

چشم‌انداز مدیریت دولتی

شماره ۲۶ - تابستان ۱۳۹۵

صص ۱۲۶ - ۱۰۵

شناسایی شایستگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی با استفاده از روش دلفی فازی

محمودرضا اسماعیلی*، رضا سپهوند**، حجت وحدتی***،

محسن عارف‌نژاد****

چکیده

دغدغه‌ای که ذهن فرهیختگان و دلسوزان جامعه‌ی ایران را با خود درگیر کرده این است که از میان نامزدهای مختلف انتخاباتی، چه کسانی قرار است به‌عنوان نماینده مردم در «مجلس شورای اسلامی» انتخاب شوند؛ به عبارتی قرار است تعیین سرنوشت یک ملت در متن حوادث بزرگ آینده به دست چه کسانی سپرده شود؛ همچنین حضور افراد مختلف در رقابت‌های انتخاباتی و شروع دوباره وعده‌های آنچنانی و ادعاهای هیجانی که طبعاً با بالا بردن انتظارات همگانی و امیدواری‌های ناگهانی برخی از اقشار جامعه همراه خواهد بود، اهمیت و ضرورت شناسایی شایستگی‌های موردنیاز نمایندگان مجلس را دوچندان می‌کند. هدف پژوهش حاضر، شناسایی شایستگی‌های نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» با استفاده از روش دلفی فازی است. جامعه آماری این پژوهش را نمایندگان دوره‌های مختلف «مجلس شورای اسلامی» و استادان رشته مدیریت و علوم سیاسی دانشگاه‌ها تشکیل می‌دهند. با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری به روش گلوله‌برفی صورت گرفت. حجم نمونه با توجه به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی ۳۰ نفر بود. پس از بررسی نظرها، ۵۴ مؤلفه به‌عنوان شایستگی‌های موردنیاز نمایندگان شناسایی شد که از میان آن‌ها مؤلفه‌های صداقت، ظلم‌ستیزی، قاطعیت، اخلاص، وظیفه‌شناسی، مسئولیت در برابر اختیارات نمایندگی، قدرت چانه‌زنی و آگاهی سیاسی، مؤلفه‌های بودند که همه خیرگان اهمیت آن‌ها را برای شایسته‌بودن یک نماینده به‌کرات بیان کرده بودند.

کلیدواژه‌ها: شایستگی؛ شایستگی نمایندگان مجلس؛ روش دلفی فازی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۶/۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۲/۲.

* دانشیار، دانشگاه لرستان.

** دانشیار، دانشگاه لرستان.

*** استادیار، دانشگاه لرستان.

**** دکتری، دانشگاه لرستان (نویسنده مسئول).

E-mail: arefmohsen2@gmail.com

۱. مقدمه

«مجلس شورای اسلامی» در نظام جمهوری اسلامی از جایگاه و قدرت بسیار بالایی بهره‌مند است؛ به طوری که هیچ‌کس نمی‌تواند آن را منحل کند. به تعبیر حضرت امام خمینی (ره) مجلس در رأس همه امور است. مجلس می‌تواند تأثیر اساسی بر قوه مجریه بر جای گذارد؛ بدین صورت که می‌تواند بالاترین شخص قوه مجریه، یعنی رئیس‌جمهور و وزرا را استیضاح کند و بر عملکرد دولت و وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی نظارت کامل داشته باشد. «مجلس شورای اسلامی» بر روند عملکرد دولت تأثیرگذار است؛ یعنی با تصویب قوانین خاص، اعلام نظر در مورد لوایح دولت، تنظیم بودجه سالانه و حق پژوهش و تفحص از دولت و همچنین داشتن حق اعلام اعتماد یا عدم‌اعتماد به وزرا، دارای نقش کلیدی در شکل‌گیری ترکیب هیئت دولت نیز است؛ همچنین قوه مقننه با تصویب قوانین خاص قضایی، دخالت در میزان و تنظیم بودجه قوه قضائیه، حق اعلام اعتماد یا عدم‌اعتماد به وزیر دادگستری می‌تواند تأثیر محسوسی بر عملکرد قوه قضائیه داشته باشد. کارکرد «مجلس شورای اسلامی» با توجه به جایگاه مهم و برد وسیعی که در جامعه و نظام جمهوری اسلامی دارد و همچنین وظایف و اختیارات مهمی که در تدوین قوانین و نظارت بر دستگاه‌های اجرایی برای آن پیش‌بینی شده است، حساسیت ویژه‌ای دارد. گفتار و کردار و موضع‌گیری‌های نمایندگان مجلس، چه به صورت فردی و چه به صورت جمعی، بازتاب و آثار گسترده‌ای در جامعه دارد؛ به نحوی که می‌تواند منشأ وفاق ملی و آرامش و اعتماد عمومی و یا عاملی برای دودستگی و اضطراب در میان مردم و مسئولان شود. برای آنکه عملکرد مجلس و نمایندگان مایه امید و نشاط مردم و حفظ وحدت و همبستگی ملی در چارچوب اصول نظام جمهوری اسلامی شود توجه به ملاک‌های مجلسی بایسته و نمایندگانی شایسته ضروری است. به‌وسیله رویکرد شایستگی که پارادایم غالب در انتخاب مدیران و کارگزاران در همه سطوح است، می‌توان به توضیح و تبیین معیارهایی پرداخت که به‌وسیله آن مردم بهترین انتخاب‌ها را از میان گزینه‌های موجود داشته باشند و به‌وسیله مجلسی نیرومند و کارشناس تشکیل شود که توان وضع قوانین مترقی و مناسب محیط پرتلاطم امروزی را داشته باشد و موانع پیشرفت و توسعه کشور را مرتفع سازد مسئولیت انسان نسبت به سرنوشت خود و جامعه از ارزش‌های مسلم دین اسلام است و بر این امر در آیات و روایات و سیره مسلمین تأکید شده است؛ بنابراین مشارکت افراد در تصمیم‌های سیاست‌گذاری، اداره امور اجتماع و تعیین کارگزاران از حقوق و مسئولیت‌های اولیه هر مسلمانی محسوب می‌شود؛ از این رو افراد در جامعه اسلامی توانایی انتخاب سرنوشت جمعی خویش را دارند و آزادی سیاسی مولود اختیاری است که خداوند ارزانی داشته است. با توجه به این اصل کلی که مسئولیت‌ها باید در دست صالح‌ترین افراد باشد، مردم نباید بی‌توجه از کنار این مسئله بگذرند؛ بلکه وظیفه دارند از روی آگاهی و شناخت کامل

شایسته‌ترین فرد را انتخاب کنند (رضایی اقدم، ۱۳۸۹). «علامه امینی» در کتاب «الغدیر» می‌فرماید: «ابن عباس از رسول خدا چنین نقل می‌کند: "من استعمل عاملاً من المسلمین و هو یعلم ان فیهم اولی بذلک منه و اعلم بکتاب الله و سنه نبیه فقد خان الله و رسوله و جمیع المسلمین"؛ یعنی هر کس از مسلمانان عاملی (کارگزاری) را بر سر کار بیاورد - و به او مسئولیت بدهد - درحالی‌که می‌داند در میان مسلمانان فردی وجود دارد که او برای این کار سزاوارتر است و به کتاب و سنت پیامبر (ص) آشناتر است آن کس به خدا و رسول خدا (ص) و جمیع مسلمین خیانت کرده است» (الغدیر، ج ۸ ص ۳۹۱)؛ بنابراین بر افراد جامعه اسلامی لازم است تا ویژگی‌های افراد را بررسی کنند و از میان آن‌ها بهترین و شایسته‌ترین فرد را برای تصدی امور و کارگزاری نظام اسلامی انتخاب کنند. با توجه به چالش‌های پیش روی مجلس و نمایندگان در سال‌های اخیر از قبیل نوآوری‌های فنی، دگرگونی ارزش‌ها و تغییر مرزهای سیاسی و اقتصادی جهان، لازم است تا مجلس و نمایندگان با پیچیدگی‌ها و تغییرات پیش‌آمده هماهنگ باشند و برای این کار نمایندگان باید شایستگی‌های لازم را داشته باشند (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۰). با توجه به نقش مجلس و اهمیت آن به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی کشور و نشانه رشد سیاسی جامعه، اینکه نمایندگان مجلس دارای شایستگی‌های لازم باشند، اهمیت زیادی دارد. نمایندگان علاوه بر شرایط عمومی که در قانون اساسی ذکر شده است برای اینکه بتوانند بهتر به مردم خدمت کنند باید شرایط و شایستگی‌های دیگری نیز داشته باشند. با توجه به مطالب ذکر شده و با توجه به اینکه تاکنون پژوهش‌های جامعی که به شناسایی معیارهای شایستگی در حوزه نمایندگی مجلس پرداخته باشد، انجام نگرفته است، این پژوهش به دنبال شناسایی شایستگی‌های نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» با استفاده از روش دلفی فازی است؛ از این‌رو سؤال اصلی این پژوهش به شرح زیر است:

شایستگی‌های ضروری نمایندگان مجلس شورای اسلامی کدام‌اند؟ و این شایستگی‌ها از چه اولویتی برخوردارند؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم شایستگی. بر اساس نظر هانستین (۲۰۰۰)، شایستگی عموماً مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌ها است که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است (Haunstein, 2000). شایستگی عبارت است از: خصوصیات و رفتارهایی که به اثربخشی فرد در محیط شغلی منجر می‌شود (غفاریان، ۱۳۷۹). بر اساس نظر جکسون و شولر^۱ (۲۰۰۳)، شایستگی‌ها عبارت‌اند از:

1. Jackson & Schuler

مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و دیگر خصوصیتی که یک فرد برای اجرای اثربخش شغل خود نیاز دارد. شایستگی در سطح سازمانی، مجموعه‌ای از کیفیت، مهارت‌ها، دانش و رفتارهایی است که برای سازمان مزیت پایدار ایجاد می‌کند. در سطح فردی نیز به خصوصیات ضروری گفته می‌شود که برای عملکرد مؤثر و موفقیت در شغل حیاتی هستند. شایستگی همچنین یکی از عوامل کلیدی توانمندساز برای سازمان برای ایجاد مزیت رقابتی در محیط بازار شناخته شده است (Sanghi, 2007).

مرکز مشاوره «جی جی ان» در سال ۲۰۰۴، شایستگی‌های مدیریتی را متشکل از مجموعه دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌ها تعریف کرده است که مدیر بتواند وظایف محوله را به‌خوبی انجام دهد (قوامی و اسماعیلی، ۱۳۹۱).

شایستگی‌ها، مجموعه رفتارهایی هستند که برخی کارکنان بهتر از دیگران آن‌ها را انجام می‌دهند. شایستگی‌ها اندوخته‌ها و منشأ رفتار انسانی هستند. هر فردی ترکیب منحصر به فردی از شایستگی‌ها را دارد که او را قادر می‌سازد تا در سطح معینی از تبحر عمل کند (اسدی فرد و همکاران، ۱۳۹۰).

شایستگی ترکیبی از دانش ضمنی و دانش صریح، رفتار و مهارت‌هایی که به فرد این توانایی را می‌دهد که کار خود را به‌صورت اثربخش و کارا انجام دهد (Draganidis and Mentzas, 2006).

رویکردهای موجود درباره شایستگی‌ها

رویکرد رفتاری: در این رویکرد، شایستگی بر اساس اصطلاحات رفتاری و ویژگی‌های اصلی شخصی (عادات، ویژگی‌های شخصیتی، دانش، مهارت و انگیزه‌های فرد در شغل) تعریف می‌شود و به‌طور عمده، به‌نوعی از رفتارهایی گفته می‌شود که با عملکرد عالی ارتباط دارند (قرائی‌پور، ۱۳۸۲).

رویکرد استانداردها: در این رویکرد، بر اساس بررسی و تحلیل کارکرد شغلی یا پست سازمانی، حداقل استانداردهای عملکرد در پست‌های مدیریتی، برای تضمین کیفیت معین در شغل معرفی می‌شود. این رویکرد، اصولاً با تعریف میزان حداقل از عملکرد قابل‌پذیرش در یک شغل یا موقعیت شغلی ارتباط دارد و در آن بر برون‌داد واقعی شغل تأکید می‌شود. به‌ظاهر رویکرد استانداردها در مقایسه با رویکرد رفتاری، کمتر مورد استفاده قرار گرفته است (قرائی‌پور، ۱۳۸۲).

رویکرد اقتضایی (موقعیتی): در این رویکرد، عواملی کشف می‌شود که ممکن است بر شایستگی‌های مورد نیاز تأثیر بگذارند. فرهنگ، ارزش‌ها و تغییرات از جمله عوامل یاد شده هستند.

عوامل موقعیتی آنقدر زیاد هستند که ظاهراً تهیه فهرستی کلی از شایستگی‌های مدیریتی که در اغلب موقعیت‌های مدیریتی کاربرد داشته باشند، غیرممکن است. هدف این رویکرد، معرفی ارتباط بین عوامل موقعیتی معین و شایستگی‌های موردنیاز عملکرد عالی مدیریتی است (قرائی‌پور، ۱۳۸۲).

سطوح شایستگی: اغلب متخصصان در زمینه‌های آموزشی و فنی معتقدند که جداکردن سطوح شایستگی برای فراهم‌کردن ارزیابی معنادار، ضروری است. سطوح شایستگی‌ها می‌توانند کاربردهای مختلفی داشته باشند. مهم‌ترین کاربردهای آن، شناسایی سطح فعلی شایستگی افراد و همچنین تعیین میزان شایستگی لازم برای هر رده از مدیران است. قطعاً همه افراد در سیمت‌های مختلف مدیریتی به یک اندازه به همه شایستگی‌ها نیاز ندارند؛ علاوه بر این، هنگام تهیه مدل شایستگی برای هر رده از مدیران، لازم است که بر اساس یکی از سطوح یا تلفیقی از آن‌ها عمل کرد؛ از این رو سطح‌بندی شایستگی‌ها ضروری است. شایستگی را می‌توان در سه سطح، از یکدیگر متمایز کرد:

سطح فردی: شایستگی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌ها، انگیزه‌ها، ظرفیت‌ها و صلاحیت‌های کارکنان را شامل می‌شود.

سطح سازمانی: شایستگی، روش ویژه‌ای در ترکیب منابع گوناگون سازمان با یکدیگر را شامل می‌شود؛ به عبارت دیگر شایستگی ترکیب متقابل دانش و مهارت‌های کارکنان با سایر منابع سازمان، مانند دانش نظام‌ها، امور جاری، رویه‌ها و تولیدات فناورانه است. شایستگی‌های محوری در این سطح، یک مزیت رقابتی راهبردی به سازمان می‌آورند.

سطح راهبردی: منظور از شایستگی‌ها، ایجاد و حفظ برتری رقابت‌آمیز، از طریق ترکیب خاصی از دانش، مهارت‌ها، ساختارها، راهبردها و فرآیندها است (Mitchell & Boak, 2009).

اهمیت و ضرورت شایستگی: مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین اموکه منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید بر اساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد (جزایری، ۱۳۸۰). در نظر گرفتن تخصص‌ها و شایستگی‌ها، با توجه به تفکیک شاخه‌های علوم و فنون و جداسدن عرصه‌های کاری از یکدیگر، از ضروریات زندگی است. جامعه بدون آن ره به جایی نمی‌برد؛ اما

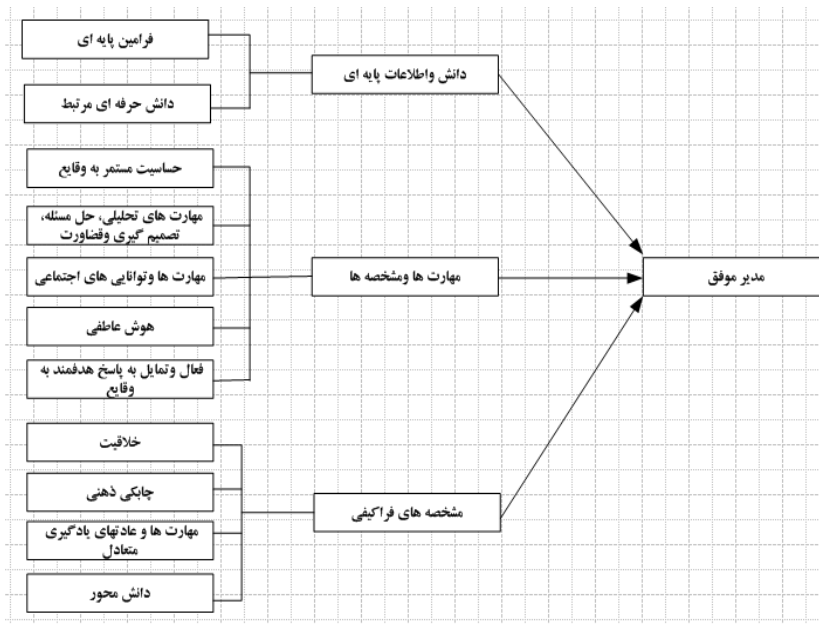
در مورد حکومت‌ها، استفاده از نیروهای اهل و شایسته از ابزارهای مهم کارآمدی آن‌ها است. به‌کارگیری افراد، به نوع حکومت و اهداف حاکمان بستگی دارد و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایستگی و درجه آن فرق می‌کند. هر رفتار انسانی، اعم از فردی و اجتماعی، به‌ناچار بر پایه یک سلسله‌ارزش‌ها استوار است که از سوی رفتارکننده، پذیرفته شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روش‌های مدیریتی و به‌کارگیری افراد متفاوت خواهد کرد. فقدان شایسته‌سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به‌تبع آن، کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد. شایسته‌سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر می‌شود و فقدان آن می‌تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منتهی شود. روشن است که موضوع شایسته‌سالاری برای مشاغل حساس اهمیت بیشتری دارد (گلکار و ناصحی‌فر، ۱۳۸۱). اگر سلسله‌مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی بنا شود، بدین معناست که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که وضعیت پایین‌تری دارند. این شایسته‌سالاری لازمه اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است (پورعزت، ۱۳۹۰).

مدل‌های شایستگی: در ادامه برخی از مدل‌های مرتبط با شایستگی به‌صورت خلاصه ارائه شده است.

مدل شایستگی‌های مدیریتی لنکستر^۱: مدل شایستگی‌های مدیریتی لنکستر، نوعی مدل شایستگی‌های مدیریتی در مقیاس جهانی است. این مدل در سال ۱۹۷۶ توسط برگونیه و استوارت^۲، طراحی و برای نخستین بار در مجله «Personnel Review» چاپ شد. در این مدل ۱۱ خصیصه به ۳ زیرگروه تقسیم‌بندی شده است که در شکل ۱ در سه سطح مختلف مشخص است (جعفری و سلطان‌آبادی، ۱۳۹۱).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Lankester
2. Brgoniyeh and Stewart

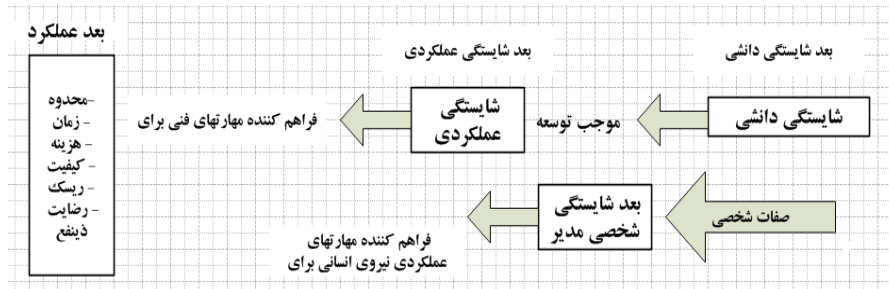


شکل ۱: مدل شایستگی‌های مدیریتی لنکستر

مدل شایستگی کراوفورد^۱: بر اساس نظر کراوفورد (۲۰۰۵)، ابعاد شایستگی به ۳ بُعد زیر تقسیم می‌شوند:

۱. شایستگی دانشی: تمام چیزهایی است که تک‌تک مدیران، از طریق دانش و درک مدیریتی خود، برای کار یا فعالیت مرتبط با وظایف خود فراهم می‌آوردند؛ به‌طور کلی مجموعه‌ای از آگاهی و علم مدیران در خصوص کار آن‌ها است؛
 ۲. شایستگی عملکرد: آنچه تک‌تک مدیران قادر هستند در توانایی‌های خود برای مدیریت موفقیت‌آمیز کار یا تکمیل فعالیت‌های مربوط به کار از خود نشان دهند (توانایی به‌کارگیری دانش و مهارت‌ها)؛
 ۳. شایستگی شخصی: دسته‌ای از ویژگی‌های اصلی شخصیتی است که قابلیت شخص را در انجام کار یا فعالیتی خاص برجسته می‌سازد (کراوفورد، ۲۰۰۵).
- به‌طور کلی اگر مدیران ترکیبی مناسب شایستگی‌های بالا را در اختیار داشته باشند، فردی شایسته تلقی می‌شوند. شکل ۲، نحوه ارتباط و تعامل ابعاد سه‌گانه شایستگی را نشان می‌دهد.

1. Crawford



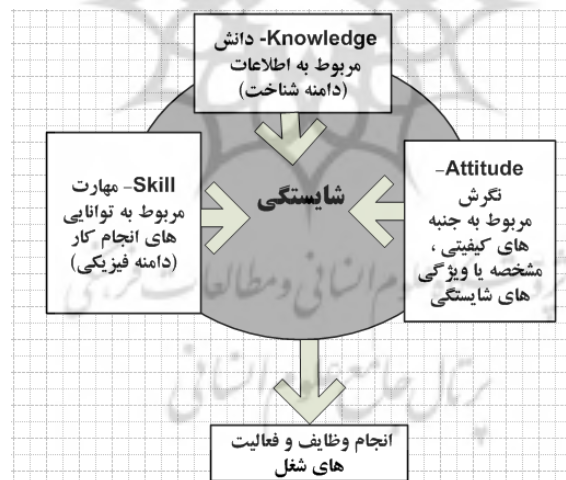
شکل ۲: مدل کرافورد و نحوه ارتباط بین ابعاد سه‌گانه شایستگی‌ها (کرافورد، ۲۰۰۵)

مدل شایستگی یونیدو^۱: طبق تعریف یونیدو، شایستگی مجموعه‌ای از مهارت، دانش مرتبط و نگرش‌ها است که به فرد امکان می‌دهند تا وظایف یا فعالیت‌های مربوط به شغل یا کاری خاص را به‌طوری موفقیت‌آمیز انجام دهد. بر اساس این تعریف، انواع شایستگی عبارت‌اند از:

شایستگی‌های عمومی: شایستگی‌های که صرف‌نظر از کارکرد یا سطح، برای تمامی کارکنان ضروری و حیاتی است.

شایستگی‌های مدیریتی: شایستگی‌های که برای کارکنان دارای مسئولیت‌های سرپرستی و مدیریتی در هر حوزه کارکردی، لازم هستند.

شایستگی‌های اختصاصی: شایستگی‌هایی خاص که برای انجام هر شغلی در سازمان، در فضای کاری معین فنی یا عملکردی، ضروری هستند (جعفری و سلطان‌آبادی، ۱۳۹۱).

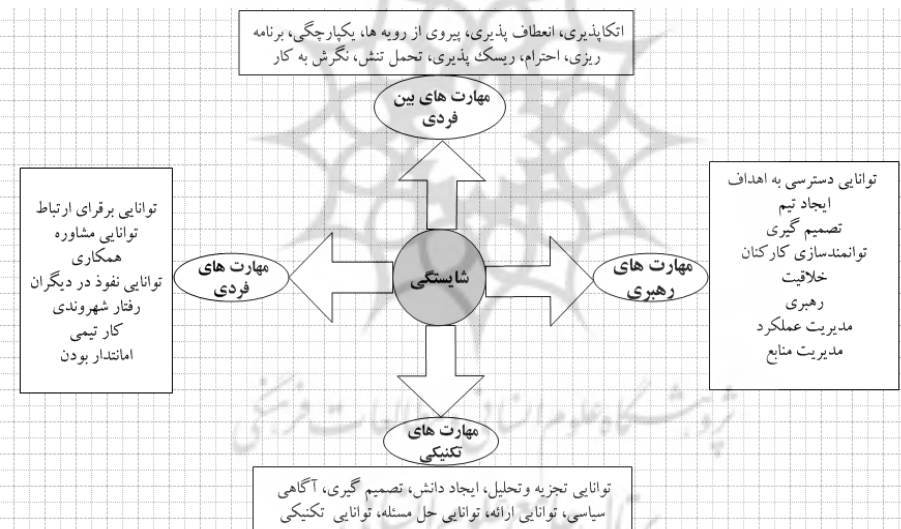


شکل ۳: مدل شایستگی یونیدو (جعفری و سلطان‌آبادی، ۱۳۹۱).

مدل شایستگی مدیران دولتی ایران. اسدی فرد و همکاران (۱۳۹۰)، بر اساس صحیفه امام خمینی (ره) شایستگی‌های مدیران دولتی را شناسایی کردند که این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری، شایستگی‌های شخصی، پاسخگویی، اسلامی بودن، مردمی بودن و عدم توجه به منافع شخصی.

مدل شایستگی اسچرودر. اسچرودر^۱ (۱۹۸۹)، شایستگی‌های مدیران را در سطوح شایستگی‌های سطح اول، شایستگی‌های دانشی و شایستگی‌های عملکرد بالا معرفی می‌کند. شایستگی‌های سطح اول شامل ویژگی‌های فردی، شایستگی‌های دانشی شامل مهارت‌های پایه موردنیاز برای انجام کارهای مدیریتی و شایستگی‌های عملکرد بالا شامل شایستگی‌های شناختی (جست‌وجوی اطلاعات، تشکیل مفهوم، انعطاف‌پذیری مفهومی)، دانشی (جست‌وجوی بین فردی، تبادلات، جهت‌یابی توسعه‌ای)، رهبری (اعتمادبه‌نفس، سخنرانی، تأثیرگذاری) و دستیابی (جهت‌یابی فعال و جهت‌یابی دستیابی) است.

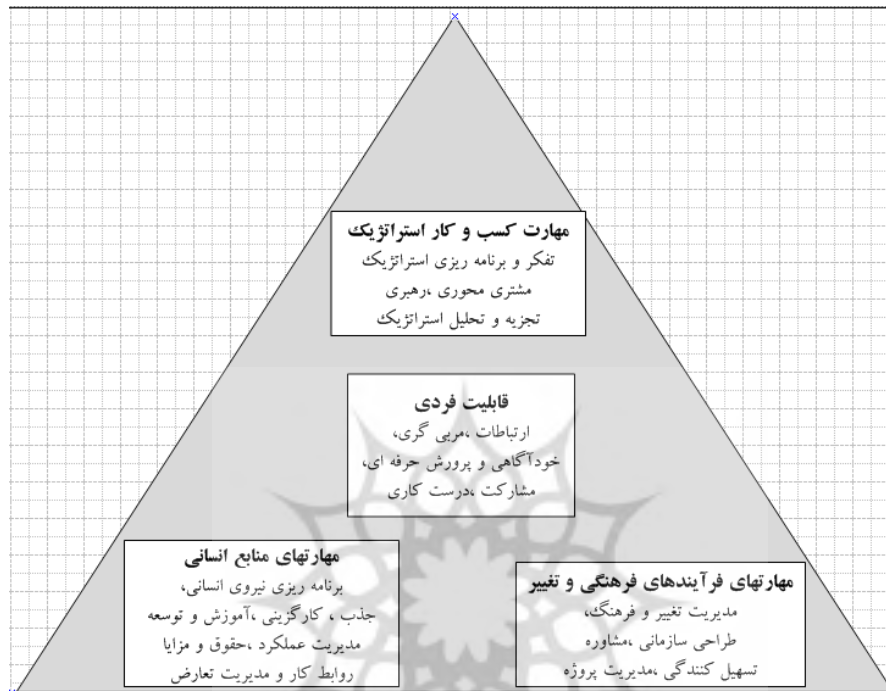
مدل شایستگی هوگان و هوگان.^۲ مدل شایستگی هوگان شامل ۴ بُعد است که در شکل زیر ارائه شده است.



شکل شماره ۵- مدل شایستگی هوگان. (Hogan & Hogan, 2007)

1. Schroder
2. Hogan

مدل کارت اونز و همکاران: کارت اونز و همکاران (۲۰۰۳)، مدلی برای شایستگی ارائه دادند که به مدل «مثلث شایستگی‌ها» معروف است. در این مدل شایستگی‌ها تحت چهار عنوان اصلی به نام‌های «شایستگی‌های کسب‌وکار و راهبردی»، «قابلیت فردی»، «مهارت‌های منابع انسانی» و «مهارت‌های فرآیندهای تغییر و فرهنگ» در درون یک مثلث ارائه شده است. شکل ۶، این مدل را نشان می‌دهد.



شکل ۶. مدل شایستگی کارت اونز و همکاران (جعفری و سلطان‌آبادی، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش: چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی شایستگی محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی» به این نتیجه رسیدند که خویشتن‌شناسی، هوشیاری، کارآفرینی فرهنگی، ارتباطات و مدیریت اجرایی از جمله شایستگی‌های محور مدیران فرهنگی اجتماعی دانشگاه‌ها به‌شمار می‌آیند. اسدی فرد و همکاران (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (بر اساس صحیفه امام (ره))» رویکرد راهبرد نظریه داده بنیاد به این نتیجه رسیدند که اسلامی بودن، مردمی بودن، خدمتگزاری، عدم توجه به منافع شخصی، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی و شایستگی‌های شخصی از شایستگی‌های مدیران به‌شمار می‌آیند.

زاهدی و شیخ (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی» به این نتیجه رسیدند که چهار بُعد دانش و آگاهی‌ها، ویژگی‌های فردی، مهارت‌ها و ارزش‌های مدیران دولتی با تأیید بسیار بالای خبرگان مواجه شدند و همچنین شاخص‌های ارائه شده باید دارای ویژگی تأثیرگذاری در ارتقای سطح عملکرد باشند. از نظر تأثیرگذاری بر سطح عملکرد، تمامی شاخص‌ها مورد تأیید خبرگان قرار گرفت و در قالب ۴ بُعد مرتب شدند. بنیادی نایینی و حبیب‌نژاد (۱۳۸۵)، ویژگی‌هایی مانند ملی‌بودن، مشارکتی‌بودن و مستقل‌بودن را از مشخصه‌های اصلی نمایندگان می‌دانند. درگاهی و همکاران (۱۳۸۹)، به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های منابع انسانی عبارت‌اند از: پایبندی به اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات، تفکر راهبردی، مسئولیت‌پذیری، رهبری، خلاقیت در تطبیق، پیگیری و نتیجه‌گرایی، مدیریت گروهی، توانمندسازی، حل مسئله، روحیه خدمت، شبکه‌سازی، تفکر تحلیلی - سیستمی، جلب اعتماد، ارتباطات شفاهی، انعطاف‌پذیری، آراستگی و فهم مالی. احمدی و همکاران (۱۳۹۳) به طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از روش تحلیل مضمون و ISM پرداختند. نتایج نشان داد که خدامحوری، عدالت، معرفت، قوت، درایت و سلامت از شایستگی‌های منابع انسانی به‌شمار می‌آیند. عسگری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴» به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های شناسایی‌شده در این الگو، در سه بُعد فردی (نگرشی و رفتاری)، شغلی (دانشی و مهارتی) و ارزشی (اسلامی و سازمانی) دسته‌بندی شده‌اند. در این میان، شایستگی‌های ارزشی، شغلی و فردی با داشتن ضریب تأثیر ۰/۹۲، ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به ترتیب دارای بیشترین اثر تبیین‌کنندگی در این الگو بودند. پاک‌نیا (۱۳۸۰)، مهم‌ترین ویژگی‌های نماینده مجلس را تعهد به ارزش‌های اسلامی، شجاعت و شهامت، صداقت در گفتار و رفتار، توجه به محرومان، استقلال‌خواهی و امانت‌داری می‌داند.

لی^۱ (۲۰۱۰)، در بررسی شایستگی‌های موردنیاز برای عملکرد بالا، به این نتیجه رسید، برای اینکه افراد دارای عملکرد بالایی باشند نیاز دارند که شایستگی‌هایی مانند موفقیت‌مداری، تأثیرگذاری و نفوذ، تفکر به‌صورت مفهومی، تفکر تحلیلی، قوه ابتکار، اعتمادبه‌نفس، درک میان‌فردی، جست‌وجوی اطلاعات، کار گروهی و مشارکت و تخصص را داشته باشند. کوکران^۲ (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان «توسعه مدل شایستگی‌های برای قرن ۲۱» برخی از شایستگی‌های موردنیاز مدیران را شناسایی کرد که عبارت‌اند از: ارتباطات اثربخش، یادگیری مستمر، مدیریت اثربخش منابع، انعطاف‌پذیری، ادراک میان‌فردی، حرفه‌ای‌گرایی، کار گروهی و رهبری و درک سازمان. مدل شایستگی‌های رهبران منابع انسانی در هنگ‌کنگ، عواملی مانند

1. Lee

2. Cochran

عامل تغییربودن، مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، مدیریت بحران، آگاهی و دانش سازمانی را دربردارد (Selmer, 2004).

گریگوری^۱ (۲۰۰۸)، به بررسی شایستگی‌های مدیران روابط عمومی در انگلستان پرداخت و به این نتیجه رسید که شایستگی‌های مدیران عبارت‌اند از: داشتن درک زیاد، مشورت و مشارکت، مدیریت‌کردن تحت‌فشار، حفظ یک چشم‌انداز مشترک، درک دیگران، تدوین راهبردها و مفاهیم، ایجاد نوآوری و مسئولیت‌پذیری. فانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، در پژوهشی باعنوان «توسعه شایستگی‌های مدیران میانی تایوان» به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های کلیدی مدیران عبارت‌اند از: شایستگی‌های شخصیت، برنامه‌ریزی، مدیریت، توانایی حرفه‌ای و توانایی میان‌فردی.

در پژوهشی که به‌منظور بررسی اهمیت شایستگی مدیران عالی و میانی در سرتاسر مرزهای اروپا و در محیط‌های مختلف و اندازه‌های مختلف سازمانی صورت گرفت، یازده کشور اروپایی در پنج منطقه بررسی شدند. نتایج در همه کشورها (به‌جز اسلونی و چک) نشان‌دهنده توصیفی جدید از مدیران بود. شایستگی‌های سنتی سخت‌مانند قاطعیت، نفوذ و استقلال رأی، همانند گذشته، وزن زیادی ندارند؛ درحالی‌که شایستگی‌های نرم همانند انگیزش، رهبری و مشتری‌گرایی در زمره شایستگی‌هایی با ارزش زیاد قرار می‌گیرند؛ همچنین به‌رغم تفاوت‌های اندکی که هست، نتایج نشان می‌دهد که صلاحیت‌های مرتبط با عملکرد عالی مدیریتی (بدون درنظرگرفتن مناطق)، شعبه‌ها و اندازه سازمان به میزان زیادی شباهت دارد (Iversen, 2000). هانگ هو و یانگ هو^۳ (۲۰۰۹)، شایستگی‌های موردنیاز مدیران را بیان کرده‌اند. به اعتقاد آن‌ها، شایستگی‌های موردنیاز مدیران، نفوذ و تأثیرگذاری، مسئولیت اجتماعی، توانایی پژوهش و بررسی، میل به موفقیت، توانایی تصمیم‌گیری، مهارت بین‌فردی، ابتکار، اعتمادبه‌نفس و توانایی مدیریت منابع انسانی هستند. بورگالت و همکاران^۴ (۲۰۰۶)، نیز چهارده شایستگی را برای مدیران شناسایی کردند که عبارت‌اند از: شعور سیاسی، مهارت‌های راهبردی، آینده‌نگری و نوآوری، مدیریت پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مستمر، رهبری، هوش هیجانی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش، به‌کارگیری ارزش‌های اخلاقی، برقراری ارتباطات و مذاکره، مهارت‌های فنی، پذیرش حاکمیت جدید و مدیریت عملکرد.

1. Gregory
2. Fang et al.
3. Hang - hua & Yang ° hua
3. Bourgault et al.

۳. روش پژوهش

با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، ترکیبی از مصاحبه و پرسشنامه برای شناسایی شایستگی‌های نمایندگان مجلس استفاده شده است، این پژوهش در زمره پژوهش‌های قیاسی - استقرایی قرار می‌گیرد. در پژوه حاضر به‌طور توأمان از دو رویکرد پژوهش کیفی و کمی با توجه به نوع داده‌ها و شرایط استفاده می‌شود. ابتدا با استفاده از داده‌های کیفی به‌دست‌آمده از مطالعات اکتشافی شامل بررسی متون و انجام مصاحبه‌های اکتشافی، مؤلفه‌های شایستگی نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» مشخص می‌شود؛ سپس این مؤلفه‌ها از طریق پژوهش زمینه‌یابی ارزیابی می‌شود. پس‌از آن با استخراج نتایج پیمایش به‌صورت داده‌های کمی به سؤال‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود. با توجه به مطالب بالا پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش را نمایندگان دوره‌های مختلف «مجلس شورای اسلامی» که دارای سابقه نمایندگی سه دوره و بیشتر بوده و استادان مدیریت و علوم سیاسی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران که دارای رتبه استادی هستند، تشکیل می‌دهد. نمونه‌گیری به روش گلوله‌برفی صورت گرفت و حجم نمونه ۳۰ نفر بود.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه ارائه شده است.

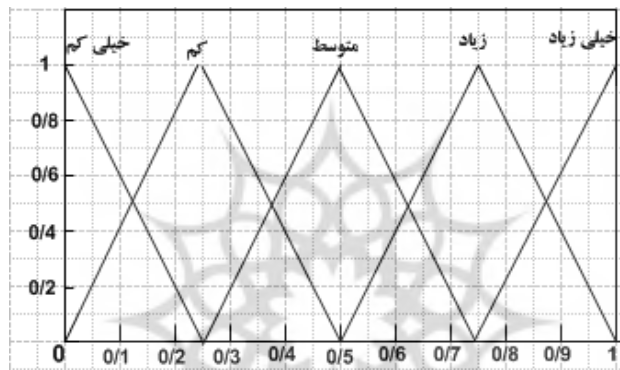
جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	تحصیلات	فراوانی
مرد	۲۱	کارشناسی ارشد	۱۱
زن	۹	دکتر	۱۹
استادان رشته مدیریت	۹	نمایندگان	۱۳
استادان رشته علوم سیاسی	۸		

تعریف متغیرهای زبانی. در این پژوهش موضوع‌هایی که باید در چارچوب مصاحبه قرار گیرند از مبانی نظری پژوهش و دانش و تجربه استادان راهنما استخراج شد. یکی از موضوع‌های بسیار مهم در انجام موفق مصاحبه کیفی، انعطاف‌پذیری است. این احتمال وجود دارد که در آغاز همه مصاحبه‌ها یک پرسش باز مطرح شود؛ ولی باید سؤال‌های بعدی طوری مطرح شود که هدف پژوهش را پوشش دهد؛ بنابراین با توجه به نوع افراد جامعه آماری و برای بهره‌گیری هر چه بیشتر از دانش و یافته‌های مصاحبه، سؤال‌های اولیه به‌صورت باز مطرح شد و با توجه به فضای مصاحبه، سعی شد سؤال‌ها در جهت دستیابی به هدف پژوهش تغییر داده شود (برخی از

سؤال‌های مصاحبه: برای تحقق وعده‌های انتخاباتی، نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» باید چه ویژگی‌های داشته باشد؟ یک نماینده شایسته باید چه ویژگی‌های داشته باشد؟ برای اینکه «مجلس شورای اسلامی» بتواند در راستای رسالت خود حرکت کند نمایندگان باید چه ویژگی‌های داشته باشند؟

بعد از مصاحبه با اعضای نمونه و شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های نمایندگان، مؤلفه‌ها در قالب پرسشنامه با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها طراحی شد. خبرگان از طریق متغیرهای کلامی خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد موافقت خود را ابراز می‌کنند. از آنجاکه خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است؛ بنابراین با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. این متغیرها با توجه به شکل و جدول ۲، به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



شکل ۷.

جدول ۲. اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد فازی قطعی شده
خیلی زیاد	(۰/۷۵، ۱، ۱)	۰/۷۵
زیاد	(۰/۵، ۰/۷۵، ۱)	۰/۵۶۲۵
متوسط	(۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۷۵)	۰/۳۱۲۵
کم	(۰، ۰/۲۵، ۰/۵)	۰/۰۶۲۵
خیلی کم	(۰، ۰، ۰/۲۵)	۰/۰۶۲۵

اعداد فازی قطعی شده در جدول ۲، با استفاده از رابطه مینکووسکی به شکل زیر محاسبه شده‌اند.

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

نظرسنجی مرحله اول: در این مرحله مؤلفه‌های شناسایی‌شده در مرحله مصاحبه در قالب پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار گرفت و با توجه به گزینه پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف‌شده نتایج بررسی پاسخ‌های قیدی شده در پرسشنامه برای به‌دست‌آوردن میانگین فازی مؤلفه‌ها بررسی و تحلی شد. برای محاسبه میانگین فازی، روابط زیر به کار رفت.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

در این رابطه A_i نشان‌دهنده دیدگاه خبره i ام و A_{ave} نمایانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. بعد از محاسبه میانگین فازی مثلی برای مؤلفه‌ها از فرمول مینکووسکی، اعداد فازی قطعی شده برای هر مؤلفه محاسبه شد.



جدول ۳. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

متغیرها	میانگین فازی شده	میانگین فازی مثلثی (α, m, β)	متغیرها	میانگین فازی شده	میانگین فازی مثلثی (α, m, β)
نوآوری و تغییر	-۰/۵۶۶	(-۰/۵۳۳, -۰/۷۸۳, -۰/۹۱۶)	داشتن فکر باز شجاعت	-۰/۶۹۳	(-۰/۶۷۵, -۰/۹۲۵, ۱)
عمل محور بودن	-۰/۶۵۸	(-۰/۶۳۳, -۰/۸۸۳, -۰/۹۸۳)	سه‌صدر	-۰/۷۱۲	(-۰/۷۰۸, -۰/۹۵۸, -۰/۹۹۱)
تقوای شخصی	-۰/۶۳۹	(-۰/۶۱۶, -۰/۸۶۶, -۰/۹۵۸)	انتقادپذیر بودن	-۰/۷۱۲	(-۰/۷۰۸, -۰/۹۵۸, -۰/۹۹۱)
توانایی ایجاد اعتماد در زیردستان	-۰/۶۳۹	(-۰/۶۳۳, -۰/۸۸۳, -۰/۹۹۱)	هدف‌گزار	-۰/۶۳۹	(-۰/۶۱۶, -۰/۸۶۶, -۰/۹۵۸)
مهارت نوشتاری	-۰/۵۹۵	(-۰/۵۵۸, -۰/۸۰۸, -۰/۹۵۸)	مردم‌دوستی	-۰/۷۳۷	(-۰/۷۳۳, -۰/۹۸۳, ۱)
اعتمادبه‌نفس	-۰/۷۳۷	(-۰/۷۳۳, -۰/۹۸۳, ۱)	آگاهی سیاسی	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)
استقلال	-۰/۷۱۲	(-۰/۷۰۸, -۰/۹۵۸, ۱)	مسئولیت‌پذیری	-۰/۷۱۲	(-۰/۷۰۸, -۰/۹۵۸, -۰/۹۸۳)
کار گروهی	-۰/۶۳۳	(-۰/۶۲۵, -۰/۸۷۵, -۰/۹۹۱)	تواضع	-۰/۶۳۳	(-۰/۶۱۶, -۰/۸۶۶, -۰/۹۵۸)
روابط مدیریتی	-۰/۶۳۵	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۹۱)	قناعت و ساده زبستی	-۰/۶۸۱	(-۰/۶۵۸, -۰/۹۰۸, ۱)
صداقت	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)	عدم تأثیرپذیری از مقام	-۰/۷۳۲	(-۰/۷۱۶, -۰/۹۶۶, -۰/۹۹۱)
ارتباط با مردم	-۰/۷	(-۰/۶۸۳, -۰/۹۳۳, ۱)	دارا بودن مهارت‌های اجساعی	-۰/۶۳۱	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۷۵)
مهارت گفتاری	-۰/۷۳۳	(-۰/۷۳۱, -۰/۹۹۱, ۱)	تحمل و بردباری	-۰/۵۵۵	(-۰/۵۵۵, -۰/۸۰۸, -۰/۹۴۱)
ظلم‌ستیزی	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)	تخصص	-۰/۶۳۵	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۶۶)
انقلابی بودن (مکتبی بودن)	-۰/۷۳۳	(-۰/۷۳۱, -۰/۹۹۱, ۱)	تصمیم‌گیرنده و ریسک‌پذیر	-۰/۶۴۳	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, ۱)
شناسایی مشکلات	-۰/۶۳۳	(-۰/۶۳۳, -۰/۸۸۳, -۰/۹۸۳)	اصالت خاوندگی	-۰/۵۴۳	(-۰/۵۰۸, -۰/۷۵۸, -۰/۹۲۵)
نظم و انضباط	-۰/۶۳۷	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۷۵)	توانایی تحلیل مسائل داخلی و خارجی	-۰/۶۳۷	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۷۵)
آگاهی از حقوق مردم	-۰/۷۳۳	(-۰/۷۳۱, -۰/۹۹۱, ۱)	تهدید دینی	-۰/۶۳۹	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۶۶)
توانایی مقابله‌سازی	-۰/۷۱۰	(-۰/۷۰۸, -۰/۹۵۸, -۰/۹۹۱)	هوش جهانی	-۰/۵۴۹	(-۰/۵۴۹, -۰/۷۹۹, -۰/۹۹۱)
قناعت	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)	مهارت مذاکره	-۰/۶۷۵	(-۰/۶۷۵, -۰/۹۰۸, ۱)
اخلاص	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)	مهارت لابی‌گری و ائتلاف	-۰/۷۳۱	(-۰/۷۳۱, -۰/۹۷۵, ۱)
کارآمدی	-۰/۷۳۷	(-۰/۷۳۳, -۰/۹۸۳, ۱)	داشتن تفکر راهبردی	-۰/۶۱۳	(-۰/۵۸۳, -۰/۸۳۳, -۰/۹۵۸)
وظیفه‌شناسی	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)	اجتماعی‌بودن	-۰/۶۸۱	(-۰/۶۵۸, -۰/۹۰۸, ۱)
آزاده بروقیت‌های مشکل	-۰/۵۹۳	(-۰/۵۵۸, -۰/۸۰۸, -۰/۹۵۸)	تفکر سیستمی (کلان‌نگری در مسائل کشور)	-۰/۶۴۳	(-۰/۶۱۶, -۰/۸۶۶, -۰/۹۷۵)
داشتن چشم‌انداز توسعه‌ای	-۰/۶۵۲	(-۰/۶۲۵, -۰/۸۷۵, -۰/۹۸۳)	تسلط بر مباحث اقتصادی، سیاسی و فرهنگی	-۰/۶۵۸	(-۰/۶۳۱, -۰/۸۹۱, -۰/۹۵۸)
داشتن مهارت‌های ارتباطی	-۰/۶۵۶	(-۰/۶۳۳, -۰/۸۸۳, -۰/۹۷۵)	پرهیز از تصمیم‌های محلی و منطقه‌ای	-۰/۶۳۵	(-۰/۶۰۸, -۰/۸۵۸, -۰/۹۶۶)
مسئولیت در برابر اختیارات نمایندگی	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)			
ائتلاف و گروه‌سازی	-۰/۶۵۲	(-۰/۶۲۵, -۰/۸۷۵, -۰/۹۸۳)			
قدرت چابک‌تری	-۰/۷۵	(-۰/۷۵, ۱, ۱)			
مدیریت زمان و اولویت‌گذاری	-۰/۵۵	(-۰/۵۰۸, -۰/۷۵۸, -۰/۹۲۵)			

نظرسنجی مرحله دوم:

جدول ۴. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

متغیرها	میانگین فازای منتهی (e.m. f)	میانگین فازای منتهی (e.m. f)	متغیرها	میانگین فازای منتهی (e.m. f)	میانگین فازای منتهی (e.m. f)
نوآوری و تغییر	-/۰۶۳۳، -/۰۸۸۲، -/۰۹۸۳	-/۰۵۸	داشتن فکر باز و خلاقیت	(-/۰۷۳۳، -/۰۸۸۲، -/۰۹۸۳، ۱)	-/۰۷۳۳
عمل محور بودن	(-/۰۷۲۵، -/۰۹۷۵، ۱)	-/۰۷۳۱	سه‌مصلح	(-/۰۶۸۳، -/۰۹۳۳، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۹۷
تقوای شخصی	(-/۰۷۴۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۴۳	انتقادپذیر بودن	(-/۰۷۳۳، -/۰۸۸۳، ۱)	-/۰۷۳۷
توانایی ایجاد اعتماد در زیردستان	(-/۰۶۷۵، -/۰۹۲۵، ۱)	-/۰۶۹۳	هدف‌گزار	(-/۰۶۸۳، -/۰۹۳۳، -/۰۹۸۳)	-/۰۶۹۵
مهارت نوشتاری	(-/۰۶۷۵، -/۰۸۷۵، -/۰۹۶۶)	-/۰۶۹۷	مردم‌دوستی	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵
اعتمادپذیری	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵	آگاهی سیاسی	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵
استقلال	(-/۰۷۳۳، -/۰۹۸۳، ۱)	-/۰۷۳۷	مسئولیت‌پذیری	(-/۰۷۳۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۳۳
کار گروهی	(-/۰۶۸۳، -/۰۹۳۳، ۱)	-/۰۷	تواضع	(-/۰۶۷۵، -/۰۹۲۵، ۱)	-/۰۶۹۳
روابط مدیریتی	(-/۰۶۵۸، -/۰۹۰۸۱)	-/۰۶۸۱	قناعت و ساده‌زیستی	(-/۰۷۰۸، -/۰۹۵۸۱)	-/۰۷۱۸
صداقت	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵	عدم تأثیرپذیری از مقام	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵
ارتباط با مردم	(-/۰۷۲۵، -/۰۹۷۵، ۱)	-/۰۷۳۱	داشتن مهارت‌های اجتماعی	(-/۰۶۶۶، -/۰۹۱۶، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۸۵
مهارت گفتاری	(-/۰۷۴۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۴۳	تحمل و بردباری	(-/۰۶۳۳، -/۰۸۸۳، -/۰۹۸۳)	-/۰۶۵۸
ظلم‌ستیزی	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵	تخصص	(-/۰۶۸۳، -/۰۹۳۳، -/۰۹۸۳)	-/۰۶۹۵
انقلابی بودن (مکتبی بودن)	(-/۰۷۴۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۴۳	تصمیم‌گیرنده و ریسک‌پذیر	(-/۰۶۷۵، -/۰۹۲۵، ۱)	-/۰۶۹۳
مسئولیت‌مشارکت	(-/۰۶۹۱، -/۰۹۴۱، ۱)	-/۰۷۰۶	اصالت‌خواهی	(-/۰۶۰۸، -/۰۸۵۸، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۴۱
نظم و انضباط	(-/۰۶۶۶، -/۰۹۱۶، ۱)	-/۰۶۸۷	توانایی تحلیل مسائل داخلی و خارجی	(-/۰۶۶۶، -/۰۹۱۶، ۱)	-/۰۶۸۷
آگاهی از حقوق مردم	(-/۰۷۴۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۴۳	تهدید‌دینی	(-/۰۶۷۵، -/۰۹۲۵، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۹۱
توانایی مقابله‌سازی	(-/۰۷۲۵، -/۰۹۷۵، ۱)	-/۰۷۳۱	هوش هیجانی	(-/۰۵۸۳، -/۰۸۳۳، -/۰۹۳۳)	-/۰۶۱۰
قاطعیت	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵	مهارت مذاکره	(-/۰۷۱۶، -/۰۹۶۶، ۱)	-/۰۷۲۵
اخلاص	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵	مهارت لابی‌گری و ائتلاف	(-/۰۷۳۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۳۳
کارآمدی	(-/۰۷۴۱، -/۰۹۹۱، ۱)	-/۰۷۴۳	داشتن تفکر راهبردی	(-/۰۶۵۰، -/۰۹۰، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۷۳
وظیفه‌شناسی	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵	اجتماعی بودن	(-/۰۷۰، -/۰۹۵، ۱)	-/۰۷۱۲
اداره موفقیت‌های مشکل	(-/۰۶۵۰، -/۰۹۰، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۷۳	تفکر سیستمی (کلان‌نگری در مسائل کشور)	(-/۰۶۸۳، -/۰۹۳۳، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۹۷
داشتن چشم‌انداز توسعه‌ای	(-/۰۶۷۵، -/۰۹۲۵، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۹۱	تسلط بر مباحث اقتصادی، سیاسی و فرهنگی	(-/۰۷۲۵، -/۰۹۷۵، ۱)	-/۰۷۳۱
داشتن مهارت‌های ارتباطی	(-/۰۷۱۶، -/۰۹۶۶، ۱)	-/۰۷۲۵	پرهیز از تعصب‌های محلی و منطقه‌ای	(-/۰۷۰، -/۰۹۵، -/۰۹۸۳)	-/۰۷۰۸
مسئولیت‌پذیری در برابر اختیارات نمایندگی	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵			
ائتلاف و گروه‌سازی	(-/۰۶۷۵، -/۰۹۲۵، -/۰۹۹۱)	-/۰۶۹۱			
قدرت چانه‌زنی	(-/۰۷۵۱، ۱)	-/۰۷۵			
مدیریت زمان و اولویت‌گذاری	(-/۰۵۸۳، -/۰۸۳۳، -/۰۹۵۸)	-/۰۶۱۴			

با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که اختلاف بین میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله کمتر از (۰/۱) باشد، در این صورت فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود. با توجه به اینکه اختلاف میانگین فازی زدایی شده نظر خبرگان در دو مرحله کمتر از ۰/۱ بود، خبرگان در مورد مؤلفه‌های شایستگی نمایندگان به اجماع رسیدند و نظرسنجی در این مرحله متوقف شد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به اینکه «مجلس شورای اسلامی» تنها مرکزی است که تمام قوا باید از آن تبعیت کنند. همان‌طور که امام خمینی (ره) در خصوص اهمیت مجلس فرمودند: «مجلس قوه مجتمع یک ملت است. مجلس از همه مقاماتی که در یک کشوری هست، بالاتر است»؛ همچنین امام خمینی (ره) در خصوص معیارهای انتخاب نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» می‌فرماید: «نگذارید اشخاصی در مجلس وارد بشود که خیر امت را نمی‌خواهد؛ بلکه خیر اشخاصی را می‌خواهد که ظالم هستند؛ نگذارید در مجلس شورای اشخاصی بروند که آن‌ها با قدرت‌های بزرگ پیوستگی دارند. باید ملت اشخاص صالح را، اشخاص متقی را، اشخاصی که می‌خواهند برای ایران و به نفع ایران کار کنند، تعیین کنند». نامزدهای انتخاباتی «مجلس شورای اسلامی» علاوه بر داشتن شرایط عمومی که در قانون اساسی ذکر شده است باید دارای شرایط دیگری نیز باشند تا بهتر بتوانند به مردم خدمت کنند و در مصوبات مجلس قدرت و توان اظهار نظر و نقد و بررسی لازم را داشته باشند و در مشکلات کلیدی جامعه بتوانند تصمیم‌های لازم را بگیرند و همیشه مصالح نظام را مقدم بر هر چیزی بدانند. با توجه به اهمیت مجلس و ضرورت انتخاب افراد شایسته، هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌هایی برای شایستگی‌های وکلای مردم در «مجلس شورای اسلامی» با استفاده از روش دلفی فازی بود. با توجه به نظرسنجی از خبرگان، ۵۴ ویژگی به‌عنوان ویژگی‌های شایستگی نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» شناسایی شد. از میان مؤلفه‌های شناسایی شده برخی از مؤلفه‌ها مانند صداقت، ظلم‌ستیزی، قاطعیت، اخلاص، وظیفه‌شناسی، مسئولیت در برابر اختیارات نمایندگی، قدرت چانه‌زنی و آگاهی سیاسی مؤلفه‌هایی بودند که همه خبرگان اهمیت آن‌ها را برای شایسته‌بودن یک نماینده به کرات بیان کرده بودند. با توجه به اهمیت صداقت به‌عنوان یکی از معیارهای شایستگی، روح حاکم در مجموعه مجلس باید صداقت و درستی باشد و اگر کسی به صداقت ایمان داشته باشد، همچون شهید مدرس، نماینده‌ای شایسته برای کشور خواهد بود. امام علی (ع) در خطبه ۴۱ نهج‌البلاغه می‌فرماید: «رسیدن به مقصد بدون صداقت میسر نمی‌شود و من هیچ صفتی را نگه‌دارنده‌تر از صداقت نمی‌شناسم؛ چراکه اگر کسی آینده اعمالش را بداند درستی را به‌عنوان پیشه خود انتخاب می‌کند». با توجه به این حقیقت، یکی از ملاک‌های گزینش نمایندگان، میزان راستگویی آنان در

زندگی‌شان است. آیا افرادی که در گذشته ده‌ها وعده توخالی و غیرقابل‌عمل به مردم داده‌اند و بعداً آن‌ها را به بوته فراموشی سپرده‌اند، لیاقت نمایندگی دارند؟ آیا کسانی که با انواع دسیسه‌ها و شعارهای فریبنده و تبلیغات پرزرق‌وبرق اذهان مردم را مشوش کرده و برای رسیدن به مقاصد نفسانی خود، آرای مردم را به‌سوی خود جلب می‌کنند، شایستگی وکالت دارند؟ نماینده حقیقی مردم اگر وعده‌ای بدهد با تمام وجود برای تحقق آن تلاش می‌کند و حیثیت خود را در گرو آن وعده می‌بیند. وکلای بالیمان حتی اگر به ضرر آن‌ها باشد هیچ‌گاه حق را وارونه نشان نمی‌دهند، به‌سوی باطل گرایش پیدا نمی‌کنند و از راستی و صداقت دست برنمی‌دارند. یکی دیگر از معیارهای شایستگی نمایندگان این است که نماینده‌ای از جنس مردم و با روحیه‌ای ساده‌زیست باشد. یک نماینده در درجه‌ی اول قصد دارد در قانون یک کشور تأثیرگذار باشد؛ بنابراین با رفتن به مجلس، کرسی بهارستان او را جاه‌طلب و فراموشکار بار نیاورد. اگرچه مشاهده می‌شود که شعارهای نمایندگان بعد از رأی‌آوردن، جامه عمل پوشانده نشده و به فراموشی سپرده می‌شود. شناخت نیازهای اساسی در پیشبرد اهداف توسعه و پیشرفت فرمانطقه‌ای و داشتن دغدغه‌های مردمی یکی دیگر از شایستگی‌های نمایندگان است. شخصی اصلاح خواهد بود که نسبت به کمبودها و کاستی‌های منطقه خود اشراف کامل داشته باشد و نقاط قوت و ضعف آن را بشناسد که بعد از موفق‌شدن در صحنه‌ی انتخاباتی، برنامه‌ی منسجمی را در رفع کمبودها و کاستی‌های منطقه با گام‌های پیوسته‌ای به‌کار گیرد؛ درعین‌حال، حضور خود را در منطقه پررنگ کرده باشد که بتواند دغدغه‌های مردم و روستاهای منطقه خودش را بشناسد و مطلوبیت یک نماینده‌ی اصلاح‌دارا باشد. به‌عبارتی‌دیگر، نماینده‌ای که حضور خود را در منطقه خویش کم‌رنگ کرده است شناخت همه‌جانبه‌ای نسبت به ظرفیت‌های منطقه ندارد و با رفتن به مجلس پیشرفت و توسعه منطقه خود را دچار وقفه‌ای غیرقابل‌برگشت خواهد کرد. یکی دیگر از معیارهای شایستگی نمایندگان داشتن تخصص لازم است؛ به‌نحوی که در کمیسیون‌های مجلس مؤثر واقع شوند. نماینده‌ای اصلاح و شایسته خواهد بود که بر مبنای تخصص و تجربه مدیریت لازم خود بتواند در روند اتفاقات مجلسی‌ها و کمیسیون‌ها مؤثرترین نقش را ایفا کند. استقلال‌خواهی و بیگانگی‌ستیزی یکی از معیارهای شایسته‌بودن نمایندگان بود؛ زیرا از مهم‌ترین دغدغه‌های نماینده مجلس، باید حفظ استقلال و تمامیت ارضی کشور باشد. او باید در گفته‌ها، نوشته‌ها و اظهارنظرهای خود، استقلال کشور و تأمین مصالح و حقوق مردم را مدنظر داشته باشد و هیچ‌گاه اندیشه دوستی با دشمنان و پیوستگی با بیگانگان را در سر نپروراند؛ زیرا از منظر قرآن این یکی از صفات اهل نفاق و عوامل داخلی دشمنان اسلام است. خداوند متعال در «سوره نساء» با صراحت تمام دوستی و تمایل به بیگانگان را از خصلت‌های منافقان می‌داند و به اهل ایمان سفارش می‌کند که مبدا در تصمیم‌گیری‌های خود دشمنان اسلام و بیگانگان را بر مؤمنان ترجیح دهند و این ندای

آسمانی را به مسلمانان ابلاغ می‌کند که: «یا ایها الذین آمنوا لا تتخذوا الکافرین اولیاء من دون المؤمنین»، ای اهل ایمان! کافران را به‌جای مؤمنان دوست [و تکیه‌گاه] خود قرار ندهید. امام خمینی (ره) در مورد این ویژگی نمایندگان می‌فرماید: «نگذارید در مجلس شورا اشخاصی بروند که آن‌ها با قدرت‌های بزرگ پیوستگی دارند، باید ملت با اختیار و اراده خود، با امتیاز خود و انتخاب خود اشخاص صالح را، اشخاص متقی را، اشخاصی را که برای ایران کار می‌خواهند بکنند، به نفع ایران کار می‌کنند، آن‌ها را باید تعیین بکنید». آگاهی سیاسی یکی دیگر از معیارهای شایستگی نمایندگان است. نماینده‌ای که اشراف به مسائل سیاسی نداشته باشد نخست، مقام نمایندگی را غصب کرده و دوم اینکه همواره این احتمال وجود دارد که نتواند پیچیدگی‌های دنیا سیاست را درک کند. نماینده منتخب مردم در یک حوزه انتخابی، به‌عنوان نماینده افکار عمومی آن بخش از کشور است و باید در بحث قانون‌گذاری و نظارت بر دستگاه‌های اجرایی ایفای نقش کند. یک نماینده باید در زمینه‌های گوناگون از علم به‌روز و آگاهی‌های لازم برخوردار بوده و با قوانین موضوعی کشور آشنایی اجمالی داشته باشد. هر نامزد برای ورود به مجلس باید با قوانین مهم مصوب مجلس نیز حداقل به‌صورت کلی آشنا باشد و باید اطلاعات مناسبی درباره قوانین کشورهای دیگر، به‌خصوص کشورهای مسلمان داشته باشد. نامزد مجلس باید توانایی فهم و درک روح قوانین را نیز دارا باشد. نکته‌ای دیگر درباره ویژگی‌های نماینده مجلس، بحث تعهد و تدین در کنار تخصص است که دیدگاه مقام معظم رهبری بدین گونه است: «تخصص نیز امری لازم است و ما امروز متخصص کم نداریم؛ اما ملت هوشیار ایران باید دقت کند که در میان همین متخصصان، متدین‌ها را انتخاب کند؛ زیرا دین و تدین مانع وابستگی می‌شود و اگر دین‌داری نباشد وابستگی آسان می‌شود». یکی دیگر از ویژگی‌های نمایندگان شایسته داشتن قدرت چانه‌زنی است. برخی از استان‌های کشور علی‌رغم منابع سرشار خدادادی محرومیت‌های زیادی دارند که عمدتاً متوجه بی‌توجهی خاص قانون‌گذاران و یا دولت‌مردان و ناشی از قدرت چانه‌زنی پایین نمایندگان استان‌های است؛ درحالی‌که نمایندگان با داشتن قدرت چانه‌زنی بالا می‌توانند بودجه لازم برای طرح‌های موردنیاز منطقه و استان خود را محقق سازند. شایستگی‌های شناسایی‌شده در این پژوهش با شایستگی‌هایی که برای نمایندگان مجلس و مدیران دولتی در پژوهش‌های پاک‌نیا (۱۳۸۰)، عسگری و همکاران (۱۳۹۴)، بنیادی نایینی و حبیب‌نژاد (۱۳۸۵)، زاهدی و شیخ (۱۳۸۹) و اسدی فرد و همکاران (۱۳۸۷) شناسایی شده بود، همخوانی دارد.

در راستای نتایج این پژوهش به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود به آسیب‌شناسی قوانین مربوط به روش تعیین صلاحیت‌های نامزدهای «مجلس شورای اسلامی» بپردازند؛ ضمن اینکه طراحی مدل ارتقای دانش سیاسی نمایندگان «مجلس شورای اسلامی» می‌تواند مفید باشد.

منابع

۱. احمدی، سیدعلی اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی‌فر، محمدجواد؛ فاضلی کبریا، حامد (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM. *فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۷(۶۴).
۲. اسدی فرد، رویا، خائف الهی، احمدعلی، رضاییان، علی (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (بر اساس صحیفه امام (ره)) رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد. *نشریه مدیریت دولتی*، ۳(۸)، ۷۵-۹۲.
۳. پاک نیا، عبدالکریم (۱۳۸۰). ویژگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی. *نشریه مبلغان*. شماره ۴۸.
۴. پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). اداره سالم به روایت نهج‌البلاغه. *فصلنامه نهج‌البلاغه*، ۳۱، ص ۶۹ تا ۹۳.
۵. جزایری، رضوان السادات (۱۳۸۰). شایسته‌سالاری در سیره مدیریتی امام علی (ع). *پژوهشنامه انقلاب اسلامی*، ۶، ۲۳ - ۳۵.
۶. جوان جعفری، احمد؛ سلطان‌آبادی، محمدعلی (۱۳۹۱). *راهنمای کاربردی تدوین شایستگی‌های منابع انسانی*. تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقت صنعت ایران. چاپ اول.
۷. چیت‌ساز، احسان؛ ذالفقارزاده، محمدمهدی؛ غیائی ندوشن، سعید (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محور مدیران فرهنگی^۱ اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱(۲)، ۲۷-۴۸.
۸. حبیب‌نژاد، سید احمد (۱۳۸۵). *حقوق و وظایف نمایندگی مجلس*. تهران: کانون اندیشه جوان، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ سوم.
۹. دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ شیرزادی، مهدی (۱۳۹۱). چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی. *فصلنامه مجلس و راهبرد*، ۱۹(۷۰)، ۵-۳۵.
۱۰. درگاهی، حسین؛ علیپور فلاح پسند، محمدحسن؛ حیدری قره‌بلاغ، هادی (۱۳۸۹). ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی مطالعه موردی شایستگی مدیران فرهنگ‌سرای‌های سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. *نشریه راهبرد یاس*، ۲۳، ۹۲-۱۱۳.
۱۱. رضایی اقدم، یوسف (۱۳۸۹). اولویت‌بندی شایستگی‌های کلیدی موردنیاز مدیران شعب بانک کشاورزی استان تهران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده مدیریت و اقتصاد. دانشگاه تربیت مدرس.
۱۲. زاهدی، شمس السادات؛ شیخ، ابراهیم (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. *نشریه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱، ۹۵-۱۳۹.
۱۳. عسگری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ حسین، صفری، غلامی، مهرداد (۱۳۹۴). الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴. *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۴(۹)، ۲۳-۳۸.
۱۴. غفاریان، وفا (۱۳۷۹). *شایستگی مدیریتی*. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۵. قرائی پور، رضا (۱۳۸۲). ارزیابی شایستگی‌های مدیران شرکت ساپکو به روش بازخور ۳۶۰ درجه‌ای، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت*، تهران، دانشگاه امام صادق (ص).
۱۶. قوامی، سید حسین؛ اسماعیلی، ایوب (۱۳۹۱). مدل شایستگی متخصص روابط عمومی. *ماهنامه*

علمی، تخصصی انجمن روابط عمومی ایران. ۸۲، ۳۴-۴۹.

۱۷. گلکار، بهزاد؛ ناصحی‌فر، وحید (۱۳۸۱). مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری. نشریه توسعه مدیریت، ۳۹، ۶-۱۰.

18. Cochran, G. (2009). Developing a Competency Model for a 21th century Extension Organization, Ohio State University, a doctor of dissertation.

19. Crawford, L. (2005). Senior management perceptions of project management competence. *International Journal of Project Management*, 23(1), 7-16.

20. Draganidis, M. (2006). Competency Based Management; a review of Systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14(1), 51-64.

21. Fang, C.H., Chang, S.T., & Chen, G.L. (2010). Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach, *African Journal of Business Management*, 4(13), 2845-2855.

22. Gregory, A. (2008). Competencies of Senior Communication practitioner in the UK: an initial study, *Public Relation Review*, 34, 215-223.

23. Haunstein P. (2000). Competency modeling approaches and strategies. Permanent J [serial online]. Available from: www.csae.com/client/csae.pdf.

24. Hogan, J., Davies, S., & Hogan, R. (2007). *Generalizing personality-based validity evidence*. In S. M.

25. Hunt, J. B. & Wallace, J. (1997). A Competency-based Approach to Assessing Managerial Performance in the Australian Context. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 35(2), 52-66.

26. Iversen, O.I (2000). Managing people towards a Multicultural workforce: An Investigation into the Importance of Managerial Competencies across National Borders in Europe ° Differences and Similarities Presented at the 8th World Congress on Human Resource Management Paris May 2000.

27. Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (2003). *Managing Human Resources through Strategic Partnerships*, 8th ed., South-Western, Mason, OH.

28. Lee, Y. (2010). Exploring high- performers required competencies. *Expert Systems with Applications*, 37, 434-439.

29. Mitchell, L. & Boak, G. (2009). Developing competence frameworks in uk healthcare: lesson from practice. *Journal of European Industrial Training*, 33 (8/9), 701-717.

30. Sanghi, S. (2007). *The Handbook of Competency Mapping*. Copyright, SAGE publisher, 2007.

31. Schroder, H.M. (1989). *Managerial Competence: The Key to Excellence - A new strategy for management development in the information age*. Kendall/Hunt Publishing Company, Iowa.

32. Selmer, J. & Chiu. R. (2004). Required Human Resource Competencies in the Future: A Framework for Developing HR Executive in Hong Kong. *Journal of World Business*, 39, 324-336.