




Explaining Meritocracy and Competency Components Based on Islamic Rationality

Ehsan Rahimi¹  , Saeid Moaied saffari² 

1. Assistant Professor, Department of Information Dissemination, Research Institute of Information and Islamic Documentation, Institute of Islamic Culture and Science, Qom, Iran (Corresponding Author).

e.rahimi@isca.ac.ir

2. PhD Candidate in International Law, Farabi Faculty, University of Tehran, Qom, Iran.

saeidmsaffari@gmail.com

Received: 2025/05/14; Accepted 2025/07/13

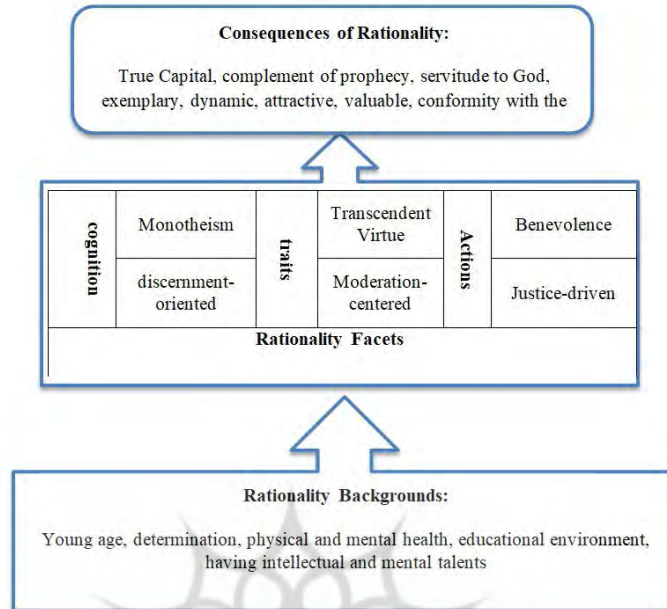
Extended Abstract

Introduction and Objectives: In recent years, attention to competency in the public sector has accelerated, and governments have recognized it as a lever to enhance organizational productivity. The existence of a meritocratic system in any country increases the legitimacy and acceptance of its political system. Therefore, identifying and appointing competent individuals in public organizations is a fundamental responsibility of the governing system, and a prerequisite for these key actions is defining and explaining the competencies required for specific positions.

Five decades after the victory of the Islamic Revolution and the establishment of the Islamic Republic of Iran, and on the verge of achieving an Islamic government, reforming the management system has become a legitimate demand of the people, with meritocracy being a crucial element. Any study of meritocracy requires careful consideration of the prevailing values and principles, including which factors and components to examine, how to conceptualize them, and the scope of analysis.

Previous studies by Rahimi et al. (2021, 2022) presented a framework of rationality based on Islamic teachings (Qur'anic verses and Hadith) and its implications for public administration. Building on this framework, Rahimi and Moayyed Safari (2023) critically examined bureaucracy and bureaucratic rationality, proposing short-term and long-term strategies to move towards a system grounded in Islamic rationality. The long-term strategy emphasized recruiting and employing competent individuals (based on Islamic rationality) in the bureaucratic system to achieve transformation and improvement. This study aims to define meritocracy and its components within the framework of Islamic rationality and propose a mechanism for its implementation.





Methodology: This research is qualitative, interpretive in philosophy, inquisitive in approach, fundamentally oriented, and library-based, using the implication-based research strategy. The Islamic rationality framework serves as the source knowledge, and the concept of competency as the target knowledge. Islamic rationality encompasses three major dimensions: contexts of rationality development, domains of rationality development, and consequences of rationality development. Based on this framework, three core axes of competency align with the three domains of human existence—thought, character, and action—as follows: intellectual competencies, ethical competencies, and professional/specialized competencies.

1. Intellectual Competencies:

Intellectual competencies in the domain of thought are necessary conditions and minimum standards of Islamic rationality, centered on discernment. A competent individual must possess the ability to understand, distinguish, and judge theoretical matters and, in practical cases, apply creative and appropriate solutions based on theoretical knowledge. This requires various types of intelligence, which can be assessed using existing standardized tests.

2. Ethical Competencies:

Ethical competencies involve the ability to choose correct values and apply them appropriately in different situations. Although selecting correct values may occur by imitation or chance, their proper application typically requires high intellectual abilities, particularly social intelligence. According to the teachings of the Ahl al-Bayt, the virtue of honesty is the highest moral quality, while lying is the gateway to other vices. Thus, honesty and avoidance of falsehood serve as the primary indicators of ethical competency. Emerging technologies, such as lie detectors and standardized psychological tests, can assist in assessing ethical competencies, with a focus on honesty.

3. Professional and Specialized Competencies:

Professional competencies encompass the skills, knowledge, and abilities specific to a scientific or technical field required for successful performance in a profession (e.g., medicine, engineering, law). They are typically acquired through aca-



Research Institute of
Hawzah and University

Studeis of Religion, Spiritualiti & Management (RSM)

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>



Original Article

demetic training, certification, and practical experience. Professional competencies develop in work environments through on-the-job training. Standardized tests, including university entrance exams and professional certification exams, serve to assess these competencies and continue to evolve.

Findings and Conclusion: From the perspective of Islamic rationality, meritocracy implies that the most competent individuals—those who are most intelligent, honest, and skilled—should hold public administrative positions. In a meritocratic system based on Islamic rationality, the highest rankings go to those with the highest combination of intelligence, honesty, and expertise, with minimum thresholds in each dimension. While previous Islamic meritocracy literature emphasized specialization and commitment, this study adds intellectual capacity as a third key component, acknowledging that intelligence enables individuals to effectively utilize their expertise and commitment in problem-solving.

A fully competent individual in this framework should integrate intelligence, commitment, and expertise. Moreover, a person with taqwa (piety) possesses a minimum level of skill, accuracy, and wisdom in all undertaken tasks, facilitating divine assistance, easing affairs, guiding toward healthy outcomes, and enhancing problem-solving capacity. Meritocracy is a process encompassing multiple stages, including nurturing, selection, appointment, and administration of competent individuals. Proposed strategies primarily address stages such as selection and appointment, but comprehensive measures should be considered across all stages to maximize human resource development.

Keywords: Competency, Meritocracy, Islamic Rationality, Intelligence, Honesty, Expertise

Conflict of Interest: The authors declare that ethical publishing standards were fully observed. No commercial interests influenced this study. The originality of the content is confirmed, and the manuscript has not been published elsewhere.

Cite this article: Ehsan Rahimi and Saeid Moaied saffari (2025). "Explaining Meritocracy and Competency Components Based on Islamic Rationality". Journal of Religious, Spirituality, and Management Studies 12(24): 7-36.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



تبیین شایسته‌سالاری و مؤلفه‌های شایستگی براساس عقلانیت اسلامی

احسان رحیمی^۱، سعید مؤید صفاری^۲

۱. استادیار گروه اشاعه اطلاعات، پژوهشکده مدیریت اطلاعات و مدارک اسلامی، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، قم، ایران (نویسنده مسئول).

e.rahimi@isca.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری حقوق بین‌الملل، دانشکدگان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران.

saeidmsaffari@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۲۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۲۲

چکیده گسترده

مقدمه و اهداف: امروزه آهنگ توجه به موضوع شایستگی در بخش دولتی شتاب گرفته و دولت‌ها، شایستگی را به‌عنوان اهرمی جهت ارتقای بهره‌وری خود در نظر گرفته‌اند. وجود نظام شایسته‌سالاری در هر کشوری، موجب افزایش مقبولیت و مشروعیت آن نظام سیاسی خواهد بود. از این‌رو، شناسایی و انتصاب افراد شایسته در سازمان‌های دولتی، اصلی‌ترین وظیفه نظام حاکم می‌باشد که پیش‌نیاز این دو اقدام کلیدی، تعریف و تبیین شایستگی مورد نیاز برای مناصب است. هم‌اکنون پس از گذشت پنج‌دهه از پیروزی انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نظام جمهوری اسلامی و در آستانه تحقق دولت اسلامی در ایران، اصلاح نظام مدیریتی از خواسته‌های بحق مردم می‌باشد که یکی از مهم‌ترین لوازم آن، توجه به اصل شایسته‌سالاری است. اما هر بررسی و مطالعه‌ای در خصوص شایسته‌سالاری، به تعیین چگونگی تفکر در مورد آن نیاز دارد که متأثر از مبانی و ارزش‌های حاکم بر آن نظام است. اینکه چه الزاماتی در بررسی شایسته‌سالاری در نظر گرفته شود، چگونه نسبت به آنها فکر شود، عوامل، اجزا و دامنه بررسی آن چه باشد و... باید پیش از بررسی شایسته‌سالاری مدنظر قرار گیرند. پس از آنکه رحیمی و همکاران (۱۴۰۰ و ۱۴۰۱) در پژوهشی، چهارچوب عقلانیت را مبتنی بر آموزه‌های اسلامی (آیات و روایات) همراه با دلالت‌های آن در مدیریت دولتی ارائه نمودند، رحیمی و مؤید صفاری (۱۴۰۲) در پژوهش دیگری براساس چهارچوب یادشده، نظام بوروکراسی و عقلانیت بوروکراتیک را به چالش کشیدند و طی آن، دو راهبرد -یکی کوتاه-مدت و یکی بلندمدت- برای برون‌رفت از این نظام و آسیب‌های آن و حرکت به سمت نظام مبتنی بر عقلانیت اسلامی ارائه کردند. راهبرد بلندمدت مطرح شده عبارت از جذب و به‌کارگیری افراد شایسته (براساس عقلانیت اسلامی) در نظام بوروکراسی بود که به تحول و ارتقای آن منجر خواهد شد. در این پژوهش براساس چهارچوب عقلانیت اسلامی، مفهوم شایسته‌سالاری و مؤلفه‌های آن ارائه و سازوکاری برای تحقق آن پیشنهاد شده است.





مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>

نوع مقاله: پژوهشی

تحقیق حاضر یک پژوهش کیفی با فلسفه تفسیری، رویکرد استفهامی، جهت گیری بنیادی و از نوع کتابخانه‌ای می باشد که با راهبرد دلالت پژوهی صورت گرفته است. برای پیاده سازی این روش، چهار چوب عقلانیت اسلامی به عنوان دانش مبدأ و مفهوم شایستگی به عنوان دانش مقصد در نظر گرفته شده است. عقلانیت از منظر آموزه های اسلامی (آیات و روایات) دارای سه بُعد عمده می باشد که عبارت اند از: زمینه های شکوفایی عقلانیت، ساحت های شکوفایی عقلانیت، و پیامدهای شکوفایی عقلانیت.



تصویر ۱: چهار چوب مفهومی عقلانیت اسلامی

بر اساس چهار چوب عقلانیت اسلامی، سه محور اساسی شایستگی متناسب با سه ساحت وجود انسان که اندیشه، صفات و افعال هستند به ترتیب شایستگی های هوشی، شایستگی های اخلاقی، و شایستگی های تخصصی و حرفه ای می باشند.

۱. شایستگی های هوشی^۱

شایستگی های هوشی در ساحت اندیشه به عنوان شروط لازم و حداقل عقلانیت اسلامی مطرح هستند که حول تمییز محوری معنا می یابند؛ بدین معنا که شایستگی از منظر عقلانیت اسلامی، مستلزم آن است که فرد در مسائل نظری، قدرت فهم، تشخیص و تمییز داشته و در موارد عملی نیز قدرت بهره برداری خلاقانه و اقدام مقتضی بر مبنای مسائل نظری را دارا باشد و این خود مستلزم بهره مندی از انواع بهره های هوشی است. بر اساس دستاوردهای بشری تاکنون آزمون های استاندارد برای سنجش انواع هوش وجود دارند که در عین الی که در حال تکامل هستند، می تواند به عنوان ابزارهایی کارآمد برای سنجش سطوح مختلف شایستگی های هوشی استفاده شوند.

۲. شایستگی های اخلاقی

می توان گفت شایستگی های اخلاقی به معنای توان انتخاب ارزش های صحیح و قدرت اعمال آنها در شرایط مختلف می باشد. در این خصوص لازم است توجه شود که اگرچه انتخاب ارزش های صحیح ممکن است با تقلید و یا به صورت اتفاق محقق شود، اما معمولاً اعمال دقیق آنها نیازمند بهره های هوشی بالا به ویژه هوش اجتماعی است. در روایات اهل بیت عصمت و طهارت علیهم السلام، ملکه صداقت و راستگویی به عنوان والاترین ملکه اخلاقی و دروغ گویی به عنوان شاه کلید سایر رذائل و بدی ها مطرح شده است. به دیگر سخن، کسی که دروغ می گوید اساساً مستعد هر گونه شرارت می باشد. از این رو، می توان اصل صداقت و عدم دروغ گویی را به عنوان اصلی ترین معیار شایستگی اخلاقی قلمداد نمود. بر اساس دستاوردهای بشری تاکنون فناوری هایی همچون دستگاه های دروغ سنجی و آزمون های استاندارد روان شناختی جهت سنجش میزان دروغ گویی ایجاد شده و در حال تکامل هستند که می توانند به صورت توأم برای سنجش شایستگی اخلاقی با محوریت صداقت استفاده شوند.



مطالعات دین، معنویت، مدیریت

Journal homepage: <https://rsm.rihu.ac.ir/>

نوع مقاله: پژوهشی

۳. شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای

همان‌گونه که در ادبیات موضوع نیز اشاره شد، شایستگی‌های تخصصی به مجموعه مهارت‌ها، دانش، و توانمندی‌های خاص یک حوزه علمی یا فنی اشاره دارد که برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف در یک حرفه خاص (مانند پزشکی، مهندسی، حقوق و...) ضروری است. این شایستگی‌ها معمولاً از طریق آموزش دانشگاهی، گواهینامه‌های تخصصی، و تجربه‌های عملی به دست می‌آیند. شایستگی‌های حرفه‌ای نیز شامل مهارت‌هایی است که در محیط‌های کاری و از طریق آموزش‌های حین کار توسعه می‌یابند. براساس دستاوردهای بشری تاکنون آزمون‌های تخصصی همچون کنکورهای کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و همچنین، آزمون‌های استخدامی عموماً برای سنجش شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای استفاده می‌شوند که در حال تکامل بوده و به شرط عدم دخالت معیارهای فراتخصصی و حاشیه‌ای همچون سهمیه‌های مختلف، می‌توانند به‌منظور احراز تخصص استفاده شوند.

در نتیجه، می‌توان گفت: شایسته‌سالاری از منظر عقلانیت اسلامی بدین معناست که شایسته‌ترین افراد که همانا باهوش‌ترین، راستگوترین و متخصص‌ترین انسان‌ها هستند، بر مسند اداره امور عمومی بنشینند. در نظام شایسته‌سالار مبتنی بر عقلانیت اسلامی، بالاترین معدل‌ها در برآیند هوش، صداقت و تخصص که حداقلی از هر یک از شاخص‌ها را نیز داشته باشند، در بالاترین رتبه‌های مدیریتی قرار می‌گیرند. تاکنون در ادبیات شایسته‌سالاری در نظام اسلامی، بر دو مؤلفه تخصص و تعهد تأکید شده است؛ اما در این پژوهش، مؤلفه مهم دیگری به این دو گانه تحت عنوان بهره‌های هوشی اضافه شد؛ زیرا واقعیت آن است که به وسیله هوش، انسان می‌تواند از تخصص و تعهد خویش در راستای حل مسائل به کارآمدترین وجه بهره‌گیری نماید. تخصص بدون هوش در آموزه‌های اسلامی (همچون سوره جمعه آیه ۵) مثال چهارپایی دانسته شده که باری از کتب را حمل می‌کند. تعهد بدون هوش هم براساس آموزه‌های اسلامی، انسان را دچار افراط یا تفریط در پیروی از اوامر الهی و اولیای او می‌کند (همچون خوارج در زمان امام علی (علیه السلام)). همچنان که هوش و تخصص بدون تعهد هم انسان را (همچون معاویه) به وادی تزویر می‌کشاند.

بنابراین، از منظر عقلانیت اسلامی لازم است هر سه مؤلفه هوش، تعهد و تخصص به‌عنوان شایستگی مورد توجه قرار گیرند. همچنین، انسان با تقوا کسی است که در هر موضوعی که بدان می‌پردازد، دارای حداقلی از تخصص، دقت و هوشمندی لازم باشد. رعایت تقوا به این معنا، منجر به گشایش باب امدادهای غیبی (طلاق، ۲ و ۳)، تسهیل امور (طلاق، ۴)، هدایت به مسیرهای سلامت (مائده، ۱۶؛ عنکبوت، ۶۹) و افزایش ظرفیت انسان در تشخیص و حل مسائل می‌شود (انعام، ۱۲۲؛ حدید، ۲۸؛ انفال، ۲۹).

سرانجام گفتنی است که شایسته‌سالاری یک فرایند است که مراحل مختلفی همچون شایسته‌پروری، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و شایسته‌داری دارد. راهکارهایی که ارائه شدند تنها مناسب برای برخی از مراحل مانند شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری هستند؛ درحالی‌که ضروری است به‌منظور توسعه حداکثری منابع انسانی شایسته، در همه مراحل، تدبیرهای متناسب صورت پذیرد.

واژگان کلیدی: شایستگی، شایسته‌سالاری، عقلانیت اسلامی، هوش، صداقت، تخصص.

تعارض منافع: در تدوین این مقاله موارد مربوط به اخلاق نشر، کاملاً رعایت شده و منافع تجاری در این راستا وجود ندارد و نویسندگان در قبال ارائه اثر خود وجهی دریافت نموده‌اند. همچنین، بدین وسیله اصالت محتوای مقاله و عدم انتشار آن در جای دیگر اعلام می‌شود.

استناد: احسان رحیمی و سعید مؤید صفاری (۱۴۰۴). «تبیین شایسته‌سالاری و مؤلفه‌های شایستگی براساس عقلانیت اسلامی». مجله

مطالعات دین، معنویت، مدیریت ۱۲(۲۴): ۷-۳۶.

۱. مقدمه

در عصر کنونی، سازمان‌ها در توسعه زیرساخت‌ها و کارآمد کردن نظام‌های اجتماعی، نقش کلیدی و پیشران در حکمرانی جوامع بازی می‌کنند (هوانگ گن و ون هیاک،^۱ ۲۰۱۵). آنها برای ایفای هرچه بهتر این نقش، به کارمندانی نیاز دارند که بتوانند تصمیم بگیرند، راه حل ارائه دهند، خلاق و در مقابل کار خود پاسخگو باشند و این نیاز، تنها از طریق داشتن کارکنانی با شایستگی‌های مطلوب میسر می‌شود (قربانیان و صفایی فخری، ۱۳۹۸). به‌دیگرسخن، سازمان‌ها به منظور توسعه ظرفیت حکمرانی و ارتقای کارایی و اثربخشی خدمات عمومی، نیازمند منابع انسانی شایسته هستند (ختیفر و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۵۰).

هم‌اکنون آهنگ توجه به موضوع شایستگی در بخش دولتی همانند بخش خصوصی شتاب گرفته است؛ زیرا هر دولتی برای افزایش ظرفیت حکمرانی و ارتقای بهره‌وری خدمات عمومی خود، ناگزیر از پرورش و جذب و به‌کارگیری رهبران و مدیران و کارکنان شایسته است (حاجی‌کریمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲۵). ازاین‌رو، دولت‌ها، شایستگی را به‌مثابه یک اهرم جهت ارتقای انعطاف و کارایی و اثربخشی خود در نظر گرفته‌اند (هوندگهم و واندرمولن،^۲ ۲۰۰۰).

مطالعات گسترده‌ای در تمامی فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در سال‌های جدید انجام شده که در آنها، شایسته‌سالاری و داشتن کارکنان با شایستگی‌های بالا به‌عنوان اصلی انکارناپذیر در موفقیت سازمان‌ها محسوب شده است (قلی‌پور سوتو و همکاران، ۱۳۹۹). کمیته خبرگان مدیریت دولتی سازمان ملل^۳ (۲۰۰۴) وابسته به شورای اقتصادی-اجتماعی این نهاد، وجود یک نظام شایسته‌سالاری مبتنی رویکردی منطقی و مسنجم را در سازمان‌های دولتی، یک شرط الزامی و کارکنان شایسته را خون حیات بخش این سازمان‌ها و قلب عملکرد دولت‌ها [و به تعبیر گسترده‌تر نظام حکمرانی] قلمداد نموده است (عبدصبور، ۱۳۹۲، ص ۲۲).

بیوسین و وات^۴ (۲۰۰۵) معتقدند که یک باور جمعی بدون هیچ منطقی در هراس از شایسته‌سالاری موجود است و دلیل چنین باوری صرفاً ریشه در عقده حقارت اکثر انسان‌ها دارد و با تقلید، نه تنها بهبود پیدا نمی‌کند، بلکه عمیق‌تر هم خواهد شد. فینک^۵ (۲۰۱۰) به یکی از معضلات کنونی سازمان‌های دولتی اشاره می‌کند مبنی بر وجود مدیران ضعیف در سازمان‌ها و استخدام افراد ضعیف‌تر توسط این مدیران و در پی آن نارضایتی افراد شایسته از سازمان و چسبندگی افراد غیرشایسته (چیوکیو،^۶ ۲۰۱۷، ۱۵۵۷).

در آموزه‌های دین مبین اسلام نیز به اصل شایستگی توجه ویژه شده است. در قرآن کریم خداوند متعال ازسویی، امر نموده است که امانت‌ها را به اهلهش بسپارید (نساء، ۵۸) و ازسوی دیگر، خداوند وعده داده است که وراثت زمین (که در ترجمه و تفاسیر قرآن کریم از آن مراد به حکومت بر زمین شده است) از آن بندگان شایسته اوست (انبیاء، ۱۰۵). در سوره قصص پیرامون حضرت موسی (علیه السلام) نیز دختران حضرت شعیب به پدرشان پیشنهاد دادند که موسی (علیه السلام) را به دلیل آنکه قوی و امین است، به خدمت گیرد (قصص، ۲۶). تأکید بر شایسته‌سالاری در کلام معصومین (علیهم السلام) نیز به وفور یافت می‌شود. همچنین، اشاره شده که پیامبران الهی از خداوند تقاضا می‌کردند که ایشان را در زمره بندگان شایسته قرار دهد (یوسف، ۱۰۱؛ شعراء، ۸۳). پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) نیز در سخنان خود عدم رعایت اصل شایسته‌سالاری در زمام‌داری امور مسلمین را خیانت به خدا و رسول و مسلمین معرفی نموده‌اند (بیهقی، ۱۴۲۴، ج ۱۰، ص ۱۱ و ۱۱۸). افزون‌براینکه، عهدنامه مالک اشتر نیز، حضرت علی (علیه السلام) ملاک‌های متعددی را پیرامون شایستگی‌های مدیران رده‌های مختلف در حکومت اسلامی بیان فرموده‌اند. ازسوی دیگر، آثار برجای

1. Hwang-Gun & Won-Hyuk
 2. Honddeghem & Vandermeulen
 3. United Nations Committee of Experts on public Administration (UNCEPA)
 4. Busine & Watt
 5. Fink
 6. Chiocchio

مانده از حکیمان مسلمان همچون فارابی و خواجه نظام الملک، حاوی معیارهای شایستگی برای تصدی پست‌های حکومتی است (خنifer و همکاران، ۱۴۰۰؛ نبی‌زاده و سیاوشی، ۱۴۰۳).

هم‌اکنون پس از گذشت پنج‌دهه از پیروزی انقلاب اسلامی و شکل‌گیری نظام جمهوری اسلامی و در آستانه تحقق دولت اسلامی در ایران، اصلاح نظام مدیریتی از خواسته‌های بحق مردم می‌باشد که یکی از مهم‌ترین لوازم آن، توجه به اصل شایسته‌سالاری است. ملاحظات مستمر اسناد فرادستی نظام همچون قانون اساسی، قوانین مدیریت خدمات و استخدام کشوری، قوانین برنامه‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی و به‌ویژه تأکیدات رهبران نظام حاکی از لزوم «نخبه‌گزینی» «نخبه‌پروری» و «نخبه‌گماری» است (عبدصبور، ۱۳۹۲، ص ۲۳؛ خنifer و همکاران، ۱۴۰۰، ص ۴۹؛ داستانی و منتظر، ۱۴۰۱، ص ۲).

ازسویی توجه به طیف گسترده‌ای از شایستگی‌های دانشی، مهارتی و رفتاری در انتخاب و انتصاب مدیران در دانش رایج مدیریت مورد تأکید قرار گرفته (بارترام، ۲۰۰۵) ولی ازسوی دیگر، قابل توجه است که معیارهای شایستگی در هر جامعه و فرهنگی متأثر از جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم بر جامعه می‌باشد و بنابراین، مهم‌ترین مرجع برای تدوین شاخص‌های مناسب مدیریتی در تراز نظام جمهوری اسلامی، قرآن، سنت و کلام معصومین (علیه السلام) است. ازاین‌رو، علی‌القاعده، شایستگی‌های مورد انتظار برای گزینش مدیران و رهبران در نظام جمهوری اسلامی، دارای تمایزهای عمیق و اساسی با نظام مدیریت رایج است (حصیری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸).

افزون بر موارد یادشده توجه به این واقعیت نیز مهم می‌باشد که با وجود اعتقاد متخصصان حوزه مدیریت به شایسته‌سالاری، آنچه در واقعیت، نظام اداری و سازمان‌های دولتی در سال‌های متمادی با آن مواجه شده، مقاومت‌های پنهان و غیرآشکار مدیران بوده است که جایگاه و منافع خود را در سازمان، توسط فرد یا گروه شایسته‌تر بالقوه در خطر می‌بینند (سیویلا و هیم ورث، ۲۰۲۰، ص ۳۷۳؛ سونگ هینگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۴۳۳). ازاین‌رو، می‌توان گفت: تحقق اصل شایسته‌سالاری در نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران اولاً، مستلزم وجود الگوی شایستگی متناسب با آموزه‌های وحیانی و اصول انقلاب اسلامی و ثانیاً، سازوکارهای کارآمد جهت تحقق این الگو فارغ از مقاومت‌های آشکار و پنهان است.

پس از آنکه رحیمی و همکاران (۱۴۰۰ و ۱۴۰۱) در پژوهشی، چهارچوب عقلانیت را مبتنی بر آموزه‌های اسلامی (آیات و روایات) همراه با دلالت‌های آن در مدیریت دولتی ارائه نمودند، رحیمی و مؤید صفاری (۱۴۰۲) در پژوهش دیگری براساس چهارچوب یادشده، نظام بوروکراسی و عقلانیت بوروکراتیک را به چالش کشیدند و طی آن، دو راهبرد -یکی کوتاه‌مدت و یکی بلندمدت- برای برون‌رفت از این نظام و آسیب‌های آن و حرکت به سمت نظام مبتنی بر عقلانیت اسلامی ارائه کردند. راهبرد بلندمدت مطرح شده عبارت از جذب و به‌کارگیری افراد شایسته (براساس عقلانیت اسلامی) در نظام بوروکراسی بود که به تحول و ارتقای آن منجر خواهد شد. در این پژوهش براساس چهارچوب عقلانیت اسلامی، مفهوم شایسته‌سالاری و مؤلفه‌های آن ارائه و سازوکاری برای تحقق آن پیشنهاد می‌شود.

بنابراین، سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: شایسته‌سالاری براساس چهارچوب عقلانیت اسلامی چگونه است؟ پاسخ به سؤال یادشده مستلزم پاسخ به دو سؤال فرعی می‌باشد که عبارت‌اند از:

- مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری مبتنی بر عقلانیت اسلامی چیست؟

- راهکار تحقق شایسته‌سالاری مبتنی بر عقلانیت اسلامی چیست؟

اهمیت و ضرورت توجه به این مسئله آن است که ازسویی، وجود نظام شایسته‌سالاری در هر کشوری، موجب افزایش مقبولیت و

1. Bartram
2. Civil & Himsworth
3. Son Hing

مشروعیت آن نظام سیاسی خواهد بود. از این‌رو، شناسایی و انتصاب افراد شایسته در سازمان‌های دولتی، اصلی‌ترین وظیفه نظام حاکم می‌باشد که پیش‌نیاز این دو اقدام کلیدی، تعریف و تبیین شایستگی مورد نیاز برای مناصب است (ترابی کلاته قاضی و کشاورز، ۱۴۰۲، ص ۱۴۲). از سوی دیگر، هر بررسی و مطالعه‌ای در خصوص شایسته‌سالاری، به تعیین چگونگی تفکر در مورد آن نیاز دارد که متأثر از مبانی و ارزش‌های حاکم بر آن نظام است. اینکه چه الزاماتی در بررسی شایسته‌سالاری در نظر گرفته شود، چگونه نسبت به آنها فکر شود، عوامل، اجزا و دامنه بررسی آن چه باشد و... باید پیش از بررسی شایسته‌سالاری مدنظر قرار گیرند (عبدصبور، ۱۳۹۲، ص ۲۲).

۲. مبانی نظری

شایستگی: در زبان انگلیسی^۱ و فارسی^۲ واژه‌های مختلفی پیرامون مفهوم شایستگی استفاده شده است (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۱). این گونه مفاهیم گرچه مشابه شایستگی، ولی در واقع متمایز با آن هستند. برای مثال:

- عملکرد: از جنس نتیجه است و شایستگی از جمله عوامل اثرگذار در دستیابی به عملکرد بالا محسوب می‌شود.
- قابلیت: توانایی‌های بنیادین و عام است که زیربنای به وجود آمدن و توسعه شایستگی‌ها به شمار می‌رود.
- دانش، مهارت، نگرش، انگیزه و خصیصه: همگی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده مفهوم شایستگی هستند (عارف و مرادی شیرازی، ۱۳۹۶، ص ۲۵).

- شایستگی «Competency» از عبارت لاتین «competentia» به معنای «مجاز برای قضاوت» و نیز «دارای حق صحبت» گرفته شده (داستانی و منتظر، ۱۴۰۱، ص ۳) و به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (نصر اصفهانی و نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۲۳).

اما معنای شایستگی به‌عنوان یک اصطلاح از سوی بسیاری از محققان مبهم قلمداد شده است (استوف^۳ و همکاران، ۲۰۰۲؛ ولد و کریستین، ۱۹۹۹^۴؛ راثول و لیندهلم، ۱۹۹۹^۵؛ شپمن^۶ و همکاران، ۲۰۰۰؛ لدایست و وینترتون^۷؛ ۲۰۰۵؛ پیکاراینین^۸؛ ۲۰۱۴؛ چن و چانگ^۹، ۲۰۱۰). تاریخچه اصطلاح شایستگی به انتشار مقاله ملک کلند^{۱۰} در سال ۱۹۷۳ بر می‌گردد (شیوجون و وانگ^{۱۱}، ۲۰۰۹) که از این اصطلاح به‌جای هوش استفاده نمود و مدعی شد که شناسایی شایستگی‌های فراگیران برای جذب در سازمان‌ها به مراتب مهم‌تر از تأکید صرف بر مقوله هوش می‌باشد؛ زیرا با معیار قرار دادن شایستگی‌های فراگیران، بهتر می‌توان عملکرد شغلی آنها را پیش‌بینی کرد^{۱۲}. بنابراین، مک‌کلند،

۱. همچون Dimension, Traits, Competency, Criteria, Capabilities, skills, Abilities

۲. همچون لیاقت، قابلیت، توانمندی، صلاحیت و مهارت.

3. Stoof
4. Velde & Christine
5. Rothwell & Lindholm
6. Shippmann
7. Le Deist & Winterton
8. Pikkarainen
9. Chen & Chang
10. McClelland
11. Xuejun & Wang

۱۲. دلایل وی بر این ادعا عبارت است از: اولاً، برای درک موفقیت فرد، به‌جای تأکید بر هوش، شیوه بهتر آن است که آنچه را که افراد برای موفقیت انجام می‌دهند مورد توجه قرار دهیم؛ ثانیاً برای ارزیابی و پیش‌بینی عملکرد، به‌جای پرداختن به آزمون‌های سنجش خصوصیات و گرایش‌های درونی، بهتر است افرادی شایسته داشته باشیم که جنبه‌های کلیدی شایستگی را انجام دهند که قرار است مورد ارزیابی قرار گیرد؛ ثالثاً، اغلب شایستگی‌ها را می‌توان در طول زمان یاد گرفت و توسعه داد در صورتی که خصوصیت و گرایش‌های درونی مثل هوش عمدتاً ذاتی و غیرقابل تغییر هستند (مک‌کلند، ۱۹۷۳).

بویاتزیس^۱ (۱۹۸۲)، مفهوم شایستگی را به مجموعه‌ای از صفات، مهارت‌ها، نقش اجتماعی، خودپنداره و دانش مرتبط با کار، توسعه بخشید. این تعریف در دهه ۱۹۹۰ فضای گسترده‌ای را برای اظهارنظرهای مختلف راجع به مفهوم شایستگی گشود (چیت‌ساز و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۴۶). در جدول ۱ به اختصار، برخی از تعاریف مهم مطرح شده پیرامون اصطلاح شایستگی ارائه شده است:

جدول ۱ تعاریف اصطلاح شایستگی

ردیف	پژوهشگر	تعریف شایستگی
۱	وودروف، ^۲ ۱۹۹۳	ترکیب انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری، نقش اجتماعی و دانش
۲	اسپنسر و اسپنسر، ^۳ ۱۹۹۳	ترکیب ویژگی‌های زیربنایی، مهارت‌ها، صفات، دانش و انگیزه‌هایی می‌باشد که دلیل عملکرد برتر فرد نسبت به دیگران است. این ترکیب ناشی از این پنج عامل است: ۱. انگیزه: شکل‌دهنده کنش‌ها و رفتار فرد؛ ۲. ویژگی‌های فردی: خصوصیات فیزیکی و واکنش پایدار و سازگار فرد در موقعیت‌های مختلف؛ ۳. خویش‌شناسی: ارزش‌ها، نگرش‌های فردی و تصویر فرد از خود؛ ۴. دانش: اطلاعات فرد در حوزه‌ای خاص؛ ۵. مهارت: توانایی فرد برای انجام کار ذهنی یا فیزیکی
۳	لوسیا و لپسینگر، ^۴ ۱۹۹۹	مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و خصوصیتی که فرد برای اجرای اثربخش شغلش نیاز دارد.
۴	برگ و همکاران، ^۵ ۲۰۰۲	دسته‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌های همبسته با عملکرد شغلی اثربخش و قابل اندازه‌گیری.
۵	هرتون، ^۶ ۲۰۰۲	ویژگی‌های رفتاری افراد که موجب عملکرد اثربخش شغلی آنها می‌شود
۶	دوبوس و روئول، ^۷ ۲۰۰۴	ویژگی‌هایی در انسان که برای کسب نتایج مطلوب، باید به طور مناسب استفاده شوند و شامل دانش، مهارت، جلوه‌هایی از تصور از خود، انگیزه‌های اجتماعی، الگوی فکری، ذهنیات و شیوه تفکر و احساسات هستند.
۷	ودرلی، ^۸ ۲۰۰۵	به‌کارگیری ترکیبی هماهنگ از دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های شخصیتی برای ایجاد عملکردی برجسته.
۸	لی، ^۹ ۲۰۰۶	ترکیبی از ویژگی‌های شناختی همچون مهارت‌ها و دانش‌ها، احساسی همچون ارزش‌ها و نگرش‌ها، انگیزشی و رفتاری که فرد را در عملکرد خود در موقعیتی خاص موفق می‌کند.
۹	دراگانیدیس و منتزاس، ^{۱۰} ۲۰۰۶	مجموعه‌ای شامل دانش، رفتار و مهارت‌های آشکار و نهان که افراد را در اجرای اثربخش وظایف خود توانمند و دارای ظرفیت می‌کند.
۱۰	لی ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۰	مهارت‌ها و دانش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی لازم برای موفقیت در عملکرد.
۱۱	راولی و جکسون، ^{۱۲} ۲۰۱۰	ترکیبی از قابلیت‌های فردی و توانمندساز کارکنان برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و کسب اهداف شغل مشتمل بر انگیزه، صفات شخصیتی، خودپنداره‌ها، دانش‌های محتوایی، ارزش‌ها، مهارت‌های رفتاری و ادراکی یا به‌صورت کلی هر ویژگی قابل سنجش و محاسبه که باعث عملکرد اثربخش شود.

1. Boyatzis
2. Woodruffe
3. Spencer & Spencer
4. Lucia & Lepsinger
5. Berge
6. Horton
7. Dubois & Rothwell
8. Weatherly
9. Ley
10. Draganidis & Mentzas
11. Lee
12. Rowley & Jackson

۱۲	مارتین، ^۱ ۲۰۱۰	مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و قابلیت‌های یک فرد که مستقیماً به عملکرد برتر منجر می‌شود؛ همچون ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه‌ها، مهارت‌ها، تصور از خود و نقش اجتماعی.
۱۳	سانچز، ^۲ ۲۰۱۱	مجموعه‌ای مشتمل بر دانش‌ها، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های و مرتبط و مؤثر بر شغل افراد که با عملکرد افراد همبستگی داشته و قابل ارزیابی با استانداردهای قابل قبول بوده و قابل بهبود با آموزش و توسعه می‌باشد.
۱۴	راثول، ^۳ ۲۰۱۲	هر چیزی که به موفقیت در انجام کار منجر شود.
۱۵	آرمسترانگ، ^۴ ۲۰۱۳	ویژگی‌های مبنایی (رفتاری و فنی) فرد که به اثربخشی یا عملکرد بالای او منجر می‌شود.
۱۶	گومز-مجیا ^۵ و همکاران، ۲۰۱۲	ویژگی‌های قابل مشاهده‌ای که افراد با خود برای انجام دادن موفق شغل به همراه دارند.
۱۷	لیکاما، ^۶ ۲۰۱۵	مجموعه‌ای مشتمل بر نگرش‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی که مؤثر بر عملکرد شغلی فرد بوده و قابل اندازه‌گیری و بهبود و توسعه است و به تعالی شغلی و نهایتاً توفیق سازمانی فرد منجر می‌شود.
۱۸	هوانگ وو، ^۷ ۲۰۱۷	دسته‌ای از ویژگی‌های تسهیل‌گر مشتمل بر نگرش‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های فردی است که به عملکرد برتر و موفقیت‌سازمان در تحقق راهبردهایش منجر می‌شود.
۱۹	براون ^۸ و همکاران، ۲۰۱۸	توانایی گردآوری، هماهنگ‌سازی و انتقال مهارت‌ها، دانش‌ها و منابع در راستای تحقق عملکرد از پیش برنامه‌ریزی شده و ایجاد ارزش اجتماعی و اقتصادی برای افراد و سازمان.
۲۰	کالینگس و ملاحی، ^۹ ۲۰۱۹	مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌های تضمین‌کننده عملکرد عالی فرد در یک شغل یا موقعیت معین است.
۲۱	سانتوس، ^{۱۰} ۲۰۲۰	ویژگی‌هایی همچون الگوهای نظری، دانش‌ها و مهارت‌ها و از این قبیل هستند که در صورت به‌کارگیری به عملکرد موفق منجر خواهند شد.
۲۲	ونگ ^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۰	مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و ویژگی‌های قابل مشاهده و اندازه‌گیری است که بهبود عملکرد افراد کمک کرده و موفقیت سازمان را به همراه دارد.

در برخی از منابع، شایستگی‌ها را به کوه یخ تشبیه کرده‌اند که بخش عمده‌ای از آن در زیر آب قرار دارد. این تشبیه بیشتر به این دلیل است که برخی از مؤلفه‌های شایستگی، مانند دانش و مهارت‌ها که در بالای سطح آب قرار دارند، در رفتارهای فردی قابل مشاهده و ملموس‌اند؛ درحالی‌که برخی دیگر از مؤلفه‌های شایستگی، همچون ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها در سطح زیرین آب قرار گرفته و به‌راحتی قابل شناسایی و لمس نیستند. از این رو، دسته‌بندی‌های گوناگونی از این مفهوم انجام شده است. برای مثال، هافمن^{۱۲} (۱۹۹۹) شایستگی‌ها را در سه حوزه عملکرد قابل مشاهده، کیفیت خروجی عملکرد و صفات زیربنایی شخص دسته‌بندی نموده است یا سندبرگ^{۱۳} و پینینگتون^{۱۴} (۲۰۰۹) شایستگی‌ها را در سه دسته پیش‌نیازها، خروجی‌ها و قابلیت مورد استفاده در انجام یک وظیفه مشخص، طبقه‌بندی کرده‌اند.

1. Martin
2. Sanchez
3. Rothwell
4. Armstrong
5. Gomez-Mejia
6. Liikamaa
7. Huong vu
8. Brown
9. Collings & Mellahi
10. Santos
11. Weng
12. Hoffman
13. Sandberg
14. Pinnington

به نظر می‌رسد دو رویکرد مختلف در تقسیم‌بندی مؤلفه‌های شایستگی وجود دارد: نخستین رویکرد که به مکتب انگلیسی مشهور است، شایستگی را تنها از جنبه ملموس و عینی نگریسته و دربردارنده دانش و مهارت معرفی می‌کند. دومین رویکرد که به مکتب آمریکایی معروف است، شایستگی را افزون بر جنبه‌های عینی و ملموس همچون دانش و مهارت، مشتمل بر خصوصیات دیگر همچون نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی دانسته و معتقد به تمرکز بر روی انجام‌دهندگان کار به جای تمرکز بر کار است (دوبیوس^۱ و همکاران، ۲۰۰۴، ص ۱۴؛ رضایت و قلی‌زاده، ۱۴۰۰، ص ۳۰۴-۳۰۶).

البته لدایست و وینترتون^۲ (۲۰۰۵) رویکرد دیگری را تحت عنوان رویکرد اروپای قاره‌ای نیز معرفی کرده‌اند که در آن گستره مفهوم شایستگی، بیشتر بوده و مؤلفه‌هایی همچون دانش‌ها و مهارت‌های تخصصی شغل به علاوه قابلیت‌های رفتاری و اجتماعی را دربرمی‌گیرد و براساس آن، مفهوم شایستگی شامل شایستگی‌های شناختی، شایستگی‌های وظیفه‌ای و شایستگی‌های اجتماعی است. همچنین زیربنای این شایستگی‌ها، فراشایستگی است که به ظرفیت فرد برای توسعه دیگر انواع شایستگی‌ها اشاره دارد (عارف و مرادی شیرازی، ۱۳۹۶، ص ۱۷). بررسی ادبیات موضوع شایستگی نشان‌دهنده آن است که اولاً، شایستگی، نوعی قابلیت، توانایی و یا صلاحیت است که ذاتی بوده و با شکوفایی استعدادهای فردی بروز می‌کند؛ ثانیاً اینکه، شایستگی، تجربه، دانش، تیزهوشی و یا ویژگی رفتاری است که اکتسابی بوده و انسان با درایت و توانایی‌هایی که دارد، آن را در جهت انجام وظایف شغلی به کار می‌گیرد. بنابراین، شایستگی محدود به مهارت‌ها و دانش‌ها یا ... نیست و می‌تواند مشتمل بر هر ویژگی قابل بررسی در افراد باشد که باعث عملکرد بهتر می‌شود. شایستگی‌ها نه هرکدام از عوامل لازم برای انجام کار بلکه عوامل ایجاد تمایز برای منابع انسانی هستند (گنجعلی، ۱۳۹۳، ص ۴۲-۴۴). بنابراین، توجه و تمرکز بر روی منابع انسانی و شایستگی‌های حرفه‌ای آنها می‌تواند به عنوان اساس توسعه و موفقیت سازمانی در نظر گرفته شود. همچنین، جهت تحقق شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی، چهار مرحله ضروری است که این چهار مرحله شامل ترسیم، تشخیص، توسعه و نظارت بر شایستگی‌های حرفه‌ای است (دراگانیدیس و منتز، ۲۰۰۶).

شایسته‌سالاری

واژه شایسته‌سالاری^۴ از دو واژه «Merit» (به معنای شایسته، استحقاق داشتن) و «Cracy» (به معنای حکومت و فرمانروایی) تشکیل شده است. بنابراین، شایسته‌سالاری به معنای حکومت توسط افراد شایسته و با استحقاق می‌باشد. در تعبیری عام، مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالاری، غالباً در گزینش و به کارگماری مدیران در سطوح عالی و میانی سازمان‌ها استفاده می‌شود (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۲۳). اصطلاح شایسته‌سالاری، برای نخستین بار در سال ۱۹۵۸ توسط دانشمند جامعه‌شناس انگلیسی به نام مایکل یانگ^۵ در کتاب طلوع شایسته‌سالاری^۶ عنوان شد. یانگ در این کتاب مطرح کرد که نخبگانی که صرفاً دارای هوش و تلاش بالایی هستند صاحبان آینده نظام‌های اجتماعی می‌شوند (یانگ، ۱۹۵۸، ص ۳۷۷-۳۷۹). اما در سال ۱۹۷۰ مک‌کلند نشان داد که آزمون هوش، معیار ضعیفی برای تعیین شایستگی فرد است. از این رو، وی شایستگی‌ها را به مثابه ملاک گزینش توصیف کرد (زاهدی، ۱۳۸۹، ص ۹۵-۱۳۹).^۷

1. Dubois
2. Le Deist & Winterton
3. Draganidis & Mentaz
4. Meritocracy
5. Michael Young
6. The Rise Of The Meritocracy

۷. یانگ در کتاب خود در مورد این گونه نظام‌ها پیش‌بینی می‌کند که مردم در نهایت گرفتار این طبقه می‌شوند که متکبرند و توجهی به احساساتشان ندارند. پیش‌بینی یانگ این است که سرانجام چنین جامعه‌ای انقلاب کرده و نخبگان حاکم را خلع می‌نمایند.

براساس دسته‌ای از تعاریف شایسته‌سالاری که این مفهوم را در سطحی کلی تر مطرح نموده‌اند، شایسته‌سالاری، نظامی است که طی آن، مردم جامعه قابلیت‌های خود را شکوفا نموده و براساس شایستگی که از خود بروز داده‌اند گزینش و در مناصب مربوطه به کارگماری می‌شوند و بدین سبب مزایا و مناصب شغلی تنها براساس معیارهای شایستگی و نه معیارهای دیگر به افراد سپرده می‌شود (بلتون،^۱ ۱۹۹۳، صص ۱۰۲-۱۱۱).

در این میان، توجه به تفاوت معنایی دو اصطلاح شایسته «Merit» و شایستگی «Competence» حائز اهمیت است. اصطلاح «Merit» به صلاحیت‌های کلی فرد مبتنی بر سوابق تحصیلی یا تجربی اشاره دارد (مثل مدرک دانشگاهی یا سابقه کار). این مفهوم در ایده‌های وبر درباره بوروکراسی ریشه دارد که بر عینیت در استخدام تأکید می‌کرد (وبر،^۲ ۱۹۷۸). اما اصطلاح شایستگی (Competence) که در بخش قبل بررسی شد، دال بر مجموعه ویژگی‌ها و عوامل فردی و اجتماعی خاص لازم و قابل احراز برای انجام وظایف مشخص است. از این رو، نظام‌های مبتنی بر «Merit»، متمرکز بر مدارک ثابت (مثل دکترا) بدون توجه به مهارت‌های عملی بوده و جنبه‌های غیر ملموس و غیر عینی و استعداد‌های پنهان را نادیده می‌گیرند (یانگ،^۳ ۱۹۵۸)؛ اما نظام‌های مبتنی بر شایستگی (Competence) به استفاده از آزمون‌های شغلی برای سنجش مهارت‌ها (الریش،^۴ ۱۹۹۷) و همسویی با نیازهای پویای سازمان معتقد هستند.

بنابراین در جمع‌بندی می‌توان گفت: شایسته‌سالاری عبارت است از قرار گرفتن افراد شایسته در جایگاه شایسته که مشتمل بر مؤلفه‌هایی همچون شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری است (عبدصبور، ۱۳۹۲؛ نقی‌پورفر و همکاران، ۱۳۹۲).

۳. پیشینه پژوهش

اصطلاح «شایستگی» در سال‌های پایان جنگ جهانی دوم و آغاز جنگ سرد برای نخستین بار توسط شوروی برای به‌کارگیری جاسوسان خبره جهت کسب اطلاعات در حوزه پیشرفت‌های نظامی آمریکا استفاده شد. متقابلاً آمریکا، دفتر خدمات استراتژی را تأسیس و از دانشگاه‌های برتر، به شناسایی، گزینش و آموزش دانشجویان مستعد در هر رشته اقدام کرد. در دهه، ۱۹۶۰ دانشگاه هاروارد در بهره‌گیری از رویکرد شایستگی پیشتاز بود و نشان داد که موفقیت تحصیلی با موفقیت در زندگی و کسب و کار ارتباط معناداری ندارد (حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰، صص ۹-۱۱).

تاکنون پژوهش‌های متعددی راجع به شایستگی و شایسته‌سالاری انجام شده است. بخشی از پژوهش‌ها ناظر به احصای شایستگی‌های مدیریتی و رهبری مدیران و رهبران در بخش‌های مختلف خصوصی و دولتی بوده است؛ همچون: چیقودو،^۵ ۲۰۲۱؛ کپالاک^۶ و همکاران، ۲۰۲۱؛ اکافادلی جوسف^۷ و همکاران، ۲۰۲۱؛ مارتینی^۸ و همکاران، ۲۰۲۰؛ گاناوان و آنگسوروج^۹، ۲۰۱۸؛ بوچاما^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸؛ تریپاتی و آگراوال^{۱۱}، ۲۰۱۴؛ حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۰؛ سادات خوشویی و همکاران، ۱۳۹۲؛ قربان‌نژاد و عیسی‌خانی، ۱۳۹۵؛ تقوی

1. Belton

2. Weber

3. Yang

4. Ulrich

5. Chigudu

6. Krpálek

7. Ekafadly-Jusuf

8. Martini

9. Gunawan & Aunguroch

10. Bouchamma

11. Tripathi & Agrawal

و علی احمدی، ۱۳۹۶؛ پهلوان شریف و کاظمی شورئی، ۱۳۹۹؛ جوان‌بخش و همکاران، ۱۳۹۹؛ جباری و همکاران، ۱۳۹۹؛ خنیفر و همکاران، ۱۴۰۰؛ مردانی و همکاران، ۱۴۰۰؛ رضوی سعیدی، ۱۴۰۰؛ داستانی و منتظر، ۱۴۰۱؛ پورفرج و همکاران، ۱۴۰۲.

برخی پژوهش‌ها در مورد شناسایی شایستگی‌های منابع انسانی در بخش‌های مختلف خصوصی و دولتی بوده است؛ همچون هوتالا و لیندفورس،^۱ ۲۰۲۱؛ دانیالی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲؛ نور^۳ و همکاران، ۲۰۲۰؛ هوانگ وو،^۴ ۲۰۱۷؛ موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸؛ رضایت و همکاران، ۱۳۹۰؛ گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۳؛ دری و همکاران، ۱۳۹۴؛ علی‌دادی تلخستانی و همکاران، ۱۳۹۷؛ قلی‌پور سوته و همکاران، ۱۳۹۹؛ جهانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ طاهری گودرزی و نظامی، ۱۴۰۱؛ شیری و همکاران، ۱۴۰۱؛ شیری و همکاران، ۱۴۰۳.

دسته‌ای دیگر از پژوهش‌ها به صورت کلی به احصای معیارهای شایستگی مبتنی بر آموزه‌های دینی همچون قرآن و روایات پرداخته‌اند؛ مانند نصر اصفهانی و نصر اصفهانی، ۱۳۸۹؛ رحیمی، ۱۳۹۰؛ قربان نژاد و عیسی خانی، ۱۳۹۵؛ نقی‌پورفر و همکاران، ۱۳۹۲؛ گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲؛ دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۴؛ ایمانی و قدرتی، ۱۳۹۵؛ شاه‌علی و دوالی، ۱۳۹۶؛ میار و رمضان، ۱۳۹۶؛ فارسی و خدابخشی، ۱۳۹۸؛ معتضدیان و همکاران، ۱۴۰۱.

تعدادی از پژوهش‌ها نیز معیارهای شایستگی را از اسناد بالادستی نظام جمهوری اسلامی و سخنان رهبران انقلاب اسلامی احصاء و تبیین نموده‌اند؛ مانند حصیرچی و همکاران، ۱۳۹۰؛ رضایت و قلی‌زاده، ۱۴۰۰؛ ترابی کلاته قاضی و کشاورز، ۱۴۰۲.

مرور پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، اولاً، کثرت و تنوع زیادی از مؤلفه‌های شایستگی را نشان می‌دهند و ثانیاً، هیچ سازوکاری را جهت تحقق شایسته‌سالاری ارائه نداده‌اند. نوآوری پژوهش حاضر نسبت به پیشینه، اولاً، جامعیت معیارهای شایستگی در عین اختصار تعداد معیارهاست؛ به طوری که معیارهای شایستگی مبتنی بر چهارچوب عقلانیت اسلامی پوشش‌دهنده معیارهای مطرح شده در پیشینه خواهد بود و ثانیاً، اینکه سازوکار تحقق شایسته‌سالاری را نیز ارائه نموده است.

۴. روش پژوهش

مطابق با پیاز پژوهش ساندرز^۵ (۲۰۰۹) تحقیق حاضر یک پژوهش کیفی با فلسفه تفسیری، رویکرد استفهامی (محمدپور، ۱۳۹۷، ص ۱۲۷)، جهت‌گیری بنیادی و از نوع کتابخانه‌ای می‌باشد که با راهبرد دلالت‌پژوهی صورت گرفته است (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵). برای پیاده‌سازی این روش، چهارچوب عقلانیت اسلامی به عنوان دانش مبدأ و مفهوم شایستگی به عنوان دانش مقصد در نظر گرفته شده است.

ارزیابی کیفیت نتایج این پژوهش از طریق بررسی معیارهای «اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد» (توینینگ،^۶ ۲۰۰۰) انجام شده که به گفته لینکلن^۷ و گوبا^۸ مشتمل بر چهار معیار امکان اعتبار،^۹ تأییدپذیری،^{۱۰} اطمینان‌پذیری^{۱۱} و انتقال‌پذیری^{۱۲} می‌باشد (سینکوویچ^{۱۳} و دیگران، ۲۰۰۸).

1. Huhtala & Lindfors
2. Daniali
3. Noor
4. Huong vu
5. Saunders
6. Twining
7. Lincoln
8. Guba
9. Credibility
10. Confirmability
11. Dependability
12. Transferability
13. Sinkovics

قابلیت اعتبار به معنای تلاش آگاهانه برای اطمینان از تفسیر معنای داده‌ها از نظر صحت و درستی است؛ بدین معناکه یافته‌های مطالعه چه میزان بازتاب واقعیت و هدف پژوهش است؟ (محمدپور، ۱۳۸۸، ص ۸۱). برای سنجش این معیار، تکنیک‌های مختلفی ذکر شده (طباطبایی و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۶۶۶-۶۶۴) که در این پژوهش از تکنیک بازبینی توسط همکاران استفاده شده است. تأییدپذیری، حاکی از تطابق و ابتدای یافته‌ها با داده‌ها می‌باشد. این معیار اطمینان می‌دهد که یافته‌های پژوهش، حاصل فرضیه‌های پژوهشگر و پیش‌دانسته‌های وی نیست (محمدپور، ۱۳۸۸، ص ۸۲). تکنیک سنجش این معیار، ممیزی پژوهش توسط همکاران می‌باشد (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶۶۷) که در این پژوهش از آن استفاده شده است. معیار اطمینان‌پذیری، مشابه معیار پایایی در پژوهش‌های کمی و حاکی از قابلیت تکرار یافته‌ها در زمان‌ها و شرایط مشابه است. این معیار از طریق حسابرسی فرایندهای تصمیم‌گیری پژوهشگر توسط ناظر بیرونی سنجیده می‌شود (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶۶۷) که در این پژوهش استفاده قرار شده است. انتقال‌پذیری شبیه مفهوم اعتبار بیرونی در پژوهش‌های کمی و حاکی از قابلیت انتقال و استفاده یافته‌های مطالعه در دیگر گروه‌ها و موقعیت‌ها می‌باشد و سنجش این معیار از طریق تکنیک توصیف ضخیم^۱ انجام می‌پذیرد (محمدپور، ۱۳۸۸، ص ۸۳) که در این پژوهش از آن استفاده شده است.

۵. یافته‌های پژوهش

همان‌گونه‌که ذکر شد، یکی از نگارندگان طی رساله دکتری خود براساس آیات و روایات، چهارچوبی را برای عقلانیت استنباط نموده است که در ادامه و پس از ارائه تبیین مختصر، دلالت‌های آن چهارچوب در مفهوم شایستگی بیان خواهد شد. براساس پژوهش رحیمی و همکاران (۱۴۰۰ و ۱۴۰۱) عقلانیت از منظر آموزه‌های اسلامی (آیات و روایات) دارای سه بُعد عمده می‌باشد که عبارت‌اند از: زمینه‌های شکوفایی عقلانیت، ساحت‌های شکوفایی عقلانیت، و پیامدهای شکوفایی عقلانیت. زمینه‌های شکوفایی عقلانیت مشتمل بر مواردی است که شرط لازم برای تحقق عقلانیت هستند و فقدان یا نقصان در آنها می‌تواند شکوفایی عقلانیت را مختل نماید. توضیح آنکه از منظر آموزه‌های اسلامی، عقل، گوهری روحانی می‌باشد که در نهاد انسان به‌صورت استعداد قرار داده شده اما فعلیت یافتن آن منوط به عوامل مختلفی مثل اقتضانات سن فرد است.

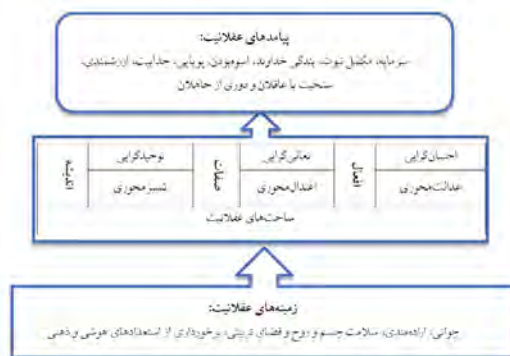
ازسویی، کیفیت دوره کودکی در شکل‌گیری عقل، تأثیری بسزا دارد و ازسوی دیگر، سنین جوانی که در روایات، بازه‌ای از ۱۸ تا ۴۰ سالگی را شامل شده است، سنین رشد عقل بوده که فرد در اوج استعداد عقلانیت قرار دارد. عامل دیگر، سلامت جسمی، روانی و محیطی است که بر کیفیت شکوفایی تأثیر دارد؛ زیرا محیط، مأخذ ادراکات انسان بوده و جسم (حواس ظاهری) و روان فرد نیز گیرنده و و نگهدارنده این ادراکات هستند و ادراکات، مواد اولیه تعقل انسان می‌باشند و کیفیت تعقل انسان را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند. عامل دیگر، اراده فرد در بهره‌گیری از ظرفیت‌های عقلی خویش و شکوفا نمودن آن است که اگر اراده‌ای بر آن نداشته باشد عقلانیتش شکوفا نخواهد شد.

بُعد دیگر عقلانیت، ساحت‌های عقلانیت است که مشتمل بر سه ساحت اندیشه‌ها، صفات و افعال می‌باشد. در ساحت اندیشه‌ها، عقلانیت بر محور تمییز یا فهم صحیح و دقیق قرار دارد. به‌عنوان مصادیق بارز می‌توان اشاره نمود که فرد، آگاهی از خود و دیگران و قدرت تشخیص و تمییز زمان و مکان، دوست از دشمن، درست از غلط، خوب‌تر از خوب و بد از بدتر و مقاصد و معانی کنایه‌ها و نشانه‌ها را داشته باشد. این تمییز محوری ازسویی مستلزم تفکر و تعمق و حکمت اندیشی فرد و هوشیاری و عدم غفلت نسبت به تجارب خود و دیگران (عبرت‌گیری) بوده و ازسوی دیگر، موجب اظهار نظرات صحیح و دقیق و عمیق و ارائه بهترین مسیر حل مسائل است؛ البته تمییز محوری صرف، شرط لازم عقلانیت اسلامی در ساحت اندیشه‌هاست و شرط کمال آن، توحیدگرایی است؛ بدین‌معناکه قدرت تمییز و تشخیص فرد در راستای خداشناسی، معادشناسی، نفس‌شناسی، دنیاشناسی، تکلیف‌شناسی و رسیدن به نگرش توحیدی و اخلاص باشد.

در ساحت صفات، عقلانیت بر محور اعتدال صفات و انگیزه‌هاست؛ بدین معنا که فرد، ازسویی در صفات خویش دچار افراط و تفریط نباشد؛ برای مثال، اینکه فرد نه عجول و نه خمود باشد؛ بلکه محتاط باشد؛ نه بخیل و نه مسرف باشد؛ بلکه مقتصد باشد؛ نه خودشیفته و خودبرتربین بوده و نه خود را ذلیل کند؛ بلکه عزتمند و با وقار باشد و.... همچنین، اعتدال صفات مستلزم اراده بر مدیریت صحیح صفات و انگیزه‌ها و هیجانات خود است که موجب بروز صفاتی همچون انصاف، حلم و صبر، حیا و دوری از عیوب فردی و اجتماعی می‌شود. اما اعتدال محوری صرف، شرط لازم عقلانیت اسلامی در ساحت صفات بوده و شرط کمال آن تعالی‌گرایی است؛ بدین معنا که جهت‌گیری میل و انگیزه‌ها به سمت مکارم و فضیلت‌های اخلاق الهی باشد. این جهت‌گیری موجب بروز صفتی همچون فتوت و جوانمردی می‌شود؛ بدین معنا که فرد دارای ظرفیت نامحدودی برای پذیرش ناملازمات و مخالفت‌های نادرست در حق خود در کمال فروتنی و شرح صدر می‌شود.

در ساحت افعال، عقلانیت بر محور عدالت است؛ بدین معنا که فرد، استحقاق‌ها، حدود و حریم‌ها را رعایت نماید. مثلاً در محیط زندگی خود نظم و انضباط داشته باشد؛ امانت‌دار بوده و خیانتکار نباشد؛ سخن خلاف حق، کذب یا بیهوده یا عمل خلاف حق یا بیهوده انجام ندهد؛ سپاس‌گذار محبت‌ها باشد؛ در عهد و وعده‌ها تخلف نکند؛ مشاغل و مراودات اجتماعی خود را به‌نحوی مدیریت کند که هیچ‌کدام ضایع نشوند؛ در امور خود با صالحان مشورت کند و خودرأی نباشد و دائماً در پی ارزیابی و اصلاح عمل خود باشد و در یک کلام، اهل امر به معروف و نهی از منکر در مواجهه با خود و دیگران باشد. اما عدالت محوری صرف، شرط لازم عقلانیت اسلامی در ساحت افعال بوده و شرط کمال آن احسان‌گرایی است. بدین معنا که اکتفا به چهارچوب عدالت که رعایت استحقاق‌هاست ننموده و به سمت بخشش و ایثار و گذشت از حقوق خود در راستای اظهار محبت به دیگران حرکت کند. احسان‌گرایی مستلزم مواجهه اصلاحی و غیرمستقیم با جاهلان در قالب نرمش و تسامح و تجاهل نسبت به رفتارهای نادرست آنان البته در مورد حقوق شخصی خود است.

بُعد سوم عقلانیت، پیامدهای شکوفایی آن است. عقلانیت شکوفا شده ملازم با صدق است؛ یعنی یکپارچگی اندیشه، صفات و گفتار به‌نحوی که هر جزء، اجزای دیگر را تأیید کند که اولاً، موجب سنخیت با عاقلان و دوری از جهالت و جاهلان شده و ثانیاً، موجب جذابیت و آسودگی فرد در منظر دیگران می‌شود. عقلانیت موجب پویایی و نشاط در زندگی و پایداری در برابر مسائل و مشکلات و تدبیر نیکوی معاش می‌شود. البته گفتنی است اگرچه عقلانیت مقتضی توسعه مادی و معنوی زندگی است، اما مرور روایات و سیره معصومان (علیهم‌السلام) که دارای بالاترین مراتب عقلانیت بوده‌اند، نشان می‌دهد که عقلانیت ضرورتاً ملازم توسعه مادی زندگی نیست. نمونه بارز این مطلب در سیره امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) قابل مشاهده است؛ بدین گونه که ایشان در عین ثروت‌آفرینی و ایجاد توسعه مادی برای جامعه، در زندگی شخصی خود توسعه مادی ایجاد ننمودند. در نهایت، عقلانیت شکوفا شده سرمایه‌ای است که مکمل آموزه‌های وحیانی و نبوت است و موجب پیشروی در نیکی‌ها و در نهایت رسیدن به مقام بندگی خداوند می‌شود.



براساس چهارچوب عقلانیت اسلامی، سه محور اساسی شایستگی متناسب با سه ساحت وجود انسان که اندیشه، صفات و افعال هستند به ترتیب، شایستگی‌های هوشی، شایستگی‌های اخلاقی، و شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای می‌باشند.

۶. شایستگی‌های هوشی^۱

ترکیبی از شایستگی‌های هوش شناختی^۲ هوش عاطفی^۳ و هوش اجتماعی^۴ است (بویاتزیس و راتی،^۵ ۲۰۰۹؛ ریان^۶ و همکاران، ۲۰۰۹). هوش عاطفی که از مجموعه‌ای از دانش‌ها و توانایی‌های عاطفی برای پاسخ به نیازهای محیطی مربوطه است که مشتمل بر توانایی تشخیص، فهم و استفاده از اطلاعات عاطفی فردی است (بویاتزیس و راتی، ۲۰۰۹) و شاخص‌های آن از قبیل ابتکار عمل، تطبیق با شرایط و انعطاف، اعتماد به نفس و خودآگاهی است (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲۸).

هوش اجتماعی به معنای مهارت‌های تعامل موفقیت‌آمیز با دیگران بوده و عبارت از توانایی معاشرت مؤثر با افراد و جلب همکاری ایشان است (آلبرکت،^۷ ۲۰۰۶، ص ۱۰) که مشتمل بر توانایی تشخیص، فهم و استفاده از اطلاعات اجتماعی پیرامون دیگران است (بویاتزیس و راتی، ۲۰۰۹) و شاخص‌های آن از قبیل تیم‌سازی، آگاهی سازمانی، رهبری الهام‌بخش، نفوذ و مدیریت تعارض می‌باشد (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲۸).

هوش شناختی، مجموعه‌ای از مهارت‌های مرتبط با تفکر و تحلیل اطلاعات (آلبرکت، ۲۰۰۶، ص ۱۰) مشتمل بر توانایی تحلیل و تأمل بر روی اطلاعات و موقعیت‌هایی است که باعث عملکرد متعالی فرد می‌باشد (ریان^۸ و همکاران، ۲۰۰۹) و شاخص‌های آن از قبیل مفهوم‌سازی از رویدادها، تفکر نظام‌مند و شناخت الگوها می‌باشد (حاجی کریمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۲۸).

شایستگی‌های هوشی در ساحت اندیشه به‌عنوان شروط لازم و حداقل عقلانیت اسلامی مطرح هستند که حول تمییز محوری معنا می‌یابند. بدین‌معناکه شایستگی از منظر عقلانیت اسلامی، مستلزم آن است که فرد در مسائل نظری، قدرت فهم، تشخیص و تمییز داشته و در موارد عملی نیز قدرت بهره‌برداری خلاقانه و اقدام مقتضی بر مبنای مسائل نظری را دارا باشد و این خود مستلزم بهره‌مندی از انواع بهره‌های هوشی است (رحیمی، ۱۴۰۳، ص ۱۳۸-۱۴۰؛ رحیمی و دیگران، ۱۴۰۰، ص ۴۰). براساس دستاوردهای بشری تاکنون آزمون‌های استاندارد برای سنجش انواع هوش وجود دارند که در حال تکامل هستند می‌تواند به‌عنوان ابزارهایی کارآمد برای سنجش سطوح مختلف شایستگی‌های هوشی استفاده شوند.

۷. شایستگی‌های اخلاقی

شایستگی‌های اخلاقی به مجموعه‌ای از توانمندی‌ها، نگرش‌ها، و رفتارها اشاره دارد که افراد را قادر می‌کند در موقعیت‌های پیچیده، تصمیمات و اقداماتی مبتنی بر اصول اخلاقی (مانند عدالت، دقت، و احترام) اتخاذ کنند. این شایستگی‌ها نه تنها به دانش اخلاقی، بلکه به ظرفیت خودتنظیمی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی وابسته‌اند (تروینو و نلسون،^۹ ۲۰۲۱). می‌توان گفت: شایستگی‌های اخلاقی به معنای توان

1. IC: Intelligence Competency

2. Cognitive Intelligence Competency (CIC)

3. Emotional Intelligence Competency (EIC)

4. Social Intelligence Competency (SIC)

5. Boyatzis & Ratti

6. Ryan

7. Albrecht

8. Ryan

9. Treviño & Nelson

انتخاب ارزش‌های صحیح و قدرت اعمال آنها در شرایط مختلف می‌باشد. در این خصوص لازم است توجه شود که اگرچه انتخاب ارزش‌های صحیح ممکن است با تقلید یا به‌صورت اتفاق محقق شود؛ اما معمولاً اعمال دقیق آنها نیازمند بهره‌های هوشی بالا به‌ویژه هوش اجتماعی است. به‌دیگرسخن، شایستگی‌های اخلاقی نیز دارای سطوح مختلفی می‌باشد که ریشه در چگونگی و فرایند انتخاب و همچنین میزان بهره‌های هوشی (به‌ویژه هوش اجتماعی) به منظور اعمال آنها دارد. شاید بتوان گفت: هرچه انتخاب ارزش‌ها آگاهانه‌تر باشد، پایداری فرد بر ارزش‌ها در شرایط فشار، افزایش پیدا می‌کند و هرچه هوش (به‌ویژه هوش اجتماعی) فرد بیشتر باشد، قدرت بیشتری در مدیریت شرایط به منظور کاهش فشارها برای فرد ایجاد می‌شود. در شایستگی‌های اخلاقی چهار مؤلفه به‌عنوان مؤلفه‌های کلیدی مطرح شده‌اند که عبارت‌اند از: صداقت، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، و بخشش (لنیک و کیل، ۲۰۰۵).

در روایات اهل بیت عصمت و طهارت (علیهم‌السلام)، ملکه صداقت و راستگویی به‌عنوان والاترین ملکه اخلاقی و دروغ‌گویی به‌عنوان شاه‌کلید سایر رذائل و بدی‌ها مطرح شده است. به‌دیگرسخن، کسی که دروغ می‌گوید اساساً مستعد هرگونه شرارت می‌باشد. ازاین‌رو، می‌توان اصل صداقت و عدم دروغ‌گویی را به‌عنوان اصلی‌ترین معیار شایستگی اخلاقی قلمداد نمود. براساس دستاوردهای بشری تاکنون فناوری‌هایی همچون دستگاه‌های دروغ‌سنجی و آزمون‌های استاندارد روان‌شناختی جهت سنجش میزان دروغ‌گویی ایجاد شده و در حال تکامل هستند که می‌توانند به‌صورت توأم برای سنجش شایستگی اخلاقی با محوریت صداقت استفاده شوند.

۸. شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای

همان‌گونه‌که در ادبیات موضوع نیز اشاره شد، شایستگی‌های تخصصی به مجموعه مهارت‌ها، دانش، و توانمندی‌های خاص یک حوزه علمی یا فنی اشاره دارد که برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف در یک حرفه خاص (مانند پزشکی، مهندسی، حقوق و...) ضروری است. این شایستگی‌ها معمولاً از طریق آموزش دانشگاهی، گواهینامه‌های تخصصی، و تجربه‌های عملی به دست می‌آیند (بویاتزیس، ۱۹۸۲؛ اسپنسر و اسپنسر، ۱۹۹۳). شایستگی‌های حرفه‌ای نیز شامل مهارت‌هایی است که در محیط‌های کاری و از طریق آموزش‌های حین کار توسعه می‌یابند (هرتون، ۲۰۰۲؛ اُریش، ۱۹۹۷).

1. Lennick & Kiel

۲. به‌عنوان نمونه به برخی از روایات در کتب روایی مشهور اشاره می‌شود: عَنْ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ قَالَ: عَمَلُ الْجَنَّةِ الصَّدَقُ وَإِذَا صَدَقَ الْعَبْدُ بَرَّ وَإِذَا بَرَّ أَمِنَ وَإِذَا أَمِنَ دَخَلَ الْجَنَّةَ وَعَمَلُ النَّارِ الْكُذْبُ وَإِذَا كَذَبَ الْعَبْدُ فَجَرَ وَإِذَا فَجَرَ كَفَرَ وَإِذَا كَفَرَ دَخَلَ النَّارَ؛ پیامبر اکرم ﷺ: کار بهشت راستگویی است، چون بنده راست بگوید، نیکی کند و چون نیکی کند، در امان خواهد بود و وقتی در امان باشد، وارد بهشت شود. و کار جهنم دروغ‌گویی است، چون بنده دروغ بگوید، کار بد کرده است. وقتی کار بد کرد، به کفر گراید و چون به کفر گراید، به جهنم برود (پاینده، ۱۳۸۲، ص ۴۲۱). در همین راستا مردی نزد پیامبر اکرم ﷺ آمده و گفت: در پنهان به گناهی چهارگانه مبتلا هستم: زنا، شرابخواری، سرقت و دروغ. هر کدام را تو بگویی به خاطر ترک می‌کنم. پیامبر ﷺ فرمود: دروغ را ترک کن. مرد رفت و هنگامی که قصد زنا کرد، با خود گفت: اگر پیامبر ﷺ از گناه من پرسید، باید انکار کنم و این نقض عهد من است (یعنی دروغ گفته‌ام) و اگر اقرار به گناه کنم، حد بر من جاری می‌شود. دوباره نیت دزدی کرد و همین اندیشه را نمود و درباره کارهای دیگر نیز به همین نتیجه رسید. به نزد پیامبر ﷺ آمد و گفت: یا رسول‌الله! تو همه راه‌ها را بر من بستی، من همه را ترک نمودم (محمدری شهری، ۱۳۸۴، ج ۸، ص ۳۴۴). أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ (علیه‌السلام): لَأَسْوَأُ أَسْوَأَ مِنَ الْكُذْبِ؛ امیرالمؤمنین علی (علیه‌السلام): هیچ بدی و زشتی بدتر از دروغ‌گویی نیست (مجلسی، ۱۳۱۵ق، ج ۷۲، ص ۲۵۹). الإمام الباقر (علیه‌السلام): إِنْ اللَّهَ عَزَّوَجَلَّ جَعَلَ لِلشَّرِّ أَقْفَالًا، وَجَعَلَ مِفْتَاحَ تِلْكَ الْأَقْفَالِ الشَّرَابَ، وَالْكَذْبُ شَرُّ مِنَ الشَّرَابِ (امام باقر (علیه‌السلام): خداوند عز و جل برای بدی قفل‌هایی قرار داده و کلیدهای آن قفل‌ها را شراب قرار داده است و دروغ، بدتر از شراب است. اَلْحَسَنُ بَنُ الْمُحْجُوبِ: قَالَ قُلْتُ لِأَبِي عَبْدِ اللَّهِ (علیه‌السلام): يَكُونُ الْمُؤْمِنُ بَخِيلًا؟ قَالَ: نَعَمْ، قَالَ: قُلْتُ فَيَكُونُ جَبَانًا؟ قَالَ: نَعَمْ، قُلْتُ فَيَكُونُ كَذَابًا؟ قَالَ: لَا وَ لَا جَافِيًا، ثُمَّ قَالَ: يَجِبُ الْمُؤْمِنُ عَلَى كُلِّ طَبِيعَةٍ إِلَّا الْخِيَانَةَ وَالْكَذْبَ؛ حسن بن محبوب گوید: به امام صادق (علیه‌السلام) گفتم: آیا مؤمن بخیل می‌شود؟ فرمود: بلیه. گفتم: مؤمن ترسو می‌شود؟ فرمود: آری! گفتم: دروغ‌گو می‌شود؟ فرمود: نه! دروغ‌گو و نه جفاکار می‌شود. سپس فرمود: انسان مؤمن ممکن است هر سرشت و طبیعتی پیدا کند به‌جز خیانت و دروغ (مفید، ۱۴۱۳ق، ص ۲۳۱). الإمام العسکری (علیه‌السلام): جُعِلَتْ الْخِيَانَةُ فِي بَيْتٍ وَ جُعِلَ مِفْتَاحُ الْكُذْبِ إِمَامَ حَسَنِ عَسْكَرِي (علیه‌السلام): تمام پلیدی‌ها در خانه‌ای قرار داده شده و کلید آن دروغ‌گویی است (مجلسی، ۱۳۱۵ق، ج ۶۹، ص ۲۶۳).

3 Boyatzis

4 Spencer & Spencer

5. Horton

6. Ulrich

براساس دستاوردهای بشری تاکنون آزمون‌های تخصصی همچون کنکورهای کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و همچنین آزمون‌های استخدامی عموماً برای سنجش شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای استفاده می‌شوند که در حال تکامل بوده و به شرط عدم دخالت معیارهای فراتخصصی و حاشیه‌ای همچون سهمیه‌های مختلف می‌توانند به منظور احراز تخصص استفاده شوند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سؤال اصلی این پژوهش درک مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری و سازوکار تحقق آن از منظر عقلانیت اسلامی است. براساس این، مشخص شد که شایسته‌سالاری از منظر عقلانیت اسلامی بدین معناست که شایسته‌ترین افراد که همانا باهوش‌ترین، راستگوترین و متخصص‌ترین انسان‌ها هستند، بر مسند اداره امور عمومی بنشینند. در نظام شایسته‌سالار مبتنی بر عقلانیت اسلامی، بالاترین معدل‌ها در برابند هوش، صداقت و تخصص که حداقلی از هر یک از شاخص‌ها را نیز داشته باشند، در بالاترین رتبه‌های مدیریتی قرار می‌گیرند.

در قرآن کریم نیز در آیه ۲۶ سوره قصص به دو مؤلفه «قوی» به معنای نیرومند و «امین» به معنای امانتدار و در آیه ۵۵ سوره یوسف به دو مؤلفه «حفیظ» به معنای پاسدار و «علیم» به معنای دانا اشاره شده است. تطبیق این مؤلفه‌ها با سه‌گانه شایستگی مطرح شده بدین صورت است که مؤلفه «قوی» را می‌توان اعم از توانمندی‌های ظاهری و باطنی شخص در نظر گرفت و در این صورت، بهره‌های هوشی به‌عنوان یکی از این توانمندی‌ها محسوب می‌شود. مؤلفه‌های «امین» و «حفیظ» ناظر به تعهد است که اساس هر دو مؤلفه به صداقت بر می‌شود. چرا که کسی که اهل صدق و راستگویی نیست قطعاً پاسدار و امانتدار نیز نخواهد بود. در نهایت، مؤلفه «علیم» نیز ناظر به تخصص و آگاهی‌ها و مهارت‌های راهبردی و عملیاتی فرد در حل مسئله در موضوع مربوطه است.

تاکنون در ادبیات شایسته‌سالاری در نظام اسلامی، بر دو مؤلفه تخصص و تعهد تأکید شده است (معتضدیان و همکاران، ۱۴۰۱)؛ اما در این پژوهش، مؤلفه مهم دیگری به این دوگانه تحت عنوان بهره‌های هوشی اضافه شد؛ زیرا واقعیت آن است که به وسیله هوش، انسان می‌تواند از تخصص و تعهد خویش در راستای حل مسائل به کارآمدترین وجه، بهره‌گیری نماید. تخصص بدون هوش در آموزه‌های اسلامی (جمعه، ۵) مثال چهارپایی دانسته شده که باری از کتب را حمل می‌کند. تعهد بدون هوش هم براساس آموزه‌های اسلامی، انسان را دچار افراط یا تفریط در پیروی از اوامر الهی و اولیای او می‌گرداند (همچون خوارج در زمان امام علی (علیه السلام)). همچنان که هوش و تخصص بدون تعهد هم انسان را (همچون معاویه) به وادی تزویر خواهد کشاند.

بنابراین، از منظر عقلانیت اسلامی لازم است هر سه مؤلفه هوش، تعهد و تخصص به‌عنوان شایستگی مورد توجه قرار گیرند. همچنین، انسان با تقوا کسی است که در هر موضوعی که بدان می‌پردازد، دارای حداقلی از تخصص، دقت و هوشمندی لازم باشد. رعایت تقوا به این معنا، منجر به گشایش باب امدادهای غیبی (طلاق، ۲ و ۳)، تسهیل امور (طلاق، ۴)، هدایت به مسیرهای سلامت (مائده، ۱۶)؛ عنکبوت، ۶۹) و افزایش ظرفیت انسان در تشخیص و حل مسائل می‌شود (انعام، ۱۲۲؛ حدید، ۲۸؛ انفال، ۲۹).

در این پژوهش، افزون بر مطالب یادشده، راهکار احراز هر یک از مؤلفه‌های شایستگی نیز ارائه شد. بدین صورت که برای احراز شایستگی‌های هوشی می‌توان از آزمون‌های استاندارد تست هوش استفاده نمود. برای احراز شایستگی‌های اخلاقی با محوریت صداقت می‌توان از ترکیب آزمون‌های روان‌شناختی استاندارد و فناوری‌های دروغ‌سنجی استفاده نمود؛ برای احراز شایستگی‌های تخصصی هم می‌توان از آزمون‌های تخصصی (نظری و عملی) بدون دخالت معیارهای ارزیابی غیرتخصصی (همچون سهمیه‌ها) استفاده نمود. لازم به توجه دقیق است که حداقلی از هر یک از شاخص‌ها برای یک فرد شایسته نیاز است. بنابراین، صرف وجود درس استعداد شغلی در آزمون‌های استخدامی و یا استعداد تحصیلی در کنکورهای دکتری تخصصی به هیچ عنوان کافی نخواهد بود.

سرانجام و همان‌گونه که در ادبیات موضوع اشاره شد، شایسته‌سالاری یک فرایند است که مراحل مختلفی دارد؛ مانند شایسته‌پروری، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و شایسته‌داری. راهکارهایی که ارائه شدند تنها مناسب برای برخی از مراحل مانند شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری است؛ درحالی که ضروری به نظر می‌رسد به‌منظور توسعه حداکثری منابع انسانی شایسته، در همه مراحل، تدبیرهای متناسب صورت گیرد. از این رو، لازم است که نظام حکمرانی سرمایه انسانی کشور، در کلیه سطوح سیاست‌گذاری‌های کلان، قوانین و مقررات و سازوکارهای اجرایی - همچون تسهیل‌گری، حمایت، تنظیم‌گری، استانداردسازی و ارزیابی - مورد بازنگری قرار گیرد تا افرادی که بالقوه قادرند در زمره شایسته‌ترین‌ها قرار گیرند، به‌دلیل کاستی‌ها در مسیر نادرست قرار نگرفته و کشور نیز از آنها بی‌بهره نشود.



منابع

* قرآن کریم

- ایمانی، عبدالمجید، و قدرتی، سمانه (۱۳۹۵). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چهارچوب نظام ارزشی اسلام. پژوهش‌های مدیریت عمومی، (۳۳)۹، ۲۲۱-۱۹۱.
- بیهقی، احمد بن حسین (۱۴۲۴ق). السنن الكبرى. بیروت: دارالمکتب العلمیه.
- پورفرج، بهزاد، جباری اصل، صمد، و حسن زاده ثمرین، تورج (۱۴۰۲). طراحی مدل پسایندهای شایستگی مدیران بر مبنای هوش هیجانی: رویکرد فراترکیب. رهبری آموزشی کاربردی، ۴(۳)، ۱۱۳-۱۹۶.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲). نهج الفصاحه، تهران: دنیای دانش.
- پهلوان شریف، محمدمامین، و کاظمی شورئی، محمدحسین (۱۳۹۹). تبیین الگوی شایستگی مدیران جهادی تمدن‌ساز (مورد مطالعه: شهید قاسم سلیمانی). مدیریت اسلامی، ۲۸(۴)، ۱۶۸-۱۴۱.
- ترابی کلاته قاضی، علی، و کشاورز، محسن (۱۴۰۲). ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی مدیر طلبه تراز انقلاب اسلامی. مدیریت اسلامی، ۳۱(۴)، ۱۴۱-۱۷۴.
- تقوی، میرحمید، و علی احمدی، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی نقش شایستگی‌های مدیریتی در ترویج فرهنگ نوآوری و اعتماد نهادی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۵، ۱-۲۴.
- جباری، کاوه، دانایی فرد، حسن، کاظمی، حسین، و دلخواه، جلیل (۱۳۹۹). مفهوم‌پردازی تجارب کارکنان از شایستگی مدیران: پژوهشی پدیدارنگارانه. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۴(۳)، ۱-۲۵.
- جوان‌بخش، مرجان، فضل‌الهی قمشی، سیف‌اله، و ابوالقاسمی، محمود (۱۳۹۹). ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی از دیدگاه اساتید مدیریت و اساتید تمدن اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۹(۲)، ۳۴۹-۳۷۴.
- جهانی، جعفر، میرشجاعیان حسینی، عباس، مرزوقی، رحمت‌الله، و شفیع‌ی سروسستانی، مریم (۱۳۹۹). توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان. علوم روانشناختی، ۱۹(۹۳)، ۱۰۶۹-۱۰۸۱.
- چیت‌ساز، احسان، ذوالفقارزاده، محمدمهدی، و غیاثی ندوشن، سعید (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی-اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۲)، ۲۷-۴۸.
- حاجی کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی، هادی‌زاده مقدم، اکرم، و بنیادی نائینی، علی (۱۳۹۰). بررسی تأثیر شایستگی‌های هوش عاطفی، شناختی و اجتماعی در شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی ایران. اندیشه مدیریت راهبردی، ۵(۱)، ۲۲۳-۲۵۴.
- حصیرچی، امیر، سلطانی، محمدرضا، و فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۹۰). الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)). نظارت و بازرسی، ۵(۱۷)، ۷-۳۸.
- خنیفر، حسین، لاح‌الدین ابراهیمی، فاتزه، اسمعیلی، محمد، و غلامی، بهمن (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی با تأکید بر مدیریت اسلامی: پژوهش کیفی در آموزش و پرورش. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸(۳۰)، ۴۷-۷۲.
- داستانی، معصومه، و منتظر، غلامعلی (۱۴۰۱). طراحی الگوی سنجش شایستگی مدیران نهادهای علمی: رویکرد فراترکیب. مدیریت دانشگاهی، ۱(۳)، ۱-۲۶.

- دانایی فرد، حسن (۱۳۹۵). روش‌شناسی مطالعات دلالت‌پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان‌ها، تعاریف، اهمیت، رویکردها و مراحل اجرا. روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۲ (۸۶)، ۳۹-۷۱.
- دری، بهروز، حسینی، محمود، قره‌چه، منیژه، و بهرامی‌نسب، مریم (۱۳۹۴). طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های راهبردی مدیران ارشد. مطالعات مدیریت راهبردی، ۲۳، ۴۱-۱۹.
- دهقانی سلطانی، مهدی، آل‌طه، حمیدرضا، قهری شیرین‌آبادی، الهه، و طاهری، هادی (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مدیران ایرانی اسلامی در سازمان‌های دولتی. بهبود مدیریت، ۹ (۲)، ۹۷-۱۲۰.
- رحیمی، احسان، و صفاری، مؤید (۱۴۰۲). نقد و بررسی مبانی و اصول بوروکراسی با تأکید بر چهارچوب عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در نظام حکمرانی. مطالعات دین، معنویت و مدیریت، ۱۰ (۱۹)، ۱۱۱-۱۴۲.
- رحیمی، احسان، زارعی‌متین، حسن، و توکلی، عبدالله (۱۴۰۰). تبیین چهارچوب عقلانیت براساس آموزه‌های اسلامی و سهم‌یاری‌های آن برای مدیریت دولتی. مدیریت اسلامی، ۲۹ (۴)، ۵-۴۸.
- رحیمی، احسان (۱۴۰۳). درآمدی بر عقلانیت اسلامی و دلالت‌های آن در مدیریت دولتی با تأکید بر آیات و روایات، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- رحیمی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی راهبردهای شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی. نظارت و بازرسی، ۵ (۱۷)، ۷۵-۱۰۷.
- رضایت، غلامحسین، وقلی‌زاده، عیسی (۱۴۰۰). الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۰ (۲)، ۳۰۳-۳۲۴.
- رضایت، غلامحسین، یمنی دوزی سرخابی، محمد، کیامنش، علیرضا، و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۰). طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی ایران. آموزش عالی ایران، ۴ (۱)، ۴۷-۸۴.
- رضوی سعیدی، رضا (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی‌های مدیران در سازمان‌های پیچیده. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۸ (۳۰)، ۱۹۹-۲۲۳.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱، ۹۵-۱۳۹.
- سادات خشوعی، مهدیه، عریضی، حمیدرضا، نوری، ابوالقاسم، و جهان‌بازی، افشین (۱۳۹۲). طراحی الگوی شایستگی مدیریتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۴، ۱۴۵-۱۶۵.
- شاه‌علی، احمدرضا، و دوالی، محمد مهدی (۱۳۹۶). خصوصیات مدیران شایسته در سیره رضوی. فرهنگ رضوی، ۵ (۲۰)، ۲۲۳-۲۵۴.
- شیر، اردشیر، سیفی، عاطفه، و حیدرزاد، زهرا (۱۴۰۱). طراحی الگوی شایسته‌هراسی مدیران سازمان‌های دولتی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰ (۳)، ۱۱-۲۶.
- شیر، اردشیر، باقرزاده خداهشهری، راضیه، و قاسم‌پور، حامد (۱۴۰۳). شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای تله‌های شایستگی در سازمان‌های دولتی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۵ (۵۸)، ۱۷۱-۱۹۲.
- طاهری‌گودرزی، حجت، و نظامی، سرور (۱۴۰۱). طراحی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی با رویکرد کرامت انسانی در اسلام. مدیریت راهبردی بسیج، ۲۵ (۲)، ۵-۳۲.
- طباطبایی، امیر، پرخیده، حسنی، مرتضوی، حامد، و طباطبایی‌چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. علوم پزشکی خراسان، ۳ (۵)، ۶۶۳-۶۷۰.

- عارف، هادی، و مرادی شیرازی، عباس (۱۳۹۶). شفاف‌سازی مفهوم شایستگی در مدیریت منابع انسانی با رویکرد تحلیل مفهومی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲۵(۲)، ۱۳-۳۰.
- عبدصبور، فریدون (۱۳۹۲). ارائه الگوی مفهوم‌سازی و آسیب‌شناسی شایسته‌سالاری در سازمان. منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۲۱-۴۴.
- علی‌دادی تلخستانی، یاسر، محمودزاده، ابراهیم، موسی‌خانی، مرتضی، و الوانی، مهدی (۱۳۹۷). بررسی شایستگی‌های راهبردی منابع انسانی دوسوتوان در یک سازمان دفاعی-صنعتی. بهبود مدیریت، ۱۲(۱)، ۲۷-۵۰.
- فارسی، محمد، و خدابخشی، محمد (۱۳۹۸). بررسی جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و تحلیل الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۹(۲)، ۸۱-۹۶.
- قربان‌نژاد، پریرا، و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۵). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی براساس الگوهای اسلامی: رویکرد تطبیقی، مدیریت در دانشگاه اسلامی. ۵(۱)، ۳۸-۵۰.
- قربانیان، زهره، و صفایی فخری، لیلا (۱۳۹۸). رابطه انطباق‌پذیری شغلی با شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان حوزه ستادی معاونت آموزشی وزارت بهداشت. درمان و آموزش پزشکی، طب و تزکیه، ۲۸(۱)، ۶۵-۷۸.
- قلی‌پور سوتیه، رحمت‌الله، حمداللهی، هاتف، سیدجوادین، سیدرضا، و قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۹۹). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران در راستای بهبود شاخص‌های حکمرانی خوب. فصلنامه حقوق اداری، ۸(۲۴)، ۱۳۵-۱۶۰.
- گنجعلی، اسدالله، علی‌شیری، محمد مهدی، و بیدی، مجتبی (۱۳۹۳). شایستگی‌های مدیریتی مدیران جهادی، تحلیلی داده‌بنیاد. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۹، ۳۹-۵۶.
- گنجعلی، اسدالله، تیموریان، مرتضی، و عبدالحسین‌زاده، محمد (۱۳۹۲). بررسی معیارهای شایستگی در قرآن. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳(۱)، ۹۱-۱۱۴.
- محمدپور، احمد (۱۳۸۸). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم‌پذیری. علوم اجتماعی، ۴۸، ۷۵-۱۰۶.
- مجلسی، محمدتقی (۱۳۱۵ق). بحارالانوار.
- محمدپور، احمد (۱۳۹۷). روش در روش: درباره ساخت معرفت در علوم انسانی. قم: لوگوس.
- محمدی‌ری‌شهری، محمد (۱۳۸۴). میزان الحکمه. قم: دارالحديث.
- معتضدیان، امین، مسعود، غلامحسین، و عمادزاده، محمدکاظم (۱۴۰۱). شایسته‌سالاری از منظر فقهی و تأثیر آن بر ارائه خدمات عمومی. مطالعات فقه اقتصادی، ۴(۲)، ۲۱۸-۲۳۴.
- مردانی، محمدرضا، میرزایی آغبلاغ، احمد ساده، احسان، و زین‌العابدین امینی سابق (۱۴۰۰). الگوی شایستگی مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های فرهنگی (مورد مطالعه: سازمان صدا و سیما). پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی، ۱۱(۲۴)، ۹۵-۱۲۴.
- مفید، محمدبن نعمان (۱۴۱۳ق). الاختصاص.
- موسی‌زاده، زهره، و عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. اندیشه مدیریت، ۳۲-۱۰۱.
- میار، یحیی، و روضانی، حسینعلی (۱۳۹۶). طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی (با محوریت نامه‌ها و خطبه‌های نهج‌البلاغه). تحقیقات کاربردی علوم انسانی اسلامی، ۵، ۳۷-۹۴.
- نبی‌زاده، محمد، و سیاوشی، مهدی (۱۴۰۳). ابعاد شایستگی نمایندگی مجلس شورای اسلامی از دیدگاه رهبران انقلاب اسلامی. دولت‌پژوهی ایران معاصر، ۱(۱۰)، ۱۱-۳۷.

- نصر اصفهانی، مهدی و نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (علیه السلام). معرفت سیاسی، ۲، ۱۴۱-۱۶۰.
- نقی‌پورفر، ولی‌الله، حبیبی بدرآبادی، محبوبه، و آرم‌مجو، هانیه (۱۳۹۲). تبیین الگوی شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۶، ۱۵-۳۹.

References

* The Holy Quran

- Abdesabour, F. (2013). Presenting a conceptualization and pathology model of meritocracy in organizations. *Human Resources*, 3(10), 21–44. [In Persian].
- Albrecht, K. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Success*: John Wiley & Sons.
- Alidadi Talkhestani, Y., Mahmoudzadeh, E., Mousakhani, M., & Alvani, M. (2018). Examining the strategic competencies of ambidextrous human resources in a defense-industrial organization. *Management Improvement*, 12(1), 27–50. [In Persian].
- Aref, H., & Moradi Shirazi, A. (2017). Clarifying the concept of competency in human resource management with a conceptual analysis approach. *Management of Governmental Organizations*, 5(2), 13–30. [In Persian].
- Armstrong, M. (2013). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. Philadelphia: Kogan Page.
- Aryanpour Kashani, M. (1991). *A complete English–Persian dictionary (Vol3)*. Tehran: Amir Kabir Publications. [In Persian].
- Bartram, D. (2005). The great eight competencies: a criterion-centric approach to validation. *The Journal of applied psychology*, 90(6), 1185- 1203.
- Belton (1993). Justice, Thurmond Marshall and the Sociology of Affirmative action. *Harvard Black letter Journal*, 10, 102-111
- Berge, Z. deVerneil, M. Berge, N. Davis, L. & Smith, D. (2002). The increasing scope of training and development competency. *Benchmarking* 61-43.
- Beyhaqi, A. b. H. (1424 AH). *Al-Sunan al-Kubra*. Beirut, Dar al-Kutub al Ilmiyyah.
- Bouchamma, Y., April, D. & Basque, M., (2018). How to Establish and Develop Communities of Practice to Better Collaborate. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 187, 91-105.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley.
- Boyatzis, R. E., & Ratti, F. (2009). Emotional, Social and Cognitive Intelligence Competencies Distinguishing Effective Italian Managers and Leaders in a Private Company and Cooperatives. *Journal of Management Development*, 28(9), 821-838.
- Brown, L., George, B., & Mehaffey-Kultgen, C. (2018). The development of a competency model and its implementation in a power utility cooperative: an action research study. *Industrial and Commercial Training*, 51(3), 123-135.
- Busine, M., & Watt, B. (2005). Succession management: Trends and current practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(2), 225-237.
- Chen, H. M., & Chang, W. Y. (2010). The essence of the competence concept: Adopting an organizations sustained competitive advantage viewpoint. *Journal of Management & Organization*, 16(05), 77- 699.
- Chigudu, T. T. (2021). Developing a competency model for middle class managers at Weaverly Clothing Company in Zimbabwe. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, 276-290.

- Chiocchio, F., & Gharibpour, M. (2017). The neglected elements of implementing strategic succession management in public organizations. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(6), 1557-1560.
- Chitsaz, E., Zolfagharezadeh, M. M., & Ghiyasi Nadoushan, S. (2012). Compilation of the core competency model of cultural-social managers in Iranian universities. *Management in Islamic University*, 1(2), 27–48. [In Persian].
- Civil, D., & Himsforth, J. J. (2020). Introduction: Meritocracy in Perspective. The Rise of the Meritocracy 60 Years On. *The Political Quarterly*, 91(2), 373-378.
- Collings, G., & Mellahi, K. (2019). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*; 19(2), 304 – 313.
- Danaeefard, H. (2016). Methodology of implication-based studies in social sciences and humanities: Foundations, definitions, importance, approaches and implementation steps. *Methodology of the Humanities*, 22(86), 39–71. [In Persian].
- Daniali SM, Barykin SE, Khortabi FM, Kalinina OV, Tcukanova OA, Torosyan EK, Poliakova S, Prosekov S, Moiseev N, Senjyu T. An Employee (2022). Competency Framework in a Welfare Organization. *Sustainability*, 14(4), 2397.
- Dary, B., Hoseini, M., Gharehchah, M., & Bahraminasab, M. (2015). Designing and explaining a strategic competency model for senior managers. *Strategic Management Studies*, 23, 19–41.
- Dastani, M., & Montazer, G. (2022). Developing a model for measuring managers' competency in academic institutions: A meta-synthesis approach. *University Management*, 1(3), 1–26. [In Persian].
- Dehghani Soltani, M., Al-Taha, H. R., Ghahri Shirinabadi, E., & Taheri, H. (2015). Identifying factors affecting the competency of Iranian-Islamic managers in government organizations. *Management Improvement*, 9(2), 97–120. [In Persian].
- Draganidis, F., & Mentaz, G. (2006). Competency based management: A review of system and approaches, *Information Management and Computer Security*, 14 (1), PP: 51-84.
- Dubois, D. & Rothwell, W. (2004), *Resource Competency-Based Human Management: Discover a New System for Unleashing the Productive Power of Exemplary Performers*. Nicholas Brealey Publishing.
- Ekafadly-Jusuf, R. A., Wardanengsih, E., Lating, Z., Yusriadi, Y., & Nugraheni, K. S. (2021), The influence of motivation and competence on employee performance through organizational commitment at Regional General Hospitals in Majene Regency, *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil*. 1-7.
- Farsi, M., & Khodabakhshi, M. (2019). Investigating the position of meritocracy in Islam and analyzing Islamic-based competency models. *Islam and Management Research*, 9(2), 81–96. [In Persian].
- Fink, D. (2010). *The succession challenge: Building and sustaining leadership capacity through succession management*, Sage.
- Ganjali, A., Ali Shiri, M. M., & Beidi, M. (2014). Managerial competencies of jihadi managers: A grounded theory analysis. *Public Management Outlook*, 19, 39–56. [In Persian].
- Ganjali, A., Teimourian, M., & Abdolhossein Zadeh, M. (2013). Investigating competency criteria in the Quran. *Islam and Management Research*, 3(1), 91–114. [In Persian].
- Gholipour Souteh, R., Hamdollahi, H., Seyedjavadin, S. R., & Ghorbanizadeh, V. (2020). Designing a management model for human resources in Iran's public sector to improve good governance indicators. *Administrative Law Quarterly*, 8(24). 135–160. [In Persian].
- Ghorbanian, Z., & Safaei Fakhri, L. (2019). Relationship of job adaptability with professional competencies of staff in the educational deputy of the Ministry of Health, *Medicine and Purification*, 28(1), 65–78. [In Persian].

- Ghorbannejad, P., & Isa Khani, A. (2016). Designing a competency model for university managers based on Islamic models: A comparative approach. *Management in Islamic University*, 5(1), 38–50. [In Persian].
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). *Managing human resources (7th ed.)*. Boston: Pearson. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/183-Managing-Human-Resources-Luis-R>.
- Gunawan J, Aunguroch Y, Fisher ML.(2018). Factors contributing to managerial competence of first-line nurse managers: A systematic review. *International Journal of Nursing Practice*. 24(1), 46-60.
- Hajikarimi, A., Rezaeian, A., Hadizadeh Moghaddam, A., & Boniyadi Nayini, A. (2011). Examining the effect of emotional, cognitive, and social intelligence competencies on the competency of human resources managers in Iran's public sector. *Strategic Management Thought*, 5(1), 223–254. [In Persian].
- Hasirchi, A., Soltani, M. R., & Farahi Bouzanjani, B. (2011). The competency model of managers in the thought of the Supreme Leader. *Supervision and Inspection*, 5(17), 7–38. [In Persian].
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275- 286.
- Hondeghem, A., & Vandermeulen, F. (2000). Competency management in the Flemish and Dutch civil service. *International Journal of Public Sector Management*, 13(4), 342–353.
- Horton, S., Farnham, D., & Barlow, J. (2002). *Competency Management in Europe*. Routledge.
- Huhtala, M., & Lindfors, E. (2021). Qualitative Anticipation to Forecast Employees' Future Professional Competencies: Considerations from the Viewpoint of Education. *Techne serien - Forskning i slöjdpedagogik och slöjdvetenskap*, 28(2), 31–40.
- Huang Vu, G. T. (2017), A critical review of human resource competency model: evolvment in required competencies for human resource professionals. *Journal of Economics, Business and Management*,5(12), 359-365.
- Hwang-Gun, R., & Won-Hyuk, J. (2015). The effect of competence on organizational performance in special hospitals and a study on the special hospital system: focused on the first special hospitals, *The Korean Journal of Health Service Management*, 9(1), 1-16.
- Imani, A., & Ghodrati, S. (2016). Conceptual model of human resource manager competency within Islamic value system. *Public Management Research*, 9(33), 191–221. [In Persian].
- Jabbari, K., Danaeefard, H., Kazemi, H., & Delkhoh, J. (2020). Conceptualizing employees' experiences of managers' competency: A phenomenological study. *Management Research in Iran*, 24(3), 1–25. [In Persian].
- Jahani, J., Mirshojaian Hosseini, A., Marzoughi, R., & Shafiee Sarvestani, M. (2020). Development and validation of the professional competency model of faculty members of Farhangian University. *Psychological Science*, 19(93), 1069–1081. [In Persian].
- Javanbakhsh, M., Fazlollahi Qomshi, S., & Abolghasemi, M. (2020). Dimensions, components and indicators of competency of Islamic university civilizational managers from the perspective of management professors and Islamic civilization professors. *Management in Islamic University*, 9(2), 349–374. [In Persian].
- Khanifar, H., Ebrahimi, L., Mohammedsmaeili, F., & Gholami, B. (2021). Designing a model for development of Iranian-Islamic managerial competencies in government organizations with emphasis on Islamic management: A qualitative study in education. *Education and Human Resource Development*, 8(30), 47–72. [In Persian].
- Krpálek, P., Berková, K., Kubišová, A., Krelová, K. K., Frendlovská, D., & Spiesová, D. (2021). Formation of Professional Competences and Soft Skills of Public Administration Employees for Sustainable Professional Development. *Sustainability*, 13(10), 5533.
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What Is Competence? *Human Resource Development International*, 8, 27-46.
- Lee, J G., Yongho, P. & Yang, G. H. (2010). Driving performance integrating improvements competencies by with human resource practices. *Performance Improvement Quarterly*, 23(1), 71- 90.

- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Moral Intelligence: The Key to Enhancing Business Performance*. Pearson Prentice Hall.
- Ley, T., Albert. D., & Lindstaedt, S. (2006). *Connecting competence and performance in competency management: modeling, assessment, validation and use*. Idea Group publishing.
- Lii kamaa, K. (2015). *Developing a Project Manager’s Competencies: A Collective View of the Most Important Competencies*. University of Turku, *6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics and the Affiliated Conferences*.
- Lucia, Annotoinette D., & Richard lepsinger. (1999). *The ort and Science of competency models*. joissey-Bass peeiffer.
- Majlesi, M. T1315) .AH). Bahar Al-Anwar
- Mardani, M. R., Mirzaei Aghbolagh, A., Sadeh, E., & Amini Sabegh, Z. (2021). The competency model of Islamic Revolution managers in cultural organizations (Case: IRIB). *Islamic Revolution Cultural Protection*, 11(24), 95–124. [In Persian].
- Martin, J. (2010). *Key concepts in human resource management*. SAGE key concepts. London: SAGE.
- Martini, I. A. O., Eddy Supriyadinata, A. A. N. Sutrisni, K. E., & Sarmawa, W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment, *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-12.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American psychologist*, 28(1), 1-14.
- Mi’ar, Y., & Ramazani, H. (2018). Designing a competency-based performance evaluation model for managers (based on Nahj al-Balagha sermons and letters). *Human Sciences Research*, 5, 37–94. [In Persian].
- Mofid, M1413) .AH). AL-Ikhtesas.
- Mo’tazedian, A., Masoud, G., & Emadzadeh, M. K. (2022). Meritocracy from a jurisprudential perspective and its impact on public service delivery. *Economic Jurisprudence Studies*, 4(2), 218–234. [In Persian]. Mohammadpour, A. (2009). Quality assessment in qualitative research: Validation and generalization principles and strategies. *Social Sciences*, 48, 75–106.
- Mohammadi-ri-shahri, M2004) .). The amount of wisdom. Qom: Dar al-Hadith.
- Mohammadpour, A. (2018). Method in method: On the construction of knowledge in humanities. Qom: Logous. [In Persian].
- Mousizadeh, Z., & Adli, M. (2009). Selection and appointment criteria for managers from a merit perspective in Nahj al-Balagha. *Management Thought*, 3(1), 101–132. [In Persian].
- Nabizadeh, M., & Siavoshi, M. (2024). Aspects of Islamic Parliament deputies’ competency from the perspective of Islamic Revolution leaders. *Research in Iranian Contemporary Government*, 10(1), 11–37. [In Persian].
- Naqipourfar, V., Habibi Badarabadi, M., & Arazmjoo, H. (2013). Explaining the Islamic meritocracy model to resolve meritocracy challenges in Iran’s government organizations. *Public Management Outlook*, 16, 15–39. [In Persian].
- Nasr Esfahani, M., & Nasr Esfahani, A. (2010). Meritocracy in the management of society with emphasis on the political thought of Imam Ali (AS). *Political Knowledge*, 2, 141–160. [In Persian].
- Noor, J., Suherli, A., & Sutisna, A. J. (2020). The influence of employee competency and career management on career commitment: regional government in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1045-1052. [In Persian].
- Pahlavan Sharif, M. A., & Kazemi Shoroeei, M. H. (2020). Explaining the competency model of jihadi civilizational managers (Case study: Martyr Qasem Soleimani). *Islamic Management*, 28(4), 141–168. [In Persian].
- Payandeh, A1382) .). Nahj al-Fasaha, Tehran: Dunya Danesh.

- Pikkarainen, E. (2014). Competence as a Key Concept of Educational Theory: A Semiotic Point of View. *Journal of Philosophy of Education*, 48(4), pp. 621- 636.
- Pourfaraj, B., Jabbari Asl, M., & Hassanzadeh Samerin, T. (2023). Designing model of competency outcomes for managers based on emotional intelligence: Meta-synthesis approach. *Applied Educational Leadership*, 4(3), 113–196. [In Persian].
- Rahimi, E., & Moeid Safari, S. (2023). A review and critique of the foundations and principles of bureaucracy with emphasis on Islamic rationality and its implications in governance. *Studies of Religion, Spirituality, and Management*, 10(19), 111–142. [In Persian].
- Rahimi, E., Zarei Matin, H., & Tavakkoli, A. (2021). Explanation of the rationale framework based on Islamic teachings and its implications for public management. *Islamic Management*, 29(4), 5–48. [In Persian].
- Rahimi, E. (2024). An introduction to Islamic rationality and its implications in public management with an emphasis on Quranic verses and hadiths. Qom: Hawzeh va University Research Institute. [In Persian].
- Rahimi, M. R. (2011). Investigating meritocracy strategies with an Islamic approach. *Supervision and Inspection*, 5(17), 75–107. [In Persian].
- Razavi Saeedi, R. (2021). Providing a competency model for managers in complex organizations. *Education and Human Resource Development*, 8(30), 199–223. [In Persian].
- Rezaayat, G., & Gholizadeh, I. (2021). The competency model of faculty members of the university at the level of the Islamic Revolution. *Management in Islamic University*, 10(2), 303–324. [In Persian].
- Rezaayat, G., Yamani Douzi Sorkhabi, M., Kiamesh, A., & Noveh Ebrahim, A. (2011). Designing a competency model for heads of Iran’s public universities. *Iranian Higher Education*, 4(1), 47–84. [In Persian].
- Rothwell, W. J. & Lindholm, J. E. (1999). Competency identification, modelling and assessment in the USA. *International Journal of Training and Development*, 3(2), 90-105.
- Rothwell, W. J. (2012). Competency Based Human Resource Management. In G. M. Benscoter (Ed.), *The encyclopedia of human resource management* (pp. 45-47). San Francisco, Calif, Chichester: Jossey-Bass; John Wiley.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2010). *Human Resource Management: The Key Concepts (Routledge Key Guides) (1st ed.)*: Routledge.
- Ryan, G., Emmerling, R. J., & Spencer, L. M. (2009). Distinguishing High-Performing European Executives: The Role of Emotional, Social and Cognitive Competencies. *The Journal of Management Development*, 28(9), 859-875.
- Sadat Khoshouei, M., Arizi, H. R., Noori, A., & Jahanbazi, A. (2013). Designing a managerial competency model. *Strategic Management Studies*, 14, 145–165. [In Persian].
- Sanchez J. C. (2011). University Training for Entrepreneurial Competencies: Its Impact on Intention of Venture Creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2):239-254.
- Sandberg, J. & Pinnington, A. H. (2009). Professional Competence as Ways of Being: An Existential Ontological Perspective. *Journal of Management Studies*, 46(7), 1138-1170.
- Santos, M.(2020). Pre-service teachers’ pedagogical development through the peer observation professional development programme. *South African Journal of Education*, 4 (3), 1-12.
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. 5eds. Harlow, Pearson Education.
- Shah Ali, A. R., & Dowali, M. M. (2017). Characteristics of competent managers in the Razavi tradition. *Razavi Culture*, 5(20), 223–254. [In Persian].
- Shippmann, J. S., Ash, R. A., Batjtsta, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., & Sanchez, J. I. (2000). THE PRACTICE OF COMPETENCY MODELING. *Personnel Psychology*, 53(3), 703- 740.

- Shiri, A., Seifi, A., & Heydarnajad, Z. (2022). Designing a model of ‘competency-phobia’ of managers in government organizations. *Management of Governmental Organizations*, 10(3), 11–26. [In Persian].
- Shiri, A., Baqerzadeh Khodashahri, R., & Ghasempour, H. (2024). Identification and explanation of antecedents and consequences of competency traps in government organizations. *Strategic Management Studies*, 15(58), 171–192. [In Persian].
- Sinkovics, R.R. (2008). Enhancing the Trustworthiness of Qualitative Research in International Business. *MIR*, 48(6), 689-714.
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S., & Oraziatti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of personality and social psychology*, 101(3), 433-450.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Stoof, A., Martens, R. L., van Merriënboer, J. J. G., & Bastiaens, T. J. (2002). The Boundary Approach of Competence: A Constructivist Aid for Understanding and Using the Concept of Competence. *Human Resource Development Review*, 1(3), 345- 365.
- Tabatabai, A., Porkhide, H., Mortezaei, H., & Tabatabai Chehr, M. (2013). Strategies for improving scientific rigor in qualitative research. *Khorasan Medical Sciences*, 3(5), 663–670. [In Persian].
- Taghavi, M., & Ali-Ahmadi, A. (2017). Investigating the role of managerial competencies in promoting a culture of innovation and institutional trust. *Human Resource Management Development and Support*, 45, 1–24. [In Persian].
- Taheri Goodarzi, H., & Nezami, S. (2022). Designing a model for professional human resource competencies with a focus on human dignity in Islam. *Basij Strategic Management*, 25(2), 5–32. [In Persian].
- Torabi Kalate Ghazi, A., & Keshavarz, M. (2023). Dimensions and components of the competency of clerical managers in line with the Islamic Revolution. *Islamic Management*, 31(4), 141–174. [In Persian].
- Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right*. Wiley.
- Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014). Competency based management in organizational context: a literature review. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4), 349-356.
- Twining, J. (2000). *A Naturalistic Journey into the Collaboratory: In Search of Understanding for Prospective Participants*. Denton, Texas Woman’s University.
- Ulrich, D. (1997). Organizing around capabilities. In *F. Hesselbein, M. Goldsmith, & R. Beckhard (Eds.). The Organization of the Future*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Velde, C. & Christine, V. (1999). An alternative conception of competence: implications for vocational education. *Journal of Vocational Education & Training*, 51(3), 437- 447.
- Weatherly, L. A. (2005). Competency models series part I: Competency models –an overview, Available from Society for Human Resource Management.
- Weber, M. (1978). Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology (*G. Roth & C. Wittich, Eds.*). University of California Press.
- Weng S S., Liu Y., Dai J., & Chuang Y C. (2020). A Novel Improvement Strategy of Competency for Education for Sustainable Development (ESD) of University Teachers Based on Data Mining. *Sustainability*, 12(7): 26-79.
- Woodruffe, C. (1993). What Is Meant by a Competency? *Leadership & Organization Development Journal*, 14(1), 29- 36.
- Xuejun Qiao, J. & Wang, W. (2009). Managerial Competencies for Middle Managers: Some Empirical Findings from China, *Journal of European Industrial Training*, 33(1), 69-81.

- Young, Michael (1958). *The Rise of the Meritocracy*. Routledge. <https://www.amazon.com/Rise-Meritocracy-Classics-Organization-Management/dp/1560007044>.
- Zahedi, S. S. (2010). The model of strategic capabilities of government middle managers. *Strategic Management Studies*, 1, 95-139. [In Persian].

