



Identifying the Competencies of the rulers based on Sa'di's Golestan

Hamed Mohammadi*

*Corresponding Author, Ph.D., Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran. E-mail: h.mohammadi@Qaemiau.ac.ir

Abstract

Objective: The main purpose of this study is to identify the competence of rulers based on Sa'di's Golestan. For this purpose, Sa'di's Golestan book was used based on the version of Mohammad Ali Foroughi.

Methods: The present study is within the framework of interpretive paradigm and qualitative study and a thematic analysis strategy have been used to analyze the data. The present research population consists of 41 anecdotes from the first chapter of Sa'di's Golestan entitled "The Characters of Kings" and considering that all 41 anecdotes were studied carefully, so sampling was not done and the census method was used. To calculate the reliability, coding was done by two people individually by studying line by line of anecdotes and verses, and after the coding was completed, the results of these two codings were compared with each other 0.87 was calculated to indicate that the subjects had high reliability.

Results: By reviewing and analyzing each of the anecdotes and verses and then using the method of content analysis and coding, the competency framework of the rulers were drawn. The findings of the present study indicate that the competency framework of rulers has 12 dimensions (structures) and 26 components and each dimension of the competency framework includes God-centered, building trust, Bailment, benevolence, justice, participation seeking, legalism, appreciation, emotional health, Self-loathing, Rationalism and foresight also reflect the central competencies of rulers.

Conclusion: The results of the present study emphasize that in order to increase legitimacy, rulers must have 12 core competencies, and on the other hand, the calculated central competencies are not limited to the ruler and all policymakers and political rulers of the country must have these competencies. They should be pivotal, and these merits should be taken seriously in fulfilling the country's political and executive positions.

Keywords: Competence, Competence of Rulers, Sa'di's Golestan, Thematic analysis

Citation: Mohammadi, Hamed (2020). Identifying the Competencies of the rulers based on Sa'di's Golestan. *Journal of Public Administration*, 12(4), 630-654. (in Persian)

Journal of Public Administration, 2020, Vol. 12, No.4, pp. 630-654

DOI: 10.22059/JIPA.2021.305264.2770

Received: June 28, 2020; Accepted: March 09, 2021

Article Type: Research-based

© Faculty of Management, University of Tehran



شناسایی شایستگی‌های حاکمان بر اساس گلستان سعدی

حامد محمدی*

* نویسنده مسئول، دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، قزوین، ایران. رایانامه: h.mohammadi@Qaemiau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی شایستگی حاکمان بر اساس گلستان سعدی می‌باشد. برای این منظور، از کتاب گلستان سعدی بر اساس نسخه محمدعلی فروغی استفاده گردید.

روش: پژوهش حاضر در چارچوب پارادایم تفسیری و مطالعه کیفی قرار می‌گیرد و برای تحلیل داده‌ها از راهبرد تحلیل مضمون استفاده شده است. جامعه پژوهش حاضر را ۴۱ حکایت از باب اول گلستان سعدی با عنوان سیرت پادشاهان تشکیل می‌دهد و با توجه به اینکه هر ۴۱ حکایت مورد مطالعه دقیق قرار گرفت، لذا نمونه‌گیری انجام نشده و از روش سرشماری استفاده گردید. برای محاسبه پایایی، کدگذاری با مطالعه سطر به سطر حکایات و ابیات و به صورت دستی توسط دو نفر به صورت جداگانه انجام شد و بعد از اتمام کدگذاری، نتایج این دو کدگذاری با یکدیگر مقایسه و از روش هولستی، پایایی در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۷ محاسبه گردید که بیانگر آن است مضامین از پایایی (قابلیت اعتماد) بالایی برخوردارند.

یافته‌ها: با بررسی و تحلیل هر یک از حکایات و ابیات و سپس با استفاده از روش تحلیل مضمون و کدگذاری‌های انجام شده، چارچوب شایستگی حاکمان ترسیم گردید. یافته‌های پژوهش حاضر بیانگر آن است که چارچوب شایستگی حاکمان دارای ۱۲ بعد (سازه) و ۲۶ مولفه می‌باشد و هر یک از ابعاد چارچوب شایستگی شامل خدامحوری، اعتمادسازی، امانت‌داری، خیرخواهی، عدالت‌گری، مشارکت‌جویی، قانون‌گرایی، قدرشناسی، سلامت هیجانی، استغنا، خردگرایی و دوراندیشی نیز بیانگر شایستگی‌های محوری حاکمان می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر بر این موضوع تاکید دارد که حاکمان جهت افزایش مشروعیت، باید از شایستگی‌های محوری ۱۲ گانه برخوردار بوده و از طرفی دیگر، شایستگی‌های محوری احصاء شده صرفاً منحصر به شخص حاکم نبوده و تمامی خطمشی‌گذاران و حکمرانان سیاسی کشور می‌بایست از این شایستگی‌های محوری برخوردار باشند و این شایستگی‌ها باید در احراز پست‌های سیاسی و اجرایی کشور مورد توجه جدی قرار گیرند.

کلیدواژه‌ها: شایستگی، شایستگی حاکمان، گلستان سعدی، تحلیل مضمون

استناد: محمدی، حامد (۱۳۹۹). شناسایی شایستگی‌های حاکمان بر اساس گلستان سعدی. مدیریت دولتی، ۱۲(۴)، ۶۳۰-۶۵۴.

مدیریت دولتی، ۱۳۹۹، دوره ۱۲، شماره ۴، صص. ۶۳۰ - ۶۵۴

DOI: 10.22059/JIPA.2021.305264.2770

دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۸، پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۹

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

مقدمه

خدمات عمومی باید اخلاقی، کارآمد، مؤثر، با انگیزه و بسیار شایسته بوده و جهت تحقق آرزوهای یک کشور و بهبود کیفیت زندگی شهروندان شکل گیرد. چارچوب شایستگی یک الزام برای توسعه افراد در بخش دولتی و وارد کردن فرهنگ عملکرد و ظرفیت‌سازی مبتنی بر شایستگی برای ارائه خدمات بهتر به مردم است (کاری‌اویکی^۱، ۲۰۱۷). تجربه نشان داده است اغلب مدیران اشتیاق زیادی به ایجاد چارچوب شایستگی در سازمان‌های خود دارند، اما نمی‌دانند برای ایجاد این الگو به چه مولفه‌هایی نیاز دارند (تسلیمی، راعی، فرزین‌وش و برقی، ۱۳۹۲).

مطالعات سیاسی تطبیقی نشان می‌دهند که کیفیت بوروکراسی از طریق یک نظام شایسته‌سالار ایجاد می‌شود، زیرا یک نظام شایسته‌سالار، بر خلاف بوروکراسی‌های سیاسی، صالح‌ترین افراد را انتخاب می‌کند. بنابراین، شایسته‌سالاری برای کیفیت بوروکراتیک ضروری است (اندرسون^۲، ۲۰۱۸). بوروکراسی دولتی برای عملکرد حکومت ضروری است، زیرا آنها ابزار اصلی اجرای سیاست‌ها بوده و برای ثبات نظام‌های سیاسی و ظرفیت حاکمان برای اداره امور جامعه ضروری است (وگلر^۳، ۲۰۱۹). از این‌رو، شایسته‌سالاری می‌تواند فساد را در یک نظام بوروکراتیک کاهش و رشد اقتصادی را افزایش دهد (دالستروم و لاپنته^۴، ۲۰۱۷؛ می‌یر سالیینگ^۵، ۲۰۱۸). بوروکراسی‌ها نقش اساسی در ارائه کالاها و خدمات به مردم در سراسر جهان دارند و انتخاب بوروکرات‌ها تأثیر زیادی بر رفاه و نابرابری دارد. صاحب‌نظران استدلال می‌کنند که شایستگی‌های سیاسی - نظام‌های تشویقی که صریحاً برای شناسایی رهبران توانمند طراحی شده‌اند - ممکن است با از بین بردن توانایی بوروکراتیک، نهادهای دموکراتیک را تسخیر کنند (سوارزسراتو، یووانگ و ژانگ^۶، ۲۰۱۹).

به نظر می‌رسد شایستگی یا اداره دولت توسط افراد با استعداد، ایده خوبی باشد. شایسته‌سالاری یک نظام عادلانه را ارائه می‌دهد که هم برای افراد و هم برای جامعه نتایج بهتری در پی داشته و فرصتی‌هایی را برای کمک به رفاه جامعه بزرگ‌تر فراهم می‌کند. یک نظام حکومتی مبتنی بر شایستگی موجب درآمد مالیاتی بالاتر، کاهش فساد، مدیریت کارآمد مالی و رشد اقتصادی بالاتر می‌شود (برنامه پیشرفت و توسعه ملل متحد^۷، ۲۰۱۸).

صاحب‌نظران رشته مدیریت دولتی باید در تلاش باشند تا مفهوم خدمات عمومی را روشن کنند و سپس در این راستا، چارچوب‌های شایستگی رهبران را تبیین نمایند. از این‌رو، حکومت‌ها به الگوهای شایستگی رهبران نیاز خواهند داشت (مایو^۸، ۲۰۱۵). مدیریت مبتنی بر شایستگی برای تحقق اهداف راهبردی سازمان‌های بخش دولتی ضروری است (آولینو،

¹. Kariuki

². Andersen

³. Vogler

⁴. Dahlstrom & Lapuente

⁵. Meyer-Sahling

⁶. Suárez Serrato, Yu Wang & Zhang

⁷. United Nations Development Programme (UNDP)

⁸. Mau

سالس و کاستا^۱، ۲۰۱۷). شایستگی‌های رهبری به منظور تجهیز رهبران به دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌های لازم برای هدایت مؤثر مردم به سوی دستیابی به اهداف طراحی شده است. اما با توسعه چشم‌انداز فعلی شایستگی‌های رهبری باید دلایل منطقی برای تجدیدنظر در مورد شایستگی‌های رهبری را درک کرد (فولر^۲، ۲۰۱۸).

دانش در مورد شایستگی‌های کارگزاران دولتی، نه تنها برای بحث در مورد فلسفه‌های حکمرانی و ارتباط تجربی آنها مهم است، بلکه پیامدهایی نیز برای محققان و دست‌اندرکاران مدیریت دولتی در پی دارد. با توجه به اینکه شایستگی‌های کارگزاران دولتی بسیار مورد بحث قرار گرفته است، اما حکومت‌ها برای مقابله مؤثر با چالش‌های قرن بیست‌ویکم به یک نوع جدید از کارگزاران دولتی نیاز خواهند داشت (کروین و وان‌گنوتگتن^۳، ۲۰۲۰). از آنجا که فلسفه‌های مختلف حکومتی دلالت بر انواع مختلفی از شایستگی‌ها دارند، این سؤال مطرح می‌شود که آیا کارگزاران دولتی از شایستگی‌های حکمرانی دولتی جدید^۴ برخوردارند؟ (واندراستین، وانتوئیست و برسرس^۵، ۲۰۱۸). دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها به عنوان مولفه‌های محوری شایستگی، در بخش دولتی بسیار مورد توجه قرار گرفته است. رهبران و کارگزاران دولتی به دانش، مهارت و رفتارهای لازم برای ایفای کامل نقش خود در حکومت نیاز دارند و این ویژگی‌ها، چارچوب شایستگی‌های مورد نیاز برای اداره مؤثر امور عمومی را تعیین می‌کند (کارتر^۶، ۲۰۱۷).

در نظام اداری ایران نیز موضوع شایستگی مورد توجه قرار گرفته است. مطابق بند ۴-۱ برنامه راهبردی تحول نظام اداری ایران (۱۳۷۷) بر حاکمیت شایسته‌گزینی تأکید گردیده است. در ماده چهار سیاست‌های کلی نظام اداری (۱۳۸۹) دانش‌گرایی و شایسته‌گزینی در نصب و ارتقای مدیران از الزامات بنیادین نظام اداری ایران قلمداد می‌گردد. با توجه به موارد قانونی مطرح شده، باید اذعان داشت که توسعه کشور منوط به استقرار و جاری‌سازی نظام شایستگی جهت تحقق و تأمین منافع عمومی می‌باشد. از این‌رو، در نوشتار حاضر سعی شده تا موضوع شایستگی‌های رهبران (حاکمان) مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

خدمات عمومی یک موقعیت راهبردی در نظام حکمرانی عمومی هر ملتی دارد و مدیریت دولتی معاصر به مدیران شایسته‌ای نیاز خواهد داشت که بتوانند ابهام ذاتی شغل را درک کنند (گوپتا، چوپرا و کاکانی^۷، ۲۰۱۸). حاکمان بواسطه وظایف و اختیاراتی که بر عهده دارند، می‌توانند نقش بی‌بدیلی را در هدایت و راهبری کشورها بر عهده گیرند. امروزه، نقش و جایگاه رهبران به عنوان اداره‌کنندگان و هدایتگران یک کشور، نمایان و قابل درک می‌باشد و مزیت رقابتی

1. Avelino, Salles & Costa

2. Fowler

3. Kruiyen & Genugten

4. New Public Governance (NPG)

5. Van der Steen, Van Twist & Bressers

6. Carter

7. Gupta, Chopra & Kakani

نصب کشورهایی خواهد شد که با انتخاب رهبرانی شایسته، توسعه و بالندگی کشور را تضمین نمایند. از این رو، مدیریت و رهبری اثربخش ایجاب می‌نماید تا به منظور اداره موثر یک کشور همواره شایستگی‌های محوری حاکمان مورد توجه قرار گیرد. تعریف و تبیین شایستگی‌های حاکمان یکی از پیش‌نیازهای مهم استقرار شایسته‌سالاری در یک نظام سیاسی است و اگر یک عزم بسیار قوی سیاسی برای استقرار شایسته‌سالاری در یک کشور وجود نداشته باشد و مشخص نباشد چه کسانی با کفایت‌ها و شایستگی‌هایی باید اداره امور جامعه را بر عهده گیرند، به بیراهه خواهیم رفت. بنابراین، کمبود چارچوبی مشخص از شایستگی حاکمان و نیاز به انجام مطالعه تجربی درباره تبیین چارچوبی مفهومی و نظری در این زمینه، مساله پژوهش حاضر را مشخص می‌نماید. در خصوص شناسایی شایستگی حاکمان پژوهش‌های کافی انجام نشده است. تمرکز بسیاری از پژوهش‌های انجام شده صرفاً در سطح خرد، یعنی شایستگی مدیران دولتی بوده است، در حالی که در پژوهش حاضر موضوع مورد مطالعه در سطح کلان، یعنی شایستگی حاکمان می‌باشد. از منظر دانشگاهی رهیافت این پژوهش، می‌تواند اندکی در توسعه ادبیات مدیریت دولتی کشور موثر بوده و خلاء تحقیقاتی را نیز اندکی جبران نماید. به این منظور، در پژوهش حاضر تلاش گردید الگویی در خصوص توسعه شایستگی‌های حاکمان ارائه گردد و این الگو امکان ارزیابی و آسیب‌شناسی از عملکرد حاکمان را فراهم خواهد نمود.

با کنکاش و بررسی در فصلنامه‌های معتبر مدیریتی داخل کشور، این مهم آشکار می‌گردد که شایستگی حاکمان به عنوان استراتژیست و سیاستگذار که می‌توانند فرآیند توسعه کشور را هموار نمایند، از جمله موضوع‌هایی است که در عرصه مطالعات مدیریت دولتی و علوم سیاسی کشور مغفول مانده است. در پژوهش حاضر، تبیین شایستگی‌های حاکمان بر اساس گلستان سعدی به این دلیل بوده است که گلستان سعدی به جهت پرداختن به بسیاری از مسائل اجتماعی موجود در روزگار خود و به دلیل بازگو کردن واقعیت‌های موجود جامعه، جز کتب شاخص زبان فارسی است. سعدی بیش از شاعر و نویسنده دیگر به اجتماع و افراد و مسائل پیرامون جامعه دقت نظر داشته است و با انتقاد از نقاط ضعف و زوایای تاریک اجتماعی به همگان درس بهتر زندگی کردن می‌دهد و عبادت را در خدمت به خلق می‌داند. سعدی در تلاش بود تا جامعه و افرادش را آن طوری که باید باشند، نشان دهد و خود او در چهره یک مصلح اجتماعی ظاهر می‌شود که افراد جامعه از جمله حاکمان، درباریان و رعایا و دیگر اصناف جامعه را با شالوده‌های اخلاقی و اجتماعی آشنا می‌سازد تا فضایل اخلاقی و پایه‌های حکومت استوار گردد. در خصوص اوضاع سیاسی و حکومتی ایران در عصر سعدی (ظهیری‌ناو و پاک‌مهر، ۱۳۸۷) باید اذعان داشت که ایران به صورت ملوک الطوایفی اداره می‌شد که این حکومت‌های به وجود آمده در تمام دوران سیاسی از یک شباهت کلی برخوردار و آن نوعی حکومت مطلقه و متکی بر انتخاب و انتصاب یک شخص واحد بوده است و تشکیلات اداری و حکومتی آنها نیز در طول دوران سیاسی تا عصر سعدی چندان تغییری نکرده بود و به این صورت که پادشاه (حاکم) در راس تمام تشکیلات قرار داشت و در این نوع حکومت مبنای روابط اجتماعی بر اساس "شبان - رمگی" است که در آن بخشی از جامعه در برابر بخشی دیگر به هر دلیلی به امتیازهایی نائل می‌شود و به عبارتی دیگر، بخشی از جامعه حق مالکیت و امتیاز تعیین سرنوشت خویش و دیگران را به خود می‌دهد و بخش دیگر جامعه را به صورت تابع خود در می‌آورد. در گلستان از کارکرد چنین حاکمان و

حکومت‌ها چنین سخن (حکایت شماره ۱) گفته شده است: "پادشاهی را شنیدم که به کشتن اسیری اشارت کرد. بیچاره در حال نومیدی به زبانی که داشت ملک را دشنام دادن گرفت و سقط گفتن که گفته‌اند: هر که دست از جان بشوید هر چه در دل دارد بگوید". بنابراین، گلستان سعدی به عنوان یک میراث و سرمایه فرهنگی غنی، از این جهت شایسته مطالعه و بررسی می‌باشد. در همین راستا، سؤال اصلی پژوهش حاضر به شرح زیر تبیین گردید: حاکمان برای اداره امور کشور باید دارای چه شایستگی‌هایی باشند؟

پیشینه نظری پژوهش

مفهوم شایستگی

ادبیات مربوط به شایستگی‌های رهبران و کارگزاران دولتی در حال گسترش بوده و عمدتاً مربوط به شایستگی‌های مدیریتی مدیران و کارگزاران عالی دولتی است (وندورپ^۱، ۲۰۱۸؛ بارتلینگز، گوده و بیجل^۲، ۲۰۱۷). علیرغم تعاریف و مباحث گوناگونی که از دولت، فلسفه و علت وجودی آن و نظریه‌های مختلفی در خصوص نقش‌ها و وظایف اصلی دولت مطرح شده است، اما همواره و از دیرباز دیدگاه‌های نسبتاً مشترکی در خصوص لزوم توجه به قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران دولتی و حکمرانان وجود داشته است. افلاطون معتقد بود اداره دولت باید توسط شایسته‌ترین شهروندان جامعه صورت گیرد. مایکل یانگ^۳ جامعه‌شناس بریتانیایی معتقد است که نظام اجتماعی جدید به یک انقلاب اجتماعی منجر می‌شود که در آن توده‌های مردم، حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم، فاصله گرفته‌اند و هیچ نظامی بهتر و عادلانه‌تر از نظام شایسته‌سالاری برای جوامع مختلف نیست (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹). شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که برای انجام کار به طور مؤثر ضروری هستند (البتکووا، چایگنات، گاسکوئست، هیلمان و آیسادور^۴، ۲۰۱۹). شایستگی به ظرفیت فرد برای انجام وظایف خاص یا نقش شایستگی اشاره دارد. شایستگی، استانداردهای مورد نیاز برای ایفای نقش در یک بخش، یک شغل و یا یک حرفه را توصیف می‌کند (مکنامارا^۵، ۲۰۱۸). شایستگی‌ها را می‌توان به عنوان دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصی قابل اندازه‌گیری یا قابل مشاهده توصیف کرد که برای عملکرد شغلی مهم و حیاتی است. شایسته‌سالاری شامل یک نظام اجتماعی است که در آن شایستگی، مبنایی برای انتخاب و بکارگیری افراد در موقعیت‌های سازمانی بوده و بر اساس آن حقوق و دستمزد به آنها پرداخت می‌گردد. شایسته‌سالاری نظامی است که بر رقابت عادلانه و سالم، انتخاب آزاد، ارزیابی انتقادی از کیفیت افراد و اهمیت استانداردهای شایستگی در یک فرآیند استخدام خوب تأکید دارد (ویجایا، کارتیکا، زوهار و ماردیونو^۶، ۲۰۱۹).

1. Van Dorp

2. Bartelings, Goedee & Bijl

3. Michael Young

4. Albetkova, Chaignat, Gasquet, Heilmann & Isadore

5. Macnamara

6. Wijaya, Kartika, Zauhar & Mardiyono

مفهوم شایستگی حاکمان

شایسته‌سالاری عبارت است از یک نظام حکومتی مبتنی بر شایستگی ذاتی حاکمان و نه بر اساس ثروت یا موقعیت اجتماعی آنان. موقعیت هر شهروندی در جامعه حاکی از لیاقت ذاتی او می‌باشد. دولت‌ها نیز همین وضعیت را دارند؛ یعنی اکثر آنها بر اساس شایستگی که دارند حاکمیت جامعه را بر عهده می‌گیرند و تبار و نسب آنها در این میان نقش اصلی را بازی نمی‌کند (الوانی، اردلان و محمدی فاتح، ۱۳۹۵). بوروکراسی یک عامل محرک در تحقق اهداف ملت و کشور است و این بدان معناست که بوروکراسی تأثیر زیادی در پیشرفت یک ملت دارد. ماکس وبر بر این عقیده است که یک بوروکراسی برای دستیابی به موفقیت، نیازمند نیروی انسانی شایسته و حرفه‌ای است. برای رسیدن به این هدف، راهبرد "نظام شایستگی" نیرویی جایگزین برای تعیین قدرت مقامات سیاسی در نظر گرفته شده است. کارگزاران دولت به عنوان نیروی انسانی که در خدمت منافع عمومی می‌باشند، باید از کیفیت مناسبی برخوردار باشند تا بتوانند وظایف خود را به درستی انجام دهند. بنابراین، انتظار می‌رود نظام شایستگی در بدنه بوروکراسی به پیشرفت ملت کمک کند (مبین و روزی‌قین^۱، ۲۰۱۸). جهت نیل به نظام شایستگی باید از هر گونه روابط رانتی و سیاسی و نیز قوم‌گرایی به شدت پرهیز نمود (لانگ و دورست‌اندرسون^۲، ۲۰۱۴).

به گفته سعدی چنانچه آمادگی و توانایی نیروی انسانی فراهم نباشد، بهره‌مندی از وجود او ممکن نخواهد بود و برای بررسی واژه شایستگی حاکمان، نمونه‌ای از نص ابیات گلستان سعدی (باب اول) مورد توجه قرار گرفته است:

پادشاهی کو روا دارد ستم بر زیر دست	دوستدارش روز سختی دشمن زور آورست
با رعیت صلح کن وز جنگ خصم ایمن نشین	زان که شاهنشاه عادل را رعیت لشکرست

(حکایت شماره ۷)

روزگرم بشد بنادانی	من نکردم شما حذر بکنید
--------------------	------------------------

(حکایت شماره ۹)

نه هر که قوت بازوی منصبی دارد	به سلطنت بخورد مال مردمان به گزاف
توان به حلق فرو بردن استخوان درشت	ولی شکم بدرد چون بگیرد اندر ناف
نماند ستمکار بد روزگار	بماند بر او لعنت پایدا

(حکایت شماره ۲۰)

¹. Mubin & Roziqin

². Lange & Durst - Andersen

شایستگی‌های محوری نشان‌دهنده حداقل مجموعه‌ای از شایستگی‌هایی است که کلیه افراد یک رشته خاص باید از آن برخوردار باشند (سازمان بین‌المللی ممیزی عالی حقوقی^۱، ۲۰۱۹). یکی از شایستگی‌های محوری رهبران دولتی (حاکمان) که امروزه بسیار مورد توجه قرار گرفته است، شایستگی فرهنگی است. شایستگی فرهنگی در بخش دولتی از دهه ۱۹۸۰ مورد توجه قرار گرفته است. شایستگی فرهنگی مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش‌ها و سیاست‌های هماهنگ است که در یک نظام یا سازمان گرد هم می‌آیند و آن نظام یا سازمان را قادر می‌سازد تا به‌طور مؤثر در موقعیت‌های بین فرهنگی (فرهنگ‌های متقابل) فعالیت نماید. بنابراین، سازمان‌های مجری قانون می‌بایست راهبردهایی را برای ادغام سیاست‌های فرهنگی در جامعه حرفه‌ای خود، کشف نمایند (فلتچر، بون‌ساید و پینک‌هارپر^۲، ۲۰۱۹). از این‌رو، شایستگی جهانی در مدیریت دولتی مستلزم برخورداری از دانش فراتر از فرهنگ و همچنین درک و فهم واقعی از تفاوت‌ها است، اقدامی که موجب ارتقاء عدالت اجتماعی برای همه افراد در جامعه و بهبود تعامل مدنی و شهروندی مشارکتی می‌شود (برنان^۳، ۲۰۱۹). در برخی کشورها، نظام شایستگی مدتهاست به‌کار گرفته شده است. در سنگاپور، شایسته‌سالاری یک اصل محوری در حاکمیت این کشور است. در انگلیس، شایستگی به عنوان یک اصل کلیدی در استخدام و پیشرفت مدیران دولتی قلمداد می‌گردد. برخی از کشورهای آسیایی مانند تایلند، فیلیپین، تایوان، مالزی، چین و کره جنوبی نیز یک نظام شایسته‌سالار در حکومت خود اجرا کردند (مبین و روزیکین، ۲۰۱۸).

شایستگی‌های رهبری جهانی

امروزه یکی از پارادایم‌های رهبری که بسیار مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت دولتی و حکمرانی قرار گرفته است، موضوع رهبری جهانی است و از این‌رو، باید رهبران از شایستگی‌های لازم در سطح جهانی نیز بهره‌مند باشند. دین، لورد، گاردنر، موشر، لایدن و هو^۴ (۲۰۱۴) اذعان دارند که از ۶۶ گروه تئوری رهبری، تقریباً ۴۴ درصد مربوط به ویژگی‌های جهانی رهبری است. پارک، جونگ، جانگ، یون و لیم^۵ (۲۰۱۷) معتقدند که رهبری جهانی را باید به عنوان یک فرآیند و رهبران جهانی را به عنوان افراد در نظر گرفت. آنان اذعان دارند که نیاز روزافزون حکومت‌ها برای کسب مزیت رقابتی در سطح بین‌المللی، موجب شده تا حکومت‌ها بر روی توسعه رهبران جهانی متمرکز شوند. شایستگی جهانی در مدیریت دولتی شامل داشتن دانش فراتر از فرهنگ، و درک تفاوت‌ها برای اقداماتی است که عدالت اجتماعی را برای همه افراد جامعه ارتقا می‌دهد و مشارکت مدنی و شهروندی مشارکتی را تشویق می‌کند. جهانی شدن و تحرک جهانی موجب شده تا تنوع فرهنگی، قومی، زبانی و مذهبی را در شهرها و جوامع سراسر جهان بسیار افزایش داده و بر جنبه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و امنیتی، سیاست و خدمات محلی تأثیر گذاشته است (برنان، ۲۰۱۹). مطالعات بسیاری لیستی از

¹ International Organization of Supreme Audit Institutions

² Fletcher, Burnside & Pink-Harper

³ Brennan

⁴ Dinh, Lord, Gardner, Meuser, Liden & Hu

⁵ Park, Jeong, Jang, Yoon & Lim

⁶ Goldsmith, Greenberg, Robertson, & Hu-Chan

شایستگی‌های جهانی یا چارچوب‌های مفهومی پیشنهادی برای رهبران مؤثر جهانی را مشخص کرده‌اند. به عنوان مثال، گلداسمیت، گرینبرگ، روبرتسون و هوچانگ^۱ (۲۰۰۳) پنج شایستگی را برای رهبران جهانی مشخص کرده‌اند: (۱) تفکر جهانی، (۲) درک تنوع فرهنگی، (۳) توسعه دانش فنی، (۴) ایجاد شراکت و پیمان بین دولت‌ها، (۵) مشارکت در رهبری. جوکینن^۲ (۲۰۰۵) چارچوبی متشکل از سه شایستگی اصلی رهبری جهانی ارائه داد: (۱) شایستگی‌های اصلی که ویژگی‌های اساسی را تشکیل می‌دهند (به عنوان مثال، خودآگاهی و کنجکاوی)؛ (۲) ویژگی‌های ذهنی مطلوب که عملکرد و رفتار یک رهبر را هدایت می‌کند (به عنوان مثال، همدلی و مهارت‌های شناختی)؛ (۳) مهارت‌های رفتاری مورد نظر که شامل مهارت‌ها و دانش صریح مرتبط با عملکرد است. هیمس و هاروی^۳ (۲۰۰۶) معتقدند که برای رهبران جهانی هفت شایستگی به شرح زیر وجود دارد: (۱) ذهنیت باز و انعطاف‌پذیری، (۲) مهارت‌های فنی و تجاری، (۳) علاقه و حساسیت فرهنگی، (۴) تاب‌آوری، مدبر بودن، خوش‌بینی و انرژی، (۵) توانایی مقابله با پیچیدگی، (۶) زندگی شخصی پایدار، (۷) رعایت امانت و داشتن صداقت.

پیشینه تجربی پژوهش

یافته‌های پژوهش بننو و تابس (۲۰۰۴) حاکی از آن است که رهبران جهانی باید از پنج شایستگی محوری به شرح زیر برخوردار باشند: (۱) مهارت‌های ارتباطی، (۲) انگیزش و یادگیری، (۳) انعطاف‌پذیری، (۴) ذهنیت باز، (۵) احترام به دیگران.

نتایج پژوهش پارادو و سالوادور (۲۰۱۱) با عنوان "نهادینه کردن شایسته‌سالاری در سازمان‌های نظارتی آمریکای لاتین" در چهار بخش خط‌مشی‌گذار (داروسازی، ارتباطات از راه دور، امور مالی و بازنشستگی) ۱۸ کشور آمریکای لاتین حاکی از آن است که رویه‌های شایسته‌سالاری نزد ۷۲ مقام نظارتی این بخش‌ها، حتی در کشورهایی که بوروکراسی حرفه‌ای داشته‌اند، نهادینه نشده است. محققان نتیجه می‌گیرند که نهادینه شدن شایسته‌سالاری می‌تواند پیامدهای سیاسی برای راهبردهای پایدار مبتنی بر شایستگی برای خدمات کشوری در پی داشته باشد.

دولت کانادا (۲۰۱۸) شایستگی‌های رهبران دولتی را در سه بعد و ۲۴ مولفه به شرح زیر تبیین نموده است: (۱) شایستگی‌های کلیدی رهبران (ارتقاء نوآوری، رهبری تغییر، همکاری با ذینفعان، بسیج کردن مردم، تحقق نتایج، خلق چشم‌انداز و راهبرد، توجه به یکپارچگی)؛ (۲) شایستگی‌های عمومی رهبران (تفکر تحلیلی، تمرکز بر روی ارباب‌رجوع، یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، تصمیم‌گیری، تعامل اثربخش، ارتباطات، تفکر انتقادی، رهبری، مدیریت تعارض، تیم‌سازی، حل مساله، توجه به کیفیت)؛ (۳) شایستگی‌های محوری رهبران (احترام و توجه به یکپارچگی، انجام کار مؤثر از طریق دیگران، ابتکار عمل) (اداره خدمات مدیریت جوامع و دارایی‌های اکتسابی دبیرخانه هیأت مدیره خزانه‌داری عمومی کانادا،^۴ ۲۰۱۸).

¹. Jokinen

². Heames & Harvey

³. Communities Management Office Acquired Services and Assets Sector Office of the Comptroller General Treasury Board of Canada Secretariat

مطالعه تجربی در کشور فیلیپین (۲۰۱۸) حاکی از آن است که این کشور در سال ۲۰۱۶ یکی از فاسدترین کشورها از سوی سازمان بین‌المللی شفافیت شناخته شد، به طوری که تعداد پرونده‌های اداری و جنایی در نتیجه اشتباه مسئولان دولت محلی از ۲۶۹۷ در سال ۲۰۱۵ به ۲۷۹۹ در سال ۲۰۱۶ رسید و ۱۷۰۰ پرونده علیه مقامات شهری/ شهرداری‌ها، ۸۹۲ پرونده علیه مسئولان روستاها و ۲۰۴ پرونده علیه مقامات استانی شکل گرفت که نشانگر آن است که واحدهای دولت محلی در پیوند ناگسستگی با پدیده فساد قرار دارند. حکومت فیلیپین اولین گام اصلاحی را با تغییر در مدیریت دولتی این کشور و تمرکز بر روی بازیگرانی که نقش اصلی در ارائه خدمات عمومی دارند، شروع نمود و در همین راستا، ارزیابی مهارت‌های مدیریتی، رهبری و وضعیت اخلاقی مدیران ارشد را در دستور کار قرار داد. سپس شایستگی‌های رهبران و مدیران ارشد از طریق تبیین مولفه‌هایی نظیر: مهارت‌های رهبری، هدف و چشم‌انداز روشن، پاسخگویی به نیازهای مردم، توسعه مشارکت (ایجاد روابط خارجی)، تعهد، مدیریت منابع، یادگیری سازمانی و نوآوری و تغییر؛ تعیین گردید. علاوه بر این، پیشنهاد گردید تا از صلاحیت‌ها و قابلیت‌های صاحب‌منصبان عالی حکومتی در رعایت و ترویج ارزش‌های اخلاقی نظیر صداقت، حرفه‌ای بودن، احترام به تنوع و پاسخگویی اطمینان حاصل شود (واله‌ریو^۲، ۲۰۱۸).

یافته‌های پژوهش دانایی‌فرد، آذر و شیرزادی (۱۳۹۱) با عنوان "چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خطمشی‌گذاران ملی" حاکی از آن است که نمایندگان مجلس به عنوان خطمشی‌گذاران ملی باید از هشت شایستگی محوری شامل: شایستگی سیاسی، شایستگی فنی، شایستگی تحلیلی، شایستگی اجتماعی، شایستگی تعاملی، شایستگی فردی، شایستگی ارزشی و شایستگی ادراکی برخوردار باشند.

نتایج پژوهش نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴) با عنوان "معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای نهج‌البلاغه" بیانگر آن است که مدیران می‌بایست از معیارهای شایستگی به شرح زیر برخوردار باشند: داشتن عدالت، علم و آگاهی، حسن تدبیر، آشنایی با فنون برنامه‌ریزی، قاطعیت، رفق و مدارا، نشاط و شادابی، شرح صدر و قانون‌مندی، داشتن روحیه مشورت و رایزنی، سخن‌وری و قدرت تفهیم، جاذبه و دافعه صحیح، فرمانبرداری از مافوق، اعتدال و میانه‌روی.

یافته‌های پژوهش اسماعیلی، سپهوند، وحدتی و عارف‌نژاد (۱۳۹۵) با عنوان "شناسایی شایستگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی با استفاده از روش دلفی فازی" بیانگر آن است که مؤلفه‌هایی نظیر صداقت، قاطعیت، اخلاص، وظیفه‌شناسی، مسئولیت در برابر اختیارات نمایندگی، قدرت چانه‌زنی و آگاهی سیاسی، از جمله مؤلفه‌های محوری شایسته‌سالاری نزد نمایندگان مجلس شورای اسلامی می‌باشد.

نتایج پژوهش دانایی‌فرد (۱۳۹۵) با عنوان "به سوی چارچوبی برای مطالعه مدیریت دولتی اسلامی" بیانگر آن است که اصول کلیدی یا رهنمودهای حاکم بر مدیریت دولتی اسلامی عبارت است از: خدمت به بندگان خدا، توجه به مصلحت عامه، عاقبت‌نگری، صیانت از حق‌الناس، پرهیز از حکمرانی محض، کرامت بندگان خداوند، تقدم عمل بر قول، آموختن از دیگران.

². Valerio

نتایج پژوهش کاوسی، پورعزت و عباسی (۱۳۹۵) با عنوان "شناسایی و تدوین ویژگی‌های مناسب برای احراز شایستگی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری"، شایستگی محوری در هفت طبقه شامل دوراندیشی و تحول‌آفرینی، مهارت انسانی، مهارت مدیریتی، ویژگی‌های اخلاقی، تجربه‌های اجرایی و مدیریتی، فراست سیاسی و بصیرت دسته‌بندی شدند. یافته‌های پژوهش قدیری (۱۳۹۶) با عنوان "بررسی و تبیین شرایط حاکم از منظر فقها و فلاسفه اسلامی" بیانگر آن است که حاکم در حکومت اسلامی باید دارای ویژگی‌هایی از قبیل مکلف بودن، مسلمان بودن، آزاد بودن، عادل بودن و شجاع بودن باشد و در این میان چنانچه شرایط یاد شده که لیاقت و کفایت رهبر را برای اداره جامعه تضمین می‌کند، لحاظ نشده باشد، نظارت نهادهای مسئول هیچ مشکلی را به طور اساسی حل نخواهد کرد.

نتایج پژوهش پورعزت، مختاریان‌پور و امینی (۱۳۹۸) با عنوان "طراحی مدل شایستگی سفیران جمهوری اسلامی ایران" که با روش کیفی انجام شد، بیانگر آن است که الگوی شایستگی سفیران جمهوری اسلامی ایران از شش لایه شامل: "ارزش‌های اسلامی و ملی"، "ویژگی‌های اخلاقی، شخصیتی و عمومی"، "دانش تخصصی و عمومی"، "تجربه"، "توانایی‌های ذهنی و ارتباطی" و "مهارت‌های مدیریتی، منطقی و ارتباطی" تشکیل شده است.

جدول ۱. سوابق پژوهش‌های داخلی و خارجی

محقق	سال	نتایج پژوهش
بئنو و تابس	۲۰۰۴	مهارت‌های ارتباطی، انگیزش و یادگیری، انعطاف‌پذیری، ذهنیت باز، احترام به دیگران
پارادو و سالوادور	۲۰۱۱	نهادینه شدن شایسته‌سالاری می‌تواند پیامدهای سیاسی برای راهبردهای پایدار مبتنی بر شایستگی برای خدمات کشوری در پی داشته باشد.
مطالعه تجربی در کشور کانادا	۲۰۱۸	شایستگی‌های کلیدی، محوری و عمومی رهبران
مطالعه تجربی در کشور فیلیپین	۲۰۱۸	مهارت‌های رهبری، هدف و چشم‌انداز روشن، پاسخگویی به نیازهای مردم، توسعه مشارکت، تعهد، مدیریت منابع، یادگیری سازمانی و نوآوری و تغییر توجه به شایستگی رهبران موجب کاهش فساد در کشور فیلیپین گردید
دانایی‌فرد، آذر و شیرزادی	۱۳۹۱	شایستگی سیاسی، شایستگی فنی، شایستگی تحلیلی، شایستگی اجتماعی، شایستگی تعاملی، شایستگی فردی، شایستگی ارزشی و شایستگی ادراکی
اسماعیلی، سپهوند، وحدتی و عارف‌نژاد	۱۳۹۵	صداقت، قاطعیت، اخلاص، وظیفه‌شناسی، مسئولیت در برابر اختیارات نمایندگی، قدرت چانه‌زنی و آگاهی سیاسی
دانایی‌فرد	۱۳۹۵	خدمت به بندگان خدا، توجه به مصلحت عامه، عاقبت‌نگری، صیانت از حق الناس، پرهیز از حکمرانی محض، کرامت بندگان خداوند، تقدم عمل بر قول، آموختن از دیگران
کاوسی، پورعزت و عباسی	۱۳۹۵	دوراندیشی و تحول‌آفرینی، مهارت انسانی، مهارت مدیریتی، ویژگی‌های اخلاقی، تجربه‌های اجرایی و مدیریتی، فراست سیاسی و بصیرت
نورمحمدی و نیک‌معین	۱۳۹۴	داشتن عدالت، علم و آگاهی، حسن تدبیر، آشنایی با فنون برنامه‌ریزی، قاطعیت، رفق و مدارا، نشاط و شادابی، شرح صدر و قانون‌مندی و ...
قدیری	۱۳۹۶	آشنایی با اصول و مبانی دین، مکلف بودن، مسلمان بودن، عادل بودن، آزاد بودن، شجاع بودن، عادل بودن و کاردانی
پورعزت، مختاریان‌پور و امینی	۱۳۹۸	ارزش‌های اسلامی و ملی، ویژگی‌های اخلاقی، شخصیتی و عمومی، دانش تخصصی و عمومی، تجربه، توانایی‌های ذهنی و ارتباطی و "مهارت‌های مدیریتی، منطقی و ارتباطی"

طبق جدول ۱ می‌توان اذعان داشت که اغلب پژوهش‌های پیشین، از رویکرد استاندارد (مهارت‌ها، توانایی‌ها و دانش و ...) برای بیان شایستگی رهبران استفاده نموده‌اند. اما برخی دیگر از پژوهش‌ها از رویکرد رفتاری بهره برده‌اند و ویژگی‌هایی نظیر عدالت، اخلاص، شجاعت، قانون‌مندی، حسن تدبیر، شرح صدر، صداقت و ... را برای بیان شایستگی رهبران در نظر گرفته‌اند. بنابراین، می‌توان اذعان داشت که یافته‌های پژوهش‌ها با رویکرد رفتاری، با یافته‌های پژوهش حاضر دارای شباهت بیشتری می‌باشد. از طرفی دیگر، بسیاری از پژوهش‌های انجام شده صرفاً بر شایستگی رهبری در سازمان‌های دولتی متمرکز شده‌اند، در حالی که پژوهش حاضر در سطح کلان یعنی شایستگی حاکمان را مورد بررسی و مطالعه قرار داده است و از این حیث می‌توان ادعا نمود که پژوهش‌هایی در راستای موضوع پژوهش حاضر، مشاهده نگردید.

اگرچه یافتن شایستگی‌های مورد نیاز خدمتگزاران دولتی کار چندان دشواری نیست، اما پژوهش‌های تجربی کمی در این خصوص انجام شده است و ادبیات این موضوع نیز بیشتر شایستگی‌های مدیریتی، مدیران و کارکنان عالی دولتی را مورد توجه قرار داده است (کروین و گنوگتن^۱، ۲۰۲۰). با بررسی پیشینه نظری و تجربی پژوهش حاضر می‌توان اذعان داشت که بسیاری از پژوهش‌ها موضوع شایستگی را صرفاً از بعد مدیریتی، فنی و سازمانی مورد توجه قرار داده‌اند و از توجه به جنبه‌های کلان شایستگی به ویژه در سطح حکمرانان غافل مانده‌اند و باید شایستگی‌هایی نزد حاکمان تبیین گردد که موجب اداره موثر امور جامعه شود. از طرفی دیگر، مولفه‌ها و اجزاء تشکیل‌دهنده شایستگی حاکمان و به تعبیری ضوابط تعیین‌کننده شایستگی حاکمان باید در پرتو فرهنگ و نظام ارزشی غالب بر جامعه مورد توجه قرار گیرد که بسیاری از پژوهش‌ها نیز در این زمینه غافل مانده‌اند. بنابراین، در پژوهش حاضر با جست‌وجو و مطالعه در آموزه‌های گلستان سعدی تلاش گردید تا ویژگی‌های متمایزی از شایستگی در مقایسه با سایر پژوهش‌ها مورد احصاء قرار گیرد. در همین راستا، شایستگی‌های محوری حاکمان نظیر قدرشناسی، استغنا، نفس، سلامت هیجانی، خیرخواهی و خردگرایی صرفاً در پژوهش حاضر مورد احصاء قرار گرفته و از این منظر پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها دارای تفاوت می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق توصیفی-اکتشافی است، زیرا به توصیف و کشف مؤلفه‌های شایستگی حاکمان بر اساس گلستان سعدی می‌پردازد. پژوهش حاضر در چارچوب پارادایم تفسیری و مطالعه کیفی قرار می‌گیرد و برای تحلیل داده‌ها از راهبرد تحلیل مضمون (تم) استفاده می‌کند. تحلیل مضمون روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است؛ به طوری که داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تقضیلی تبدیل می‌کند (عابدی جعفری، تسلیمی، فقیهی و شیخ‌زاده، ۱۳۹۰). در همین راستا، اطلاعات پژوهش حاضر از طریق کدگذاری هر ۴۱ حکایت از باب اول گلستان سعدی و مطابق

¹ Kruyen & Genugten

دستورالعمل کدگذاری جمع‌آوری گردید. به عبارتی دیگر، با خوانش و غور و بررسی در باب اول گلستان سعدی، فهرستی از کدها استخراج گردید و فرآیند تحلیل و تفسیر تا رسیدن به مفاهیم و مضامین اصلی و فرعی ادامه یافت.

جامعه پژوهش حاضر را ۴۱ حکایت از باب اول گلستان سعدی تشکیل می‌دهد و با توجه به اینکه هر ۴۱ حکایت مورد مطالعه دقیق قرار گرفت، لذا نمونه‌گیری انجام نشده و از روش سرشماری استفاده گردید. از آنجا که تحلیل مضمون تحلیل کیفی است، پاسخ روشن و سریعی برای این مورد وجود ندارد که مقدار داده‌های مناسب و مورد نیاز - که دلالت بر وجود مضمون یا اطلاق آن کند - چقدر است. بنابراین، مضمون لزوماً به معیارهای کمی بستگی ندارد، بلکه به این بستگی دارد که چقدر به نکته مهمی درباره سئوالات تحقیق می‌پردازد (عابدی جعفری، تسلیمی، فقیهی و شیخ‌زاده، ۱۳۹۰). با توجه به ماهیت تفسیری روش تحلیل مضمون، روایی و پایایی آن نیز مورد توجه قرار گرفت. برای سنجش روایی از روش ممیزی از سوی ارزیاب استفاده شد. در این روش، محقق با توضیح در مورد چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، مشتق شدن مقوله‌ها و اخذ تصمیم در طول پژوهش برای ممیز و تأیید آن توسط داور، قابلیت اطمینان نتایج پژوهش را افزایش می‌دهد که در پژوهش حاضر این کار توسط آگاهان کلیدی در یک فرآیند مشاوره‌ای فیمابین محقق و دو نفر داور (یک دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی و یک استاد رشته مدیریت دولتی با درجه دانشیاری) انجام پذیرفت. همچنین، برای محاسبه پایایی، کدگذاری با مطالعه سطر به سطر حکایات و ابیات و به صورت دستی توسط دو نفر به صورت جداگانه انجام شد و بعد از اتمام کدگذاری، نتایج این دو کدگذاری با یکدیگر مقایسه و از روش هولستی طبق فرمول زیر برای محاسبه پایایی استفاده شد:

$$PAO = 2M / (n1 + n2) \quad \text{رابطه ۱}$$

که در آن PAO به معنی درصد توافق مشاهده شده (ضریب پایایی)، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری، n1 تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله اول و n2 تعداد واحدهای کدگذاری شده در مرحله دوم است. این رقم میان صفر (هیچ توافق) تا یک (توافق کامل) متغیر است (هولستی، ۱۳۸۰). پایایی در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۷ محاسبه گردید که بیانگر آن است مضامین از پایایی (قابلیت اعتماد) بالایی برخوردارند.

یافته‌های پژوهش

پس از مطالعه کامل و دقیق حکایات باب اول گلستان سعدی، گزاره‌های مرتبط با شایستگی حاکمان احصاء گردید. برای کدگذاری حکایات از روش دستی استفاده شد. بدین منظور، ابتدا گزیده هر یک از حکایات تنظیم گردید تا از این طریق محقق پیام اصلی و یا مستتر موجود در هر یک از حکایات و یا ابیات را درک نماید. در این مرحله، محقق جهت حصول اطمینان از درک عالمانه گزیده‌ها، هر یک از حکایات و ابیات را چند بار مورد مطالعه و مرور قرار داد. در ادامه، مضمون پایه (تم‌های بالقوه) هر یک از حکایات احصاء گردید که در این راستا، تعداد ۴۱ مضمون پایه شناسایی شد. پس از بازبینی و تحلیل مضامین پایه، مضامین فرعی (سازمان‌دهنده) شناسایی شد. سپس، با مطالعه و بررسی مجدد هر یک

از مضامین فرعی احصاء شده، نسبت به ادغام مضامین مشابه اهتمام گردید و در نهایت ۲۸ مضمون فراگیر به عنوان ابعاد یا سازه‌های اصلی چارچوب شایستگی حاکمان به دست آمد.

جدول ۲. مضامین پایه و فرعی شایستگی حاکمان بر اساس گلستان سعدی

شماره حکایت	مضمون پایه	مضمون فرعی
۱	حاکم جهت اداره امور جامعه و مصالح عمومی نباید دروغ بگوید	مصلحت‌اندیشی در امر حکومت به دور از دروغ و ریا
۲	حاکم باید از طمع و دل‌بستگی به مال دنیا اجتناب نماید	ثروت به مثابه وسیله نه هدف
۳	حاکم باید توانایی تشخیص افراد توانمند از ناتوان را داشته باشد	توجه به تعقل و دانایی زیردستان
۴	مبارزه حاکم با غارتگرانی که مال و جان مردم را به مصادره می‌گیرند	ایجاد امنیت در جامعه
۵	حاکم نباید از گزند حسودان، هراسی به دل راه دهد	اجتناب از دوستی با حسودان
۶	مقام حاکم در صورت ظلم به مردم و چپاول مال آنان، واژگون خواهد شد	ایمن ماندن مردم در پناه حاکم
۷	حاکمی که مصیبت‌ها را تحمل نمود، می‌تواند به رستگاری برسد	باور به ناپایداری نعمت‌ها و خوشی‌ها
۸	حاکم نباید نزد پیروان خود، ترس و وحشت ایجاد نماید	تقویت عهد با وزراء و کارگزاران بر مبنای مودت و خیرخواهی
۹	حاکم باید از فرصت‌ها استفاده نموده و افسوس عمر بر باد رفته را نخورد	درک ارزش واقعی نعمت‌های الهی
۱۰	حاکم باید با مردم مهربانی کند، تا از ناحیه دشمن آسیبی نبیند	آگاهی از رنج و محنت مردم و تلاش برای رفع آن
۱۱ و ۱۲	حاکم نباید به مردم، ظلم و ستم روا دارد	آزار نرساندن به مردم
۱۳	حاکم نباید در اموال و دارایی عمومی کشور، اسراف و تبذیر نماید	پرهیز از اسراف در اموال عمومی
۱۴	حاکم جهت صیانت از کشور باید سپاهیان خود را راضی نگه دارد	پرداخت به موقع حقوق سپاهیان
۱۵	حاکم نباید افراد وفادار و خردمند را از خود دور و سفه‌اء و طغیانگران را منزلت دهد	توجه به سخن ناصحان و محبان شفیق
۱۶	حاکم باید با مردم از روی یکدلی، خلوص و مودت رفتار نماید.	اخلاص و دوستی حاکم با مردم
۱۷	اگر از سوی مردم و یا نزدیکان، آسیب و گزند به حاکم رسید، وی باید دارای روح بزرگی باشد	گذشت
۱۸	حاکم باید ثروت عمومی را بین مردم توزیع نماید	کرم و سخاوت بی‌دریغ
۱۹	حاکم نباید با تعدی به مال مردم، به آنان ظلم و ستم روا دارند	دست‌درازی نکردن به مال مردم
۲۰	حاکم برای این که مورد عفو خدا قرار گیرد، باید به مردم محبت کند	رفتار پسندیده با مردم
۲۱	حاکم جهت اداره امور کشور نباید دچار غفلت و بی‌خبری شود	غنیمت شمردن فرصت‌ها
۲۲	حاکم نباید حقوق مردم را پای مصالح خویش، پایمال نماید	عدم وابستگی قضات به حاکم
۲۳	حاکم باید از تقابل با افراد نادان و نااهل اجتناب نماید	پرهیز از ستیز با نادان‌ها
۲۴	حاکم باید به ویژگی‌های عالی اخلاقی انسان‌ها توجه نماید	توجه به صداقت و پاکی افراد
۲۵	حاکم باید عملکرد مدیران را مورد ارزیابی و پایش قرار دهد	پاداش بیشتر به افراد ساعی

شماره حکایت	مضمون پایه	مضمون فرعی
۲۶	حاکم باید طبقه محروم و زجر کشیده را مورد توجه قرار دهد	حذر از به درد آوردن دل محرومان
۲۷	رابطه حاکم با مدیران باید بر اساس وفاداری و پایداری بر عهد و پیمان باشد	ثبات در عهد و پیمان و قول و سخن در کار و کردار
۲۸	حاکم باید به منظور بهبود زندگی محرومان تلاش نماید	رسیدگی به امور ضعیفان و فقیران
۲۹	حاکم باید فضایی را ایجاد نماید تا افراد به جای ستایش وی، پرستش خداوند را به جای آورند	منت از خدای عز و وجل خواستن، به جای منت از پادشاه خواستن
۳۰	حاکم به دلیل بروز خشم نباید موجب کشتن افراد بی گناه شود	رحم کردن به جان انسان‌های بی گناه
۳۱	حاکم در خصوص مصالح مملکت باید از اهل خرد نظرخواهی نماید	رای جستن و طلب اظهار نظر و عقیده
۳۲	حاکم باید از نیرنگ و خدعه‌گری پرهیز نماید	اجتناب از تزویر و فریب دادن مردم
۳۳	حاکم باید با محبت و عشق با مردم رفتار کند	نوع دوستی و احسان و نیکی به مردم
۳۴	حاکم نباید با مردم خویش به پیکار برخیزد	اجتناب از کینه‌توزی و انتقام‌جویی
۳۵	حاکم باید یاور خلق بوده و از محرومان دستگیری نماید	مددکاری و مروت با خلق
۳۶	حاکم نباید اطرافیان خود را به چاپلوسی و دست به سینه بودن عادت دهد	اجتناب پادشاه از خوش خدمتی و تملق‌گویی اطرافیان
۳۷	حاکم باید در خصوص عدم پایداری زندگی دنیوی به باور عقلی برسد	عدم ثبات و جاودانگی زندگی مادی
۳۸	حاکم باید به رای و سخن صواب توجه نموده و بهیوده سخن نگوید	معقول و مناسب بودن گفتار حاکم
۳۹	حاکم باید به آفریننده هستی که ضامن روزی است، تکیه نماید	اعتماد نمودن به خدا و اعتراف بر عجز خود
۴۰	حاکم باید از هوسرانی و شهوت‌پرستی اجتناب نماید	در اختیار گرفتن فزون‌طلبی‌های نفس و میل‌های مذموم
۴۱	حاکم نباید خدمات پادشاهان گذشته را نادیده بنگارد	تقدیر از کارهای نیک حاکمان گذشته

با توجه به جدول ۲ و بر اساس مضامین پایه و فرعی طبقه‌بندی شده، می‌توان مضامین فراگیر که بیانگر ابعاد اصلی تشکیل‌دهنده چارچوب شایستگی حاکمان می‌باشد، طبق جدول ۳ در نظر گرفت.

جدول ۳. مضامین فراگیر شایستگی حاکمان

ردیف	مضمون فراگیر	ردیف	مضمون فراگیر
۱	حق‌گویی	۱۵	انتخاب و بکارگیری افراد خردمند
۲	پرهیز از دنیاپرستی و ثروت‌اندوزی	۱۶	ستیز با مفسدان و سودجویان
۳	پناه بردن به خدا از شر ضررهای دنیوی	۱۷	خویش‌داری
۴	مهرورزی با مردم	۱۸	حسن نیت
۵	قدر عافیت دانستن	۱۹	حق‌شناسی
۶	تعامل با کارگزاران دولتی بر مبنای اعتماد	۲۰	وفای به عهد و سخن
۷	صیانت از بیت‌المال	۲۱	مدیریت خشم
۸	توجه به سپاهیان جهت صیانت از کشور	۲۲	مشورت با اهل خرد
۹	اهتمام جهت بهره‌گیری از فرصت‌ها	۲۳	عزت نفس و مناعت طبع
۱۰	حمایت از دادخواهی مردم علیه ظالم	۲۴	باور به وجود معاد
۱۱	پندپذیری	۲۵	اعتدال در گفتار
۱۲	یکرنگی با جماعت	۲۶	توکل به خدا
۱۳	بخشنده‌گی	۲۷	تسلط به هوای نفس
۱۴	جلوگیری از شیوع ظلم و بیدادگری در جامعه	۲۸	قدردانی از خدمات دیگران

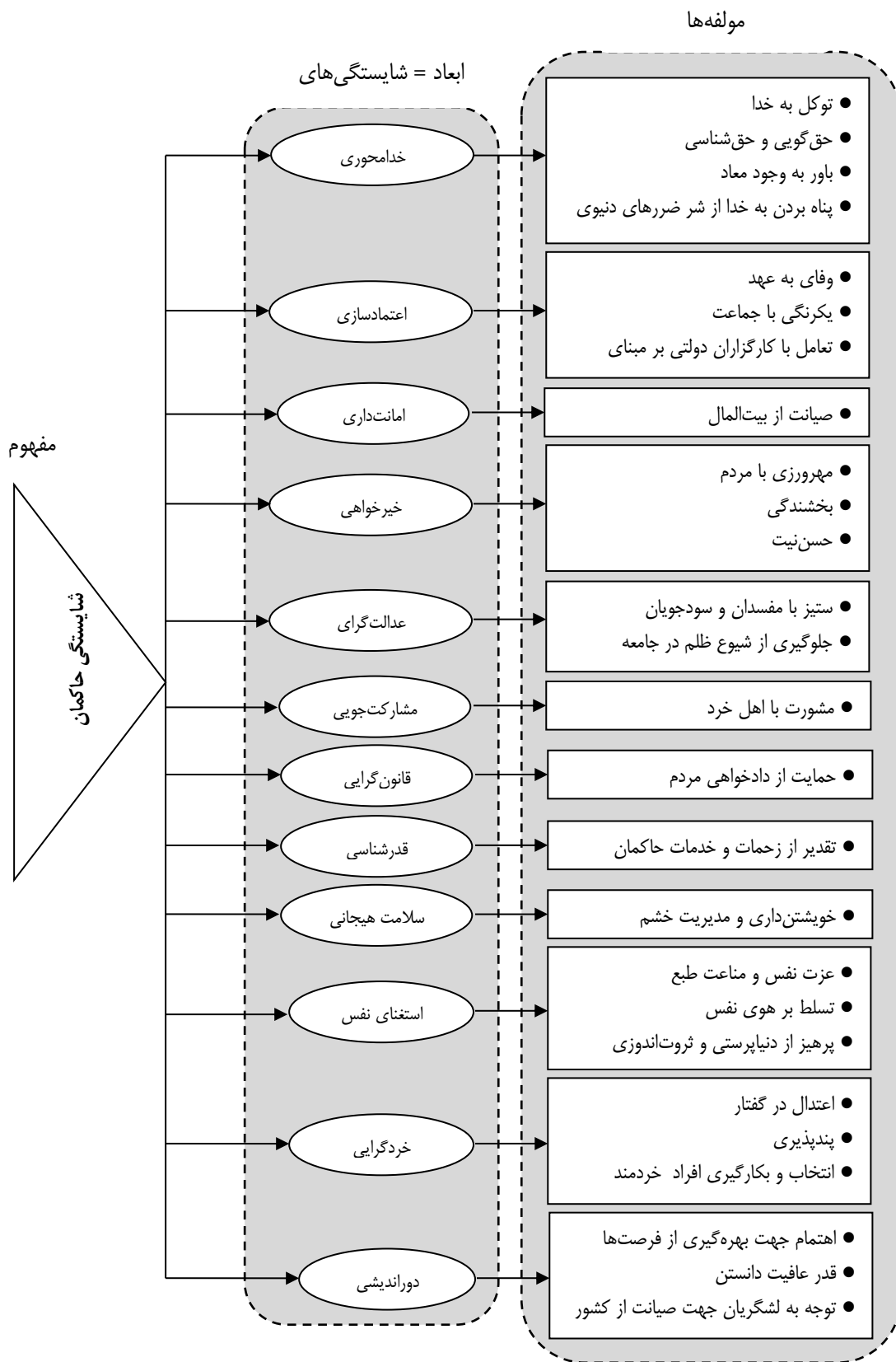
با توجه به ظرفیت محدود مقاله امکان تشریح چگونگی استخراج تمامی مضامین فراگیر از مضامین اصلی و فرعی، امکان‌پذیر نیست. در همین راستا، نمونه‌ای از احصاء مضمون فراگیر طبق جدول ۴ ارائه می‌گردد.

جدول ۴. مراحل شناسائی مضمون فراگیر "مهرورزی با مردم"

مضمون فراگیر	مضمون فرعی	مضمون اصلی	حکایت
مهرورزی با مردم	آگاهی از رنج و محنت مردم	حاکم باید با مردم مهربانی کند، تا از ناحیه دشمن آسیبی نبیند	۱۰
	آزار نرساندن به مردم	حاکم نباید به مردم، ظلم و ستم روا دارد	۱۱ و ۱۲
	رفتار پسندیده با مردم	حاکم برای این که مورد عفو خدا قرار گیرد، باید به مردم محبت کند	۲۰
	حذر از به درد آوردن دل محرومان	حاکم باید طبقه محروم و زجر کشیده را مورد توجه قرار دهد	۲۶

چارچوب شایستگی حاکمان طبق شکل ۱ ارائه می‌گردد. در تبیین چارچوب شایستگی که بر اساس مضامین فراگیر استوار می‌باشد، هر یک از این مضامین به ابعادی خاص تخصیص یافتند. چارچوب شایستگی حاکمان دارای ۱۲ بعد (سازه) و ۲۶ مولفه می‌باشد. تبیین چارچوب شایستگی به این گونه بوده است که نگارنده ابتدا مضامین فراگیری که دارای تناسب و بار معنایی نزدیک بوده، در یک طبقه قرار داده و سپس با توجه به انگاره‌های ذهنی خویش، به هر یک از طبقات شکل گرفته، مفهومی خاص را تخصیص داده است که هر یک از این مفاهیم، ابعاد چارچوب شایستگی حاکمان را تشکیل داده است.

در پژوهش حاضر، با مطالعه باب اول گلستان سعدی تلاش گردید تا هر یک از مفاهیم شایستگی حاکمان مورد احصاء قرار گیرد و سپس هر یک از مفاهیم که دارای بار معنایی مشترکی بوده، در یک طبقه قرار گرفته و سپس به هر یک از این طبقات نیز بعد شایستگی تخصیص یافت. با بررسی ادبیات پژوهش حاضر و تعاریف ارائه شده از مفهوم شایستگی می‌توان ادعان داشت که اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها، صفات، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها به کار می‌رود که برخی از آنها بیانگر توانایی مورد نیاز حاکم برای انجام کارهای مربوط به شغل به گونه‌ای اثربخش است و برخی نیز بیانگر ویژگی‌هایی است که حاکم برای عملکرد اثربخش به آن نیاز دارد. بنابراین، نگارنده نوشتار حاضر در ارائه چارچوب شایستگی حاکمان طبق شکل ۱، در صدد بوده است تا منطقی مناسب برای تبیین شایستگی‌های محوری در نظر گیرد. در همین راستا، شایستگی حاکمان به عنوان مجموعه‌ای از رفتارها در نظر گرفته شده است که قابل مشاهده و اندازه‌گیری می‌باشد. به عبارت دیگر، شایستگی‌های محوری حاکمان به مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارها اطلاق می‌گردد که امکان اداره موثر امور جامعه و بهبود فرآیند حکمرانی را با رعایت حداقل انتظارها فراهم می‌کند. بنابراین، شایستگی‌های محوری تبیین شده می‌تواند عملکرد حاکم را از سایر مدیران دولتی و خطامشی‌گذاران متمایز نماید، به عنوان مثال، شایستگی‌های فنی و سازمانی می‌تواند بیانگر عملکرد مدیران باشد و نمی‌توان برای شخص حاکم صرفاً شایستگی‌های فنی را در نظر گرفت و به عبارت دیگر سهم شایستگی‌های فنی و مدیریتی نزد مدیران وازرتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی بیش از شخص حاکم است و برای حاکمان باید شایستگی‌هایی فراتر از جنبه‌های فنی و سازمانی در نظر گرفت، زیرا رفتار و عملکرد حاکمان همواره در معرض مشاهده و داوری شهروندان می‌باشد و باید مجموعه شایستگی‌های رفتاری که می‌تواند موجب بهبود عملکرد حاکم در فرآیند حکمرانی خوب شده و از طرفی دیگر موجب ایجاد مشروعیت حاکم و بهبود اعتماد عمومی در جامعه شود، مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، شایستگی‌های محوری تبیین شده می‌تواند شایستگی‌های متمایز کننده‌ای باشد که عملکرد برتر حاکمان را امکان‌پذیر می‌نماید.



شکل ۱. چارچوب شایستگی حاکمان

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه هر کشوری برای بهبود ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثربخشی خدمات عمومی نیازمند رهبرانی است تا بتوانند بر اساس شایستگی‌های خود به ارائه خدمات شایسته به شهروندان، بر اساس منافع عمومی جامعه، بپردازند. نهادینه شدن شایسته‌سالاری در حکومت‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود. شایسته‌سالاری از جمله عوامل مهم جهت اداره موثر و کارآمد هر جامعه است و توسعه حکومت‌ها در گرو این است که شایستگان در منصب‌های مناسب قرار گیرند. استقرار و جاری‌سازی نظام شایستگی از جمله راهبردهای مهم جهت توسعه‌یافتگی کشورها قلمداد می‌گردد.

بانک جهانی (۲۰۱۶) اعلام می‌دارد که نقش رهبران در تحقق حکمرانی خوب بسیار حائز اهمیت می‌باشد و در این راستا رهبران می‌بایست از شایستگی‌های لازم برخوردار باشند، به طوری که رهبران می‌توانند با افزایش سرمایه‌گذاری‌ها، استفاده مدبرانه از منابع و امکانات موجود، کنترل فساد، اصلاح نظام اداری و کاهش مقررات دست و پاگیر در تحقق حکمرانی خوب نقش بارزی را ایفا نمایند. علاوه بر این، امروزه رهبران باید از شایستگی‌های جهانی نیز برخوردار باشند و به زعم پارک، جونگ، جانگ، یون و لیم (۲۰۱۷) نیاز روزافزون حکومت‌ها برای کسب مزیت رقابتی در سطح بین‌المللی موجب شده تا حکومت‌ها بر روی توسعه رهبران جهانی متمرکز شوند. با توجه به این نظر، می‌توان اذعان داشت که رهبران علاوه بر شایستگی‌های رفتاری و شخصیتی، باید از شایستگی‌های مورد نیاز در سطح جهانی و بین‌المللی نیز برخوردار باشند. ترکیب شایستگی‌های جهانی، فردی و رفتاری می‌تواند موجب افزایش مشروعیت حاکمان هم در سطح جهانی و هم در سطح ملی شده و این مهم می‌تواند در کسب مزیت رقابتی کشورها به ویژه در سطح جهانی بسیار حائز اهمیت باشد.

در اختیار داشتن حاکمان شایسته در هر زمانی از مهم‌ترین دغدغه‌های حکومت‌ها بوده است. شکست هر حکومتی را می‌توان تا حدودی مربوط به رهبری غیرکارآمد آن حکومت دانست. گواه این ادعا را می‌توان در برخی از کشورهای عربی ملاحظه نمود. به عنوان مثال، محمد قزافی، صدام حسین و حسنی مبارک با سبک رهبری دیکتاتوری موجب زوال کشورهای لیبی، عراق و مصر گردیدند. با اندکی غور و بررسی در نحوه رهبری این حاکمان مشخص می‌گردد که آنان از شایستگی‌های محوری جهت اداره کشور خویش برخوردار نبوده‌اند، به طوری که خودمختاری، استبداد و دیکتاتوری را می‌توان از ویژگی‌های برجسته و مشترک این سه حاکم قلمداد نمود. از این‌رو، باید تلاش شود تا رهبرانی جهت اداره امور جامعه انتخاب و بکار گرفته شوند که توانایی و شایستگی‌های لازم را برای رهبری اثربخش دارا باشند. به‌طور کلی، تفکر شایسته‌سالاری، باید به عنوان یکی از ضرورت‌ها و دغدغه‌های حکومت‌های امروزی محسوب گردد.

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی شایستگی حاکمان و تبیین چارچوب شایستگی از منظر گلستان سعدی بوده است. در همین راستا، باب اول گلستان سعدی با عنوان "سیرت پادشاهان" که دارای ۴۱ حکایت بوده است، به عنوان مورد مطالعه انتخاب گردید و با بررسی و تحلیل هر یک از حکایات و ابیات مربوطه و سپس با استفاده از روش تحلیل

مضمون و کدگذاری‌های انجام شده، چارچوب شایستگی حاکمان ترسیم گردید. دستاورد اصلی پژوهش حاضر، احصاء چارچوب شایستگی حاکمان بر اساس گلستان سعدی است که پژوهشگر با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون به مفهوم‌سازی داده‌های حاصل از متن گلستان پرداخته و بر اساس آن مضامین اصلی، فرعی و فراگیر، چارچوب شایستگی حاکمان استخراج گردید. در پژوهش حاضر از طریق کدگذاری هر ۴۱ حکایت از باب اول گلستان سعدی و مطابق دستورالعمل کدگذاری و با کاوش در حکایات، فهرستی از کدها استخراج گردید و فرآیند تحلیل و تفسیر تا رسیدن به مفاهیم و مضامین اصلی و فرعی ادامه یافت. در همین راستا، تعداد ۴۱ مضمون پایه شناسایی گردید که پس از تحلیل این مضامین، مضامین فرعی (سازمان‌دهنده) شناسایی شدند و سپس با بررسی مجدد هر یک از مضامین فرعی احصاء شده، نسبت به ادغام مضامین مشابه اهتمام گردید و در نهایت ۲۸ مضمون فراگیر به عنوان سازه‌های اصلی چارچوب شایستگی حاکمان به دست آمد. سپس هر یک از مضامین فراگیر که دارای بار معنایی مشابه و مشترکی بودند، در یک طبقه قرار گرفته و به هر یک از این طبقات نیز یک بعد شایستگی محوری تخصیص داده شد و در نهایت، تعداد ۱۲ شایستگی محوری شامل خدامحوری، اعتمادسازی، امانت‌داری، خیرخواهی، عدالت‌گری، مشارکت‌جویی، قانون‌گرایی، قدرشناسی، سلامت هیجانی، استغناى نفس، خردگرایی و دوراندیشی برای حاکمان تبیین گردید.

الگوی شایستگی می‌بایست علاوه بر شاخص‌ها و معیارهای رایج علمی، در پرتو ویژگی‌های فرهنگی همان جامعه نیز توسعه یابد. با توجه به این که کشور ایران دارای پیشینه غنی فرهنگی و تاریخی است، از این‌رو تلاش گردید تا موضوع شایستگی حاکمان از منظر گلستان سعدی مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و چارچوب شایستگی تبیین شده در پژوهش حاضر نیز برگرفته از همین متن ادبی بسیار فاخر ایرانی بوده است.

چارچوب شایستگی حاکمان در پژوهش حاضر دارای ۱۲ بعد می‌باشد که هر یک از این ابعاد بیانگر شایستگی‌های محوری حاکمان می‌باشد. به عبارت دیگر، هر یک از ابعاد تشکیل‌دهنده چارچوب شایستگی حاضر را می‌توان به عنوان شایستگی‌های محوری برای حاکمان در نظر گرفت. در چارچوب شایستگی پژوهش حاضر، می‌توان شایستگی محوری را مجموعه‌ای از قابلیت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری منحصر به فرد برای حاکمان در نظر گرفت. همچنین، هر بعد نیز دارای مولفه‌های شایستگی منحصر به فرد می‌باشد. چارچوب شایستگی پژوهش حاضر می‌تواند بیانگر رهنمودهای رفتاری و شخصیتی در راستای بهبود نظام شایستگی تلقی شده و موجب بهبود عملکرد برتر گردد. در بین مضامین شایستگی احصاء شده از گلستان سعدی، مضمون مهرورزی با مردم (تخصیص یافته به بعد خیرخواهی الگو) دارای بیشترین فراوانی بوده (پنج تکرار) و از این‌رو می‌توان اذعان داشت که این مضمون در مقایسه با سایر مضامین از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است.

به زعم نگارنده نوشتار حاضر، شایستگی‌های محوری احصاء شده شامل خدامحوری، مشارکت‌جویی، اعتمادسازی، دوراندیشی، استغناى نفس، خردگرایی و ... صرفاً منحصر به شخص حاکم نبوده و تمامی ختامشی‌گذاران و حکمرانان سیاسی کشور می‌بایست از این شایستگی‌های محوری برخوردار باشند و این شایستگی‌ها باید در احراز پست‌های سیاسی

و اجرایی کشور مورد توجه جدی قرار گیرند. در چارچوب شایستگی تبیین شده در پژوهش حاضر، تلاش شده است تا دسته‌بندی دقیقی از شایستگی‌های حاکمان و سایر مقامات سیاسی ارائه شود. هر یک از ابعاد الگو در برگیرنده شایستگی‌هایی است که برای انتخاب حاکم و هر یک از حکمرانان سیاسی ضروری به نظر می‌رسد.

در ادامه، نتایج پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها طبق جدول ۵ مورد مقایسه قرار گرفته است. پژوهش حاضر در بعد "خدامحوری و پابندی به ارزش‌های الهی" با پژوهش قدیری (۱۳۹۶) و پورعزت، مختاریان‌پور و امینی (۱۳۹۸)، در بعد "امانت‌داری" با پژوهش دانایی‌فرد (۱۳۹۵)، در بعد "عدالت‌گری" با پژوهش نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴) و اسماعیلی، سپهوند، وحدتی و عارف‌نژاد (۱۳۹۵)، در بعد "مشارکت‌جویی" با یافته‌های حاصل از مطالعه تجربی در فیلیپین (۲۰۱۸)، در بعد "قانون‌گرایی" با پژوهش نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴) و یافته‌های حاصل از مطالعه تجربی در فیلیپین (۲۰۱۸) و در بعد "دوراندیشی" با پژوهش کاوسی، پورعزت و عباسی (۱۳۹۵)، دانایی‌فرد (۱۳۹۵)، نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴)، تبنو و تابس (۲۰۰۴) و یافته‌های حاصل از مطالعه تجربی در فیلیپین (۲۰۱۸) همراستا است. اما ابعاد "قدرشناسی"، "استغنا‌ی نفس"، "سلامت هیجانی" و "خردگرایی" صرفاً در پژوهش حاضر مورد احصاء قرار گرفته و از این منظر پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها دارای تفاوت می‌باشد.

جدول ۵. مقایسه مضامین شایستگی در پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها

پژوهش مضامین	پژوهش حاضر	دانایی‌فرد (۱۳۹۵)	نورمحمدی و نیک‌معین (۱۳۹۴)	قدیری (۱۳۹۶)	اسماعیلی، سپهوند، وحدتی و عارف‌نژاد (۱۳۹۵)	کاوسی، پورعزت و عباسی (۱۳۹۵)	پورعزت، مختاریان‌پور و امینی (۱۳۹۸)	دانایی‌فرد، آذر و شیرزادی (۱۳۹۱)	تبنو و تابس (۲۰۰۴)	بارادو و سالوادور (۲۰۱۱)	مطالعه تجربی در فیلیپین (۲۰۱۸)
خدامحوری	•			•			•				
اعتمادساز	•										
امانت‌دار	•	•									
خیرخواه	•										
عدالت‌گر	•		•		•						
مشارکت‌جو	•									•	
قانون‌گرا	•		•								•
قدرشناس	•										
سلامت هیجانی	•										
استغنا‌ی نفس	•										
خردگرا	•										
دوراندیشی	•	•	•			•					•

مضامین		پژوهش	
پژوهش حاضر	داناغی فرد (۱۳۹۵)	نورمحمدی و نیک‌مبین (۱۳۹۴)	قدیری (۱۳۹۴)
اسماعیلی، سپهرزاد، وحدتی و عارف‌نژاد (۱۳۹۵)	کاوسی، پورعزت و عباسی (۱۳۹۵)	پورعزت، مختاربان‌پور و امینی (۱۳۹۸)	دانیایی فرد، آذر و شیرزادی (۱۳۹۱)
تینو و تابس (۲۰۰۴)	پارادو و سالوادور (۲۰۱۱)	مطالعه تجربی در فیلیپین (۲۰۱۸)	
خدمت به بندگان خدا	•		
توجه به مصلحت عامه	•		
پرهیز از حکمرانی محض	•		
کرامت بندگان خداوند	•	•	
تقدم عمل بر قول	•		
کاردانی و تجربه		•	•
شجاعت			•
قاطعیت		•	
نشاط و شادابی		•	
قدرت چانه‌زنی و آگاهی سیاسی		•	•
وظیفه‌شناسی و مسئولیت در برابر اختیارات نمایندگی		•	•
دانش و آگاهی		•	
توانایی ذهنی و ارتباطی		•	•

اگر چه بحث در مورد شایستگی‌های سازمانی و فردی اهمیت فزاینده‌ای یافته است (گاللی و جونیور^۱، ۲۰۱۹) و امروزه نیز پژوهش‌ها در زمینه شایستگی‌های بخش دولتی رو به فزونی است. اما در خصوص شایستگی حاکمان، پژوهش‌های کافی انجام نشده است و نگارنده نوشتار حاضر در این خصوص، خلاء تحقیقاتی را احساس نمود. تمرکز بسیاری از پژوهش‌های انجام شده صرفاً در سطح خرد، یعنی شایستگی مدیران دولتی بوده است؛ در حالی که در پژوهش حاضر موضوع شایستگی در سطح کلان، یعنی حاکمان مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین، از منظر دانشگاهی رهیافت پژوهش حاضر کاملاً جدید است و در پایگاه‌های اطلاعاتی آنلاین، پایان‌نامه یا مقاله‌ای که به بررسی و مطالعه شایستگی حاکمان بپردازد، مشاهده نگردید. از منظر علمی، نتایج این پژوهش همانند بسیاری از متون پژوهشی می‌تواند از سوی پژوهشگران، خطمشی‌گذاران و کارگزاران دولتی مورد بهره‌برداری قرار گیرد. با توجه به مبانی نظری و به منظور بهبود شایستگی‌های حاکمان و همچنین تقویت فرهنگ شایسته‌سالاری پیشنهادهای زیر مورد توجه قرار گرفته است:

۱. به سایر محققان پیشنهاد می‌شود تا با استفاده از روش‌های کمی نسبت به تحلیل و اولویت‌بندی ابعاد یا شایستگی‌های محوری تبیین شده در الگوی پژوهش حاضر اهتمام نمایند.

۲. به سایر محققان پیشنهاد می‌شود تا نسبت به توسعه الگوی شایستگی‌های محوری ارائه شده در پژوهش حاضر و نیز توسعه ساخت قابلیت‌های حاکمان یا مدیران دولتی اهتمام نمایند

¹ Galleli & Junior

منابع

- اسماعیلی، محمودرضا؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت؛ عرفانزاده، محسن (۱۳۹۵). شناسایی شایستگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی با استفاده از روش دلفی فازی. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۲۶، ۱۲۶-۱۰۵.
- الوانی، سیدمهدی؛ اردلان، امید؛ محمدی فاتح، اصغر (۱۳۹۵). طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱(۱)، ۳۰-۱.
- تسلیمی، محمدسعید؛ راعی، رضا؛ فرزین‌وش، اسداله؛ برقی، میکائیل (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های مدیران پروژه‌های ملی کشور با تمرکز بر ریسک. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵(۴)، ۷۸-۵۷.
- پورعزت، علی‌اصغر؛ مختاریان‌پور، مجید؛ امینی، علی (۱۳۹۸). طراحی الگوی شایستگی سفیران جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۱(۲)، ۲۵-۱.
- دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ شیرزادی، مهدی (۱۳۹۱). چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی (نمایندگان مجلس قانونگذاری). *فصلنامه مجلس و راهبرد*، ۱۹(۷۰)، ۳۵-۵.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۵). به سوی چارچوبی برای مطالعه مدیریت دولتی اسلامی (بخش ۲: مضامین کلیدی و چارچوب پیشنهادی). *فصلنامه اسلام و مدیریت*، ۵(۱۰)، ۱۵۹-۱۳۷.
- زاهدی، شمس‌السادت؛ شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱، ۱۳۹-۹۵.
- سعدی شیرازی، مصلح‌الدین (۱۳۸۲). *گلستان سعدی*. بر اساس نسخه محمدعلی فروغی، تهران: سرایش.
- ظهیری‌ناو، بیژن؛ پاک‌مهر، عمران (۱۳۸۷). اندیشه‌های سیاسی و حکومتی سعدی در بوستان و گلستان. *پژوهشنامه علوم انسانی*، ۵۸، ۱۲۲-۹۲.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، الوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، ۵(۲)، ۱۹۸-۱۵۱.
- قدیری، راحله (۱۳۹۶). بررسی و تبیین شرایط حاکم از منظر فقها و فلاسفه اسلامی. *فصلنامه قانون یار*، ۲(۲)، ۶۶-۳۳.
- کاوسی، روشنگر؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ طیبه، عباسی (۱۳۹۵). شناسایی و تدوین ویژگی‌های مناسب برای احراز شایستگی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۹(۱)، ۶۰-۳۵.
- نورمحمدی، محمدرضا؛ نیک‌معین، جواد (۱۳۹۴). معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی (ع) در نهج‌البلاغه. *دو فصلنامه اسلام و مدیریت*، ۴(۷)، ۱۵۹-۱۳۹.
- هولستی، ال.ار (۱۳۸۰). *تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی* (نادر سالارزاده امیری، مترجم). تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

References

- Abedi Jafari, H., Taslimi, M., Faghihi, A., Sheikhzade, M. (2011). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities. *Strategic management thought journal*, 5(2), 151-198. (in Persian)

- Albetkova, A., Chaignat, E., Gasquet, P., Heilmann, M., & Isadore, J. (2019). A Competency Framework for Developing Global Laboratory Leaders. *Frontiers in Public Health*, 7, 1-6.
- Alvani, S. M., Ardalan, D., mohammadi fateh, A. (2008). Designing an Appropriate Competency Model for Managers and Commanders at IRI Army. *Scientific Journal of Research in Human Resources Management*, 8(1), 1-30. (in Persian)
- Andersen, D.E. (2018). Does Meritocracy Lead to Bureaucratic Quality? Revisiting the Experience of Prussia and Imperial and Weimar Germany. *Social Science History*, 42(2), 245-268.
- Avelino, K.W.R.S., Salles, D.M.R., & Costa, I.S.A. (2017). Collective competencies and strategic people management: a study carried out in federal public organizations. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 202-228.
- Bartelings, J.J., Goedee, J., & Bijl, R. (2017). The Nature of Orchestration Work. *Public Management Review*, 19(3), 342-360.
- Brennan, M.G. (2019). Global Competency in Public Administration. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 4(2), 1-22.
- Bueno, C., & Tubbs, S. (2004). Identifying global leadership competencies. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 80-87.
- Carter, S.D. (2017). A Competency Framework for Governance: The knowledge, skills and behaviors needed for effective governance in maintained schools, academies and multi-academy trusts. *National Schools Commissions for England*, Department of Education.
- Communities Management Office Acquired Services and Assets Sector Office of the Comptroller General Treasury Board of Canada Secretariat. (2018). Government of Canada Procurement Community Competencies. *Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) Ottawa*, Canada, 1-43.
- Dahlström, C., & Lapuente, V. (2017). *Organizing Leviathan: Politicians, Bureaucrats, and the Making of Good Government*. Cambridge University Press.
- Danaeifard, H. (2017). Towards a framework for the study of Islamic Public Management Part 2: Key Concepts and the suggested Framework. *Islam & Management Journal*, 5(10), 137-160. (in Persian)
- Danaeifard, H., Azar, A., & Shirzadi, M. (2012). A Framework for Identifying National Policymaker's Qualifications (Members of Parliament). *Journal Majlis & Rahbord*, 19(70), 5-35. (in Persian)
- Dinh, J.E., Lord, R.G., Gardner, W.L., Meuser, J.D., Liden, R.C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25, 36-62.
- Esmaili, M.R., Vahdati, H., Sepahvand, R., & Arefnejad, M. (2016). Identifying the Competencies of the Representatives of the Islamic Consultative with Using fuzzy Delphi method. *Quarterly of Public Administration Perspectives*, 26, 105-126. (in Persian)
- Fletcher, M., Burnside, R., & Pink-Harper, S. (2019). Determining the Level of Cultural Competence of College Police Departments: A Study of Three Different Campuses. *Journal of Public Management & Social Policy*, 26(1), 1-17.

- Fowler, s. (2018). Toward a New Curriculum of Leadership Competencies: Advances in Motivation Science Call for Rethinking Leadership Development. *Advances in Developing Human Resources*, 00(0), 1-15.
- Galleli, B., & Junior, F.H. (2019). "Human competences for sustainable strategic management: evidence from Brazil. *Benchmarking: An International Journal*, 26(2), 1-32.
- Ghadiri, R. (2018). Study and explanation of the prevailing conditions from the perspective of Islamic jurists and philosophers. *Qanun Yar Quarterly*, 2 (2), 66-33. (in Persian)
- Goldsmith, M., Greenberg, C.L., Robertson, A., & Hu-Chan, M. (2003). *Global leadership: The next generation*. New Jersey, NJ: Pearson FT Press.
- Gupta, V., Chopra, S., & Kakani, R.K. (2018). Leadership competencies for effective public administration: a study of Indian Administrative Service officers. *Journal of Asian Public Policy*, 11(1), 98-120.
- Heames, J., & Harvey, M. (2006). The evolution of the concept of the 'executive' from the 20th century manager to the 21st century global leader. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2): 29-41.
- Holstey, L.R. (2002). *Thematic analysis in social sciences and humanities* (Nader Salarzadeh Amiri, translator). Tehran: Allameh Tabatabai University. (in Persian)
- International Organization of Supreme Audit Institutions. (2019). *Competency framework for public sector audit professionals at Supreme audit institutions*. Capacity Building Committee, 1-38.
- Jokinen, T. (2005). Global leadership competencies: A review and discussion. *Journal of European Industrial Training*, 29, 199-216.
- Kariuki, S.K. (2017). Competency Framework for the Public Service. Ministry of Public Service and Youth Kenya, 1-44.
- Kavousi, R., Pourezat, A.A., Abbasi, T. (2017). Identify and codify appropriate features for verification competencies of Science, Research and Technology Minister of Republic Islamic of IRAN. *Journal of Public Administration*, 9(1), 35-60. (in Persian)
- Kruyen, P.M., & Van Genugten, M. (2020). Opening up the black box of civil servants' Competencies. *Public Management Review*, 22(1), 118-140.
- Lange, E., & Durst-Andersen, P. (2010). *Mentality and Thought: North, South, East and West*. Copenhagen Business School Press DK.
- Macnamara, J. (2018). Competence, competencies and/or capabilities for public communication? A public sector studies. *Asia Pacific Public Relations Journal*, 19, 16-40.
- Mau, T.A. (2015). Leadership competencies for a global public service. *International Review of Administrative Sciences*, 0(0), 1-20.
- Meyer-Sahling, J.H. (2018). Civil service management and corruption: What we know and what we don't. *Public Administration*, 96(2), 276-285.
- Mubin, F., & Roziqin, A. (2018). Meritocracy of Bureaucracy in Indonesia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 8(8), 241-246.
- Noormohammadi, M.R., & Nikmoeen, J. (2015). Investigation of the Criteria Concerning Managers Merits According to Imam Ali (A.S) Teachings in Nahjolbalagheh. *Semi – annual Journal of Islam & management*, 4(7), 139-159. (in Persian)

- Park, S., Jeong, S., Jang, S., Yoon, S.W., & Lim, D.H. (2017). Critical Review of Global Leadership Literature: Toward an Integrative Global Leadership Framework. *Human Resource Development Review*, 17(1), 95-120.
- Parrado, S., & Salvador, M. (2011). The institutionalization of meritocracy in Latin American regulatory agencies. *International Review of Administrative Sciences*, 77(4), 687–712.
- Pourezzat, A.S., Mokhtarianpour, M., & Amini, A. (2019). Designing Competency Model for the Ambassadors of the Islamic Republic of Iran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(2), 29-56. (in Persian)
- Qadiri, R. (2017). Examining and explaining the prevailing conditions from the perspective of Islamic jurists and philosophers. *Quarterly Law of Yar*, 2, 23-66. (in Persian)
- Sa'di Shirazi, M. (2004). *Sa'di's Golestan*. Based on the version of Mohammad Ali Foroughi, Tehran: Sarayesh. (in Persian)
- Suárez Serrato, J.C., Yu Wang, X., & Zhang, S. (2019). *The Limits of Meritocracy: Screening Bureaucrats Under Imperfect Verifiability*. NBER Working Paper No. 21963.
- Taslimi, M.S., Raei, R., Farzinvash, A., Barghi, M. (2014). Design and Explanaion of National Projects Managers' Competencies, Focusing on Risk. *Journal of Public Administration*, 5(4), 57-78. (in Persian)
- United Nations Development Programme. (2018). *Meritocracy for Public Service Excellence*. 1-20.
- Valerio, L.C. (2018). An Assessment of Managerial and Leadership Competencies and Ethical Climate of Local Government Chief Executives and Senior Managers in the Municipality of Santa Maria, Bulacan: Basis for Good Governance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 191, 360-371.
- Van der Steen, M., Van Twist, M., & Bressers, D. (2018). The Sedimentation of Public Values: How a Variety of Governance Perspectives Guide the Practical Actions of Civil Servants. *Review of Public Personnel Administration*, 38(4), 387- 414.
- Van Dorp, E.J. (2018). Trapped in the Hierarchy: The Craft of Dutch City Managers. *Public Management Review*, 20(8), 1128–1245.
- Vogler, J.P. (2019). Imperial Rule, the Imposition of Bureaucratic Institutions, and Their Long-Term Legacies. *World Politics*, 71(4), 806–863.
- Wijaya, A.F., Kartika, R., Zauhar, S., & Mardiyono, M. (2019). Perspective merit system on placement regulation of high level official civil servants (a Case Study of placement civil servants in Local Government on Palembang). *Holistica*, 10(2), 187-206.
- World Bank. (2016). *Doing Business: Measuring Regulatory Quality and Efficiency*. International Bank for Reconstruction and Development.
- Zahedi, S., Sheikh, I. (2011). Model of strategic capabilities of middle public managers. *Quarterly Journal of Strategic Management Studies*, 1, 139-95. (in Persian)
- Zahiri Nov, B., Pakmehr, O. (2008). Sa'di's Views on Politics and the State in Bustan and Golestan. *Human Science*, 58, 99-122. (in Persian)