

نیروهای جوان مستعد (نجم) در آینه بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدن ساز

وجه الله قربانی زاده^۱

مجید بیشه^۲

چکیده

زمینه و هدف: در فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی ایران، نقش کارگزاران در کارآمدی دین و تعالی نظام اسلامی منحصر بفرود است. در همین راستا این مقاله تلاش نمود با احصای مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران و نیز جوانان تراز گام دوم انقلاب در جهت زمینه سازی تحقق دولت اسلامی و روی کارآمدن دولت جوان و حزب الهی گام بردارد.

روش: در فرآیند پژوهش، برای شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی با بهره گیری از نظریه داده بنیاد متنی کلیه بیانات آیت الله خامنه ای در جمع کارگزاران فیش برداری و داده ها با کدگذاری های باز، محوری و انتخابی تحلیل گردید و با بهره گیری از روش تحلیل مضمون مفاد بیانیه گام دوم انقلاب، شایستگی های جوانان تراز گام دوم انقلاب شناخته شد.

یافته ها: مبتنی بر رویکرد راهبردمحور و ارزش محور در تعیین شایستگی ها، تعداد ۲۲ مقوله اصلی برای شایستگی های کارگزاران شناسایی و در سه دسته تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدن ساز نیز سطح بندی و تعداد ۷۲ مضمون پایه برای جوانان تراز گام دوم انقلاب احصاء گردید.

نتیجه گیری و پیشنهادها: نظام جمهوری اسلامی ایران می تواند هم راستا با شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با بهره گیری از راهبرد شناسایی و هدایت نیروهای جوان مستعد (نجم) ذیل سیاست انسجام نسلی، در افق تمدنی انقلاب اسلامی کارآمدتر باشد و با هم افزایی نجم در قالب «بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدن ساز»، گام های استوارتری در جهت تمدن سازی بردارد.

کلیدواژه‌ها:

انسجام نسلی، تمدن نوین اسلامی، شایستگی، کارگزاران، نجم (نیروهای جوان مستعد).

^۱ دانش یار گروه آموزشی مدیریت دولتی - دانشکده مدیریت و حسابداری - دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

^۲ نویسنده مسئول؛ مقطع دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت و حسابداری - دانشگاه علامه طباطبائی (ره)

مقدمه

یکی از ارکان زندگی اجتماعی «مدیریت» است که تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی را روشن می کند و هر ملتی در سایه ی مدیریت کارآمد و پویا، سعادت واقعی را به دست خواهد آورد؛ تأثیر کارگزاران در تعالی نظام اسلامی از جمله مسائل بنیادینی است که در طلیعه فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی ایران و گام دوم انقلاب اسلامی توفیق در آن، موجب تعالی نظام اسلامی در مرحله استقرار دولت اسلامی ایران است. در دنیای کنونی، جهان اسلام از ضعف مدیریت و نداشتن مدیرشایسته سخت و رنجور است که موجب گرفتاری و نابسامانی روز افزون اسلام و مسلمین می باشد.

در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی، یکی از مهم ترین گام ها، تشکیل دولت اسلامی است. دولت اسلامی یعنی دولتی که همه ی کارگزاران آن در سطوح مختلف، و نه فقط دولت مردان و قوه ی مجریه، کارگزارانی منطبق با معیارهای اسلامی باشند. در سایه ی دولت اسلامی است که کشور اسلامی می شود و پیش نیازهای اصلی شکل گیری تمدن اسلامی فراهم می آید.

به اعتقاد نگارندگان با گذشت چهار دهه از انقلاب اسلامی و بروز رفتار و عملکردهایی از جانب برخی کارگزاران ناشی از ضعف شایستگی ها و نیز ظهور و رویش نسل های مختلف مدیریتی و جوان در نظام ج.ا.ایران، نقش و اثرگذاری موضوع تعیین شایستگی های 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 ارایه اثری متمایز به حوزه مطالعاتی در زمینه شایستگی های کارگزاران در تمامی سطوح، بهره گیری از سوابق و پیشینه موضوع حائز اهمیت است.

بررسی های لو و همکاران^۱ (۲۰۱۵) بر پژوهش های شایستگی متخصصان منابع انسانی مانند مطالعات ۵ ساله ای که توسط اولریچ و همکاران آن (۲۰۰۸) انجام گرفته است، نشان می دهد که شایستگی ها یا فراگیر و جهانی هستند (شایستگی های عمومی که در سراسر سازمان ها اعمال می شود) و یا موقعیت گرا (شایستگی هایی که به شدت وابسته به شرایط) هستند (آلنا و همکاران^۲، ۲۰۱۸: ۳۱۳). در بسیاری از مطالعات سراسر جهان - در بخش ها و فرهنگ های متنوع - شایستگی های مختلفی که به طور قابل

1 - Lo et all

2 - Allena et all

توجهی بر انواع مختلف پیامدهای سازمانی از جمله عملکرد سازمانی و اثربخشی مدیریتی تأثیری گذارد، گزارش شده است (ستومادهوان^۱، ۲۰۱۶: ۴۲۴).

بنابراین انجام دادن چنین پژوهشی در مورد شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در این اوضاع زمانی و مکانی، لازم به نظر می رسد، تا از این راه بتوان آینده خوبی را در پرتو احکام الهی برای خود تضمین کرد؛ زیرا وقتی بدانیم شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی چیست و آن گاه می دانیم که چگونه باید باشیم و چگونه باید عمل کنیم تا مسیر رسیدن به چنین دولتی را کوتاه تر نماییم؛ بنابراین تمرکز روی شایستگی های کارگزاران یا به تعبیر رایج، شایستگی های مدیریتی ضروری است.

در همین راستا به منظور نظام مند نمودن و ارتقاء کیفیت انتخاب و انتصاب کارگزاران، این پژوهش در راستای افق حرکتی انقلاب اسلامی و جهت گیری خط سیر نظام اسلامی در تحقق تمدن نوین اسلامی و به منظور مشارکت در تولید محتوای علمی حوزه علوم انسانی اسلامی و با قصد شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی و جوانان تراز گام دوم انقلاب در اندیشه و گفتمان آیت الله خامنه ای و نیز پاسخ به چستی مؤلفه های شایستگی یادشده انجام گرفته است. بدین منظور از حیث سازمان و ساختار پژوهش ضمن سازماندهی موضوعی مطالب به صورت قیفی به مرور ادبیات و مبانی نظری پژوهش و نیز مرور الگوهای مرتبط داخلی و خارجی و اشاره به افتراق و اشتراک الگوها با مؤلفه های شایستگی مورد انتظار، مجموعه بیانات ایشان در جمع کارگزاران نظام ج.ا. ایران از سال ۱۳۷۹ تا پایان ۱۳۹۸ و به همراه تحلیل مضمون مفاد بیانیه گام دوم انقلاب گردآوری گردید. پژوهش گران از حیث حساسیت نظری و رعایت اصول حرفه ای در پژوهش کیفی، به منظور شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با روش تمام خوانی متن به فیش برداری از بیانات یادشده پرداخته اند و از طریق کدگذاری های سه گانه ی باز، محوری و انتخابی در رهیافت نظام مند نظریه داده بنیاد و با بهره گیری از الگوی استراوس و کربین، مؤلفه های یادشده را شناسایی و طراحی نموده اند؛ همچنین به منظور شناسایی مؤلفه های شایستگی جوانان تراز گام دوم انقلاب اسلامی با روش تحلیل مضمون به تحلیل مفاد بیانیه گام دوم پرداخته اند و در بخش پایانی مقاله نیز ضمن پرداختن به اعتباریابی و بررسی معیار کیفیت پژوهش و نیز محدودیت های پژوهش،

پیشنهادهایی بر مبنای یافته‌های پژوهش و پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آینده با رویکردی نوآورانه و اجتهادی ارائه شده است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

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

تمدن

کارآمدی نگرش تمدنی در گرو تصور صحیح از تمدن است. در وادی تمدن بسیار سخن گفته شده است. فرهنگ معین با اشاره به معنای شهرنشین شدن و خوگرفتن به اخلاق شهری، تمدن را همکاری افراد و جامعه در امور زندگانی و فراهم ساختن اسباب آسایش و ترقی خود می‌داند (معین، ۱۳۷۵: ۱۱۳۹). علامه محمدتقی جعفری نیز تمدن را چنین توصیف می‌کند: «تمدن عبارت است از برقراری آن نظم و هماهنگی در روابط انسان‌های یک جامعه که تصادم و تزاخم‌های ویران‌گر را منتفی ساخته و مسابقه در مسیر رشد و کمال را قائم مقام آن‌ها بنماید؛ به طوری که زندگی اجتماعی افراد و گروه‌های آن جامعه موجب بروز و به فعلیت رسیدن استعدادهای سازنده‌ی آن باشد» (جعفری، ۱۳۷۵: ۲۳۳ و ۲۳۴). به نظر می‌رسد اصطلاح «حیات معقول» در تفکر علامه، بسیار به اصطلاح تمدن نزدیک است.

نجفی در کتاب تمدن رضوی، عناصر اصلی در تعریف تمدن را شهرنشینی، خلاقیت و نوآوری، فرهنگ بارور، قانون مندی، اخلاق مداری، شکوفایی همه استعدادهای انسانی، شکوفایی هنرها و صنایع، ایجاد نظام‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی، ادبیات نوشتاری گسترده، تکامل و پیشرفت ذاتی، پیچیده‌تر از فرهنگ بودن، خلاقیت انسان در حوزه علم و فناوری، عالی‌ترین جنبه تلاش بشر برای ایجاد زندگی اجتماعی پویا، فرآیند ارزش‌آفرینی، الگوسازی، فراگیرشدن خردورزی و عقلانیت، بالفعل شدن ظرفیت‌های انسانی و استعدادهای بشری، جامعیت و ذوابعد بودن تمدن‌ها، چند لایه بودن، ایجاد و توسعه مسایل جدید به عنوان یکی از ظرفیت‌های مهم تمدن‌سازی بر شمرده است (نجفی، ۱۳۹۶: ۲۱ و ۲۲).

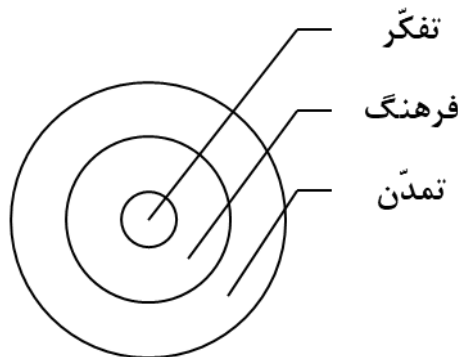
ویل دورانت تمدن را نظام اجتماعی می‌داند که موجب تسریع دستاوردهای فرهنگی شده و بهره‌گیری از اندیشه‌ها، آداب و رسوم، هنر و خلاقیت را سامان می‌بخشد. این نظام سیاسی به وسیله اخلاق و قانون

محافظت شده و دارای اقتصاد پایدار و مولد است وی در نگاهی دیگر، تمدّن را مجموعه ی ساخته ها و اندوخته های معنوی و مادی جامعه انسانی تعریف می کند (دورانت، ۱۳۷۶: ۲۵۶).

بر خلاف سایر معانی رایج از تمدّن در چند دهه اخیر و بر اساس فرهنگ دینی تمدّن را می توان چنین تعریف کرد: «به مجموعه تلاش های یک جامعه جهت پاسخ گویی به مجموعه نیازهای خود بر اساس امکانات بومی و پیامدهای مثبت و منفی ناشی از این تلاش ها تمدّن نام نهاده می شود». این تعریف از تمدّن هر چند که از جامعیت جهت پوشش کلیه جوامع بشری و تمدّن های ناشی از آن ها برخوردار است اما بیش ترین انطباق را با حوزه تفکر اسلامی دارد. جامعه اسلامی بر اساس قاعده «نفی سبیل»^۱ جامعه ای است که خود پاسخ گوی نیازهای خود است و جهت ادامه مسیر و حیات خود نیازمند سایر جوامع (به ویژه جوامع غیرمسلمان) نیست و می تواند به نیازهای واقعی انسان (اعم از مادی و معنوی) پاسخ گوید تا مفهوم حیات طیبه و دنیا و آخرت حسن را محقق کند (کوشکی، ۱۳۹۳). یوسفی 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 تمدّن، بررسی و پرداختن به نسبت و روابط میان تمدّن، فرهنگ و مبانی آن می تواند راه گشا باشد.

سه گانه تفکر، فرهنگ و تمدّن

در این بخش در نظر است با توجه به سه گانه ی تفکر، فرهنگ و تمدّن به معنایی که برای تمدّن اصطلاح می کنیم، نزدیک شویم؛ به عبارتی سعی خواهیم کرد معنای برگزیده ی خود را از تمدّن با مفاهیم آتی روشن سازیم.



۱ - و لن يجعل الله الكافرين على المؤمنين سبيلاً؛ خداوند تسلطی برای کافران بر مسلمین قرار نداده است (سوره نساء: آیه ۱۴۱).

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

نسبت آدمی با وجود را تفکر می‌گوییم. این که من معتقدم خداوند متعال هست یا نیست، جهان آخرت هست یا نیست، پیامبران صادق اند یا کاذب، وجود چیست و ... این‌ها همگی تفکر من و ما را تشکیل می‌دهند. فرهنگ «عمل» است. هر کاری که فرد انجام می‌دهد، فرهنگ اوست. به عنوان مثال نمازی که من براساس اعتقاد به وجود خداوند اقامه می‌کنم، فرهنگ من است. حال اگر در راستای تسهیل یا اصولاً ممکن شدن عمل (فرهنگ)، آدمی وارد تصرف در محیط خود شود، اقدام به ساخت سخت‌افزارها و یا نرم‌افزارها نماید و در اشیا تصرف کند یا جعل قواعد و ساختارها و سازمان‌های اجتماعی نماید وارد حوزه تمدن شده است. به عنوان مثال، اگر برای اقامه‌ی نماز ساختمان خاصی بسازد که نماز خواندن را تسهیل نماید و قسمتی از آن را وضوخانه، جامه‌ری، محراب و ... قرار دهد و یا ساعاتی را برای نماز تعطیل کند (جعل قاعده‌ی اجتماعی و قانون کند) یا مسؤولیتی برای اقامه‌ی نماز قرار دهد (جعل ساختار نماید)، همه‌ی این امور تمدن را تشکیل می‌دهند. تمدن، وجه عمومی امر فرهنگ و تفکر است (همان: ۲۵) منظور از تمدن، سازوکارهای مادی مبتنی بر فرهنگ می‌باشد که از دل فرهنگ درآمده است. تمدن عبارت است از هر نوع سخت‌افزاری که در جهت رفع نیازهای بشری به کار می‌رود (بیگدلی، ۱۳۹۶).

تمدن بهینه

یکی از مفاهیم مهمی که ما را در تحلیل‌های تمدنی، کل‌نگر و تاریخی کمک می‌نماید، مفهوم «تمدن بهینه» است. تمدن امری مدرج و البته تدریجی و تاریخ‌مند است. تمدن‌ها به تدریج و در فرآیندی مدرج به یک وصف بیشتر متصف می‌شوند و مثلاً بیشتر غربی و غربی‌تر و یا بیشتر اسلامی و اسلامی‌تر می‌شوند. هرگاه تفکری موفق شود تمامی حوزه‌ی عملی را که امکان دارد تا به منصفه‌ی ظهور برساند در عمل افراد محقق کند، فرهنگ بهینه شکل گرفته است. هرگاه فرهنگ بهینه بتواند صددرصد توان بالقوه‌ی خویش را در تمدن‌سازی به منصفه‌ی ظهور برساند و تمدنی بسازد که صددرصد منطبق با فرهنگ و تفکر بنیادین خود باشد، تمدن بهینه است. از آن رو که ماهیت تمدن امری زمان‌مند و فرآیندی طولانی است، معمولاً تمدن‌ها برای رسیدن به نقاط بهینگی با درصد قابل قبول (مثلاً ۸۰٪ انطباق تمدن با فرهنگ و فرهنگ با تفکر) به حدود دویست تا سیصد سال زمان نیاز دارند. می‌دانیم که تا به حال چنین تمدنی رخ نداده است (۱۰۰٪ کامل)، ولی در موارث دینی وعده‌ی چنین تمدنی از جنبه‌ی الهی آن به مؤمنان در دوران ظهور منجی داده شده است (همان: ۳۱ و ۳۲)؛ از این رو برای گام برداشتن

نیروهای جوان مستعد (نجم) در آینه بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدن ساز ۱۲۰

به سوی ساخت و تحقق تمدن اسلامی، باید فرهنگ اسلامی برآمده از تفکر بنیادین و اصیل اسلامی، احصاء و تقویت گردد.

تمدن اسلامی

در فرهنگ و تمدن زمینه سازِ ظهور، مقصود رشد مطلوب، بیداری و تکامل فطرت های انسانی و رسیدن انسان به مرحله قرب الهی و عبودیت و بندگی خداوند متعال است. «آن فضایی که انسان در آن فضا از لحاظ معنوی و از لحاظ مادی می تواند رشد کند و به غایات مطلوبی که خداوند متعال او را برای آن غایات خلق کرده است برسد» (خامنه ای، ۱۳۹۲/۰۶/۱۴). تمدن اسلامی در واقع ظهور «عبودیت عمومی» در ساحت اشیای مادی و نظام های اجتماعی است (بیگدلی، ۱۳۹۶: ۲۵).

با عنایت به تعاریف اشاره شده می توان نتیجه گرفت که تمدن اسلامی در هر دو ساحت مادی و معنوی موضوعیت می یابد بنابراین می توان گفت تمدن اسلامی، در یک مقیاسی مجموعه افکار، احساسات و اعمال مسلمانان و مؤمنان در یک جامعه اسلامی مبتنی بر آموزه ها و معارف اسلامی است و در مقیاسی دیگر عینیت یافتگی باورهای عموم مسلمانان و مؤمنان در تولید ابزارها به منظور پاسخ گویی به نیازهای جامعه اسلامی است.

تمدن نوین اسلامی

تجدد و نوگرایی حقیقی و بازکردن میدان های تازه زندگی، مطلوب اسلام است؛ اصلا اسلام این را از انسان خواسته؛ این به برکت تأمل، تعمق، کار درست، کار فکری، تلاش عملی، مجاهدت، استقبال از کار و از خطر در همه میدان ها، و همت ها را بلندکردن به دست می آید (خامنه ای، ۱۳۸۴/۰۳/۰۵). تمدن نوین اسلامی عبارت است از: ظهور و بروز مادی و معنوی پیشرفت های هدفمند، نظام مند و نوظهور امت اسلامی، با محوریت ایران، بر اساس تعالیم اسلامی در تمامی عرصه های اجتماعی، که شکلی معنادار و منضبط به خود گرفته و جامعه اسلامی را به مقاصد خود نزدیک می کند (غلامی، ۱۳۹۶: ۴۳). فرزاد جهان بین (۱۳۹۸) معتقد است آوردن واژه «نوین» در واقع به عنوان تمدنی که بناست در آینده شکل بگیرد را از «تمدن گذشته اسلامی» جدا می کند و به دنبال «بازآفرینی» آن است و نه «احیاء» آن (جهان بین، ۱۳۹۸: ۴۳).

بنابراین با توجه به تعریف تمدن اسلامی در بخش قبل، تمدن نوین اسلامی را می توان حاکمیت ارزش های اصیل اسلامی در دو ساحت مادی و معنوی جوامع مسلمین از طریق بازسازی، نوسازی و بازآفرینی ابزارهای موجود جهانی به منظور پاسخ به نیازهای امروزی و مستحده مسلمانان و امت اسلامی در جهت تأثیر پذیرفتن فکری ملت ها از اسلام و نیز زمینه سازی استقرار حکومت مهدوی دانست. ممکن است برای تمدن نوین اسلامی ده ها ویژگی قابل احصا باشد، به نظر می رسد تمدن نوین اسلامی دارای یک سری ویژگی های اسلامی است که بعضی از این ویژگی ها، نقش مؤلفه را نیز برای این تمدن دارد.

غلامی (۱۳۹۶) در کتاب فلسفه تمدن نوین اسلامی فهرست وار به چهارده ویژگی تمدّن نوین اسلامی اشاره می کند: (۱) دین بنیاد و حق گرا؛ (۲) عدالت رکن؛ (۳) امام محور؛ (۴) آزادی بنیان و آزادی زا؛ (۵) مردم نهاد؛ (۶) فرآیندی و تدریجی؛ (۷) علم گرا؛ (۸) آبادگر و فقرستیز؛ (۹) خلاق و نوآوری؛ (۱۰) طبیعت دوست؛ (۱۱) تعالی خواه؛ (۱۲) انسان ساز؛ (۱۳) گسترش یابنده و جهانی؛ (۱۴) صلح گرا و آرامش بخش. باعنایت به تعریف تمدن نوین اسلامی و برشمردن ویژگی های آن، توجه به عنصرانسان یا به تعبیر دیگری عنصر مؤمن که در تراز تحقق ویژگی های تمدن نوین اسلامی باشد از ارکان موضوع مورد بحث ماست. در باب انسان تراز تمدن نوین اسلامی، کوشکی معتقد است یکی از وظایف مکاتب، تعریف یک انسان الگو یا انسان طراز آن مکتب است. انقلاب اسلامی هم از این خصوصیت مستثناء نبود و این ادعا را داشت که می تواند یک الگوی جدید از انسان طراز نوین خود را ارائه دهد. انسانی که مؤلفه های هویتی خاصی دارد و با استفاده از این مؤلفه های خاص، می تواند به خوشبختی و سعادت برسد. قبل از پیروزی انقلاب، به عنوان اولین گام سعی می شد با استفاده از الگوها و اسطوره های مذهبی، چنین انسانی ارائه شود (کوشکی، ۱۳۹۲: ۶۱).

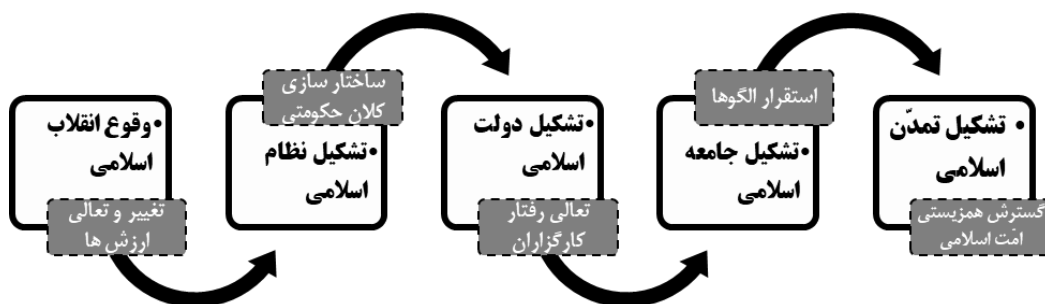
غلامی مختصات ده گانه انسان تراز تمدّن نوین اسلامی را بدین گونه معرفی می کند: انسان در تراز تمدّن نوین اسلامی، موجودی است دو ساحتی با اصالت روح، آزاد، صاحب کرامت، فعال، خلاق، پیشرفت طلب، تعالی خواه، مشارکت جو، فضیلت گرا، مسئولیت پذیر، و از همه مهم تر «ابدزیست» که از شایستگی لازم برای قدم گذاشتن در مسیر تمدّن نوین اسلامی برخوردار است و ساخت تمدّن را به مثابه اهداف میانی جامعه اسلامی، مقدمه دست یابی به اهداف عالی جامعه اسلامی که همان رشد و تعالی توأم فرد و جامعه است، قلمداد می کند (غلامی، ۱۳۹۶: ۱۰۱). از این رو نقش آفرینی عنصر انسانی به عنوان یکی از ارکان تمدن سازی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

آیت الله خامنه ای در سال ۱۳۷۹ در جمع روحانیون و فضلاء حوزه علمیه قم در فیضیه در پاسخ به این سؤال که نقش آفرینان تمدن اسلامی چه کسانی هستند؟ فرمودند: "بدون شک مدیران جامعه جزو نقش آفرینانند..."; در نتیجه تمدن هر جامعه بیش از هر چیز، محصول توانمندی انسان های همان جامعه است و اولین و مهم ترین مسأله در تمدّن سازی، نیروی انسانی و جایگاه آن است. از منظر ایشان به مثابه یک متفکر و اندیشمند اسلامی، مقصود نهایی از انقلاب اسلامی، رسیدن به تمدّن 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 تمدن سازی پشت سر گذاشته شوند.

تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت الله خامنه ای

آیت الله خامنه ای همواره تلاش داشته است به کمک مبانی دینی و قرآنی به بازتعریف تمدن نوین اسلامی



بپردازد. در همین راستا ایشان مراحل پنج گانه ای را برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی طراحی کردند:

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

با توجه به بازخوانی و مرور فرمایشات آیت الله خامنه ای می توان نتیجه گرفت که در سیر تکوین تمدن اسلامی، در حال حاضر تمرکز روی مرحله سوم یعنی تشکیل دولت اسلامی است. ایشان، گام نهایی در مراحل پنج گانه 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 ملت ها 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) - می توان در قرآن و عترت خلاصه نمود - نقش مؤثری در ایجاد وحدت دارد (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳: ۱۰۰).

برابر بیانات آیت الله خامنه ای، شاخص های دولت اسلامی را می توان در هفت محور خلاصه نمود: (۱) شاخص اعتقادی و اخلاقی؛ (۲) خدمت به خلق؛ (۳) التزام به عدالت؛ (۴) سلامت اقتصادی و مبارزه با فساد؛ (۵) قانون گرایی؛ (۶) حکمت و خردگرایی و (۷) تکیه بر ظرفیت درون زای کشور (۱۳۹۲/۰۶/۰۶). همچنین در باب وظایف دولت اسلامی به وظایفی مانند وظایف تربیتی (۱۳۸۱/۱۱/۱۵)، (۱۳۸۰/۰۲/۱۲)، (۱۳۹۳/۰۲/۲۳)، وظایف اقتصادی (۱۳۸۰/۰۲/۲۸)، (۱۳۹۲/۰۳/۱۴)، (۱۳۸۱/۰۲/۱۱)، (۱۳۹۴/۰۲/۰۹).

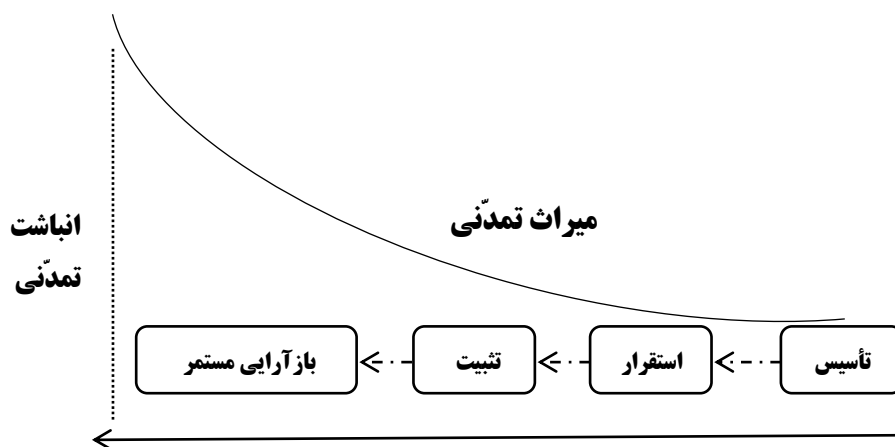
نیروهای جوان مستعد (نجم) در آینه بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز

۱۲۴

۱۳۹۲/۰۸/۱۲، ۱۳۹۱/۰۵/۰۳، ۱۳۹۰/۰۵/۲۶، ۱۳۸۵/۰۳/۲۹، وظایف فرهنگی (۱۳۸۸/۰۶/۱۶)،
۱۳۸۶/۰۴/۰۹، ۱۳۸۱/۱۲/۰۶، ۱۳۸۵/۰۳/۲۹، وظایف سیاسی (۱۳۹۴/۰۵/۲۶)، ۱۳۸۰/۰۲/۰۴،
۱۳۸۴/۰۶/۰۸، وظایف امنیتی (۱۳۹۴/۰۲/۰۶)، ۱۳۸۰/۰۲/۲۸، وظایف اجتماعی (۱۳۸۴/۰۶/۰۸)،
۱۳۹۴/۰۳/۱۴، ۱۳۸۸/۰۱/۰۱، ۱۳۸۱/۰۲/۲۲، ۱۳۸۱/۰۹/۱۵، ۱۳۸۹/۱۲/۱۷، ۱۳۹۳/۱۱/۰۱،
۱۳۷۶/۰۴/۲۵) اشاره نمودند.

با توجه به سؤالی که آیت الله خامنه ای در جمع اساتید، فضلا و طلاب حوزه علمیه قم در مدرسه فیضیه مطرح نمودند: «این تمدّن برای پیدایش خود و سپس برای ماندگاری و استواری خود، از چه عناصر و از چه عواملی کمک خواهد گرفت؟» (۱۳۷۹/۰۷/۱۴)، ذکر این نکته تحلیلی و استنباطی نیز ضروری است که مؤلفه ها و میزان شایستگی های مورد انتظار مرحله استقرار (پیدایش) دولت اسلامی با مرحله گذار، تثبیت (ماندگاری) و تعالی (استواری) دولت اسلامی می تواند متفاوت باشد.

سیر تکوین دولت اسلامی نیز در نمودار ۲ به خوبی ترسیم شده است و بیان گران است که هر چه دولت از بدو تأسیس به مرحله تثبیت و بازآرایی مستمر می رسد آثار تمدّنی بیشتری تولید و خلق می کند و میراث تمدّنی افزایش می یابد (جعفری، ۱۳۹۹).



نمودار ۲: تکوین دولت اسلامی (جعفری، ۱۳۹۹: ۳۸)

از این رو می توان استدلال نمود همان طور که در مرحله انقلاب اسلامی جوانانی به رهبری امام خمینی (ره) توانستند انقلاب اسلامی را به پیروزی برسانند تضمینی وجود نخواهد داشت که همان نسل اول انقلاب اسلامی بتواند در مرحله استقرار دولت اسلامی پیروزی بخش باشد و گواه این استدلال نگارندگان، مفاد بیانیه گام دوم انقلاب بوده که چهار دهه آینده نظام اسلامی را از جوانان امروز مطالبه گری می نماید؛ بنابراین به طور عام پرداختن به عامل و رکن انسانی در تراز دولت اسلامی و نیز به طور خاص پرداختن به رکن انسانی در تراز سیر تکوین دولت اسلامی از مرحله تأسیس تا بازاریابی مستمر به مثابه نقطه تعالی دولت اسلامی قابل توجه و تأمل است.

کارگزاران تراز دولت اسلامی

کارگزاری نظام دینی، همان اجرای عملیاتی اندیشه های الهی در حق جامعه و حکومت است و در راستای ارزش های دینی به مرحله ی عینیت رساندن آن هاست؛ به بیانی دیگر کارگزاران تراز دولت اسلامی یعنی؛ تشکیل منش و روش دولتمردان - یعنی ماها - به گونه اسلامی؛ چون این در وهله ی اول فراهم نیست؛ بندریج و با تلاش باید به وجود آید. مسؤولان و دولتمردان باید خودشان را با ضوابط و شرایطی که متعلق به یک مسؤول دولت اسلامی است، تطبیق کنند (خامنه ای، ۱۳۷۹/۰۹/۱۲).

همان طور که قابل ملاحظه است شاخص های کارگزاران تراز دولت اسلامی - کارگزارانی که از ارکان اجرایی سیاست ها در نظام جمهوری اسلامی ایران محسوب می شوند - هم راستا با معارف و آموزه ها و ارزش های دینی و اسلامی می باشد و این تطبیق پذیری کارگزاران از آموزه های اسلامی یادآور جمله معرفی از شهید سیدحسن طباطبایی قمشه ملقب به آیت الله مدرس (ره) است که فرمودند: «دیانت ما عین سیاست ماست و سسیاست ما عین دیانت ماست» (۱۳۰۳/۰۵/۰۷). موسی نجفی (۱۳۹۷) در تحلیلی قابل توجه و تأمل از این جمله عالمانه و حکیمانه شهید مدرس (ره)، ضمن اشاره به تمایز بین جمهوری اسلامی و تمدن صفوی بیان می کند: «در دوران صفویه بین افکار تمدن ساز و اندیشه های رهبران فکری جامعه با کارگزاران تمدن نوعی وفاق و همراهی و یگانگی وجود داشت همین عامل باعث تحقق تمدن آنها شد، اما امروز بین افکار و اندیشه رهبران فکری و دینی جامعه با کارگزاران تمدن این همراهی و یگانگی وجود ندارد و این مانع بزرگی بر سر راه تمدن سازی است... وقتی شهید مدرس می گفت سیاست ما عین دیانت (نه دین ما!) است، منظورش دقیقاً همین همراهی و یگانگی بین ایده ها و آرمانها و شیوه های کارگزاری و مدیریت جامعه بود. ایشان معتقد بود در همان غرب هم سیاست شان عین دیانت شان است، به این معنا که اگر آنها به سکولاریسم اعتقاد دارند و در حقیقت دین شان همان سکولاریسم است،

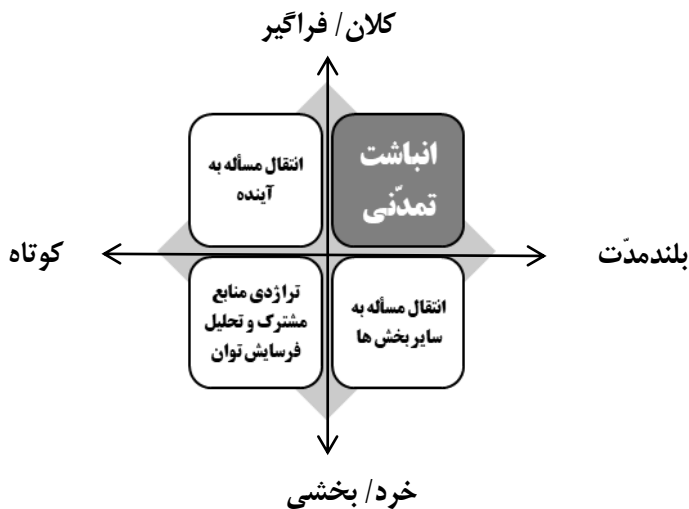
نیروهای جوان مستعد (نجم) در آیینہ بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز

۱۲۶

کارگزاران شان هم سکولار هستند و این عینیت میان افکار و کارگزاران وجود دارد و به همین دلیل است که ما امروز چیزی به اسم تمدّن غرب داریم. اما در کشور ما اینگونه نیست.

آیت الله خامنه ای در دیدار کارگزاران نظام مورّخ ۱۳۸۲/۰۵/۱۵ در باب لزوم وفاق و هم راستایی همّت بلند با هدف های بلند نظام اسلامی جهت تحقق آن هدف ها بیان کردند: «رسیدن به هدف های بلند نظام اسلامی، همّتی می خواهد به همان بلندی و پای استواری می خواهد تا بتواند این مسیر دشوار را تا رسیدن به قلّه ها طی کند و این جز با اتّصال به منبع قدرت، امکان پذیر نیست»؛ بنابراین لزوم برخورداری کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران از اراده و همّتی قابل توجه در طرح ریزی برنامه های بزرگ تحول آفرین و کارهای بنیانی در جهت تحقق مقاصد عالی و بلند نظام اسلامی حائز اهمیت است؛ به تعبیر آیت الله خامنه ای، «حرکت بلندمدّت» لازمه تحقق آرمان های بزرگ انقلاب اسلامی است: «بدیهی است که این آرمان ها در کوتاه مدّت تحقق پیدا نمی کند؛ اگر بخواهیم این آرمان ها در جامعه تحقق پیدا کند، یک حرکت بلندمدّت لازم دارد» (۱۳۹۷/۰۳/۰۷).

پرواضح است که لازمه برخورداری کارگزاران در منظومه سازی برنامه های تحوّل و کارهای بنیانی و آینده ساز با رویکرد تمدّنی، از یک سو داشتن برنامه های بلندمدت و نیز کلان و فراگیر و از سویی دیگر تصمیم گیری و برنامه ریزی حکیمانه و تجربه گرایانه است که در تبیین جنبه اول، اشاره به وضعیت چهارگانه برنامه ها از حیث زمان (بلندمدت و کوتاه مدت) و نیز سطح (کلان و خرد) قابل توجه است:



شکل ۵: نقش نهادها در انباشت تمدّنی (توکلی، ۱۳۹۷)

در این الگو (شکل ۵)، غلامرضا توکلی (۱۳۹۷) با رویکردی تحلیلی و برساخت‌گرایی^۱ مبتنی بر دیدگاه‌های داگلاس نورث^۲ - برنده جایزه نوبل در سال ۱۹۹۳ م - در کتاب فهم فرآیند تحول اقتصادی، نقش نهادها در انباشت تمدنی را به نمایش گذاشته است؛ به بیانی دیگر هوشیاری رهبران در بهره‌مندی حداکثری از این ظرفیت چنان حائز اهمیت است که رهبران با تمرکز بر آن و به پشتوانه تصمیم‌ها و برنامه‌های زیربنایی و بنیادی و نیز فراگیر زمینه‌ساز وقایع در سطح تمدنی خواهند شد.

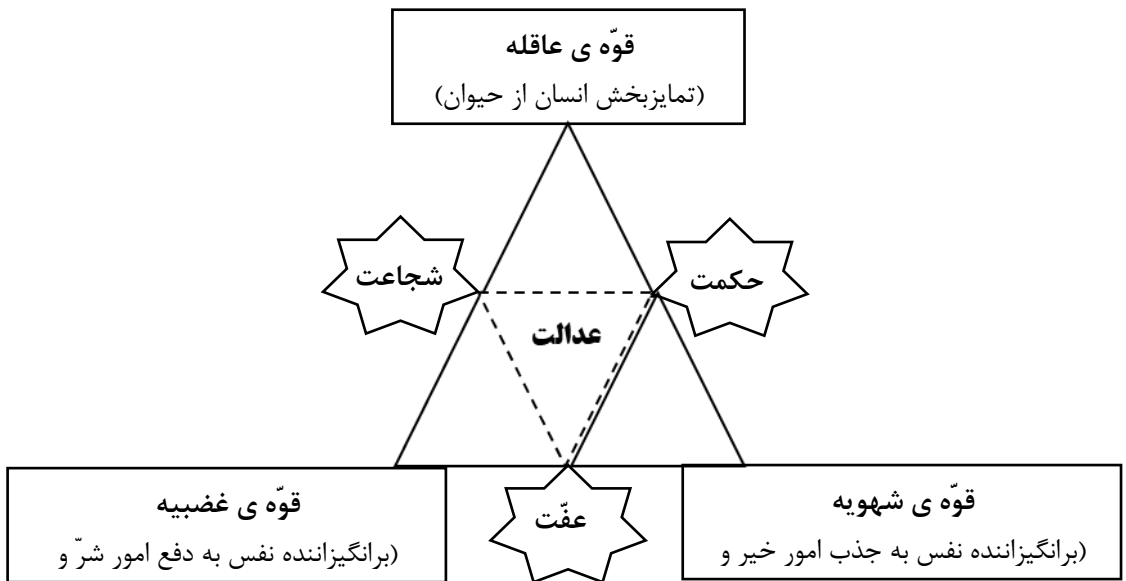
برابر منطق لزوم هم‌راستایی شایستگی‌های کارگزاران با وظایف دولت اسلامی و نیز مطابقت همّت‌ها و اراده‌ها با مقاصد بلند نظام اسلامی، اشاره به فوری‌ترین هدف تشکیل نظام اسلامی در گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای نیز که استقرار عدالت اجتماعی و قسط اسلامی است (کریمی سادات محله و کشفی، ۱۳۹۷) خالی از لطف نیست. از طرفی اساسی بودن گفتمان عدالت زمانی بیشتر تجلی پیدا می‌کند که ایشان معتقدند: «گفتمان عدالت، یکی گفتمان اساسی است، همه چیز ماست؛ منهای آن، جمهوری اسلامی هیچ حرفی برای گفتن نخواهد داشت» (۱۳۸۳/۰۸/۱۰). برابر آن چه که در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (۱۳۹۷) نیز بیان شده است: «انقلاب اسلامی هم چون پدیده‌ای زنده و با اراده، همواره دارای انعطاف و آماده‌ی تصحیح خطاهای خویش است»؛ دو نمونه از خطاهای نظام که رهبر معظم انقلاب (دام‌ظله) برای آن از مردم عذرخواهی کردند و دستور دادند متولیان امر آن را جبران کنند، عبارت است از: عقب‌ماندگی در تحقق عدالت و مسأله کاهش جمعیت (راجی و خاتمی، ۱۳۹۸: ۲۱). «باید اذعان کنیم که در دهه پیشرفت و عدالت، نمره‌ی مطلوبی در باب عدالت به دست نیاورده ایم» (۱۳۹۹/۰۳/۰۷) این عبارت آیت‌الله خامنه‌ای در پیامی که به مناسبت آغاز به کار مجلس یازدهم صادر کردند به روشنی عقب‌ماندگی در مسأله عدالت این آرمان و ارزش مهم نظام اسلامی را نشان می‌دهد. موضوعی که که پیش از این از سوی ایشان مورد تصریح قرار گرفته بود: «در مورد عدالت ما عقب مانده هستیم؛ در این تردیدی نیست؛ خودمان اعتراف می‌کنیم، اقرار می‌کنیم. در دهه‌ی پیشرفت و عدالت بایستی هم در پیشرفت موفق می‌شدیم، هم در عدالت؛ در پیشرفت به معنای واقعی کلمه موفق شدیم، واقعاً پیشرفت کردیم و در همه‌ی زمینه‌ها پیشرفت اتفاق افتاده است؛ [اما] در زمینه‌ی عدالت، باید تلاش کنیم، باید کار کنیم، باید از خدای متعال و از مردم عزیز عذرخواهی کنیم. در مورد عدالت مشکل داریم» (۱۳۹۶/۱۱/۲۹). البته آیت

1 - Constructivism

2 - Douglass C. North

الله خامنه ای در بیانیه گام دوم انقلاب تأکید کردند که: «نارضایتی این حقیر از کارکرد عدالت در کشور نباید به این معنی گرفته شود که برای استقرار عدالت کار انجام نگرفته است. واقعیت آن است که دست آوردهای مبارزه با بی عدالتی در این چهار دهه، با هیچ دوره ی دیگر گذشته قابل مقایسه نیست» (۱۳۹۷/۱۱/۲۲). از مجموع بیانات مرتبط با مسأله حیاتی تحقق عدالت به طور عام و عدالت اجتماعی به طور خاص قابل استنباط است که «کارگزار عادل» با بهره گیری از مؤلفه هایی مانند شجاعت و خردمندی، در تراز کارگزار دولت اسلامی قابل تبیین است.

آن گونه که در برخی پژوهش های علوم انسانی اسلامی (شهگلی و پارسایی، ۱۳۹۶) آمده است مبانی ویژگی عادل بودن مبتنی بر قوای عاقله، غضبیه و شهویه تبیین گردیده است. هرگاه که قوای شهویه، غضبیه و عاقله در انسان حالت اعتدال وجود داشته باشد، هیئت حاصل از اجتماع حکمت، شجاعت و عفت را عدالت گویند. (ملاصدرا، ۱۹۸۱ م؛ به نقل از شهگلی و پارسایی، ۱۳۹۶: ۱۰۰).



شکل ۶: تبیین انسان عادل و اعتدال بین قوای عاقله، غضبیه و شهویه (نگارندگان)

در نگاه آیت الله خامنه ای رکن کارگزاران دولت، نقش مهمی در روند اسلامی کردن دولت ایفا می نماید و اساساً بدون توجه به رکن کارگزاری نمی توان 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 گانه ی سلامت اعتقادی، اخلاق اسلامی و رفتار (عملکرد) اسلامی در تراز دولت اسلامی اهتمام ورزند (محمدی مزرعی و نادری، ۱۳۹۷).

بنابراین می توان چنین نتیجه گرفت که در جهان متلاطم امروز آن چه که می تواند حیات بالنده و رو به رشد حکومت ها و نظام ها را تضمین نماید، وجود نظام مدیریتی کارآمد است. برای داشتن نظام مدیریتی مؤثر و کارآمد نیز بایستی کارگزارانی شایسته تراز آرمان ها تربیت نمود. تربیت و پرورش کارگزاران نیز به چارچوبی جامع و کامل نیازمند می باشد، تا با انتخاب و پرورش صحیح و اثربخش کارگزاران به مقاصد عالی نظام جامه عمل پوشاند.

شایستگی

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

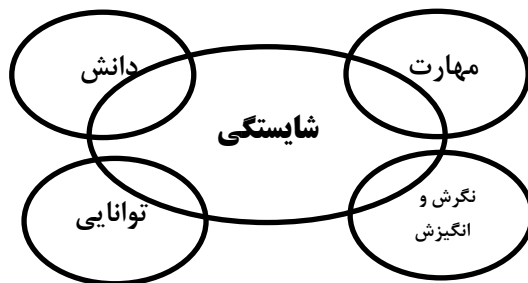
مفهوم شایستگی نخستین بار توسط سلزنیک^۱ پدیدار گشت و بعد از آن مک کله لند^۲ این واژه را برای نشان دادن عامل بسیار مهمی که بر یادگیری فردی مؤثر است به کار برد. این واژه از طریق کار بویاتزیس^۳ در رشته مدیریت محبوبیت یافت (حاجی کریمی و دیگران، ۱۳۹۰؛ به نقل از ذاکری و اسدی، ۱۳۹۶: ۲۲). واژه شایستگی در ادبیات 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 می شود و یا ترکیبی از دانش، مهارت، توانایی مورد نیاز برای یک فرد برای انجام موفقیت یک کار (سوهايروم^۴ و دیگران، ۲۰۱۹: ۲۰۶)
- شایستگی، یک توانایی نشان داده شده برای انجام فعالیت های استثنایی در یک محیط پویاست که منجر به نتایج مورد انتظار بر اساس استانداردهای تعریف شده و پذیرفته شده می شود (چن^۵ و دیگران، ۲۰۱۹: ۴۵۷)

1 - Selznick
2 - McClelland
3 - Boyatzis
4 - Suhairom
5 - Chen, et al

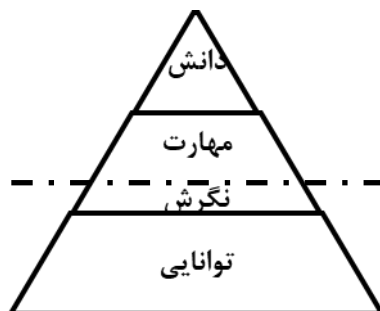
- شایستگی هم یک مهارت است و هم یک نگرش (هوانگ و کوو، ۲۰۱۸: ۲۱)
- شایستگی، عبارت است از رفتارهایی که افراد با عملکرد برتر در مقایسه با افراد با عملکرد متوسط، باثبات بیشتری نمایش داده و ابراز می دارند (کمپین و همکاران، ۲۰۱۱، ۲: ۲۲۵).
- منظور از شایستگی ها، خصوصیات رفتاری، دانش و مهارت هایی است که موجب عملکرد بالا می شود (قلی پور، ۱۳۹۲: ۱۸۱).
- شایستگی ها عواملی چون رفتارها، مهارت ها، ویژگی ها، عوامل عملکردی و تخصص هایی است که از هر عضو سازمان انتظار می رود از آن ها برخوردار باشد و آن ها را نمایان سازد (عباس پور، ۱۳۹۲: ۲۲۵).

شکل ۲ بیانگر مؤلفه های شایستگی در تعاریف مختلف است. این شکل برگرفته از کار مؤسسه اسکابنور^۳ در مورد شایستگی ها و صورت کامل شده آن است.



شکل ۲: مؤلفه های شایستگی (منبع: درگاهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۹)

شکل ۳ اجزای شایستگی را در قالب مدل کوه یخ نشان می دهد. در این مدل، توانایی و نگرش شایستگی های زیر سطح آب هستند که به راحتی قابل مشاهده نبوده و ارزیابی و توسعه ی آن ها به مراتب سخت تر از شایستگی های روی سطح آب؛ یعنی مهارت و دانش است (رعنایی و دیگران، ۱۳۹۱: ۲۸).



شکل ۳: مدل کوه یخ شایستگی (رعنایی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۸)

شایستگی‌ها می‌تواند بر اساس الگوهای اندازه‌گیری و سنجش پذیری تبیین گردد. سوهایروم و همکاران (۲۰۱۹) معتقدند شایستگی در قالب الگوهای اندازه‌گیری و سنجش دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های شخصیتی مفهوم‌سازی می‌شوند (سوهایروم و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۰۶).

از سویی دیگر نیز 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). از این رو بررسی و توجه بیش از پیش به شایستگی‌های مدیریتی در جهت تقویت فرآیند انتخاب و انتصاب شایسته محور مورد انتظار است.

شایستگی‌های مدیریتی

شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی، هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران عاملی اساسی به شمار می‌آید و این ابعاد شایستگی در اثربخش کارکردن مدیران یاری‌رسان 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

نیروهای جوان مستعد (نجم) در آیینہ بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز

۱۳۲

مدیران توسعه دهند (بیدارت و برانستین^۱، ۲۰۱۳؛ چونگ^۲، ۲۰۱۳؛ سمیجن و همکاران^۳، ۲۰۱۴؛ مازی و آلبرتینی^۴، ۲۰۱۵). شایستگی های مدیریتی مربوط به تعاملات بین شخصی، مانند مدیریت عمل، هماهنگی، برنامه ریزی یا انگیزه اند.

راهبردهای پرورش رهبران در کشورهای مختلف، به لحاظ تاریخی و فرهنگی در طول طیف گسترده ای قرار دارند:

➤ در انتهای طیف، سطح بالایی از مداخله که از طریق آن مبانی برای هویت مشترک و ظرفیت ارتقا یافته در راستای آموزش یکسان کارگزاران قرار دارد که از طریق آن رهبران از مراحل ابتدایی توسط سیستمی متمرکز نظیر ENA^۵ فرانسه شناسایی و پرورش داده می شوند.

➤ در انتهای دیگر طیف گروهی از کشورها وجود دارند که رویکردهای نوع بازار را می پذیرند؛ یعنی بدون مداخله مرکزی برای پرورش رهبران بخش عمومی.

➤ بین این دو سرطیف، ترکیبات متفاوتی از کشورها نظیر بریتانیا هستند که می کوشند ظرفیت و یکپارچگی خدمات عمومی را از طریق گردش کارگزاران بین نهادهای دولتی محقق سازند و یا در هلند خدمات کشوری ارشد مشترک بنیان نهاده می شود که باید ورای منافع نهادی باشد (جان و ماریان، ۲۰۰۶؛ به نقل از اسدی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

شایستگی های مدیریتی قالب کلی مسئولیت های مدیریتی را پوشش می دهد و می توان آن را به پنج دسته اصلی تقسیم کرد که عموماً در رفتار سازمانی، برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل، انگیزه و هماهنگی ارائه می شود. شایستگی های مدیریتی می تواند عمومی باشد؛ یعنی برای هر شغل مدیریتی یا سازمان خاص که مرتبط با خود مدیریتی و روابط مدیریت است (سدرکیوست و همکاران^۶، ۲۰۰۹؛ ۳۳۳).

۱ - Bidart & Brunstein

۲ - Chong

۳ - Semeijn et all

۴ - Muzzi & Albertini

۵ - Ecole Nationale Administration

۶ - Soderquist et all

مروری بر الگوهای شایستگی مدیران

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

جدول ۱: جدول تطبیقی الگوهای شایستگی مدیران خارجی و داخلی (نگارندگان)

ردیف	پدیدآورنده / مجموعه / کشور	ابعاد / مؤلفه های الگو
۱	آنا و همکاران (۲۰۱۸)	دانش فرهنگی و مذهبی، دانش علم حقوقی / قضایی، علم کاربردی و سازمانی (برنامه های عملیات، ارزش ها، چشم انداز، راهبردی)، توسعه دادن فرهنگ های 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 مربی گری، پیاده سازی و گسترش سیاست ها، توانمند سازی کارکنان
۲	لارا و سالاس - والینا (۲۰۱۷)	چشم انداز کسب و کار، مشتری مداری، مذاکره، نمایندگی، خلاق، خوش بین، مدیریت افراد و زمان
۳	انجمن مدیریت منابع انسانی (SHRM)	فعالیت و تخصص فنی منابع انسانی، مدیریت ارتباط، مشاوره، رهبری و هدایت، ارتباطات، اثربخشی جهانی و فرهنگی، فعالیت اخلاقی، شم کسب و کار (کوهن، ۲۰۱۵)
۴	استرالیا (خدمات دولتی)	مهارت های عمومی مدیریت، ذکاوت و فراست کسب و کار مهارت های راهبردی، گرایش به موفقیت، مهارت های بین فردی، ارتباطات، حل تعارض بین فردی، رهبری و قضاوت، چشم انداز، مدیریت کارکنان، مدیریت بر خود و دانش خود، مهارت های تحلیلی و مفهومی (غلام زاده، ۱۳۸۶)
۵	کانادا (بخش عمومی)	کارشناسی حرفه ای، توانمندی شناختی، توانمندی اجتماعی، توانمندی تغییر، ویژگی های درونی (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵)

رهبری تغییر، هدایت افراد، نتیجه گرا، عملیات، ارتباط سازی (غلام زاده، ۱۳۸۶)	آمریکا	۶
دانش و معلومات حرفه ای، مهارت ها، ویژگی های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه ای، اعتبار عمومی	وفا غفاریان (۱۳۹۰)	۷
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، شایسته گزینی، شایسته گماری، شایسته خواهی	حصیرچی و همکاران (۱۳۹۰)	۸
معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزش اخلاقی	نیلی پور طباطبایی و ابراهیمی (۱۳۹۳)	۹
تقوادماری، رفتاری - اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی و انصاف و تصمیم گیری	قربان نژاد و عیسی خانی (۱۳۹۵)	۱۰
شایستگی مدیریت فرهنگ نظام اداری، شایستگی مدیریت روابط مردم و نظام اداری، شایستگی مدیریت سرمایه های انسانی نظام اداری، شایستگی مدیریت ساختار و تشکیلات نظام اداری	ذاکری و اسدی (۱۳۹۶)	۱۱

با مروری اجمالی بر ادبیات و گفتمان آیت الله خامنه ای در حوزه انتظارات رفتاری و عملکردی از کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران ملاحظه می گردد که شایستگی مورد نیاز و انتظار کارگزاران ج.ا. ایران آن چنان که در دنیای رقابت پیچیده کسب و کارهای امروزین سایر جوامع وجود دارد، دارای تفاوت های عمیق و اساسی است:

۱. ما هر جا یک مدیریت انقلابی فعال پُر تحرّک داشتیم، کار پیش رفته است ... ما بن بست نداریم؛ ما راهی که نتوانیم حرکت کنیم و پیش برویم نداریم؛ ما میتوانیم پیش برویم، یک خرده بایستی

به خودمان تحرک ببخشیم. یکی از الزامات، مدیریت کارآمد و متعهد و متدین است (خامنه ای، ۱۳۹۶/۰۱/۰۱).

۲. سه خصوصیت در مسؤولان کشور لازم است، که اگر این سه خصوصیت در آن ها وجود داشت، آن گاه این نیروی عظیم ملی می تواند جلوی هر گونه خباثت و دشمنی دشمنان را بگیرد. این سه خصوصیت، «تقوا» و «شجاعت» و «خودآگاهی» است. مسؤولان کشور - فرق نمی کند؛ در همه قوا؛ چه یک مدیر دولتی، چه یک قاضی دادگستری، چه یک نماینده مجلس، چه عضو شورای نگهبان، چه عضو مجلس خبرگان، چه مسؤولان نیروهای مسلح- باید این سه خصوصیت را داشته باشند تا کشور آسیب ناپذیر باشد (خامنه ای، ۱۳۸۰/۱۰/۱۹).

۳. امروز بیشتر از همه چیز برای ما هوشیاری لازم است، شناخت دوست و دشمن لازم است. مبدا دوست را با دشمن اشتباه کنید؛ مبدا دوست و دشمن را مخلوط کنید؛ مبدا رفتاری که با دشمن باید داشت، با دوست انجام بدهید (خامنه ای، ۱۳۸۸/۰۴/۱۵).

اگرچه مشترکاتی بین الگوهای شایستگی مورد انتظار مدیران دولتی و عمومی خارجی و کارگزاران وجود دارد لیکن این اشتراکات غالباً در نام گذاری است و با عنایت به تمرکز خاص آیت الله خامنه‌ای به دستورات دین مبین اسلام، آموزه های مکتبی و معارف انقلابی در مطالبات شان و نیز اهتمام ویژه به حاکمیت ارزش های اسلامی در تمام شؤون روابط انسانی و اداری، این اشتراکات در شایستگی ها در اساس و پایه تفاوت ماهوی دارد. حال سؤالی که در این جا مطرح می شود این است که آیا الگوی شایستگی کارگزاران نظام ج. ا. ایران تراز دولت اسلامی نیز باید به مثابه الگوهای سایر جوامع باشد؟ مشخص است که آن چه در خصوص شایستگی مدیران در سایر جوامع دنبال می شود با آن چه که مورد انتظار کارگزاران دولت اسلامی ست، متفاوت و متمایز می باشد.

از دیگر سو نیز ملاحظه گردید که موضع شایسته سالاری در اندیشه های آیت الله خامنه ای به گونه ای منحصر بفرد نمود دارد؛ به این ترتیب شایستگی های مورد نیاز کارگزاران نظام ج. ا. ایران و تراز دولت اسلامی با شایستگی های مورد انتظار در سایر جوامع متفاوت است.

بنابراین در این پژوهش تلاش خواهد شد به دلیل تفاوت هایی که اشاره گردید، مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی متناسب با آرمان ها و افق حرکتی انقلاب اسلامی با رویکرد تمدنی در چهارچوب نظریه تمدن نوین اسلامی برابر اندیشه آیت الله خامنه ای شناسایی و نیز راهبردهای تقویت آن مؤلفه ها ارایه گردد.

روش شناسی تحقیق

از آنجا که در تحقیق حاضر شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدّن نوین اسلامی و جوانان تراز گام دوم انقلاب اسلامی مدنظر است، پس می توان براساس منطق اجرا از استدلال استقرایی و قیاسی بهره برد؛ براساس ماهیت داده ها در زمره کیفی و براساس قصدی که دنبال می شود آن را تحقیقی توسعه ای قلمداد کرد و در نهایت از حیث روش یا طرح کلی اجرا نیز توصیفی محسوب می گردد.

انتخاب روش شناسی، خواه کیفی و خواه روش های ترکیبی، مطمئناً به هدف و سوالات تحقیق شما بستگی خواهد داشت (لونبرگ و آیربی، ۱۳۹۳: ۱۳۳). پژوهش گران به منظور شناسایی مؤلفه های مورد اشاره و راهبردهای تقویت آن به بهره گیری از رویکرد نظام مند نظریه داده بنیاد به احصای مفاهیم، مقوله ها و قضایای مورد نظر پرداخته اند. به منظور شناسایی مؤلفه های شایستگی یادشده در چهارچوب الگوی استراوس و کربین (مبتنی بر داده) پدیده محوری دسته بندی و سطح بندی گردیده و همچنین به منظور شناسایی مؤلفه های شایستگی جوانان تراز گام دوم انقلاب از روش تحلیل مضمون قیاسی (مبتنی بر نظریه) بهره برداری شده است. در پژوهش های داده بنیادی که مبتنی بر متن صورت می پذیرد (نظریه داده بنیاد متنی) نمونه گیری از مدارک دقیقاً مثل گردآوری داده ها با استفاده از مصاحبه و مشاهده است. در نمونه گیری از مدارک، پژوهش گر بین کدگذاری و نمونه گیری در رفت و آمد است و در روش تحلیل مضمون به شیوه قیاسی، محقق کدها را براساس نظریه مشخصی انتخاب می کند و علائم، شاخص ها و شواهدی را که با این نظریه، حمایت می شوند می شناسد و کدگذاری می کند (تولایی و محمدزاده علمداری، ۱۳۹۶: ۱۴۷).

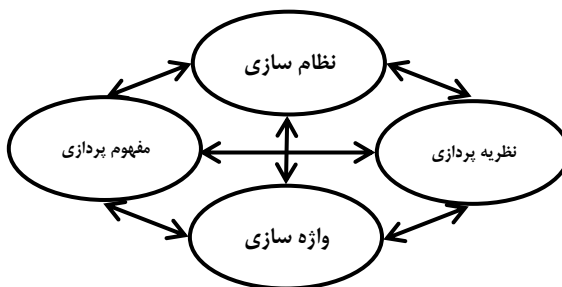
در تحقیق حاضر، در بخش اول (مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران) به منظور اهتمام به رعایت دقت و غنای نمونه به عنوان معرّف جامعه هم راستا با مبحث تمدّن نوین اسلامی که آیت الله خامنه ای برای نخستین بار به صورت رسمی در سال ۱۳۷۹ در جمع علما و طلاب در مدرسه فیضیه قم طرح تمدّنی خود را ارایه نمود، بیانات ایشان از سال ۱۳۷۹ تا پایان سال ۱۳۹۸ و در جمع کارگزاران نظام حجم نمونه این پژوهش انتخاب و در بخش دوم (مؤلفه های شایستگی جوانان تراز گام دوم انقلاب اسلامی) متن بیانیه گام دوم انقلاب متناسب با شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران شناسایی و کدگذاری گردید.

با توجه به بهره‌گیری از روش پژوهش کیفی، شیوه‌گردآوری 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 متن بیانیه‌گام دوم انقلاب و فیش برداری مورد نظر محقق خواهد بود.

به منظور تفسیر و سازمان دادن به داده‌ها در راستای مفهوم‌پردازی مبتنی بر واژه‌سازی مناسب تر و هوشمندانه و از حیث واژه‌گزینی متناسب با مفاهیم و معنای حاکم بر کدها - که منبعث از بیانات و بیانیه 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 را برای خوانندگان و بهره‌برداران خواهد داشت؛ به نحوی که بتواند از دچار شدن به کلی‌گویی در عناوین مرتبط با مبحث شایستگی مانند پژوهش‌های قبلی، پیش‌گیری نماید (توجه هم‌زمان به کلی و جزئی‌گویی). همچنین با عنایت به جهت‌گیری زمانی موضوع مقاله که متناسب با عصر استقرار دولت اسلامی در ایران بوده (توجه هم‌زمان به نیازهای حال و آینده) و از جهتی دیگر قلمرو جغرافیایی با رویکرد تمدن‌نویین اسلامی، قلمروی فراتر از مرزهای جغرافیایی ایران را در نظر دارد (توجه هم‌زمان به اقتضائات درون مرز و فرامرز)، نگارندگان با بهره‌برداری از منطق تعادل‌های سه‌گانه‌ی حال و آینده، کل و جزء، درون و بیرون^۱ تلاش می‌نمایند نسبت به پژوهش‌های پیشین در واژه‌گزینی مفاهیم و مقوله‌ها در بحث شایستگی حوزه مطالعاتی منابع انسانی داخلی و خارجی، انتخاب متمایزی داشته باشند تا تمایز ماهوی‌ای 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 گردد.

۱- برگرفته از جزوه کارگاه مدیریت ریسک دکتر درّه شیری (پژوهشکده اندیشه دفاعی مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی ودجا).

در این مجال، پژوهش گران همچنین قصد دارند به منظور نظریه پردازی - که منجر به نظام سازی متناسب با ظرفیت دولت اسلامی باشد - از الگوی تعاملی چهارگانه واژه سازی، مفهوم پردازی، نظریه پردازی و نظام سازی بهره برند (شکل ۴).



شکل ۴: الگوی تعاملی واژه سازی، مفهوم پردازی، نظریه پردازی و نظام سازی^۱ (نگارندگان)

متناسب با رهیافت نظام مند در نظریه داده بنیاد، محققان برای تحلیل داده ها از کد گذاری باز، محوری و انتخابی استفاده و به منظور پاسخ به سوال پژوهش به شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدّن نوین اسلامی و نیز نوع سطح بندی آن مؤلفه ها خواهند پرداخت؛ همچنین متناسب با روش تحلیل مضمون به شیوه قیاسی به منظور پاسخ به سؤال پژوهش به شناسایی مؤلفه های شایستگی جوانان تراز گام دوم انقلاب هم راستا با شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران می پردازند.

یافته ها و تجزیه و تحلیل داده ها

الف) یافته های تحقیق (بخش اول)

یافته های بخش اول پژوهش حاضر (شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران) از کدگذاری های سه گانه ی باز، محوری و انتخابی به دست آمده که در قالب جداول ۲، ۳ و ۴ به نمونه هایی از کدها، مفاهیم و مقوله ها اشاره گردیده است.

۲- برداشتی از مقاله پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار آیت الله خامنه ای با موضوع «جایگاه واژه سازی و نهادسازی در تاسیس تمدن بزرگ اسلامی».

جدول ۲: کدگذاری باز و استخراج کدها (نمونه)

نشانگر	کد	گزاره منتخب
۸۳۰۰۱	فکرکردن جدی روی مسأله وحدت	بر روی مسأله‌ی وحدت بجد فکر کنید
۸۳۰۰۸	دنبال نمودن آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی	دنبال آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی آن بگردید
۸۳۰۰۹	در نظر داشتن چشم انداز بسیست ساله	آنچه همواره باید مورد نظر باشد، چشم انداز بیست ساله است؛ این چشم انداز خیلی مهم است
۸۳۰۱۰	در نظر 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 جدی با فساد	باید با فساد مبارزه‌ی جدی کرد
۹۱۰۰۲	تقویت ارتباط گرفتن با دل ها به جای جسم‌ها	به جای ارتباط گرفتن با جسمها، باید با دلها ارتباط وجود داشته باشد؛ این را باید در خودتان به وجود بیاورید و در خودتان تقویت کنید. اگر این شد، آن وقت پیروزی برای کشور ما و برای ملت ما حتمی است
۹۱۰۰۳	صادقانه بودن اراده‌ها و رساندن به لایه‌های پیشانی مجموعه	اگر این اراده‌ها صادقانه باشد و بتواند خودش را به لایه‌های جلو برساند، آن وقت آن شجاعتها اتفاق می‌افتد؛ که انسان

گاهی اوقات این شجاعتها را به طور بارز و برجسته مشاهده می‌کرد		
شخصیت اخلاقی و شخصیت رفتاری باید دارای آنچنان استحکامی باشد که جاذبه‌های گوناگون و فریبنده نتواند آن را تحت تأثیر قرار بدهد و آن را ذلیل خودش کند	استحکام شخصیت اخلاقی و رفتاری	۹۱۰۰۴
باید قدرت مقاومت و ایستادگی داشته باشید، باید قدرت امتناع داشته باشید	قدرت امتناع از لذت‌های ذلیل کننده	۹۱۰۰۶
الگوسازی، یکی از اساسی‌ترین کارهاست. ما الگوهای خوب خیلی داریم	الگوسازی در مجموعه	۹۱۰۱۲
همه‌ی شما هم به اقتضای مسئولیت، احتیاج دارید - و آن، احساس تکلیف است؛ اخلاص نیت و عمل برای خداست. این اگر شد، همه‌ی مشکلات حل خواهد شد، همه‌ی راهها گشاده خواهد شد	احساس تکلیف و اخلاص نیت و عمل برای خدا	۹۱۰۱۹
من و شما - بنده بیشتر از شما - محتاجیم به این که نیتمان را، دلمان را، هدفمان را بیش از پیش خدائی کنیم. اگر این شد، مشکلات حل خواهد شد؛ اگر این شد، ما پیش خواهیم رفت؛ اگر این شد، دشمن از غلبه‌ی بر ما ناامید خواهد شد	خدایی کردن نیت‌ها، دل‌ها و اهداف	۹۱۰۲۱
هدف باید این باشد: برای خدا کار کنیم	کارکردن برای خدا	۹۱۰۲۲
سالم بودن هم از جهات مختلف است؛ سلامت سیاسی، سلامت اخلاقی، سلامت مالی؛ اینها مسائلی است که به یک یک دوستان عزیزمان، نمایندگان محترم ارتباط پیدا میکند	سلامت اخلاقی	۹۱۰۳۰
با توکل به خدای متعال، و با تدبیر و درایت لازم، باید خطرپذیری وجود داشته باشد؛ این را باید همه داشته باشیم	خطرپذیری با توکل به خدا، تدبیر و درایت لازم	۹۱۰۵۴

جدول ۳: کدگذاری باز و استخراج مفاهیم (نمونه)

نشانهگر کدها	مفاهیم
... ، ۸۳۰۱۲ ، ۸۳۰۱۱ ، ۸۳۰۰۸	اهتمام به تحقق عدالت علوی در ساحت عمل و زندگی
... ، ۸۳۰۱۲ ، ۸۳۰۱۱ ، ۸۳۰۱۰ ... ، ۸۳۰۰۹ ، ۸۳۰۰۸ ، ۸۳۰۰۱	قدرت تحرک و پیگیری متناسب با پیشرفت مادی و معنوی کشور و نظام اسلامی مبتنی بر آرمان ها، چشم اندازها و سیاست ها
... ، ۸۳۰۱۴ ، ۸۳۰۱۳	مبارزه جدی با فساد و کارهای بی قاعده
... ، ۹۱۰۰۴ ، ۹۱۰۰۳ ، ۹۱۰۰۲	الگوسازی مبتنی بر آزادی معنوی، سلامت اخلاقی و استحکام شخصیت اخلاقی و رفتاری
۹۱۰۵۴ ، ۹۱۰۲۲ ، ۹۱۰۲۱ ، ۹۱۰۱۹	خدایمحروری در امور

جدول ۴: کدگذاری باز و استخراج مقوله ها (نمونه)

عنوان مقوله ظهور یافته	عنوان مفهوم زیر مجموعه
قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی تراز آرمان ها و اسناد بالادستی	اهتمام به تحقق عدالت علوی در ساحت عمل و زندگی
	قدرت تحرک و پیگیری متناسب با پیشرفت مادی و معنوی کشور و نظام اسلامی مبتنی بر آرمان ها، چشم اندازها و سیاست ها
	مبارزه جدی با فساد و کارهای بی قاعده
اهتمام به الگوسازی در مجموعه مبتنی بر آزادی معنوی و سلامت اخلاقی و رفتاری	الگوسازی مبتنی بر آزادی معنوی، سلامت اخلاقی و استحکام شخصیت اخلاقی و رفتاری
	خدایمحروری در امور

متناسب با مقاصد اصلی این پژوهش، در بُعد پدیده محوری از کل مقوله های اقتباسی تعداد ۲۲ مقوله به شرح جدول ۵ احصاء گردید.

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

عنوان مقوله های ظهوریافته	کد مقوله	نوع مقوله اصلی
هدایت گری حکیمانه و مدبّرانه امور در مسیر قانون مداری	۱	محوری
قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی تراز آرمان ها و اسناد بالادستی	۲	
صیانت از خود و خانواده در جهت تثبیت و تعالی زندگی مؤمنانه	۳	
مدیریت کارآمد مبتنی بر تصمیم گیری و برنامه ریزی حکیمانه و تجربه گرایانه	۴	
تعامل تجربه افزا و وحدت آفرین با دیگران	۵	
نگاه واقع بینانه و شایسته محور در مسئولیت ها	۶	
شایسته خواهی	۷	
برنامه ریزی در جهت پیشرفت های مادی و معنوی مبتنی بر مقاصد عالی و اسناد بالادستی	۸	
برخورداری از قدرت فکری تحول گرا و نوآور در جهت شایسته گماری تراز مقاصد عالی	۹	
قدرت علمی و عملی حکیمانه در انجام کارها مبتنی بر روحیه تکلیف محوری و تاب آوری	۱۰	
اهتمام به سلامت مجموعه با محوریت قانون مندی و نظارت دایمی جسورانه	۱۱	
طرح ریزی مبتکرانه و مدبّرانه های بزرگ تحوّل آفرین و آینده ساز مبتنی بر خردورزی و قوانین بالادستی	۱۲	
برخورداری از گفتار و رفتار هوشمندانه، آگاهانه و بابصیرت	۱۳	

قدرت رهبری مدبّرانه و شجاعانه در جهت پیشرفت	۱۴
منظومه سازی برنامه های تحوّل و کارهای بنیانی مبتنی بر ارزیابی توان و آمادگی و داشتن نقشه راه جامع	۱۵
شایسته پروری	۱۶
قدرت تشخیص اولویت ها و پیامدسنجی برنامه ها مبتنی بر تعیین شاخص ها و محاسبه درست	۱۷
برخورداری از قدرت تفقّه و تدبّر	۱۸
شایسته خواهی و شایسته گزینی در راستای عدالت گستری	۱۹
خردگرایی در کارها و تقویت درونی خود با نگاه خردمندانه، تخصص و دانش کامل	۲۰
برخورداری از قدرت تفکر و مهارت های ارتباطی مؤثر در عمل مجدّانه و اقدام حکیمانه	۲۱
مردم داری و مردم یاری	۲۲

به طور کلی تعداد مقوله ها، مفاهیم و کدهای این پژوهش در پدیده محوری که بیان گر شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدّن نوین اسلامی و نیز مقوله راهبردها که بیان گر چگونگی تقویت و اثرگذاری بر پدیده محوری یعنی شایستگی کارگزاران تراز در نظر گرفته شده در قالب جدول ۶ قابل نمایش است.

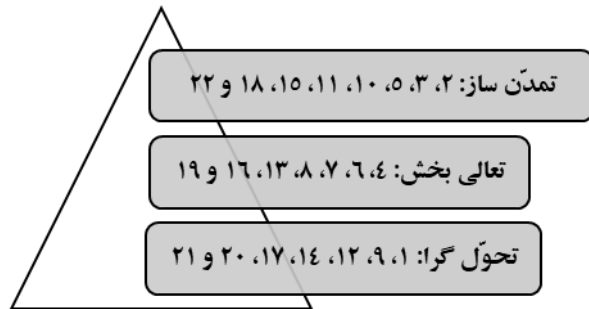
جدول ۶: تعداد مقوله ها، مفاهیم و کدهای پژوهش متناسب با مقوله های محوری و راهبردی

نوع مقوله	تعداد مقوله های مورد استفاده	تعداد مفاهیم	تعداد کدها
محوری	۲۲	۴۸	۴۳۸

نیروهای جوان مستعد (نجم) در آیینہ بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز

۱۴۴

در پایان کدگذاری های سه گانه نیز نگارندگان به منظور قابلیت فهم آسان و انجام دسته بندی و طبقه بندی مؤلفه های شایستگی مورد نظر برابر ۲۲ مقوله یادشده، کدگذاری انتخابی را در قالب الگوی کدگذاری بصری ترسیم نمودند (به شرح شکل ۵).



شکل ۵: الگوی کدگذاری بصری شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با رویکرد تمدّن نوین اسلامی (نگارندگان)

به منظور تبیین مبنای دسته بندی شکل ۵، توجه به ملاک تقسیم بندی در هر عرصه ای از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. به طور مثال در تقسیم بندی ادوار تاریخی به طور مثال تاریخ بشر، ملاک تسلط انسان بر طبیعت یا اختراعات و اکتشافات بشر مبنای تقسیم بندی قرار داشته است؛ مانند دوره سنگ، فلز، آهن؛ یا در تقسیم بندی دیگری عصر شکار، کشاورزی، صنعتی، اطلاعات و...؛ بنابراین وجوه شباهت و تفاوت مبتنی بر هدف - در مثال تسلط انسان بر طبیعت یا اختراع - ملاک تقسیم بندی قرار می گیرد.

نگارندگان با عنایت به ویژگی اساسی این پژوهش مبنی بر بهره گیری از روحیه اجتهادی و نوگرایی در عرصه پژوهش های علوم انسانی اسلامی که به آن اشاره گردیده بود، از آن جایی که در مبنای مکتب اسلام ناب، مراتب عبودیت و حاکمیت ارزش های اسلامی مبتنی بر رابطه انسان با خدا بسط و تحقق پیدا می کند که همان مقاصدی که در طرح هندسی تمدّن نوین اسلامی و نیز بیانیه گام دوم انقلاب نوید داده شده است و متناسب با عصر معنویت است که برخی پژوهش گران در سیر تطور تاریخ بشریت پس از گذران از دوره هایی چون انقلاب صنعتی، اطلاعات، هم راستا با شأن جانشینی و خلیفه الهی انسان بر روی زمین قائل به عصر معنویت هستند (بیشه، ۱۳۹۱)، در دسته بندی شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی، استدلال های (۱) سه گانه تفکر، فرهنگ و تمدّن (به شرحی که گذشت)؛ (۲) مراحل

خودسازی، جامعه‌پردازی 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 آیت الله خامنه‌ای در حوزه‌های جهان بینی، خداشناسی، معرفت‌شناسی و ... اصلاحاتی به صورت رفت و برگشتی صورت پذیرفت که نتایج آن را در سه بخش «تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز» دسته‌بندی گردید.

(ب) یافته‌های تحقیق (بخش دوم)

یافته‌های بخش دوم پژوهش حاضر (شناسایی مؤلفه‌های شایستگی جوانان تراز گام دوم انقلاب) از روش تحلیل مضمون به دست آمده که در قالب جدول شماره ۷، به نمونه‌هایی از کدها و مضامین پایه اشاره گردیده است.

جدول ۷: کدگذاری و استخراج مضامین پایه (نمونه)

متن منتخب بیانیه	مضامین پایه	نشانه‌گر
بی شک فاصله میان باید‌ها و واقعیت‌های همواره وجدان‌های آرمان خواهد را عذاب داده و می‌دهد	وجدان آرمان خواه	ب ۰۰۱
در آینده با حضور نسل جوان و مؤمن و دانا و پیرانگیزه، با قدرت طی خواهد شد	دانا	ب ۰۰۲
در آینده با حضور نسل جوان و مؤمن و دانا و پیرانگیزه، با قدرت طی خواهد شد	پیرانگیزه	ب ۰۰۳

پژوهش‌گران در پایان کدگذاری‌های متن بیانیه گام دوم انقلاب به روش تحلیل مضمون، با عنایت به دسته‌بندی و سطح بندی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران در بخش اول در قالب

ب) تجزیه و تحلیل یافته ها

هدف اصلی هر تحقیق دستیابی به یافته‌هایی است که بتوان از آنها برای ارایه راه‌کارهای عملی و کاربردی بهره گرفت. همچنین بهره‌گیری از این یافته‌ها می‌تواند راهنما و راه‌گشای دیگر پژوهش‌گران در انجام پژوهش‌های مشابه باشد. هدف اصلی این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران هم‌راستا با دولت اسلامی ایران معطوف به تحقق تمدن نوین اسلامی است تا بتوان از یک سو با شناسایی و معرفی شایستگی‌های کارگزاران تراز، در جهت تربیت و پرورش کارگزاران مورد انتظار گام برداشت و از سویی دیگر با شناخت راهبردهای مؤثر بر تقویت آن شایستگی‌ها و اهتمام نسبت به پیاده‌سازی آن راهبردها، زمینه‌سازی استقرار دولت اسلامی در ایران را به ارمغان آورد.

متناسب با هدف اصلی این پژوهش، در بعد پدیده محوری از کل مقوله‌های اقتباسی، تعداد ۲۲ مقوله شکل گرفت. همان‌طور که از عنوان واژه‌ها به‌طور عام و بار معنایی مقوله‌های احصاء شده در الگوی تدوین شده به‌طور خاص قابل مشاهده است، شایستگی‌های این پژوهش کاملاً با رویکرد مبتنی بر راهبرد و رویکرد مبتنی بر ارزش هم‌راستا است.

برابر آن چه که در مبانی نظری پژوهش نیز اشاره گردید، شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت (توانایی) و خصوصیات فکری (نگرش) در نظر گرفته شد و در چهارچوب مفهومی پژوهش حاضر نیز مقوله‌های ۲۲ گانه احصاء شده در پدیده محوری نیز ناظر بر وجوه دانش، مهارت و نگرش کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران است به نحوی که با بهره‌گیری از استعاره قالب الگوی کوه یخ، ارزیابی و رشد وجه نگرش از وجوه شایستگی به علت آن که زیرسطح آب هستند و به راحتی قابل مشاهده نیستند سخت‌تر از شایستگی‌های روی سطح آب یعنی دانش و مهارت است.

به منظور بحث پیرامون الگوی کدگذاری بصری پژوهش حاضر (شکل ۵) نیز می‌توان گفت مبنای الگوی بصری یا به تعبیری هرم شایستگی که ترسیم گردیده برگرفته از لزوم تحوّل و صیورورت دائمی در مسیر انقلاب در گذر از مرحله انقلاب اسلامی تا تمدن نوین اسلامی است که آیت الله خامنه‌ای معتقدند: «دولت اسلامی، جامعه اسلامی، تمدن اسلامی؛ این‌مراحلی است که وجود دارد. بنابراین انقلاب تمام نمی‌شود، انقلاب استمرار دارد، انقلاب ادامه دارد، انقلاب متوقف نمی‌شود. یک صیورورتی وجود دارد؛ صیورورت یعنی شدن، شدن دائم، تحوّل دائمی؛ در مسیر انقلاب یک صیورورت دائمی‌ای وجود دارد که این صیورورت دائمی، به تدریج آن آرزوهای بزرگ را، آن ارزش‌های والا را، آن آرمان‌ها را در جامعه تحقق می‌بخشد» (۱۳۹۷/۰۳/۰۷). به عبارتی دیگر می‌توان گفت «تمدن‌سازی»، تجلّی و بروز و ظهور «تحوّل

گرایی» در عالی ترین سطح خود است. برابر آن چه که در بیانیه گام دوم انقلاب (۱۳۹۷) نیز تصریح شده است: «انقلاب اسلامی پس از نظام سازی، به رکود و خموشی دچار نشده و نمی شود و میان جوشش انقلابی و نظم سیاسی و اجتماعی تضاد و ناسازگاری نمی بیند، بلکه از نظریه ی نظام انقلابی تا ابد دفاع می کند». بنابراین «نظریه نظام انقلابی» به مثابه موتور محرکه انقلاب اسلامی در گذر از دولت اسلامی تا تمدّن نوین اسلامی خواهد بود.

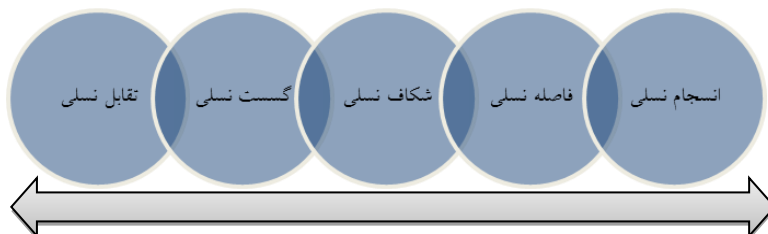
می توان مبتنی بر گفتمان آیت الله خامنه ای، مصداق بارز تحوّل گرایی و مبدع نظریه نظام انقلابی را نیز بنیان گذار ج.ا. ایران آیت الله خمینی دانست: «این خصوصیتی که امروز بحث می کنیم، جزو مهم ترین و برجسته ترین خصوصیات امام بزرگوار است و آن عبارت است از روحیه تحوّل خواهی و تحوّل انگیزی امام بزرگوار. امام، روحاً هم یک انسان تحوّل خواه بود، هم تحوّل آفرین بود» (۱۳۹۹/۰۳/۱۴).

در منظومه گفتمانی و فکری آیت الله خامنه ای، جایگاه و اهمیت وارد کردن عنصر جوانی به میدان مدیریتی کشور به حدّی شدت دارد که ایشان مهم ترین و عالی ترین بیانیه دوران رهبری خویش را که در افق تمدنی انقلاب اسلامی صادر نمودند خطاب به جوانان معرفی کردند؛ بیانیه ای که سر تا سر امید به جوانان و توصیه مؤکد در جهت تحقق نقش آفرینی جوانان در عرصه های کارگزاری و مدیریتی کشور است. ایشان در باب راه کارهای عملی تحقق نقش آفرینی جوانان و ضرورت کشاندن نسل جوان متعهد حزب الهی به عرصه ی مدیریت کشور بیان می کنند: «اگر نسل جوان وارد عرصه ی مدیریت شد، و مدیران ارشد نظام از جمله ی جوان های متعهد [شدند] - که من گفتم جوان های متعهد حزب الهی، یعنی واقعاً باید حزب الهی باشند؛ به معنای درست کلمه ی حزب الهی -، آن وقت آن حرکت عمومی کشور طبعاً استمرار پیدا می کند، سرعت پیدا می کند و انجام می گیرد» (۱۳۹۸/۰۳/۰۱).

به اعتقاد آیت الله خامنه ای اعتماد به جوان شرایط و الزاماتی دارد که توجه به آن ها حیاتی و ضروری است: «تجربه من این است که اگر ما به جوان اعتماد کنیم - آن جوانی که شایسته دانستیم، به او مسؤولیت بدهیم و صلاحیتش را داشت؛ نه هر جوانی و هر مسؤولیتی - از غیر جوان، هم بهتر و مسؤولانه تر کار انجام می دهد، هم سریع تر پیش می برد، هم کار را تازه تر و همراه با ابتکار بیشتری به ما تحویل خواهد داد؛ یعنی روند پیشرفت در کار حفظ می شود. بر خلاف غیر جوان که ممکن است کار را بالفعل خوب انجام دهد؛ اما روند پیشرفت در آن متوقّف خواهد شد. غالباً این گونه است» (۱۳۷۷/۰۲/۰۷)؛ بنابراین رعایت ملاحظاتی در باب جوان گرایی می تواند سلامت این مهم را تضمین نماید تا این فرصت تاریخی و تمدن ساز با افراط و تفریط و برخی خطاها به تهدید تبدیل نشود؛ ملاحظاتی از قبیل: جوان

گرایی متناسب با هر مأموریت و مسؤولیت، بهره مندی هم زمان از تجربه ارزشمند و گران بهای پیش کسوتان و مدیران موفق گذشته، جوان گرایی مبتنی بر شایسته سالاری، مراقبت از آفت آقازادگی به بهانه جوان گرایی، جوان گرایی مبتنی بر فرآیند و سازوکارهای منطقی با دوره زمانی مناسب، تعالی رهبران و مدیران فعلی در جهت اهتمام ویژه به تنوع و انسجام نسلی.

با عنایت به حضور نسل های متنوع در دستگاه های اجرایی امروزی، راهبرد اهتمام به الگوسازی در مجموعه مبتنی بر آزادی معنوی و سلامت اخلاقی و رفتاری نیز از اهمیت قابل توجهی برخوردار است به گونه ای که آیت الله خامنه ای، «الگوسازی» را از اساسی ترین کارها برای جوانان می داند: «الگوسازی، یکی از اساسی ترین کارهاست. ما الگوهای خوب خیلی داریم. اینقدر جوان های خوب، اینقدر چهره های نورانی - در تاریخ که بماند - در زمان خودمان داریم که همین قدر کافی است با تعریف هر کدام از این ها - تعریف به معنای معرفی کردن - یک چهره برجسته و یک الگو جلوی جوان مان بگذاریم» (شرفی، ۱۳۸۲: ۱۱۰)، گسست نسلی (همان)، شکاف نسلی (آزادارمکی و غفاری، ۱۳۹۱: ۵۲)، فاصله نسلی (شیخی، ۱۳۸۰: ۳۵۶) و انسجام نسلی (پورجیلی و عابدینی، ۱۳۹۱: ۵۲) می تواند در انسجام نسلی نقش کلیدی و ممتازی را ایفا نماید (به شرح شکل ۶).



شکل ۶: پیوستار حالت های پنج گانه نسلی (نگارندگان)

برابر آن چه که در متن بیانیه گام دوم انقلاب (۱۳۹۷) نیز آمده است: «مهم ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی است. جمعیت جوان زیر چهل سال که بخش مهمی از آن، نتیجه موج جمعیتی ایجاد شده در دهه شصت است، فرصت ارزشمندی برای کشور است»؛ بنابراین در بحث جوان گرایی اهتمام ویژه به ظرفیت جوانان مستعد و شایسته دهه شصت حائز اهمیت است؛ جوانانی که همواره در کنار آفرینش های علمی، پژوهشی، مهندسی، صنعتی

و ... در عرصه های ایمانی، جهادی و فرهنگی مانند مناسک اعتکاف رجبیه، مناجات رمضانیه، راهپیمایی تمدنی اربعین حسینی، اردوهای جهادی و ... سرآمدند.

با عنایت به تأکیدهای آیت الله خامنه ای در فراهم سازی زمینه برای روی کارآمدن دولت جوان و حزب الهی (۱۳۹۸/۰۳/۰۱)، نگارندگان با بهره گیری از معارف قرآنی - وَبِالْحُجْمِ هُمْ يَهْتَدُونَ (نحل؛ ۱۶) - شناسایی، به کارگیری و هدایت نیروهای جوان مستعد مشاغل مدیریتی (نجم) را راهبردی مؤثر در جهت تقویت و گسترش شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران و نیز تحقق روی کارآمدن دولت جوان و حزب الهی می داند مشروط به رعایت ملاحظات که در قبل شرح آن ها گذشت؛ به علاوه ی توجه به این نکته که به تعبیر آیت الله خامنه ای، در کارهای چندنسلی انتظار تحقق در زمان کوتاه وجود ندارد: «این کارها، کارهای چندنسلی است. مقاصد و نتایجی که مورد نظر ماست، انتظار نداریم حتماً در زمان کوتاهی تحقق پیدا کند؛ لیکن توقع داریم که تحرّکی به وجود بیاید و احساس پیشرفت شود» (۱۳۸۳/۱۲/۲۷)؛ همچنین معتقدند: «کارهای بزرگ ممکن است گاهی در طول یک نسل به دست بیاید؛ باید دنبال کرد، باید حرکت کرد. خیلی از کارها هست که ما اگر در ده سال پیش، پانزده سال پیش این کارها را شروع می کردیم، امروز به نتایجی رسیده بودیم» (۱۳۹۴/۰۴/۰۲).

به منظور اعتباریابی و بررسی تأیید دقت علمی پژوهش کیفی، پژوهش گران معیارهای چهارگانه قابلیت اعتماد گوبا و لینکلن شامل: باورپذیری، اطمینان پذیری، تأییدپذیری و انتقال پذیری را مورد استفاده قرار داده است. در باورپذیری که با میزان باورداشتن به یافته های تحقیق ارتباط دارد و از انسجام بخشی و هم بسته بودن داده ها نیز به عنوان یکی از شاخص های باورپذیری یاد شد، پژوهش گران با دقت در انتخاب حجم نمونه -بیانات آیت الله خامنه ای در جمع کارگزاران نظام در محدوده بین سال های ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۸ - به داده های پژوهش انسجام بخشید و نتیجه آن نیز یافته های پژوهشی است که شرح و بررسی آن به طور مبسوط در بخش بحث و بررسی پرداخته شد. همچنین در اطمینان پذیری که دلالت دارد بر توانایی شناسایی جایی که داده های یک مطالعه معین از آن جا آمده و چگونه گردآوری شده و چطور به کار رفته اند، پژوهش گران هم راستا با مقاصد اصلی پژوهش خود که شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران و راهبردهای مؤثر بر آن را مورد مطالعه قرار داد به سراغ بیانات آیت الله خامنه ای در جمع کارگزاران نظام در قوای سه گانه مقننه، مجریه و قضائیه، خبرگان رهبری، سفرای کشورهای اسلامی رفت و به صورت تمام خوانی متن بیانات، فیش برداری متناسب با موضوع شایستگی ها انجام شد. در تأییدپذیری نیز که به استانداردهای روش ها تا حدّ امکان و نیز یادداشت کردن همه بینش ها

اشاره دارد و مبتنی بودن یافته‌ها بر داده‌ها را نشان می‌دهد، نگارندگان همواره در حین فیش برداری و کدگذاری‌های سه‌گانه به یادداشت‌نگرش‌ها و بینش‌های متناسب با موضوع مورد پژوهش اقدام نمود که نتایج آن نیز در بخش بحث و بررسی یافته‌ها به روشنی قابل پایش است که نشان دهنده‌ی 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، مفهوم‌پردازی، نظریه‌پردازی و نظام‌سازی اهتمام ویژه‌ای نسبت به کاربردی نمودن یافته‌های پژوهش خود داشت به‌گونه‌ای که به‌عنوان مثال می‌توان به «بسیج‌سفران تحوّل‌گرا، تعالی بخش و تمدّن‌ساز» در شایستگی‌ها که در سطح نظام‌سازی تدوین شده است، اشاره کرد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش در راستای افق حرکتی انقلاب اسلامی و جهت‌گیری خط سیر نظام اسلامی در تحقق تمدّن نوین اسلامی و به منظور مشارکت در تولید محتوای علمی حوزه علوم انسانی اسلامی و با هدف شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدّن‌نوین اسلامی و جوانان تراز‌گام دوم انقلاب اسلامی انجام گرفته است.

به‌طور خلاصه از برآیند مباحث اشاره شده در شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران و جوانان تراز‌گام دوم انقلاب اسلامی می‌توان چنین نتیجه گرفت که نظام جمهوری اسلامی ایران می‌تواند هم‌راستا با شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با بهره‌گیری از راهبرد شناسایی و هدایت نیروهای جوان مستعد (نجم) ذیل سیاست انسجام‌نسلی و هم‌افزایی نجم در قالب «بسیج‌سفران تحوّل‌گرا، تعالی بخش و تمدّن‌ساز» 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»؛ وَلَيَنْصُرَنَّ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ «حج، ۴۰»؛ وَكَانَ حَقًّا عَلَيْنَا نَصْرَ الْمُؤْمِنِينَ «روم، ۴۷» خواهد توانست در افق تمدّنی انقلاب اسلامی و جایگاه رفیع مؤمنان (وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ «آل عمران، ۱۳۹» در جهان و عرصه‌های بین‌المللی تأثیرگذار بوده و بشریت نیز از آفرینش‌های آن تأثیرپذیرد و در نهایت با شناخت حکیمانه و درست‌گذشته و درس‌گرفتن از تجربه‌های انقلابی، گام‌های مجاهدانه و استوارتری (يُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد، ۷») در جهت تمدّن‌سازی 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 تمدّنی انقلاب اسلامی در ایران و همچنین وجود ناتوانی ها، کمبودها، اشکالات و اشتباه های کارگزاران (خامنه ای، ۱۳۹۸/۰۳/۰۱)، با بهره گیری از راهبردهای رایج اشاره شده در سطح بین المللی در راستای پرورش کارگزاران و رهبران - در بخش مرور ادبیات پرداخته شد -، می توان نتیجه گرفت به موجب مقاصد عالی و آرمان های انقلاب اسلامی ایران، نظام ج.ا. ایران می تواند به منظور تحقق حداکثری آن آرمان ها در افق حرکتی تمدّنی انقلاب اسلامی، بهره گیری از بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز در گام دوم انقلاب را به عنوان راهبردی هوشیارانه در دستور کار خود قرار دهد.

به منظور تحقق این مهم، با عنایت به جایگاه و اهمیت کیفیت کارکنان مؤمن انقلابی و حزب الهی سازمان های نیروهای مسلح (آجا، سپاه، ودجا و ناجا) در گفتمان آیت الله خامنه ای، تربیت و اعزام (صدور) نظام مند کارکنان مورد اشاره به دستگاه های اجرایی و سطوح عالی و ارشد کارگزاران نظام ج.ا. ایران برنامه عملیاتی مناسبی در طرح بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز به نظر می آید. ایشان در جمع فرماندهان نیروی زمینی ارتش ج.ا. ایران می فرمایند: «امروز ارتش یکی از مردمی ترین نهادهای کشور ماست. بین نهادهای گوناگونی که ساختار کشور و نظام را تشکیل داده اند، وقتی ارتش را نگاه می کنیم، می بینیم یکی از نزدیک ترین به آحاد مردم، به تمایلات مردم، به احساسات مردم، و یکی از نزدیک ترین 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 می کنند: «کارنامه سپاه ... یک کارنامه ی درخشان است؛ ... باهوش ترین و قوی ترین فرماندهان نظامی را تربیت کرد ... علاوه بر این باتدبیرترین و قوی ترین و بهترین مدیران کشور را هم در زمینه غیرنظامی، باز می بینیم سپاه تربیت کرده و تحویل داده؛ صادرات انسانی سپاه به مجموعه ی دستگاه های حاکمیتی نظام جمهوری اسلامی یک فهرست طولانی و افتخارآمیز است؛ کارنامه ی سپاه این است» (۱۳۹۲/۰۶/۲۶)؛ آیت الله خامنه ای در فرصت بازدید از نمایشگاه دست آوردهای صنعت دفاعی ودجا نیز می فرمایند: «بازدید از این نمایشگاه بسیار خوشحال کننده و لذّت بخش است؛ علّت این خرسندی، علاوه بر دیدن توانایی های دفاعی که نقش به سزایی در افزایش سطح و ضریب اقتدار کشور دارد، مشاهده ی نیروهای عالم، محقّق، پژوهش گر، اهل فکر و اقدام و با ایمان است که بسیار خوشحال کننده و لذّت بخش است

... وجود چنین نیروها و عناصری در مجموعه ی صنایع دفاعی کشور، هم چون جواهری بسیار گران بها و غیرقابل قیمت گذاری است» (۱۳۹۵/۰۶/۱۰)؛ همچنین ایشان در دانشگاه علوم انتظامی بیان می کنند: «امروز بحمدالله نیروی انتظامی پیشرفت های بسیاری را در جنبه های مختلف؛ نظم و سازماندهی، آگاهی و هوشمندی و آشنایی با شیوه های علمی، ارتباط با مردم و پیدا کردن اولویت ها، از خود نشان می دهد که مابه ی خرسندی است و یقیناً وقتی نگاه درست به مقوله ی عزم و نظم و امنیت وجود داشته باشد و این با مدیریت قوی، برنامه ریزی علمی و کار بی وقفه همراه شود، نتیجه اش برای این نیرو، افتخارآمیز و برای ملت شیرین خواهد بود. ما امروز خوشبختانه نشانه های این شاخص های اصلی را به صورت بارزی در نیروی انتظامی مشاهده می کنیم ... آن چه مردم از نیروی انتظامی متوقع هستند، چیست؟ مردم می خواهند 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 بخش های قابل توجهی این لیاقت و آمادگی را از خودتان نشان داده اید» (۱۳۸۳/۰۷/۱۵).

منطقی است برابر ویژگی های ممتاز و قابل توجهی که آیت الله خامنه ای در باب تراز کارکنان نیروهای مسلح بر می شمارند، کارکنان مورد اشاره بالقوه از قابلیت و استعداد ویژه ای در طرح بسیج سفیران تحویل گرا، تعالی بخش و تمدن ساز برخوردارند.

همان طور که اشاره شد اساس شکل گیری پیشنهادها مبتنی بر نتایجی است که به آن ها پرداخته شد بنابراین هر محقق آرزومند است که نتیجه کارش «سودمند» باشد. مطلب مهم در هر پژوهش علمی این است که کار تحقیقی باید همیشه با اجتهاد و اظهار نظر توأم باشد و محقق در پایان کار و بر اساس مطالعات انجام شده به طور قاطع نظر خود را درباره ی موضوع اعلام دارد تا به گسترش دامنه معرفتی علم و یافته های موجود کمک نماید. مبتنی بر یافته های پژوهش حاضر و به منظور پیوند حوزه نظر و عمل و زمینه سازی استقرار دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی و دولت جوان و حزب اللهی، پیشنهادهای اجرایی در سه محور کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت به شرح ادامه ارایه می گردد:

الف- کوتاه مدت:

- طراحی ابزار با روایی و پایایی استاندارد به منظور ارزیابی متقن کارگزاران مستعد برابر شایستگی های تراز

- شناسایی کارگزاران مستعد تراز مؤلفه های شایستگی شناسایی شده از طریق سازوکارهای متقن ارزیابی شایسته محور
- تشکیل بانک اطلاعاتی کارگزاران مستعد تراز و شایسته
- شناسایی نشان گاه های گلوگاهی قوای سه گانه و دستگاه های اجرایی و تعیین نقاط آسیب پذیر به منظور هدایت و به کارگیری کارگزاران شایسته تراز در سطوح مختلف کارگزاری نظام ج.ا.ایران
- طراحی سامانه های هوشمند به منظور تقویت فرآیندهای شناسایی، ارزیابی، انتخاب، به کارگیری، انتصاب، تعالی، هدایت و... متناسب با سطوح کارگزاری نظام ج.ا.ایران
- الگوسازی از کارگزاران، مدیران و پیش کسوتان تراز انقلاب اسلامی جهت معرفی به نسل جوان
- برگزاری نشست های صمیمانه و چهره به چهره نیروهای جوان مستعد (نجم) با کارگزاران و مدیران موفق عالی رتبه به منظور انتقال دانش بین نسلی در جهت انسجام نسلی و پیش گیری از انقطاع نسلی

ب- میان مدت:

- شناسایی، به کارگیری و هدایت مؤثر نیروهای جوان مستعد مشاغل مدیریتی (نجم) به منظور زمینه سازی روی کارآمدن دولت جوان و حزب اللهی
- طراحی نظام آموزشی و تربیتی تراز دولت اسلامی به منظور تأمین سازوکارهای پشتیبان فرآیند شایسته یابی و شایسته گزینی سطوح کارگزاری نظام ج.ا.ایران؛ به طور مثال مدارس حکم رانی
- بهره مندی حداکثری از ظرفیت گفتمان سازی در سطوح سازمانی، ملی و فراملی به منظور بیدار نمودن باور و اراده های عمومی نسبت به استقرار دولت اسلامی با کارگزاران شایسته

ج- بلندمدت:

- شناسایی و تقویت تشکل ها و انجمن های تراز آرمان ها و مقاصد عالی انقلاب اسلامی به منظور شناسایی و پرورش جامعه هدف دانش آموزی و دانش جویی با رویکرد کادرسازی برای کارگزاران آتی نظام ج.ا.ایران
- فعال نمودن ظرفیت گفتمانی و دیپلماسی دولت های اسلامی با تمرکز بر تربیت و پرورش کارگزاران تمدنی از طریق سازوکارهایی مانند گردش گری اسلامی، بهره مندی از تجارب موفق و ناموفق کشورهای اسلامی از یکدیگر نسبت به موضوع مورد اشاره و....

به طور کلی «بسیج سفیران تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدّن ساز» - با توجه به استدلال اشاره شده و امکان پذیری آن در سطح نظام سازی - می تواند ظرفی باشد برای رسیدن به مظهر اشاره شده در سه بازه زمانی کوتاه مدت، میان مدّت و بلندمدت در بخش پیشنهادهای اجرایی.

سپاس‌گزاری

بر خود لازم می دانیم به مصداق مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمَخْلُوقَ لَمْ يَشْكُرِ الْخَالِقَ از تمامی عزیزان و بزرگوارانی که ما را در مراحل مختلف تکمیل این گام قلیل اما کوثری یاری فرمودند، قدردانی نماییم؛ به ویژه از استاد فقید دکتر سیدمحمد میرمحمدی - برخوردار از سلامت نفس و سلامت عمل به تعبیر آیت الله خامنه ای در پیام تسلیت درگذشت ایشان (۱۳۹۸/۱۲/۱۳) - که در مراحل ابتدایی اثر، توفیق همکاری شان را داشتیم لیکن برابر تقدیر الهی در اثر ابتلا به ویروس منحوس کرونا به رحمت الهی پیوستند. امیدست روح ملکوتی شان بر خوان پرپرکت مادر سادات حضرت فاطمه زهرا (س) متنعم باد. آمین یا ربّ العالمین.

منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم
۲. بهمنی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت الله خامنه ای (چیستی و چگونگی تکامل تمدنی جمهونی اسلامی ایران)»؛ فصلنامه علمی پژوهشی فلسفه و الهیات سال نوزدهم، شماره دوم، تابستان، صص: ۲۳۷-۱۹۸.
۳. بیسه، مجید (۱۳۹۱)؛ «نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ثبت احوال کشور»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۴. بیگدلی، عطاءالله (۱۳۹۶)؛ «تمدن شناسی؛ درآمدی بر ظهور و افول تمدن ها و وضعیت تمدنی انقلاب اسلامی»، تهران: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول.
۵. پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سیدعلی خامنه ای (مدظله العالی) - مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی (مجموعه بیانات)
۶. توکلی، غلامرضا (۱۳۹۷)؛ «نشست تخصصی تحوّل، توسعه و موفقیت جوامع از منظر نهادی (با تأکید بر ارزیابی سیاست)»، تهران: سالن جلسات مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی ودجا.

۷. تولایی، روح الله؛ محمدزاده علمداری، مهرداد (۱۳۹۶)؛ «فنون و ابزارهای روش تحقیق در مدیریت»؛ تهران: جهاد دانشگاهی واحد صنعتی امیرکبیر.
۸. جعفری، روح الله (۱۳۹۹)؛ «گزارش حکمرانی پیشرفت»؛ تهران: پژوهشکده اندیشه دفاعی مؤسسه آموزشی و تحقیقاتی صنایع دفاعی ودجا.
۹. جعفری، محمدتقی (۱۳۷۵)؛ «ترجمه و تفسیر نهج البلاغه»؛ تهران: فرهنگ اسلامی، ج ۱۶.
۱۰. جهان بین، فرزاد (۱۳۹۸)؛ «درس گفتار تمدن نوین اسلامی»؛ تهران: آفتاب توسعه، چاپ اول.
۱۱. 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.
۱۲. درگاهی، حسین؛ علی پور فلاح پسند، محمدحسن و حیدری قربلاغ، هادی (۱۳۸۹)؛ «ارایه ی مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی»؛ راهبرد یاس، شماره ۳۳، صص ۹۱-۱۱۳.
۱۳. دورانت، ویل (۱۳۷۶)؛ «تاریخ تمدن: مشرق گاهواره تمدن»؛ آرام، پاشائی، آریان پور (مترجمان)؛ تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، جلد اول.
۱۴. ذاکری، علی اکبر (۱۳۸۷)؛ «اخلاق کارگزاران»؛ تهران: کانون اندیشه جوان، چاپ پنجم.
۱۵. ذاکری، محمّد و اسدی، اسماعیل (۱۳۹۶)؛ «شایستگی و جانشین پروری در نظام اداری»؛ تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
۱۶. رعنائی، حبیب اله؛ سلطانی، مریم و یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱)؛ «شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مؤلفه های شایستگی مدیران: تحلیل محتوای مدل های شایستگی مدیران»؛ فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال اول، شماره ۳.
۱۷. 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: ۸۱-۱۰۴.
۱۸. غلامی، رضا (۱۳۹۶)؛ «فلسفه تمدن نوین اسلامی»؛ تهران: شرکت انتشارات سوره مهر، چاپ اول.
۱۹. کوشکی، محمّدصادق (۱۳۹۳)؛ «هویت و الگو»؛ قم: نشر معارف، چاپ چهارم.

۲۰. لونبرگ، فردریک و آیربی، بورلی (۱۳۹۳)؛ «روش شناسی تحقیق و نگارش پایان نامه»، قربانی زاده و حسینی مرام (مترجمان)، تهران: بازتاب.
۲۱. محمدی مزرعی، خدیجه و نادری، مهدی (۱۳۹۷)؛ «ماهیت و ارکان دولت اسلامی در دیدگاه حضرت آیت الله خامنه ای»؛ فصلنامه علمی پژوهشی رهیافت انقلاب اسلامی، سال دوازدهم، شماره ۶۱، بهار، صص ۶۱-۸۸.
۲۲. مطهری، مرتضی (۱۳۹۵)؛ «انسان کامل»، قم: صدرا، چاپ شصت و پنجم.
۲۳. _____ (۱۳۹۵)؛ «مجموعه آثار»، ج ۲۴، قم: صدرا، چاپ هشتم.
۲۴. معین، محمد (۱۳۷۵)؛ «فرهنگ معین»، تهران: امیرکبیر، جلد اول.
۲۵. نجاری، رضا (۱۳۸۵)؛ «مبانی مدیریت اسلامی»، تهران: دانشگاه پیام نور، چاپ اول.
۲۶. نجفی، موسی (۱۳۹۷)؛ «نشست تخصصی فرهنگ و انقلاب اسلامی رویش ها و دستاوردها»، تهران: سالن جلسات مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.
۲۷. _____ (۱۳۹۶)؛ «تمدن رضوی: مؤلفه های تمدن ساز در مکتب سیاسی امام رضا (ع)»، اصفهان: آرما.
۲۸. یوسفی، بتول (۱۳۹۷)؛ «درآمدی بر تمدن اسلامی؛ رهیافتی پیرامون ماهیت، ظرفیت و امکانات تمدن نوین اسلامی»، اصفهان: آرما.

29. Allena, Stuart, Williamsb, Peter, Allenc, Danielle (2018), "Human resource professionals' competencies for pluralistic workplaces", *The International Journal of Management Education*, pp: 309–320.
30. 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.
31. Campion, M.A.; A.A. Fink, B.J. Ruggenberg, L. Carr & G.M. Phillips (2011). "Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling". *Personnel Psychology*, 64(1): 225–262.
32. 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.
33. Chong, E. (2013). "Managerial Competencies and Career Advancement: A Comparative Study of Managers in Two Countries". *Journal of Business Research*, 66(3): 345–353.
34. Hwang, Huei-Lih, Kuo, Tian-Yuan (2018), "Competency in delivering health education: A concept analysis", *Journal of Interprofessional Education & Practice*, pp:20–25.
35. 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.
36. Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29(2), 140–155.
37. Muzzi, C. & S. Albertini (2015). "Communities and Managerial Competencies Supporting SMEs Innovation Networking: A Longitudinal Case Study". *R&D Management*, 45(2): 196–211.
38. 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.
39. 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
40. Soderquist, K.; E. Papalexandris, A. Ioannou & G. Prasacos (2009). "From Task-based to Competency-based: A Typology and Process Supporting a Critical HRM Transition". *Personal Review*, 39(3): 325–346.
41. 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.

42. Wu, W. & Y.T. Lee (2007). "Developing Global Managers Competencies Using the Fuzzy DEMATEL Method". *Expert Systems with Applications*, 32 (2): 499 –507.