

## مقاله پژوهشی: هم‌افزایی کارگزاران تراز به مثابه سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و

### تمدن‌ساز (شایستگی‌ها و راه‌های تقویت آن)

[20.1001.1.24234621.1401.12.46.7.7](https://doi.org/10.1001.1.24234621.1401.12.46.7.7)

مجید پیشه<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۹

#### چکیده

زمینه و هدف: در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی، نقش کارگزاران در کارآمدی دین و تعالی نظام اسلامی منحصربه‌فرد است. در همین راستا این مقاله تلاش کرده است با احصای مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران و راه‌های تقویت آن مؤلفه‌ها، در جهت زمینه‌سازی تحقق دولت اسلامی در فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی گام بردارد.

روش: در فرایند پژوهش، با بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد متنی، کلیه بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جمع کارگزاران فیش‌برداری و داده‌ها با کدگذاری‌های باز، انتخابی و نظری، تحلیل گردید.

یافته‌ها: مبتنی بر رویکرد راهبردمحور و ارزش‌محور در تعیین شایستگی‌ها، تعداد ۲۲ مقوله اصلی برای شایستگی‌های کارگزاران و ۱۶ مقوله اصلی برای راه‌های تقویت آن شناسایی گردید.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها: نظام جمهوری اسلامی ایران می‌تواند با تربیت و سازماندهی مؤثر کارگزاران تراز دولت اسلامی هم‌راستا با شایستگی‌های تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز، با بهره‌گیری از راه‌هایی مانند استحکام ساخت درونی، انسجام نسلی، شناسایی و هدایت نیروهای جوان مستعد (نجم) و گسترش هیئت‌های اندیشه‌ورزی 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.

کلیدواژه‌ها: انسجام نسلی، تمدن نوین اسلامی، شایستگی، نجم، هیئت اندیشه‌ورزی.

۱. نویسنده مسئول؛ دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی،

## مقدمه

در مسیر تحقق تمدن نوین اسلامی، یکی از مهم‌ترین گام‌ها، تشکیل دولت اسلامی است. در سایه دولت اسلامی است که کشور، اسلامی می‌شود و پیش‌نیازهای اصلی شکل‌گیری تمدن اسلامی فراهم می‌آید. از این‌رو نقش 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؛ آیت‌الله خامنه‌ای در سال ۱۳۷۹ در جمع روحانیون و فضایی حوزه علمیه قم در فیضیه، در پاسخ به این سؤال که نقش‌آفرینان تمدن اسلامی چه کسانی هستند، می‌فرماید: «بدون شک مدیران جامعه جزو نقش‌آفرینانند» (امام خامنه‌ای، ۱۳۷۹/۰۷/۱۴)؛ بنابراین مسئله کلیدی و حتی حیاتی در کارآمدی و تعالی نظام ج.ا. ایران در جهت تحقق آرمان تمدنی خود، تربیت و به‌کارگیری کارگزاران شایسته در تراز دولت اسلامی است؛ همچنان‌که خداوند تبارک و تعالی در قرآن کریم در ارتباط با موضوع به‌کارگیری شایستگان چنین می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»؛ «همانا خداوند شما را امر می‌کند که امانت‌ها را به اهل آن واگذار کنید» (نساء: ۵۸).

به اعتقاد نگارندگان، با گذشت چهار دهه از انقلاب اسلامی و بروز رفتار و عملکردهایی از جانب برخی کارگزاران که ناشی از ضعف شایستگی‌هاست و نیز وجود ناتوانی‌ها، کمبودها، اشکالات و اشتباه‌های کارگزاران (همان، ۱۳۹۸/۰۳/۰۱) و همچنین ظهور و رویش نسل‌های مختلف مدیریتی ارزش‌افزا و تمدن‌ساز در نظام ج.ا. ایران، نقش و اثرگذاری موضوع تعیین شایستگی‌های موردانتظار و معطوف به افق تمدنی آینده انقلاب اسلامی، در تعالی رفتار و عملکرد کارگزاران منطبق با موازین و معیارهای اسلامی (تراز مرحله دولت اسلامی) و نیز انتخاب شایسته ایشان برای کارآمدی نظام اسلامی و تعالی جامعه اسلامی برجسته است؛ برابر فرمایش آیت‌الله خامنه‌ای، «اگر ضعف‌های خودمان را پنهان کنیم، نشناسیم، تجاهل کنیم، این ضعف‌ها خواهد ماند و نهادینه خواهد شد، برطرف

نخواهد شد» (همان، ۱۳۹۰/۱۱/۱۴). مینتزرگ<sup>۱</sup> معتقد است همان‌قدر که شایستگی‌های مدیران بر انتخاب آنها مؤثر است، عیب‌های مدیران نیز در انتخاب آنها اهمیت دارد، اما متأسفانه ما در هنگام انتخاب مدیر فقط بر شایستگی‌های او، آن هم نه همه شایستگی‌هایش، بلکه تنها یک شایستگی، تأکید می‌کنیم (مینتزرگ، ۱۳۹۸: ۳۱).

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

بر همین اساس، این پژوهش در راستای افق تمدنی انقلاب اسلامی و به‌منظور مشارکت در تولید محتوای علمی حوزه علوم انسانی اسلامی به این مسئله می‌پردازد که «مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای چیست؟ و راه‌های تقویت آن مؤلفه‌ها چگونه است؟»

بدین منظور از حیث سازمان و ساختار پژوهش، ضمن سازماندهی موضوعی مطالب به‌صورت کیفی، به‌مرور ادبیات و مبانی نظری پژوهش و نیز مرور الگوهای مرتبط داخلی و خارجی و اشاره به افتراق و اشتراک الگوها با مؤلفه‌های شایستگی موردانتظار، مجموعه بیانات ایشان در جمع کارگزاران نظام ج.ا. ایران از سال ۱۳۷۹ تا پایان ۱۳۹۸ گردآوری گردید. 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 سه‌گانه باز، انتخابی و نظری در رهیافت کلاسیک و نوظهور نظریه داده‌بنیاد و با بهره‌گیری از الگوی گلایزر و استراوس<sup>۲</sup>، مؤلفه‌های یادشده و راه‌های تقویت آن را شناسایی و طراحی

---

1. Mintzberg.

2. Glaser & Strauss.

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

## مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

### پیشینه پژوهش

در رهگذر مطالعات گذشته و به‌منظور ارائه اثری متمایز به حوزه مطالعاتی در زمینه شایستگی‌های کارگزاران در تمامی سطوح، بهره‌گیری از سوابق و پیشینه موضوع حائز اهمیت است.

زاهدی و شیخ (۱۳۸۹) با انجام مصاحبه‌های عمیق اکتشافی، الگوی قابلیت‌های مدیران دولتی را در چهار بُعد دانش و آگاهی، ویژگی‌های فردی، مهارت‌ها و ارزش‌های مدیران دولتی تبیین کرده‌اند (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹) و در پژوهشی دیگر، شایستگی‌های شناسایی‌شده برای مدیران دولتی ج.ا. ایران مبتنی بر سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نیز در سه بُعد فردی (نگرشی و رفتاری)، شغلی (دانشی و مهارتی) و ارزشی (اسلامی و سازمانی) دسته‌بندی شده‌اند (عسگری و همکاران، ۱۳۹۴). پورعابدی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به‌منظور طراحی الگوی شایستگی چندبعدی مدیران و کارکنان، چارچوب شایستگی را در چهار لایه پایه، مدیریتی، عمومی و تخصصی تدوین کرده‌اند (پورعابدی و همکاران، ۱۳۹۵). در بسیاری از مطالعات سراسر جهان - در بخش‌ها و فرهنگ‌های متنوع - شایستگی‌های مختلفی که به‌طور قابل‌توجهی بر انواع مختلف پیامدهای سازمانی از جمله عملکرد سازمانی و اثربخشی مدیریتی تأثیر می‌گذارد، گزارش شده است (ستومادهوان، ۲۰۱۶: ۴۲۴).

به‌منظور رعایت انسجام و سیر منطقی مطالب مرتبط با موضوع موردبحث، در تدوین مطالب ابتدا به موضوع کلان‌تر یعنی تمدن نوین اسلامی و سپس به مرور ادبیات شایستگی پرداخته خواهد شد.

## تمدن نوین اسلامی

کارآمدی نگرش تمدنی، درگرو تصور صحیح از تمدن است. امام خمینی<sup>(ع)</sup> به‌عنوان پایه‌گذار اصلی انقلاب اسلامی، با تأکید بر نگاه تمدنی در اسلام ناب و برای رفع شبهات اولیه در خصوص پذیرش یا عدم‌پذیرش تمدن از سوی تعالیم اسلامی در اولین گام می‌فرمایند: «اسلامی که بیشترین تأکید خود را بر اندیشه و فکر قرار داده است و انسان را به آزادی از همه خرافات و اسارت قدرت‌های ارتجاعی و ضدانسانی دعوت می‌کند، چگونه ممکن است با تمدن و پیشرفت نوآوری‌های مفید بشر که حاصل تجربه‌های اوست سازگار نباشد؟!» (امام خمینی، ۱۳۵۷/۱۰/۱۹). تجدد و نوگرایی حقیقی و بازکردن میدان‌های تازه زندگی، مطلوب اسلام است؛ اصلاً 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 میدان‌ها و همت‌ها را بلندکردن به دست می‌آید (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۴/۰۳/۰۵). ازاین‌رو، تمدن نوین اسلامی عبارت است از: ظهور و بروز مادی و معنوی پیشرفت‌های هدمند، نظام‌مند و نوظهور امت اسلامی، با محوریت ایران، براساس تعالیم اسلامی در تمامی عرصه‌های اجتماعی که شکلی معنادار و منضبط به خود گرفته و جامعه اسلامی را به مقاصد خود نزدیک می‌کند (غلامی، ۱۳۹۶: ۴۳). تمدن اسلامی ضمن اینکه به ارزش‌های اصیل و اصول کتاب و سنت پایبند است، از تحجر و تعصب نیز به دور است. چنین مفهومی از نوگرایی دقیقاً ملازم دین‌مداری و عقل‌گرایی می‌تواند باشد (بهنی، ۱۳۹۳: ۲۱۱). به اعتقاد آیت‌الله خامنه‌ای برای برپاکردن تمدن اسلامی، از دانش جهان و ابزارهای موجود جهانی استفاده می‌کنیم، منتها با روح اسلامی و با روح معنویت (همان، ۱۳۹۴/۱۰/۰۸). بنابراین در تمدن نوین اسلامی، نوین بر بازآفرینی تمدن اسلامی دلالت دارد. فرزاد جهان‌بین (۱۳۹۸) معتقد است آوردن واژه «نوین» در واقع به‌عنوان تمدنی را که بناست در آینده شکل بگیرد، از «تمدن گذشته اسلامی» جدا می‌کند و به‌دنبال «بازآفرینی» آن است و نه «احیای» آن (جهان‌بین، ۱۳۹۸: ۴۳).

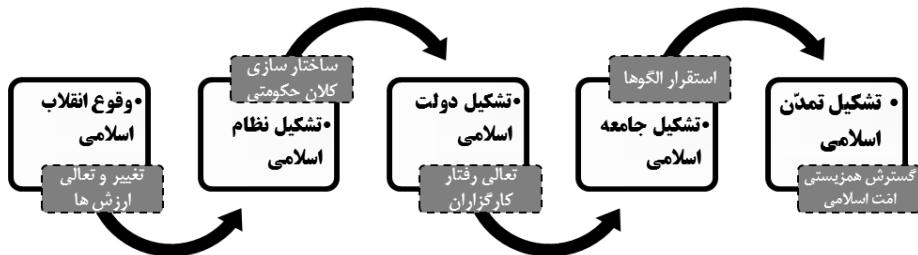
بنابراین تمدن نوین اسلامی را می‌توان حاکمیت ارزش‌های اصیل اسلامی در دو ساحت مادی و معنوی جوامع مسلمین دانست که از طریق بازسازی، نوسازی و بازآفرینی ابزارهای

موجود جهانی به منظور پاسخ به نیازهای امروزی مسلمانان و امت اسلامی در جهت تأثیرپذیرفتن فکری ملت‌ها از اسلام و نیز زمینه‌سازی استقرار حکومت مهدوی تحقق می‌یابد.

در باب تمدن اسلامی، اندیشمندان و متفکران اسلامی در دوره قدیم و معاصر نظریه‌هایی ارائه داشته‌اند که در این پژوهش، اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد.

### تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای

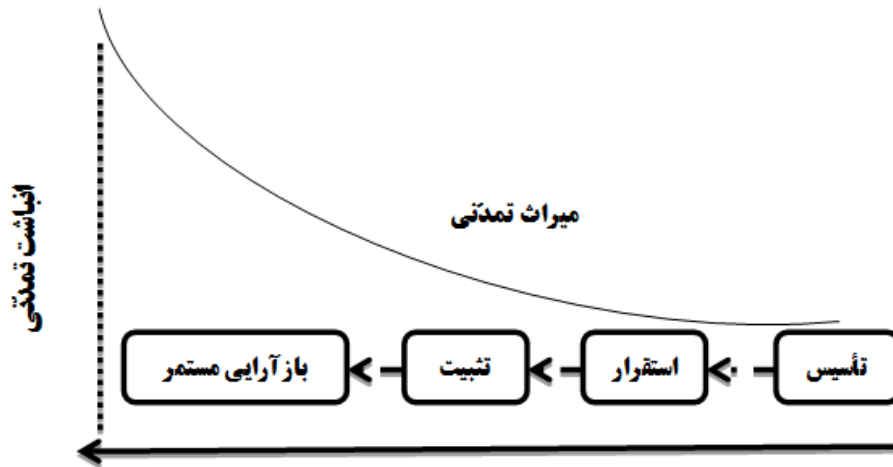
آیت‌الله خامنه‌ای همواره تلاش داشته است به کمک مبانی دینی و قرآنی به بازتعریف تمدن نوین اسلامی بپردازد. در همین راستا، ایشان مراحل پنج‌گانه‌ای را برای رسیدن به تمدن نوین اسلامی طراحی کردند:



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

از منظر ایشان به‌مثابه یک متفکر و اندیشمند اسلامی، مقصود نهایی از انقلاب اسلامی، رسیدن به تمدن اسلامی در زنجیره‌ای منطقی و مستمر است که بر چهار رکن دین، عقلانیت، علم و اخلاق بنا شده است. رهبر انقلاب اسلامی، در میانه بیانیه گام دوم انقلاب - دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی - و همزمان با چشم‌انداز پنجاه‌ساله کشور - سند راهبردی الگوی پایه اسلامی ایرانی پیشرفت - تمدن نوین اسلامی را «آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنا فداه)» مطرح می‌کنند (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۷/۱۱/۲۲).





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

سیر تکوین دولت اسلامی نیز در نمودار ۲ به‌خوبی ترسیم شده و بیانگر آن است که هرچه دولت از بدو تأسیس به مرحله تثبیت و بازآرایی مستمر می‌رسد، آثار تمدنی بیشتری تولید و خلق می‌کند و میراث تمدنی افزایش می‌یابد (جعفری، ۱۳۹۹).

بنابراین به‌طورعام، پرداختن به عامل و رکن انسانی در تراز دولت اسلامی و نیز به‌طورخاص پرداختن به رکن انسانی در تراز سیر تکوین دولت اسلامی از مرحله تأسیس تا بازآرایی مستمر، به‌مثابه نقطه تعالی دولت اسلامی قابل توجه و تأمل است.

در گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای در باب تراز کارگزاران، لزوم وفاق و هم‌راستایی همت بلند با هدف‌های بلند نظام اسلامی جهت تحقق آن هدف‌ها مدنظر بوده (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۲/۰۵/۱۵) و به‌تعبیری، «حرکت بلندمدت»، لازمه تحقق آرمان‌های بزرگ انقلاب اسلامی است (همان، ۱۳۹۷/۰۳/۰۷).

برابر منطق لزوم هم‌راستایی شایستگی‌های کارگزاران با شاخص‌های دولت اسلامی (به‌طورخاص، التزام به عدالت که اشاره گردید) و نیز مطابقت همت‌ها 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 (همان، ۱۳۶۸/۰۳/۱۴) خالی از





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<sup>(ع)</sup> کنند و با برخورداری از سه‌گانه سلامت اعتقادی، اخلاق اسلامی و رفتار (عملکرد) اسلامی در تراز دولت اسلامی اهتمام ورزند (محمدی مزرعی و نادری، ۱۳۹۷).

بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که در جهان متلاطم امروز آنچه 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 شایسته‌تر از 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، جامه عمل پوشاند.

## شایستگی

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

مفهوم شایستگی نخستین بار توسط سلزنیک<sup>۱</sup> پدیدار گشت و بعد از آن مک کللند<sup>۲</sup> این واژه را برای نشان‌دادن عامل بسیار مهمی که بر یادگیری فردی مؤثر است، به کار برد. این واژه از طریق کار بویاتزیس<sup>۳</sup> در رشته مدیریت محبوبیت یافت (حاجی‌کریمی و دیگران، ۱۳۹۰؛ به نقل از ذاکری و اسدی، ۱۳۹۶: ۲۲). واژه شایستگی در ادبیات دانشگاهی از چندین نظرگاه تعریف شده است که برخی از آنها از دید صاحب‌نظران مختلف، عبارتند از:

1. Selznick.
2. McClelland.
3. Boyatzis.



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

| ردیف | پدیدآورنده / مجموعه / کشور                          | ابعاد / مؤلفه‌های الگو   |
|------|---|--|
| ۱    | آلنا و همکاران <sup>۱</sup><br>(۲۰۱۸)               | دانش فرهنگی و مذهبی، دانش علم حقوقی / قضایی، علم کاربردی و سازمانی (برنامه‌های عملیات، ارزش‌ها، چشم‌انداز، راهبردی)، توسعه فرهنگ‌های سازمانی احصاشده، تصمیم‌تعارضی، برنامه‌ریزی و پشتیبانی راهبردی، سازگاری و نوآوری، برقراری روابط و ارتباطات فرهنگی فراگیر، نحوه رفتار بین کارکنان، آموزش تربیت و مربی‌گری، پیاده‌سازی و گسترش سیاست‌ها، توانمندسازی کارکنان   |
| ۲    | لارا و سالاس -<br>والینا (۲۰۱۷)                     | چشم‌انداز کسب‌وکار، مشتری‌مداری، مذاکره، نمایندگی، خلاق، خوش‌بین، مدیریت افراد و زمان  |
| ۳    | انجمن مدیریت<br>منابع انسانی <sup>۲</sup><br>(۲۰۱۵) | فعالیت و تخصص فنی منابع انسانی، مدیریت ارتباط، مشاوره، رهبری و هدایت، ارتباطات، اثربخشی جهانی و فرهنگی، فعالیت اخلاقی، شَم کسب‌وکار (کوهن <sup>۳</sup> )   |
| ۱۰   | استرالیا (خدمات<br>دولتی)                           | مهارت‌های عمومی مدیریت، ذکاوت و فراست کسب‌وکار مهارت‌های راهبردی، گرایش به موفقیت، مهارت‌های بین‌فردی، ارتباطات، حل تعارض بین‌فردی، رهبری و قضاوت، چشم‌انداز، مدیریت کارکنان، مدیریت بر خود و دانش خود، مهارت‌های تحلیلی و مفهومی (غلام‌زاده، ۱۳۸۶)  |
| ۱۱   | کانادا (بخش<br>عمومی)                               | کارشناسی حرفه‌ای، توانمندی شناختی، توانمندی اجتماعی، توانمندی تغییر، ویژگی‌های درونی (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵)   |
| ۱۲   | آمریکا  | رهبری تغییر، هدایت افراد، نتیجه‌گرا، عملیات، ارتباط‌سازی (غلام‌زاده، ۱۳۸۶)   |
| ۱۳   | مشتاق (۱۳۸۵)  | داشتن ایمان و ارتباط با خداوند؛ داشتن مهر و عطف نسبت به مردم؛ داشتن سعه صدر؛ داشتن صبر و شکیبایی در برخورد با مسائل؛ داشتن شایستگی و لیاقت در امور؛ ریاست‌طلب و خودکامه نبودن؛ اطاعت کارگزاران از مدیر در جایگاه حق؛ تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی، کنترل و نظارت؛ شور و مشورت با افراد صالح و شایسته؛ وفای به عهد؛ عدم احتجاج و احتراز از فاصله گرفتن از مردم؛ عدم سوءاستفاده مدیر و وابستگان از امکانات؛ داشتن روحیه انتقادپذیری؛ برقراری عدالت؛ قضاوت و داوری. |
| ۱۴   | وفا غفاریان<br>(۱۳۹۰)                               | دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه‌ای، اعتبار عمومی  |

1. Allena et all.

2. SHRM.

3. Cohen.

| ابعاد/ مؤلفه‌های الگو  | پدیدآورنده/<br>مجموعه/ کشور         | ردیف |
|--|-------------------------------------|------|
| شایستگی‌ها در امور برنامه‌ریزی، شایستگی در بسیج امکانات، شایستگی در هدایت و رهبری، شایستگی در سازماندهی و هماهنگی، شایستگی در امور کنترل و نظارت، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌خواهی | حصیرچی و همکاران (۱۳۹۰)             | ۱۵   |
| معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه‌ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزش اخلاقی  | نیلی‌پور طباطبایی و ابراهیمی (۱۳۹۳) | ۱۶   |
| تقوامداری، رفتاری - اخلاقی، امانت‌داری، عدالت‌ورزی و انصاف و تصمیم‌گیری  | قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵)       | ۱۷   |
| 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                           | ذاکری و اسدی (۱۳۹۶)                 | ۱۸   |

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 (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۶/۰۱/۰۱)؛ وجود سه خصوصیت تقوا، شجاعت و خودآگاهی (همان، ۱۳۸۰/۱۰/۱۹)؛ هوشیاری و شناخت دوست و دشمن (همان، ۱۳۸۸/۰۴/۱۵) ملاحظه می‌گردد که شایستگی مورد نیاز و انتظار کارگزاران ج.ا. ایران آن‌چنان‌که در دنیای رقابت پیچیده کسب‌وکارهای امروزین سایر جوامع وجود دارد، دارای تفاوت‌های عمیق و اساسی است.

بنابراین در این پژوهش تلاش خواهد شد به‌دلیل تفاوت‌هایی که اشاره گردید، مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی متناسب با آرمان‌ها و افق حرکتی انقلاب اسلامی با رویکرد تمدنی در چهارچوب نظریه تمدن نوین اسلامی برابر اندیشه آیت‌الله خامنه‌ای شناسایی و نیز راهبردهای تقویت آن مؤلفه‌ها ارائه گردد.

## روش‌شناسی تحقیق

از آنجاکه در تحقیق حاضر شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن‌نویین اسلامی و راهبردهای تقویت آن مؤلفه‌ها مدنظر است، پس می‌توان براساس منطقی اجرا از استدلال استقرایی بهره برد؛ براساس ماهیت داده‌ها در زمره کیفی و براساس قصدی که دنبال می‌شود، می‌توان آن را تحقیقی توسعه‌ای قلمداد کرد و درنهایت از حیث روش یا طرح کلی اجرا نیز توصیفی محسوب می‌گردد.

انتخاب روش‌شناسی، خواه کیفی و خواه روش‌های ترکیبی، مطمئناً به هدف و سؤالات تحقیق شما بستگی خواهد داشت (لونبرگ و آیری، ۱۳۹۳: ۱۳۳). پژوهشگران به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های مورد اشاره و راه‌های تقویت آن، با بهره‌گیری از رویکرد کلاسیک و نوظهور نظریه داده‌بنیاد به احصای کدها، مفاهیم و مقوله‌ها موردنظر پرداخته‌اند. به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های شایستگی یادشده و راه‌های تقویت آن، در چهارچوب الگوی گلیر 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 رفت‌وآمدند.

در تحقیق حاضر، به‌منظور اهتمام به رعایت دقت و غنای نمونه به‌عنوان معرف جامع هم‌راستا با مبحث تمدن‌نویین اسلامی که آیت‌الله خامنه‌ای برای نخستین بار به‌صورت رسمی در سال ۱۳۷۹ در جمع علما و طلاب مدرسه فیضیه قم طرح تمدنی خود را ارائه کردند، بیانات ایشان از سال ۱۳۷۹ تا پایان سال ۱۳۹۸ و در جمع کارگزاران نظام، به‌عنوان حجم نمونه این پژوهش انتخاب گردید.

با توجه به بهره‌گیری از روش پژوهش کیفی، شیوه گردآوری اطلاعات در این پژوهش نیز متناسب با مطالعات کتابخانه‌ای مبتنی بر اسناد و مدارک انتخاب گردیده است و با توجه به مقاصد موردانتظار این پژوهش، ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش نیز مراجعه به متن سخنرانی‌های آیت‌الله خامنه‌ای و فیش‌برداری موردنظر محقق خواهد بود.



جدول ۲. کدگذاری باز و استخراج کدها (نمونه)

| نشانگر | کد   | گزاره منتخب  |
|--------|--|--|
| ۹۱۰۰۲  | تقویت هدایتگری دیگران<br>از طریق ارتباط‌گرفتن با<br>دل‌ها      | به‌جای ارتباط‌گرفتن 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، آن‌وقت پیروزی برای کشور ما و برای ملت ما حتمی است.                  |
| ۹۱۰۰۳  | صادقانه‌بودن اراده‌ها و<br>رساندن به لایه‌های<br>پیشانی مجموعه | اگر این اراده‌ها صادقانه باشد و بتواند خودش را به لایه‌های جلو برساند، آن‌وقت آن شجاعت‌ها اتفاق می‌افتد که انسان گاهی اوقات این شجاعت‌ها را به‌طور بارز و برجسته مشاهده می‌کرد.                                    |
| ۹۱۰۰۴  | استحکام شخصیت<br>اخلاقی و رفتاری                               | شخصیت اخلاقی و شخصیت رفتاری باید دارای آن‌چنان استحکامی باشد که جاذبه‌های گوناگون و فریبنده نتواند آن را تحت‌تأثیر قرار بدهد و آن را ذلیل خودش کند.  |
| ۹۱۰۰۶  | قدرت امتناع از لذت‌های<br>ذلیل‌کننده                           | باید قدرت مقاومت و ایستادگی داشته باشید، باید قدرت امتناع داشته باشید.   |
| ۹۱۰۱۲  | الگوسازی در مجموعه   | الگوسازی، یکی از اساسی‌ترین کارهاست. ما الگوهای خوب خیلی داریم.  |
| ۹۱۰۱۹  | احساس تکلیف و<br>اخلاص نیت و عمل<br>برای خدا                   | همه شما هم به اقتضای مسئولیت، احتیاج دارید و آن، احساس تکلیف است؛ اخلاص نیت و عمل برای خداست. این اگر شد، همه مشکلات حل خواهد شد، همه راه‌ها گشاده خواهد شد.   |
| ۹۱۰۲۱  | خدایی‌کردن نیت‌ها، دل‌ها<br>و اهداف                            | من و شما - بنده بیشتر از شما - محتاجیم به اینکه نیتان را، دلمان را، هدفمان را بیش‌ازپیش خدایی کنیم. اگر این شد، مشکلات حل خواهد شد؛ اگر این شد، ما پیش خواهیم رفت؛ اگر این شد، دشمن از غلبه بر ما ناامید خواهد شد. |
| ۹۱۰۲۲  | کارکردن برای خدا   | هدف باید این باشد: برای خدا کار کنیم.  |
| ۹۱۰۳۰  | سلامت اخلاقی   | سالم بودن هم از جهات مختلف است؛ سلامت سیاسی، سلامت اخلاقی، سلامت مالی؛ اینها مسائلی است که به یک‌یک دوستان عزیزمان، نمایندگان محترم ارتباط پیدا می‌کند.  |
| ۹۱۰۵۴  | خطرپذیری با توکل به<br>خدا، تدبیر و درایت لازم                 | با توکل به خدای متعال و با تدبیر و درایت لازم، باید خطرپذیری وجود داشته باشد؛ این را باید همه داشته باشیم.   |

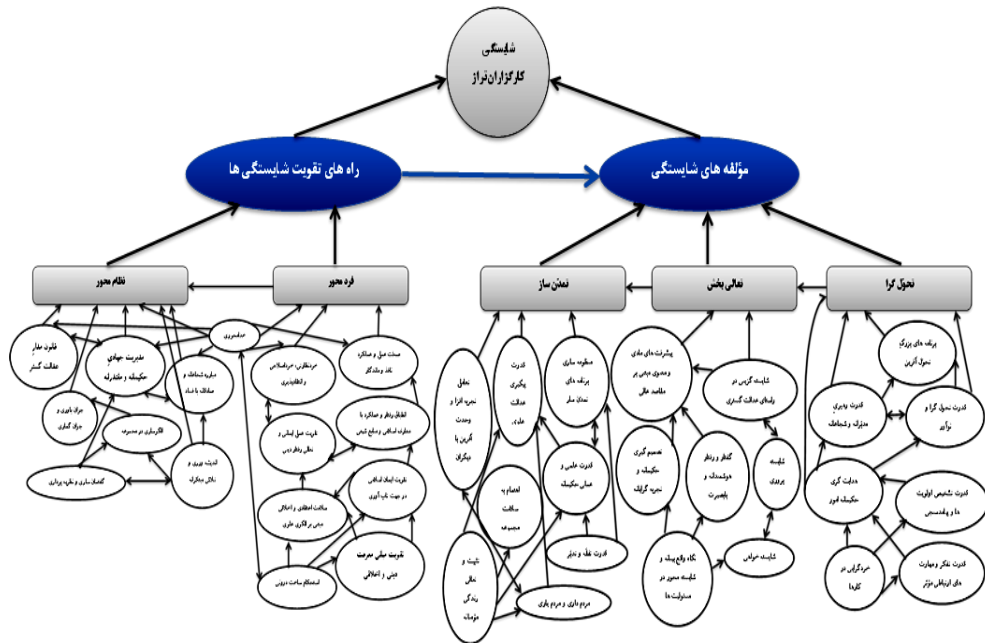
در جدول ۲ هر کد از یک گزاره منتخب از متن بیانات تشکیل شده است. علامت نشانگر جدول نیز به آدرس‌دهی متن مورداستفاده می‌پردازد؛ به‌گونه‌ای که دو رقم اول (از





| عنوان مقوله‌های ظهور یافته  | مقوله‌های اصلی               |
|---|------------------------------|
| <p>طرح‌ریزی مبتکرانه و مدبّرانه برنامه‌های بزرگ تحول‌آفرین و آینده‌ساز مبتنی بر خردورزی و قوانین بالادستی بر خورداری از گفتار و رفتار هوشمندانه، آگاهانه و با بصیرت</p> <p>قدرت رهبری مدبّرانه و شجاعانه در جهت پیشرفت</p> <p>منظومه‌سازی برنامه‌های تحولی و کارهای بنیانی تمدن‌ساز مبتنی بر ارزیابی توان و آمادگی و داشتن نقشه راه جامع</p> <p>شایسته‌پروری</p> <p>قدرت تشخیص اولویت‌ها و پیام‌سنجی برنامه‌ها مبتنی بر تعیین شاخص‌ها و محاسبه درست</p> <p>بر خورداری از قدرت تفقّه و تدبیر</p> <p>شایسته‌گزینی در راستای عدالت‌گستری</p> <p>خردگرایی در کارها و تقویت درونی خود با نگاه خردمندان، تخصص و دانش کامل</p> <p>بر خورداری از قدرت تفکر و مهارت‌های ارتباطی مؤثر در عمل مجدّانه و اقدام حکیمانه</p> <p>مردم‌داری و مردم‌باری</p>   |                              |
| <p>مدیریت جهادی حکیمانه و مقتدرانه</p> <p>خدامحوری و تنظیم روابط با بر خورداری از سطح مناسب معارف و رفتارهای اسلامی</p> <p>قانون‌مدار و قانون‌گذار عدالت‌گستر اجتماعی و قضایی</p> <p>سلامت اعتقادی و اخلاقی مبتنی بر الگوی علوی</p> <p>مبارزه شجاعانه و صادقانه با فساد و عوامل زمینه‌ساز آن</p> <p>استحکام ساخت درونی مبتنی بر آموزه‌های اسلام ناب</p> <p>تقویت عمل ایمانی و تعالی رفتار دینی مبتنی بر معرفت و بینش اسلامی</p> <p>تقویت مبانی معرفت دینی و اخلاقی با محوریت خودسازی</p> <p>اهتمام به انطباق رفتار و عملکرد با معارف اسلامی و منابع شیعی</p> <p>تقویت فکری و عملی با خودنظارتی، خوداصلاحی و انتقادپذیری</p> <p>بهره‌مندی از گفتمان‌سازی و نظریه‌پردازی</p> <p>اهتمام به الگوسازی در مجموعه مبتنی بر هدایت معنوی و سلامت اخلاقی</p> <p>تقویت ایمان اسلامی در جهت تاب‌آوری</p> <p>جوان‌باوری و جوان‌گماری شایسته</p> <p>صحت عمل و عملکرد نافذ و ماندگار مبتنی بر تکلیف‌محوری و مسئولیت‌پذیری</p> <p>اهتمام به اندیشه‌ورزی و تلاش مبتکرانه به‌منظور پیاده‌سازی ایده‌ها</p> | <p>راه‌های تقویت شایستگی</p> |





نمودار ۳. شبکه شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با رویکرد تمدن‌نویین اسلامی (نگارندگان)

نگارندگان در دسته‌بندی شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی، استدلال‌های سه‌گانه زیر را ملاک قرار داده‌اند: ۱. تفکر، فرهنگ و تمدن (بیگدلی، ۱۳۹۶)؛ 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). پس از احصای مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران و تعیین راه‌های تقویت آن 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 جهان‌بینی، خداشناسی، معرفت‌شناسی و... اصلاحاتی به‌صورت رفت و برگشتی صورت پذیرفت که نتایج مؤلفه‌ها در سه بخش «تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز» و نیز راه‌های تقویت آن در دو بخش «فردمحور و نظام‌محور» دسته‌بندی گردید.



می‌کند؛ بنابراین «نظریه نظام انقلابی» به‌مثابه موتور محرکه انقلاب اسلامی در گذر از دولت اسلامی تا تمدن نوین اسلامی خواهد بود.

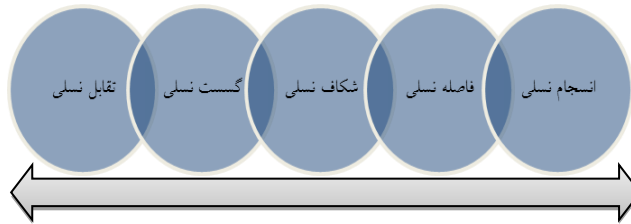
می‌توان مبتنی بر گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای، مصداق بارز تحول‌گرایی و مبدع نظریه نظام انقلابی را نیز بنیان‌گذار ج.ا. ایران آیت‌الله خمینی دانست: «این خصوصیتی که امروز بحث می‌کنیم، جزو مهم‌ترین و برجسته‌ترین خصوصیات امام بزرگوار است و آن عبارت است از روحیه تحول‌خواهی و تحول‌انگیزی امام بزرگوار. امام، روحاً هم یک انسان تحول‌خواه بود، هم تحول‌آفرین بود» (همان، ۱۳۹۹/۰۳/۱۴).

به‌منظور یافتن پاسخ برای پرسش چگونگی و راه‌های تقویت پدیده محوری از کل مقوله‌های اقتباسی، تعداد ۱۶ مقوله احصا شد. در منظومه گفتمانی و فکری آیت‌الله خامنه‌ای، کلیدی‌ترین و مبنایی‌ترین راهی که می‌تواند مسیر انقلاب اسلامی را در رسیدن به تمدن نوین اسلامی تسهیل و تسریع کند، تمرکز کارگزاران بر «استحکام ساخت درونی خود مبتنی بر آموزه‌های اسلام ناب» است و این جایگاه در نمودار شکل ۳ نیز به‌عنوان مقوله‌ای که علت مبنایی دیگر معلول‌هاست، آشکار گردیده است: «در پیشرفت به سمت هدف‌های آرمانی، باید ساخت درونی قدرت را استحکام بخشید؛ اساس کار این است» (همان، ۱۳۹۲/۰۴/۳۰). استحکامی که معنویت از ارکان آن محسوب می‌شود و حاکمیت عقل، خردمندی و فرزاندگی از آن جلوه‌گر می‌گردد؛ بنابراین راه بهره‌مندی از اندیشه‌ورزی و متعاقب آن گفتمان‌سازی و نظریه‌پردازی موضوعیت خواهد یافت که با شاخص حکمت و خردگرایی از شاخص‌های هفت‌گانه دولت اسلامی نیز که قبلاً اشاره گردید، هم‌راستاست.

در باب اندیشه‌ورزی، آیت‌الله خامنه‌ای معتقدند: «این کار هرچه پیش برود و به آن اهتمام بشود و برایش سرمایه‌گذاری فکری و انسانی بشود، برکاتش بیشتر ظاهر خواهد شد. این اندیشه‌ورزیِ اهل علم و اهل فکر و خیرگان ملت، بسیار مهم است» (همان، ۱۳۹۷/۰۶/۱۵).

بنابراین در فضای گفتمانی و نظریه‌پردازی مبتنی بر خردورزی است که شایستگی‌های موردانتظار را می‌توان تقویت کرد و گسترش داد. از حیث دایره شمول مسائل مطرح در





شکل ۳. پیوستار حالت‌های پنج‌گانه نسلی (نگارندگان)

به تعبیر آیت‌الله خامنه‌ای، در کارهای چند نسلی انتظار تحقق در زمان کوتاه وجود ندارد (امام خامنه‌ای، ۱۳۸۳/۱۲/۲۷) و کارهای بزرگ ممکن است در طول یک نسل به دست بیاید (همان، ۱۳۹۴/۰۴/۰۲).

به‌منظور اعتباریابی و بررسی و تأیید دقت علمی پژوهش کیفی، پژوهشگران از معیارهای چهارگانه قابلیت اعتماد گوبا و لینکلن شامل باورپذیری، اطمینان‌پذیری، تأییدپذیری و انتقال‌پذیری استفاده کرده‌اند. در باورپذیری - که با میزان باورداشتن به یافته‌های تحقیق مرتبط است و از انسجام‌بخشی و هم‌بسته‌بودن داده‌ها نیز به‌عنوان 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 در بخش بحث و بررسی، به‌طور مبسوط به شرح و بررسی آن پرداخته شد.

همچنین در اطمینان‌پذیری که بر توانایی شناسایی جایی که داده‌های یک مطالعه معین از آنجا آمده و چگونگی گردآوری و به‌کارگیری آنها دلالت دارد، پژوهشگران هم‌راستا با مقاصد اصلی پژوهش خود - که شایستگی‌های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران و راه‌های تقویت آن را مورد مطالعه قرار داد - به سراغ بیانات آیت‌الله خامنه‌ای در جمع کارگزاران نظام در قوای مقننه (نمایندگان و کارکنان مجلس شورای اسلامی)، مجریه (رئیس‌جمهور و اعضای هیئت‌دولت، وزارت آموزش و پرورش و معلمان، وزارت امور خارجه و سفیران، وزارت امور اقتصادی، وزارت اطلاعات، استانداران، رئیس و مدیران





به‌منظور زمینه‌سازی تربیت مدیران و کارگزاران نظام اسلامی براساس آن معارف، این پژوهش تلاش کرد در طلیعه گام دوم انقلاب به‌منظور معرفی شایستگی‌های کارگزاران تراز و راه‌های تقویت آن شایستگی‌ها، گامی هرچند اندک اما مؤثر (بِإِذْنِ اللَّهِ) بردارد. به‌طور خلاصه می‌توان چنین نتیجه گرفت که در راستای تحقق مقاصد عالی و آرمان‌های تمدنی انقلاب اسلامی، نظام ج.ا. ایران با تربیت و سازماندهی مؤثر و هوشیارانه کارگزاران تراز دولت اسلامی و بهره‌گیری از راه‌هایی مانند استحکام ساخت درونی، نجم، اندیشه‌ورزی و انسجام نسلی در قالب «بسیج سفیران تحول‌گرا، تعالی‌بخش و تمدن‌ساز» برابر وعده و سنت الهی (إِنْ تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد: ۷»؛ وَتُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتَضَعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أُمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ «قصص: ۵»؛ إِنْ اللَّهُ يَدْفَعْ عَنِ الَّذِينَ آمَنُوا «حج: ۳۸»؛ وَكَيْنَصُرَنَّ 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 تأثیرگذار بوده و بشریت نیز از آفرینش‌های آن تأثیر بپذیرد و درنهایت با شناخت حکیمانه و درست گذشته و درس گرفتن از تجربه‌های انقلابی، گام‌های مجاهدانه و استوارتری (يُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد: ۷») در جهت تمدن‌سازی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواح‌نفاذ) در آینده بردارد.

به‌منظور تحقق این مهم، با عنایت به جایگاه و اهمیت کیفیت کارکنان مؤمن انقلابی و حزب‌اللهی سازمان‌های نیروهای مسلح در گفتمان آیت‌الله خامنه‌ای از جمله: آجا، از مردمی‌ترین نهادهای کشور (امام خامنه‌ای، ۱۳۹۱/۰۲/۰۳)؛ سپاه، برخوردار از کارنامه درخشان در تربیت باهوش‌ترین، قوی‌ترین، باتدبیرترین و بهترین مدیران کشور و نیز سابقه افتخارآمیز در صادرات انسانی به مجموعه دستگاه‌های حاکمیتی نظام جمهوری اسلامی (همان، ۱۳۹۲/۰۶/۲۶)؛ ودجا، برخوردار از نیروهای عالم، محقق، پژوهشگر، اهل فکر و اقدام و باایمان همچون جواهری بسیار گران‌بها و غیرقابل قیمت‌گذاری (همان، ۱۳۹۵/۰۶/۱۰)؛ و ناجا، دارای لیاقت قابل‌توجه در جنبه‌هایی مانند قوی و مقتدر بودن، هوشمند و پیچیده بودن،



### ب) میان‌مدت

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

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

### ج) بلندمدت

- شناسایی و تقویت تشکل‌ها 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.

- فعال‌کردن ظرفیت گفتمانی و دیپلماسی دولت‌های اسلامی با تمرکز بر تربیت و پرورش کارگزاران تمدنی از طریق سازوکارهایی مانند گردشگری اسلامی، بهره‌مندی کشورهای اسلامی از تجارب موفق و ناموفق یکدیگر نسبت به موضوع مورد اشاره و ...



- شهگلی، امیرحسین و پارسایی، جواد (۱۳۹۶)؛ «استعدادیابی در حکمت اسلامی: درآمدی بر استعدادیابی در حوزه علم‌النفس، مزاج‌شناسی، اقلیم‌شناسی و فراست»؛ تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، بسیج دانشجویی.
- عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ صفری، حسین و غلامی، مهرداد (۱۳۹۴)، «الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران براساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴»؛ مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره ۱، بهار و تابستان، صص ۳۸-۲۳.
- غلامی، رضا (۱۳۹۶)، «فلسفه تمدن نوین اسلامی»، تهران: شرکت انتشارات سوره مهر.
- لونبرگ، فردریک و آیربی، بورلی (۱۳۹۳)، «روش‌شناسی تحقیق و نگارش پایان‌نامه»، قربانی‌زاده 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.
- میتزبرگ، هنری (۱۳۹۸)؛ «قصه‌های شب برای مدیران»، تقوی، بابایی و محمدی (مترجمان)، تهران: میلکان، چاپ هشتم.

#### ب. منابع انگلیسی

- Allena, Stuart, Williamsb, Peter, Allenc, Danielle (2018), "Human resource professionals' competencies for pluralistic workplaces", *The International Journal of Management Education*, pp: 309-320.
- 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.
- 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.
- 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.

