



Providing a model for aligning the young elites of public organizations with the general policies announced by the Supreme Leader in the field of the Islamic-Iranian model of progress

Mehdi Javanmard

PhD student in Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Borujerd Branch, Borujerd, Iran.

m.javanmard1360@gmail.com

0000-0001-6115-946x

Karamolah Danesh Fard

Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University of Tehran Science and Research Branch, Tehran, Iran.

daneshfard@srbiau.ac.ir

0000-0001-5732-8507

Hojjat Taheri Goodarzi

Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management, Islamic Azad University, Borujerd Branch, Borujerd, Iran (Corresponding author).

h_taheri47@yahoo.com

0000-0001-7638-8863

Yadollah Abbaszadeh Sahroun

Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Khoi Branch, Khoi, Iran.

marandya@yahoo.com

0000-0002-7835-9297

Abstract

The aim of this research is to provide a model for aligning the young elites of public organizations with the general policies announced by the Supreme Leader in the field of the Islamic-Iranian model of progress. The utilizes mixed - method (both qualitative- and quantitative) towards of practical purpose. In the qualitative part, the theme analysis method is used, and in the quantitative part, which aims to validate the model of the qualitative part, the fuzzy Delphi method is used. The statistical population in the qualitative section includes experts who are familiar with the alignment of young elites of public organizations with the criteria of the Islamic-Iranian model of progress, who have years of experience in the field of the research topic. The number of these people is 28. In the qualitative part, purposeful sampling was used and the sampling continued until theoretical saturation was reached (19 people). The statistical population of the quantitative part of the research for validation includes the same group of the qualitative part for identifying codes and conducting interviews (19 people). In the qualitative section, it was determined that there are 392 concepts, 99 primary themes and 12 organizing themes. After qualitative analysis, the conceptual model of the research was obtained by examine the model in public organizations, the results confirmed that the components and indicators of governance in this organization are approved. At the end, based on the obtained results, the necessary suggestions are presented.

Keywords: Islamic-Iranian model of progress, young elites, public organizations, General policies announced by the highest position of leadership.

JEL Classification: Z11, Z12, Z19

Use your device to scan
and read the article online



Citation: Javanmard, M.; Danesh Fard, K.; Taheri Goodarzi, H. & Abbaszadeh Sahroun, Y. (2023). Providing a model for aligning the young elites of public organizations with the general policies announced by the Supreme Leader in the field of the Islamic-Iranian model of progress. *Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies*, 11(3), 637-664. <https://doi.org/10.30507/JMSP.2023.363362.2490>

E-ISSN: 2345-2552 / Center for Strategic Research / Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies
Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



20.1001.1.23452544.1402.11.43.7.7

10.30507/JMSP.2023.363362.2490


□ **Corresponding Author:** Hojjat Taheri Goodarzi, **Address:** Borujerd Branch, Islamic Azad University, **Tel:** +98(916)2962046

ارائه مدلی برای همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با سیاست‌های کلی ابلاغی توسط مقام معظم رهبری در زمینه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت

مهدی جوانمرد

دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران.


m.javanmard1360@gmail.com

 0000-0001-6115-946x

گرم‌اله دانش‌فرد

استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.


daneshfard@srbiau.ac.ir

 0000-0001-5732-8507

حجت طاهری گودرزی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول).


h_taheri47@yahoo.com

 0000-0001-7638-8863

یداله عباس‌زاده سهرون

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی، خوی، ایران.

marandya@yahoo.com

 0000-0002-7835-9297

چکیده

هدف پژوهش حاضر الگوی همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با سیاست‌های کلی ابلاغی توسط مقام معظم رهبری است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر رویکرد پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) است. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی که هدف اعتبار مدل بخش کیفی است از روش دلفی فازی استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان آشنا با همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت که سال‌هاست در زمینه موضوع پژوهش دارای سابقه هستند، استفاده شده است. تعداد این افراد ۲۸ نفر است. در بخش کیفی، از نمونه‌گیری به روش هدفمند استفاده شده است و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت (۱۹ نفر). جامعه آماری بخش کمی پژوهش برای اعتبارسنجی شامل همان گروه بخش کیفی برای شناسایی کدها و انجام مصاحبه است (۱۹ نفر). در بخش کیفی مشخص شد که ۳۹۲ مفهوم، ۹۹ تم اولیه و ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده وجود دارد. در این راستا بهره‌گیری از نتایج پژوهش حاضر در جهت حکمرانی مطلوب در راستای همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با سیاست‌های کلی ابلاغی توسط مقام معظم رهبری می‌تواند اثربخش باشد و زمینه را برای حرکت در راستای منویات مقام معظم رهبری هموار سازد.

کلیدواژه‌ها: الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، نخبگان جوان، سازمان‌های عمومی، سیاست‌های کلی

ابلاغی توسط مقام معظم رهبری.

طبقه‌بندی JEL: Z11, Z12, Z19

 20.1001.1.23452544.1402.11.43.7.7

 10.30507/IMSP.2023.363362.2490

* نویسنده مسئول: حجت طاهری گودرزی، نشانی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، تلفن: +۹۸(۹۱۶)۲۹۶۲۰۴۶



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه و بیان مسئله

امروزه در میان جوامع و دولت‌ها از مقوله پیشرفت، با عنوان مسئله پیشرفت یاد می‌شود. به عبارت دیگر، ضرورت‌های پیشرفت، شرایط تحقق پیشرفت، راه‌های رسیدن به پیشرفت و درنهایت کسب حداکثری منافع ملی از طریق الگوهای پیشرفت را می‌توان جزء اصلی‌ترین مسائل روز کشورها دانست (Chowdhury & et al., 2022). پیشرفت و عصاره آن یعنی منافع ملی حداکثری از جمله مسائلی است که ذهن اندیشمندان و سیاستمداران را به خود معطوف داشته و هرکس از دریچه و زاویه‌ای به این مهم پرداخته است (Kostetckaia & Hametner, 2022). در این راستا تدوین الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت که به تعبیر مقام معظم رهبری در حکم ریل‌گذاری نظام در دهه چهارم انقلاب یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر است، برخلاف الگوهای غربی، مسائلی از جمله بعد معنوی روحانی انسان را در خود جای داده و اینکه این الگو خواستار تحقق حیات طیبه است که در آن انسان خلیفه خداست، مطرح می‌شود. الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت برای ایجاد یک مدل و چهارچوب اسلامی برای پیشرفت بشریت بر یک سری پیش‌فرض‌های اساسی تأکید دارد: جامعیت دین، عینیت دین و سیاست، سازگاری عقل و وحی، رابطه و تعامل دنیا و آخرت، وجود و تحقق نظام یا مکتب یا سیستم یا علم اسلامی است که هم می‌تواند تولید سرمایه و رونق فضای کسب و کار را در پی داشته باشد و هم دغدغه عزت، کرامت و عدالت اجتماعی را در جامعه محقق سازد.

الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مدلی پایه و جامعه برای تمام اقتضانات جامعه در حال گذار ایران محسوب می‌گردد و نظام حکمرانی خوب، بخش کلیدی و دارای مرکزیت در این الگوست. در سند چشم‌انداز ۲۰ساله کشور، اهداف حرکت در مسیر پیشرفت و دستیابی به جامعه مطلوب از افق ۱۴۰۴ ترسیم شده است. در قانون برنامه پنجم توسعه، دستیابی به اهداف چشم‌انداز و طی کردن فرایند پیشرفت و توسعه و عدالت توأمان در قالب الگوی اسلامی - ایرانی پیش‌بینی شده است. حکمرانی خوب در قالب الگوی اسلامی - ایرانی مفهومی است بر معیارها، استانداردها، رویه‌ها و اصول حکومت‌داری که دولت‌ها از طریق آن امور عمومی را به انجام می‌رسانند، منابع عمومی را اداره می‌کنند و حقوق بشر را تضمین می‌کنند. از ارکان مهم حکمرانی خوب در قالب الگوی اسلامی - ایرانی می‌توان شفافیت، مسئولیت پاسخگویی، مشارکت قانون و انعطاف‌پذیری دولت را نام برد. باین حال یک

حکومت توانمند با نهادهای دولتی شایسته و شفاف پیوندی مستقیم با افزایش ثروت ملی و توسعه دارد. در کشورهایی که نهادهای دولتی کارآمد و مبتنی بر شایسته‌سالاری است و قوانین روشن‌اند حاکمیت قانون اعمال می‌شود که باعث افزایش پاسخگویی دولت می‌شود (Falahat Peseh; Mozafari & Askari, 2013).

با استقرار نظام جمهوری اسلامی در ایران، اهمیت اسلام و حکومت اسلامی ثابت شده و بستر مناسبی جهت شناسایی تبیین مؤلفه‌های سیاسی در حکومت اسلامی فراهم شد، به‌طور کلی، اصول و مبانی مدیریت اسلامی ریشه در مبانی و اصول دینی و اعتقادی داشته که مهم‌ترین منابع استخراج آنها کتاب، سنت، اجماع و عقل می‌باشد. رویکردهای مختلفی نسبت به مدیریت اسلامی شکل گرفته است که احصاء آنها در تبیین مفهوم مدیریت اسلامی نقش به‌سزایی دارد. با توجه به مطالعات گسترده‌ای که در زمینه مدیریت اسلامی صورت گرفته و درعین حال، ملاحظه پراکندگی‌ها، تکرار، عدم قاعده‌مندی و فقدان الگو، مدل و نظریه جامع نسبت به مطالعات مدیریت اسلامی، رفع این مشکلات و انجام نوعی دسته‌بندی از ادبیات موجود ضروری به نظر می‌رسد. باین حال الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت برای اجرا و توسعه، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و شایسته است (Zarei & Arai, 2020) و در این راستا بهره‌گیری از خبرگان و جوانان مستعد می‌تواند زمینه بهره‌وری و عملیاتی کردن الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت را فراهم آورد. شایان توجه است که در هر جامعه‌ای به فراخور فرهنگ و ویژگی‌های آن جامعه، نخبگان بومی رشد می‌کنند. صیانت از این استعدادها یا تشویق ایشان به استفاده از دانش، خلاقیت و فنونی که در آن مهارت دارند در راستای توسعه همه‌جانبه زادبوم خود، یکی از مهم‌ترین عناصر راهبردی در توسعه پایدار است. از طرفی کشورهای پیشرفته با شناسایی نخبگان علمی کشورهای در حال توسعه که در حقیقت سرمایه‌های انسانی ارزشمندی محسوب می‌شوند و ارائه جاذبه‌های شغلی، رفاهی، تحصیلی و ایجاد فضای مناسب پژوهشی، ایشان را به صورت یک سرمایه اقتصادی سودآور وارد کشور خود می‌کنند. برخی از کشورهای در حال توسعه نیز علاوه بر برنامه‌ریزی‌های کلان جهت حفظ نخبگان علمی خود، در تلاش‌اند نخبگان سایر کشورها را برای سرعت بخشیدن به فرایند توسعه خود، جذب کنند. به عبارتی استفاده از نخبگان در انحصار قرار نمی‌گیرد. در چنین شرایطی لازم است ضمن بهره‌مندی از استعدادها و توانایی‌های نخبگان در حوزه‌های بین‌المللی و کشوری، سعی در حفظ و استفاده از سرمایه‌های داخلی از این دست کرد. آنچه در استفاده از نخبگان بومی به‌عنوان یک

مزیت رقابتی قابل توجه است، شناخت فرهنگی، جغرافیایی و اجتماعی در کنار علاقه و پیوند عاطفی ایشان با محیط است که استفاده بهینه و تقویت آن می‌تواند موجب بهره‌وری حداکثری از این فرصت‌های رهبردی شود. در این راستا دسامور^۱ و همکاران در سال ۲۰۲۱ اظهار کردند از سال ۱۹۹۸ به بعد نخبه‌گرایی در سازمان‌ها بسیار افزایش یافته و در سال‌های اخیر به نهضت نخبه‌گرایی در سازمان‌ها تبدیل شده است. دلموث^۲ و همکاران در سال ۲۰۲۲ نیز اظهار کردند که حضور نخبگان در سازمان باعث افزایش مشروعیت سازمان می‌شود. با این حال با همه مزایایی که به‌کارگیری نیروی کار متنوع به همراه دارد، در صورتی که به‌درستی مدیریت نشود پیامدهای فراوانی به همراه خواهد داشت. تنوع نیروی کار، تنش بیشتر بین کارکنان متنوع را به همراه دارد و این تنش منجر به کاهش کارایی کارکنان خواهد شد، چراکه بخشی از نیروی آنان در راستای رفع این تنش‌ها از بین خواهد رفت.

از طرفی پیچیدگی مسائل و مشکلات شهری در زمان معاصر روبه‌گسترش است. ذات و ماهیت این مشکلات به‌گونه‌ای است که چالش‌های ایجادشده برای شهرها با شیوه‌های مدیریتی پیشین و با ساختاری که از آنها سراغ داریم، قابل حل نبوده و بنابراین مدیریت شهرها نیازمند نگرشی نوین در ساختار مدیریت شهرها می‌باشد. این الگوی جدید امروزه تحت عنوان پارادایمی رو به رشد در عرصه مدیریت شهرها تحت نام الگوی حکمرانی خوب معرفی می‌شود؛ در الگوی جدید دولت، شهروندان و نهادهای خصوصی به مشارکت می‌پردازند. در این بستر است که می‌توان امیدوار به حل مشکلات ساختاری و کارکردی شهرها بود؛ لذا اجرای وظایف گسترده محوله به سازمان همیاری شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور و مدیریت روزآمد آنها و نگرش مبتنی بر لزوم شفافیت، ضرورت پاسخگویی و اطلاع‌رسانی و عدالت مورد تأکید می‌باشد. این امر از طریق سنجش میزان رضایتمندی شهروندان و معرفت مناسب و واقعی از خویشتن و چالش‌های موجود و نقاط قوت و ضعف، تهدیدها و فرصت‌های احتمالی امکان‌پذیر است. بدین ترتیب استفاده از شاخص‌ها و ابزارهای استاندارد و دانشگاهی و نیز تجربیات جهانی منطبق با مبانی فرهنگی کشور می‌تواند بستر ساز حکمرانی شایسته تلقی و در راستای نیل به اهداف پاسخگویی مؤثر باشد. ازسویی به‌یقین یکی از برترین باقیات و صالحات و از اهم فضیلت‌های مورد تأکید ادیان و رهبران انسانیت، خدمت به انسان‌ها به‌عنوان اشرف مخلوقات و خلیفه‌الله در روی

^۱ Messamore

^۲ Dellmuth

زمین و مظهری در پاسداشت نعمت‌های بیکران خالق هستی می‌باشد. همان‌طور که در ذات پیدایش شهرداری‌ها نهفته است و امروزه در بسیاری از جوامع بشری شاهد آن هستیم، در صورت اهتمام، تعقل و اخلاص رسیدن به نقش گرانمایه و برجسته شهرداری‌ها به‌وضوح آشکار و می‌تواند محوریت اعتلای اخلاق و زندگی پاک و متجلی روابط و عواطف انسان‌ها گردد. آنچه مسلم است تحقق این جایگاه نیازمند تأمین پیش‌نیازها و ابزارهایی است که تأمین آن از اهداف و مأموریت‌های تشکیل سازمان همیاری شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور می‌باشد. سازمان همیاری شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور با توجه به وظایف اساسی شهرداری‌ها در تأمین نیازمندی‌های شهری و تأسیسات موردنیاز عمومی، با اهداف کمک به تأمین خودکفایی شهرداری‌های عضو از طریق تجمیع امکانات و سرمایه‌های کوچک پراکنده آنها و اهتمام در کاهش اتکای اعضاء به عوارض جهت اداره امور شهر و شهرداری و افزایش توان مالی شهرداری‌های عضو از طریق ایجاد درآمد‌های ناشی از تولید، فعالیت‌های اقتصادی خدماتی بر طبق اصول بازرگانی و با شخصیت حقوقی مستقل تأسیس و برابر مفاد اساسنامه اداره می‌گردد و می‌تواند به کلیه عملیات و معادلات مالی و تجاری و بازرگانی اعم از واردات و صادرات و قبول نمایندگی شرکت‌ها و مؤسسات تولیدی و خدماتی داخلی و خارجی و قبول پیمانکاری اعم از آنکه به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به تمام یا هر یک از موضوع‌های اساسنامه مربوط باشد رأساً به نمایندگی از طرف شهرداری‌های عضو مبادرت نماید.

با این حال پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که حکمرانی خوب در سازمان‌های عمومی با بهبود عملکرد مدیریتی (Ribaj, 2022)، بهره‌وری برنامه‌های مدیریتی (Krawchenko, 2022) توانمندسازی ساختاری (Gani & et al., 2022)، توسعه مشارکت و کار گروهی (Hamid & Widodo, 2022)، توسعه برنامه‌های مرتبط با مسئولیت اجتماعی (Nofiar & et al., 2022)، بهبود رضایت اجتماعی (Chien & et al., 2022) و بهبود رفتارهای اخلاقی (Maile & et al., 2022) می‌شود. با توجه به اینکه سازمان همیاری شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور در پی بقا و توسعه است و این هدف جز با توسل به نیروی انسانی خیره، کارآمد و شایسته امکان‌پذیر نیست، پژوهش‌هایی که بتواند به این مهم کمک کند، از ارزش، اهمیت و ضرورت محسوسی برخوردار است. بخش عمومی با انتظارات جدید شهروندان تحصیل کرده روبه‌رو است، بدین معنی که شهروندان انتظار دریافت خدمات باکیفیت بالایی را دارند و درنهایت انتظارات کارکنان سازمان‌ها تغییر کرده است و پاسخگویی این انتظارات شرایط

جدیدی را می‌طلبد، پاسخگویی به این چالش‌ها نیازمند برخورداری از حکمرانی شایسته در سطح کلان جامعه است. از طرفی با توجه به سیاست‌های کلی نظام و حرکت به سمت الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و توجه مسئولین و مدیران سازمان‌های عمومی در حرکت و پیشروی در راستای الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت و منویات مقام معظم رهبری، ترغیب و تهییج جوانان نخبه به پذیرش و کاربرد این الگو بسیار حائز اهمیت و شایان توجه است و می‌تواند به افزایش کارایی و بهره‌وری خدمات منجر شده و سازمان‌های عمومی را در صدر خدمت‌رسانی به جامعه قرار دهد؛ لذا در پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سؤال هستیم که الگوی همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با سیاست‌های کلی ابلاغی توسط مقام معظم رهبری چگونه است؟

۱. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر رویکرد پژوهش آمیخته (کیفی - کمی) می‌باشد. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون و در بخش کمی که هدف اعتبار مدل بخش کیفی است، از روش دلفی فازی استفاده شده است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان آشنا با همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت که سال‌هاست در زمینه موضوع پژوهش دارای سابقه هستند، استفاده شده است. این افراد شامل اساتید دانشگاهی که در زمینه پژوهش حاضر حداقل دو پژوهش انجام داده باشند و همچنین مدیران، متولیان سازمان‌های عمومی منتخب (وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، وزارت راه و شهرسازی، وزارت بازرگانی و سازمان‌های بنیاد مسکن و بهزیستی) می‌باشد. ملاک انتخاب این افراد، تحصیلات دکتری بود. تعداد این افراد ۲۸ نفر می‌باشد. در بخش کیفی، از نمونه‌گیری به روش هدفمند استفاده شده است و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. از این رو با همه ۲۸ نفر تماس گرفته شد و ۲۲ نفر برای مشارکت در مصاحبه اعلام آمادگی نمودند. به ترتیب فهرست با آنها مصاحبه شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به مصاحبه هفدهم، به اشباع نظری رسید و کد جدیدی به دست نیامد، اما به دلیل اطمینان از نتایج پژوهش تا مصاحبه ۱۹ ادامه پیدا کرد؛ بنابراین تعداد نمونه‌ها ۱۹ نفر می‌باشد. جامعه آماری بخش کمی پژوهش برای اعتبارسنجی شامل همان گروه بخش کیفی برای شناسایی کدها و انجام مصاحبه می‌باشد (۱۹ نفر).

ابزار مورد استفاده در مرحله کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته که شامل ۴ سؤال باز پاسخ می‌باشد؛ بنابراین از روش مصاحبه نیمه ساختاریافته با سؤال‌های باز استفاده شده است. ابزار بخش کمی برای اعتبارسنجی، پرسشنامه برگرفته از بخش کیفی است. این پرسشنامه شامل ۹۹ گویه و ۱۲ مؤلفه است و در قالب طیف لیکرتی (خیلی کم‌اهمیت، کم‌اهمیت، متوسط، مهم و خیلی مهم) تنظیم شده است. در بخش کمی، از روش دلفی فازی استفاده شده است. در الگوریتم اجرای روش دلفی فازی برای غربالگری، نخست باید طیف فازی مناسبی برای فازی‌سازی عبارتهای کلامی پاسخ‌دهندگان توسعه داد. برای این منظور می‌توان از روش‌های توسعه طیف فازی استفاده کرد. در این پژوهش از طیف فازی مثلثی برای مقیاس پنج درجه لیکرت مبتنی بر جدول زیر استفاده شده است.

جدول (۱): طیف فازی مثلثی برای مقیاس پنج درجه لیکرت

گزینه پرسشنامه	خیلی کم‌اهمیت	کم‌اهمیت	متوسط	مهم	خیلی مهم
طیف لیکرت	۱	۲	۳	۴	۵
طیف فازی مثلثی	(۲، ۱، ۱)	(۳، ۲، ۱)	(۴، ۳، ۲)	(۵، ۴، ۳)	(۵، ۵، ۴)

در ادامه دیدگاه خبرگان که تعداد آنها ۱۹ نفر بود، جمع‌آوری و تجمیع می‌شود. کلیه شاخص‌ها در یک جدول در اختیار خبرگان قرار می‌گیرد و از نظرهای آنها میانگین فازی، میانگین دی‌فازی شده و تأیید یا عدم تأیید هر کدام از شاخص‌های همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به دست می‌آید.

۲. یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از مصاحبه بر اساس نمونه متن مصاحبه، کدگذاری باز یک نمونه از مصاحبه‌ها، در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. در این جدول کدگذاری باز که از نکات کلیدی مصاحبه‌ها به دست آمده و سپس مفاهیم که از کدگذاری باز استخراج شده، نشان داده می‌شود.

جدول (۲): کدهای اولیه مستخرج از متن مصاحبه‌های یک نفر از مصاحبه‌شوندگان

کد منبع	کدهای مستخرج اولیه	گزاره‌های مصاحبه	مصاحبه‌شونده
PA1	شنا بودن مسئولان	از نظر بنده حاکمیت با ابعاد شنا بودن مسئولان و تعهد داشتن به وعده‌های خود، ثابت سیاسی و مدیریتی، کنترل فساد و در نهایت قانون‌مداری، قابل اجرا می‌باشد.	نفر اول
PA2	تعهد مسئولان به وعده‌های خود		
PA3	ثابت سیاسی و مدیریتی		
PA4	کنترل فساد		
PA5	قانون‌مداری		
PA6	سازماندهی سازمان‌های دولتی با رویکرد حاکمیت عمومی	باید در نظر داشت که تلفیق دو وجه ایرانی و اسلامی ممکن است مسئله ساز باشد، توجه به وجه ایرانی برای سازمان‌های عمومی به‌منزله سازماندهی این سازمان‌ها با رویکرد حاکمیت عمومی و تلاش بر ارتقاء کیفیت زندگی شهروندان حاکم است و تأکید بر بعد اسلامی به	
PA7	تلاش بر ارتقاء کیفیت زندگی شهروندان	یکی از نکات بسیار مهم در حاکمیت مطلوب با رویکرد ایدئولوژیک، توجه به همترازی سطوح حاکمیت با مردم عادی است. همچنین توسعه رویکرد اسلامی در فعالیت‌های دولتی و اجرایی کردن قوانین اسلامی در امور جاری مملکت داری است.	
PA8	تعالی معنوی انسان‌ها		
PA9	هدایت افراد به‌طرف ارزش‌های اسلامی		
PA10	همترازی سطوح حاکمیت با مردم عادی	به نظر بنده برای اعمال حاکمیت باید فرایندهای اجرایی در دستگاه‌های دولتی به‌طور اساسی ساده و در راستای پاسخگویی بهتر عملیاتی شوند. همچنین خدمات دولتی در دسترس اکثریت شهروندان قرار گیرد.	
PA11	توسعه رویکرد اسلامی در فعالیت‌های دولتی		
PA12	اجرایی کردن قوانین اسلامی در امور جاری		
PA13	ساده کردن فرایندهای اجرایی در دستگاه‌های دولتی		
PA14	عملیاتی کردن فرایندهای اجرایی برای پاسخگویی بهتر		
PA15	دسترسی اکثریت شهروندان به خدمات دولتی	مداخله مؤثر دولت در بازار و کنترل نوسانات قیمت‌ها و سیاست‌گذاری درست در تعاملات شهروندان از تعهدات بنیادین حکمرانی محسوب می‌شود.	
PA16	مداخله مؤثر دولت در بازار		
PA17	سیاست‌گذاری درست در تعاملات شهروندان	زمانی می‌توان گفت در جامعه ما حکمرانی به سمت ارزش‌های اسلامی تمایل دارد اولاً، دولت و مدیران دولتی به قوانین موجود احترام بگذارند و به تعهدات خود در مقابل مردم عمل کنند دوماً سوءاستفاده از قدرت و امکانات عمومی در جهت منافع شخصی کنترل شود.	
PA18	احترام گذاشتن مدیران دولتی به قوانین موجود		
PA19	عمل کردن مدیران به تعهدات خود در مقابل مردم		
PA20	کنترل سوءاستفاده از قدرت و امکانات عمومی در جهت منافع شخصی		

در مرحله اولیه کدگذاری و استخراج مفاهیم اولیه، تعداد ۳۹۲ مفهوم به صورت کدهای اولیه از مجموع ۱۳۲ متن مصاحبه شناسایی گردید. در گام بعدی، تعداد ۹۹ مورد کدهای اولیه بر اساس شهود و درک پژوهشگر از موضوع مورد بررسی و با توجه به وجه اشتراک مفاهیم، در قالب تم‌های سازمان‌دهنده دسته‌بندی می‌شود و این فرایند تا زمانی ادامه می‌یابد که تمامی تم‌های اولیه به تم‌های سازمان‌دهنده مربوطه تخصیص یابند. در پژوهش حاضر پس از تخصیص کلیه مفاهیم به تم‌های اولیه، فرایند مذکور چندین بار مورد بازنگری قرار گرفت تا در نهایت ۱۲ تم سازمان‌دهنده در راستای همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت شکل گرفت. نتایج حاصل از این مرحله در جدول ۳ آورده شده است.

جدول (۳): تبدیل کدهای اولیه به تم سازمان‌دهنده

تم سازمان‌دهنده	تم اولیه	ردیف
حاکمیت قانون و قانون‌مندی	حاکمیت قانون در تعامل مردم و دستگاه‌ها	۱
	تساوی و برابری افراد در مقابل قانون و مقررات	
	حمایت از حقوق قانونی افراد	
	تدوین و اجرای قوانین واضح و روشن	
	اجرای درست و اثربخش قوانین و مقررات	
	احترام گذاشتن مدیران دولتی به قوانین موجود	
	پرهیز از مقررات محدودکننده شهروندان	
	حذف قوانین و مقررات اضافی	
عدالت و رعایت برابری	تحقق عدالت و برابری افراد	۲
	توزیع عادلانه و منصفانه خدمات عمومی	
	همترازی سطوح حاکمیت با مردم عادی	
	آراستگی مدیران و ارکان حکومت به عدالت	
	ایجاد فرصت برابر در آموزش و توسعه مردم	
	فرصت‌های برابر افراد برای رشد و پیشرفت	
	سیستم قانونی عادل و منصف	
کنترل فساد و کجروی‌های سازماندهی شده	کنترل فساد در بخش عمومی	۳
	کنترل سوءاستفاده از قدرت و امکانات عمومی در جهت منافع شخصی	
	مبارزه علیه جرائم اداری و سازمانی	
	کنترل رفتارهای نامطلوب و نابهنجار اجتماعی	

تم سازمان دهنده	تم اولیه	ردیف
	تقویت قوانین ضدفساد	
	محدود کردن قدرت حاکمان	
	کاهش فعالیت‌های فربکاری و چاپلوسی در دستگاه‌های دولتی	
مشارکت در تصمیم‌گیری‌های عمومی (اجماع محوری)	درگیر کردن مردم در مسائل کشورداری	۴
	آسان‌سازی و بهینه‌سازی ارتباطات شهروندان با سازمان‌های دولتی	
	ایجاد ساختارهای دمکراتیک و مشارکتی	
	اعمال نظر شهروندان در مسائل عمومی	
	فراهم بودن ابزارهای قانونی برای مشارکت حداکثری مردم	
	تعامل و ارتباط قوای سه‌گانه	
	بهبود روابط مردم و حکومت	
	جلب مشارکت مردم و گروه‌ها	
	هم‌گرایی و هم‌افزایی بین ارکان حکمرانی	
	نزدیک کردن تصمیم‌گیری به دریافت‌کنندگان خدمات	
استفاده از ابزارهای تشویقی برای مشارکت مردم		
پاسخگویی و شفافیت	پاسخگویی شفاف نهادهای حکومتی به مردم	۵
	پاسخگو بودن به نیازهای اجتماعی جامعه	
	فرصت و امکان انتقاد از مقامات دولتی	
	پاسخگویی به‌موقع و مناسب مدیران به تصمیم‌گیری‌های فردی	
	ساده کردن فرایندهای اجرایی در دستگاه‌های دولتی	
	تقویت رفتارهای نیروی انسانی بر اساس استانداردهای عملیاتی	
	ایجاد نهادهایی برای پاسخگویی بیشتر	
	عملیاتی کردن فرایندهای اجرایی برای پاسخگویی بهتر	
	جوابگو بودن توانایی و قابلیت‌های دولت به نیازهای شهروندان	
	روشن‌سازی سازوکارهای اجرایی و سازمانی	
	آگاهی دادن به مردم در خصوص روندهای سیاست‌گذاری	
	برنامه‌ریزی شفاف و صدور مجوز	
	باز بودن و شفافیت فرایندهای سیاسی	
لزوم پرهیز از کذب و وعده کذب		
درک شفاف از استانداردهای سازمانی		
فراگیری و کیفیت	دسترسی اکثریت شهروندان به خدمات عمومی	۶

تم سازمان‌دهنده	تم اولیه	ردیف
خدمات عمومی	بهبود کیفیت ارائه خدمات عمومی	
	ارتقاء کیفیت زندگی عموم مردم	
	بهبود ارائه‌ی خدمات عمومی	
	ارائه خدمات به شیوه‌ای کارآمد و مؤثر	
	ارائه الکترونیک خدمات عمومی به شهروندان به شیوه‌ای کارآمد و مؤثر	
	ارائه خدمات نوین با قابلیت دستیابی همه‌جانبه و به‌موقع	
کارایی و اثربخشی	توجه به شایستگی‌ها در انتخاب، انتصاب و ارتقای مأموران دولتی	۷
	استانداردسازی روند کارها در دستگاه‌های دولتی	
	اصلاحات اداری و اجرایی در حکومت‌داری	
	توسعه قابلیت‌ها و ظرفیت‌های سیستم اداری	
	رضایت مردم و کارکنان از خدمات	
	توجه به هزینه‌ها در ارائه خدمات	
	کارایی فرایندهای اجرایی	
	توجه به درآمدها و هزینه‌ها در فعالیت‌ها	
توجه به جایگاه فرهیختگان و نخبگان جامعه		
احترام به جایگاه انسان و توسعه انسان	اجرائی کردن قوانین اسلامی در امور جاری	۸
	هدایت افراد به‌طرف ارزش‌های اسلامی	
	متعهد بودن به چارچوب‌های ارزشی اسلام	
	مشروعیت ناشی از ارزش‌های اسلام	
	برنامه برای توسعه و پیشرفت جامعه	
	توجه به تعالی انسان	
	توسعه ظرفیت‌ها	
	رشد و تعالی مستمر	
	حفظ ارزش‌های اسلامی و اخلاقی	
انتقال آمیزه‌های فرهنگی و ارزشی اسلام به نسل‌های بعدی		
تعهد و مسئولیت‌پذیری	مسئولیت‌پذیری دولتمردان نسبت به اقدامات انجام‌شده	۹
	عمل کردن به تعهدات خود در مقابل شهروندان	
	الگو بودن مدیران برای شهروندان	
	شنیدن صادقانه حرف مردم توسط دولتمردان	

تم سازمان دهنده	تم اولیه	ردیف
	نظارت پذیری حکومت توسط مردم	
	حق دسترسی به اطلاعات	
	دسترسی راحت به مسئولان و دولتمردان	
	فراهم شدن مکانیزم حساب پس دهی مدیران	
	آگاهی حکومت از وظایف خود نسبت به شهروندان	
	صداقت و خلوص در رفتار و گفتار مدیران	
اخلاق محوری و سلامت اجتماعی	اخلاق محوری و رعایت سلوک و اخلاق حرفه‌ای	۱۰
	امر به معروف و نهی از منکر	
	توجه به ارزش‌های اسلامی در فرایندها	
	سوءاستفاده نکردن از پست و مقام	
	تعالی شان و کرامت انسان‌ها	
	تأکید بر اخلاقیات در رفتار مدیران	
ثبات سیاسی	انتخاب و گزینش مدیران اخلاق مدار	۱۱
	ثبات سیاسی و فقدان خشونت	
	برنامه‌ریزی استراتژیک	
	آزادی افراد و احزاب مخالف	
	افزایش صداقت سیاسی	
	مبارزه با فساد و تبعیض	
مدیریت محیط زیست و منابع (توسعه پایدار محیط زیست)	اصلاح ساختارهای سیاسی	۱۲
	حفظ محیط زیست	
	استفاده از انرژی‌های پاک	
	آموزش و نظارت بر مردم در استفاده از محیط و منابع	
	استفاده صحیح از منابع با نگاه به نسل‌های آینده	

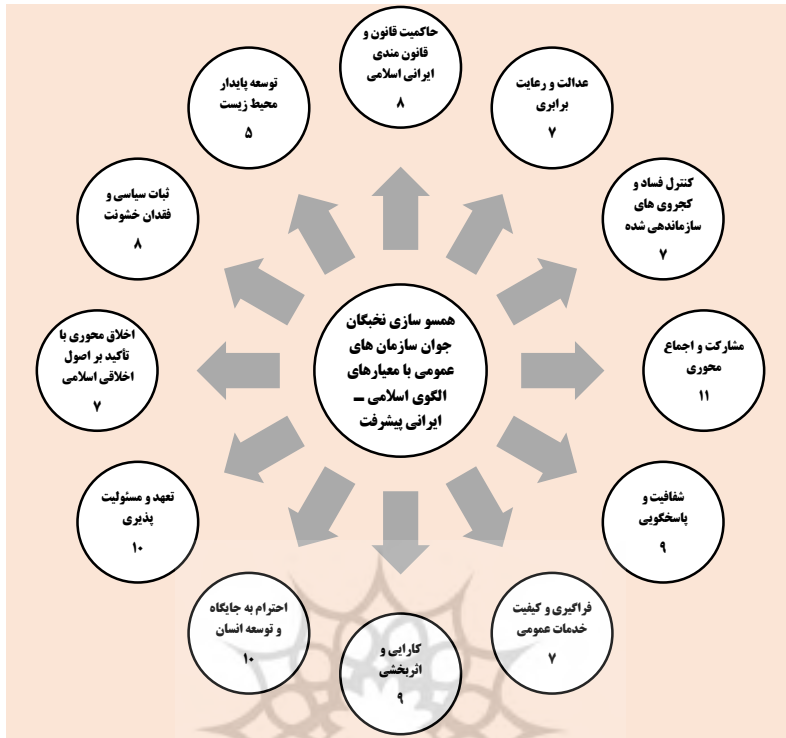
در نهایت ۱۲ تم سازمان دهنده در قالب یک تم فراگیر به صورت همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به دست آمده است. به صورت خلاصه نتیجه پژوهش در بخش کیفی شامل یک تم فراگیر، ۱۲ تم سازمان دهنده و ۹۹ تم اولیه است که در جدول شماره ۴ مؤلفه‌ها و تعداد شاخص‌های هر کدام از آنها به صورت نتیجه مرحله کیفی آورده شده است.

جدول (۴): نتیجه مرحله کیفی پژوهش

تعداد تم اولیه	تم سازمان‌دهنده	تم فراگیر
۸	حاکمیت قانون و قانون‌مندی ایرانی اسلامی	همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت
۷	عدالت و رعایت برابری	
۷	کنترل فساد و کجروی‌های سازماندهی شده	
۱۱	مشارکت و اجماع محوری	
۹	شفافیت و پاسخگویی	
۷	فراگیری و کیفیت خدمات عمومی	
۹	کارایی و اثربخشی	
۱۰	احترام به جایگاه و توسعه انسان	
۱۰	تعهد و مسئولیت‌پذیری	
۷	اخلاق محوری با تأکید بر اصول اخلاقی اسلامی	
۸	ثبات سیاسی و فقدان خشونت	
۵	توسعه پایدار محیط‌زیست	

مدل اولیه پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل (۱): مدل اولیه پژوهش

۳. اعتبارسنجی الگوی پژوهش

یکی از مهم‌ترین مسائل در تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش تحلیل تم و در راستای اعتبارسنجی الگوی ارائه شده، غربالگری شاخص‌ها می‌باشد. بدین منظور برای تعیین میزان اهمیت شاخص‌ها و غربال مهم‌ترین شاخص‌های شناسایی شده می‌توان از روش دلفی با رویکرد فازی استفاده کرد.

در ادامه دیدگاه خبرگان که تعداد آنها ۱۹ نفر بود، جمع‌آوری و تجمیع شد. کلیه شاخص‌ها در یک جدول در اختیار خبرگان قرار گرفت و از نظرهای آنها میانگین فازی، میانگین دی‌فازی شده و تأیید یا عدم تأیید هر کدام از شاخص‌های همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت به دست آمد. جدول شماره ۵ نتایج را نشان می‌دهد.

جدول (۵): وضعیت میانگین فازی، میانگین دی فازی شده هر کدام از شاخص‌های همسوسازی

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین دی فازی	تأیید یا عدم تأیید
۱	حاکمیت قانون در تعامل مردم و دستگاه‌ها	(۵، ۴/۲۸، ۳)	۴/۱۴۰	تأیید
۲	تساوی و برابری افراد در مقابل قانون و مقررات	(۵، ۳/۷۶، ۲)	۳/۶۳۰	تأیید
۳	همترازی سطوح حاکمیت با مردم عادی	(۴، ۳/۹۵، ۱)	۲/۷۲۵	عدم تأیید
۴	تدوین و اجرای قوانین واضح و روشن	(۵، ۳/۸۴، ۲)	۳/۶۷۰	تأیید
۵	اجرای درست و اثربخش قوانین و مقررات	(۵، ۴/۶۲، ۱)	۳/۸۱۰	تأیید
۶	احترام گذاشتن مدیران دولتی به قوانین موجود	(۵، ۴/۰۸، ۳)	۴/۰۴۰	تأیید
۷	پرهیز از مقررات محدودکننده شهروندان	(۵، ۴/۱۹، ۳)	۴/۰۹۵	تأیید
۸	حذف قوانین و مقررات اضافی	(۴، ۳/۶۳، ۱)	۳/۰۶۵	عدم تأیید
۹	تحقق عدالت و برابری افراد	(۵، ۴/۱۳، ۳)	۴/۰۶۵	تأیید
۱۰	توزیع عادلانه و منصفانه خدمات عمومی	(۵، ۴/۴۶، ۳)	۴/۲۳۰	تأیید
۱۱	همترازی سطوح حاکمیت با مردم عادی	(۵، ۴/۶۱، ۲)	۴/۰۵۵	تأیید
۱۲	آراستگی ارکان حکومت به عدالت	(۵، ۳/۴۷، ۲)	۳/۴۸۵	عدم تأیید
۱۳	سیاست گذاری یکپارچه و هماهنگ	(۵، ۴/۳۴، ۳)	۴/۱۷۰	تأیید
۱۴	فرصت‌های برابر افراد برای رشد و پیشرفت	(۵، ۳/۸۶، ۳)	۳/۹۳۰	تأیید
۱۵	سیستم قانونی عادل و منصف	(۵، ۳/۷۹، ۳)	۳/۸۹۵	تأیید
۱۶	کنترل فساد در بخش عمومی	(۴، ۳/۳۶، ۲)	۳/۱۸۰	عدم تأیید
۱۷	کنترل سوءاستفاده از قدرت و امکانات عمومی	(۵، ۴/۴۹، ۳)	۴/۲۴۵	تأیید
۱۸	مبارزه علیه جرائم اداری و سازمانی	(۵، ۴/۶۵، ۲)	۴/۰۷۵	تأیید
۱۹	کنترل رفتارهای نامطلوب و ناپهناج اجتماعی	(۵، ۳/۹۲، ۳)	۳/۹۶۰	تأیید
۲۰	تقویت قوانین ضدفساد	(۵، ۴/۵۱، ۳)	۴/۲۵۵	تأیید
۲۱	محدود کردن قدرت حاکمان	(۴، ۳/۸۴، ۱)	۳/۱۷۰	عدم تأیید
۲۲	کاهش فعالیت‌های فریبکاری و چاپلوسی در دستگاه‌ها	(۵، ۴/۷۲، ۴)	۴/۶۱۰	تأیید
۲۳	درگیر کردن مردم در مسائل کشورداری	(۵، ۴/۵۷، ۳)	۴/۲۸۵	تأیید
۲۴	آسان‌سازی و بهینه‌سازی ارتباطات شهروندان با سازمان‌ها	(۵، ۳/۵۹، ۲)	۳/۵۴۵	تأیید
۲۵	ایجاد ساختارهای دموکراتیک و مشارکتی	(۵، ۴/۰۲، ۳)	۴/۰۱۰	تأیید
۲۶	اعمال نظر شهروندان در مسائل عمومی	(۴، ۳/۲۵، ۲)	۳/۱۲۵	عدم تأیید
۲۷	فراهم بودن ابزارهای قانونی برای مشارکت حداکثری مردم	(۵، ۴/۴۷، ۳)	۴/۲۳۵	تأیید
۲۸	انسجام اجتماعی در راستای مشارکت فعال	(۵، ۳/۷۶، ۲)	۳/۶۳۰	تأیید
۲۹	فراهم کردن فضای اعتمادسازی	(۵، ۴/۲۳، ۱)	۳/۶۱۵	تأیید
۳۰	افزایش میزان آگاهی و دانش افراد جامعه	(۵، ۳/۷۶، ۲)	۳/۶۳۰	تأیید

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین دی فازی	تأیید یا عدم تأیید
۳۱	ظرفیت‌سازی و ارتقاء توانمندی افراد جهت مشارکت فعال	(۵، ۲/۸۵، ۲)	۳/۶۷۵	تأیید
۳۲	نزدیک کردن تصمیم‌گیری به دریافت‌کنندگان خدمات	(۵، ۳/۹۱، ۲)	۳/۷۰۵	تأیید
۳۳	استفاده از ابزارهای تشویقی برای مشارکت مردم	(۵، ۴/۲۲، ۳)	۴/۱۱۰	تأیید
۳۴	پاسخگویی شفاف نهادهای حکومتی به مردم	(۵، ۲/۷۶، ۳)	۳/۸۸۰	تأیید
۳۵	پاسخگو بودن به نیازهای اجتماعی	(۴، ۲/۸۴، ۲)	۲/۹۲۰	عدم تأیید
۳۶	فرصت و امکان انتقاد از مقامات دولتی	(۵، ۲/۸۰، ۳)	۳/۹۰۰	تأیید
۳۷	پاسخگویی به‌موقع و مناسب مدیران در قبال تصمیم‌گیری‌ها	(۵، ۳/۹۳، ۲)	۳/۷۱۵	تأیید
۳۸	کاهش فرایندهای اجرایی در دستگاه‌ها	(۵، ۲/۹۹، ۲)	۳/۲۴۵	عدم تأیید
۳۹	شفاف‌سازی در امور اداری و استخدامی دولتی	(۵، ۳/۷۷، ۳)	۳/۸۸۵	تأیید
۴۰	آگاهی دریافت‌کنندگان خدمات از عملکرد حکومت	(۵، ۴/۱۶، ۳)	۴/۰۸۰	تأیید
۴۱	روشن‌سازی سازوکارهای اجرایی و سازمانی	(۵، ۴/۳۰، ۳)	۴/۱۵۰	تأیید
۴۲	جوابگو بودن دولت به نیازهای شهروندان	(۵، ۳/۸۶، ۲)	۳/۶۸۰	تأیید
۴۳	دسترسی اکثریت شهروندان به خدمات عمومی	(۵، ۴/۱۲، ۳)	۴/۰۶۰	تأیید
۴۴	بهبود کیفیت ارائه خدمات عمومی	(۵، ۳/۸۳، ۲)	۳/۶۶۵	تأیید
۴۵	ارتقاء کیفیت زندگی عموم مردم	(۵، ۴/۴۶، ۲)	۳/۹۸۰	تأیید
۴۶	توجه به حقوق محرومین و اقلیت جامعه	(۵، ۴/۵۱، ۲)	۴/۲۲۵	تأیید
۴۷	حمایت از اقشار آسیب‌پذیر	(۵، ۳/۷۴، ۲)	۳/۶۲۰	تأیید
۴۸	ارائه الکترونیک خدمات عمومی به شهروندان به شیوه‌ای کارآمد و مؤثر	(۵، ۴/۱۳، ۳)	۴/۰۶۵	تأیید
۴۹	ارائه خدمات نوین با قابلیت دستیابی همه‌جانبه و به‌موقع	(۵، ۳/۹۱، ۲)	۳/۷۰۵	تأیید
۵۰	توجه به هزینه‌ها در ارائه خدمات	(۵، ۴/۵۶، ۴)	۴/۵۳۰	تأیید
۵۱	استانداردسازی روند کارها در دستگاه‌های دولتی	(۵، ۳/۹۳، ۲)	۳/۷۱۵	تأیید
۵۲	اصلاحات اداری و اجرایی	(۵، ۴/۴۰، ۳)	۴/۲۰۰	تأیید
۵۳	توجه به درآمدها در ارائه خدمات	(۵، ۳/۶۴، ۳)	۳/۸۲۰	تأیید
۵۴	افزایش و تقویت بهره‌وری و راندمان امور	(۵، ۳/۷۶، ۳)	۳/۸۸۰	تأیید
۵۵	توجه به جایگاه فرهیختگان و نخبگان جامعه	(۴، ۲/۸۴، ۲)	۲/۹۲۰	عدم تأیید
۵۶	آگاهی دادن به مردم در خصوص روندهای سیاست‌گذاری	(۵، ۳/۱۶، ۱)	۳/۰۸۰	عدم تأیید
۵۷	توجه به هزینه‌ها در انجام فعالیت‌ها	(۵، ۴/۲۱، ۲)	۳/۸۵۵	تأیید
۵۸	توجه به رضایت مردم و جامعه	(۵، ۳/۶۹، ۳)	۳/۸۴۵	تأیید
۵۹	توجه به محیط‌زیست در تصمیمات ولتی	(۵، ۴/۲۶، ۲)	۳/۸۸۰	تأیید
۶۰	برنامه‌ریزی شفاف و صدور مجوز	(۵، ۲/۳۴، ۱)	۳/۱۷۰	عدم تأیید
۶۱	حفظ محیط‌زیست توسط ارکان اجرایی دولت	(۵، ۴/۲۹، ۳)	۴/۱۴۵	تأیید

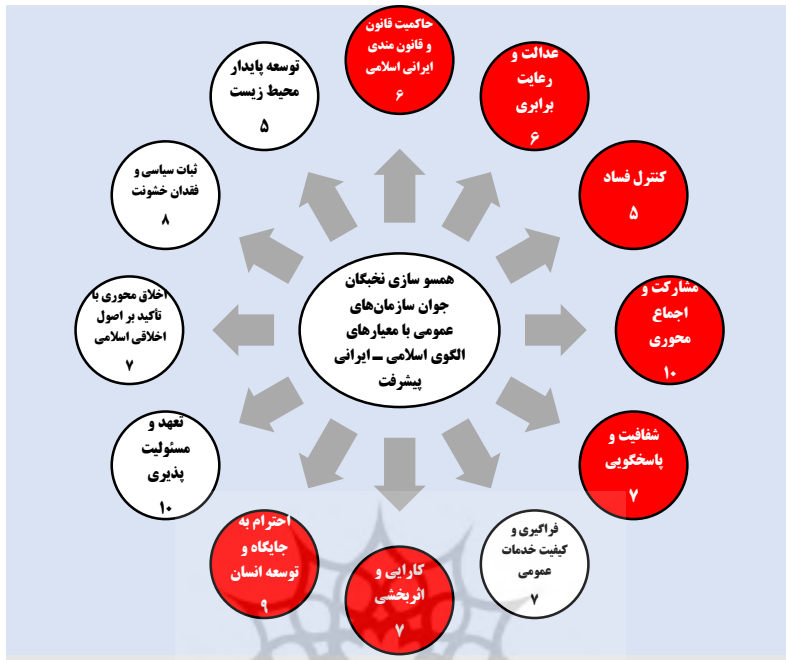
ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین دی فازی	تأیید یا عدم تأیید
۶۲	ایجاد مقررات و ضوابط حفظ محیط‌زیست در امور اجرایی	(۵، ۴/۳۷، ۲)	۳/۹۳۵	تأیید
۶۳	پیگیری امور زیست‌محیطی در انجام فعالیت‌های دولتی	(۵، ۴/۶۷، ۳)	۴/۳۳۵	تأیید
۶۴	برخورد قانونی با تخریب محیط‌زیست	(۵، ۴/۵۸، ۲)	۴/۰۴۰	تأیید
۶۵	احترام به حقوق بشر و حقوق انسانی	(۵، ۴/۱۰، ۲)	۳/۸۰۰	تأیید
۶۶	هدایت افراد به طرف ارزش‌های اسلامی	(۵، ۴/۲۶، ۳)	۴/۱۳۰	تأیید
۶۷	برنامه‌ریزی توسعه و پیشرفت جامعه	(۵، ۳/۷۳، ۲)	۳/۸۶۵	تأیید
۶۸	توجه به رشد و تعالی مستمر مردم	(۵، ۳/۹۰، ۲)	۳/۷۰۰	تأیید
۶۹	اقدام در پیشرفت و تعالی همه‌جانبه	(۵، ۴/۲۴، ۳)	۴/۱۲۰	تأیید
۷۰	حفظ استقلال و عزت انسان‌ها	(۵، ۴/۲۹، ۳)	۴/۱۴۵	تأیید
۷۱	توسعه ظرفیت‌ها	(۵، ۴/۶۱، ۳)	۴/۳۰۵	عدم تأیید
۷۲	توجه به انسان و ارزش‌های او	(۵، ۳/۸۷، ۲)	۳/۶۸۵	تأیید
۷۳	حفظ ارزش‌های اسلامی و اخلاقی	(۴، ۴/۳۴، ۲)	۳/۶۷۰	تأیید
۷۴	تحکیم آمیزه‌های فرهنگی و ارزشی	(۵، ۴/۱۷، ۳)	۴/۰۸۵	تأیید
۷۵	مسئولیت‌پذیری دولتمردان نسبت به اقدامات انجام‌شده	(۵، ۴/۱۲، ۲)	۳/۸۱۰	تأیید
۷۶	عمل کردن به تعهدات خود در مقابل شهروندان	(۵، ۴/۵۵، ۳)	۴/۲۷۵	تأیید
۷۷	الگو بودن مدیران برای شهروندان	(۵، ۴/۳۶، ۲)	۴/۱۸۰	تأیید
۷۸	شنیدن صادقانه حرف مردم توسط دولتمردان	(۵، ۳/۸۱، ۲)	۳/۶۵۵	تأیید
۷۹	نظارت‌پذیری حکومت توسط مردم	(۵، ۴/۲۳، ۲)	۳/۸۶۵	تأیید
۸۰	حق دسترسی به اطلاعات	(۵، ۴/۲۶، ۳)	۴/۱۳۰	تأیید
۸۱	دسترسی راحت به مسئولان و دولتمردان	(۵، ۴/۳۷، ۳)	۴/۱۸۵	تأیید
۸۲	فراهم شدن سازوکار حساب پس‌دهی مدیران	(۵، ۴/۴۱، ۳)	۴/۲۰۵	تأیید
۸۳	آگاهی حکومت از وظایف خود نسبت به شهروندان	(۵، ۴/۰۱، ۲)	۴/۰۰۵	تأیید
۸۴	صداقت و خلوص در رفتار و گفتار مدیران	(۵، ۳/۹۴، ۳)	۳/۹۷۰	تأیید
۸۵	حرکت جامعه در جهت سلامت اخلاقی	(۵، ۴/۱۰، ۲)	۳/۸۰۰	تأیید
۸۶	ارتقاء بعد معنوی و متعالی افراد جامعه	(۵، ۴/۲۲، ۳)	۴/۱۱۰	تأیید
۸۷	شکل‌گیری وحدت اجتماعی	(۵، ۳/۸۷، ۲)	۳/۹۳۵	تأیید
۸۸	ایجاد آرامش و امنیت در سطح جامعه	(۵، ۴/۱۹، ۲)	۳/۸۴۵	تأیید
۸۹	تعالی شأن و کرامت انسان‌ها	(۵، ۳/۷۹، ۳)	۳/۸۹۵	تأیید
۹۰	تأکید بر اخلاقیات در رفتار مدیران	(۵، ۳/۹۴، ۲)	۳/۷۲۰	تأیید
۹۱	انتخاب و گزینش مدیران عمل‌گرا	(۵، ۴/۱۳، ۳)	۴/۰۶۵	تأیید
۹۲	تحکیم ساختارهای مناسب سیاسی	(۵، ۴/۲۴، ۳)	۴/۱۲۰	تأیید
۹۳	بهبود مستمر ساختارهای سیاسی	(۵، ۴/۵۲، ۲)	۴/۰۱۰	تأیید

ردیف	شاخص	میانگین فازی	میانگین دی فازی	تأیید یا عدم تأیید
۹۴	ایجاد فضای باز برای افراد و احزاب	(۵, ۲/۹۵, ۳)	۳/۹۷۵	تأیید
۹۵	جلوگیری از خشونت در جامعه	(۵, ۴/۱۱, ۳)	۴/۰۵۵	تأیید
۹۶	کاهش خشونت در جامعه	(۵, ۴/۸۰, ۳)	۴/۴۰۰	تأیید
۹۷	مبارزه با خشونت و شرارت در جامعه	(۵, ۴/۰۰, ۲)	۳/۷۵۰	تأیید
۹۸	لحاظ کردن و مراقبت از آزادی مردم	(۵, ۴/۶۷, ۲)	۳/۸۸	تأیید
۹۹	اصلاح ساختارهای سیاسی	(۵, ۲/۷۴, ۲)	۳/۶۳	تأیید

در جدول ۵ مقادیر میانگین دی فازی شده سؤال‌های پرسشنامه محاسبه شده است، در پژوهش حاضر بر اساس نظر خبرگان، سؤال‌هایی که مقدار میانگین دی فازی شده آنها بیشتر از ۳/۵ بودند به عنوان شاخص‌های با اهمیت شناخته شدند و سؤال‌هایی که مقدار میانگین دی فازی شده آنها کمتر از ۳/۵ بودند به عنوان شاخص‌های کم‌اهمیت شناخته شدند که این امر منجر به حذف آنها از پرسشنامه گردید؛ بنابراین تعداد شاخص‌های پرسشنامه از ۹۹ به ۸۷ کاهش یافته است. در جدول شماره ۶ مؤلفه‌ها و تعداد شاخص‌های هر کدام از آنها به صورت نتیجه مرحله کیفی حاصل از روش دلفی فازی آورده شده است.

جدول (۶): نتیجه مرحله کیفی پژوهش حاصل از روش دلفی فازی

تعداد تم اولیه	تم سازمان‌دهنده	تم فراگیر
۶	حاکمیت قانون ایرانی اسلامی	همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت
۶	عدالت و رعایت برابری	
۵	کنترل فساد	
۱۰	مشارکت و اجماع محوری	
۷	شفافیت و پاسخگویی	
۷	فراگیری و کیفیت خدمات عمومی	
۷	کارایی و اثربخشی	
۵	توسعه پایدار محیط‌زیست	
۹	احترام به جایگاه و توسعه انسان	
۱۰	تعهد و مسئولیت‌پذیری	
۷	اخلاق محوری با تأکید بر اصول اخلاقی اسلامی	
۸	ثبات سیاسی و فقدان خشونت	



شکل (۲): مدل پژوهش بعد از اعتبارسنجی

همان‌گونه که در مدل نیز مشخص می‌باشد، دایره‌های قرمز رنگ، مؤلفه‌هایی هستند که با کاهش کد بعد از اعتبارسنجی مواجه بوده‌اند. در سایر مؤلفه‌ها تغییری صورت نگرفته است.

بحث

هدف پژوهش حاضر ارائه مدلی برای همسوسازی نخبگان جوان سازمان‌های عمومی با سیاست‌های کلی ابلاغی توسط مقام معظم رهبری در زمینه الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت است. بر اساس نتایج پژوهش و در بخش کیفی مشخص شد که ۳۹۲ مفهوم، ۹۹ تم اولیه و ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده وجود دارد. پس از تحلیل کیفی، مدل مفهومی پژوهش به‌دست‌آمده و با بررسی مدل در سازمان‌های عمومی، نتایج نشان داده شد که مؤلفه‌ها و شاخص‌های حکمرانی در این سازمان مورد تأیید هستند. حاکمیت قانون ایرانی اسلامی، عدالت و رعایت برابری، کنترل فساد، مشارکت و اجماع محوری، شفافیت و پاسخگویی، فراگیری و کیفیت خدمات

عمومی، کارایی و اثربخشی، توسعه پایدار محیط زیست، احترام به جایگاه و توسعه انسان، تعهد و مسئولیت پذیری، اخلاق محوری با تأکید بر اصول اخلاقی اسلامی و ثبات سیاسی و فقدان خشونت از ابعاد مدل همسوسازی نخبگان جوان سازمان های عمومی با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت است. در زمینه حاکمیت قانون می بایست بیان داشت شاخصه حاکمیت قانون در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران قابل مشاهده می باشد. در بند ۶ اصل ۳ قانون اساسی، از نحو هرگونه استبداد و خود کامگی و انحصار طلبی تصریح شده وظایف و اختیارات مقامات کشوری از مقام رهبری تا کارگزاران نیز در اصول ۵۲، ۵۴، ۵۵، ۵۷، ۷۱، ۷۲، ۷۶، ۸۴، ۸۷، ۸۸، ۸۹، ۱۱۰، ۹۰، ۱۱۳، ۱۲۲، ۱۲۵، ۱۲۸، ۱۳۳، ۱۳۴، ۱۳۸، ۱۴۰، ۱۴۲، ۱۴۶، ۱۵۶، ۱۶۴، ۱۷۰، ۱۷۱، ۱۳۷ و ۱۷۸ ذکر شده است. همچنین در اصول ۸۴، ۸۸، ۸۹، بند ۱۰ اصل ۱۱۰، ۱۱۱، ۱۲۲، ۱۳۳، ۱۳۴، ۱۳۷، ۱۴۰، ۱۴۷، ۱۶۴ و ۱۷۱ بر مسئولیت پذیری قانونی تصریح شده است. در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تصریح شده است که کلیه قوانین و مقررات باید بر اساس موازین شریعت باشد (اصل ۴) و نهاد قانون گذار نمی تواند قوانینی مغایر اصول و احکام مذهب رسمی کشور وضع نماید (اصل ۷۲). در این راستا سازمان همیاری شهرداری ها و دهیاری های کشور نیز می بایست با تمرکز بر قانون و تلاش در جهت اجرای مطلوب آن زمینه حاکمیت قانون در این نهاد فراهم آورند.

در زمینه کنترل فساد می بایست بیان داشت که در اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به بحث پیشگیری از فساد مالی و اداری اشاره شده است. از جمله: در اصل ۴ قانون اساسی مقرر شده تمام قوانین و مقررات اعم از مدنی، جزایی، مالی، اقتصادی و... باید بر اساس موازین اسلامی باشد. بدیهی است در دین اسلام هیچ گونه جایگاهی برای امور مفسده دار و نامشروع شناخته نشده و همین امر باعث می شود قوانین منطبق با موازین مذکور، سلامت نظام اقتصادی، مالی و اداری جامعه را تنظیم و از بروز فساد جلوگیری نماید. در اصل ۴۴ قانون اساسی مقرر شد مالکیت در سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی به شرطی معتبر و مورد حمایت است که از محدوده قوانین اسلام تجاوز نکرده باشد. کنترل فساد: انگیزه رفتار آلوده به فساد، زمانی پدید می آید که مقام های سیاسی و دولتی به رغم داشتن اختیارات در تصمیم گیری های عمومی، مسئولیت چندانی در برابر اعمال خود ندارند و پاسخگو نیستند و جو حاکم بر دستگاه های اجتماعی نیز امر را تشدید کرده باشد. از طرف دیگر نحوه تقسیم قدرت سیاسی به عنوان عامل مؤثر نقش جابه جایی مدیران و از دست دادن قدرت را نمایان تر

می‌کند. باین حال مدیران سازمان همیاری شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور می‌بایست تلاش ویژه‌ای در جهت کنترل فساد در بین کارکنان مبذول دارند و سیستم ارزیابی عملکرد شایسته و مطلوبی در جهت کنترل فساد ایجاد و مدیریت کنند.

در زمینه شفافیت نیز می‌توان گفت شفافیت در مورد نقش‌ها و چگونگی ارتباط با دیگران باعث افزایش شانس بهبود اجرای نقش می‌شود. شفافیت نقش‌ها نیز به ذی‌نفعان در جهت آگاهی بیشتر از نحوه کارکرد سیستم حکمرانی و اینکه چه کسی در قبال چه کسی مسئول است کمک شایانی می‌کند. باین حال در کنار وضعیت نامناسب اقتصادی، موقعیت سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و ایدئولوژیک، مسئله‌های دیگری هم وجود دارند که نخبگان به‌طور مداوم با آنها مواجه‌اند و سعی دارند از قدرت آنها بکاهند. درواقع، نخبگان معتقدند حتی در به‌کارگیری خود در سازمان‌های اداری و دولتی، با ارزیابی‌های ایدئولوژیک، پارتی‌بازی و... برخورد می‌کنند. فضای سیاسی آن‌چنان‌که باید برای آنها مهیا نیست و حتی گاهی محدودیت‌هایی برای آنها ایجاد می‌کند. به‌نظر آنها جامعه و فضای اجتماعی نیز نمی‌تواند شخصی‌فراتر از خود را پذیرا باشد و فرهنگ مردم به‌گونه‌ای است که در برابر پیشرفت افراد مقاومت نشان می‌دهند و مانع‌های زیادی دربرابرشان ایجاد می‌کنند. بدین‌معنی که فرهنگ نادرستی در اجتماع وجود دارد که با شنیدن نام نخبه یا استعداد برتر، آنها را مسخره می‌کنند و برای جلوگیری از پیشرفتشان در مسیرشان سنگ‌اندازی‌های زیادی می‌کنند.

از طرفی وضعیت اقتصادی نامناسب کشور در بعدهای متفاوتی، بر سپهرهای علمی، فرهنگی و اجتماعی، تأثیرهای بد می‌گذارد. به‌معنای دیگر، دانشگاه‌ها نمی‌توانند به‌دلیل وضعیت نامناسب اقتصادی، بسیاری از نخبگان را جذب کنند. وضعیت اجتماعی برای پذیرش آنها محدودیت‌هایی ایجاد می‌کند و از فعالیت‌های فرهنگی نیز به سبب نبود بودجه مالی کاسته می‌شود. درواقع، وضعیت نامناسب اقتصادی، به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم، تأثیرهای نامطلوب زیادی بر عملکرد نهادهای کلان، متوسط و خرد می‌گذارد. نخبگان نیز به‌عنوان عضوی از اعضای جامعه، از این مسئله جدا نیستند. به‌همین دلیل، آنها با روش‌های گوناگونی در پی غلبه بر این کاستی‌اند و سعی دارند با ایده‌های مختلف، بر این مشکل پیروز شوند.

همچنین وقتی نخبگان و استعدادهای برتر، در کشور جذب و حمایت نمی‌شوند و به هزینه‌های صرف‌شده خود می‌اندیشند، به‌سرعت با وضع همسالان و دوستان و دیگر نخبگان در سایر کشورها، مقایسه‌های مداومی انجام می‌دهند. این بررسی بر اساس سود و زیان، آنها را قانع می‌کند به خروج از کشور تمایل نشان دهند.

بدین صورت که در ارزیابی‌های خود، حتی با حساب کردن وابستگی‌های شخصی و خانوادگی، ملی، میهنی و... نمی‌توانند دلیل قانع‌کننده‌ای برای ماندن و فعالیت در کشور بیابند و دلیل‌های آنها برای رفتن و ادامه فعالیت در خارج از کشور، بسیار سودمندتر و پربازده‌تر است؛ البته نخبگانی نیز وجود دارند که به هیچ‌وجه حاضر به ترک کشور نمی‌شوند؛ اما در قالب این سود و زیان معتقدند مهاجرت، سودمندی بیشتری برای افراد به ارمغان می‌آورد. به‌طور کلی، این مسئله به خروج و فرار نخبگان منجر می‌شود که هزینه‌های فراوانی بر کشور تحمیل می‌کند. باین‌حال کورانتوی باریمه و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «عوامل جذب استعدادها» بیان داشتند که فراهم آوردن فرصت توسعه و پیشرفت، فراهم آوردن فرصت‌های مشارکت، ارزش و اعتبار برند کارفرما، امنیت شغلی، انعطاف‌پذیری ساعات کار، تاریخ فکری، نوآوری، فرصت استفاده از مهارت‌ها و استقلال در عمل، باعث جذب استعدادها در سازمان‌ها می‌شوند. اوکورو (۲۰۱۶) الگویی مفهومی از عوامل مؤثر بر تنوع استعدادها البته با تمرکز بر تنوع جنسیتی ارائه داده‌اند. برای افزایش راندمان طرح‌ها، نباید صرفاً بر افزایش مهارت افراد متمرکز شد بلکه می‌توان با شریک کردن زنان و انتصاب آنها در سطوح مختلف مدیریتی، راندمان را بهبود بخشید. به‌عبارتی، نوعی چهارچوب تغییر یافته ارائه شده است که امکان ایجاد تنوع جنسیتی را در استعدادها و مناصب مدیریتی هموار می‌کند. هلمر و لیند (۲۰۱۴) در پژوهشی با هدف درک چگونگی ادامه مدیریت استعداد و مدیریت تنوع در سازمان، به مطالعه پرداختند و ضمن بررسی فرایندهای مدیریت استعداد و نوع تنوع موجود در شرکت‌های مورد مطالعه بیان نمودند، ترتیبات کاری منعطف و اقدامات خاص نگهداشت، رصد تنوع در سطوح مختلف سازمان، اقدامات جذب و افزایش انگیزه استعدادها متنوع و نشان دادن تعهد به موضوعات تنوع در سازمان در یک چرخه پیوسته منجر به شکل‌گیری مخزنی از نیروی انسانی متنوع می‌شود. باین‌حال و به‌طور کلی می‌توان گفت کارکنان با استعداد، به سمت یکدیگر جذب می‌شوند و کارکنان با ظرفیت بالا به سمت سازمان‌هایی می‌روند که دارای نیروی کاری پر از استعدادها فعال است. یک‌راه جذب این استعدادها، ارائه جبران خدمات رقابتی و ارائه مزایایی بهتر از سازمان‌های رقیب است. علی‌رغم اینکه به نظر می‌رسد این کار هزینه‌گزافی به دنبال خواهد داشت اما پژوهش‌ها نشان داده که مدیران از نتیجه آن راضی بوده و سود حاصل از سرمایه‌گذاری بر بهترین استعدادها، بسیار رضایت‌بخش بوده است (Felipe, 2009).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

به‌طور کلی بهره‌گیری از نخبگان جوان در سازمان‌های عمومی می‌تواند موجب بهبود عملکرد در این سازمان‌ها شود و لذا خط‌مشی‌گذاری و تلاش در این زمینه بسیار حائز اهمیت است. از طرفی برنامه‌ریزی برای بهبود فضای کاری برای نخبگان موجود و بهینه‌سازی عملکرد آنها می‌تواند بر بهبود فضای خدمت‌رسانی در سازمان‌های عمومی اثر مطلوبی گذارد. از سویی با ارائه نقشه راه در گام دوم انقلاب و تأکید بر حرکت در مسیر الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت، همسوسازی منابع انسانی، متخصصان و نخبگان با این مسیر، می‌تواند سازمان‌های عمومی را به‌عنوان سازمان‌های پیشرو در این زمینه معرفی نماید. با این حال بهبود مدیریت و حکمرانی در سازمان‌های عمومی و همسو شدن با معیارهای الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت و تلاش در جهت حاکمیت قانون ایرانی اسلامی، عدالت و رعایت برابری، کنترل فساد، مشارکت و اجماع‌محوری، شفافیت و پاسخگویی، فراگیری و کیفیت خدمات عمومی، کارایی و اثربخشی، توسعه پایدار محیط‌زیست، احترام به جایگاه و توسعه انسان، تعهد و مسئولیت‌پذیری، اخلاق‌محوری با تأکید بر اصول اخلاقی اسلامی و ثبات سیاسی و فقدان خشونت می‌تواند انگیزه و اشتیاق نخبگان را در بهبود عملکرد و حرکت در مسیر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت ارتقاء دهد و آنها را از افکار مرتبط با ترک شغل و مهاجرت دور سازد. با این حال پژوهش حاضر با برخی محدودیت‌ها همراه بود که شاید مهمترین موضوع در انجام چنین پژوهش‌هایی، پیوند بین رویکردهای درونی مشارکت‌کنندگان پژوهش با ابزارهای قابل‌سنجش در بخش کیفی تحقیق باشد. همچون تمامی پژوهش‌های علوم انسانی این پژوهش نیز با این محدودیت مواجه است. به‌عبارت‌دیگر، از آنجایی که پژوهش براساس استفاده از تحلیل‌های بخش کیفی به‌دنبال پیوند زدن بخش محتوایی و نظری با بخش و ادراک‌های واقعی مشارکت‌کنندگانی است که تجارب لازم را در آن حوزه دارند، می‌توان ضمن اینکه به سطح قابل‌توجهی از پیوند بین نظریه‌ها با واقعیت‌های کاربردی اشاره نمود، از طرفی نتایج ارائه شده مختص سازمان همیاری شهرداری‌های کشور است و در تعمیم آنها به سایر سازمان‌ها باید احتیاط کرد. با این پژوهشگران آتی می‌توانند سازمان‌های دیگر را بررسی و تحلیل نمود.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این مقاله حامی مالی ندارد.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت کرده‌اند.

تعارض منافع

بنابه اظهار نویسندگان، در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

تعهد کپی‌رایت

طبق تعهد نویسندگان، حق کپی‌رایت (CC) رعایت شده است.



References

- Chien, N. B. & Thanh, N. N. (2022). The impact of good governance on the people's satisfaction with public administrative services in Vietnam. *Administrative Sciences*, 12(1), 35.
- Chien, N. B. & Thanh, N. N. (2022). The impact of good governance on the people's satisfaction with public administrative services in Vietnam. *Administrative Sciences*, 12(1), 35.
- Chowdhury, E. K.; Dhar, B. K.; Gazi, M. & Issa, A. (2022). Impact of Remittance on Economic Progress: Evidence from Low-Income Asian Frontier Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-26.
- Chowdhury, E. K.; Dhar, B. K.; Gazi, M. & Issa, A. (2022). Impact of Remittance on Economic Progress: Evidence from Low-Income Asian Frontier Countries. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-26.
- Dellmuth, L.; Scholte, J. A.; Tallberg, J. & Verhaegen, S. (2022). The elite-citizen gap in international organization legitimacy. *American Political Science Review*, 116(1), 283-300.
- Falahat Peseh, H.; Mozafari, M. & Askari, A. (2013). *A comparative comparison between the 20-year vision document and the components of good governance, a case study of Iran, the first international conference on economics, management, accounting and social sciences*. (In Persian)
- Felipe, A. J. (2009). Felinem, Garnem, and Monegro almond peach hybrid rootstocks. *HortScience*, 44(1), 196-197.
- Gani, A. J. A.; Saleh, C. & Amin, F. (2022). Organizational Commitment and Expertise in Determining Community Satisfaction Through Good Governance, Quality of Community Services, and Community Empowerment. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-16.
- Gani, A. J. A.; Saleh, C., & Amin, F. (2022). Organizational Commitment and Expertise in Determining Community Satisfaction through Good Governance, Quality of Community Services, and Community Empowerment. *Journal of the Knowledge Economy*, 1-16.
- Hamid, F. A.; Widodo, S. E. & Buchdadi, A. D. (2022). The Influence of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Organizational Climate, and Teamwork, Towards Organizational Citizenship Behavior of Civil Servants. *International Journal for Applied Information Management*, 2(3), 26-39.
- Hellmér, M. & Lind, L. (2014). *A diversity approach for managing talent in MNCs: A multiple case study of the consultancy industry*.
- Imam Jumazadeh, Sj & Kafash Neiri, M. (2014). The effect of globalization on Iranian-Islamic culture; emphasizing cultural approaches. *Political Studies Quarterly*, 7(28), 23-50. (In Persian)
- Korantwi-Barimah, J. S.; Ofori, A.; Mohammed, F. & Kyeremeh, E. A. (2019). Lecturers' Perceptions of Factors that Attract Talent in a Ghanaian Higher Learning Institution. *Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1-10.
- Kostetckaia, M. & Hametner, M. (2022). How Sustainable Development Goals interlinkages influence European Union countries' progress

- towards the 2030 Agenda. *Sustainable Development*.
- Kostetckaia, M. & Hametner, M. (2022). *How Sustainable Development Goals interlinkages influence European Union countries' progress towards the 2030 Agenda*. *Sustainable Development*.
- Krawchenko, T. (2022). Can Governance at the right scale Increase Productivity? A Comparative Scoping Review. *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales*, 45(1), 16-25.
- Krawchenko, T. (2022). Can Governance at the right scale Increase Productivity? A Comparative Scoping Review. *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales*, 45(1), 16-25.
- Maile, K. V. & Vyas-Doorgapersad, S. (2022). *Organisational Ethics Management to Promote Good Governance in the South African Public Service*.
- Maile, K. V. & Vyas-Doorgapersad, S. (2022). *Organisational Ethics Management to Promote Good Governance in the South African Public Service*.
- Messamore, A. (2021). The civic elite: A network perspective on elite consolidation among community-based organizations, 1998-2016. *Social Networks*, (66), 146-160.
- Nag, N. S. (2018). Government, Governance and Good Governance. *Indian Journal of Public Administration*, 64(1), 122-130.
- Nofiar, N.; Maswarni, M.; Nurjaya, N.; Sunarsi, D. & Haryadi, R. N. (2022). Implementation of Good Governance and Corporate Social Responsibility (CSR) in the Development of Human Resources in MSMEs, Iwul Parung Village on 2020. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1).
- Nofiar, N.; Maswarni, M.; Nurjaya, N.; Sunarsi, D. & Haryadi, R. N. (2022). Implementation of Good Governance and Corporate Social Responsibility (CSR) in the Development of Human Resources in MSMEs, Iwul Parung Village on 2020. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1).
- Okoro, T. (2016). Diverse talent: Enhancing gender participation in project management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (226), 170-175.
- Ribaj, A. (2022). *The Role of Good Governance in the Performance of a Public Entity (The Case of ARDA)*. Available at SSRN 4053931.
- Ribaj, A. (2022). *The Role of Good Governance in the Performance of a Public Entity (The Case of ARDA)*. Available at SSRN 4053931.
- Zarei, M. & Arai, V. (2020). *Analyzing and criticizing the model of good governance; Explanation of Islamic governance indicators based on the Constitution of the Islamic Republic of Iran*. *Scientific Quarterly Journal of Islamic Revolution Research*. (In Persian)