

مدیران سیاسی و کیفیت حکمرانی

چارچوبی برای ارزیابی شایستگی و انتخاب مدیران سیاسی
در نظام جمهوری اسلامی ایران

مرکز مطالعات پارلمان

اندیشکده حکمرانی شریف

تابستان ۱۴۰۴

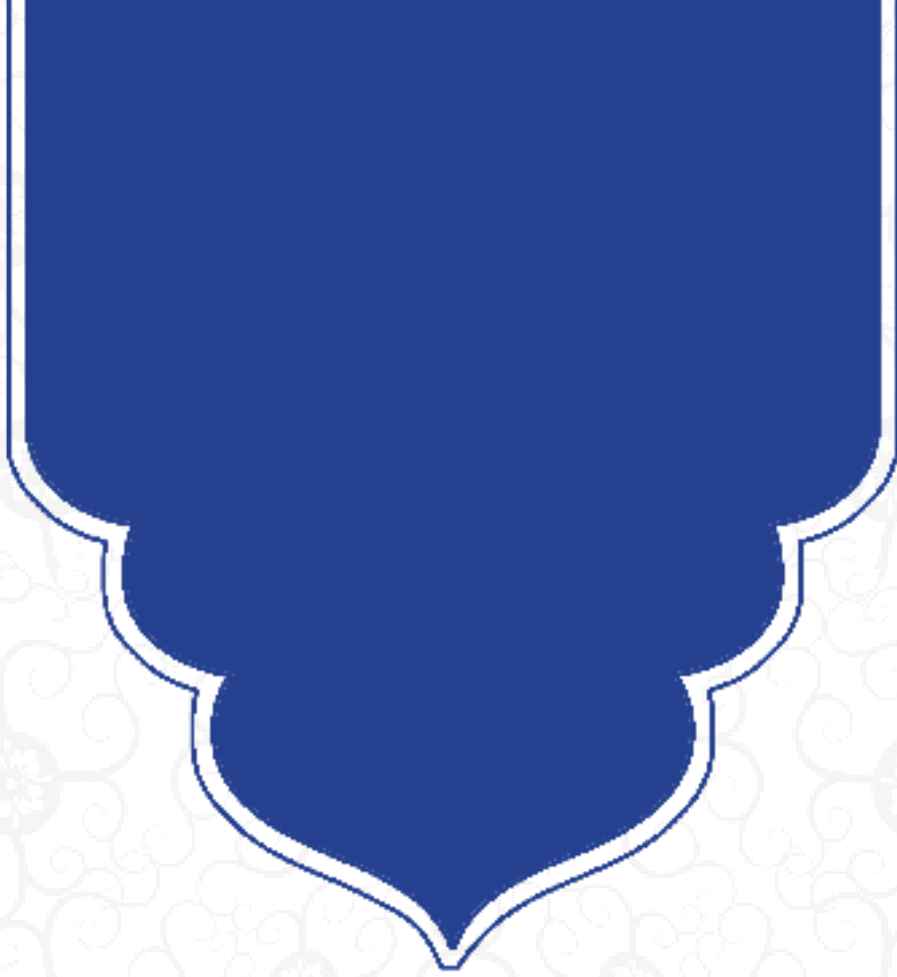


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



نوع سند	گزارش
حوزه تخصصی	مطالعات سیاسی
عنوان	مدیران سیاسی و کیفیت حکمرانی
نگارنده / نگارندگان	حدیثه ربیعی حسن اعمایی عاطفه مرادی اسلامی
مشاور / مشاوران	سید محمدصادق امامیان
تاریخ انتشار	تابستان ۱۴۰۴
مجری پروژه	مرکز مطالعات پارلمان اندیشکده حکمرانی شریف

نسخه اولیه این گزارش در خردادماه ۱۴۰۳ به سفارش مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست‌جمهوری تهیه و در قالب گزارش «شاخص‌های شایستگی حکمرانان سیاسی» در پایگاه اینترنتی آن مرکز منتشر شد. متن حاضر، پس از تکمیل و ارتقاء محتوایی، به‌عنوان گزارشی مستقل و در چارچوب مسیر پژوهشی پروژه «تربیت سیاسی و کیفیت حکمرانی» در مرکز مطالعات پارلمان اندیشکده حکمرانی شریف تهیه و تدوین شده است. همچنین بخش دیگری از این پروژه در قالب کتابی تخصصی در حوزه تحلیل نهادی تربیت و رشد مدیران سیاسی در ایران، گردآوری شده و به زودی منتشر خواهد شد



فهرست



۸	◀ مدیران سیاسی و کیفیت اداره
۱۰	◀ خلاصه سیاستی
۱۷	◀ فصل اول: شایستگی مدیران سیاسی، حلقه مفقوده نظام حکمرانی
۲۰	ضرورت پژوهش
۲۲	سوال پژوهش
۲۲	اهداف پژوهش
۲۵	◀ فصل دوم: مدیران سیاسی و کیفیت اداره
۲۶	مفاهیم و تعاریف کلیدی
۳۲	مروری بر ادبیات و نظریه‌های مرتبط با شایستگی مدیران حرفه‌ای و سیاسی
۳۵	ارتباط میان سازمان و ساختارهای سیاسی
۳۵	شباهت مدیران حرفه‌ای با مدیران سیاسی
۳۷	منابع موجود در حوزه شایستگی مدیران سیاسی
۴۰	شاخص‌ها و مولفه شایستگی مدیریت سیاسی در ادبیات
۵۸	شاخص‌های عمومی شایستگی در ساختار اداری - سازمان
۵۹	منابع زمینه‌مند شایستگی حکمران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران
۶۰	شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر قرآن کریم
۶۲	شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر نهج البلاغه
۶۳	شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر شورای نگهبان
۶۵	شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر اندیشمندان و متفکرین انقلاب اسلامی

◀ فصل سوم: از داده تا تحلیل: منطق طراحی شاخص‌های شایستگی مدیران ۶۹

طبقه‌بندی شاخص‌های شایستگی مدیر سیاسی ۷۱

◀ فصل چهارم: مدل پیشنهادی ۷۷

شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران» (PECI) ۷۸

◀ فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی ۸۹

مسیر اصلاح: شایستگی مدیران سیاسی و کیفیت مطلوب حکمرانی ۷۹

◀ منابع ۹۵

منابع فارسی ۹۶

منابع لاتین ۹۸



سید محمد صادق امامیان

مشاور و ناظر علمی گزارش | هیئت علمی دانشگاه صنعتی امیرکبیر | هم‌بنیان‌گذار اندیشکده حکمرانی شریف

تیرماه ۱۴۰۳

مدیران سیاسی و کیفیت اداره

تمام نظام‌های سیاسی از طریق کارگزاری وفادار، ملتزم و کارآمد، اراده سیاسی خود را در اداره جوامع و به‌ویژه بخش عمومی و نظام اداری آن‌ها ساری و جاری می‌کنند. از رژیم‌های اقتدارگرای سنتی گرفته تا نظام‌های لیبرال دموکراسی غربی (پارلمانی یا ریاستی) و انواع مدل‌های ترکیبی نظیر دموکراسی‌های محدود و ساختارهای تک‌حزبی، مدیران سیاسی تأثیر بسزایی در کیفیت حکمرانی دارند. نظام مردمسالاری دینی در جمهوری اسلامی ایران هم از این قاعده مستثنی نیست. هر چند مطابق مدل «حکمرانی چند سطحی» ارائه‌شده در قانون اساسی ایران، بخشی از این کارگزاران تحت عنوان «مدیران حاکمیتی» مستقیماً نمایندگی بخش ثابت و ارزشی نظام سیاسی را در جایگاه‌های غالباً سیاست‌گذاری و نظارتی و بدون محدودیت‌های زمانی برعهده دارند؛ دستگاه‌های اجرایی بخش عمومی اما غالباً توسط «مدیران سیاسی» منصوب دولت‌های منتخب مردم، در بازه‌های محدود دوره‌های سیاسی، راهبری و هدایت می‌شوند. در واقع این مدیران به نمایندگی از دولت‌های مختلف، تعیین می‌شوند و اجرای سیاست‌های مصوب دولت‌های متبوع خود را از طریق دستگاه دیوانی و بروکراسی معظم کشور تضمین می‌کنند. بخش ثابت و همیشگی این چینش نهادی، «مدیران حرفه‌ای» با سبقه تکنوکراتیک و بوروکراتیک و کارمندان تابعه و مستخدمین عمومی هستند که به‌عنوان قاعده هرم اداری، با تکیه بر تجربه، تخصص، و بی‌طرفی سیاسی، مجری تصمیمات سیاستمداران و مدیران سیاسی در دولت‌های مختلف هستند. مرز بین حاکمیت، سیاست و تخصص در نظام‌های مختلف حکمرانی، یکسان ترسیم نشده است. از این‌رو میزان سیاسی‌شدگی یا تخصص‌گرایی دستگاه‌های اجرایی از مدل یکسانی پیروی نمی‌کند. در نظام‌های پارلمانی وست مینیستری، این مرز به‌صورت



شفاف و کلاسیک ترسیم شده است و تا حد قابل توجهی، سیاست‌زدایی از بخش عمومی را محقق کرده است. در حالی که در دموکراسی‌های ریاستی، انتصابات سیاسی سطوح پایین‌تری را هم متأثر می‌کند. واقعیت فعلی در نظام حکمرانی ایران، دامنه اثر عملیاتی مدیران سیاسی را بسیار وسیع و حیاتی ترسیم می‌کند. اشغال ۳ تا ۵ هزار جایگاه راهبردی در نظام اداری، اختیار هزینه‌کرد بودجه عمومی و منابع کشور، و اقتدار اتخاذ تصمیمات راهبردی ملی، مدیران سیاسی منصوب دولت‌های مختلف را در زمره مؤثرترین افراد در پیشرفت و یا عقبماندگی کشور قرار داده است. با فرض انتخاب مدیران حرفه‌ای و کارکنان بخش عمومی بر اساس نظام شایسته‌گزینی رقابتی و تخصصی، پست‌های سیاسی کشور - در غیاب نظام تربیت حزبی و تشکیلاتی نهادینه شده - معمولاً مبتنی بر روابط فردی و ارتباطات غیررسمی رئیس دولت منتخب و حلقه نزدیکان و وفاداران ایشان و برای دوره‌های موقت چرخه سیاسی تقسیم می‌شود. از این‌رو لایه مدیران سیاسی منتصب، لزوماً از سطح مطلوب و یکسانی از توانمندی و قابلیت‌های متناسب برای راهبری بخش عمومی و اجرای سیاست‌های دولت‌های متبوع خود بهره‌مند نبوده‌اند. گزارش سیاستی «مدیران سیاسی و کیفیت حکمرانی» که نسخه اولیه آن به سفارش مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری انجام شده و نسخه تکمیلی آن با محوریت علمی مرکز مطالعات سیاسی و پارلمان نسخه تدوین یافت، ضمن افزودن شاخص‌هایی به الزامات فردی و سنجش‌های حرفه‌ای و تخصصی، توسط همکارانم در مرکز مطالعات سیاسی و پارلمان اندیشکده حکمرانی شریف تهیه شده است. این گزارش ضمن افزودن شاخص‌هایی به الزامات فردی و سنجش‌های حرفه‌ای و تخصصی ضروری برای مدیریت بخش عمومی، بسته‌ای از شایستگی‌ها و توانمندی‌های سیاسی-تشکیلاتی، رسانه‌ای-ارتباطاتی، شبکه و ارتباطات بین‌المللی، و الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی مدیریت در سطوح راهبردی جامعه و نظام حکمرانی ایران را هم برای مدیران سیاسی کشور لازم و ضروری می‌شناسد.

بر این اساس مدل ۷ بخشی (Political Executives Competency Index- PEI) را به‌عنوان «چارچوبی برای ارزیابی شایستگی مدیران سیاسی» معرفی می‌کند. از منظر سیاستی، ناکارآمدی لایه مدیران سیاسی ناشی از خلأ نظام توسعه‌یافته حزبی، انتخاب‌های تصادفی، و یا فرصت‌طلبی‌های سیاسی، به هدررفت سرمایه‌های ملی، زوال اعتماد اجتماعی و فروکاست مشروعیت سیاسی کل نظام حکمرانی خواهد انجامید. از این‌رو، گزارش حاضر سطوح عالی نظام حکمرانی و دولت‌های مختلف را به طراحی و اجرای نظام تربیت اختصاصی لایه مدیران سیاسی و متعاقب آن، انتصاب و ارزیابی دقیق آن‌ها بر اساس چارچوبی جامع مشابه مدل ارائه شده اکیدا توصیه می‌کند. در خلأ احزاب توانمند،



ایجاد فرآیندها و نهادهای جایگزین برای تربیت و ارتقای توانمندی‌های مدیران سیاسی از ضروریات حیاتی ارتقای کیفیت حکمرانی ملی است. الزام قانونی به پایش این توانمندی‌ها از بالاترین سطوح در فرآیند تأیید صلاحیت نامزدان جایگاه ریاست دولت تا پیش‌شرط انتصاب جایگاه‌های سیاسی در نظام اداری، می‌تواند به‌عنوان راه‌حلی موقت پیگیری شود. تشکیل آکادمی‌های حکمرانی و تقویت فرایندهای آموزشی احزاب هم از جمله توصیه‌های سیاستی این گزارش است

در پایان بر خود لازم می‌دانم از آقای دکتر زمانیان، ریاست وقت مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری و همکاران دانشمندم در اندیشکده حکمرانی شریف، سرکار خانم‌ها ربیعی و دکتر مرادی و آقای دکتر اعمایی کمال تشکر و قدردانی خود را ابراز دارم

خلاصه سیاستی

در عرصه‌ی پرتلاطم حکمرانی، سه گروه مدیریتی با نقش‌های مختلف، سکان هدایت کشور را در دست می‌گیرند. مدیران حاکمیتی، فراتر از جریان‌های سیاسی روزمره، مسیر کلان و استراتژیک نظام را ترسیم می‌کنند. مدیران سیاسی، در میدان پرچالش سیاست، همچون بازیگران ماهر صحنه‌ی قدرت، به پشتوانه‌ی آرای مردمی و به نمایندگی از جریان پیروز سیاسی خود، تصمیمات کلیدی را اتخاذ می‌کنند، افکار عمومی را شکل می‌دهند و در برابر رای‌دهندگان خود مستلزم پاسخگویی هستند. مدیران حرفه‌ای نیز (بوروکرات و تکنوکرات)، با تکیه بر تخصص و تجربه، ماشین اجرایی دولت را روان و کارآمد نگه می‌دارند. این سه لایه‌ی مدیریتی، در تعامل پیچیده و گاه پرتنش با یکدیگر، ساختار حکمرانی را شکل داده و سرنوشت ملت را رقم می‌زنند.

با این حال، با وجود اهمیت بی‌بدیل مدیران سیاسی در نظام حکمرانی کشور و هدایت ماشین سیاست و قدر متیقن ۳۵۰۰ مدیر سیاسی در هر دولت، تاکنون نه تعریفی جامع و نه شاخص‌های مشخصی برای شایستگی مدیران حاکمیتی و سیاسی تدوین نشده است. با تشکیل دولت‌ها و با توجه به اختیارات رئیس‌جمهور در انتصاب مدیرانی که بر اساس ویژگی‌های مذکور، می‌توان آنان را مدیران سیاسی نامید، تدوین شاخص‌های شایستگی برای این مدیران و ارزیابی آن‌ها بر اساس این شاخص‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.



صلاحیت و شایستگی مدیران سیاسی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، توانمندی‌ها، دانش، مهارت‌ها و رفتارهای لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌های محوله در عرصه مدیریت سیاسی است. این شایستگی‌ها ابعاد مختلفی را از جمله شایستگی‌های دانشی و مهارت‌محور در حوزه‌های فردی، مدیریتی، سیاسی و اخلاقی شامل می‌شود.

امروز، ضرورت وجود مدل جامع شایستگی مدیران سیاسی و ارزیابی عملکرد این دسته از مدیران و بررسی میزان موفقیت یا ناکامی آنها در انجام وظایف محوله و تحقق اهداف، از مباحث کلیدی و چالش برانگیز در حوزه مدیریت و سیاست‌گذاری عمومی به شمار می‌آید و نقش بسیار موثری بر کیفیت حکمرانی، اعتماد سیاسی مردم به دولت و عملکرد نهادها دارد.

این امر به‌ویژه در کشوری مانند جمهوری اسلامی ایران، با ادعای تشکیل حکومت مبتنی بر اصول اسلامی و انقلابی، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. بدون تردید، حکومت اسلامی برای دستیابی به آرمان‌های سعادت‌بخش انقلاب، به کارگزارانی کارآمد، امین و توانمند نیاز دارد تا بتواند طعم شیرین زندگی در سایه نظام حکمرانی مطلوب را به همگان بچشاند و زمینه‌ی فراگیری تمدن بزرگ ایرانی-اسلامی را فراهم سازد.

با این حال، فقدان شاخص‌های معین و علمی برای ارزیابی شایستگی مدیران سیاسی در کشور، به یک چالش جدی تبدیل شده است. این خلأ سبب شده تا در موارد متعدد و دولت‌های مختلف، روسای جمهور اقدام به انتخاب افرادی برای مناصب کلیدی در کشور کنند که یا در مرحله اول موفق به کسب رای اعتماد از مجلس شورای اسلامی نشده‌اند یا پس از انتصاب به دلایل مختلفی از جمله ناکارآمدی، اتهامات، فسادها و پرونده‌های مالی، و در کل ناتوانی در تحقق

اهداف دولت و نظام، استیضاح شده یا به اشکال مختلف از جایگاه خود برکنار شده‌اند. بر این اساس مروری بر عملکرد و ارزیابی مدیران سیاسی دولت‌های مختلف نمایانگر آن است که این مدیران بعضاً در دوگانه‌ی توجه به ابعاد سیاسی یا توجه به ابعاد مدیریتی و بوروکراتیک، صرفاً به یک طرف متمایل شده و نظام حکمرانی و اداره کشور را یا در دام سیاست‌بازی‌های کوتاه‌بینانه و جناحی یا در دام محافظه‌کاری بوروکراتیک گرفتار ساخته‌اند. حتی در میان مدیران سیاسی توانمند، افرادی بوده‌اند که مهارت‌های ارتباطی و رسانه‌ای ضروری برای تعامل سازنده با مردم و رسانه‌ها را نداشته‌اند. همچنین شاهد حضور مدیرانی بوده‌ایم که فاقد نگاه‌ها و تجربیات بین‌المللی بوده و فرصت حضور عزتمندانه و تعامل در سطح جهانی را بی‌اثر شمرده‌اند. اموری که البته حامل پیامدهای بسیار برای نظام حکمرانی کشور، دولت‌ها و مردم بوده است.



بر این مبنا، به کارگیری مدل شایستگی مدیران سیاسی میتواند منافع زیر را برای مردم و دولت به همراه داشته باشد

:: منافع اقتصادی

به سبب سهم گسترده و دسترسی بالای مدیران سیاسی به بودجه عمومی دولت و شرکت‌های دولتی، در صورت مدیریت ناکارآمد و فساد این مدیران، ضربه سنگینی به اقتصاد کشور وارد شده و این سوء مدیریت در سطوح بالا، موجب هدررفت حجم عظیمی از تولید ناخالص داخلی کشور می‌گردد. به کارگیری مدل شایستگی می‌تواند از اختصاص جایگاه‌های سیاسی به افراد فاقد شایستگی در این بخش جلوگیری کرده و در قدم بعدی با ارزیابی عملکرد افراد به صورت دوره‌ای، مانع از ایجاد فسادهای کلان در کشور شود

:: منافع سیاسی

انتخاب مدیران ناشایست می‌تواند به شدت به اعتبار دولت نزد مردم آسیب زده و انتصابات نامناسب، یکی از عوامل اصلی کاهش اعتماد مردم به دولت است. بهبود این وضعیت می‌تواند اعتماد سیاسی را به میزان قابل توجهی افزایش داده و از مخدوش شدن چهره‌ی دولت در نزد مردم جلوگیری کند

:: منافع اجتماعی

انتصاب مدیران ناشایست نقش مستقیمی در ناامیدی، بی‌تفاوتی و حتی اعتراضات اجتماعی دارد. به کارگیری مدل شایستگی، به مردم نشان خواهد داد که نظام حکمرانی کشور و دولت‌ها، حرفه‌ای بوده و نظرات مردم در خصوص کیفیت و عملکرد مدیران سیاسی به‌واقع اهمیت دارد. بر این اساس مدل شایستگی مدیران سیاسی (PECI)، حاصل انجام دو سال پژوهش متمرکز، که با مطالعه و بررسی دقیق بر روی الگوهای موجود شایستگی در نظام‌های سیاسی مختلف، منابع مختص نظام جمهوری اسلامی ایران، جلسات متعدد و متمرکز و مصاحبه عمیق با فعالان سیاسی کشور و کارشناسان این حوزه، در قالب سه بخش اصلی شاخص‌های عمومی، مدیریت حرفه‌ای و مدیریت سیاسی ایجاد گردید. در این سه بخش، شاخص‌های عمومی به شاخص‌ها و ویژگی‌هایی اشاره دارد که مرتبط با عموم کارمندان و مستخدمان دولتی بوده و از کارشناسان و فعالان در بخش‌های عمومی یک جامعه انتظار می‌رود آن را رعایت کنند. از جمله این شاخص‌ها می‌توان به الزامات فردی اشاره کرد. شاخص‌های دسته مدیریت حرفه‌ای نیز، بر ابعاد مدیریت حرفه‌ای در لایه‌های بوروکراتیک و تکنوکراتیک تمرکز داشته و از مدیران فعال در بخش‌های اداری



در دو لایه مذکور انتظار می‌رود تا این شاخص‌ها و ویژگی‌ها را دارا باشند. برای مثال از مدیران حرفه‌ای انتظار می‌رود تا از دانش و توان مدیریت عمومی و مهارت‌های تخصصی ناظر به حوزه خود بهره‌مند باشند. اما دسته دیگری از شایستگی‌ها مرتبط با شایستگی مدیران سیاسی است. این دسته در عین اهمیت وافر، آنچنان که باید مدنظر قرار نگرفته است. لزوم توجه به شایستگی‌های ویژه مدیران سیاسی از جمله الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی، دانش و مهارت (تکنیک)‌های سیاسی-تشکیلاتی و همچنین مهارت‌های ارتباطی و شبکه و ارتباطات بین‌المللی از جمله ویژگی‌ها و شاخص‌های مهم در شایستگی مدیران و ارزیابی عملکرد ایشان است

لذا تحت دسته‌بندی سه‌گانه مدنظر قرار گرفت.



هر یک از این شاخص‌ها شامل زیرمolfه‌های مختلف قابل سنجش و ارائه بوده که در قالب گزارش کارشناسی پیش رو تهیه گردیده است. با این حال توضیحات مقدماتی در خصوص این شاخص‌ها به قرار زیر است

(۱) الزامات فردی: ویژگی‌های فردی، شخصیتی و اخلاقی یک مدیر سیاسی، از جمله سلامت جسمی و روانی، هوش و خلاقیت، صداقت و مسئولیت‌پذیری، تفکر انتقادی و قدرت تصمیم‌گیری، جسارت و پیش‌بینی، نقدپذیری و شخصیت متعادل و منعطف، از اولین عوامل تعیین‌کننده شایستگی‌های یک حکمران سیاسی هستند.



۲) دانش و توان مدیریت عمومی: مدیریت و حکمرانی موثر نیازمند درک جامعه از حوزه‌های سیاستگذاری و مدیریت عمومی شامل مدیریت اقتصادی، علمی و فنی است. بر این اساس دانش، مهارت و توان مدیریت بر سطوح راهبردی بخش عمومی و آشنایی با اصول و تکنیک‌های سیاستگذاری عمومی از جمله الزامات بنیادین تکیه زدن بر جایگاه‌های مدیریتی در نظام اداری کشور است

۳) مهارت‌های تخصصی (حوزه‌ای): در کنار شایستگی‌های عمومی، یک مدیر سیاسی باید از مهارت‌ها و دانش تخصصی در حوزه مسئولیت خود مانند مدیریت پروژه، فناوری‌های نوین، مقررات فنی و حقوقی، تحولات و آخرین شرایط حوزه تخصصی و همچنین ارتباط با مشاوران سیاستی آن حوزه برخوردار باشد

۴) الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی: مدیریت سیاسی مستلزم حفظ اصول قانون اساسی، احترام به حاکمیت قانون و حمایت از حقوق و آزادی‌های مدنی بوده و التزام عملی به ارزش‌های اخلاقی، مذهبی، فرهنگی و تاریخی جامعه، عدم وابستگی به گروه‌های غیرقانونی، فقدان سوءپیشینه امنیتی و آشنایی با الزامات امنیتی نوین، پایبندی به ساختار حقوقی و قانونی کشور و الزامات مالی از جمله فقدان پرونده فساد مالی، شفافیت مالی و مالیاتی، تعادل مالی و عدم تعارض منافع از شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی به شمار می‌رود

۵) مهارت‌های ارتباطی - رسانه‌ای: مهارت‌های کلیدی یک مدیر و رهبر سیاسی و تیم رسانه‌ای وی در زمینه برقراری ارتباط موثر و چندسویه با مخاطبان گوناگون، استفاده از ابزارهای ارتباطی مدرن و مدیریت رسانه‌ای نیز در عصر حاضر، و با توجه به پیشرفت تکنولوژی‌های ارتباطی، از عوامل اصلی موفقیت و تأثیرگذاری مدیران سیاسی محسوب می‌شود

۶) شبکه و ارتباطات بین‌المللی: آگاهی، درک و تجارب یک مدیر سیاسی در عرصه بین‌المللی و امور جهانی در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. وجهه و اعتبار بین‌المللی می‌تواند در اثرگذاری و کارآمدی یک مقام سیاسی در سطح ملی نیز نقش مهمی داشته باشد.

۷) دانش و مهارت‌های سیاسی-تشکیلاتی: داشتن شخصیت و انگیزه سیاسی، تعهد به خدمت عمومی، آشنایی با مبانی نظری و عملی سیاست‌ورزی، تعلق به جریان‌های سیاسی و احزاب، آشنایی و پایبندی به تفکر سیاسی دولت متبوع، توانایی تحلیل سیاسی، لابی‌گری مثبت، مذاکره، شبکه‌سازی و حل تعارضات سیاسی، ارتباطات اجتماعی گسترده و ظرفیت بسیج مردمی، از جمله ویژگی‌ها و مزایای یک مدیر سیاسی شایسته به شمار می‌رود.

استقرار شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی، فراتر از یک ابتکار عمل، یک ضرورت حیاتی برای



بازگرداندن اعتماد و امید به جامعه ایران است. با قرار دادن این مهم در رأس اقدامات و برنامه‌های نظام حکمرانی و دولت‌ها، نه تنها الگویی از حکمرانی حرفه‌ای ارائه می‌گردد، بلکه مسیر برای دورانی جدید از شایسته‌سالاری، کارآمدی و عقلانیت در نظام سیاسی جمهوری اسلامی ایران هموار خواهد شد. در این راستا با توجه به عدم استقرار و نهادینگی احزاب سیاسی در نظام کشور، پیشنهاد می‌گردد با بهره‌گیری از شاخص‌های دقیق شایستگی مدیران سیاسی، یک نظام شاخص‌محور و رتبه‌بندی برای دولت‌های آینده ایجاد شود.

همچنین پیشنهاد می‌شود دولت‌ها با هدف ارتقای کیفیت و عملکرد مدیران سیاسی، یک نظام آموزشی ویژه برای تربیت و آماده‌سازی مدیران سیاسی ایجاد کنند. این نظام آموزشی که می‌تواند ساختاری مشابه با برنامه‌های درون‌حزبی تربیت نیروی انسانی داشته باشد، با هدف بهره‌گیری از خروجی‌های آن برای تغییرات اثربخش در کابینه طی بازه‌های زمانی منظم، برای مثال پس از دو سال از استقرار دولت، طراحی شود.

علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود که این سازمان تربیتی نه فقط برای جریان سیاسی مطبوع دولت مستقر، بلکه برای سایر جریان‌های سیاسی موثر و مهم کشور نیز ایجاد شود تا به‌صورت نظام‌مند و کارآمد، به تربیت نیروهای سیاسی بپردازند.

با این اقدام، دولت‌ها می‌توانند نه تنها به ارتقای سطح مدیریتی کابینه خود دست یابند، بلکه گامی بلند در جهت همبستگی ملی و تقویت نظام حکمرانی و حرفه‌ای شدن امر سیاست در کشور بردارند.

فصل اول

شایستگی مدیران سیاسی، حلقه مفقوده
نظام حکمرانی



شایستگی مدیران سیاسی، حلقه مفقوده نظام حکمرانی

شناسایی و استفاده از شاخص‌های شایستگی منابع انسانی در زمان‌های مختلف وجود داشته است، چنانکه رومیان برای سربازان خوب، شایستگی‌ها و صلاحیت‌هایی را در نظر می‌گرفتند. در دهه‌های اخیر، تحول نظام اداری به‌عنوان یکی از بنیادی‌ترین عوامل توسعه، در دستور کار بسیاری از کشورها قرار گرفته است. یکی از ارکان تحول نظام اداری، اصلاح سیستم مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی منابع انسانی است. تلاش‌ها برای تعریف و تحدید این موضوع در قرن اخیر به دو محقق برجسته رفتار سازمانی و روانشناسی یعنی رابرت وایت و دیوید مک کللند برمی‌گردد. رابرت وایت در مقاله‌ای تحت عنوان «بازبینی انگیزه بشری: مفهوم شایستگی بشر» که در مجله مروری بر روانشناسی در سال ۱۹۵۹ به چاپ رسیده است، به معرفی شایستگی به سبکی علمی پرداخت. مک کللند (۱۹۷۱) نیز پژوهش‌های خود را برای روشن نمودن تفاوت شایستگی با هوش و اینکه شایستگی عامل معتبرتری برای پیش‌بینی موفقیت شغلی نسبت به هوش است، به انجام رسانید. به‌طور کلی اندیشمندان، شایستگی در عرصه مدیریت را به‌عنوان اهرمی برای سازمان‌های دولتی در نظر گرفته‌اند تا بوروکراسی‌های موجود در درون خود را به واحدهای کارا و منعطف تبدیل کنند. با عنایت به این امر، سیر توجه به این موضوع در بخش دولتی نیز شتاب گرفته است و تمرکز بر شایستگی‌ها در قوانین و مقررات کشورهایی همچون ایالات متحده، کانادا، انگلیس، آلمان، هلند،



سوئد و ژاپن قابل مشاهده است؛ چراکه در دنیای مدرن امروزی هر کشوری برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثربخشی خدمات عمومی، نیازمند مدیران و کارکنانی است که بتوانند بر اساس شایستگی خویش به ارائه خدمات بهتر به شهروندان بر اساس منافع عمومی جامعه پرداخته و متناسب با رشد روزافزون تغییرات، توانمندی‌ها و شایستگی‌های خویش را بهبود بخشند. در این میان، مدیران سیاسی، به واسطه دایره اثرگذاری بالا نه تنها از این قاعده مستثنی نیستند بلکه شایستگی ایشان دارای اهمیتی دو چندان است.

صلاحیت و شایستگی مدیران سیاسی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، توانمندی‌ها، دانش، مهارت‌ها و رفتارهای لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌های محوله در عرصه مدیریت سیاسی است. این صلاحیت‌ها شامل ابعاد مختلفی از جمله صلاحیت‌های فردی، مدیریتی، سیاسی، اخلاقی و غیره می‌شود.

بر این اساس ضرورت وجود مدل جامع شایستگی مدیران سیاسی و ارزیابی عملکرد این دسته از مدیران و بررسی میزان موفقیت یا ناکامی آنها در انجام وظایف و اهداف محوله، از مباحث کلیدی و چالش‌برانگیز در حوزه مدیریت و سیاست‌گذاری عمومی به‌شمار می‌آید و نقش بسیار موثری بر کیفیت حکمرانی و عملکرد نهادهای سیاسی دارد.

این امر به‌ویژه در کشورهایی مانند جمهوری اسلامی ایران که دارای نظام سیاسی پیچیده‌ای است، از اهمیت بالایی برخوردار است. لذا نظریه‌پردازان مختلف در حوزه مدیریت دولتی، ارزیابی عملکرد مدیران را یکی از عوامل کلیدی در تحقق اهداف سازمانی و افزایش کارایی و اثربخشی نظام اداری و اجرایی کشورها می‌دانند. با این حال، طراحی و اجرای یک نظام ارزیابی کارآمد و معتبر برای مدیران سیاسی، به دلیل ویژگی‌ها و چالش‌های خاص این گروه از مدیران، با پیچیدگی‌های فراوانی روبه‌رو است. یکی از چالش‌های اصلی در حوزه ارزیابی عملکرد مدیران سیاسی در ایران، نبود یک مدل جامع و شاخص‌های مدون برای سنجش شایستگی و صلاحیت‌های این گروه از مدیران است. این امر موجب شده تا ارزیابی عملکرد این دسته از مدیران بر مبنای معیارها و شاخص‌های نامشخص، مبهم و گاه سلیقه‌ای صورت گیرد که اعتبار و روایی آن قابل تردید است.

از این‌رو، تدوین شاخص‌های مناسب ارزیابی مدیران سیاسی، نقش بسیار مهمی در استقرار یک نظام ارزیابی اثربخش ایفا می‌کند. شاخص‌های ارزیابی باید متناسب با ویژگی‌های شغلی و وظایف مدیران سیاسی تعیین شوند و معیارهای مناسب و قابل سنجشی را برای ارزیابی کارایی و اثربخشی آنها فراهم آورند.



در این راستا، یکی از اهداف اصلی گزارش حاضر، شناسایی و تدوین شاخص‌های بومی و متناسب با ویژگی‌های شغلی و وظایف مدیران سیاسی در ایران است تا بتوان یک مدل جامع صلاحیت و یک نظام ارزیابی عملکرد معتبر، برای این گروه از مدیران طراحی کرد.

برای رسیدن به این هدف، ابتدا باید ابعاد و مولفه‌های اصلی شایستگی مدیران سیاسی به عنوان دسته‌ای متفاوت از مدیران حرفه‌ای، شناسایی و تبیین شود. سپس برای هر یک از این ابعاد و مولفه‌ها، شاخص‌های عملیاتی و قابل اندازه‌گیری متناسب با شرایط نظام جمهوری اسلامی ایران تعریف گردد. این شاخص‌ها می‌بایست توانایی سنجش میزان برخورداری مدیران از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش مؤثر در مدیریت امور سیاسی و دستیابی به اهداف کلان نظام را داشته باشند.

لازم به ذکر است که برای تدوین چنین مدل جامعی، بررسی تجارب سایر کشورها در این زمینه، مطالعه ادبیات نظری مربوطه و نیز مشورت با خبرگان و دست‌اندرکاران حوزه مدیریت سیاسی در کشور ضروری خواهد بود. در نهایت، خروجی مدلی مفهومی برای شایستگی مدیران سیاسی و نیز چارچوبی عملیاتی شامل شاخص‌های ارزیابی عملکرد، متناسب با هر یک از ابعاد شایستگی است. این مدل می‌تواند گامی مهم در راستای طراحی یک نظام ارزیابی عملکرد کارآمد، شفاف و معتبر برای مدیران سیاسی در کشور باشد.

◀ ضرورت پژوهش

موضوع شایستگی مدیران در تراز جمهوری اسلامی ایران، از جمله موضوعات مهم بوده و ارائه مدل و شاخص‌هایی کارآمد برای این دسته از مدیران، از ضروریات نظام جمهوری اسلامی ایران است. اما در عین اهمیت بلامنازع طراحی و وجود شاخص‌هایی برای سنجش شایستگی مدیران سیاسی، چنانکه از بررسی‌های جامع برمی‌آید، ادبیات موجود هنوز قادر نبوده است تا چارچوبی جامع و کاربردی از شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی مدیران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران، ارائه دهد. این پژوهش در نظر دارد با تلفیق مبانی نظری علوم مدیریت، سیاست و حکمرانی اسلامی، به طراحی چارچوب شایستگی مدیران سیاسی بپردازد. بنابراین، هدف این پژوهش شناسایی، تحلیل و دسته‌بندی شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی مدیران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران است تا چارچوبی جامع، عملیاتی و مبتنی بر منابع معتبر را در این خصوص ارائه دهد.

طراحی چنین چارچوبی همچنین از چند جنبه حائز اهمیت است:



۱

سطح اثربخشی و کارایی مدیران سیاسی، تأثیر مستقیمی بر عملکرد نهادهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی یک کشور دارد.



۲

ارزیابی عملکرد می‌تواند منجر به شناسایی نقاط قوت و ضعف مدیران شده و زمینه را برای بهبود مستمر فراهم کند.



۳

نظام ارزیابی کارآمد، امکان یاسخگویی و شفافیت بیشتر در نظام سیاسی را فراهم می‌آورد.



۴

در کشور ایران، به دلیل پیچیدگی ساختارهای سیاسی و نیز محدودیت منابع، ضرورت ارزیابی دقیق عملکرد مدیران برای استفاده بهینه از منابع موجود بسیار حائز اهمیت است.



لذا طراحی چنین چارچوبی برای مدیران سیاسی کشور می‌تواند به عنوان ابزار و معیاری برای انتخاب و ارزیابی مدیران سیاسی در نهادهای مختلف نظام جمهوری اسلامی ایران مورد استفاده قرار گیرد و رویکرد نظری آن نیز می‌تواند در راستای پیشرفت مطالعات حکمرانی اسلامی و توسعه مدل‌های بومی مدیریت سیاسی گام بردارد.



◀ سوال پژوهش

«مدیران سیاسی نظام جمهوری اسلامی ایران باید دارای چه شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی سیاسی باشند؟»

◀ اهداف پژوهش

۱. شناسایی و تبیین شاخص‌های کلیدی برای ارزیابی عملکرد مدیران سیاسی در ایران
۲. ارائه چارچوب مفهومی و الگویی برای طراحی نظام جامع ارزیابی عملکرد مدیران سیاسی برای دستیابی به این اهداف، از ترکیب روش‌های کیفی و کمی (روش آمیخته) استفاده شده است تا ضمن شناسایی عمیق شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی، اعتبارسنجی و طبقه‌بندی دقیق شاخص‌ها نیز صورت پذیرد. این پژوهش در چند مرحله انجام شد



فصل دوم

مدیران سیاسی در ادبیات علوم سیاسی



در این فصل تلاش شده است تا مرور جامعی بر ادبیات نظری و پیشینه پژوهشی موجود در حوزه شایستگی، شایستگی مدیریتی و شایستگی مدیریت سیاسی صورت گرفته و شاخص ها و مولفه های موجود در خصوص سه حوزه مذکور با عطف توجه ویژه به شایستگی مدیریت سیاسی، شناسایی شده و مورد بررسی قرار گیرند.

در این راستا، در ساختار فصل پیشرو ابتدا مفاهیم و تعاریف کلیدی مورد بحث در ادبیات شایستگی مدیران سیاسی مورد توجه قرار گرفته و سپس با طرح بحث از نظریات و منابع موجود در حوزه شایستگی کارکنان، از سه منبع مجزا شامل؛ منابع موجود در خصوص شاخص های شایستگی سازمان های اداری و کارکنان حرفه ای و مدیران سیاسی (داخلی و خارجی)، منابع نظام مند خاص نظام جمهوری اسلامی ایران و همچنین مصاحبه با خبرگان برای ایجاد و طراحی مدل شایستگی حکمران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران استفاده گردیده است.

| مفاهیم و تعاریف کلیدی

◀ پست سیاسی / مدیر سیاسی

پیش از بررسی مفهوم شایستگی مدیران سیاسی نیاز است تا ماهیت پست سیاسی که فرد در آن قرار گرفته و مدیر سیاسی خوانده می شود، مشخص گردد. ماکس وبر در اثر معروف خود اقتصاد و جامعه (۱۹۲۲) بیان می دارد که سیاست مدرن بر دو طبقه مدیران حرفه ای آموزش دیده و سیاستمداران حرفه ای حزبی (انتخابی) بنا شده است.

ماکس وبر بر این مبنا استدلال می کند که حکومت مدرن بر دو ستون کلیدی استوار است، اول دیوان سالاری حرفه ای آموزش دیده که مدیریت امور اداری را بر عهده داشته و دوم سیاستمداران حرفه ای انتخابی که از طریق رای گیری عمومی بر سر کار می آیند. پست های اداری (حرفه ای) به برنامه ریزی و اجرای وظایف دولتی در سطوح مختلف ملی تا محلی مربوط بوده و کارکنان شاغل در این بخش جزء بدنه تخصصی (کارشناس) و اداری به شمار می روند. سیاستمداران یا مقامات منتخب انتخابی اما افرادی هستند منتخب مردم یا منتصب از سوی مقامات منتخب که مأموریت سیاستگذاری، هماهنگی فرابخشی و پیشبرد سیاست های کلان را در سطح نهادهای ملی و منطقه ای بر



عهده داشته، احتمال انتصاب و برکناری آنها بر اساس انتخابات بالا بوده، به گفتمان دولت حکم وفادار هستند و سیاست‌های دولت حاکم را پیاده می‌کنند.

در خصوص تفاوت‌های این دو موقعیت در سیاست‌گذاری و نظام حکمرانی در نظام‌های سیاسی مختلف، نظرات گوناگونی مطرح شده است. برخی سیاست را عرصه سیاست‌گذاری و جایگاه‌های اداری یا حرفه‌ای را عرصه اجرا دانسته‌اند. به عبارت دیگر، از لحاظ نهادی سیاستمداران با توجه به خواست عمومی سیاست‌ها را از طریق نهادهای پارلمان و دولت معین می‌کنند و نیروهای اداری در نظام دیوانی وظیفه عملیاتی و اجرایی نمودن این سیاست‌ها را بر عهده خواهند داشت (Wilson, 1888).

◀ شایستگی

در طول سال‌ها و دهه‌های مختلف، تعاریف گوناگونی در مورد مفهوم شایستگی ایجاد شده است و اندیشمندان در حوزه‌های دانشی مختلف، این پدیده را به شیوه‌ای خاص تعریف کرده‌اند. برخی از این تعاریف در جدول زیر آمده است

اندیشمند	تعریف
کلمپ (۱۹۸۰)	شایستگی یک ویژگی سازمانی است که بر پایه قوانین و مقررات رسمی استوار است. ^۱
بویاتزیس (۱۹۸۲)	شایستگی به مجموعه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز یک شغل یا نقش اشاره دارد. شایستگی یک ویژگی زیربنایی فرد است که با عملکرد مؤثر یا برتر در یک شغل یا موقعیت مرتبط است. ویژگی اصلی کارمند (یعنی انگیزه، خصوصیت، مهارت، خودانگاره، نقش اجتماعی و یا دانش) که در عملکرد اثربخش و یا عالی نمایان می‌شود. ^۲
اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳)	عملکرد شغلی افراد تحت تأثیر ترکیبی از صلاحیت‌ها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی آنان قرار دارد که به آن شایستگی گفته می‌شود. شایستگی بخش عمیقی از شخصیت فرد بوده که می‌تواند رفتار را در گستره‌ای از موقعیت‌ها و وظایف کاری مختلف پیش‌بینی کند.
رودریگو و همکاران (۲۰۰۲)	شایستگی الگوی قابل اندازه‌گیری دانش، مهارت، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌هایی است که یک فرد برای انجام نقش و عملکردهای موفق حرفه‌ای به آن نیاز دارد.
سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (۲۰۰۲) ^۳	مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش مرتبط و ویژگی‌هایی است که فرد را برای انجام وظیفه و یا فعالیت در شغل و یا عملکرد خاص مهیا می‌کند.

۱. Weber, M. (۱۹۷۸). *Economy and Society* (G. Roth & C. Wittich, Trans.). University of California Press.

۲. Boyatzis, R. (۱۹۸۲). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.

۳. The United Nations industrial development organization (UNIDO)



یکی از تعاریف مورد توافق جهانی از شایستگی را می‌توان به قرار زیر دانست:

شایستگی شامل دانش، توانایی و مهارت و ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی است که می‌تواند قسمت اعظم شغل - ارتباط عملکرد با شغل - را اندازه‌گیری و آموزش و توسعه را بهبود بخشد (پری، ۱۹۹۸). در این تعریف دانش به معنای حفظ اطلاعات و مهارت به معنای توانایی کاربرد یکسری از اقدامات به منظور دستیابی به اهداف به کار رفته است

بر مبنای تعریف فوق شایستگی شامل ۴ بعد اصلی دانش، مهارت، توانایی و نگرش است. در زیر، این چهار بعد در جزئیات بیشتری مورد بررسی قرار گرفته است





۴. شایستگی‌های مدیریت حرفه‌ای^۳ (لایه بوروکراتیک و تکنوکراتیک)

شایستگی مدیریت حرفه‌ای و اداری یکی از مفاهیم مهم در علم مدیریت و سازمان است و تاکنون پژوهش‌ها و منابع مختلفی به تعریف و شناسایی ابعاد آن پرداخته‌اند. بر این اساس شایستگی مدیریت حرفه‌ای عموماً به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌هایی اطلاق می‌شود که مدیران (در لایه بوروکراتیک و تکنوکراتیک) برای انجام وظایف خود به صورت مؤثر و کارآمد به آن نیاز دارند. این شایستگی‌ها شامل جنبه‌های مختلفی از جمله توانایی تصمیم‌گیری، ارتباطات مؤثر، مدیریت منابع، رهبری و حل مسائل می‌شود.

به‌طور کلی شایستگی مدیریت حرفه‌ای و اداری را می‌توان به‌عنوان توانایی یک مدیر در استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی، و فنی برای رسیدن به اهداف سازمانی تعریف کرد. این توانایی‌ها شامل موارد زیر است

۱. **دانش فنی و حرفه‌ای:** آشنایی با اصول و مفاهیم مدیریتی، فناوری‌های جدید، و روندهای

صنعت مربوطه (Boyatzis, 1982)

۲. **مهارت‌های ارتباطی:** توانایی برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان، همکاران و دیگر ذی‌نفعان سازمانی

(Spencer & Spencer, 1993)

۳. **رهبری و انگیزش:** قابلیت هدایت تیم‌ها، انگیزه دادن به کارکنان و ایجاد یک محیط کاری مثبت و

(Goleman, Boyatzis, & McKee, 2002)

۴. **تصمیم‌گیری و حل مسئله:** توانایی تحلیل مسائل پیچیده و اتخاذ تصمیمات استراتژیک که به

نفع سازمان باشد. (Mintzberg, 1973)

۵. **مدیریت منابع:** بهره‌برداری مؤثر از منابع انسانی، مالی و فیزیکی برای تحقق اهداف سازمانی

(Prahalad & Hamel, 1990)

۶. **آگاهی از محیط:** درک تغییرات محیطی و توانایی تطبیق با شرایط جدید و تغییرات بازار

(Kotter, 1996)

بررسی شایستگی‌های مدیریتی حاکی از دسته‌بندی‌ها و رویکردهای مختلفی است. شایستگی‌ها بر اساس ماهیت، اهمیت، ارتباط با یکدیگر و معیارهای عملکرد شغلی قابل طبقه‌بندی هستند.

۳. managerial competencies



به این ترتیب در ادبیات موجود در حوزه شایستگی، روش‌های مختلفی برای طبقه‌بندی شایستگی‌ها پیشنهاد شده است. یکی از این طبقه‌بندی‌ها، دسته‌بندی شایستگی‌ها به شایستگی‌های اولیه و متمایز است. شایستگی‌های اولیه بیانگر دانش و مهارت مرتبط با شغل بوده و مانند نیازهای اولیه اساسی هستند که در اجرای فعالیت‌های شغلی لازم به‌شمار می‌روند. درحالی‌که شایستگی‌های متمایز، آن دسته از شایستگی‌هایی هستند که عملکرد بالا را از عملکرد متوسط متمایز می‌کند. به این نحو نگرش‌ها، ارزش‌ها، خودانگاره‌ها و جهت‌گیری‌های مبتنی بر موفقیت را می‌توان از شایستگی‌های متمایز دانست (کاندولا، ۲۰۱۳).

در نوع دیگری از طبقه‌بندی شایستگی‌ها می‌توان دو دسته شایستگی‌های عمومی و تخصصی را بازشناخت. در این خصوص، شایستگی‌های عمومی آن دسته از شایستگی‌هایی است که هر یک از کارکنان باید داشته باشند، درحالی‌که مهارت‌های خاص، شایستگی‌های تخصصی هر شغل به‌شمار می‌روند. شایستگی‌ها همچنین از منظر خرد و کلان بودن قابل تقسیم هستند. شایستگی‌های کلان سازمان‌ها، وسیله رشد و توسعه سازمان‌ها به حساب آمده و در صورت تکامل، به آنها شایستگی‌های محوری گفته می‌شود. ایجاد چارچوب‌های شایستگی کلان در راستای توسعه کارکنان سازمانی امری ضروری بوده و سازمان‌های فاقد این دسته از شایستگی‌ها، با چالش‌های جدی مواجه هستند. دسته دیگر شاخص‌های خرد شایستگی به عناصر و سطح عملیاتی یک چارچوب شایستگی اشاره داشته و شامل همه طبقه‌بندی‌های شایستگی‌های کارکنان همراه با تعریف عملیاتی، نشانگرهای رفتاری و سطوح مهارتی می‌شود.

◀ شایستگی سیاسی^۴

از مفهوم شایستگی سیاسی بنا به برداشت و حوزه‌های مختلف، تعاریف مختلفی صورت گرفته است. برای مثال بریکمن با تکیه بر رفتار سازمانی شایستگی سیاسی را به‌عنوان ظرفیت تجزیه و تحلیل موقعیت‌ها، ابداع استراتژی‌ها و کاربرد دانش، رفتارها و تاکتیک‌های ظریف مرتبط با اخلاص اجتماعی، نفوذ، قدرت و روابط رسمی و غیر رسمی در پیگیری دستورکارها یا دستیابی به اهداف سازمانی توصیف می‌کند (برینکمن، ۲۰۱۹). یا گلوبوا (۲۰۱۳) شایستگی سیاسی را توانایی درک موثر دیگران در محل کار و استفاده از دانش حاصل از این درک برای اثرگذاری بر ایشان در راستای اجرای اهداف شخصی و سازمانی فرد می‌داند. لاونگ و همکاران (۲۰۱۹) نیز با تکیه بر ادبیات مرتبط با

۴. Political competency



رهبری^۵، صلاحیت سیاسی را به مثابه اهرمی برای نیل به ایده‌های رهبران معرفی می‌کنند. با این حال تعریفی که به ادبیات مدنظر پژوهش حاضر نزدیک باشد را می‌توان در آثار باکارک جست‌وجو کرد. باکارک (۲۰۰۵) صلاحیت (شایستگی) سیاسی را قابلیت می‌داند که بر اساس آن فرد بداند چگونه می‌تواند بسترهای سیاسی را تحلیل کرده، دیگران را به سمت خود فراخوانده و ائتلاف‌ها را در یک اکوسیستم سیاسی هدایت کند. بر این اساس و با تلفیق ادبیات مرتبط با صلاحیت یا شایستگی سیاسی، این شایستگی را می‌توان اینگونه تعریف کرد

«توانایی افراد یا گروه‌ها برای هدایت و مشارکت موثر در اکوسیستم سیاسی. شایستگی سیاسی شامل ترکیبی از دانش، مهارت و ویژگی‌های است که فرد را قادر می‌سازد تا فرایند سیاسی را درک نموده، در آن مشارکت فعال داشته و بتواند اثرگذار باشد.»

شایستگی سیاسی می‌تواند بر مبنای فرهنگ سیاسی و ماهیت نظام‌های سیاسی مختلف، دارای مولفه‌های متفاوتی باشد. لذا به سبب حوزه تاثیر بالا و اهمیت عملکرد مدیران سیاسی در نظام حکمرانی، تعریف و شناسایی ابعاد و ویژگی‌های شایستگی سیاسی بسیار اهمیت دارد



مروری بر ادبیات و نظریه‌های مرتبط با شایستگی مدیران حرفه‌ای و سیاسی

در دنیای پیچیده و متغیر سیاست و حکمرانی، مدیران سیاسی نقش بسزایی در تصمیم‌گیری‌ها، اجرای سیاست‌ها و تحقق اهداف کلان دولت و جامعه دارند. اما اینکه آیا به درستی مشخص شده است که خود این مدیران سیاسی باید دارای چه ویژگی‌ها و شاخص‌های شایستگی باشند، پرسشی است قابل تأمل که در بخش مرور ادبیات و نظریات موجود در حوزه شایستگی، میتوان به آن پرداخت. با مروری بر ادبیات و پژوهش‌های انجام شده در حوزه شایستگی‌ها، با مجموعه عظیمی از مقالات، کتاب‌ها و تحقیقاتی روبه‌رو می‌شویم که با بهره‌گیری ادبیات مدیریت منابع انسانی، معیارها و شاخص‌هایی را برای مدیران حرفه‌ای شاغل در دستگاه‌ها و بخش‌های اداری تعریف و معرفی کرده‌اند. اما در مقایسه با شاخص‌ها و مولفه‌های طراحی شده برای کارکنان بخش‌های خدمات عمومی^۱ و مدیران بخش‌های اداری، منابع و پژوهش‌های بسیار کمتری در خصوص شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی تدوین شده است و این موضوع همچنان به یک فضای ناشناخته میماند. با این حال با توجه به ضرورت تدوین شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی، در این قسمت تلاش شده است تا ادبیات موجود در بخش‌های مذکور مورد

۱. Civil service



بررسی دقیق قرار گیرد.

بررسی شایستگی و صلاحیت کارکنان، به دهه‌های بسیار دور بازمی‌گردد. چنانکه سربازان رومی برحسب برخی ویژگی‌ها و شایستگی‌های فردی به دو دسته نیروهای لژیونر و نیروهای امدادی تقسیم می‌شدند. بر این اساس لژیون‌ها در واقع نیروهای گلچین‌شده‌ای بودند که از نظر در آمد و کیفیت زره‌هایشان در بالاترین سطح قرار داشتند. برای عضویت در این لژیون‌ها نیاز به شرایط خاصی بود و خدمت در لژیون‌ها محدود به شهروندان رومی صاحب مالکیت، در بازه سنی ۱۶ تا ۴۶ سال می‌شد (استات، ۱۹۲۱). اندیشمندان مختلف نیز در طول تاریخ، نظراتی در خصوص شایستگی حکمرانان ارائه داده‌اند. از جمله افلاطون در کتاب «جمهور» به این نکته اشاره می‌کند که به اعتقاد وی حکمرانان باید از میان فیلسوفان انتخاب شوند؛ زیرا فیلسوفان تنها افرادی هستند که توانایی دیدن و درک حقیقت را دارند. ماکیاولی نیز در کتاب «شهریار» خود معتقد است که حکمرانان باید همیشه آماده باشند تا از قدرت خود در راستای رسیدن به هدف‌هایشان استفاده کنند.

ماکس وبر نیز از دیگر اندیشمندانی است که در کتاب اقتصاد و جامعه (۱۹۲۲)، سه نوع اصلی از حکمرانی (اقتدار) مشروع را معرفی می‌کند: حکمرانی سنتی، حکمرانی عقلانی-قانونی و حکمرانی کاریزماتیک. در حکمرانی عقلانی، حکمرانی بر اساس اعتقاد به اعتبار قانون و کفایت یا شایستگی بر اساس قانونی و به‌طور عقلانی ایجاد می‌شود. در حقیقت وبر به این موضوع می‌پردازد که مردم، حکمرانانی با ویژگی‌های خاص را به‌عنوان کسانی که حق حکمرانی و رهبری دارند، می‌پذیرند.

اما بررسی و به‌کارگیری شاخص‌ها و چارچوب‌های شایستگی برای کارکنان در قرن معاصر به دهه ۱۹۷۰ باز می‌گردد؛ یعنی زمانی که دیوید مک کللند ایده شایستگی در مبانی نظری منابع انسانی را معرفی و مطرح کرد. در آن زمان تلاش او در جهت بهبود رویه‌ها و فرآیندهای انتخاب افراد بود. وی در پژوهشی که در سال ۱۹۷۳ انجام گرفت، نشان داد که شایستگی‌هایی همچون حساسیت بین فردی، ملاحظات مثبت چند فرهنگی و مهارت‌های مدیریتی در سطوح مختلف، تفاوت‌هایی را بین افراد به وجود می‌آورد. پس از طرح ایده شایستگی توسط مک کللند، بویاتزیس این اصطلاح را متداول و مشهور ساخت و سپس وودروف در سال ۱۹۹۱، شایستگی را به‌عنوان ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، نقش اجتماعی و دانش مطرح ساخت که این خود مجالی برای بحث و مناظره پیرامون شایستگی‌ها به وجود آورد.

با ایجاد رویکرد شایسته‌محوری و ارزیابی عملکرد در نظریه‌های مختلف منابع انسانی و مدیریت دولتی، از جمله نظریه تعالی سازمانی و مدل تعالی (EFQM) با تأکید بر ارزیابی نتایج و فرآیندهای سازمانی، نظریه پاسخگویی با تأکید بر ارزیابی میزان پاسخگویی مدیران در قبال اقدامات و تصمیمات خود، مدل مدیریت



بر مبنای هدف (MBO) با تأکید بر ارزیابی میزان تحقق اهداف از پیش تعیین شده (کاندولا، ۲۰۱۳) و غیره، شاخص‌های شایستگی کارکنان و ارزیابی این شاخص‌ها برای افزایش کارآمدی سازمان‌ها و مدیریت منابع انسانی متناسب، مورد توجه مضاعف قرار گرفت.

رویکرد شایسته‌گزینی برای پست‌های مختلف، پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها به همراه داشت، زیرا میزان فرسایش کاری را کم می‌کرد و سبب می‌شد تا افراد مناسب در پست‌های مناسب قرار گرفته و عدالت سازمانی رعایت شود. این شایسته‌گزینی همچنین اثربخشی آموزش را در جوامع ارتقا می‌بخشید و ظرفیت مناسبی را برای شناسایی نیازهای توسعه کارکنان شایسته و هدایت و رهبری مطلوب نوآوری‌های آموزشی فراهم می‌ساخت. به این ترتیب رویکرد مبتنی بر شایستگی قادر بود تا تحولاتی را در سیستم‌های آموزشی به‌منظور اثربخشی فرد و سازمان ایجاد کند. به‌علاوه نظام جبران خدمات مبتنی بر شایستگی می‌توانست به اجرای منظم و دقیق نظام جبران خدمات و پاداش‌دهی بر مبنای مهارت‌های افراد کمک کند. مسیر شغلی و جانشین‌پروری نیز از دیگر پیامدهای مطلوب شایسته‌گزینی و ایجاد پروفایل‌های شایستگی برای افراد بود که تمامی این موارد بهبود عملکرد را که از جمله اهداف کلیدی به‌شمار می‌رفت، محقق می‌ساخت. بنابراین با توجه به کارکردهای مثبت رویکرد شایسته‌محوری در میان کارکنان، شاخص‌های شایستگی در بخش‌های مختلف، به‌ویژه در سازمان‌های صنعتی و اداری رواج یافته و انواع چارچوب‌ها، مدل‌ها و شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی برای بخش‌های مختلف تعریف، طراحی و پیاده‌سازی شده است.

با توجه به تکیه اصلی پژوهش حاضر بر شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی، اعتقاد بر این است که می‌توان با برقراری ارتباطی مناسب میان سازمان‌ها با ساختارهای سیاسی و همچنین مدیران حرفه‌ای با مدیران سیاسی، شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی موثری را برای این دسته از مدیران نیز ایجاد کرد. لذا در ادامه به سراغ ارتباط میان سازمان‌ها با ساختارهای سیاسی رفته و با بررسی نقاط تطابق این دو بخش، تشابهات میان مدیران حرفه‌ای با مدیران سیاسی مدنظر قرار گرفته است.



ارتباط میان سازمان و ساختارهای سیاسی

مقایسه نظام سیاسی یک کشور با یک سازمان و تشبیه مدیران سیاسی به کارکنان حرفه‌ای، رویکردی است که ریشه در دو نظریه اصلی مدیریت منابع انسانی و نظریه نو نهادگرایی در علوم سیاسی دارد. نظریه مدیریت منابع انسانی بر این باور استوار است که منابع انسانی یکی از مهمترین عوامل تعیین‌کننده موفقیت یک سازمان است. محققانی چون پیترز و واترمن (۱۹۸۲) در کتاب معروف خود «در جست‌وجوی شایستگی»، عواملی همچون مهارت‌های رهبری، ارتباطات، نوآوری و مدیریت را از جمله شایستگی‌های کلیدی برای موفقیت سازمان‌ها برشمردند. این شایستگی‌ها به‌طور قابل‌توجهی مشابه آن چیزی است که امروزه در حوزه مدیریت سیاسی به عنوان شایستگی‌های مدیران این بخش مطرح می‌شود.

از سوی دیگر، نظریه نهادگرایی جدید که توسط محققانی چون گی پترز (۱۹۹۹) و جان ایبن (۱۹۸۷) مطرح شده، استدلال می‌کند که نهادهای سیاسی همچون سازمان‌ها عمل کرده و شایستگی آن‌ها به عملکرد صحیح مدیران و کارکنانی بستگی دارد که در آن فعالیت دارند. لذا تلفیق این دو دیدگاه، چارچوب نظری مناسبی را برای ارزیابی شایستگی مدیران سیاسی فراهم می‌کند. در این چارچوب، دولت‌ها و نهادهای سیاسی همچون سازمان‌هایی در نظر گرفته می‌شوند که برای دستیابی به اهداف خود نیازمند مدیران شایسته هستند.

شبهات مدیران حرفه‌ای با مدیران سیاسی

علاوه بر مقایسه میان سازمان‌ها با ساختارهای سیاسی، بررسی ادبیات موجود در زمینه تشابهات میان مدیران حرفه‌ای و مدیران سیاسی (حکمران سیاسی) می‌تواند به تقویت چارچوب نظری مورد بحث در این پژوهش، یاری رساند. این مقایسه از دو منظر قابل توجه است: نخست از دیدگاه نظریه‌های مدیریت و سازمان، و در مرتبه دوم از منظر علوم سیاسی و نظریه‌های حکمرانی بر این اساس شواهد مختلفی در ادبیات نظری وجود دارد که مدیران سیاسی را می‌توان در قالب مفهوم مدیران حرفه‌ای درک و شایستگی‌های آنان را بر اساس استانداردها و چارچوب‌های



مدیریتی ارزیابی کرد. رویکردی که می‌تواند ابزاری کارآمد برای بهبود عملکرد دولت‌ها و افزایش کارایی و اثربخشی ایشان باشد.

از دید نظریات مدیریتی و سازمان‌ها، می‌توان اینگونه استدلال کرد که مدیران سیاسی همانند مدیران شرکت‌ها و سازمان‌ها، از وظایف و مسئولیت‌های مشابهی برخوردار هستند. منرو (۱۹۹۵) در کتاب خود «مدیریت عمومی و خصوصی: تشابهات، تفاوت‌ها و انتقال تجربیات» بحث می‌کند که فرآیندهای اصلی مدیریتی از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل در هر دو بخش عمومی و خصوصی یکسان می‌باشد. این تشابهات همچنین شامل مهارت‌های مشابهی از قبیل تفکر استراتژیک، حل مسئله و رهبری است که رینالت (۲۰۰۴) در مجله پژوهش و نظریه مدیریت دولتی^۱ به آن اشاره می‌کند. از سوی دیگر، برخی محققان علوم سیاسی نیز مدیران سیاسی را در قالب مفهوم «کارگزاران عمومی» بررسی کرده‌اند. این دیدگاه که توسط نظریه‌پردازانی همچون وودرو ویلسون در اوایل قرن بیستم شکل گرفت، مدیران سیاسی را کارکنان حرفه‌ای می‌داند که باید بر اساس شایستگی انتخاب شوند (ویلسون، ۱۸۸۷). هود (۱۹۹۱) نیز در مقاله خود، استدلال می‌کند که در دولت‌های مدرن، نقش مدیران سیاسی بسیار شبیه به نقش مدیران شرکت‌ها بوده و باید آن‌ها را به‌عنوان «مدیران حرفه‌ای» نهادهای عمومی در نظر گرفت.

با این حال، برخی تفاوت‌ها نیز بین این دو گروه وجود دارد که باید مدنظر قرار گیرد. از جمله اینکه مدیران سیاسی اغلب در فضای پرتنش سیاسی فعالیت کرده و جریان‌های قدرت و سیاست بر عملکرد ایشان تأثیری بسزا دارد. همچنین دایره تأثیر تصمیمات آنها نسب به مدیران شرکت‌ها گسترده‌تر بوده و در بسیاری از مواقع تمام اعضای یک جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این مدیران همچنین باید به پاسخگویی، شفافیت، مسائل حاکمیتی و منافع ملی توجه ویژه‌ای داشته باشند (بوين، ۲۰۰۲).

بر مبنای تفاوت‌های عنوان‌شده، در کنار شاخص‌ها و ویژگی‌های شایستگی مدیران در ادبیات مرتبط، منابع و ادبیات موجود از منظر شاخص‌های خاص مدیران سیاسی نیز مورد بررسی قرار گرفتند. مرور ادبیات مرتبط با شایستگی‌های مدیران (حکمرانان) سیاسی در جهان، در قالب سه دسته‌بندی کلی قابل ارائه است. این سه دسته شامل منابع مرتبط با روانشناسی سیاسی، مطالعات موردی نظام‌های سیاسی و ادبیات موسوم به بازاریابی سیاسی می‌شود که در ادامه مورد بحث قرار گرفته‌اند.



منابع موجود در حوزه شایستگی مدیران سیاسی

۱. روانشناسی سیاسی

برخی از آثار موجود در این حوزه از منظر روانشناسی سیاسی، به طرح بحث از شاخص‌های شایستگی سیاستمداران پرداخته‌اند. آثاری که عموماً با کلیدواژه روانشناسی نخبگان و رهبری سیاسی به بررسی شایستگی‌های فردی و روانی شخص مدیر سیاسی می‌پردازند. برای مثال، رشنون در کتاب روانشناسی سیاسی رهبری^۱ (۱۹۹۶) به کندوکاو در ویژگی‌های شخصیتی، سبک‌های شناختی و هوش هیجانی رهبران پرداخته و تاثیر عوامل روانشناختی رهبران سیاسی را بر شایستگی‌ها و تصمیمات و عملکرد آن‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. به‌طور کلی، آثار موجود در این حوزه به دنبال ایجاد درکی جامع از ابعاد روان‌شناختی رهبری سیاسی بوده و نقش سوءگیری‌ها و وضعیت شناختی و روانی فرد را در عملکرد و حتی سبک‌های رهبری و فرآیندهای تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار می‌دهند.

۲. مطالعات موردی نظام‌های سیاسی

دسته‌بندی دیگری که در مرور ادبیات شایستگی حکمرانان سیاسی به آن بر می‌خوریم، مطالعاتی است که ناظر به هر نظام سیاسی و حکمرانان سیاسی آن نظام صورت گرفته است. برای مثال در مطالعه‌ای بر روی وزرای دولت انگلیس، معیار نمایندگی و وفاداری به نخست‌وزیر به عنوان معیارهای اثرگذار شایستگی در نصب ایشان مورد توجه قرار گرفت (Rose, 1971). همچنین در بررسی نحوه انتخاب وزیران توسط روسای جمهور در آمریکا، سه معیار تخصص سیاست‌گذاری، توان مدیریت و نمایندگی شناسایی گردیده است (cheong, 2007). لایت نیز در بررسی روند انتخاب روسای جمهوری در ایالات متحده آمریکا، هشت مهارت مذاکره، تحلیل، مهارت‌های ارتباطی، تعامل با مجلس، سخنرانی عمومی، دانش اساسی در خصوص خط مشی‌ها، آشنایی با سیاست‌های دولت مرکزی، سیاست‌های مدیریتی و سیاست‌های بین فردی را به عنوان مهارت‌های مورد نیاز روسای جمهور شناسایی نموده است (Ingraham, 1987).

این دسته از مطالعات، هرچند با کمیت پایین‌تر، ولی در خصوص نظام سیاسی کشور ایران و حکمرانان سیاسی نظام جمهوری اسلامی ایران نیز صورت گرفته‌اند. در این راستا حیدریان و همکاران (۱۴۰۲) در مقاله‌ای تحت عنوان مدل شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز انقلاب اسلامی مبتنی بر دیدگاه

۱. The Political Psychology of Leadership» by Stanley A. Renshon



مقام معظم رهبری، به بررسی و تجزیه و تحلیل سخنرانی‌ها و بیانات رهبری از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۰ در مورد رفتار یا شایستگی مدیران پرداخته‌اند. در این مقاله مفاهیمی همچون آراستگی به فضائل اخلاقی، آزاداندیشی، مسئولیت‌پذیری، مردمی بودن، قانون‌گرایی، اقتدار، ساده‌زیستی، تحول‌گرایی و رفتار جهادی به‌عنوان شایستگی‌های اصلی رفتاری مدیران از بیانات رهبری استخراج شده و در غالب یک مدل ارائه گردیده است. نظر پوری و همکاران نیز در مقاله خود با عنوان «مدلسازی صلاحیت سیاسی مدیران سازمان‌های دولتی با استفاده از روش ساختاری تفسیری» به شناسایی شاخص‌های صلاحیت سیاسی از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بر پایه اشباع نظری با ۱۷ نفر از اساتید حوزه مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و علوم سیاسی پرداخته‌اند. همچنین پژوهش انجام شده توسط دفتر منابع انسانی نهاد ریاست جمهوری (۱۳۹۷)، شاخص‌هایی مانند تقوا، پاسخگویی، جهاد اقتصادی، عدالت و قانون‌گرایی را برای ارزیابی شایستگی مدیران ارشد دولتی پیشنهاد می‌کند.

یکی دیگر از منابع مرتبط در این زمینه، کتاب «تبیین الگوی شایستگی مدیران عالی نظام جمهوری اسلامی ایران» (۱۳۹۸) نوشته‌ی صفری و همکاران است که مهمترین ویژگی‌های یک مدیر شایسته در نظام اسلامی را قرآن محوری، اخلاق‌مداری، تعهد و ولایت‌مداری برمی‌شمرد.

۳. بازاریابی سیاسی

یکی دیگر از شعب مطالعاتی که به بررسی شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی پرداخته است، منابع مرتبط با بازاریابی سیاسی است. در این حوزه آنچه اهمیت می‌یابد، تربیت و پرورش حکمرانانی است که بتوانند در میدان انتخابات رای آورده و وارد عرصه سیاسی شوند. در این راستا می‌توان به کتاب «بازاریابی سیاسی در قرن بیست و یکم» نوشته‌ی جنیفر لینزمارشمنت (۲۰۱۱)، اشاره کرد که به چگونگی استفاده از بازاریابی سیاسی توسط سیاستمداران، احزاب و دولت‌ها برای توسعه موثرتر و ارتباط با مردم می‌پردازد.

همچنین شاخص‌های عمومی مورد نیاز برای شرکت و پیروزی در انتخابات از قبیل شرایط قانونی ناظر به نظام انتخابات هر کشور، شرایط مدیران سیاسی (برای مثال روسای جمهور) در قوانین اساسی کشورها و همچنین قوانین و شرایط احزاب در تربیت و پرورش نیرویی که در آینده بتواند پیروز انتخابات شده و جایگاه‌های سیاسی را به تصاحب خود درآورد (Brace ۱۹۸۴؛ Ra- & Rahat ۲۰۱۰؛ hat، ۲۰۲۰؛ Mair et al.، ۲۰۲۱؛ Fischer)، از جمله منابعی است که می‌تواند مولفه‌های شایستگی



حکمران سیاسی در این بخش را معین نماید.

با عنایت به سه دسته مطالعات روانشناسی سیاسی، مطالعات موردی نظام‌های سیاسی مختلف و همچنین مطالعات مرتبط با بازاریابی سیاسی، و در مصاحبه با نخبگان و فعالان سیاسی در کشور، شاخص‌های کلیدی سلامت مالی، الزامات اخلاقی، الزامات مرتبط با امنیت، قابلیت‌ها و مهارت‌های ارتباطی و رسانه‌ای، هوش و استعداد، تجربه و فهم بین‌المللی، قابلیت‌های تشکیلاتی - سیاسی، توانمندی‌های مدیریت عمومی و دانش و مهارت مدیریت تخصصی و حوزه‌محور به‌عنوان شاخص‌های گلوگاهی و پراهمیت برای حکمران سیاسی شناسایی گردید. در ادامه منابع و ادبیات علمی و پژوهشی موجود در خصوص این شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی مدیریت سیاسی با جزئیات بیشتر مورد بحث و بررسی قرار گرفته است



شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی مدیریت سیاسی در ادبیات

○ سلامت مالی

سلامت مالی سیاستمداران و مدیران سیاسی به عنوان یکی از مهمترین عوامل در حفظ اعتماد عمومی و تضمین عدالت در جامعه در نظر گرفته می‌شود. در واقع سیاستمداران با رعایت چارچوب‌های مالی می‌توانند به صورت مستقل و بدون قرار گرفتن تحت تاثیر منافع خاص شخصی و گروهی، به خدمت‌رسانی به جامعه بپردازند. یکی از جلوه‌های سلامت مالی، عدم فساد مالی مدیران است. فساد مالی می‌تواند به صورت رشوه، اختلاس، تقلب یا هرگونه سوءاستفاده از منابع عمومی برای منافع شخصی تعریف شود. یکی دیگر از جلوه‌های سلامت مالی نیز شفافیت مالی سیاستمداران است. این شفافیت به معنای آن است که سیاستمداران باید در مورد منابع مالی در اختیار خود، شفافیت داشته و به افشای اطلاعات در خصوص درآمدها، هزینه‌ها، دارایی‌ها و بدهی‌های خود بپردازند. سیاستمداران همچنین نباید به شخص و گروه خاصی وابستگی مالی داشته باشند زیرا این وابستگی می‌تواند منجر به تعارض منافع گردد و منافع عمومی را در خطر بیندازد. بررسی موارد فساد مالی میان سیاستمداران مختلف از جمله اسناد پاندورا، فساد آندره بابیش نخست وزیر جمهوری چک، اتهام ملک عبدالله دوم، پادشاه اردن به خرید املاک گران قیمت در ایالات متحده آمریکا و کشورهای دیگر، پرونده فساد تونی بلر، نخست وزیر سابق بریتانیا در سال ۲۰۱۷ و پرونده‌های متعدد فساد مالی سیاستگذاران داخلی کشور در طول دهه‌های مختلف، نشان‌دهنده آن است که در بخش سلامت مالی به عنوان یکی از مهمترین عوامل حفظ اعتماد عمومی به نهادهای سیاسی و تضمین عدالت در جامعه، باید مولفه‌های سنجش و ارزیابی شایستگی برای سیاستمداران ایجاد گردد. در راستای ایجاد شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در حوزه سلامت مالی، بررسی و جست‌وجوی عمیقی میان منابع و شاخص‌های موجود در این بخش صورت گرفت که در جدول زیر ادامه آمده است:



جدول ۲: بررسی منابع موجود در خصوص سلامت مالی

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
سازمان اقدام بر علیه فقر ^۱	این مجموعه، امور مالی را در چارچوب انتقال پول در طول زمان، مکان و نتایج پرخطر بررسی مینماید. انتقال پول در طول زمان به معنای پس انداز یا وام گرفتن، انتقال پول در مکان به معنای ارسال پول از یک شخص یا شرکت به دیگری و جابه جایی پول از طریق نتایج و پیامدهای پرخطر به معنی بیمه شدن فرد به شکلی رسمی یا غیر رسمی از طریق انتقال پول است	• تملک املاک و سرمایه گذاری ها • ارزیابی تغییرات در پرتفوی دارایی افراد در طول زمان • منابع درآمدی: شامل حقوق و پاداش های مالی رسمی و غیر رسمی • بدهی ها: بدهی های معوقه از جمله وام هایی که فرد گرفته است. • بازده مالیاتی: بررسی اظهارنامه های مالیاتی که نشانگر هرگونه بی نظمی یا تناقض در این حوزه باشد • تراکنش های مالی: تجزیه و تحلیل تراکنش های مالی به ویژه نقل و انتقالات زیاد و مکرر وجوه • شفافیت مالی: ارزیابی سطح شفافیت در افشای مالی • الگوهای هزینه کرد: بررسی الگوهای مخارج برای شناسایی هرگونه هزینه غیرعادی یا بسیار بالا • گزارش های کمیته های اخلاقی و امنیتی در صورت وجود و ارزیابی اثربخشی این کمیته ها به عنوان مسئول بررسی و نظارت بر افشای مالی • مقایسه وضعیت مالی

۱. https://poverty-action.org/sites/default/files/publications/IPA_Financial_Health_-_Full_Report_Final.pdf



منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
راهنمای اندازه‌گیری سلامت مالی برای کسب و کارهای کوچک ^۲ (سازمان شبکه سلامت مالی)	ارائه نه شاخص مختلف در اندازه‌گیری سلامت مالی کسب و کارهای کوچک یک کسب و کار کوچک زمانی دارای سلامت مالی است که: • تعهدات مالی را برآورده می‌کند. • ذخایر نقدی کافی را دارد. • سیستم مدیریت مالی جامع دارد. • برای ریسک‌های تجاری مهم برنامه‌ریزی می‌کند. • برنامه‌هایی برای تغییرپذیری جریان نقدی دارد. • دارای بیمه مناسب است. • به اعتبار مقرون به صرفه و به موقع دسترسی دارد. • دارای بار بدهی پایدار است. • به سرمایه‌گذاری دسترسی دارد.	
شاخص میزان فساد (CPI) ^۳	بررسی شفافیت مالی و میزان فساد در کشورهای مختلف	
پایگاه اینترنتی Open secrets	این منبع اطلاعات مالیاتی و گزارشات مالی سیاستمداران را مورد بررسی قرار می‌دهد	

۲. A Guide to Measuring Small Business Financial Health

۳. corruption perceptions index



منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
بنیاد نور خورشید ^۴	این بنیاد به بررسی شفافیت و سلامت مالی در ایالات متحده آمریکا است که به ارائه و تعریف مولفه‌های سلامت مالی می‌پردازد	
روزنامه‌نگاری اکتشافی و همکاری‌های جهانی (ICIJ) ^۵	این منبع به بررسی پرونده‌ها و مسائل مالی و فساد می‌پردازد	
فراز چینی فروش و سید محمد هاشمی (۱۴۰۰) مقاله «شفافیت تامین منابع مالی احزاب سیاسی در ایران»	در این مقاله به مسئله تامین مالی احزاب پرداخته شده است	
احزاب سیاسی در ایران		
U.S. Government Accountability Office (GAO)	در این منبع، رویکرد جامعی برای ارزیابی رهبری سیاسی ارائه شده است. این منبع به تحلیل شایستگی مدیران سیاسی از نظر مالی و شفافیت مالی می‌پردازد	

۴. Sunlight foundation: available online at: <https://finhealthnetwork.org/research/financial-health-pulse-۲۰۲۲-u-s-trends-report/>

۵. <https://www.icij.org/investigations/pandora-papers/pandora-papers-journalists-on-reporting-out-the-worlds-biggest-financial-investigation/>



۵ الزامات اخلاقی

پس از بررسی سلامت مالی به‌عنوان یکی از نخستین و مهمترین شاخص‌های شایستگی حکمرانان سیاسی، الزامات اخلاقی به‌معنای رعایت اصول و قوانین اخلاقی برای فرد سیاستمدار در تمامی فعالیت‌های سیاسی از جمله رفتار با دیگران، تصمیم‌گیری، و انجام وظایف، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مثال‌های متعددی از بدرفتاری حکمرانان سیاسی در داخل و خارج از کشور با همکاران، مطبوعات و مردم وجود دارد که نشان‌دهنده لزوم وجود قواعد اخلاقی برای سیاستمداران است.

در راستای ایجاد شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در حوزه الزامات اخلاقی، بررسی و جست‌وجوی عمیقی میان منابع و شاخص‌های موجود در این بخش صورت گرفت که در جدول زیر ادامه آمده است

جدول ۳: بررسی منابع موجود در خصوص الزامات اخلاقی

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
MacIntyre، Alasdair (2010) "Ethics and Politics" Cambridge University Press.	در این مقاله شفافیت سیاستمداران در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات عمومی مورد بررسی قرار می‌گیرد. شفافیت به‌عنوان یک اصل اخلاقی، نقش مهمی در اعتماد عمومی شهروندان به سیاستمداران ایفا می‌کند.	- ارزیابی شفافیت سیاستمداران در اقدامات و تصمیم‌گیری‌ها - صداقت: ارزیابی ثبات و صداقت در رفتار و ارتباطات فرد، سابقه برخورد‌های نامناسب و تعارضات و مشکلات اخلاقی فرد - اخلاق شخصی و حرفه‌ای: شناسایی و ارزیابی تضاد منافع احتمالی به خطر انداخته تصمیمات عمومی
Zitrin & Langford (2007) The Moral Compass of the "American Lawyer"	صداقت و صداقت در رفتار و ارتباطات سیاستمداران مورد بررسی قرار می‌گیرد. این مولفه نشان‌دهنده ثبات و صداقت در رفتار فرد است	- میزان پایبندی به قوانین محلی و ملی و اجتناب فرد از دخالت در فعالیتهای غیرقانونی - ارتباط و رسیدگی فعالانه به نیازها و نگرانیهای رایدهندگان خود
Journal of Politics and Ethics	شناسایی و ارزیابی تضاد منافع احتمالی در تصمیمات عمومی و اخلاق فردی و حرفه‌ای سیاستمداران	تأیید فرد توسط عموم: تجزیه و تحلیل میزان محبوبیت فرد در میان عموم



منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Political Studies Review	در این منبع پابندی سیاستمداران به قوانین محلی و ملی و اجتناب از دخالت در فعالیت‌های غیرقانونی مورد بررسی قرار می‌گیرد	- تصویر عمومی: تصویر منفی مستمر از فرد در رسانه‌ها می‌تواند نشان‌دهنده مشکلات اساسی در فرد باشد. - جاه‌طلبی سیاسی: ارزیابی سوابق سیاستمدار، بررسی مواضع سیاستی و میزان تحقق وعده‌های تبلیغاتی
Journal of Politics and Ethics	این منبع به توانایی سیاستمدار در برقراری ارتباط مؤثر با رای‌دهندگان و رسیدگی به نیازها و نگرانی‌های آن‌ها می‌پردازد	
Frederickson, H. G. (2010) Ethics and Public Administration	در این کتاب ویژگی طبع بلند و جاه‌طلبی سیاسی به‌عنوان مولفه‌ای شامل توانایی یک رهبر در الهام‌بخشی و رهبری دیگران، قابلیت تفکر استراتژیک، سازگاری و قابلیت اطمینان مورد توجه قرار گرفته است	



۵ الزامات امنیتی

یکی دیگر الزامات مهم برای حکمرانان سیاسی، رعایت قواعد و چارچوب‌های امنیتی است. الزامات امنیتی به معنای رعایت مسائل امنیتی در فعالیتهای سیاسی بوده و شامل مواردی مانند حفظ امنیت ملی و حفظ امنیت اطلاعاتی است. در راستای ایجاد شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در حوزه الزامات امنیتی، بررسی و جست‌وجوی عمیقی میان منابع و شاخص‌های موجود در این بخش صورت گرفت که در جدول زیر ادامه آمده است

جدول ۴: بررسی منابع موجود در خصوص الزامات امنیتی

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Worldwide Threat Assessment of the US Intelligence Community Director of National Intelligence، US)	این منبع به بررسی پیشینه افراد برای اطمینان از عدم ارتباط با فعالیت‌ها و انجمن‌های مجرمانه و غیرقانونی می‌پردازد.	• بررسی پیشینه فرد برای اطمینان از عدم ارتباط با فعالیت‌ها و انجمن‌های مجرمانه و غیرقانونی به خطراندازنده امنیت ملی
Singer, P. W., & Friedman, A. (2014). "Cybersecurity and Cyber-war: What Everyone Needs to Know" Oxford University Press	بررسی عناصر امنیت سایبری	• امنیت سایبری: ارزیابی آگاهی و عملکرد فرد در حوزه امنیت سایبری.
Journal of Politics and Ethics	در این منبع پیوند خطاهای دولتی- سایبری مورد بحث قرار گرفته و گونه‌شناسی کلانی برای روشن شدن نحوه تاثیرگذاری و دگرگونی امکانات سایبری بر روابط دولت-جرائم ارائه می‌گردد.	



۵ هوش و استعداد

هوش و استعداد دو عامل بسیار مهم در شایستگی حکمرانان یا مدیران سیاسی هستند. این دو عامل می‌توانند به تصمیم‌گیری مناسب، برنامه‌ریزی استراتژیک و درک عمیق از مسائل پیچیده به مدیران سیاسی کمک کنند. هوش در حکمرانی به معنای توانایی درک و حل مسائل پیچیده، تفکر استراتژیک و توانایی یادگیری و کار با اطلاعات جدید است. در این راستا، نلسون ماندلا^۱، رهبر سابق آفریقای جنوبی به سبب هوش و درک عمیق از مسائل سیاسی و اجتماعی، به عنوان یکی از بزرگترین حکمرانان تاریخ شناخته شده است.^۲

همچنین استعداد در حکمرانی به معنای داشتن توانایی‌های خاص برای رهبری و مدیریت بوده و شامل توانایی در برقراری ارتباط، رهبری، تصمیم‌گیری و تحلیل است. از این منظر، وینستون چرچیل، نخست‌وزیر سابق بریتانیا به سبب استعداد رهبری و قدرت بیان قوی، به عنوان یکی از حکمرانان مستعد تاریخ شناخته شده است. با این حال حکمرانان همیشه از استعداد و هوش بالا بهره‌مند نبوده‌اند. برای مثال نیکولای چوچسکو، رهبر سابق رومانی، به سبب تصمیمات نامناسب و ناتوانی در حل مسائل اقتصادی و اجتماعی کشورش به عنوان یکی از حکمرانان ضعیف در تاریخ شناخته شده است. در راستای ایجاد شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در حوزه هوش و استعداد، بررسی و جست‌وجوی عمیقی میان منابع و شاخص‌های موجود در این بخش صورت گرفت که در جدول زیر ادامه آمده است

جدول ۵: بررسی منابع موجود در خصوص هوش و استعداد

منبع	چارچوب کلی	مولفه های استخراج شده
Scholz, H., & Zucco, C. (2019). The Cognitive Foundations of Political Behavior	در این مقاله، مولفان به بررسی پایه‌های شناختی رفتار سیاسی می‌پردازند. این منبع به تحلیل هوش و استعداد در رابطه با تصمیم‌گیری‌های سیاسی می‌پردازد	- پیشینه تحصیلی شامل مدرک و رشته تحصیلی و مرتبط بودن آن با مسئولیتی که در حال ایفای آن هستند. - تجربه حرفه‌ای: ارزیابی تجربیات ایشان در زمینه‌های مرتبط از جمله قانون، اقتصاد، مدیریت دولتی

۱. <https://newafricanmagazine.com/۲۶۴۴۳/>

۲. Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (۲۰۲۴, May ۲۹). Nelson Mandela. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/biography/Nelson-Mandela>



منبع	چارچوب کلی	مولفه های استخراج شده
Brookings Institution. Intelligence and Decision Making in Politics.	در این مقاله، مولفان به بررسی پایه های شناختی رفتار سیاسی می پردازند. این منبع به تحلیل هوش و استعداد در رابطه با تصمیم گیری های سیاسی می پردازد	- مهارت های حل مسئله: توانایی حل مسائل پیچیده از طریق بررسی سوابق ایشان در رسیدگی به چالش ها و تصمیم گیری های آگاهانه. - مهارت های ارتباطی: توانایی برای بیان واضح ایده ها، تعامل با مخاطبان مختلف و انتقال اطلاعات پیچیده به شیوه ای قابل درک
Tetlock, P. E. (2005) Expert Political Judgment: How Good Is It? How Can We Know? Princeton University Press.	در این کتاب، تحلیلی از توانایی تخصصی در تصمیم گیری های سیاسی ارائه می شود	- ویژگی ها و توانایی های رهبری: توانایی الهام بخشی و ایجاد انگیزه در دیگران، تصمیم گیری در موقعیت های سخت و دشوار - هوش هیجانی: فهم و مدیریت احساسات خود و همکاران / قابلیت تطبیق و سازگاری: میزان تطبیق با موقعیت های متغیر و توانایی درس گرفتن از تجربیات
The Economist. (2022) Politics and Intelligence: In-Depth Analysis	- این منبع تحلیل عمیقی از هوش و تصمیم گیری در سیاست ارائه می دهد. - مطالب مرتبط با شایستگی مدیران سیاسی در این منبع مورد بررسی قرار می گیرد.	- تطبیق مهارت ها با مسئولیت ها - زیرکی سیاسی: درک سریع از مسائل سیاسی مرتبط با نقش خود - دستاوردها: جست و جو در میان سابقه و دستاوردهای ملموس و نتایج مثبت در مسئولیت های قبلی
Bourgault, Jacques, et al. 2006. Hypotheses Concerning the Prevalence of Competencies among Government Executives	زیرکی سیاسی، درک سیاسی، هوش هیجانی	



۵ تجربه و فهم بین‌المللی

در کشورهای مختلف، توانایی برقراری ارتباطات در سطح بین‌المللی و فهم زبان خارجی یکی از مهارت‌های مورد نیاز برای سیاستمداران به‌شمار می‌رود.^۱ بر این مبنا اغلب احزاب سیاسی برنامه‌های آموزشی دارند که به اعضایشان کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم برای فعالیت در سطح بین‌المللی را به‌دست آورند. این برنامه شامل آموزش در خصوص مسائل و چالش‌های بین‌المللی، فرهنگ‌ها مختلف و تکنیک‌های مذاکره می‌باشد. برای مثال در کشور آلمان، احزاب سیاسی مانند حزب دموکرات مسیحی و حزب سوسیال مسیحی، دارای برنامه آموزشی هستند که به اعضای خود کمک می‌کنند تا مهارت‌های لازم برای فعالیت در سطح بین‌المللی را کسب کنند. به‌طور کلی، این برنامه‌ها و آموزش‌ها به سیاستمداران کمک کرده تا در سطح بین‌المللی بهتر عمل کنند در مصاحبه با خبرگان و فعالان سیاسی یکی از شاخص‌های شایستگی توسط ایشان مسئله تجربه و فهم بین‌المللی عنوان گردیده و مولفه‌های زیر به‌عنوان مولفه‌های اولیه برای این بخش شناسایی شدند

جدول ۶: بررسی منابع موجود در خصوص تجربه و فهم بین‌المللی

منبع	مولفه های استخراج شده
مصاحبه با خبرگان و فعالان سیاسی	• زمینه تحصیلی: مدارک تحصیلی مرتبط با زمینه‌هایی از جمله روابط بین‌الملل، دیپلماسی و امور بین‌المللی • تجربه حرفه‌ای: ایفای نقش و حضور در مجامع بین‌المللی، آگاهی از مسائل و وضعیت حوزه تخصصی خود در سطح بین‌الملل • مهارت زبانی به‌ویژه در زبان‌های متداول در عرصه تعاملات بین‌المللی • فهم از مشکلات جهانی: درک سیاستمدار از چالش‌های کنونی، پویایی‌های ژئوپلیتیک و معاهدات بین‌المللی • حساسیت‌های فرهنگی: فهم و شناخت فرد از فرهنگ‌های مختلف و احترام به تفاوت‌های ظریف فرهنگی • سابقه فرد در تعاملات بین‌المللی: مشارکت گذشته فرد در مذاکرات، معاهدات و همکاری‌های بین‌المللی • بیانیه‌ها و سیاست‌های عمومی: تحلیل بیانیه‌ها، سخنرانی‌ها و مواضع سیاستمدار در مورد مسائل بین‌المللی • شبکه‌سازی و اتحادها: ارزیابی توانایی سیاستمدار در ساخت و نگهداشت روابط دیپلماتیک و اتحادها در این حوزه • مهارت‌های مدیریت بحران: ارزیابی عملکرد و نحوه مواجهه سیاستمدار با بحران‌های بین‌المللی و وضعیت‌های اورژانسی در جهان • مهارت‌های تعامل بین فرهنگی: ارزیابی توانایی ارتباط‌گیری و میانجی‌گری در محیط‌های بین فرهنگی.

۱. <https://handbookgermany.de/de/political-parties>



۵ قابلیت‌های ارتباطی و مهارت‌های رسانه‌ای (با همکاران، با مردم، با رقبایان)

قابلیت‌های ارتباطی برای سیاستمداران بسیار حیاتی هستند. این قابلیت‌ها که شامل توانایی برقراری ارتباط کلامی و غیرکلامی، مهارت‌های شنیداری، حضور در رسانه‌ها، پیامرسانی مستمر، تطبیق‌پذیری و غیره است (ورثینگتون، ۲۰۲۴؛ بودی و همکاران، ۲۰۲۳) سبب شده تا مدیران سیاسی بتوانند پیام‌های خود را به‌طور موثری به مخاطبان خود ارائه کرده، تصویر عمومی خوبی از خود بسازند و عملکردشان در این بخش ارتباط و تعاملات روزمره در اکوسیستم سیاسی با همکاران، رقبایان و مردم را بهبود بخشند. در راستای ایجاد شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در حوزه قابلیت‌های ارتباطی، بررسی و جست‌وجوی عمیقی میان منابع و شاخص‌های موجود در این بخش صورت گرفت که در جدول زیر ادامه آمده است:

جدول ۷: بررسی منابع موجود در خصوص قابلیت‌های ارتباطی و مهارت‌های رسانه‌ای

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Entman, R. M. (2012) Scandal and Silence: Media Responses to Presidential Misconduct	این کتاب شامل موضوعاتی از جمله جنبه‌های سیاسی رسانه‌های جمعی، پوشش خبری رسوایی‌های سیاستمداران و مواردی از این دست می‌گردد	• ارتباط کلامی: ارزیابی محتوا و ساختار سخنرانی‌های سیاستمداران و استفاده فرد از زبان، بلاغت و چارچوب‌بندی مناسب برای انتقال پیام‌ها
The Oxford Handbook of Political Communication	این کتاب شامل ۶۳ مقاله در ۵ موضوع کلی، زمینه‌های ارتباطات سیاسی، گفتمان سیاسی، رسانه و ارتباطات سیاسی، ارتباطات سیاسی بین فردی و گروه‌های کوچک و چشم‌اندازهای ارتباط سیاسی متغیر است در این منبع شاخص‌هایی از جمله اثرات تبلیغات سیاسی، بحث‌ها، درک و سوءدرک تنظیم دستور کار رسانه‌ای و ... مورد توجه قرار گرفته است	• لحن و سبک زبان: تجزیه و تحلیل لحن، سبک و جذابیت‌های احساسی مورد استفاده در سخنرانی‌ها یا بیانیه‌های عمومی • گفتمان سیاستی: نحوه بیان مسائل مربوط به سیاسی و با در نظر گرفتن وضوح و انسجام استدلال‌های شان • نشانه‌های غیرکلامی: زبان بدن، حالات چهره و وضعیت بدن در هنگام حضور در جمع، مناظره‌ها یا مصاحبه‌ها



• استراتژی‌های پیام‌رسانی: ارزیابی سازگاری پیام‌ها و نگارش آنها با بسترها و زمینه‌های مختلف • چارچوب‌بندی: نحوه تنظیم مسائل توسط سیاستمداران برای تاثیرگذاری بر ادارک عمومی • بررسی جذابیت عاطفی موجود در پیام‌های سیاسی و قلم فرد برای قدرت متقاعدکنندگی	در این کتاب چگونگی توصیف مواضع توسط سیاستمداران، ویژگی‌های زبانی رایج در سخنرانی‌های سیاسی، چگونگی پاسخگویی سیاستمداران و نمونه‌هایی از گفتمان سیاسی افراد مورد بررسی قرار گرفته است.	Adrian Beard The Language of Politics
• اقناع سیاستی از طریق نظرسنجیهای عمومی و ادراک عمومی از سیاستها/ تجزیه و تحلیل افکار و احساسات در رسانه‌های اجتماعی: واکنش مردم به اظهارات و اقدامات فرد در پلتفرم‌های رسانه‌ای	در این منبع فرآیند ارتباطات و همچنین محیط‌های شکل‌گیری ارتباطات سیاسی در آمریکا (کمپین‌های سیاسی، دولت و سازمان‌های حامی) مورد بررسی قرار گرفته‌اند	Political Communication in Action
• پوشش رسانه‌ای: ارزیابی نحوه پوشش و تفسیر رسانه‌ها از بیان سیاستمداران و استقبال عمومی از آنها • ارزیابی موفقیت سیاستمدار در اجرای سیاست‌های پیشنهادی	چگونگی استفاده از اینترنت در کمپین‌های انتخاباتی و در راستای اهداف سیاسی	Stronomer (2018) Presidential campaigning in the Internet age The Sage Handbook of Political Advertising

• سبک زندگی

سبک زندگی حکمرانان سیاسی به‌عنوان یکی از مولفه‌های مهم در تعیین شایستگی سیاسی آنان مطرح است. در کشورهای غربی، عموماً این احزاب سیاسی هستند که به‌عنوان نهادی کنترل‌کننده و نظارت‌گر، سبک زندگی اعضای خود را کنترل کرده و در قبال آن پاسخگو هستند. اما در شرایطی که احزاب سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران به‌صورت کامل نهادینه نشده‌اند، این مسئله بیشتر امری فردی تعریف شده و بر عهده فرد حکمران است تا سبک زندگی متناسبی را اتخاذ کند.



لذا می‌توان گفت سبک زندگی سیاستمداران باید با نقش عمومی ایشان و تاثیراتی که بر جامعه می‌گذارند سازگار باشد. در جدول زیر مولفه‌های مرتبط با سبک زندگی متناسب که از دل مصاحبه با فعالان سیاسی و همچنین ادبیات مربوط به پاسخگویی و شفافیت استخراج گردیده، آمده است

جدول ۸: بررسی منابع موجود در خصوص سبک زندگی

منبع	مولفه های استخراج شده
مصاحبه با خبرگان و فعالان سیاسی	افشای مالی شامل بررسی درآمدها و دارایی‌ها و بدهی‌های فرد، و تجزیه و تحلیل داده‌های مالی فرد برای شناسایی هرگونه تضاد منافع یا اختلاف بالقوه
Political Transparency and Accountability: Challenges and Solutions	بررسی اظهارات عمومی و پست‌های رسانه‌های اجتماعی مرتبط با زندگی شخصی و خانوادگی
The Oxford Handbook of Social Justice in Political Philosophy	روابط خانوادگی: درک پویایی درون خانواده سیاستمدار از طریق حضور در انظار عمومی
Van Vulpen & Moesker 2002	موقعیت منزل مسکونی و دارایی افراد
Competency-based Management in the Dutch Senior Public Service.	بررسی پابندی به استانداردها و کدهای رفتاری مرسوم و موجود و ارزیابی نقض این کدهای رفتاری
	سلامت و بهزیستی: ارزیابی تاثیر سلامت جسمی و روانی آنها بر توانایی‌شان در انجام وظایف محوله
	سفر و فعالیت‌های تفریحی: بررسی سوابق سفر و فعالیت‌های مرتبط با اوقات فراغت و ارزیابی این سوابق با موقعیت سیاسی فرد.
	بررسی مسائل حقوقی و مناقشات مربوط به سیاستمداران و اعضای خانواده آنها.

○ قابلیت‌های سیاسی-تشکیلاتی

حکمرانی و مدیریت سیاسی در جهان کنونی که به‌طور روزافزون درگیر پیچیدگی‌ها و تغییرات سریع در عرصه سیاست و جامعه است، نیاز به حکمرانانی با قابلیت‌های سیاسی شامل دانش و مهارت‌های سیاسی-تشکیلاتی را بیش از پیش ضروری نموده است. دانش سیاسی به‌معنای فهم عمیق از مسائل سیاسی، سیاست‌ها و روندهای جاری بوده و به حکمران سیاسی اجازه می‌دهد تا درک کاملی از مسائل این حوزه داشته باشند و با تکیه بر این درک متناسب، تصمیمات بهتری بگیرند.



مهارت‌های سیاسی نیز به معنای توانایی استفاده از این دانش سیاسی برای رسیدن به اهداف مدنظر مدیران سیاسی بوده و شامل تکنیک‌های سیاسی از جمله توانایی مذاکره، ایجاد شبکه‌های سیاسی و ... است. بر این اساس حکمرانان سیاسی با در اختیار داشتن شایستگی‌هایی در حوزه دانش و عمل سیاسی بهتر می‌توانند الگوهای سیاسی را تشخیص داده و بر اساس آن تصمیم‌گیری کنند. همچنین پیوند مدیران سیاسی با یک جریان و بدنه تشکیلات سیاسی، می‌تواند سبب ایجاد دستور کار و گفتمان سیاسی و سیاستی مشخصی در آنها شده و این آشنایی با اولویت‌های سیاسی و سیاستی جریان متبوع به حکمرانان اجازه می‌دهد تا با سیاست‌های جاری و روندهای سیاسی همگام شوند و شبکه‌های قوی در عرصه سیاسی را توسعه دهند. در راستای ایجاد شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در حوزه قابلیت‌های سیاسی-تشکیلاتی، بررسی و جست‌وجوی عمیقی میان منابع و شاخص‌های موجود در این بخش صورت گرفت که در جدول زیر ادامه آمده است:

جدول ۹: بررسی منابع موجود در خصوص قابلیت‌های سیاسی-تشکیلاتی

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Yukl, G. A. (2013). Leadership in Organizations	دانش و درک عمیق سیاستمداران از مسائل سیاسی و امور جاری درک پویای قدرت، توانایی هدایت امور و چالش‌های سیاسی	• ارزیابی عمق و وسعت دانش سیاستمدار در مورد مسائل مختلف سیاسی و امور جاری • ارزیابی بر مبنای مدارک تحصیلی، تجزیه و تحلیل کیفیت و کمیت سخنرانی‌ها، مقالات یا پیشنهادات خط مشی‌گذاری
Michael Foley 2014 Political Leadership: Themes, Contexts, and Critiques	ارتباطات سیاسی، توسعه شبکه قدرت سیاسی	• تشخیص الگوهای سیاسی و تصمیم‌گیری آگاهانه از طریق ارزیابی سازگاری و انسجام مواضع سیاستی، ارزیابی کیفیت تفسیر اطلاعات در گفتارها و نوشته‌ها، ارزیابی اثربخشی تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی
Sabatier & Weible (2014) Theories of the policy process. Westview Press.	درک فرایندهای سیاسی	



منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Elgie (2017) Political Leadership: A Pragmatic Institutional Approach Westen (2008) The Political Brain: The Role of Emotion in Deciding the Fate of the Nation	مهارت‌های رهبری، شبکه‌سازی، کار تیمی، ایجاد و حفظ روابط سودمند در داخل و خارج سازمان‌ها	• اثربخشی در انتقال ایده‌ها، متقاعد کردن مخاطبان و ایجاد حمایت عمومی از طریق ارزیابی توانایی ابلاغ سیاست‌های پیچیده به شیوه‌ای قابل هضم
Northouse (2018) Leadership: Theory and Practice	توانایی هدایت و رهبری موثر	• بینش سیاسی: درک چشم‌اندازهای سیاسی، پویایی قدرت، توانایی هدایت چالش‌های سیاسی از طریق ارزیابی همسویی سیاست‌ها با واقعیت‌های سیاسی، تحلیل اثربخشی راهبردهای سیاسی به کارگرفته‌شده
Katzenbach & Smith (2015) The Wisdom of Teams	توانایی تیم‌سازی	• بررسی توانایی ایجاد ائتلاف و جلب حمایت
Heifetz & Linsky (2017) Leadership on the Line: Staying Alive through the Dangers of Change	درک چشم‌اندازها و پویایی‌های قدرت، تصمیم‌گیری در شرایط بحران	
Mintzberg, H. (1994) The Rise and Fall of Strategic Planning	توانایی برنامه‌ریزی و دستیابی به اهداف سیاسی	



۵ توانمندی‌های مدیریتی

نیاز به مدیران سیاسی با توانایی مدیریتی برجسته و دانش مناسب در زمینه اداره و مدیریت، یکی از شاخص‌های شایستگی کلیدی حکمرانان سیاسی به‌شمار می‌رود. به این ترتیب، افراد دارای دانش و فهم مطلوب از مبانی اداره و مدیریت، ضوابط موجود در این بخش و توان مدیریت بخش عمومی، احتمالاً حکمرانان با کیفیت‌تری نیز خواهند بود. هرچند در بخش‌های بعدی گزارش بررسی دقیق‌تری بر روی مولفه‌های مدیریت حرفه‌ای صورت گرفته است، در این قسمت برخی از منابع مرتبط با توانمندی‌های مدیریتی مدنظر قرار گرفته‌اند

جدول ۱۰: بررسی منابع موجود در خصوص توانمندی‌های مدیریتی

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Rhodes 2014 Public Administration	مبانی اداره و حکمرانی، توانایی درک و اجرای سیاست‌های عمومی و مدیریت سازمان‌های عمومی	• آشنایی با ضوابط حقوقی • آشنایی با مبانی اداره و حکمرانی
Economics of managerial decisions	اجرای سیاست‌ها، مدیریت سازمان، اقتصاد سیاسی	• سابقه و دانش مدیریتی متناسب
Bourgault, Jacques, et al. 2006. Hypotheses Concerning the Prevalence of Competencies among Government Executives	مدیریت، پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مداوم، رهبری، مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های تاکتیکی و راهبردی، مدیریت عملکرد	• دانش سیاست‌گذاری و اداره بخش عمومی
Public dealership, metal skills	مشاوره‌پذیری توانایی بازخوردگیری از همکاران و ذینفعان	• توان مدیریت بحران
Gupta 1996 Managerial Effectiveness: Conceptual Framework and Scale Development	نقش‌های مدیریتی بین فردی، اطلاعاتی و تصمیم‌گیری	• فهم مطلوب از اقتصاد سیاسی
Belasen, & Eisenberg (2023) Building Trust for Better Crisis Communication	توان مدیریت ریسک و بحران‌ها توان برقراری ارتباط موثر توسط مدیران	• مشاوره‌پذیری • مدیریت منابع انسانی



۵ دانش، تجربه و مهارت تخصصی

یکی دیگر از شایستگی‌های برجسته و مهم مدیران سیاسی، دارا بودن دانش، تجربه و مهارت‌های تخصصی است. این موضوع به سبب آن که مدیریت سیاسی نیازمند درک عمیق از مسائل و چالش‌های پیچیده‌ای است که اغلب در حوزه‌های خاص و تخصصی رخ می‌دهد، حائز اهمیت است. اما برخی دیدگاه‌ها مخالف نیاز به دارا بودن دانش تخصصی مدیران سیاسی بوده و دانش تخصصی را مانعی بر سر راه کار کارشناسی و تضاد بین بوروکرات‌ها و تکنوکرات‌ها با سیاستمداران می‌دانند. شاهد مثال این امر نیز وزیران برخی از وزارتخانه‌ها در کشورهای غربی است که رشته تخصصی و دانش حوزه‌ای مرتبطی با وزارتخانه‌هایی که در آن مشغول به کار هستند نداشته و صرفاً وزارتخانه‌ها را به شکل عمومی مدیریت می‌کنند. در این راستا، بر اهمیت تیم مشاوران و توانایی درک و تفسیر درست از حوزه تخصصی و مدیریت سیاست‌های سازمانی تاکید بیشتری می‌گردد. با این حال، در این بخش برخی از منابع مرتبط با دانش و مهارت تخصصی مدیران، مدنظر قرار گرفته است

جدول ۱۱: بررسی منابع موجود در خصوص دانش، تجربه و مهارت تخصصی

منبع	چارچوب کلی	مولفه استخراج شده
Policy Paradox: The Art of Political Decision Making	بررسی اظهارنظرها و مواضع کارشناسی نسبت به موضوعات	• سابقه شناخت و درگیری با موضوعات
Kingdon, (2014) Agendas, Alternatives, and Public Policies	اولویت‌های کاری، دستور کارگذاری	• وجود اولویت‌بندی و دستور کار سیاستی
Rhodes (1997) Understanding Governance	ارزیابی همکاری فرد با سایر محققان و سیاستگذاران همکاری با موسسات تحقیقاتی و اندیشکده‌ها	• وجود شبکه مشاوران سیاستی
Börzel & Risse (2018) From the Euro to the Schengen crises Walt (1998) International Relations: One World, Many Theories	مشارکت در انجمن‌های جهانی از قبیل کنفرانس‌ها و کارگاه‌های تخصصی همکاری با کارشناسان بین‌المللی حضور در پروژه‌های مشترک جهانی	• شناخت بین‌المللی از حوزه تخصصی



همانطور که در بخش‌های قبلی گفته شد، اهمیت بررسی منابع موجود در خصوص شاخص‌های عمومی شایستگی در سطوح سازمانی و ساختارهای اداری و همچنین منابع زمینه‌مند نظام جمهوری اسلامی ایران از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا مطلوب است تا در کنار بررسی ادبیات علمی و پژوهشی موجود در حوزه شایستگی‌ها که در بالا به آن پرداختیم، این شاخص‌های عمومی و منابع نظام‌مند نیز مورد مذاقه قرار گیرند



شاخص‌های عمومی شایستگی در ساختار اداری – سازمان

شاخص‌های مختلفی برای ارزیابی شایستگی در ساختار اداری-حرفه‌ای وجود داشته که در درک ویژگی‌ها و مهارت‌های کارکنان بخش عمومی و شایستگی ایشان برای تصدی پست‌های اداری حائز اهمیت برشمرده شده‌اند. این شاخص‌ها عموماً تحت عنوان شاخص‌های ارزیابی عملکرد^۱ (KPI) شناخته شده و در سازمان‌های مختلف بنا به نیاز و حوزه سازمان مورد توجه قرار می‌گیرند. با توجه به گستردگی و موارد متعدد استفاده از این شاخص‌ها در سازمان‌ها و ساختارهای اداری، در جدول زیر به چند نمونه از آنها اشاره شده و تلاش شده تا مولفه‌های مهم

این شاخص‌ها احصا گردد

جدول ۱۲: شاخص‌های عمومی شایستگی در ساختار اداری – سازمان

نام شاخص	مولفه‌ها
مینتزبرگ (۱۹۷۳)	نقش‌های ارتباطی، نقش‌های اطلاعاتی، و نقش‌های تصمیم‌گیری
سنگه (۱۹۹۰)	تفکر سیستمی، تسلط فردی، بصیرت جمعی، مدل‌های ذهنی، و کار تیمی
سرجیوانی (۱۹۹۱)	تعداد راه‌حل‌های ابتکاری، میزان توانایی حل مسئله به شکل خلاقانه و میزان توانایی تشویق کارکنان به تامل درباره عملکرد خود
مارتین شرلی (۲۰۰۵)	ماموریت و اهداف سازمانی، انگیزش و ارتباط موثر با ارباب رجوع
کارتر (۲۰۰۸)	برنامه‌سازی، شبکه‌سازی، و واداشتن به انجام برنامه
ویتکر و ولنتن (۲۰۱۳)	میزان پذیرش مسئولیت در تمام جنبه‌های سازمان، میزان ارتباطات و درگیری فرد با مسائل، و داشتن ادراکات دقیق
موسسه بروکینگز ^۲ (۲۰۰۸)	رهبری، تصمیم‌گیری و تفکر استراتژیک
پروژه شایستگی دولت کانادا ^۳ (۲۰۰۷)	ارتباطات و مذاکره
چارچوب شایستگی‌ها و ارزش‌های اداره پلیس انگلیس (CVF) ^۴ (۲۰۱۷)	خلاقیت و ذهن باز، آگاهی عاطفی، مسئولیت‌پذیری، همکاری، حمایت و الهام‌بخشی، نقد
سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (۲۰۱۷) ^۵	اخلاق، شفافیت، پاسخگویی

۱. Key performance indicator

۲. The Brookings Institution. (۲۰۰۸). The competencies needed for effective public leadership.

۳. Canada Public Service Agency. (۲۰۰۷). Key Leadership Competencies Profile.

۴. <https://www.college.police.uk/career-learning/competency-and-values-framework>

۵. OECD. (۲۰۱۷). Recommendation on Public Integrity.



با این حال، فهرست شایستگی‌ها و معیارهای ارزیابی باید متناسب با شرایط هر کشور و بر اساس ارزش‌ها، اولویت‌ها و چالش‌های آن سامان یابد. همانطور که هود (۱۹۹۱) در مقاله خود در مجله نقد و بررسی مدیریت عمومی^۶ بیان می‌کند «هر نهاد سیاسی و هر کشور، شرایط ویژه‌ای دارد که شاخص‌های شایستگی مدیران را تا حد زیادی تعیین می‌کند.» لذا نیاز است تا ادبیات مرتبط با چارچوب‌ها، شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی در تناسب با هر نظام سیاسی-اجتماعی، طراحی گردد تا بتواند به بهترین شیوه، کارآمدی و کارایی داشته باشد. بر این اساس، در ادامه منابع زمینه‌مند نظام جمهوری اسلامی ایران مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد.

منابع زمینه‌مند شایستگی حکمران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران

در دین اسلام امر سیاست و اخلاق به عنوان دو مفهوم جدایی‌ناپذیر تلقی شده‌اند. به گونه‌ای که هیچ یک بدون دیگری قابل ادراک نیست. جلوه این جدایی‌ناپذیری میان سیاست و اخلاق نیز در اوصاف و سیره امامان قابل مشاهده است. چنانکه در اندیشه اخلاقی امام علی علیه السلام، تفکیکی میان اخلاق فردی و اخلاق سیاسی قابل مشاهده نیست و بر الزام همراهی اخلاق فردی و اخلاق سیاسی تاکید شده است. ایشان در خطبه ۸۲ نهج البلاغه می‌فرماید: «ای مردم! سوگند به خدا، من شما را به هیچ طاعتی امر نمی‌کنم، مگر اینکه خودم در آن طاعت از همه شما سبقت می‌گیرم و شما را از هیچ معصیتی نهی نمی‌کنم، مگر اینکه خود پیش از شما از ارتکاب آن گناه امتناع می‌ورزم» (نهج البلاغه، خطبه ۸۲).

حکمرانان سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران به واسطه اینکه در نظامی با خصوصیات و الزامات اسلامی فعالیت کرده و الزامات دین اسلام بخش مهمی از ضروریات این حکومت را تشکیل می‌دهد، باید شامل ویژگی‌ها و شاخص‌هایی باشند که از حکمرانان در سایر دولت‌های غیر اسلامی انتظار نمی‌رود. لذا نیازمند آن هستیم تا این ویژگی‌ها و شاخص‌های شایستگی حکمران را از دل ادبیات موجود در قرآن و کتب مذهبی دیگر از جمله نهج البلاغه به عنوان منبعی معتبر و قابل اتکا در اینباره و همچنین نظرات متفکران اسلامی و اندیشمندان انقلاب اسلامی، بررسی کنیم.

۶. Public administration review



در این بخش با توجه به گستره مفاهیم و ادبیات موجود در معارف دین اسلام، شامل قرآن، نهج البلاغه و آرای اندیشمندان انقلاب اسلامی ایران و محدودیت زمانی محققان برای دستیابی به شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی حکمران سیاسی، تلاش شد تا این ادبیات به ویژه در دو بخش قرآن و نهج البلاغه به شیوه غیرمستقیم و با بهره‌گیری از منابعی که در این حوزه نگارش یافته‌اند، تکمیل شود. در ادامه به بررسی شاخص‌های در این منابع پرداخته شده است.

شاخص‌های شایستگی از منظر قرآن کریم

طبق آموزه‌های موجود در قرآن کریم، شایستگان و صالحین کسانی هستند که از ویژگی‌های خاصی برخوردار بوده و یک نظام اسلامی بدون وجود این افراد می‌تواند به یک نظام سیاسی موفق و کارآمد امید داشته باشد. چنانکه در آیه ۱۰۵ سوره انبیاء آمده است که «زمین را بندگان صالح و شایسته ما به ارث می‌برند». بر این مبنا وراثت زمین و حکومت و حاکمیت آن متعلق به صالحان است که در بخش‌های مختلف قرآن به شاخص‌های ایشان اشاره شده است (مجمع البیان، ج ۷-۸: ۱۰۶).

از منظر قرآن کریم، صالحین کسانی هستند که در علم و ایمان به خدا و آنچه از نزد خدا آمده و همچنین در صداقت، شهادت و توبه خللی به ایشان وارد نباشد و تمام عمر خود را در طاعت الهی بگذرانند. صالحین همچنین اموالشان را در راه رضای خدا طصرف نموده (روح المعالی، ج ۴: ۱۱۴) و کسانی شایستگی مسئولیت را در یک نظام اسلامی دارند که به مقام صالحین رسیده باشند (انبیاء، آیه ۱۰۵).

بر این اساس درحالی‌که در نظام‌های سیاسی غیر اسلامی، شاخص‌های شایستگی و شایسته‌سالاری از فلسفه و فرهنگ سیاسی و سبک زندگی آن نظام سیاسی منبعث می‌شود، در نظام اسلامی، شاخص‌های شایسته‌سالاری تحقق عنوان صالح بوده که صلاحیت مسئولیت را برای فرد به همراه می‌آورد^۱. از مهمترین شاخص‌ها و ویژگی‌های مذکور در خصوص صالحین که در قرآن به آن‌ها اشاره شده، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد

◀ **ایمان:** ایمان به خدا و روز قیامت موجب شده تا عملی به گونه‌ای شایسته انجام گیرد (آل عمران، آیه ۱۱۴؛ عنکبوت، آیه ۹). لذا کسی که در سطح عالی ایمان قرار ندارد، شایستگی مسئولیت و منصب در نظام اسلامی را نیز نخواهد داشت.

۱. سایت حاجیج. (بی‌تاریخ). بازیابی شده از <http://www.hajij.com/fa/moral/quranic-sayings/item/5014-2019-12-06-13-25-41>.



- ◀ **شکرگزاری:** صالحین کسانی هستند که نسبت به قدرت و اقتدار و تمکنی که خداوند به ایشان ارزانی داشته است، شاکر بوده، زیرا شکر عملی به معنای استفاده درست و مناسب از هر نعمت از جمله قدرت سیاسی و مناصب اجتماعی است.
- ◀ **امر به معروف و نهی از منکر:** صاحب منصبان نظام اسلامی باید در امر به معروف و نهی از منکر کوشا باشند. این افراد باید نه تنها خود عامل به معروف و تارک منکرات باشند، بلکه در قبال جامعه متعهد بوده تا هنجارها را تشویق نموده و از ناهنجاری‌ها نهی کنند.
- ◀ **عدم ارتکاب گناه:** صالحان، بر اساس قرآن، در بالاترین سطح ایمان قرار دارند و از هرگونه گناهی پرهیز می‌کنند.
- ◀ **سرعت در انجام کارهای خیر:** مسئولان در نظام اسلامی باید دارای نوعی عمل و مدیریت جهادی باشند و هر کار خیری که انجام می‌دهند، باید با سرعت و پیشتازی صورت گیرد.
- ◀ **صبر و بردباری:** صالحان، افرادی صبور و بردبار هستند.
- ◀ **شجاعت:** مدیریت جهادی به شجاعت نیاز دارد. صلاحیت مسئول در نظام اسلامی زمانی احراز می‌شود که شاخص شجاعت را داشته باشد.
- ◀ **قیام:** یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های صالحان صلاحیت‌دار برای مناصب در نظام اسلامی، قیام به امرالله است که شامل قیام به عدالت و مانند آن است.
- ◀ **آسان‌گیری:** از دیگر شاخص‌های صالحان، عدم سخت‌گیری نسبت به مردم در کارها و مسائل آنان است.
- ◀ **تخصص:** از دیگر شاخص‌های صاحب منصبان شایسته در نظام اسلامی، داشتن تخصص در زمینه مسئولیت‌ها است.
- ◀ **امانتداری:** هر مسئولیتی از جمله مسئولیت خلافت الهی در زمین، امانتی از سوی خدا است که باید آن را مراعات کند.
- ◀ **صراحت در بیان مواضع انقلابی:** حکمران باید به صراحت مواضع انقلابی خود را بیان کند.
- ◀ **اعتماد به نیروهای داخلی:** حکمران باید به نیروهای داخلی اعتماد کند.
- ◀ **حساسیت نسبت به دشمن:** حکمران باید در برابر و نسب به دشمنان حساس باشد.
- ◀ **رعایت ارزش‌های مقبول زندگی اجتماعی:** حکمران باید ارزش‌های مقبول زندگی اجتماعی را رعایت کند.
- ◀ **مبارزه با فساد درونی:** حکمران باید با فساد درونی مبارزه نماید. (آرایش و معصومی، ۱۳۹۵؛ داوری چلقائی و باکویی، ۱۳۹۹).



شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر نهج البلاغه

یوسفی رامندی و بهشتی نژاد (۱۴۰۱) در مقاله‌ای تحت عنوان «تبیین الگوی اخلاق سیاسی مدیران در نظام اسلامی مبتنی بر نهج البلاغه» به بررسی جامع الگوها و شایستگی‌های اخلاقی حاکمان سیاسی طبق سخنان حضرت علی (ع) در نهج البلاغه پرداخته‌اند. این دو محقق پس از طرح بحث در حوزه اخلاق سیاسی و با روش تحلیل مضمون، ۳۵ محور اصلی شایستگی مدیران سیاسی را از این منبع استخراج نموده‌اند که عبارت‌اند از

خشیت الهی، تخلق به اخلاق قرآنی و انس با قرآن، امانت دانستن حکومت، داشتن اراده قوی و روحیه مبارزه برای اصلاح، صبر در امور، جهاد با نفس، برقراری عدالت در میان عوام و نسبت میان عوام خواص، روحیه خدمت‌گذاری و محبوب دانستن رضایت توده مردم، دوری از ستایش و تملق دیگران، وظیفه‌محوری در پذیرش و تداوم مسئولیت، دوری از سوءاستفاده شخصی از موقعیت حاکمیتی در قدرت‌طلبی، زیاده‌خواهی، حفظ سنت‌های نیکو و دوری از ایجاد سنت نادرست، دوری از انتصاب فامیل، تبار، رفیق، باند و بی‌توجهی به شایسته‌سالاری، دوری از تفرقه و ایجاد فاصله میان کارگزاران حکومت و مردم، ممانعت از خلط محبت، مدارا و اقتدار، دوری از استضعاف مردم و آزار رساندن به دیگران و عیب‌جویی، تواضع و دوری از تکبر و خودبینی، نرم‌خویی و دوری از تندخویی، ناسزاگویی، دوری از لجاجت (بی‌پروایی سیاسی)، قاطعیت و دافعه در قبال دشمنان، ساده‌زیستی و قلیل بودن نیازهای روزمره والی و فرماندار، رصد موقعیت‌های اجتماعی - سیاسی و تدبیر سیاسی در شرایط مختلف، میانه‌روی و اعتدال در رفتار فردی، رفع بدبینی و برقراری الفت میان مردم، مسئولیت‌پذیری نسبت به اعمال کارگزاران، صیانت از بیت‌المال، صیانت از حقوق مردم، صداقت داشتن با مردم، شفافیت داشتن در مبارزه با مفسدین بیت‌المال، حفظ اسرار نظام، دقت در انتخاب مشاوران و وزیران، پاسخگویی نسبت به مردم، توجه به مستمندان و فقیران، توبیخ کارگزاران متخلف، فرمانبرداری از ولی

شریفی تهرانی و نادری (۱۳۹۲) نیز در مقاله‌ای تحت عنوان معیارهای شایستگی مدیران از منظر نهج البلاغه، سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی را ارائه کرده‌اند. در این میان معیارهای تخصصی برانجام موفقیت‌آمیز شغل دلالت دارند، معیارهای ارزشی به ابعاد هنجاری عملکرد مدیران می‌پردازد و معیارهای مکتبی نیز بر ضوابط خاص اسلام برای مدیریت حکایت می‌کند.



شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر شورای نگهبان

یکی از نهادهای مرجع در خصوص بررسی و ارزیابی کیفیت و شایستگی مدیران سیاسی در کشور شورای نگهبان بوده و تایید صلاحیت نامزدهای تمامی انتخابات سراسری در کشور به جز انتخابات شوراهای شهر و روستا، در حیطه وظایف این نهاد قرار دارد. بر این اساس شورای نگهبان در راستا اجرا بند دهم سیاست‌های کلی انتخابات ابلاغی از جانب رهبری که تعریف اعلام معیارها و شرایط بازم برای تشخیص رجل سیاسی، مذهبی و مدیر و مدبر بودن نامزدهای ریاست جمهوری را بر عهده شورای نگهبان قرار داده است و همچنین با عنایت به بند نهم اصول ۱۱۰ و ۱۱۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تعاریف، معیارها و شرایطی از جمله شرایط زیر را معرفی و مشخص نموده است:

◀ **رجل سیاسی:** رجال سیاسی، رجالی هستند که قدرت تحلیل و درک آنها از مسائل و پدیده‌های سیاسی به جهت آگاهی عمیق‌شان از مسائل سیاسی اجتماعی اعم از داخلی و بین‌المللی و حضورشان در صحنه‌های سیاسی به‌نحوی باشد که همواره مصالح نظام اسلامی و معیارهای اصیل انقلابی در عملکرد آنها لحاظ شده باشد، به‌گونه‌ای که در میان مردم به این خصوصیت، شناخته و مشهور باشند.

◀ **رجل مذهبی:** رجال مذهبی، رجالی هستند که آگاهی لازم به دین اسلام و مذهب تشیع داشته و تدین و تقیدشان به انجام شعایر و مناسک دینی در زندگی فردی و اجتماعی از برجستگی ویژه‌ای برخوردار باشد، به‌گونه‌ای که در میان مردم به این خصوصیت، شناخته و مشهور باشند.

◀ **مدیر:** شخصی است برخوردار از شایستگی‌های ذاتی و اکتسابی لازم از نظر دانش و مهارت، شخصیت و نگرش‌های فردی و تجربه که توانایی شناخت و استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی در کشور را با رعایت حداکثر بهره‌وری و در راستای مأموریت، رسالت و اهداف کلان نظام و ارزش‌های حاکم بر جامعه داراست و سوابق او حاکی از موفقیت وی در صحنه‌های مدیریتی کلان باشد.

◀ **مدبر:** مدبر، شخصی است که از توانایی پیش‌بینی و عاقبت‌اندیشی نسبت به امور، مبتنی بر عقلانیت و دانش صحیح برای اداره امور کشور برخوردار باشد و در بحران‌ها قدرت حل مشکلات و برون‌رفت از آنها را به‌نحو شایسته داشته باشد.

همچنین شرایط و معیارهای لازم جهت تشخیص موارد مذکور عبارت‌اند از:





شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی از منظر اندیشمندان و متفکرین انقلاب اسلامی

کتاب رجل سیاسی: این منبع به کاوش سیاستمدار تراز انقلاب اسلامی در بیانات مقام معظم رهبری پرداخته است و تحت فصول کلی؛ باورها، شناخت‌های لازم، شاخص‌ها، اهداف، وظایف و الگوهای سیاستمداران تراز ویژگی‌هایی را برای این افراد ذکر نموده است. برخی از این ویژگی‌ها عبارت‌اند از

- ◀ **شاخص‌های هویت اسلامی:** عدالت‌طلبی، ساده‌زیستی مسئولان، کار و تلاش مخلصانه، طلب و پویایی علمی بی‌وقفه، ایستادگی قاطع در مقابل طمع‌ورزی و سلطه بیگانگان، دفاع شجاعانه از حقوق ملی، اجتناب از اشرافی‌گری، جهاد و شهادت، اعتماد به مردم، شجاعت در برابر هیبت دشمن، نزدیکی با ملت‌های مسلمان
- ◀ **شاخص‌های تاریخی مورد نیاز:** تاریخ صدر اسلام، دوره استعمار، دوران معاصر کشور، دوران پهلوی و دوران جنگ تحمیلی
- ◀ **شناخت امام خمینی و مکتب ایشان**
- ◀ **شناخت دوست و دشمن:** منافع دشمن، علت‌های دشمنی، روش‌های مقابله با دشمن، سیاست‌های دشمن، علاج کار در مقابل دشمن
- ◀ **شناخت کامل جمهوری اسلامی:** معنای جمهوری اسلامی، تفاوت انقلاب اسلامی ایران با سایر انقلاب‌ها، ویژگی‌های جمهوری اسلامی ایران، پایبندی به اصول و حساس در مرزبندی با دشمنان، شناخت دستاوردهای جمهوری اسلامی ایران در بعد داخلی و خارجی، شناخت چالش‌های درونی و بیرونی جمهوری اسلامی ایران و راهکارهای حل این چالش‌ها، نقاط قوت و ضعف جمهوری اسلامی ایران



◀ شناخت الگوی ایرانی - اسلامی پیشرفت

◀ شناخت مسائل مهم جهان اسلام

◀ پایبندی به ارزش‌های مبنایی و اساسی: ارزش‌های اسلام، محوریت مردم، پیشرفت، حمایت

از محرومان، همت بلند داشتن برای رسیدن به آرمان‌ها

◀ پایبندی به استقلال کشور در زمینه‌های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی

◀ شاخص‌های فردی دیگر: تقوا، شجاعت، بصیرت و آگاهی، توکل به خدا، بینش سیاسی،

مردمی، ساده‌زیستی، روحیه جهادی داشتن و ... نیز از سایر ویژگی‌هایی است که از منظر

رهبری یک سیاستمدار تراز باید حائز این ویژگی‌ها باشد.

کتاب تشکیلات بهشتی (۱۳۹۸): ذوالفقاری در این کتاب به بررسی چیستی و جایگاه تشکیلات و

کار جمعی، اصول تشکیلات و کارایی آن شامل سه اصل زیر از منظر شهید آیت الله سید محمد

بهشتی پرداخته است

۱) تشکیلات سیاسی بر محور اسلام خالص، اسلام کتاب و سنت، اسلام اجتهاد باشد که

نشانه‌اش اعتقاد به ضرورت رهبری مرجعیت دینی متعهد و آگاه است؛ یعنی ولایت فقیه

واجد شرایط؛

۲) متعلق به همه بودن و به گروه اجتماعی خاصی تعلق نداشتن؛

۳) انحصارطلب نبودن، پاسدار ارزش‌ها بودن، و به صاحب ارزش‌ها ارج نهادن و مسئولیت

دادن؛ خواه عضو این تشکیلات باشند، خواه نباشند

این کتاب همچنین به ویژگی‌ها و وظایف رهبر و مسئول تشکیلات پرداخته و جایگاه او را از نظر

می‌گذراند

بنیان‌های اندیشه سیاسی شهید بهشتی در گفتمان انقلاب اسلامی: ابراهیمی و قربی در این کتاب

به بررسی اندیشه‌های شهید بهشتی و بنیان‌های فکری ایشان در خصوص مسائل سیاسی

پرداخته‌اند و مفاهیمی همچون امنیت، قدرت، حکومت، عدالت، حزب و تحزب، رهبری و آزادی از

نگاه شهید بهشتی مورد بررسی قرار گرفته‌اند

فصل سوم

از داده تا تحلیل: منطق طراحی شاخص‌های
شایستگی مدیران



این فصل به تبیین رویکرد و روش‌های تحقیق مورد استفاده در پژوهش حاضر می‌پردازد. هدف از این پژوهش، تدوین شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران است. برای دستیابی به این هدف، از ترکیب روش‌های کیفی و کمی (روش آمیخته) استفاده شده است تا ضمن شناسایی عمیق شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی، اعتبارسنجی و طبقه‌بندی دقیق شاخص‌ها نیز صورت پذیرد. این پژوهش در چند مرحله انجام شد

- ◀ مطالعه ادبیات نظری و پیشینه تحقیق در زمینه شایستگی مدیران سیاسی
- ◀ شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی مدیران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران از طریق مصاحبه با خبرگان و متخصصان و اسناد و ادبیات داخلی موجود
- ◀ تدوین پیش‌نویس شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی
- ◀ اعتبارسنجی شاخص‌ها از طریق مطالعات میدانی و نظرسنجی از خبرگان
- ◀ تدوین نسخه نهایی شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران

از داده تا تحلیل: منطق طراحی شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی

این پژوهش از رویکرد ترکیبی بهره گرفته است. به معنای آن‌که در پژوهش حاضر از روش‌های کیفی و کمی استفاده شده است.

در بخش کیفی، ابتدا با استفاده از تحلیل محتوا و بهره‌گیری از روش اختصاصی شایستگی عمومی^۱، متون و اسناد مرتبط با شایستگی کارکنان در گام اول و سپس مدیران سیاسی در گام دوم با عنایت به سه دسته مطالعات روانشناسی سیاسی، مطالعات موردی نظام‌های سیاسی مختلف و همچنین مطالعات مرتبط با بازاریابی سیاسی) مورد بررسی قرار گرفت. این اسناد شامل مقالات علمی، کتب و گزارش‌های سیاستی در این خصوص می‌شد و هدف از این مرحله، استخراج مفاهیم و مقوله‌های اصلی مرتبط با

۱. روش شایستگی‌های عمومی، یکی از روش‌های احصا شاخص‌های شایستگی است که شایستگی‌ها را بر اساس مرور ادبیات و پیشینه شایستگی شناسایی شده، مجموعه مقالات علمی و پژوهشی و بهترین لیست‌های شایستگی دیگر سازمان‌ها استخراج نموده و مورد بهره‌برداری قرار می‌دهد. البته آنچه در این روش باید مورد توجه محققان قرار گیرد آن است که باید از منابع مورد استفاده برای شاخص‌یابی تجزیه و تحلیل دقیقی به عمل آید، زیرا شاخص‌ها می‌خواهند در حوزه و محیطی متفاوت مورد بررسی قرار گیرند. از مزایای این روش می‌توان به سرعت و گستردگی بیشتر اشاره کرد. بر این اساس با استفاده از روش شایستگی‌های عمومی، داده‌ها را می‌توان سریع جمع‌آوری کرده و به طیف وسیعی از شایستگی‌ها، شاخص‌ها و تعاریف عملیاتی رسید. همچنین این روش فرصتی را برای محقق به وجود می‌آورد تا با بررسی منتقدانه و متفکرانه ادبیات، به شاخص‌هایی با اعتبار بهتر دست یابد



شایستگی مدیران سیاسی بود. در بخش کمی نیز، از روش‌های آماری و پرسشنامه برای اعتبارسنجی شاخص‌ها و تحلیل داده‌ها استفاده گردید

طبقه‌بندی شاخص‌های شایستگی مدیر سیاسی

پس از اجرای موفق مرحله اول و شناسایی شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی، مرحله بعدی کار یعنی طبقه‌بندی شاخص‌ها و مولفه‌ها به شیوه‌ای مطلوب آغاز گردید. در این مرحله، شایستگی‌های تکراری حذف شده و مولفه‌های مرتبط تحت یک شاخص کلی (بعد) قرار گرفتند. در پایان این مرحله، شایستگی‌ها به چندین شاخص کلی (مولفه اصلی) و زیر مولفه تقسیم گردید

بر این اساس از میان شاخص‌ها و ویژگی‌های شایستگی شناسایی شده از طریق ادبیات موضوعی، تطبیقی و زمینه‌مند نظام جمهوری اسلامی ایران و همچنین در مصاحبه با کارشناسان و فعالان سیاسی، هفت شاخص کلی تحت عنوان؛

(۱) الزامات فردی

(۲) دانش و توان مدیریت عمومی

(۳) مهارت و تسلط تخصصی

(۴) الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی

(۵) دانش و مهارت‌های سیاسی - تشکیلاتی

(۶) مهارت‌های ارتباطی - رسانه‌ای

(۷) شبکه و ارتباطات بین‌المللی

دسته‌بندی گردید. همچنین این شاخص‌ها در یک دسته‌بندی مفهومی به سه طبقه شاخص‌های عمومی، شاخص‌های مدیریت حرفه‌ای و شاخص‌های مدیریت سیاسی تقسیم گردید.

منظور از شاخص‌های عمومی، شاخص‌هایی است که از کارکنان و مستخدمین بخش اداری در همه رده‌های شغلی انتظار می‌رود تا آن را رعایت نمایند. شاخص‌های مدیریت حرفه‌ای، آن دسته از شاخص‌ها هستند که انتظار می‌رود مدیران در سطوح ارشد و حرفه‌ای از آن برخوردار بوده و در نهایت شاخص‌های مدیریت سیاسی، آن دسته از شاخص‌هایی هستند که برای مدیران سطح عالی نظام‌های سیاسی، تحت عنوان



«حکمرانان سیاسی» طراحی شده و از ایشان انتظار می‌رود تا شایستگی‌های این طبقه را داشته باشند. طبق این دسته‌بندی سه‌گانه شاخص الزامات فردی به‌عنوان شاخص‌های عمومی، شاخص‌های دانش و توان مدیریت عمومی و مهارت و تسلط تخصصی به‌عنوان شاخص‌های طبقه مدیریت حرفه‌ای و شاخص‌های الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی، دانش و مهارت‌های سیاسی - تشکیلاتی، مهارت‌های ارتباطی - رسانه‌ای و شبکه و ارتباطات بین‌المللی به‌عنوان شاخص‌های طبقه مدیریت سیاسی، مدنظر قرار گرفتند. این شاخص‌ها به همراه مولفه‌های اصلی هر یک در قالب جدول زیر آمده است

جدول ۱۳: طبقه‌بندی شاخص‌های شایستگی مدیر سیاسی

طبقه‌بندی	شاخص‌های کلی	زیر مولفه
○ سلامت و توان جسمی متناسب ○ ضریب هوشی بالا و هوش هیجانی خوب ○ الزامات اخلاق فردی ○ شخصیت متعادل و منعطف ○ مسئولیت‌پذیری ○ خلاقیت و نوآوری ○ تفکر تحلیلی و انتقادی ○ تفکر مفهومی ○ قدرت تصمیم‌گیری و حل مسئله ○ امیدواری و طبع بلند ○ جسارت و ریسک‌پذیری ○ اعتماد به نفس ○ توان پیش‌بینی و عاقبت‌اندیشی ○ نقدپذیری ○ سبک زندگی متناسب	عمومی	الزامات فردی



• پیشینه تحصیلی قابل قبول و مرتبط • فهم مبانی اقتصاد کلان • دانش، توان و کارنامه مدیریتی در زمینه مدیریت • توان برنامه‌ریزی و سازماندهی • رهبری و توانایی ایجاد انگیزه • مدیریت منابع انسانی • مدیریت مالی و بودجه • تفکر استراتژیک و سیستمی • نظارت و کنترل • قابلیت چند وظیفگی • توان مدیریت ریسک و بحران • توان مدیریت دانش • اخلاق حرفه‌ای • مشاوره‌پذیری سیاستی • نتیجه‌گرایی • سبک متمایز مدیریتی	دانش و توان مدیریت عمومی	مدیریت حرفه‌ای
• شناخت و سابقه ارتباط با موضوعات حوزه مسئولیت • اولویت‌بندی و دستور کار سیاستی • مدیریت پروژه و ترسیم مسیر • ارتباط با شبکه مشاوران سیاستی • شناخت بین‌المللی از حوزه تخصصی • تجربه کاری مرتبط و دانش مدیریتی متناسب • آشنایی با ضوابط فنی، حقوقی و اداری حوزه تخصصی • شناخت و تسلط به تحولات فناورانه و سیاستی حوزه تخصصی • پروفایل تخصصی	مهارت‌های تخصصی - حوزه‌ای	



بعد ارزش‌ها	○ تربیت دینی و تشرع به مناسک مذهبی ○ عمق دینی، فلسفی و تاریخی و التزام به ارزش‌ها ○ تعامل مطلوب با ساختارهای حاکمیت
بعد امنیتی	○ عدم وابستگی به گروه‌های غیر قانونی و فقدان سوء سابقه امنیتی ○ نداشتن پرونده امنیتی و فعالیت‌های مخل امنیت ملی ○ آشنایی با الزامات امنیتی کشور آشنایی و پایبندی به الزامات نوین از جمله امنیت سایبری ○ توان تعامل با دستگاه‌های امنیتی
بعد حقوقی	○ عدم محکومیت کیفری و پایبندی و آشنایی با به ساختار حقوقی و قانونی کشور ○ نداشتن سابقه جرم و محکومیت قضایی و شناخت قوانین و مقررات و التزام به آن‌ها ○ توان، ارتباط و تجربه با دستگاه‌های نظارتی و قضایی
بعد مالی	○ فقدان پرونده فساد و سوء شهرت مالی ○ عدم ورود به حوزه‌های مناقشه‌برانگیز و مبهم اقتصادی ○ فقدان تعارض منافع با موقعیت کنونی ○ عدم وابستگی مالی ○ شفافیت مالی و مالیاتی
الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی	
مدیریت سیاسی	
دانش و مهارت‌های سیاسی-تشکیلاتی	○ شخصیت، انگیزه و جاه‌طلبی سیاسی ○ تمایل به پیشرفت، تعهد به خدمت عمومی ○ شناخت از ریشه‌ها، بینش‌ها و تطورات جریان‌های سیاسی کشور ○ گفتمان سیاسی مشخص ○ تعلق به احزاب و جریان‌ها ○ تعیین اولویت و دستور کار سیاستی ○ قابلیت‌های تکنیکی سیاسی ○ ارتباط شبکه‌ای و التزام تشکیلاتی ○ ارتباطات وسیع اجتماعی و ظرفیت نمایندگی و جابه‌جایی (mobalization) مردمی (محلی، صنفی یا ملی) التزام به قواعد و کدهای رفتار سیاسی جریان‌ی ○ برخوردار از مشاوره‌ها و حمایت‌های فردی، حقوقی و سیاسی



• قابلیت ارتباطی، بیان و قلم انتقال و اقناع سیاسی • فهم و سواد رسانه‌ای و تبلیغاتی • توانایی و تجربه کار با رسانه‌ها، خبرنگاران و اینفلوئنسرها شناخت و فعالیت در شبکه‌های اجتماعی • آشنایی با ابزارها و روش‌های فناوری - ارتباطی	مهارت‌های ارتباطی - رسانه‌ای	مدیریت سیاسی
• آگاهی مناسب به زبان خارجی • پیگیری اخبار و مسائل بین‌الملل حوزه مسئولیت سیاسی • فهم چالش‌ها و پویایی‌های روابط بین‌المللی • تجربه و ارتباط بین‌المللی مرتبط • نقش‌آفرینی موثر در مسائل بین‌المللی مرتبط	شبکه و ارتباطات بین‌المللی	

پس از شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها در بخش کیفی، پرسشنامه‌ای طراحی شد تا اعتبار و اهمیت هریک از شاخص‌ها در قالب یک طرح پایلوت (آزمایشی) مورد ارزیابی قرارگیرد. ساختار پرسشنامه شامل هفت شاخص کلی شایستگی و مولفه‌های آن میشد و افراد می‌توانستند به تناسب آگاهی و شناخت خود، مدیران سیاسی در دولت‌های نهم تا دوازدهم در نظام جمهوری اسلامی ایران را بر حسب طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (از صفر: فاقد شایستگی تا پنج: عالی) ارزیابی کنند.

جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی، شامل خبرگان و متخصصان در حوزه مدیریت سیاسی بود. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و با استفاده از روش گلوله برفی انجام شد. در این روش، پس از مصاحبه با هر خبره، از وی درخواست می‌شد تا افراد واجد شرایط دیگری را معرفی کند.

فصل چهارم

مدل پیشنهادی



شاخص‌های شایستگی حکمران سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران» (PECI)

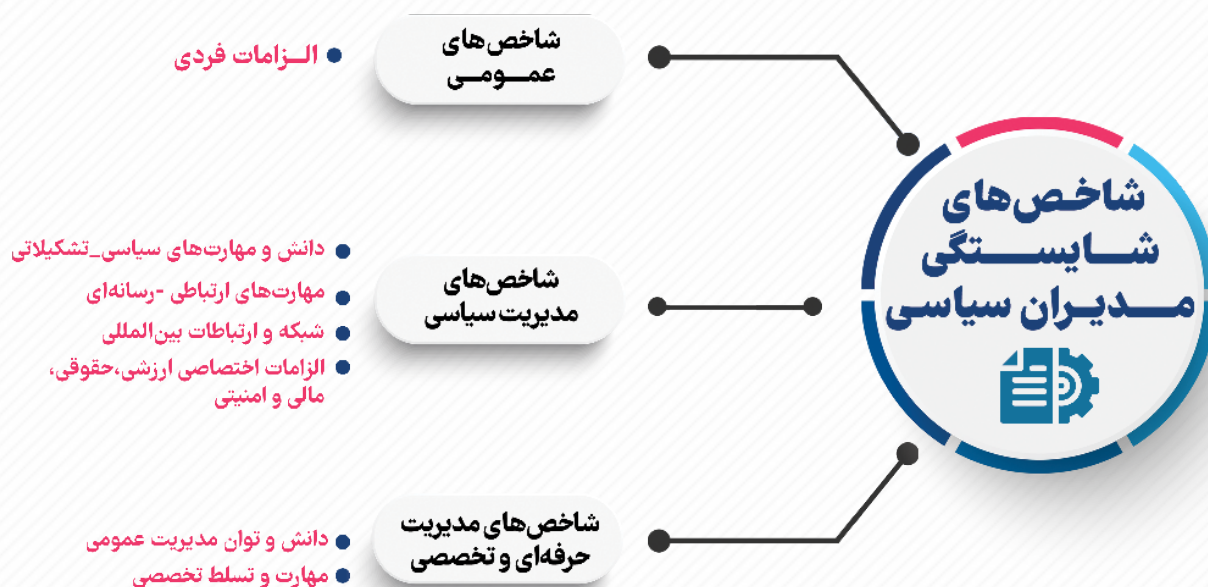
در حوزه ادبیات مرتبط با شایستگی در محیط کار، سه بخش مجزا قابل شناسایی است. یک دسته شایستگی مرتبط با کارکنان و پرسنل بخش عمومی است. دسته دیگر به شاخص‌های شایستگی مدیران حرفه‌ای و تخصصی شامل پرسنلی که در رده مدیریت قرار می‌گیرند و حوزه تخصصی را مدیریت می‌کنند مربوط بوده و دسته دیگری که از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده، مدیران سیاسی و شایستگی‌های مرتبط با این مدیران است. با این حال همانطور که در بخش‌های قبلی گزارش نیز به آن اشاره شد، به‌رغم اهمیت و اثرگذاری بالای این مدیران در پیشران امر سیاست و ارتقای کارآمدی نظام حکمرانی، شاخص‌های مدیران سیاسی آنگونه که باید مورد توجه و شناسایی واقع نشده‌اند.

طبق تعریف پیشنهادی صلاحیت و شایستگی مدیران سیاسی، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، توانمندی‌ها، دانش، مهارت‌ها و رفتارهای لازم برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف و مسئولیت‌های محوله در عرصه مدیریت سیاسی بوده و شامل ابعاد مختلفی از جمله صلاحیت‌های فردی، مدیریتی، سیاسی، اخلاقی و غیره می‌شود. در پژوهش پیش رو تلاش شد تا با عنایت به اهمیت این شاخص‌های شایستگی برای مدیران سیاسی و نقش موثر آن بر کیفیت حکمرانی و عملکرد نهادهای سیاسی، از طریق بررسی چهار دسته از منابع

- ◀ ادبیات موجود در خصوص شایستگی‌های سازمانی و مدیریت بخش عمومی
- ◀ منابع و پژوهش‌های علمی در خصوص روانشناسی رفتار سازمانی، مطالعات موردی نظام‌های سیاسی و ادبیات مرتبط با بازاریابی سیاسی
- ◀ منابع و ادبیات زمینه‌مند نظام جمهوری اسلامی ایران
- ◀ مصاحبه با کارشناسان و فعالان سیاسی

شاخص‌ها و مولفه‌های شایستگی مدیران سیاسی نظام جمهوری اسلامی ایران گردآوری شده و احصا گردد. این شاخص‌ها سپس در مصاحبه با کارشناسان مورد اصلاح قرار گرفته و تعدیل شد. به این ترتیب، در این فصل مدل پیشنهادی شایستگی حکمرانان سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران (PECI) که از طریق تجزیه و تحلیل شاخص‌های موجود در منابع مذکور به دست آمده است در قالب سه دسته شاخص، هفت شاخص کلی و ۶۵ مولفه اصلی طراحی شده و ارائه می‌گردد. این مدل با تکیه بر منابع نظری مرتبط و نیز با در نظر گرفتن شرایط و ویژگی‌های منحصربه‌فرد محیط سیاسی و فرهنگی نظام جمهوری اسلامی ایران، توانایی ارائه یک چارچوب جامع برای تعریف، سنجش و توسعه شایستگی‌های کلیدی حکمرانان سیاسی کشور را خواهد داشت

نمودار ۱: شاخص‌های هفتگانه شایستگی مدیران (حکمرانان) سیاسی (PECI)



منبع: نویسندگان



(۱) الزامات فردی

ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی یک مدیر سیاسی، از جمله سلامت جسمی و روانی، هوش و خلاقیت، صداقت و مسئولیت‌پذیری، تفکر انتقادی و قدرت تصمیم‌گیری، جسارت و پیش‌بینی، نقدپذیری و شخصیتی متعادل و منعطف، از اولین عوامل تعیین‌کننده شایستگی‌های یک حکمران سیاسی هستند. بخش مهمی از مدیریت سیاسی موفق در گرو برخورداری از این ویژگی‌های فردی مطلوب است. در ادامه مولفه‌های اصلی و زیرمولفه‌های مربوط به شاخص شایستگی در خصوصیات و الزامات فردی آمده است.

- سلامت و توان جسمی متناسب: داشتن وضعیت جسمانی مناسب برای انجام وظایف سنگین مدیریتی و سیاسی مانند سفرها، جلسات طولانی، فشارهای روانی و جسمی
- ضریب هوشی بالا و هوش هیجانی خوب: برخورداری از هوش شناختی، هیجانی و خلاقیت لازم برای درک موضوعات پیچیده، حل مسائل، نوآوری و ارائه راهکارهای جدید
- الزامات اخلاق فردی: التزام به اصول اخلاقی مانند صداقت، درستکاری، امانتداری، پاکدستی و رعایت شئون انسانی (احترام به دیگران، ارتباط برقرار کردن با استانداردهای فردی مورد پذیرش هنجارهای اجتماعی، صداقت در گفتار و کردار، صریح و صادق)
- شخصیت متعادل و منعطف: داشتن ثبات عاطفی و هیجانی، انعطاف‌پذیری و توانایی تطابق با شرایط متغیر و چابکی در پاسخ به تغییرات
- مسئولیت‌پذیری: قبول مسئولیت اقدامات و تصمیمات خود و پاسخگویی در قبال آنها
- خلاقیت و نوآوری: توانایی تولید ایده‌های نو، راهکارهای خلاقانه و رویکردهای نوآورانه، استقبال از ایده‌های جدید
- تفکر تحلیلی و انتقادی: قدرت تجزیه و تحلیل مسائل، ارزیابی جنبه‌های مختلف و نقد سازنده
- تفکر مفهومی: درک شرایطی با ارتباط دادن وقایع و اطلاعات (شامل درک الگوها، مضامین و رویه‌ها از اطلاعات ارائه شده، مشاهده ارتباطات چندگانه، بهکارگیری مفاهیم پیچیده و خلق مفاهیم جدید)
- قدرت تصمیم‌گیری و حل مسئله: توانایی گردآوری اطلاعات، تحلیل گزینه‌ها و اتخاذ تصمیمات به هنگام و مناسب
- امیدواری و طبع بلند: نگرش مثبت، خوش‌بینی و انگیزه بالا برای پیشرفت و دستیابی به اهداف
- جسارت و ریسک‌پذیری: شجاعت در اتخاذ تصمیمات دشوار، پذیرش مخاطرات محاسبه‌شده و



- مدیریت ریسک، تضمین‌کنندگی محاسبات، پذیرش مسئولیت برای اتخاذ تصمیمات دشوار
- اعتماد به نفس: ویژگی‌های رفتاری مانند خودآگاهی، قاطعیت، عزت‌نفس، خودباوری و خودتنظیمی این شایستگی را شامل می‌شوند. افراد دارای این ویژگی می‌توانند از اقدامات خود دفاع نموده و دیگران را با آوردن دلیل و منطق متقاعد سازند
- توان پیش‌بینی و عاقبت‌اندیشی: قدرت پیش‌بینی تحولات آینده و پیامدهای احتمالی تصمیمات و اقدامات
- نقدپذیری: گوش دادن به انتقادات سازنده و تمایل به اصلاح و بهبود عملکرد
- سبک زندگی متناسب: رعایت هنجارها و داشتن سبک زندگی منطبق با جایگاه‌های اجتماعی و سیاسی

۲) دانش و توان مدیریت عمومی

- مدیریت و حکمرانی موثر نیازمند درک جامعه از حوزه‌های سیاستگذاری و مدیریت عمومی شامل مدیریت اقتصادی، اجتماعی، علمی، فنی و غیره است. در این راستا درک مناسب از فرایندهای اداری و بوروکراتیک برای مدیریت دولتی ضروری خواهد بود.
- پیشینه تحصیلی قابل قبول و مرتبط: تحصیلات دانشگاهی در رشته‌های مناسب و سطح مورد نیاز
- فهم مبانی اقتصاد کلان: آشنایی با اصول و مفاهیم اقتصاد کلان
- دانش، توان و کارنامه مدیریتی: داشتن دانش نظری و تجربه عملی در زمینه مدیریت
- توان برنامه‌ریزی و سازماندهی: توانایی تدوین برنامه‌ها و سازماندهی منابع و فرایندها
- رهبری و توانایی ایجاد انگیزه: مهارت هدایت، انگیزش و جلب مشارکت افراد و گروه‌ها
- مدیریت منابع انسانی: توانایی جذب، نگهداشت، آموزش و بهره‌وری از نیروی انسانی متخصص و باانگیزه مطابق با نیازهای سازمانی، تقسیم کار، تفویض اختیار و تعیین شرح وظایف به شکل شایسته، ارزیابی عملکرد و پاداش‌دهی عادلانه، ایجاد انگیزه و تعهد سازمانی در کارکنان، رعایت حقوق و ایجاد محیطی سالم و امن برای نیروی انسانی، و مدیریت تعارضات و ارتقای روحیه کار تیمی
- مدیریت مالی و بودجه: توانایی تخصیص بهینه و سازماندهی مناسب منابع مالی، متناسب با اهداف و برنامه‌های سازمانی، تهیه و تنظیم بودجه سالانه دقیق و قابل اجرا، کنترل هزینه‌ها و عملکرد بودجه‌ای، خلق درآمدهای پایدار، مدیریت دارایی‌ها و سرمایه‌گذاری‌ها، رعایت قوانین



و مقررات مالی، حسابداری شفاف و قابل رصد عملکرد مالی، خرید و مدیریت تدارکات به شیوه صحیح و اصولی، و پاسخگویی و شفافیت در استفاده از منابع عمومی

- تفکر استراتژیک و سیستمی: دید کلان، راهبردی و سیستماتیک به مسائل
- نظارت و کنترل: توانایی پایش و ارزیابی عملکرد و رفع انحرافات
- قابلیت چند وظیفگی: کارآمدی در انجام همزمان چند وظیفه و پروژه
- توان مدیریت ریسک و بحران: مدیریت خطرات در شرایط اضطراری
- توان مدیریت دانش: توان جمع‌کنندگی و مدیریت دانش سازمانی. از این ویژگی تحت عنوان مفهوم‌سازی (**conceptualization**) نیز یاد می‌شود و به توانایی شناختی‌ای اطلاق می‌شود که در آن فرد الگوهای نهفته در اطلاعات را هرچند به‌صورت نامرتب درک نموده و می‌تواند اطلاعات پراکنده را گرد هم آورده و از آن یک مفهوم قابل درک بسازد (کاندولا، ۲۰۱۳).
- اخلاق حرفه‌ای: رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای
- مشاوره‌پذیری سیاسی: استفاده از مشاوران متخصص
- نتیجه‌گرایی: تمرکز بر نتایج و عملیاتی کردن طرح‌ها و برنامه‌ها (اجرا و به نتیجه رساندن برنامه)
- سبک متمایز مدیریتی حزبی: (جهادی، مردمی، حرفه‌ای، مشارکتی): این مولفه به سبک و رویکرد خاص یک مدیر سیاسی در اعمال مدیریت متناسب با ارزش‌ها، اهداف و جهت‌گیری‌های حزبی و جریان سیاسی متبوع وی اشاره دارد.

۳) مهارت و تسلط تخصصی

در کنار شایستگی‌های عمومی، یک مدیر سیاسی باید از مهارت‌ها و دانش تخصصی در حوزه مسئولیت خود مانند مدیریت پروژه، فناوری‌های نوین، مقررات فنی و حقوقی آن حوزه و ارتباط با مشاوران سیاسی آن حوزه برخوردار باشد.

- شناخت و سابقه ارتباط با موضوعات حوزه مسئولیت: آگاهی و تجربه در زمینه موضوعی مربوط به حوزه فعالیت
- اولویت‌بندی و دستور کار سیاسی: تعیین محورهای اصلی اقدام و چارچوب سیاسی مورد نظر
- مدیریت پروژه و ترسیم مسیر: طراحی، برنامه‌ریزی و هدایت پروژه‌های مرتبط با حوزه تخصصی
- ارتباط با شبکه مشاوران سیاسی: دسترسی و تعامل با متخصصان و مشاوران حوزه سیاسی مرتبط
- شناخت بین‌المللی از حوزه تخصصی: آگاهی از وضعیت، استانداردها و پویایی‌های



بین‌المللی حوزه تخصصی

- تجربه کاری مرتبط و دانش مدیریتی متناسب: سابقه فعالیت و دانش مدیریتی در حوزه تخصصی مربوطه
- آشنایی با ضوابط فنی، حقوقی و اداری حوزه تخصصی: تسلط بر قوانین، مقررات و رویه‌های اجرایی حوزه تخصصی
- شناخت و تسلط به تحولات فناورانه و سیاستی حوزه تخصصی: آگاهی از پیشرفت‌های فناورانه و سیاست‌گذاری‌های جدید در حوزه تخصص
- پروفایل تخصصی: سابقه علمی و عملی متناسب با حوزه تخصصی از قبیل تالیفات، اختراعات و غیره

۴) الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی

مدیریت سیاسی مستلزم حفظ اصول قانون اساسی، احترام به حاکمیت قانون و حمایت از حقوق و آزادی‌های مدنی بوده و التزام عملی به ارزش‌های اخلاقی، مذهبی، فرهنگی و تاریخی جامعه، عدم وابستگی به گروه‌های غیرقانونی، فقدان سوء پیشینه امنیتی و آشنایی با الزامات امنیتی نوین، پایبندی به ساختار حقوقی و قانونی کشور و همچنین الزامات مالی از جمله فقدان پرونده فساد مالی، شفافیت مالی و مالیاتی، تعادل مالی و عدم تعارض منافع از شاخص‌های شایستگی مدیران سیاسی به‌شمار می‌رود. بر این اساس شاخص شایستگی این بخش در چهار بعد ارزش‌ها، امنیتی، حقوقی و مالی مدنظر قرار گرفته است

• بعد ارزش‌ها:

- تربیت دینی و تشرع به مناسک مذهبی: آشنایی، پایبندی و عمل به تعالیم، مناسک دینی
- عمق دینی، فلسفی و تاریخی و التزام به ارزش‌ها: شناخت و پایبندی به فلسفه، تاریخ و ارزش‌های فرهنگی
- تعامل مطلوب با ساختارهای حاکمیت: داشتن ارتباط و هماهنگی مناسب با نهادهایی از جمله مجلس، نهاد رهبری، شورای نگهبان، شور

• بعد امنیتی:

- عدم وابستگی به گروه‌های غیر قانونی و فقدان سوء سابقه امنیتی: فاصله‌گیری از گروه‌ها



و سازمان‌های خارج از چارچوب قانونی و عدم ارتباط با این گروه‌ها/ نداشتن پرونده امنیتی و فعالیتهای مخمل امنیت ملی

- آشنایی با الزامات امنیتی کشور: شناخت مسائل و چالش‌های امنیتی و فعالیتهای مخمل امنیت ملی

- آشنایی و پایبندی به الزامات نوین از جمله امنیت سایبری: آگاهی از مسائل و تهدیدات فضای مجازی و امنیت سایبری

- توان تعامل با دستگاه‌های امنیتی: توانایی ارتباط، هماهنگی و همکاری با نهادهای امنیتی

● بعد حقوقی:

- عدم محکومیت کیفری و آشنایی با و پایبندی به ساختار حقوقی و قانونی کشور: مدیران سیاسی باید از هرگونه سابقه کیفری جدی که اعتماد عمومی را خدشه‌دار می‌سازد، مبرا باشند. این امر برای حفظ شان و منزلت مناصب عمومی و جلوگیری از سوء استفاده ایشان از قدرت ضروری است

- نداشتن سابقه جرم و محکومیت قضایی و شناخت قوانین و مقررات و التزام به آنها

- توان، ارتباط و تجربه با دستگاه‌های نظارتی و قضایی: توانایی تعامل و همکاری با نهادهای قضایی و نظارتی را داشته باشند. این امر برای شفافیت عملکرد، پاسخگویی و رعایت عدالت لازم است.

برای تضمین رعایت این الزامات، سازوکارهای آموزشی، نظارتی و انضباطی باید در نظام‌های سیاسی و حکمرانی کشورها وجود داشته باشد. این سازکارها شامل آموزش‌های حقوقی و اخلاقی برای مدیران سیاسی، نظارت مستمر بر عملکرد ایشان و اعمال مجازات متناسب در صورت تخلف آنها از این الزامات می‌شود. در نهایت، رعایت این الزامات می‌تواند منجر به اعتماد عمومی به نظام سیاسی و حکمرانی شده و فضای سالم‌تری برای تصمیم‌گیری و اجرای سیاست‌ها فراهم نماید.

● بعد مالی:

برای مدیران سیاسی، رعایت الزامات و مسائل مرتبط با شفافیت‌های حوزه مالی و اجتناب از فساد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مطالعات نشان می‌دهد که فقدان شفافیت مالی و وجود تعارض منافع می‌تواند منجر به سوء استفاده از قدرت توسط افراد و از دست رفتن اعتماد



عمومی به نهادها گردد (موریس و کلسنر، ۲۰۱۰: آرس و همکاران، ۲۰۱۷). بر این اساس برای حفظ اعتبار و اعتماد عمومی و همچنین به عنوان یک شایستگی در بعد الزامات مالی مدیران سیاسی، سیاستمداران باید به الزامات زیر توجه ویژه‌ای داشته باشند

- فقدان پرونده فساد و سوء شهرت مالی: سیاستمداران باید از هرگونه فعالیت مشکوک یا غیرقانونی پرهیز نمایند. آن‌ها نباید هیچگونه سابقه تخلف مالی، فساد و اختلاس مالی داشته باشند، زیرا پرونده‌های فساد مالی می‌تواند اعتبار سیاستمدار را نزد عموم کاهش داده و به حسن شهرت ایشان خدشه وارد کند.

- عدم ورود به حوزه‌های مناقشه‌برانگیز و مبهم اقتصادی: مدیران سیاسی شایسته باید از درگیر شدن در فعالیت‌های مالی پرریسک یا حوزه‌هایی همچون ارزهای دیجیتال و رمز ارز که هنوز قوانین و مقررات کاملی برای آن‌ها وجود ندارد و می‌تواند منجر به تعارض منافع و سوءظن عمومی گردد، دوری کنند.

- فقدان تعارض منافع با موقعیت کنونی: سیاستمداران باید از هرگونه تعارض منافع میان فعالیت‌های شخصی و وظایف رسمی خود اجتناب نمایند. در واقع نباید تضادی میان منافع شخصی ایشان با مصالح عمومی وجود داشته باشد.

- عدم وابستگی مالی: سیاستمداران نباید به گروه‌ها یا منافع مالی خاصی وابستگی داشته باشند تا بتوانند تصمیمات خود را بدون تاثیر عوامل خارجی اتخاذ کنند

- شفافیت مالی و مالیاتی: مدیران سیاسی باید در زمینه دارایی‌ها، درآمدها و همچنین پرداخت‌های مالیاتی خود شفاف باشند تا اعتماد عمومی به ایشان حفظ شود

۵) دانش و مهارت‌های سیاسی - تشکیلاتی

داشتن شخصیت و انگیزه سیاسی، تعهد به خدمت عمومی، آشنایی با مبانی نظری و عملی سیاست‌ورزی، تعلق به جریان‌های سیاسی و احزاب، توانایی تحلیل سیاسی، لابی‌گری، مذاکره، شبکه‌سازی و حل تعارضات سیاسی، ارتباطات اجتماعی گسترده و ظرفیت بسیج مردمی، از ویژگی‌های حیاتی یک مدیر سیاسی شایسته به‌شمار می‌رود.

● شخصیت، انگیزه و جاه‌طلبی سیاسی: داشتن روحیه سیاسی، تمایل به کسب قدرت و مشارکت در فرایندهای سیاسی

● تمایل به پیشرفت، تعهد به خدمت عمومی (بالچونیس، ۱۹۹۳): داشتن انگیزه برای ارتقا و خدمت به جامعه و مردم



- آشنایی با مبانی دانش و عمل سیاست‌ورزی: شناخت نظریه‌ها، اصول و شیوه‌های علم و عمل سیاسی
- شناخت از ریشه‌ها، بینش‌ها و تطورات جریان‌ات سیاسی کشور
- گفتمان سیاسی مشخص، تعلق به احزاب و جریان‌ها، تعیین اولویت و دستور کار سیاستی: داشتن ایدئولوژی و رویکرد سیاسی خاص و عضویت در گروه‌های سیاسی
- قابلیت‌های تکنیکی سیاسی: توان تحلیل سیاسی خوب، لابیگری مثبت، کمپین‌سازی، قابلیت حل تعارضات سیاسی (جلوگیری، مدیریت و حل تعارضات) (کاندولا، ۲۰۱۳)، مهارت مذاکره و توافق سیاسی، شبکه‌سازی سیاسی
- ارتباط شبکه‌ای و التزام تشکیلاتی: حضور در شبکه‌های سیاسی و پایبندی به اصول و رویه‌های حزبی و تشکیلاتی خود
- ارتباطات وسیع اجتماعی و ظرفیت نمایندگی و جابه‌جایی (mobalization) مردمی (محلی، صنفی یا ملی): برقراری پیوندهای گسترده اجتماعی و توانایی جلب حمایت و بسیج توده‌ای
- التزام به قواعد و کدهای رفتار سیاسی جریانی
- برخوردار از مشاوره‌ها و حمایت‌های فردی، حقوقی و سیاسی

۶) مهارت‌های ارتباطی و رسانه‌ای

- این شاخص به مهارت‌های کلیدی یک مدیر و رهبر سیاسی و تیم رسانه‌ای وی در زمینه برقراری ارتباط موثر و چندسویه با مخاطبان گوناگون، استفاده از ابزارهای ارتباطی مدرن و مدیریت رسانه‌ای اشاره دارد. در عصر حاضر و با توجه به پیشرفت تکنولوژی‌های ارتباطی، توانایی‌های ارتباطی از عوامل اصلی موفقیت و تأثیرگذاری مدیران سیاسی محسوب می‌شود
- قابلیت ارتباطی، بیان و قلم انتقال و اقناع سیاسی: توانایی گوش دادن به دیگران و برقراری ارتباط موثر، انتقال ایده‌ها، انتقال پیام‌های سیاسی به شیوه‌ای قانع‌کننده و تأثیرگذار بر مخاطبان
 - فهم و سواد رسانه‌ای و تبلیغاتی: آگاهی از نحوه کارکرد رسانه‌ها، تکنیک‌های ارتباطات جمعی و مهارت‌های تبلیغاتی و بازاریابی سیاسی
 - توانایی و تجربه کار با رسانه‌ها، خبرنگاران و اینفلوئنسرها: مهارت تعامل با نمایندگان رسانه‌ها، مدیریت رسانه‌ای و ایجاد ارتباط با افراد تأثیرگذار در فضای مجازی



- شناخت و فعالیت در شبکه‌های اجتماعی: تسلط بر استفاده از پلتفرم‌های شبکه‌های اجتماعی، ساخت محتوا و تعامل با کاربران در این فضا
- آشنایی با ابزارهای و روش‌های فناوری- ارتباطی: کاربرد تکنولوژی‌های نوین در حوزه ارتباطات مانند رسانه‌های دیجیتال، هوش مصنوعی، واقعیت مجازی و غیره

۷) شبکه و ارتباطات بین‌المللی

- این شاخص بر آگاهی، درک و تجارب یک مدیر سیاسی در عرصه بین‌المللی و امور جهانی تاکید دارد که در دنیای امروز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. وجهه و اعتبار بین‌المللی می‌تواند در اثرگذاری و کارآمدی یک مقام سیاسی در سطح ملی نیز نقش مهمی داشته باشد.
- آگاهی مناسب به زبان خارجی: تسلط به حداقل یک زبان بین‌المللی برای برقراری ارتباط و مطالعه منابع خارجی
 - پیگیری اخبار و مسائل بین‌الملل حوزه مسئولیت سیاسی: رصد مستمر تحولات، رویدادها و مسائل مهم جهانی مرتبط با حوزه مسئولیت سیاسی
 - فهم چالش‌ها و پویایی‌های روابط بین‌المللی: درک جریان‌های جهانی، الگوهای تعامل بین کشورها و نظام بین‌المللی
 - تجربه و ارتباط بین‌المللی مرتبط: سابقه حضور، مأموریت یا ایفای نقش در سطح بین‌المللی در حوزه‌های مرتبط با فعالیت سیاسی
 - نقش‌آفرینی موثر در مسائل بین‌المللی مرتبط: اثرگذاری، دستاوردها و عملکرد قابل قبول در صحنه بین‌المللی در حوزه تخصصی

فصل پنجم

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی



در عصر کنونی که با پیچیدگی‌ها و چالش‌های فزاینده سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در سطوح ملی و بین‌المللی برای هر نظام سیاسی همراه بوده و در شرایطی که نهادهای تربیت‌کننده نیرو و بالاخص احزاب در ایران از قدرت و ویژگی تربیت و تامین نیروی جایگزین تا حد زیادی عاجز هستند، طراحی مدل‌های ارزیابی شایستگی مدیران سیاسی، می‌تواند در ارتقای کیفیت حکمرانان سیاسی در نظام حکمرانی کشور کمک نماید. همچنین این مدل با ایجاد چارچوب‌هایی مشخص در شناسایی و ارزیابی شایستگی مدیران سیاسی، مانع از اعطای جایگاه‌های سیاسی که نقشی حیاتی و اثرگذار در حوزه‌های مختلف حکمرانی داشته به افراد فاقد شایستگی‌های لازم شده و از هدررفت سرمایه و کاهش اعتماد سیاسی مردم به نظام سیاسی کشور جلوگیری خواهد کرد. بر این اساس، در پژوهش حاضر تلاش شد تا مدلی جامع و چند بعدی برای تعریف، سنجش و توسعه شایستگی‌های کلیدی حکمرانان سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران ارائه گردد. این مدل که از طریق تحلیل منابع متنوع و مصاحبه با کارشناسان تدوین یافت، سه دسته‌بندی کلی (شاخص‌های عمومی، مدیریت تخصصی - حرفه‌ای و مدیریت سیاسی)، هفت شاخص اصلی و ۶۵ مؤلفه را دربر می‌گیرد و آن را می‌توان گامی مهم در راستای حرفه‌ای‌سازی و ارتقای کیفیت مدیریت سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران دانست. نکته قابل توجه در این مدل، توجه ویژه به زمینه خاص نظام جمهوری اسلامی ایران است. برخلاف بسیاری از مدل‌های موجود که عمدتاً بر شایستگی‌های عمومی و در بهترین حالت بر شاخص‌های مدیریت تخصصی - حرفه‌ای متمرکز هستند، این مدل با تأکید بر ابعادی مانند «الزامات اختصاصی ارزشی، حقوقی، مالی و امنیتی» و «دانش و مهارت‌های سیاسی-تشکیلاتی»، به‌خوبی با بافت فرهنگی، سیاسی و حقوقی ایران سازگار شده است. این امر اهمیت زیادی دارد، زیرا شایستگی‌ها نمی‌توانند در خلأ تعریف شوند و باید با ارزش‌ها، هنجارها و ساختارهای نهادی هر جامعه و به‌ویژه نظام سیاسی حاکم بر آن و مختصات این نظام هماهنگ باشند.

علاوه بر این، مدل پیشنهادی بر اهمیت «شبکه و ارتباطات بین‌المللی» و «مهارت‌های ارتباطی - رسانه‌ای» تأکید دارد. در دنیای به‌هم‌پیوسته امروز، توانایی تعامل مؤثر در عرصه بین‌المللی و استفاده از ابزارهای نوین ارتباطی، برای موفقیت مدیران سیاسی حیاتی است. این ابعاد نه تنها به افزایش کارآمدی و اثرگذاری آنها در سطح ملی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به بهبود تصویر و جایگاه ایران در صحنه جهانی نیز بینجامد.

لذا مدل شایستگی حکمرانان سیاسی در نظام جمهوری اسلامی ایران (PECI) با ترکیب ابعاد مختلف از جمله ارزش‌های اخلاقی-فردی، الزامات حقوقی و مالی، مهارت‌های ارتباطی و رسانه‌ای، شبکه و



ارتباطات بین‌المللی، دانش و مهارت‌های سیاسی - تشکیلاتی و همچنین توانمندی‌های مدیریت عمومی و تخصصی، چارچوبی منسجم و کاربردی برای این منظور فراهم می‌آورد

مسیر اصلاح: شایستگی مدیران سیاسی و کیفیت مطلوب حکمرانی

۱ نهادینه‌سازی مدل

این مدل باید به‌طور رسمی توسط نهادهای ذی‌ربط در کشور ازجمله در لایه حاکمیت فراقوه‌ای و همچنین قوای سه‌گانه به‌ویژه قوهی مقننه و مجریه کشور مورد توجه قرار گرفته و سپس تصویب و به‌عنوان مبنای ارزیابی و انتصاب مدیران سیاسی در تمام سطوح اجرایی شود. در این راستا، با توجه به عدم استقرار و نهادینگی احزاب سیاسی در نظام کشور، پیشنهاد می‌گردد تا با بهره‌گیری از شاخص‌های دقیق شایستگی مدیران سیاسی، یک نظام شاخص محور و رتبه‌بندی برای دولت‌های آینده ایجاد شود.

۲ تأسیس آکادمی‌های ملی حکمرانی سیاسی

ایجاد یک نهاد آموزشی-پژوهشی که وظیفه آن ارائه دوره‌های آموزشی تخصصی برای توسعه شایستگی‌های مدیران سیاسی، برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای بین‌المللی، و انجام پژوهش‌های کاربردی در این زمینه باشد. در این خصوص پیشنهاد می‌شود دولت‌ها با هدف ارتقای کیفیت و عملکرد مدیران سیاسی، یک نظام آموزشی ویژه برای تربیت و آماده‌سازی مدیران سیاسی ایجاد کنند. این نظام آموزشی، که می‌تواند ساختاری مشابه با برنامه‌های درون‌حزبی تربیت نیروی انسانی داشته باشد، با هدف بهره‌گیری از خروجی‌های آن برای تغییرات اثربخش در کابینه طی بازه‌های زمانی منظم، برای مثال پس از دو سال از استقرار دولت، طراحی شود. علاوه بر این، پیشنهاد می‌شود که این سازمان تربیتی نه فقط برای جریان سیاسی مطبوع دولت مستقر، بلکه برای سایر جریان‌های سیاسی موثر و مهم کشور نیز ایجاد شود تا به‌صورت نظام‌مند و کارآمد، به تربیت نیروهای سیاسی بپردازند



۳

طراحی نظام جامع ارزیابی شایستگی

ایجاد ابزارها و روش‌های علمی و استاندارد برای سنجش هریک از ابعاد شایستگی در مدل مبتنی بر کلان داده می‌تواند در طراحی نظام جامع ارزیابی شایستگی موثر باشد. با توجه به شاخص‌ها و مولفه‌های جامعی که از این پژوهش حاصل گردید، این مرحله می‌تواند شامل آزمون‌های روان‌شناختی، مصاحبه‌های ساختاریافته، شبیه‌سازی‌های مدیریتی و بررسی سوابق باشد

۴

ایجاد بانک استعدادهای سیاسی

راه‌اندازی یک پایگاه داده جامع که در آن افراد شایسته از سطوح مختلف (دانشگاهیان، فعالان سیاسی، مدیران بخش خصوصی) شناسایی، ارزیابی و به تناسب شایستگی‌ها برای رده‌های مدیریتی در حوزه‌های مختلف دسته‌بندی شوند. این بانک می‌تواند منبع اصلی برای انتصابات سیاسی بوده و از معضلات مرتبط با قوم‌گرایی، خویشاوندسالاری و به‌کارگیری افراد فاقد شایستگی در نظام حکمرانی کشور جلوگیری کند و سیستمی مبتنی بر شایسته‌سالاری را در رده‌های مختلف مدیریت سیاسی در کشور حکم‌فرما سازد.

۵

تشویق احزاب به اصلاح فرآیندهای درونی

ترغیب احزاب سیاسی به پذیرش این مدل و استفاده از آن در فرآیندهای عضوگیری، ارتقا و معرفی و ارزیابی کاندیداهای جایگاه‌های سیاسی. این امر می‌تواند از طریق ارائه مشوق‌های قانونی مانند افزایش سهمیه تبلیغات یا یارانه‌های دولتی صورت گیرد

۶

گنجاندن شایستگی‌ها در قوانین انتخاباتی

اصلاح قوانین انتخابات ریاست جمهوری، مجلس و شوراها به گونه‌ای که برخی از شایستگی‌های کلیدی (مانند سلامت مالی یا تجربه مدیریتی) به عنوان شرط اولیه نامزدی لحاظ شوند



۷

طراحی سازوکارهای بازخورد و

بهبود مستمر

۸

برنامه‌های آگاهی‌بخشی عمومی

ایجاد مکانیسم‌هایی برای ارزیابی دوره‌ای عملکرد مدیران سیاسی بر اساس این شاخص‌ها و استفاده از نتایج آن برای اصلاح و ارتقای مدل

طراحی کمپین‌های رسانه‌ای و آموزشی برای افزایش آگاهی شهروندان در مورد اهمیت شایستگی‌های مدیران سیاسی. این امر می‌تواند به شکل‌گیری خواست عمومی برای انتخاب و انتصاب افراد شایسته‌تر کمک کند

در نهایت، باید تأکید داشت که اجرای این مدل نه تنها به ارتقای کیفیت حکمرانی در ایران کمک می‌کند، بلکه می‌تواند تأثیر عمیق‌تری بر جامعه داشته باشد. با ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری در عرصه سیاست، می‌توان انتظار داشت که این رویکرد به تدریج به سایر حوزه‌ها نیز تسری یابد. این امر در بلندمدت می‌تواند به افزایش اعتماد عمومی، بهبود کارآمدی نهادها، و در نهایت تقویت سرمایه اجتماعی و مشروعیت بیشتر نظام سیاسی بینجامد

منابع



منابع فارسی

۱. ابراهیمی، هادی و قربی، سید محمدجواد. (۱۴۰۰). بنیان‌های اندیشه سیاسی شهید بهشتی در گفتمان اسلامی. تهران: نشر سروش.
۲. بهشتی، سید محمد. (۱۳۹۸). تشکیلات بهشتی. گردآورنده: محسن ذوالفقاری. دفتر نشر معارف.
۳. حاج کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی، هادی‌زاده، اکرم و بنیادی نائینی، علی. (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲(۴).
۴. حیدریان، سیدمحمدرضا، صالحی، محمد و خطیرپاشا، کیومرث. (۱۴۰۲). ارائه مدل شایستگی‌های رفتاری مدیران در تراز انقلاب اسلامی مبتنی بر دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی). مطالعات راهبردی بسیج، ۲۶(۹۸)، ۳۲-۵.
۵. داوری چلقائی، احد و باکویی، مهدی. (۱۳۹۹). شاخص‌های سیاسی انقلابیون از دیدگاه قرآن. فصلنامه علمی پژوهش‌های انقلاب اسلامی، ۹(۳)، ۱۸۳-۲۰۰.
۶. دانایی‌فرد، حسن، آذر، عادل و شیرزادی، مهدی. (۱۳۹۱). چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خطمشی‌گذاران ملی (نمایندگان مجلس قانونگذاری). مجلس و راهبرد، ۱۹(۷۰)، ۳۵-۵.
۷. شایسته، م. و نوروزی، س. (۱۳۹۵). شاخص‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۸(۲۹)، ۱۲۷-۱۵۲.
۸. شریفی تهرانی، نرگس و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۲). معیارهای شایستگی مدیران از منظر نهج البلاغه. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی



۹. عسگری، ناصر و دیگران. (۱۳۹۴). الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴(۱)، ۳۸-۲۳.
۱۰. کاوسی خامنه، روشنک، پورعزت، علی‌اصغر و عباسی، طیبه. (۱۳۹۶). شناسایی و تدوین ویژگی‌های مناسب برای احراز شایستگی وزیر علوم، تحقیقات و فناوری. مدیریت دولتی، ۹(۱)، ۶۰-۳۵.
۱۱. نظرپوری، امیرهوشنگ، جعفری، میثم و شلقی، مهدیه. (۱۴۰۰). مدل‌سازی صلاحیت سیاسی مدیران سازمان‌های دولتی با استفاده از روش ساختاری تفسیری. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۱۴(۲۸)، ۵۵۸-۵۳۵.
۱۲. یوسفی رامندی، رسول و بهشتی‌نژاد، سید محمد. (۱۴۰۱). تبیین الگوی اخلاق سیاسی مدیران در نظام اسلامی مبتنی بر نهج‌البلاغه. دو فصلنامه شاهد اندیشه، ۳(۲)، ۲۶۸-۲۳۹.



منابع لاتین

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page.
2. Balchunis, M. E. (1993). [Review of the book *The pursuit of significance: Strategies for managerial success in public organizations*, by R. B. Denhardt]. *Public Productivity & Management Review*, 17(1), 91-93. <https://doi.org/10.2307/3381054>
3. Bardach, E., & Patashnik, E. M. (2015). *A practical guide for policy analysis: The eightfold path to more effective problem solving*. CQ Press.
4. Belasen, A., & Eisenberg, B. (2023). Building trust for better crisis communication: Lessons for leadership development. In N. Pfeffermann & M. Schaller (Eds.), *New leadership communication—Inspire your horizon*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-34314-8_7
5. Bodie, G. D., Worthington, D. L., & Beyene, Z. (Eds.). (2023). *Listening, community engagement, and peacebuilding: International perspectives* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003214465>
6. Bourgault, J., Chari, M., Maltais, D., & Rouillard, L. (2006). Hypotheses concerning the prevalence of competencies among government executives, according to three organizational variables. *Public Personnel Management*, 35(2), 89-119. <https://doi.org/10.1177/009102600603500201>
7. Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39(1), 97-122.
8. Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.
9. Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
10. Boyatzis, R. E., & Ratti, F. (2009). Emotional, social and cognitive competencies: Distinguishing effective Italian managers and leaders in a private company and cooperatives.



Journal of Management Development, 28(9), 821–833.

11. Cheong, J. O. (2009). Suggested capacities for minister's success: An empirical approach based on Saaty's AHP. *International Journal of Public Administration*, 32(2), 136–151. <https://doi.org/10.1080/01900690802385176>
12. Elgie, R. (2017). *Political leadership: A pragmatic institutionalist approach*. Palgrave Macmillan.
13. Foley, M. (2013). *Political leadership: Themes, contexts, and critiques*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199685936.001.0001>
14. Frederickson, H. G. (2010). *Ethics and public administration*. Routledge.
15. Giberson, T. R. (2010). Performance capabilities and competencies at the undergraduate and graduate levels for performance improvement professionals. *Performance Improvement Quarterly*, 22(4), 99–120.
16. Gupta, S. (1996). Managerial effectiveness: Conceptual framework and scale development. *Indian Journal of Industrial Relations*, 31(3), 392–409.
17. Hood, C. (1991). Public management for all seasons? *Public Administration Review*, 69(1), 3–19.
18. Ingraham, P. W. (1987). Building bridges or burning them? The president, the appointees, and the bureaucracy. *Public Administration Review*, 47(5), 425–435. <https://doi.org/10.2307/976068>
19. Institute for Government. (2015). Being an effective minister. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/election-2015/being-effective-minister>
20. Iversen, O. I. (2000). Managing people towards a multicultural workforce: An investigation into the importance of managerial competencies across national borders in Europe – Differences and similarities. Presented at the 8th World Congress on Human Resource Management, Paris.
21. Jones, M. (2019). Political transparency and accountability: Challenges and solutions. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*.
22. Kandula, S. R. (2013). *Competency-based human resource management*. McGraw Hill Education.



23. Lavorgna, A. (2023). Unpacking the political-criminal nexus in state-cybercrimes: A macro-level typology. *Trends in Organized Crime*. <https://doi.org/10.1007/s12117-023-09486-1>
24. Lees-Marshment, J. (2011). *Routledge handbook of political marketing* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203349908>
25. Löffler, E., Busse, B., & Hoppe, U. (2002). Modest beginnings for competency management in German public services: Developing competencies for already competent lawyers? In S. Horton, A. Hondeghem, & D. Farnham (Eds.), *Competency management in the public sector: European variations on a theme* (pp. 105–121). IOS Press.
26. MacIntyre, A. (2010). *Ethics and politics*. Cambridge University Press.
27. McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for «intelligence». *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
28. Miller, D. T. (Ed.). (2020). *The Oxford handbook of social justice in political philosophy*. Oxford University Press.
29. Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.
30. Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. Free Press.
31. Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. Free Press.
32. Mintzberg, H. (1995). The manager's job: Folklore and fact. *Harvard Business Review*, March-April.
33. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice*. SAGE Publications.
34. OECD. (2017). *Skills for a high performing civil service*. OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing.
35. Peters, B. G. (1999). *Institutional theory in political science: The new institutionalism*. Bloomsbury Publishing.
36. Rainey, H. G. (2009). *Understanding and managing public organizations*. John Wiley & Sons.
37. Rose, R. (1971). The making of cabinet ministers. *British Journal of Political Science*, 1(4), 393–414. <https://doi.org/10.1017/S0007123400009212>
38. Scholz, H., & Zucco, C. (2019). The cognitive foundations of political behavior. *Annual*



- Review of Political Science, 22, 367–385. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-051117-073138>
39. Singer, P. W., & Friedman, A. (2014). *Cybersecurity and cyberwar: What everyone needs to know*. Oxford University Press.
40. Slocum, J. W. Jr., Jackson, S. E., & Hellriegel, D. (2008). *Competency-based management*. Thomson South-Western.
41. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
42. Stout, S. E. (1921). Training soldiers for the Roman legion. *The Classical Journal*, 16(7), 423–431.
43. Tetlock, P. E. (2005). *Expert political judgment: How good is it? How can we know?* Princeton University Press.
44. van Vulpen, E., & Moesker, F. (2002). Competency-based management in the Dutch senior public service. In S. Horton, A. Hondeghem, & D. Farnham (Eds.), *Competency management in the public sector: European variations on a theme* (pp. 65–76). IOS Press.
45. Virtanen, P., & Tammeaid, M. (2021). Public leadership meta-skills. In A. Farazmand (Ed.), *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_4176-1
46. Westen, D. (2008). *The political brain: The role of emotion in deciding the fate of the nation*. PublicAffairs.
47. Wilson, W. (1887). The study of administration. *Political Science Quarterly*, 2(2), 197–222.
48. Worthington, D. L., Bodie, G. D., & Fitch-Hauser, M. E. (2024). *Listening: Processes, functions, and competency* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003392255>
49. Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson Education.
50. Zitrin, R. A., & Langford, C. M. (2007). *The moral compass of the American lawyer*. Ballantine Books.



مرکز مطالعات پارلمان



انجمن شورا



www.Gptt.ir



@Gpttir