریف تمدن نوین اسلامی بپردازد. در همین راستا ایشان مراحل پنج‌گانه‌ای را برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی طراحی کردند:



نمودار ۱: سیر تکاملی انقلاب اسلامی (بهمنی، ۱۳۹۳: ۲۲۶)

ایشان، گام نهایی در مراحل پنج‌گانه اهداف انقلاب اسلامی را تحقق تمدن اسلامی دانستند که هم زیستی و وحدت امت اسلامی گسترش خواهد یافت و خاطر نشان کردند که تمدن اسلامی، کشورگشایی نیست، بلکه به معنای تأثیر پذیرفتن فکری ملت‌ها از اسلام است (بیانات، ۱۳۹۵/۰۲/۰۶). یکی از کارکردهای معنویت در جامعه، ایجاد وحدت و حفظ و انسجام اجتماعی است. در جامعه اسلامی، «اخوت دینی» عامل همبستگی اجتماعی است. از جمله ابعاد معنویت، اعتقاد عمیق نسبت به خدا و ائمه اطهار^(ع) است. اعتقاد به یگانگی خدا و سیره نبوی و ائمه اطهار^(ع) - می‌توان در قرآن و عترت خلاصه نمود - نقش مؤثری در ایجاد وحدت دارد (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳: ۱۰۰). با توجه به بازخوانی و مرور فرمایشات آیت‌الله خامنه‌ای می‌توان نتیجه گرفت که در سیر تکوین تمدن اسلامی، در حال حاضر تمرکز روی مرحله سوم یعنی تشکیل دولت اسلامی است.

در نگاه آیت‌الله خامنه‌ای رکن کارگزاران دولت، نقش مهمی در روند اسلامی کردن دولت ایفا می‌کند و اساساً بدون توجه به رکن کارگزاری نمی‌توان تحقق دولت اسلامی را متصور شد. به اعتقاد ایشان، کارگزاران در دولت اسلامی باید باور، اخلاق و رفتار خود را منطبق با شریعت اسلام و منبعث از الگوی آرمانی دولت علوی^(ع) کنند و با برخورداری از سه گانه‌ی سلامت اعتقادی، اخلاق اسلامی و رفتار (عملکرد) اسلامی در تراز دولت اسلامی اهتمام

ورزند (محمدی مزرعی و نادری، ۱۳۹۷). به بیانی دیگر کارگزاران تراز دولت اسلامی یعنی؛ تشکیل منش و روش دولتمردان - یعنی ماها - به گونه اسلامی (خامنه ای، ۱۳۷۹/۰۹/۱۲).

همان‌طور که قابل ملاحظه است، شاخص‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی هم راستا با معارف و آموزه‌ها و ارزش‌های دینی و اسلامی است و این تطبیق‌پذیری کارگزاران از آموزه‌های اسلامی یادآور جمله معرفی از شهید سیدحسن طباطبایی قمشه ملقب به آیت‌الله مدرس^(ره) است که فرمودند: «دیانت ما عین سیاست ماست و سیاست ما عین دیانت ماست» (۱۳۰۳/۰۵/۰۷). موسی نجفی (۱۳۹۷) در تحلیلی قابل توجه و تأمل از این جمله‌ی عالمانه و حکیمانه شهید مدرس^(ره)، عامل تحقق تمدن صفوی را وفاق و همراهی و یگانگی بین افکار تمدن‌ساز و اندیشه‌های رهبران فکری جامعه با کارگزاران تمدن می‌داند و منظور از عینیت متقابل سیاست و دیانت را همین همراهی و یگانگی بین ایده‌ها و آرمان‌ها و شیوه‌های کارگزاری و مدیریت مطرح می‌نماید که در حال حاضر در کشور ما این گونه نیست.

بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که در جهان متلاطم امروز آنچه که می‌تواند حیات بالنده و روبه‌رشد حکومت‌ها و نظام‌ها را تضمین کند، وجود نظام مدیریتی کارآمد است. برای داشتن نظام مدیریتی مؤثر و کارآمد نیز بایستی کارگزارانی شایسته تراز آرمان‌ها تربیت کرد. تربیت و پرورش کارگزاران نیز به چارچوبی جامع و کامل نیازمند است، تا با انتخاب و پرورش صحیح و اثربخش کارگزاران به مقاصد عالی نظام جامعه عمل پوشاند.

شایستگی

امروزه، حرکت سازمان‌ها به سوی تعالی، شتاب بیشتری گرفته است. این امر مستلزم بازنگری و تغییر چارچوب‌های فکری و به دنبال آن فرآیندهای کاری در تمام ابعاد سازمان و نیز مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها است.

مفهوم شایستگی نخستین بار توسط سلزنیک^۱ پدیدار گشت و بعد از آن مک کله لند^۲ این واژه را برای نشان دادن عامل بسیار مهمی که بر یادگیری فردی مؤثر است به کار برد.

این واژه از طریق کار بویاتزیس^۱ در رشته مدیریت محبوبیت یافت (حاجی کریمی و دیگران، ۱۳۹۰؛ به نقل از ذاکری و اسدی، ۱۳۹۶: ۲۲). واژه شایستگی در ادبیات آکادمیک از چندین نظرگاه تعریف شده است که برخی از آنها از دید صاحب نظران مختلف، عبارتند از:

- شایستگی، به عنوان دانش، مهارت، توانایی و ویژگی شخصیتی در نظر گرفته می‌شود و یا ترکیبی از دانش، مهارت، توانایی مورد نیاز برای یک فرد برای انجام موفقیت یک کار (سوهايروم^۲ و دیگران، ۲۰۱۹: ۲۰۶)
 - شایستگی، یک توانایی نشان داده شده برای انجام فعالیت‌های استثنایی در یک محیط پویاست که منجر به نتایج مورد انتظار بر اساس استانداردهای تعریف شده و پذیرفته شده می‌شود (چن^۳ و دیگران، ۲۰۱۹: ۴۵۷)
 - شایستگی هم یک مهارت است و هم یک نگرش (وانگ و کوو^۴، ۲۰۱۸: ۲۱)
 - شایستگی، عبارت است از رفتارهایی که افراد با عملکرد برتر در مقایسه با افراد با عملکرد متوسط، باثبات بیشتری نمایش داده و ابراز می‌دارند (کمپین و همکاران^۵، ۲۰۱۱: ۲۲۵).
 - منظور از شایستگی‌ها، خصوصیات رفتاری، دانش و مهارت‌هایی است که موجب عملکرد بالا می‌شود (قلی پور، ۱۳۹۲: ۱۸۱).
 - شایستگی‌ها عواملی چون رفتارها، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، عوامل عملکردی و تخصص‌هایی است که از هر عضو سازمان انتظار می‌رود از آن‌ها برخوردار باشد و آن‌ها را نمایان سازد (عباس پور، ۱۳۹۲: ۲۲۵).
- شایستگی‌ها می‌تواند بر اساس الگوهای اندازه‌گیری و سنجش پذیری تبیین شود. سوهایروم و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند شایستگی در قالب الگوهای اندازه‌گیری و سنجش دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های شخصیتی مفهوم سازی می‌شوند (سوهايروم و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۰۶).

-
1. Boyatzis
 2. Suhairom
 3. Chen, et al
 4. Hwang & Kuo
 5. Campion, et al

از سوی دیگر، شایستگی‌ها می‌تواند بر اساس کارکردی که دیگر عوامل در محیط کار و در تعامل یک فرد با دیگر همکاران بر روی آن داشته باشد، مورد مطالعه قرار گیرد؛ مانند بهره‌گیری از هوش هیجانی به عنوان عاملی تعیین‌کننده و مهم در شایستگی‌های محل کار مانند خواندن احساسات خود و یا دیگران، مشارکت در مناسبت‌های عاطفی، خودآگاهی و مدیریت ارتباط در نظر گرفته می‌شود (ماتینگ لی و کرای گر، ۲۰۱۹: ۱۴۱).

بنابراین در عصر گرایش‌های معنوی و مذهبی حال حاضر، اهتمام به شایستگی‌های مورد نیاز مدیران آینده با در نظر گرفتن چالش‌های احتمالی، جهت‌گیری هوشیارانه‌ای است.

شایستگی‌های مدیریتی

شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی، عاملی اساسی برای توسعه و ارزیابی مدیران به‌شمار می‌آید و این ابعاد شایستگی، در اثربخش کار کردن مدیران، یاری رسان خواهد بود (ویو و لی، ۲۰۰۷: ۵۰۰). شایستگی‌های مدیریتی همواره مورد توجه محققان بوده است و محققان کشورهای مختلف در تلاشند تا بر اساس متغیرهای فرهنگی و ویژگی‌های سازمانی مختلف، شایستگی‌های مدیریتی را در مدیران و رهبران، پرورش و تقویت کنند (بیدارت و برانستین، ۲۰۱۳؛ چونگ، ۲۰۱۳؛ سمیجن و همکاران، ۲۰۱۴؛ مازی و آبرتینی، ۲۰۱۵). راهبردهای پرورش مدیران و رهبران در کشورهای مختلف، به لحاظ تاریخی و فرهنگی در طول پیوستار گسترده‌ای قرار دارند: در انتهای پیوستار، سطح بالایی از مداخله نظیر ENA^v فرانسه، در انتهای دیگر پیوستار، رویکردهای نوع بازار و بین این دو سر پیوستار، ترکیبات متفاوتی از کشورها نظیر بریتانیا و هلند از طریق گردش کارگزاران بین نهادهای دولتی وجود دارد (جان و ماریان، ۲۰۰۶؛ به نقل از اسدی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

1. Mattingly & Kraiger
2. Wu & Lee
3. Bidart & Brunstein
4. Chong
5. Semeijn et all
6. Muzzi & Albertini
7. Ecole Nationale Administration

مروری بر الگوهای شایستگی مدیران

در ارتباط با شایستگی منابع انسانی به‌طور عام و شایستگی مدیران به‌طور خاص الگوهای خارجی و داخلی مطرح شده که برخی از آن‌ها در قالب جدول (۱) ارایه شده است.

جدول ۱: جدول الگوهای شایستگی مدیران خارجی و داخلی

ردیف	پدیدآورنده / مجموعه / کشور	ابعاد / مؤلفه‌های الگو
۱	آلنا و همکاران (۲۰۱۸)	دانش فرهنگی و مذهبی، دانش علم حقوقی / قضایی، علم کاربردی و سازمانی (برنامه‌های عملیات، ارزش‌ها، چشم انداز، راهبردی)، توسعه دادن فرهنگ‌های سازمانی احصاء شده، تصمیم تعارضی، برنامه ریزی و پشتیبانی راهبردی، سازگاری و نوآوری، برقراری روابط و ارتباطات فرهنگی فراگیر، نحوه رفتار بین کارکنان، آموزش تربیت و مربی‌گری، پیاده‌سازی و گسترش سیاست‌ها، توانمند سازی کارکنان
۲	لارا و سالاس - والینا (۲۰۱۷)	چشم انداز کسب و کار، مشتری‌مداری، مذاکره، نمایندگی، خلاق، خوش بین، مدیریت افراد و زمان
۳	انجمن مدیریت منابع انسانی (SHRM) (۲۰۱۵)	فعالیت و تخصص فنی منابع انسانی، مدیریت ارتباط، مشاوره، رهبری و هدایت، ارتباطات، اثربخشی جهانی و فرهنگی، فعالیت اخلاقی، شم کسب‌وکار (کوهن ^۱)،
۴	اسپنسرها (۱۹۹۳)	نفوذ و تأثیر، نتیجه گرایی، کار تیمی و همکاری، تفکر تحلیلی، پیشگامی و ابتکار عمل، رشد و توسعه دیگران، اعتماد به نفس، هدایت و قاطعیت، جست و جوی اطلاعات، رهبری تیمی، تفکر مفهومی (غلام زاده و ستاری لقب، ۱۳۹۱)
۵	دولویکز (۱۹۹۲)	ذهنی، فردی، ارتباطات، بین فردی (تعاملی)، رهبری، نتیجه گیری (غلام‌زاده و ستاری لقب، ۱۳۹۱)
۶	بویاتزیس (۱۹۸۲)	مدیریت عملیات و هدف، رهبری، منابع انسانی، هدایت زیردستان، توجه به دیگران و دانش خاص (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵)
۷	لنکستر (۱۹۷۶)	دانش و اطلاعات پایه، مهارت‌ها و ویژگی‌ها، کیفیت‌های چندگانه (سانگ هی، ۱۳۹۶)
۸	شرودر	شناختی، انگیزشی، هدایت کننده، دست یابی به نتیجه (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵)
۹	کوکریل	ذهنی - اطلاعاتی، نتیجه گرایی، انگیزشی - میان فردی، شخصی (دهقانان، ۱۳۸۵)
۱۰	استرالیا (خدمات دولتی)	مهارت‌های عمومی مدیریت، ذکاوت و فراست کسب و کار مهارت‌های راهبردی، گرایش به موفقیت، مهارت‌های بین فردی، ارتباطات، حل تعارض بین فردی، رهبری و قضاوت، چشم انداز، مدیریت کارکنان، مدیریت بر خود و دانش خود، مهارت‌های تحلیلی و مفهومی (غلام زاده، ۱۳۸۶)

ردیف	پدیدآورنده/ مجموعه/ کشور	ابعاد/ مؤلفه های الگو
۱۱	کانادا (بخش عمومی)	کارشناسی حرفه‌ای، توانمندی شناختی، توانمندی اجتماعی، توانمندی تغییر، ویژگی های درونی (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵)
۱۲	آمریکا	رهبری تغییر، هدایت افراد، نتیجه گرا، عملیات، ارتباط سازی (غلام زاده، ۱۳۸۶)
۱۳	مشتاق (۱۳۸۵)	داشتن ایمان و ارتباط با خداوند؛ داشتن مهر و عطوفت نسبت به مردم؛ داشتن سعه صدر؛ داشتن صبر و شکیبایی در برخورد با مسائل؛ داشتن شایستگی و لیاقت در امور؛ ریاست طلب و خودکامه نبودن؛ اطاعت نمودن کارگزاران از مدیر در جایگاه حق؛ تفویض اختیار و مسئولیت خواهی، کنترل و نظارت؛ شور و مشورت با افراد صالح و شایسته؛ وفای به عهد؛ عدم احتجاج و احتراز از فاصله گرفتن از مردم؛ عدم سوء استفاده مدیر و وابستگی از امکانات؛ داشتن روحیه انتقادپذیری؛ برقراری عدالت؛ قضاوت و داوری.
۱۴	وفا غفاریان (۱۳۹۰)	دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه‌ای، اعتبار عمومی
۱۵	حصیرچی و همکاران (۱۳۹۰)	شایستگی های در امور برنامه ریزی، شایستگی در بسیج امکانات، شایستگی در هدایت و رهبری، شایستگی در سازماندهی و هماهنگی، شایستگی در امور کنترل و نظارت، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته خواهی
۱۶	نیلی پور طباطبایی و ابراهیمی (۱۳۹۳)	معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه‌ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزش اخلاقی
۱۷	قربان نژاد و عیسی خانی (۱۳۹۵)	تقوآمداری، رفتاری - اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی و انصاف و تصمیم گیری
۱۸	ذاکری و اسدی (۱۳۹۶)	شایستگی مدیریت فرهنگ نظام اداری، شایستگی مدیریت روابط مردم و نظام اداری، شایستگی مدیریت سرمایه‌های انسانی نظام اداری، شایستگی مدیریت ساختار و تشکیلات نظام اداری

با مروری اجمالی بر ادبیات و گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای در حوزه انتظارات رفتاری و عملکردی از کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران مبنی بر لزوم برخورداری از مدیریت انقلابی فعال پُرتحرک، مدیریت کارآمد و متعهد و متدین (۱۳۹۶/۰۱/۰۱)؛ وجود سه خصوصیت تقوا، شجاعت و خودآگاهی (۱۳۸۰/۱۰/۱۹)؛ هوشیاری و شناخت دوست و دشمن (۱۳۸۸/۰۴/۱۵) ملاحظه می‌گردد که شایستگی مورد نیاز و انتظار کارگزاران ج.ا. ایران آن‌چنان که در دنیای رقابت پیچیده کسب و کارهای امروزی سایر جوامع وجود دارد، دارای تفاوت‌های عمیق و اساسی است.

به منظور تعیین شایستگی‌های مورد نیاز و طراحی آن در قالب الگو، از بین دسته‌بندی و طبقه‌بندی‌های مختلف از رویکردها، هم راستا با پژوهش حاضر رویکردهای راهبردمحور و ارزش‌محور تناسب بیشتری دارد. رویکرد راهبردمحور، رویکردی که در آن جهت‌گیری راهبردی ملاک قرار می‌گیرد و آینده‌گراست و در رویکرد مبتنی بر ارزش نیز شایستگی‌ها بر اساس ارزش‌ها شکل می‌گیرند (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹).

بنابراین در این پژوهش تلاش خواهد شد به دلیل تفاوت‌هایی که اشاره گردید، مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی متناسب با آرمان‌ها (راهبردمحور) و افق حرکتی انقلاب اسلامی (ارزش‌محور) با رویکرد تمدنی - رویکردی که از کنش‌گری در سطح فردی و جامعه ایرانی فراتر رفته و با بینش تمدنی همراه است و در محور رهبر - امت واحد معنی پیدا می‌کند - در چهارچوب نظریه تمدن نوین اسلامی برابر اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای شناسایی و ارایه می‌شود.

روش‌شناسی تحقیق

از آنجاکه در تحقیق حاضر شناسایی و مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی مدنظر است، پس می‌توان براساس منطق اجرا از استدلال استقرایی بهره برد؛ بر اساس ماهیت داده‌ها در زمره کیفی و براساس قصدی که دنبال می‌شود آن را تحقیقی توسعه‌ای قلمداد کرد و در نهایت از حیث روش یا طرح کلی اجرا نیز توصیفی محسوب می‌شود.

انتخاب روش‌شناسی، خواه کیفی و خواه روش‌های ترکیبی، مطمئناً به هدف و سؤالات تحقیق شما بستگی خواهد داشت (لونبرگ و آیری، ۱۳۹۳: ۱۳۳). از بین رویکردهای پنج‌گانه ی نوظهور، نظام مند، ساخت‌گرا، موقعیت‌گرا و چند زمینه‌ای در نظریه داده‌بنیاد، پژوهشگران به منظور شناسایی مؤلفه‌های مورد اشاره به بهره‌گیری از رویکرد نوظهور به احصای کدها، مفاهیم و مقوله‌ها مورد نظر پرداخته و به منظور شناسایی مؤلفه‌های شایستگی یادشده در چهارچوب الگوی گلنزر و استراوس، مقوله‌های اصلی دسته‌بندی و روابط بین آن‌ها نیز تعیین و ترسیم گردیده است. در پژوهش‌های داده‌بنیادی که مبتنی بر متن صورت می‌پذیرد

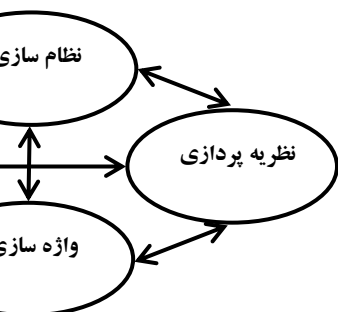
(نظریه داده‌بنیاد متنی) نمونه‌گیری از مدارک دقیقاً مثل گردآوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه و مشاهده است. در نمونه‌گیری از مدارک، پژوهشگران بین کدگذاری و نمونه‌گیری در رفت و آمد است. در تحقیق حاضر، به‌منظور اهتمام به رعایت دقت و غنای نمونه به عنوان معرف جامعه هم راستا با مبحث تمدن‌نویان اسلامی که آیت‌الله خامنه‌ای برای نخستین بار به‌صورت رسمی در سال ۱۳۷۹ در جمع علما و طلاب در مدرسه فیضیه قم طرح تمدنی خود را ارائه کردند، بیانات ایشان از سال ۱۳۷۹ تا پایان سال ۱۳۹۸ و در جمع کارگزاران نظام حجم نمونه این پژوهش انتخاب شد.

با توجه به بهره‌گیری از روش پژوهش کیفی، شیوه گردآوری اطلاعات در این پژوهش نیز متناسب با کتابخانه‌ای انتخاب گردیده است و با توجه مقاصد مورد انتظار از انجام این پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش نیز مراجعه به متن سخنرانی‌های آیت‌الله خامنه‌ای و فیش برداری مورد نظر محقق خواهد بود.

به‌منظور تفسیر و سازمان دادن به داده‌ها در راستای مفهوم پردازی مبتنی بر واژه سازی مناسب‌تر و هوشمندانه و از حیث واژه‌گزینی متناسب با مفاهیم و معنای حاکم بر کدها - که منبعث از بیانات حضرت آیت‌الله خامنه‌ای با بار معنایی خاص و سیاق بیانات است - پژوهشگران حداکثر اهتمام را نسبت به مراقبت از بار معنایی جهت انتقال پیام و قصد ایشان برای خوانندگان و بهره‌برداران خواهند داشت؛ به‌نحوی که بتوانند از دچار شدن به کلی‌گویی در عناوین مرتبط با مبحث شایستگی مانند پژوهش‌های قبلی، پیشگیری کنند (توجه هم زمان به کلی و جزئی‌گویی). همچنین با عنایت به جهت‌گیری زمانی موضوع مقاله که متناسب با عصر استقرار دولت اسلامی در ایران بوده (توجه هم زمان به نیازهای حال و آینده) و از جهتی دیگر قلمرو جغرافیایی با رویکرد تمدن‌نویان اسلامی، قلمروی فراتر از مرزهای جغرافیایی ایران را در نظر دارد (توجه هم زمان به اقتضائات درون مرز و فرامرزی)، نگارندگان با بهره‌برداری از منطق تعادل‌های سه‌گانه‌ی حال و آینده، کل و جزء، درون و بیرون^۱ تلاش می‌کنند نسبت به پژوهش‌های پیشین در واژه‌گزینی مفاهیم و مقوله‌ها در بحث شایستگی حوزه مطالعاتی منابع انسانی داخلی و خارجی، انتخاب متمایزی داشته

۱. برگرفته از گزارش پژوهشی معنای پیچیدگی مرکب (۱۳۹۸)؛ دکتر فرتوک زاده و دکتر وزیری (دانشگاه عالی دفاع ملی).

باشند تا تمایز ماهوی که پس از مرور الگوهای داخلی و خارجی و بخشی از بیانات آیت‌الله خامنه‌ای مرتبط با موضوع شایستگی به آن اشاره شد در مؤلفه‌های شایستگی این مقاله هویدا شود. در این مجال، پژوهشگران همچنین قصد دارند به منظور نظریه‌پردازی - که منجر به نظام سازی متناسب با ظرفیت دولت اسلامی باشد - از الگوی تعاملی چهارگانه واژه سازی، مفهوم پردازی، نظریه‌پردازی و نظام سازی بهره برند (شکل ۲).



شکل ۲: الگوی تعاملی واژه سازی، مفهوم پردازی، نظریه‌پردازی و نظام سازی^۱ (نگارندگان)

متناسب با رهیافت نوظهور در نظریه داده‌بنیاد، محققان برای تحلیل داده‌ها از کد گذاری باز، انتخابی و نظری استفاده و به منظور پاسخ به سؤال پژوهش به شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن‌نویین اسلامی و نیز روابط بین آن مؤلفه‌ها خواهند پرداخت.

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف: یافته‌های تحقیق

یافته‌های پژوهش حاضر از کدگذاری‌های سه گانه‌ی باز، انتخابی و نظری به دست آمده که در قالب جداول ۲، ۳ و ۴ به نمونه‌هایی از کدها، مفاهیم و مقوله‌ها اشاره شده است.

۱. برداشتی از مقاله پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله خامنه‌ای با موضوع «جایگاه واژه سازی و نهادسازی در تاسیس تمدن بزرگ اسلامی».

جدول ۲: کدگذاری باز و استخراج کدها (نمونه)

نشانهگر	کد	گزاره منتخب
۸۳۰۰۱	فکرکردن جلدی روی مسأله وحدت	بر روی مسأله‌ی وحدت بجد فکر کنید
۸۳۰۰۳	استفاده از تجربه‌های دیگران	فرق است بین استفاده کردن از تجربیات دیگران، با پیروی از مدل‌های تحمیلی و القایی و غالباً هم منسوخ
۸۳۰۰۴	پاسخ‌گویی در زمینه کار خود	در زمینه‌ی کار خودتان هم باید پاسخ بدهید
۸۳۰۰۶	زمان‌بندی نمودن اولویت‌ها	اولویت‌بندی و حتی زمان‌بندی کنید
۸۳۰۰۸	دنبال کردن آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی	دنبال آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی آن بگردید
۸۳۰۰۹	درنظر داشتن چشم انداز بیست ساله	آنچه همواره باید مورد نظر باشد، چشم‌انداز بیست‌ساله است؛ این چشم‌انداز خیلی مهم است
۸۳۰۱۰	درنظر داشتن سیاست‌های کلی نظام	سیاست‌ها را در نظر داشته باشید
۸۳۰۱۱	ذوب شدن در اهداف نظام	باید همه‌ی وقت و همت و شغل را مصروف همین اهداف کرد و در واقع ذوب در این اهداف شد
۸۳۰۱۲	چشم دوختن به اهداف والای اسلامی	به این هدف‌ها و به آن نقطه‌ی اوج و والا چشم بدوزید
۸۳۰۱۳	مبارزه با فساد	از جمله‌ی مهم‌ترین کارها، مبارزه‌ی با فساد است
۸۳۰۱۴	مبارزه جلدی با فساد	باید با فساد مبارزه‌ی جدی کرد
۹۴۰۰۴	سخن با صداقت	وَلِسَانًا يَرْفَعُ أَلِيكَ صِدْقَهُ؛ زبان صادق، سخن با صداقت
۹۴۰۰۵	حرف درست، صادقانه و صمیمانه	حرف درست، حرف صادقانه، حرف صمیمانه، حرفی که در آن شائبه‌ای از مادیّت و خودخواهی و هواپرستی و این چیزها نباشد، سخنی است که به سمت خدا بالا می‌رود
۹۴۰۰۶	نگاه حقّانی به مسایل	نگاه حقیقت‌آمیز و حقیقت‌آلود، نگاه حقّانی به مسائل، نه نگاه جانب‌دارانه، نه نگاه هوس‌گرانه، نه نگاه کاسب‌کارانه، مسائل را با نگاه حق، طرف‌داری از حق، دنباله‌ی حق بودن، با این نظر نگاه کنید
۹۴۰۰۷	ایجاد ارتباط و اتصال محکم با خدا و بندگی خالص‌تر و بهتر	به ما می‌گویند از خدا چه بخواهیم. وظیفه سنگین است؛ اگر بخواهیم این وظایف را انجام بدهیم، احتیاج داریم به این استحکام ارتباط
۹۴۰۰۸	آمادگی برای پاسخ‌گویی	خودمان را باید آماده کنیم برای پاسخ‌گویی
۹۴۰۰۹	حرکت کردن با میزان رعایت حقّ الهی	با همین معیارها، با همین میزان‌ها، با میزان رعایت حقّ الهی، لسان صادق، نظر حق، دل شائق، با این میزان‌ها حرکت بکنیم
۹۴۰۱۰	حرکت کردن با میزان لسان صادق	با همین معیارها، با همین میزانها، با میزان رعایت حقّ الهی، لسان صادق، نظر حق، دل شائق، با این میزانها حرکت بکنیم

جدول ۳: کدگذاری باز و استخراج مفاهیم (نمونه)

مفاهیم	کدها
اهتمام به تحقق عدالت علوی در ساحت عمل و زندگی	دنبال نمودن آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی، ذوب شدن در اهداف نظام، چشم دوختن به اهداف والای اسلامی، سازماندهی دیوان سالاری جهت کمک به عدالت، اقامه قسط، اجرای عدالت، پیشرفت مادی و معنوی ملت، قوی و مقتدر، تحقق بخشی به عدالت اجتماعی، پیاده نمودن ارزش‌های اسلامی در جامعه، رفتن به سمت زندگی علوی، زنده کردن روح زندگی علوی در خود، داشتن تصمیم بر تحقق بخشیدن به ارزش‌های الهی و اسلامی، رعایت عدل در رفتار، ایمان به اسلام، انقلاب و ارزش‌ها در حد کافی
قدرت تحرک و پیگیری متناسب با پیشرفت مادی و معنوی کشور و نظام اسلامی	فکرکردن جدی روی مسأله وحدت، دنبال نمودن آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی، درنظر داشتن چشم انداز بیست ساله، درنظر داشتن سیاست‌های کلی نظام، ذوب شدن در اهداف نظام، چشم دوختن به اهداف والای اسلامی، پرداختن به طرح‌های نیمه تمام، توجه به کارهای نیمه کاره جهت به اتمام رساندن آن، ایستادگی و پایداری، پیشرفت مادی و معنوی ملت، به تکامل رساندن کشور، نجات کشور از محرومیت تحمیل شده از حکومت طواغیت و خارجی‌ها، افزایش کارآمدی خود و نظام، تصمیم بر برنامه ریزی برای پیاده کردن ارزش‌ها و اهداف، بالابردن ظرفیت توانایی‌ها در کارکرد کشور، ایستادگی و استقامت در همه زمینه‌ها، شناختن و رصد جایگاه کشور و نظام در جغرافیای بشری عالم، باور حقیقی به ارزش‌ها و بنیان‌های فکری انقلاب و نظام اسلامی، جدی گرفتن نهضت نرم افزاری و تولید علم، اندیشه و فکر، آگاه از جریانات جهان، توان، نشاط، قدرت تحرک و پیگیری متناسب با کارهای جمهوری اسلامی
مبارزه جدی با فساد و کارهای بی قاعده	مبارزه با فساد، مبارزه جدی با فساد، پرهیز از اسراف، کارهای بی‌قاعده و خرج‌های بی خودی، پاک کردن صحنه از فساد
اهتمام به کیفیت و مهارت‌های ارتباطی در تعامل‌ها و مراودات	سخن با صداقت، حرف درست، صادقانه و صمیمانه، حرکت کردن با میزان لسان صادق، حرکت کردن با میزان نظر حق، حرکت کردن با دل شائق، تعامل فرابخشی، حسن ظن داشتن در تعامل‌ها، تعامل با نگاه موافق، با احترام و ادب برخورد کردن، بیان حقایق امور برای مردم با صداقت لازم، صراحت داشتن در اتخاذ مواضع انقلابی، برخورداری از قدرت اقناعی، منطقی و قوت بیانی، صریح، مؤمن و قاطع بودن، رعایت نکردن مصلحت اندیشی‌های شخصی، رعایت نکردن رودرپایستی‌ها
عمل مجدانه و اقدام حکیمانه در امور با برخورداری از قدرت تفکر، اقناع و رعایت اولویت‌ها	نگاه حقانی به مسایل، آمادگی برای پاسخ گویی، رعایت اولویت‌ها در تقسیم و توزیع منابع داخلی، داشتن انضباط مالی، عدم ساده و سطحی نگری به مسایل، عدم سهل انگاری در عمل، تطبیق دادن خصوصیات شخصی شهیدان رجایی و باهنر، هزینه کردن در زمینه ی علم و کار تحقیقی با نگاه سرمایه گذاری، مشوق کار، ارزش آفرینی و ثروت آفرینی، برخورداری از قدرت اقناعی، منطقی و قوت بیانی، درنظر گرفتن اولویت‌ها، فوریت‌ها و مسایل ریشه ای، تقویت کردن علم جهت قدرت و عزت، قوری کردن خود از لحاظ فکری، با جدیت دنبال کردن راه و کار درست

جدول ۴: کدگذاری باز و استخراج مقوله‌ها (نمونه)

عنوان مقوله ظهور یافته	عنوان مفهوم زیر مجموعه
قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی	اهتمام به تحقق عدالت علوی در ساحت عمل و زندگی
	قدرت تحرک و پیگیری متناسب با پیشرفت مادی و معنوی کشور و نظام اسلامی
	مبارزه جدی با فساد و کارهای بی‌قاعده
برخورداری از قدرت تفکر و مهارت‌های ارتباطی مؤثر در عمل مجدانه و اقدام حکیمانه	اهتمام به کیفیت و مهارت‌های ارتباطی در تعامل‌ها و مراودات
	عمل مجدانه و اقدام حکیمانه در امور با برخورداری از قدرت تفکر، اقتناع و رعایت اولویت‌ها

متناسب با هدف اصلی این پژوهش در زمینه شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی، از کل مقوله‌های اقتباسی تعداد ۲۲ مقوله به شرح جدول ۵ احصا شد.

جدول ۵: کدگذاری انتخابی از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۸ متناظر با پدیده محوری

مقوله اصلی	کد مقوله	عنوان مقوله‌های ظهور یافته
شایستگی	۱	هدایت‌گری حکیمانه و مدبرانه امور در مسیر قانون‌مداری
	۲	قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی تراز آرمان‌ها و اسناد بالادستی
	۳	صیانت از خود و خانواده در جهت تثبیت و تعالی زندگی مؤمنانه
	۴	مدیریت کارآمد مبتنی بر تصمیم‌گیری و برنامه ریزی حکیمانه و تجربه‌گرایانه
	۵	تعامل تجربه‌افزا و وحدت‌آفرین با دیگران
	۶	نگاه واقع‌بینانه و شایسته‌محور در مسئولیت‌ها
	۷	شایسته خواهی
	۸	برنامه ریزی در جهت پیشرفت‌های مادی و معنوی مبتنی بر مقاصد عالی و اسناد بالادستی
	۹	برخورداری از قدرت فکری تحول‌گرا و نوآور در جهت شایسته‌گماری تراز مقاصد عالی
	۱۰	قدرت علمی و عملی حکیمانه در انجام کارها مبتنی بر روحیه تکلیف محوری و تاب‌آوری
	۱۱	اهتمام به سلامت مجموعه با محوریت قانون مندی و نظارت دایمی جسورانه
	۱۲	طرح‌ریزی مبتکرانه و مدبرانه برنامه‌های بزرگ تحول‌آفرین و آینده‌ساز مبتنی بر خردورزی و قوانین بالادستی

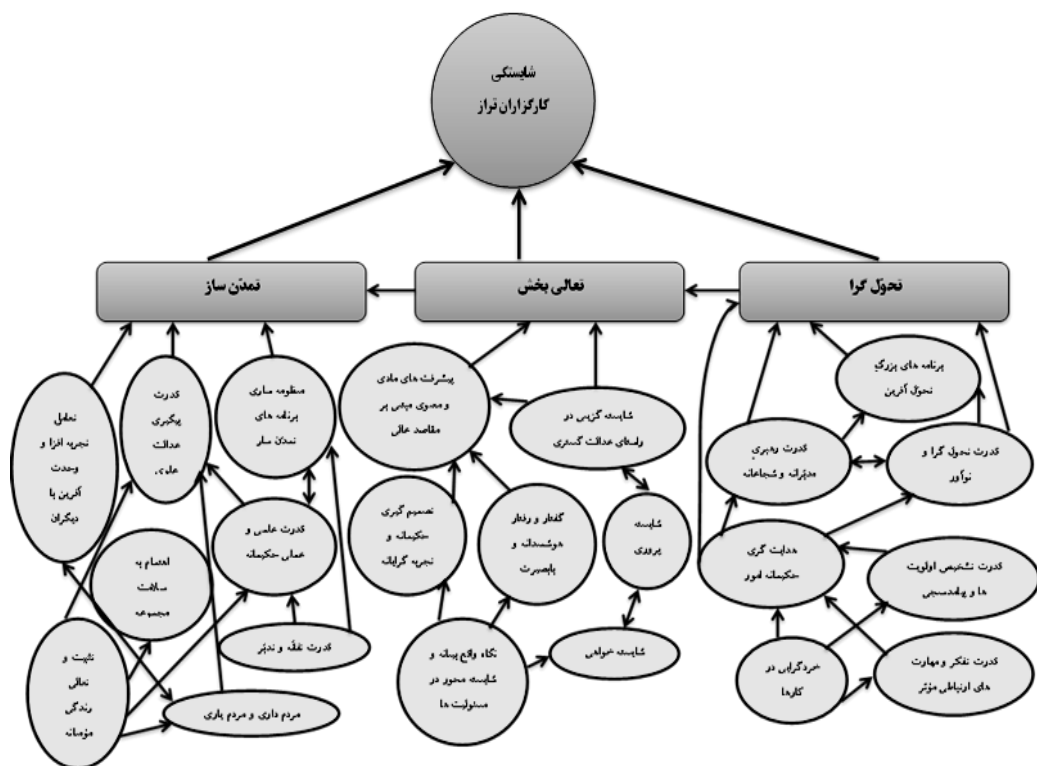
عنوان مقوله‌های ظهور یافته	کد مقوله	مقوله اصلی
برخورداری از گفتار و رفتار هوشمندانه، آگاهانه و با بصیرت	۱۳	
قدرت رهبری مدبرانه و شجاعانه در جهت پیشرفت	۱۴	
منظومه‌سازی برنامه‌های تحولی و کارهای بنیانی مبتنی بر ارزیابی توان و آمادگی و داشتن نقشه راه جامع	۱۵	
شایسته‌پروری	۱۶	
قدرت تشخیص اولویت‌ها و پیامدسنجی برنامه‌ها مبتنی بر تعیین شاخص‌ها و محاسبه درست	۱۷	
برخورداری از قدرت تفقه و تدبیر	۱۸	
شایسته‌گزینی در راستای عدالت‌گستری	۱۹	
خردگرایی در کارها و تقویت درونی خود با نگاه خردمندانه، تخصص و دانش کامل	۲۰	
برخورداری از قدرت تفکر و مهارت‌های ارتباطی مؤثر در عمل مجدانانه و اقدام حکیمانه	۲۱	
مردم‌داری و مردم‌یاری	۲۲	

به‌طور کلی تعداد مقوله‌ها، مفاهیم و کدهای این پژوهش درباره شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن‌نویین اسلامی در نظر گرفته شده در قالب جدول ۶ قابل نمایش است.

جدول ۶: تعداد مقوله‌ها، مفاهیم و کدهای پژوهش متناسب با پدیده محوری

عنوان مقوله	تعداد مقوله‌ها	تعداد مفاهیم	تعداد کدها
مؤلفه‌ها	۲۲	۴۸	۴۳۸

در پایان کدگذاری‌های سه‌گانه نیز نگارندگان به‌منظور قابلیت فهم آسان و انجام دسته‌بندی مقوله‌های اصلی و نیز ترسیم روابط میان مقوله‌های اصلی، کدگذاری نظری را در قالب شبکه نیز ترسیم کردند (به شرح نمودار ۲) به گونه‌ای که پدیده محوری یعنی شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در بالاترین سطح شبکه قرار گرفته و بردارهای یک طرفه نمایان‌گر رابطه علت و معلولی (انتهای بردار: علت، رأس بردار: معلول) و بردارهای دوسویه بیان‌گر روابط رفت و برگشتی است.



نمودار ۲: شبکه شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی (نگارندگان)

نگارندگان با عنایت به ویژگی اساسی این پژوهش مبنی بر بهره‌گیری از روحیه اجتهادی و نوگرایی در عرصه پژوهش‌های علوم انسانی اسلامی که به آن اشاره شده بود، از آنجایی که در مبانی مکتب اسلام ناب، مراتب عبودیت و حاکمیت ارزش‌های اسلامی مبتنی بر رابطه انسان با خدا بسط و تحقق پیدا می‌کند - همان مقاصدی که در طرح هندسی تمدن نوین اسلامی و نیز بیانیه گام دوم انقلاب نوید داده شده است - متناسب با عصر معنوی است که برخی پژوهشگران در سیر تطور تاریخ بشریت پس از گذران از دوره‌هایی چون انقلاب صنعتی، اطلاعات، هم راستا با ش‌آنجانیشینی و خلیفه الهی انسان بر روی زمین قائل به عصر معنویت هستند (بیشه، ۱۳۹۱)، در دسته‌بندی شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی، استدلال‌های (۱) سه گانه تفکر، فرهنگ و تمدن (بیگدلی، ۱۳۹۶)؛ (۲) مراحل خودسازی، جامعه پردازی و تمدن‌سازی (مستخرج از متن بیانیه گام دوم انقلاب) (۳) مراحل دولت اسلامی،

جامعه اسلامی و تمدن نوین اسلامی (سیر تکاملی انقلاب اسلامی) را ملاک قرار داده است.

پس از احصای مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران و اخذ نظر از اساتید محترم حوزه منابع انسانی، علوم سیاسی و تاریخ و تمدن و متناسب با منطق و سیاق بیانات منتخب آیت‌الله خامنه‌ای در حوزه‌های جهان بینی، خداشناسی، معرفت شناسی و ... اصلاحاتی به صورت رفت و برگشتی صورت پذیرفت که نتایج آن را در سه بخش «تحول‌گرا، تعالی بخش و تمدن‌ساز» دسته‌بندی شد.

جدول ۷: دسته‌بندی مقوله‌های ظهوریافته در کدهای بنیادی

عنوان کد بنیادی	کد مقوله‌های ظهوریافته
تحول‌گرا	۱، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۷، ۲۰ و ۲۱
تعالی بخش	۴، ۶، ۷، ۸، ۱۳، ۱۶ و ۱۹
تمدن‌ساز	۲، ۳، ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۸ و ۲۲

ب: تجزیه و تحلیل یافته‌ها

هدف اصلی هر تحقیق دست‌یابی به یافته‌هایی است که بتوان از آنها برای ارایه راه‌کارهای عملی و کاربردی بهره گرفت. متناسب با هدف اصلی این پژوهش، در بعد پدیده محوری از کل مقوله‌های اقتباسی، تعداد ۲۲ مقوله شکل گرفت. همان‌طور که در مقوله‌های مرتبط با پدیده محوری قابل ملاحظه است، مقوله‌هایی مانند «برخورداری از قدرت فکری تحول‌گرا و نوآور در جهت شایسته‌گماری تراز مقاصد عالی، طرح ریزی مبتکرانه و مدبرانه برنامه‌های بزرگ تحول آفرین و آینده‌ساز مبتنی بر خردورزی و قوانین بالادستی، منظومه‌سازی برنامه‌های تحولی و کارهای بنیانی مبتنی بر ارزیابی توان و آمادگی و داشتن نقشه راه جامع»، بیان گر لزوم برخورداری کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران از اراده و همتی قابل توجه در طرح ریزی برنامه‌های بزرگ تحول آفرین و کارهای بنیانی در جهت تحقق مقاصد عالی و بلند نظام اسلامی است. به تعبیر آیت‌الله خامنه‌ای، «حرکت بلندمدت» لازمه تحقق آرمان‌های بزرگ انقلاب اسلامی است (۱۳۹۷/۰۳/۰۷). ایشان در

دیدار کارگزاران نظام مورخ ۱۳۸۲/۰۵/۱۵ در باب لزوم مطابقت همت بلند با هدف‌های بلند نظام اسلامی جهت تحقق آن هدف‌ها بیان کردند: «رسیدن به هدف‌های بلند نظام اسلامی، همتی می‌خواهد به همان بلندی و پای استواری می‌خواهد تا بتواند این مسیر دشوار را تا رسیدن به قلّه‌ها طی کند و این جز با اتصال به منبع قدرت، امکان پذیر نیست». به منظور بحث پیرامون الگوی کدگذاری نظری پژوهش حاضر (نمودار ۲) نیز می‌توان گفت مبنای روابط ترسیم شده کدهای بنیادی سه گانه، برگرفته از منویات آیت‌الله خامنه‌ای مبنی بر لزوم تحوّل و صیروت دائمی در مسیر انقلاب در گذر از مرحله انقلاب اسلامی تا تمدن‌نویان اسلامی است (۱۳۹۷/۰۳/۰۷). به عبارت دیگر می‌توان گفت «تمدن‌سازی»، تجلی و بروز و ظهور «تحوّل‌گرایی» در عالی‌ترین سطح خود است. برابر آن چه که در بیانیه گام دوم انقلاب (۱۳۹۷) نیز تصریح شده است: «انقلاب اسلامی پس از نظام‌سازی، به رکود و خموشی دچار نشده و نمی‌شود و میان جوشش انقلابی و نظم سیاسی و اجتماعی تضاد و ناسازگاری نمی‌بیند، بلکه از نظریه نظام انقلابی تا ابد دفاع می‌کند». بنابراین، «نظریه نظام انقلابی» به مثابه موتور محرکه انقلاب اسلامی در گذر از دولت اسلامی تا تمدن‌نویان اسلامی خواهد بود.

می‌توان مبتنی بر گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای، مصداق بارز تحوّل‌گرایی و مبدع نظریه نظام انقلابی را نیز بنیان گذار ج. ا. ایران آیت‌الله خمینی دانست: «این خصوصیتی که امروز بحث می‌کنیم، جزو مهم‌ترین و برجسته‌ترین خصوصیات امام بزرگوار است و آن عبارت است از روحیه تحوّل‌خواهی و تحوّل‌انگیزی امام بزرگوار. امام، روحاً هم یک انسان تحوّل‌خواه بود، هم تحوّل‌آفرین بود» (۱۳۹۹/۰۳/۱۴).

به منظور اعتباریابی و بررسی تأیید دقت علمی پژوهش کیفی، پژوهشگران معیارهای چهارگانه قابلیت اعتماد گوبا و لینکلن شامل: باورپذیری، اطمینان‌پذیری، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری را مورد استفاده قرار داده‌اند. در باورپذیری که با میزان باورداشتن به یافته‌های تحقیق ارتباط دارد و از انسجام بخشی و هم‌بسته بودن داده‌ها نیز به عنوان یکی از شاخص‌های باورپذیری یاد شد، پژوهشگران با دقت در انتخاب حجم نمونه - بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جمع کارگزاران نظام در محدوده بین سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۸ - به

داده‌های پژوهش انسجام بخشیدند و نتیجه آن نیز یافته‌های پژوهشی است که شرح و بررسی آن به‌طور مبسوط در بخش بحث و بررسی پرداخته شد. همچنین در اطمینان‌پذیری که دلالت دارد بر توانایی شناسایی جایی که داده‌های یک مطالعه معین از آنجا آمده و چگونه گردآوری شده و چطور به کار رفته‌اند، پژوهشگران هم راستا با مقاصد اصلی پژوهش خود که شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران را مورد مطالعه قرار دادند به سراغ بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جمع کارگزاران نظام در قوای سه‌گانه مقننه، مجریه و قضائیه، خبرگان رهبری، سفرای کشورهای اسلامی رفتند و به صورت تمام‌خوانی متن بیانات، فیش برداری متناسب با موضوع شایستگی‌ها انجام شد. در تأییدپذیری نیز که به استانداردهای روش‌ها تا حد امکان و نیز یادداشت کردن همه بینش‌ها اشاره دارد و مبتنی بودن یافته‌ها بر داده‌ها را نشان می‌دهد، نگارندگان همواره در حین فیش برداری و کدگذاری‌های سه‌گانه به یادداشت نگرش‌ها و بینش‌های متناسب با موضوع مورد پژوهش اقدام کردند که نتایج آن نیز در بخش بحث و بررسی یافته‌ها به روشنی قابل‌پایش است که نشان‌دهنده تطابق یافته‌ها از داده‌های پژوهش است. از حیث انتقال‌پذیری نیز که با کاربردپذیری یافته‌های پژوهش ارتباط دارد، پژوهشگران با بهره‌گیری از منطق تعادل سه‌گانه - حال و آینده؛ کل و جزء؛ درون و بیرون - و سازوکار زنجیره‌واژه‌سازی، مفهوم پردازی، نظریه پردازی و نظام‌سازی اهتمام ویژه‌ای نسبت به کاربردی نمودن یافته‌های پژوهش خود داشتند؛ به‌گونه‌ای که به عنوان مثال می‌توان به «بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز» در شایستگی‌ها که در سطح نظام‌سازی تدوین شده است، اشاره کرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این پژوهش در راستای افق حرکتی انقلاب اسلامی و جهت‌گیری خط سیر نظام اسلامی در تحقق تمدن نوین اسلامی و به‌منظور مشارکت در تولید محتوای علمی حوزه علوم انسانی اسلامی و با هدف تدوین الگوی مفهومی شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای انجام گرفته است.

به‌طور خلاصه از برآیند مباحث اشاره شده در شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران می‌توان چنین نتیجه گرفت که نظام ج.ا.ایران با تربیت و سازماندهی مؤثر و هوشیارانه‌ی کارگزاران تراز دولت اسلامی در قالب «بسیج سفیران تحوّل‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز» برابر وعده و سنت الهی (إِنْ تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد، ۷»؛ وَتُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضِعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ «قصص، ۵»؛ إِنَّ اللَّهَ يَدْفَعُ عَنِ الَّذِينَ آمَنُوا «حج، ۳۸»؛ وَلَيُنصِرَنَّ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ «حج، ۴۰»؛ وَكَانَ حَقًّا عَلَيْنَا نَصْرُ الْمُؤْمِنِينَ «روم، ۴۷»)) خواهد توانست در افق تمدنی انقلاب اسلامی و جایگاه رفیع مؤمنان (وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ «آل عمران، ۱۳۹»)) در جهان و عرصه‌های بین‌المللی تأثیر گذار بوده و بشریت نیز از آفرینش‌های آن تأثیر بپذیرد و در نهایت با شناخت حکیمانه و درست گذشته و درس گرفتن از تجربه‌های انقلابی، گام‌های مجاهدانه و استوارتری (يَثْبُتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد، ۷»)) در جهت تمدن‌سازی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) در آینده بردارد.

با عنایت به تقابل آرمان و مقاصد عالی انقلاب اسلامی با نظام استکبار جهانی و برنامه بلندمدت نظام استکباری در راستای تربیت و پرورش کارگزاران آتی نظام ج.ا.ایران مطابق نگرش و مکاتب فکری خود (خمینی، ۱۳۶۱/۰۶/۰۲) و نیز منحرف نمودن مسیر تمدنی انقلاب اسلامی در ایران و همچنین وجود ناتوانی‌ها، کمبودها، اشکالات و اشتباه‌های کارگزاران (خامنه‌ای، ۱۳۹۸/۰۳/۰۱)، با بهره‌گیری از راهبردهای رایج اشاره شده در سطح بین‌المللی در راستای پرورش کارگزاران و رهبران - در بخش مرور ادبیات پرداخته شد - می‌توان نتیجه گرفت به موجب مقاصد عالی و آرمان‌های انقلاب اسلامی ایران، نظام ج.ا.ایران می‌تواند به‌منظور تحقق حداکثری آن آرمان‌ها در افق حرکتی تمدنی انقلاب اسلامی، بهره‌گیری از بسیج سفیران تحوّل‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز در گام دوم انقلاب را به عنوان راهبردی هوشیارانه در دستور کار خود قرار دهد.

به‌منظور تحقق این مهم، با عنایت به جایگاه و اهمیت کیفیت کارکنان مؤمن انقلابی و حزب‌اللهی سازمان‌های نیروهای مسلح (آجا، سپاه، ودجا و ناجا) در گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای، تربیت و اعزام (صدور) نظام‌مند کارکنان مورد اشاره به دستگاه‌های اجرایی و

سطوح عالی و ارشد کارگزاران نظام ج.ا. ایران برنامه عملیاتی مناسبی در طرح بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز به نظر می‌آید. ایشان در جمع فرماندهان نیروی زمینی ارتش ج.ا. ایران می‌فرمایند: «امروز ارتش یکی از مردمی‌ترین نهادهای کشور ماست. بین نهادهای گوناگونی که ساختار کشور و نظام را تشکیل داده‌اند، وقتی ارتش را نگاه می‌کنیم، می‌بینیم یکی از نزدیک‌ترین به آحاد مردم، به تمایلات مردم، به احساسات مردم، و یکی از نزدیک‌ترین به کمک به حرکت عمومی مردم است؛ این خیلی چیز قیمت دار و با ارزشی است» (۱۳۹۱/۰۲/۰۳)؛ همچنین ایشان در دیدار فرماندهان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی بیان می‌کنند: «کارنامه سپاه ... یک کارنامه‌ی درخشان است؛ ... باهوش‌ترین و قوی‌ترین فرماندهان نظامی را تربیت کرد ... علاوه بر این باتدبیرترین و قوی‌ترین و بهترین مدیران کشور را هم در زمینه غیرنظامی، باز می‌بینیم سپاه تربیت کرده و تحویل داده؛ صادرات انسانی سپاه به مجموعه‌ی دستگاه‌های حاکمیتی نظام جمهوری اسلامی یک فهرست طولانی و افتخارآمیز است؛ کارنامه‌ی سپاه این است» (۱۳۹۲/۰۶/۲۶)؛ آیت‌الله خامنه‌ای در فرصت بازدید از نمایشگاه دست‌آوردهای صنعت دفاعی ودجا نیز می‌فرماید: «بازدید از این نمایشگاه بسیار خوشحال‌کننده و لذت‌بخش است؛ علت این خرسندی، علاوه بر دیدن توانایی‌های دفاعی که نقش به‌سزایی در افزایش سطح و ضریب اقتدار کشور دارد، مشاهده‌ی نیروهای عالم، محقق، پژوهشگر، اهل فکر و اقدام و با ایمان است که بسیار خوشحال‌کننده و لذت‌بخش است ... وجود چنین نیروها و عناصری در مجموعه‌ی صنایع دفاعی کشور، همچون جواهری بسیار گرانبها و غیرقابل قیمت‌گذاری است» (۱۳۹۵/۰۶/۱۰)؛ همچنین ایشان در دانشگاه علوم انتظامی بیان می‌کنند: «امروز بحمدالله نیروی انتظامی پیشرفت‌های بسیاری را در جنبه‌های مختلف؛ نظم و سازماندهی، آگاهی و هوشمندی و آشنایی با شیوه‌های علمی، ارتباط با مردم و پیدا کردن اولویت‌ها، از خود نشان می‌دهد که مایه‌ی خرسندی است و یقیناً وقتی نگاه درست به مقوله‌ی عزم و نظم و امنیت وجود داشته باشد و این با مدیریت قوی، برنامه‌ریزی علمی و کار بی‌وقفه همراه شود، نتیجه‌اش برای این نیرو، افتخارآمیز و برای ملت شیرین خواهد بود. ما امروز خوشبختانه نشانه‌های این شاخص‌های اصلی را به‌صورت بارزی در نیروی

انتظامی مشاهده می‌کنیم ... آن چه مردم از نیروی انتظامی متوقع هستند، چیست؟ مردم می‌خواهند نیروی انتظامی قوی و مقتدر باشد؛ هوشمند و پیچیده باشد؛ سالم و امین باشد؛ سریع و به هنگام باشد؛ مؤدب و اهل بیان و تفاهم با مردم باشد؛ این انتظارات مردم از نیروی انتظامی ماست. شما در بخش‌های قابل توجهی این لیاقت و آمادگی را از خودتان نشان داده‌اید» (۱۳۸۳/۰۷/۱۵).

منطقی است برابر ویژگی‌های ممتاز و قابل توجهی که آیت‌الله خامنه‌ای در باب تراز کارکنان نیروهای مسلح بر می‌شمارند، کارکنان مورد اشاره بالقوه از قابلیت و استعداد ویژه‌ای در طرح بسیج سفیران تحویل گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز برخوردارند. مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر و به‌منظور پیوند حوزه نظر و عمل و زمینه‌سازی استقرار دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی، پیشنهادهای اجرایی در سه محور کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت به شرح ادامه ارائه می‌شود:

الف. کوتاه مدت

- شناسایی و تشکیل بانک اطلاعاتی کارگزاران مستعد تراز مؤلفه‌های شایستگی شناسایی شده از طریق طراحی ابزار و سازوکارهای متقن ارزیابی شایسته محور
- شناسایی نشان‌گاه‌های گلوگاهی قوای سه گانه و دستگاه‌های اجرایی و تعیین نقاط آسیب‌پذیر به‌منظور هدایت و به‌کارگیری کارگزاران شایسته تراز در سطوح مختلف کارگزاری نظام ج. ا. ایران
- طراحی سامانه‌های هوشمند به‌منظور تقویت فرآیندهای شناسایی، ارزیابی، انتخاب، به‌کارگیری، انتصاب، تعالی، هدایت و... متناسب با سطوح کارگزاری نظام ج. ا. ایران

ب. میان مدت

- طراحی نظام آموزشی و تربیتی تراز دولت اسلامی به‌منظور تأمین سازوکارهای پشتیبان فرآیند شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی سطوح کارگزاری نظام ج. ا. ایران؛ به‌طور مثال مدارس حکم رانی

- بهره‌مندی حداکثری از ظرفیت گفتمان‌سازی در سطوح سازمانی، ملی و فراملی به‌منظور بیدار کردن باور و اراده‌های عمومی نسبت به استقرار دولت اسلامی با کارگزاران شایسته

ج. بلندمدت

- شناسایی و تقویت تشکلهای و انجمن‌های تراز آرمان‌ها و مقاصد عالی انقلاب اسلامی به‌منظور شناسایی و پرورش جامعه هدف دانش‌آموزی و دانشجویی با رویکرد کادرسازی برای کارگزاران آتی نظام ج.ا. ایران
- فعال کردن ظرفیت گفتمانی و دیپلماسی دولت‌های اسلامی با تمرکز بر تربیت و پرورش کارگزاران تمدنی از طریق سازوکارهایی مانند گردشگری اسلامی، بهره‌مندی از تجارب موفق و ناموفق کشورهای اسلامی از یکدیگر نسبت به موضوع مورد اشاره و ...

به‌طورکلی «بسیج سفیران تحوّل‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز» - با توجه به استدلال اشاره شده و امکان‌پذیری آن در سطح نظام‌سازی - می‌تواند ظرفی باشد برای رسیدن به مظروف اشاره شده در سه بازه زمانی کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت در بخش پیشنهادهای اجرایی.

سپاسگزاری

یاد استاد فقید دکتر سیدمحمد میرمحمدی - برخوردار از سلامت نفس و سلامت عمل به تعبیر آیت‌الله خامنه‌ای در پیام تسلیت درگذشت ایشان (۱۳۹۸/۱۲/۱۳) - که در مراحل ابتدایی اثر، توفیق همکاری شان را داشتیم، گرامی می‌داریم.

فهرست منابع و مآخذ

الف. منابع فارسی

- قرآن کریم
- بهمنی، محمدرضا (۱۳۹۳)، تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت الله خامنه ای (چیستی و چگونگی تکامل تمدنی جمهوری اسلامی ایران)، فصلنامه علمی پژوهشی فلسفه و الهیات سال نوزدهم، شماره دوم، تابستان، صص: ۲۳۷-۱۹۸.
- بیشه، مجید (۱۳۹۱)، نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ثبت احوال کشور، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بیگدلی، عطاءالله (۱۳۹۶)، *تمدن شناسی؛ درآمدی بر ظهور و افول تمدن‌ها و وضعیت تمدنی انقلاب اسلامی*، تهران: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول.
- *مجموعه بیانات*، پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سیدعلی خامنه‌ای (مدظله‌العالی) - مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- جهان بین، فرزاد (۱۳۹۸)، *درس گفتار تمدن نوین اسلامی*، تهران: آفتاب توسعه، چاپ اول.
- حصیرچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا و فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۹۰)، *الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری، فصلنامه نظارت و بازرسی*، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۳۸-۷.
- ذاکری، محمد و اسدی، اسماعیل (۱۳۹۶)، *شایستگی و جانشین پروری در نظام اداری*، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- رودساز، حبیب و بیشه، مجید (۱۳۹۳)، نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، سال اول، شماره چهارم، زمستان، صص: ۱۰۴-۸۱.
- زاهدی، شمس السادات و شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹)، *الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۱، صص ۱۳۹-۹۵.
- سایت جامع امام خمینی (ره) emam.com
- لونبرگ، فردریک و آیربی، بورلی (۱۳۹۳)، *روش‌شناسی تحقیق و نگارش پایان نامه*، قربانی زاده و حسینی مرام (مترجمان)، تهران: بازتاب.
- محمدی مزرعی، خدیجه و نادری، مهدی (۱۳۹۷)، *ماهیت و ارکان دولت اسلامی در دیدگاه حضرت آیت‌الله خامنه‌ای، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافت انقلاب اسلامی*، سال دوازدهم، شماره ۶۱، بهار، صص ۸۸-۶۱.

- مطهری، مرتضی (۱۳۹۵)، انسان کامل، قم: صدرا، چاپ شصت و پنجم.
- _____ (۱۳۹۵)، مجموعه آثار، ج ۲۴، قم: صدرا، چاپ هشتم.
- نجفی، موسی (۱۳۹۷)، نشست تخصصی فرهنگ و انقلاب اسلامی رویش‌ها و دستاوردها، تهران: سالن جلسات مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
- یوسفی، بتول (۱۳۹۷)، درآمدی بر تمدن اسلامی، رهیافتی پیرامون ماهیت، ظرفیت و امکانات تمدن نوین اسلامی، اصفهان: آرما.

ب. منابع لاتین

- Allena, Stuart, Williamsb, Peter, Allenc, Danielle (2018). Human resource professionals' competencies for pluralistic workplaces, The *International Journal of Management Education*, pp: 309–320.
- Bidart, M.C.D.N. & J. Brunstein (2013). The Development of Managerial Competencies: A Collaborative Inquiry into the Practice of Sustainability. *International Journal of Action Research*, 9(2): 246-269.
- Campion, M.A.; A.A. Fink, B.J. Rugeberg, L. Carr & G.M. Phillips (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Personnel Psychology*, 64(1): 225-262.
- Chen, T., Fu, M., Liu, R., Xu, X., Zhou, S., & Liu, B. (2019). How do project management competencies change within the project management career model in large Chinese construction companies? *International Journal of Project Management*, 37(3), 485-500.
- Chong, E. (2013). Managerial Competencies and Career Advancement: A Comparative Study of Managers in Two Countries. *Journal of Business Research*, 66(3): 345-353.
- Hwang, Huei-Lih, Kuo, Tian-Yuan (2018). Competency in delivering health education: A concept analysis, *Journal of Interprofessional Education & Practice*, pp:20-25.
- Laraa, Francisco J, Salas-Vallinab, Andres (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning, *Journal of Business Research*, pp: 152–160.
- Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140-155.
- Muzzi, C. & S. Albertini (2015). Communities and Managerial Competencies Supporting SMEs Innovation Networking: A Longitudinal Case Study. *R&D Management*, 45(2): 196-211.
- Semeijn, J.H.; B.I. VanDer Heijden & A. Van Der Lee (2014). Multisource Ratings of Managerial Competencies and Their Predictive Value for Managerial and Organizational Effectiveness. *Human Resource Management*, 53(5): 773-794.
- Sethumadhavan Lakshminarayanan, Yogesh P. Pai, Badrinarayan Srirangam Ramaprasad, (2016). Competency need assessment: a gap analytic approach, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48 Issue: 8, pp.423-430

- Suhairom, N., Musta'amal, A. H., Mohd Amin, N. F., Kamin, Y., & Abdul Wahid, N. H. (2019). Quality culinary workforce competencies for sustainable career development among culinary professionals. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 205-220.
- Wu, W. & Y.T. Lee (2007). Developing Global Managers Competencies Using the Fuzzy DEMATEL Method. *Expert Systems with Applications*, 32(2): 499-507.

