

## International Conference on The School of Martyr Soleimani (ICSMS 2021)

### Shahid Soleimani School in the Mirror of Basij of transformative, transcendental and civilized ambassadors

Majid Bisheh<sup>۱</sup> & Vajhollah Ghorbanizadeh<sup>۲</sup>

#### Abstract

The public officials' role in the excellence of the Islamic system is exclusive at the inauguration of the second step of the Islamic Revolution of Iran & In order to realize his civilized ideal, Training and employment of competent public officials' at the aligned with the Islamic government is a key and even vital issue in the efficiency and excellence of the Islamic Republic of Iran; Therefore, it seems necessary to introduce the competency components of aligned public officials' in order to nurture and excel them.

In this regard, this Article attempted to take a new step in the life of the Islamic Republic of Iran By identify the competency components of the Public officials' competencies aligned with The Government of the Islamic Republic of Iran on the one hand and introduce Shahid Soleimani in the field of a school and aligned public officials' on the other hand, in order to nurture and excel the public officials' and also pave the way for the realization of the Islamic State.

In the research process, having used textual Grounded Theory (Inductive), all Ayatollah Khamenei's statements were recorded among the public officials, and the data were analyzed by open, selective and theoretical coding; too, identify the aligned competences with The Shahid Soleimani by Theme analysis (Inductive - deductive) of the collection of statements, messages and rulings of Ayatollah Khamenei in relation to Shahid Soleimani.

Based on the strategy-oriented and value-oriented approach in specifying the competencies, 22 main categories for public officials' competencies and categorized into three substantive codes: transformational, Exalting and civilizing & also to introduce Shahid Soleimani in the field of a school and aligned public officials' identify 147 codes, 102 basic theme, 12 organizer theme & 3 inclusive theme (transformative, transcendental and civilized).

Government of the Islamic Republic of Iran can be effective at the horizon of the civilization of Islamic Revolution in the universe, by effectively use of the components of Shahid Soleimani school & training and organizing the public officials aligned with The Government of the Islamic Republic of Iran, in line with the transformative, transcendental and civilized competencies, having used ways to strengthen the internal construction, generational cohesion, identifying and guiding talented young human resources expanding think tanks and shall take firm steps toward civilization through synergy of its public officials in the form of " transformative, transcendental and civilized ambassadors".

#### Keywords:

*New Islamic Civilization, Islamic Government, Competency & Shahid Soleimani School.*

<sup>۱</sup>- Corresponding author: PhD Of human resources management at the Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran; 57.management@gmail.com

<sup>۲</sup> - Associate professor at the Faculty of Management & Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

## مکتب شهید سلیمانی در آینه بسیج سفیران تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز

مجید بیشه<sup>۱</sup>

وجه الله قربانی زاده<sup>۲</sup>

### چکیده

در طلیعه گام دوم انقلاب اسلامی ایران، نقش کارگزاران در تعالی نظام اسلامی منحصر به فرد است و مسئله کلیدی و حتی حیاتی در کارآمدی و تعالی نظام جمهوری اسلامی ایران در جهت تحقق آرمان تمدنی خود، تربیت و به کارگیری کارگزاران شایسته در تراز دولت اسلامی است؛ بنابراین معرفی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز به منظور پرورش و تعالی ایشان ضروری به نظر می رسد. در همین راستا این مقاله تلاش نمود با احصای مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران از یک سو و معرفی شهید سلیمانی در ساحت یک مکتب و کارگزار تراز از سویی دیگر، در راستای پرورش و تعالی کارگزاران و نیز زمینه سازی تحقق دولت اسلامی در فصل جدید زندگی جمهوری اسلامی ایران - دومین مرحله خودسازی، جامعه پردازی و تمدن سازی - گام بردارد.

بدین منظور در فرآیند پژوهش، از یک سو در راستای احصای مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز با بهره گیری از نظریه داده بنیاد متنی (استقرایی)، کلیه بیانات آیت الله خامنه ای با رویکرد تمدنی در جمع کارگزاران از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۸ فیش برداری و داده ها با کدگذاری های باز، انتخابی و نظری در قالب رویکرد نوظهور نظریه داده بنیاد (الگوی گلنزر و استراوس<sup>۳</sup>) تحلیل و از سویی دیگر، با بهره گیری از روش تحلیل مضمون (استقرایی - قیاسی) مجموعه بیانات، پیام ها و احکام معظم له درارتباط با شهید سلیمانی، شایستگی های تراز ایشان شناسایی گردید.

مبتنی بر رویکرد راهبردمحور و ارزش محور در تعیین شایستگی ها، تعداد ۲۲ مقوله اصلی برای شایستگی های کارگزاران شناسایی و در سه کد بنیادی تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز دسته بندی و همچنین به منظور معرفی شهید سلیمانی در ساحت یک مکتب، تعداد ۱۴۷ کد، ۱۰۲ مضمون پایه، ۱۲ مضمون سازمان دهنده (مجاهد شجاع فی سبیل الله، فداکار و ایثارگر، شهادت طلب، برجستگی های ممتاز در سلامت معنوی و اعتقادی، حکیم، نفوذ کلام و روح افزا، محبوب و مردمی، انقلابی تراز، وحدت آفرین، نقش ممتاز و تاریخ ساز در خدمات ارزشمند، استکبارستیز، پشتیبان ملت ها و کشورهای محور مقاومت) و ۳ مضمون فراگیر (تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز) احصاء گردید.

با عنایت به یافته های این پژوهش، می توان نتیجه گرفت که نظام جمهوری اسلامی ایران می تواند با بهره گیری مؤثر از مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی و تربیت و سازماندهی هوشیارانه کارگزاران تراز دولت اسلامی هم راستا با شایستگی های تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز در افق تمدنی انقلاب اسلامی در جهان کارآمدتر باشد و با هم افزایی کارگزاران خود در قالب «بسیج سفیران تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز»، گام های استوارتری در جهت تمدن سازی بردارد.

**کلیدواژه ها:** تمدن نوین اسلامی؛ دولت اسلامی؛ شایستگی و مکتب شهید سلیمانی.

۱- نویسنده مسؤول؛ مقطع دکتری تخصصی مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران؛ 57.management@gmail.com

۲ - دانشیار گروه آموزشی مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران.

## مقدمه

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

به اعتقاد نگارندگان با گذشت چهار دهه از انقلاب اسلامی از یک سو با بروز رفتار و عملکردهایی از جانب برخی کارگزاران ناشی از ضعف شایستگی ها و از سوی دیگر با ظهور و رویش نسل های مختلف مدیریتی در نظام ج.ا. ایران و نیز تولد مکتب شهید سلیمانی در طلیعه گام دوم انقلاب اسلامی، 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 انجام دادن چنین پژوهشی در مورد شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی و برجسته نمودن مکتب شهید سلیمانی 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؛ از دیگر سو مکتب شهید سلیمانی نیز زمانی قابلیت تبیین دارد که ذیل مکتب و منظومه فکری و معرفتی امامین انقلاب مورد بررسی و پژوهش قرار گیرد. بنابراین تمرکز روی شایستگی های کارگزاران یا به تعبیر رایج، شایستگی های مدیریتی ضروری است.

در همین راستا این پژوهش در راستای افق تمدنی انقلاب 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 و نیز مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی با رویکرد تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت الله خامنه ای در جهت پاسخ به چستی مؤلفه های شایستگی یادشده انجام گرفته است.

## تعاریف

### تمدن نوین اسلامی

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 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 مستحدثه مسلمانان و امت اسلامی در جهت تأثیر پذیرفتن فکری ملت‌ها از اسلام و نیز زمینه سازی استقرار حکومت مهدوی دانست. باعنایت به تعریف تمدن نوین اسلامی، توجه به نقش آفرینی عنصر انسان یا به تعبیر دیگری عنصر مؤمن که شایستگی‌های آن در تراز تحقق ویژگی‌های تمدن نوین اسلامی باشد از ارکان موضوع مورد بحث ماست.

### شایستگی

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

مفهوم شایستگی نخستین بار توسط سلزنیک<sup>۱</sup> پدیدار گشت. این واژه از طریق کار بویاتزیس<sup>۲</sup> 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 صاحبان نظر مختلف، عبارتند از:

- شایستگی، یک توانایی نشان داده شده برای انجام فعالیت‌های استثنایی در یک محیط پویاست که منجر به نتایج مورد انتظار بر اساس استانداردهای تعریف شده و پذیرفته شده می‌شود (چن<sup>۳</sup> و دیگران، ۲۰۱۹: ۴۵۷)

- شایستگی هم یک مهارت است و هم یک نگرش (وانگ و کوو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۲۱)
- منظور از شایستگی‌ها، خصوصیات رفتاری، دانش و مهارت‌هایی است که موجب عملکرد بالا می‌شود (قلی پور، ۱۳۹۲: ۱۸۱).

- شایستگی‌ها عواملی چون رفتارها، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، عوامل عملکردی و تخصص‌هایی است که از هر عضو سازمان انتظار می‌رود از آن‌ها برخوردار باشد و آن‌ها را نمایان سازد (عباس پور، ۱۳۹۲: ۲۲۵).

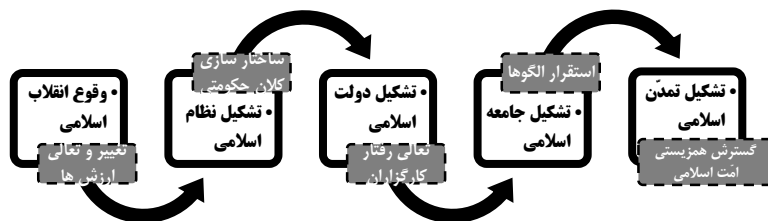
شایستگی‌ها می‌تواند بر اساس الگوهای اندازه‌گیری و سنجش پذیری تبیین گردد. سوهایروم و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) معتقدند شایستگی در قالب الگوهای اندازه‌گیری و سنجش دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های شخصیتی مفهوم سازی می‌شوند (سوهایروم و همکاران، ۲۰۱۹: ۲۰۶).

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

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



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



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 (خامنه ای، 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). 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.

#### کارگزاران تراز و مکتب شهید سلیمانی در اندیشه رهبری

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 (محممدی مزرعی و نادری، ۱۳۹۷). به بیانی دیگر کارگزاران تراز دولت اسلامی یعنی؛ تشکیل منش و روش دولتمردان - یعنی ماها - به گونه اسلامی (خامنه ای، ۱۳۷۹/۰۹/۱۲)؛ بنابراین شهید سلیمانی را می توان نمونه بارز یک کارگزار تراز دولت اسلامی و حتی تراز تمدن نوین اسلامی نام برد. شخصیتی که رهبر معظم انقلاب در مقام تکریم و تعظیم شخصیت ایشان از عبارت والای «مکتب شهید سلیمانی» یاد می فرمایند (همان، ۱۳۹۸/۱۰/۲۷)، مکتبی که بیان گر مجموعه ای از معارف (آیین زندگی)، نظام ها (مغزافزار، نرم افزار و سخت افزار) و حتی علم (تبیین پدیده ها و روابط علی و معلولی) است؛ علمی که با کشف و ظهور نظریه های مبتنی بر منظومه فکری و گفتمانی شهید سلیمانی قابل تحقق می باشد.

همان طور که قابل ملاحظه است شاخص های کارگزاران تراز دولت اسلامی هم راستا با معارف و آموزه ها و ارزش های دینی و اسلامی است 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 سیاست ما عین دیانت ماست» (مدرّس، ۱۳۰۳/۰۵/۰۷). موسی نجفی (۱۳۹۷) در تحلیلی قابل توجه و تأمل از این جمله ی عالمانه و حکیمانه شهید مدرس (ره)، عامل تحقق تمدن صفوی را وفاق و همراهی و یگانگی بین افکار تمدن ساز و اندیشه های رهبران فکری جامعه با کارگزاران تمدن می داند و منظور از عینیت متقابل سیاست و دیانت را همین همراهی و یگانگی بین ایده ها و آرمان ها و شیوه های کارگزاری و مدیریت مطرح می نماید که در حال حاضر در کشور ما این گونه نیست.

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 جامعه عمل پوشاند.

#### شایستگی های مدیریتی

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 نظیر ENA<sup>۱</sup> فرانسه، در انتهای دیگر طیف رویکردهای نوع بازار و بین این دو سرطیف، ترکیبات متفاوتی از کشورها نظیر بریتانیا و هلند از طریق گردش کارگزاران بین نهادهای دولتی وجود دارد (جان و ماریان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶؛ به نقل از اسدی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

بنابراین در رهگذر مطالعات گذشته و به منظور ارایه اثری متمایز در 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<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) بر پژوهش های شایستگی متخصصان منابع انسانی مانند مطالعات ۵ ساله ای که توسط اولریچ<sup>۴</sup> 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<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸: ۳۱۳). در بسیاری از مطالعات سراسر جهان - در بخش ها و فرهنگ های متنوع - شایستگی های مختلفی که به طور قابل توجهی بر انواع مختلف پیامدهای سازمانی از جمله عملکرد سازمانی و اثربخشی مدیریتی تاثیر می گذارد، گزارش شده است (ستومادهاوان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶: ۴۲۴). لارا و سالاس-

1 - Ecole Nationale Administration

2 - Jane & Mariann

3 - Lo et al

4 - Ulrich

5 - Allena et al

6 - Sethumadhavan

والینا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش علمی خود ضمن شناسایی ۷ دسته از شایستگی های مدیریتی برگرفته از مطالعه ی ۲۰۴ نفر از مدیران شرکت های کوچک و متوسط اسپانیایی به این نتیجه رسیدند که شایستگی های مدیریتی اثر مثبت و مستقیمی روی چسبندگی و تعهدات شغلی دارد که این شایستگی ها عبارتند از: چشم انداز کسب و کار، مشتری مداری، مذاکره، نمایندگی، خلاق، خوش بین، مدیریت افراد و زمان (لارا و سالاس - والینا، ۲۰۱۷)؛ از این رو بررسی و توجه بیش از پیش به شایستگی های مدیریتی در جهت تقویت فرآیند انتخاب و انتصاب شایسته محور مورد انتظار است.

### 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 آن ها در قالب جدول (۱) ارائه شده است.

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

ردیف	پدیدآورنده / مجموعه / کشور	ابعاد / مؤلفه های الگو
۱	آلنا 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	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 آ، ۲۰۱۵)
۳	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)
۴	کانادا (بخش عمومی)	کارشناسی حرفه ای، توانمندی شناختی، توانمندی اجتماعی، توانمندی تغییر، ویژگی های درونی (بابایی زکلیلی، ۱۳۸۵)
۵	آمریکا	رهبری تغییر، هدایت افراد، نتیجه گرا، عملیات، ارتباط سازی (غلام زاده، ۱۳۸۶)
۶	وفا غفاریان (۱۳۹۰)	دانش و معلومات حرفه ای، مهارت ها، ویژگی های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه ای، اعتبار عمومی
۷	حصیرچی و همکاران (۱۳۹۰)	شایستگی های در امور برنامه ریزی، شایستگی در بسیج امکانات، شایستگی در هدایت و رهبری، شایستگی در سازماندهی و هماهنگی، شایستگی در امور کنترل و نظارت، شایسته گزینی، شایسته گماری، شایسته خواهی
۸	نیل پور طباطبایی و ابراهیمی (۱۳۹۳)	معیارهای ایدئولوژیک، معیارهای زمینه ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزش اخلاقی

1 - Laraa & Salas-Vallinab

2 - Cohen



تقوادماری، رفتاری - اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی و انصاف و تصمیم گیری	قربان نژاد و عیسی خانی (۱۳۹۵)	۹
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)	۱۰

با مروری اجمالی بر ادبیات و گفتمان آیت الله خامنه ای در حوزه انتظارات رفتاری و عملکردی از کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران مبنی بر لزوم برخورداری از مدیریت انقلابی فعال پُر تحرک، مدیریت کارآمد و متعهد و متدین (خامنه ای، 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 می گردد که شایستگی مورد نیاز و انتظار کارگزاران ج.ا. ایران آن چنان که در دنیای رقابت پیچیده کسب و کارهای امروزی سایر جوامع وجود دارد، دارای تفاوت های عمیق و اساسی 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 آیت الله خامنه ای شناسایی و ارایه گردد.

### روش شناسی پژوهش

از آن جا که در پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی و همچنین مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی مدنظر است، پس می توان براساس منطق اجرا از استدلال استقرایی - قیاسی بهره برد؛ بر اساس 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، مطمئنا به هدف و سؤالات تحقیق شما بستگی خواهد داشت (لونبرگ و آیری، ۱۳۹۳: ۱۳۳)؛ بنابراین پژوهش گران به منظور شناسایی مؤلفه های مورد اشاره از بین رویکردهای پنج گانه ی نوظهور، ساخت گرا، موقعیت گرا و چندزمینه ای در نظریه داده بنیاد، با بهره گیری از رویکرد نوظهور به احصای کدها، مفاهیم و مقوله های مورد نظر پرداخته اند و به منظور شناسایی مؤلفه های شایستگی یادشده در چهارچوب الگوی گلنزر و استراوس، مقوله های اصلی دسته بندی و روابط بین آن ها نیز تعیین و ترسیم گردیده و همچنین به منظور شناسایی مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی نیز از تحلیل مضمون بهره برداری شده است.

در تحقیق حاضر، به منظور اهتمام به رعایت دقت و غنای نمونه به عنوان معرف جامعه هم راستا با مبحث تمدن نوین اسلامی که آیت الله خامنه ای برای نخستین بار به صورت رسمی در سال ۱۳۷۹



## یافته‌های پژوهش

### الف) بخش اول: شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران

یافته‌های بخش اول پژوهش حاضر (شناسایی مؤلفه‌های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران) از کدگذاری‌های سه گانه‌ی باز، محوری و انتخابی به دست آمده که در قالب جدول ۲ به نمونه‌هایی از کدها، مفاهیم و مقوله‌ها اشاره گردیده است.

جدول ۲: کدگذاری‌های سه گانه و استخراج کدها، مفاهیم و مقوله‌ها (نمونه)

نشانگر	کد	گزاره منتخب
۸۳۰۰۱	فکرکردن جدی روی مسئله وحدت	بر روی مسأله‌ی وحدت بچند فکر کنید
۸۳۰۰۳	استفاده از تجربه‌های دیگران	فرق است بین استفاده کردن از تجربیات دیگران، با پیروی از مدل‌های تحمیلی و القایی و غالباً هم منسوخ
۸۳۰۰۴	پاسخ گویی در زمینه کار خود	در زمینه‌ی کار خودتان هم باید پاسخ بدهید
۸۳۰۰۶	زمان بندی نمودن اولویت‌ها	اولویت‌بندی و حتی زمان‌بندی کنید
۸۳۰۰۸	دنبال نمودن آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی	دنبال آرمان‌های حقیقی در قالب و لباس عملی آن بگردید
۸۳۰۰۹	درنظر داشتن چشم انداز بیست ساله	آنچه همواره باید مورد نظر باشد، چشم‌انداز بیست‌ساله است؛ این چشم‌انداز خیلی مهم است
۸۳۰۱۰	درنظر داشتن سیاست‌های کلی نظام	سیاست‌ها را در نظر داشته باشید
۸۳۰۱۱	ذوب شدن در اهداف نظام	باید همه‌ی وقت و همت و شغل را مصروف همین اهداف کرد و در واقع ذوب در این اهداف شد
۸۳۰۱۲	چشم دوختن به اهداف والای اسلامی	به این هدف‌ها و به آن نقطه‌ی اوج و والا چشم بدوزید
۸۳۰۱۳	مبارزه با فساد	از جمله‌ی مهم‌ترین کارها، مبارزه‌ی با فساد است
۸۳۰۱۴	مبارزه جدی با فساد	باید با فساد مبارزه‌ی جدی کرد
<b>مفاهیم</b>		<b>نشانگر کدها</b>
اهتمام به تحقق عدالت علوی در ساحت عمل و زندگی		۸۳۰۰۸، ۸۳۰۱۱، ۸۳۰۱۲ ...
قدرت تحرک و پیگیری متناسب با پیشرفت مادی و معنوی کشور و نظام اسلامی مبتنی بر آرمان‌ها، چشم‌اندازها و سیاست‌ها		۸۳۰۰۱، ۸۳۰۰۸، ۸۳۰۰۹، ۸۳۰۱۰، ۸۳۰۱۱، ۸۳۰۱۲ ...
مبارزه جدی با فساد و کارهای بی‌قاعده		۸۳۰۱۳، ۸۳۰۱۴ ...
<b>عنوان مقوله ظهور یافته</b>		<b>عنوان مفهوم زیر مجموعه</b>
قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی تراز آرمان‌ها 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 آرمان‌ها، چشم‌اندازها و سیاست‌ها
		مبارزه جدی با فساد و کارهای بی‌قاعده

متناسب با مقاصد اصلی این پژوهش، در زمینه شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی، از کل مقوله های اقباسی تعداد ۲۲ مقوله به شرح جدول ۳ احصاء گردید.

جدول ۳: کدگذاری انتخابی از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۹۸ متناظر با پدیده محوری

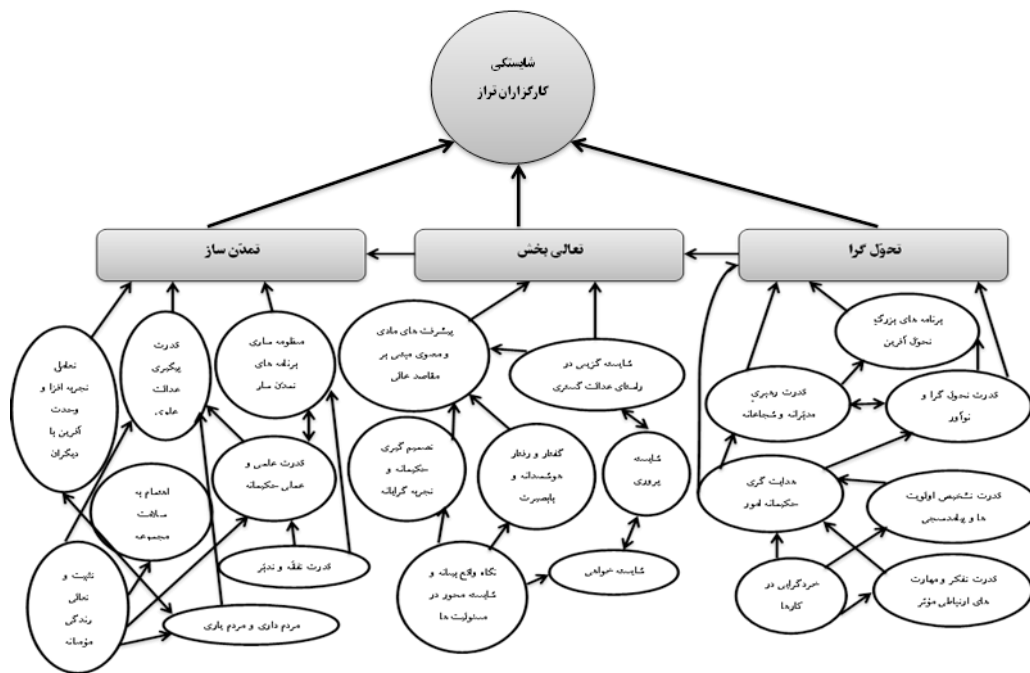
عنوان مقوله های ظهور یافته	کد مقوله	مقوله اصلی
هدایت گری حکیمانه و مدبرانه امور در مسیر قانون مداری	۱	شایستگی
قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی تراز آرمان ها و اسناد بالادستی	۲	
صیانت از خود و خانواده در جهت تثبیت و تعالی زندگی مؤمنانه	۳	
مدیریت کارآمد مبتنی بر تصمیم گیری 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 مدبرانه برنامه های بزرگ تحول آفرین و آینده ساز مبتنی بر خردورزی و قوانین بالادستی	۱۲	
برخورداری از گفتار و رفتار هوشمندانه، آگاهانه و با بصیرت	۱۳	
قدرت رهبری مدبرانه و شجاعانه در جهت پیشرفت	۱۴	
منظومه سازی برنامه های تحولی 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 تفقه و تدبیر	۱۸	
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	۲۱	
مجدانه و اقدام حکیمانه	۲۲	
مردم داری و مردم یاری	۲۲	

به طور کلی تعداد مقوله ها، مفاهیم و کدهای این پژوهش درباره شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی در قالب جدول ۴ قابل نمایش است.

جدول ۴: تعداد مقوله ها، مفاهیم و کدهای پژوهش متناسب با پدیده محوری

عنوان مقوله	تعداد مقوله ها	تعداد مفاهیم	تعداد کدها
شایستگی	۲۲	۴۸	۴۳۸

در پایان کد گذاری های سه گانه نیز نگارندگان به منظور قابلیت فهم آسان و انجام دسته بندی مقوله های اصلی و نیز ترسیم روابط میان مقوله های اصلی، کد گذاری نظری را در قالب شبکه نیز ترسیم نمودند (به شرح نمودار ۲) به گونه ای که پدیده محوری یعنی شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی در بالاترین سطح شبکه قرار گرفته و بردارهای یک طرفه نمایان گر رابطه علت و معلولی (انتهای بردار: علت، رأس بردار: معلول) و بردارهای دوسویه بیان گر روابط رفت و برگشتی است.



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

به منظور تبیین مبنای سه کدبنیادی نمودار ۲، توجه به ملاک تقسیم بندی در هر عرصه ای، از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. 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 - همان مقاصدی که در طرح هندسی تمدن نوین اسلامی و نیز بیانیه گام دوم انقلاب نوید داده شده است - متناسب با عصر معنویتی 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 تمدن (بیگدلی، ۱۳۹۶)؛ (۲) مراحل خودسازی، جامعه

پردازی و تمدن سازی (مندرج در 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 مؤلفه های 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 خامنه ای در حوزه های جهان بینی، خداشناسی، معرفت شناسی و ... اصلاحاتی به صورت رفت و برگشتی صورت پذیرفت که نتایج آن را در سه بخش «تحوّل گرا، تعالی بخش و تمدن ساز» دسته بندی گردید.

جدول ۵: دسته بندی مقوله های ظهور یافته در کدهای بنیادی

عنوان کد بنیادی	کد مقوله های ظهور یافته
تحوّل گرا	۱، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۷، ۲۰ و ۲۱
تعالی بخش	۴، ۷، ۸، ۱۳، ۱۶ و ۱۹
تمدن ساز	۲، ۳، ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۸ و ۲۲

ب) بخش دوم (شناسایی مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی)

یافته های بخش دوم پژوهش حاضر (شناسایی مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی) از روش تحلیل مضمون به دست آمده که در قالب جدول شماره ۶، به نمونه هایی از کدها و مضامین پایه اشاره گردیده است.

جدول ۶: کدگذاری و استخراج مضامین پایه (نمونه)

نشان گر	مضامین پایه	متن منتخب بیانیه
س ۰۰۱	مجاهدت در راه خدا	آقای سلیمانی بارها، بارها، بارها جان خودشان را در معرض تهاجم دشمن قرار داده اند، در راه خدا، برای خدا و مخلصاً لله؛ و مجاهدت کرده اند
س ۰۰۲	خدمت بزرگ به همه ملت ها و بشریت	شما با متلاشی ساختن توده ی سرطانی و مهلک داعش، نه فقط به کشورهای منطقه و به جهان اسلام بلکه به همه ی ملتها و به بشریت خدمتی بزرگ کردید
س ۰۰۳	مجاهد مخلص	سالها مجاهدت مخلصانه و شجاعانه در میدانهای مبارزه با شیاطین و اشرار عالم و سالها آرزوی شهادت در راه خدا، سرانجام سلیمانی عزیز را به این مقام والا رسانید
س ۰۰۴	مجاهد شجاع	سالها مجاهدت مخلصانه و شجاعانه در میدانهای مبارزه با شیاطین و اشرار عالم و سالها آرزوی شهادت در راه خدا، سرانجام سلیمانی عزیز را به این مقام والا رسانید
س ۰۰۵	چهره بین المللی مقاومت	شهید سلیمانی چهره ی بین المللی مقاومت است
س ۰۰۶	زحمات و خدمات ارزشمند به اسلام و مسلمین	زحمات و خدمات ارزشمند سردار سلیمانی به اسلام و مسلمین، بیشک ذخیره ی ارزشمندی در دیوان عدل الهی است

به طور کلی تعداد کدها، مضمون های پایه، سازمان دهنده و فراگیر این پژوهش متناسب با مؤلفه های مکتب شهید سلیمانی در قالب جدول ۷ قابل نمایش است.

جدول ۷: تعداد مضامین متناسب با مکتب شهید سلیمانی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	تعداد کدها
۳	۱۲	۱۰۲	۱۴۷

پژوهش گران در پایان کدگذاری های متن مجموعه بیانات، پیام ها و احکام رهبر معظم انقلاب به روش تحلیل مضمون، با عنایت به شبکه مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران در بخش اول در قالب سه کد بنیادی تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز، ۱۲ مضمون سازمان دهنده شناسایی شده به شیوه قیاسی را در دسته بندی سه گانه یادشده ترسیم نمودند (به شرح شکل ۳).

شکل ۳: شبکه مضامین مکتب شهید سلیمانی (نگارندگان)



به منظور اعتباریابی و بررسی تأیید دقت علمی پژوهش کیفی، پژوهش گران معیارهای چهارگانه قابلیت اعتماد گوبا و لینکلن<sup>۱</sup> را شامل: باورپذیری، اطمینان پذیری، تأییدپذیری و انتقال پذیری جهت بررسی معیار کیفیت پژوهش و اعتبار درونی مورد استفاده قرار داده اند. در باورپذیری که با میزان باورداشتن به یافته های تحقیق ارتباط دارد و از انسجام بخشی و هم بسته بودن 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 و بیانات، پیام ها و احکام مرتبط با شهید سلیمانی - به داده های پژوهش انسجام بخشیدند 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 را مورد مطالعه قرار دادند به سراغ بیانات آیت الله خامنه ای در جمع کارگزاران نظام در قوای سه گانه مقتنه، مجریه و قضائیه، خبرگان رهبری، سفرای کشورهای اسلامی رفتند و به صورت تمام خوانی متن بیانات، فیش برداری متناسب با موضوع شایستگی ها انجام شد. در تأیید پذیری نیز که به استانداردهای سازی روش ها تا حد امکان و نیز یادداشت کردن همه بینش ها اشاره دارد و مبتنی بودن یافته ها بر داده ها را نشان می دهد، نگارندگان همواره در حین فیش برداری و کدگذاری های سه گانه به یادداشت نگرش ها و بینش های متناسب با موضوع مورد پژوهش اقدام نمودند که نتایج آن نیز در بخش بحث و بررسی یافته ها به روشنی قابل پایش است که نشان دهنده ی تطابق یافته ها از داده های پژوهش است. از حیث انتقال پذیری نیز که با کاربردپذیری یافته های پژوهش ارتباط دارد، پژوهش گران با بهره گیری از منطق تعادل سه گانه - حال و آینده؛ کل و جزء؛ درون و بیرون - و سازوکار زنجیره واژه سازی، مفهوم پردازی، نظریه پردازی و نظام سازی اهتمام ویژه ای نسبت به کاربردی نمودن یافته های پژوهش خود داشتند به گونه ای که به عنوان مثال می توان به «بسیج سفیران تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز» در شایستگی ها که در سطح نظام سازی تدوین شده است، اشاره کرد.

همچنین به منظور بررسی معیار کیفیت پژوهش و اعتبار بیرونی، مقوله های شناسایی شده در قالب شبکه شایستگی های کارگزاران تراز و نیز شبکه مضامین مکتب شهید سلیمانی با ادبیات پژوهش مورد مقایسه قرار گرفت که نتایج آن بیان گر نوآوری پژوهش در احصای مقوله هایی از جمله: قدرت پیگیری عدالت علوی و تحقق پیشرفت مادی و معنوی نظام اسلامی تراز آرمان ها و اسناد بالادستی، صیانت از خود و خانواده در جهت تثبیت و تعالی زندگی مؤمنانه، برنامه ریزی در جهت پیشرفت های مادی و معنوی مبتنی بر مقاصد عالی و اسناد بالادستی، طرح ریزی مبتکرانه و مدبرانه برنامه های بزرگ تحول آفرین و آینده ساز مبتنی بر خردورزی و قوانین بالادستی، برخورداری از گفتار و رفتار هوشمندانه، آگاهانه و با بصیرت، منظومه سازی برنامه های تحولی و کارهای بنیانی مبتنی بر ارزیابی توان و آمادگی و داشتن نقشه راه جامع، قدرت تشخیص اولویت ها و پیامدسنجی برنامه ها مبتنی بر تعیین شاخص ها و محاسبه درست، برخورداری از قدرت تفقه و تدبیر در مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز دولت اسلامی ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی و همچنین مضامینی مانند مجاهد شجاع فی سبیل الله، وحدت آفرین، شهادت طلب، فداکار و ایثارگر، پشتیبانی از کشورها و ملت های محور مقاومت، انقلاب تراز، نقش ممتاز و تاریخ ساز و استکبارستیز در مضامین مکتب شهید سلیمانی است.

## نتیجه گیری و پیشنهادها

### الف. نتیجه گیری

هدف اصلی هر تحقیق دست یابی به یافته هایی است که بتوان از آن ها برای ارایه راه کارهای عملی و کاربردی بهره گرفت. متناسب با هدف اصلی این پژوهش، در بعد پدیده محوری از کل مقوله های اقتباسی، تعداد ۲۲ مقوله شکل گرفت. همان طور که در مقوله های مرتبط با پدیده محوری





به منظور بحث پیرامون شبکه شایستگی های کارگزاران تراز در پژوهش حاضر (نمودار ۲) نیز می توان گفت مبنای روابط سه کدبنیادی ترسیم شده (تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز) برگرفته از منویات آیت الله خامنه ای مبنی بر لزوم تحول و صیورورت دائمی در مسیر انقلاب در گذر از مرحله انقلاب اسلامی تا تمدن نوین اسلامی است (خامنه ای، ۱۳۹۷/۰۳/۰۷). به عبارتی دیگر می توان گفت «تمدن سازی»، تجلی و بروز و ظهور «تحول گرای» 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 تمدن نوین اسلامی خواهد بود. می توان مبتنی بر گفتمان آیت الله خامنه ای، مصداق بارز تحول گرای 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 تحول خواهی و تحول انگیزی امام بزرگوار. امام، روحاً هم یک انسان تحول خواه بود، هم تحول آفرین بود» (همان، ۱۳۹۹/۰۳/۱۴)؛ از آن جا که معظم له، شهید سلیمانی را نمونه برجسته ای از تربیت شدگان اسلام و مکتب امام خمینی (ره) برمی شمارند (۱۳۹۸/۱۰/۱۳)، بنابراین تحول گرای - مبنایی ترین مؤلفه در جهت تعالی بخشی و تمدن سازی - از اهمیت والایی در مکتب شهید سلیمانی برخوردار است.

به طور خلاصه از برآیند مباحث اشاره شده در شایستگی های کارگزاران تراز دولت اسلامی در ایران و با عنایت به تقابل آرمان و مقاصد عالی انقلاب اسلامی با نظام استکبار جهانی و برنامه بلندمدت نظام استکباری در راستای تربیت و پرورش کارگزاران آتی نظام ج.ا. ایران مطابق نگرش و مکاتب فکری خود (خمینی، ۱۳۶۱/۰۶/۰۲) و نیز منحرف نمودن مسیر تمدنی انقلاب اسلامی در ایران و همچنین وجود ناتوانی ها، کمبودها، اشکالات و اشتباه های کارگزاران (خامنه ای، ۱۳۹۸/۰۳/۰۱)، می توان چنین نتیجه گرفت که نظام ج.ا. ایران با تربیت و سازماندهی مؤثر و هوشیارانه ی کارگزاران تراز دولت اسلامی در قالب «بسج سفیران تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز» برابر وعده و سنت الهی (ان تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد، ۷»؛ وَتُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتَضَعُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أئِمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ «قصص، ۵»؛ إِنَّ اللَّهَ يَدْفَعُ عَنِ الَّذِينَ آمَنُوا «حج، ۳۸»؛ وَلَيَنْصُرَنَّ 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 عرصه های بین المللی تأثیر گذار بوده و بشریت نیز از آفرینش های آن تأثیر پذیرد و در نهایت با شناخت حکیمانه و درست گذشته و درس گرفتن از تجربه های انقلابی، در آینده گام های مجاهدانه و استوارتری (يُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ «محمد، ۷») در جهت تمدن سازی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت عظمی (ارواحنفاده) بردارد.

به منظور تحقق این مهم، با عنایت به جایگاه و اهمیت کیفیت کارکنان مؤمن انقلابی و حزب

اللہی 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 تحول گرا، تعالی بخش و تمدن 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» (خامنه ای، 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 افتخار آمیز است؛ کارنامه ی سپاه این است» (همان، 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 لذت بخش است؛ علت این خرسندی، علاوه بر دیدن توانایی های دفاعی که نقش به سزایی در افزایش سطح و ضریب اقتدار کشور دارد، مشاهده ی نیروهای عالم، محقق، پژوهش گر، اهل فکر و اقدام و با ایمان است که بسیار خوشحال کننده و لذت بخش است ... وجود چنین نیروها و عناصری در مجموعه ی صنایع دفاعی کشور، هم چون جوهری بسیار گران بها و غیرقابل قیمت گذاری است» (همان، ۱۳۹۵/۰۶/۱۰)؛ همچنین ایشان در دانشگاه علوم نظامی بیان می کنند: «امروز بحمدالله نیروی نظامی 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 مایه 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، افتخار آمیز و برای ملت شیرین خواهد بود. ما امروز خوشبختانه نشانه های این شاخص های اصلی را به صورت بارزی در نیروی نظامی مشاهده می کنیم ... آن چه مردم از نیروی نظامی متوقع هستند، چیست؟ مردم می خواهند نیروی نظامی 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 نظامی ماست. شما در بخش های قابل توجهی این لیاقت و آمادگی را از خودتان نشان داده اید» (همان، 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 تحول گرا، تعالی بخش و تمدن ساز برخوردارند که مصداق بارز این ادعا، سپهبد شهید حاج قاسم سلیمانی است.

## ب. پیشنهاد

- مبتنی بر یافته‌های پژوهش حاضر و به منظور پیوند حوزه نظر و عمل و زمینه سازی استقرار دولت اسلامی در ایران با رویکرد تمدن نوین اسلامی با بهره گیری از مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز و نیز مکتب شهید سلیمانی، پیشنهادهای اجرایی به شرح ادامه ارایه می گردد:
- تولید محتوا با تدوین کتب تربیتی و آموزشی مبتنی بر مؤلفه های شایستگی کارگزاران تراز و به طور خاص مختصات مکتب شهید سلیمانی و معرفی به جامعه هدف.
  - 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 مبتنی بر مؤلفه های شناسایی شده.
  - 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 در قالب جشنواره شهید سلیمانی
  - 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
  - الگوسازی مؤلفه های شناسایی شده با بهره گیری از روش های کمی و نظرهای خبرگان
  - 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 با محوریت کشورهای مقاومت
  - 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 و تدریس الگوهای مدیریتی و رهبری شهید سلیمانی
  - پرورش و تعالی فرماندهان محور مقاومت مبتنی بر مؤلفه های شناسایی شده به منظور تشکیل ارتش یکپارچه با محور گفتمان مقاومت اسلامی
  - فعال نمودن ظرفیت گفتمانی و دیپلماسی دولت های اسلامی با تمرکز بر تربیت و پرورش کارگزاران تمدنی در تراز مکتب شهید سلیمانی از طریق سازوکارهایی مانند گردش گری اسلامی، بهره مندی از تجارب موفق و ناموفق کشورهای اسلامی از یکدیگر نسبت به موضوع مورد اشاره و ...

## منابع فارسی

۱. قرآن کریم، صفوی، سید محمدرضا (۱۳۹۰)، قم: نشر معارف.
۲. اسدی فرد، رؤیا؛ خائف الهی، احمدعلی و رضائیان، علی (۱۳۹۰)، «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران بر اساس صحیفه امام (ره) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد»؛ نشریه مدیریت دولتی، شماره هشتم، زمستان، صص: ۹۲-۷۵.
۳. بهمنی، محمدرضا (۱۳۹۳)، «تمدن نوین اسلامی در اندیشه آیت الله خامنه ای (چیستی و چگونگی تکامل تمدنی جمهوری اسلامی ایران)»؛ فصلنامه علمی پژوهشی فلسفه و الهیات، سال نوزدهم، شماره دوم، تابستان، صص: ۲۳۷-۱۹۸.
۴. بیشه، مجید (۱۳۹۱)؛ «نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ثبت احوال کشور»، به راهنمایی: حبیب رودساز، دانشگاه علامه طباطبائی، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی.
۵. 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).
۶. پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سیدعلی خامنه ای (مدظله العالی) - مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی (مجموعه بیانات).
۷. جهان بین، فرزاد (۱۳۹۸)؛ «درس گفتار تمدن نوین اسلامی»؛ تهران: آفتاب توسعه.
۸. 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.
۹. ذاکری، محمد و اسدی، اسماعیل (۱۳۹۶)؛ «شایستگی و جانشین پروری در نظام اداری»، تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۰. رودساز، حبیب و بیشه، مجید (۱۳۹۳)؛ «نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال اول، شماره چهارم، زمستان، صص: ۱۰۴-۸۱.
۱۱. شهگلی، امیرحسین و پارسایی، جواد (۱۳۹۶)؛ «استعدادیابی در حکمت اسلامی: درآمدی بر استعدادیابی در حوزه ی علم النفس، مزاج شناسی، اقلیم شناسی و فراست»؛ تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، بسیج دانشجویی.
۱۲. لوتنبرگ، فردریک و آیربی، بورلی (۱۳۹۳)؛ «روش شناسی تحقیق و نگارش پایان نامه»، قربانی زاده و حسینی مرام (مترجمان)، تهران: بازتاب.
۱۳. 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.
۱۴. مطهری، مرتضی (۱۳۹۵)؛ «انسان کامل»، قم: صدرا، چاپ شصت و پنجم.
۱۵. \_\_\_\_\_ (۱۳۹۵)؛ «مجموعه آثار»، ج ۲۴، قم: صدرا، چاپ هشتم.

۱۶. نجفی، موسی (۱۳۹۷)؛ «نشست تخصصی فرهنگ و انقلاب اسلامی رویش‌ها و دستاوردها»، تهران:

سالن جلسات مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی.

۱۷. یوسفی، بتول (۱۳۹۷)؛ «درآمدی بر تمدن اسلامی؛ رهیافتی پیرامون ماهیت، ظرفیت و امکانات

تمدن نوین اسلامی»، اصفهان: آرما.

### منابع انگلیسی

1. Allena, Stuart, Williamsb, Peter, Allenc, Danielle (2018), "Human resource professionals' competencies for pluralistic workplaces", **The International Journal of Management Education**, pp: 309–320.
2. 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.
3. Hwang, Huei-Lih, Kuo, Tian-Yuan (2018), "Competency in delivering health education: A concept analysis", **Journal of Interprofessional Education & Practice**, pp:20-25.
4. 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.
5. Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation, **Human Resource Management Review**, 29(2), 140-155.
6. 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
7. 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.

