

مقاله پژوهشی: دکترین گزینش منابع انسانی از منظر امام خمینی (ره) و

مقام معظم رهبری

علیرضا علی احمدی^۱، خسرو بوالحسنی^۲، عباس چهاردولی^۳، لطف‌الله فروزنده دهکردی^۴ و ابوالفضل عزیزی^۵

تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۷/۷/۲

چکیده

گزینش منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه هر نظام اداری، متأثر از نگرش‌ها، ارزش‌ها و اهداف ملی و سازمانی بوده و متناسب با شرایط، دچار تحول اساسی شده است. دکترین، مجموعه‌ای از نظریه‌ها، اصول و قواعد بنیادی است که مورد اعتقاد و حمایت پیروان یک مکتب بوده و توسط نظریه‌پردازان در شاخه‌های مختلف علوم ابراز می‌شود و راهنمای سیاست‌گذاران در طرح‌ریزی و مجریان در اجرا می‌باشد. این پژوهش از نوع توسعه‌ای و کاربردی بوده و هدف آن دستیابی به دکترین امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری درباره گزینش منابع انسانی می‌باشد. در این راستا از تحلیل محتوای کمی و کیفی و روش داده‌بنیاد استفاده شده است. این پژوهش دارای دو جامعه آماری اسنادی و خبرگی می‌باشد. جامعه آماری اسنادی پژوهش؛ شامل کلیه فرمایشات و مکتوبات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری درباره گزینش بوده و در حوزه راهبردی، مدیران و خبرگان مرتبط، جامعه آماری خبرگی را تشکیل می‌دهند. داده‌ها به‌صورت تمام‌شمار گردآوری و با کمک نرم‌افزار مکس کیو دی ای ۱۲ تحلیل و کدگذاری شده‌اند. براساس یافته‌های پژوهش، دکترین گزینش؛ شامل مقابله با نفوذ، شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری و ولایت‌مداری می‌باشد.

کلید واژه‌ها: گزینش، دکترین، منابع انسانی، امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری.

۱. استاد دانشگاه علم و صنعت

۲. استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

۳. استادیار دانشگاه عالی دفاع ملی

۴. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

۵. دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه عالی دفاع ملی و نویسنده مسئول ab.azizi110@gmail.com

گزینش سنت الهی است که با برگزیدن بندگان خالص و برترین انسان‌ها توسط پروردگار عالمیان برای هدایت نوع بشر آغاز شده است. گزینش در مرتبه پایین‌تر به‌عنوان امری عقلی از اوان زندگی در ابتدایی‌ترین امور تا سرنوشت‌سازترین آن ادامه پیدا می‌کند؛ انتخاب دوست، رشته تحصیلی، شغل، همسر و... همه و همه نوعی گزینش است که هرکس با نگرش و دیدگاه‌های ارزشی خود اقدام به انتخاب بهترین‌ها می‌کند. در نظام جمهوری اسلامی ایران، با پیروزی اندیشه‌ها و افکار حضرت امام خمینی (ره) که منبعث از احکام اسلامی و شریعت نبوی بود و به خواست ملت ایران، طی فرماندهی‌های متعدد، حدود الهی و قوانین اسلامی پایه و اساس قانون‌گذاری و میزان پایبندی افراد به این قوانین، معیار و ملاکی برای انتخاب و گزینش قرار گرفت. حضرت امام خمینی (ره) به اهمیت امر گزینش چنین اشاره فرمودند: «دولت بدون گزینش اشخاص متعهد و متخصص در رشته‌های مختلف موفق نخواهد شد... دولتمردان از دانشمندان و متخصصان متعهد استمداد کنند تا راز موفقیت را به دست آورند» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۹: ۱۵۷). مقام معظم رهبری نیز در این خصوص فرمودند: «اصل بازسازی و گزینش و انتخاب افراد صالح و رد اشخاص غیر صالح یک ضرورت است» (گزینش نیروی انسانی، ۱۳۸۵: ۱۵). به نظر می‌رسد نارسایی در استنباط و استخراج اندیشه‌ها، آراء و نظرات بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی (ره) و رهبر معظم انقلاب اسلامی، مسئله مهمی است که مانع تحقق منویات آن بزرگواران و اهداف عالی نظام مقدس جمهوری اسلامی در امر گزینش می‌گردد. آثار و تبعات این امر به‌وضوح در جای‌جای نظام گزینش کشور مشهود بوده و هم متصدیان و هم مخاطبین گزینش در معرض آسیب‌های ناشی از این موضوع می‌باشند؛ به همین دلیل مهم‌ترین مسئله مد نظر این پژوهش عدم بررسی و ارائه دکترین گزینش منابع انسانی از منظر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری می‌باشد. اهمیت این پژوهش در شناسایی علمی و روشمند مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی از منظر امام و رهبری جهت تعیین اهداف صحیح برای انتخاب اولویت‌ها و اتخاذ سیاست‌های مناسب توسط تصمیم‌گیرندگان سیاسی و اجرایی در سطوح راهبردی و عملیاتی با توجه به اصول و

عناصر مبتنی بر مقتضیات بومی و فرهنگی کشور می‌باشد. انجام این پژوهش از آن روی که در صورت عدم دستیابی به دکترین مورد نظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، منویات ولایت فقیه - به‌عنوان رکن رکین نظام جمهوری اسلامی ایران - در امر گزینش محقق نگردیده و کاهش مشکلات و دغدغه‌های مخاطبان گزینش میسر نخواهد شد، ضرورت دارد. بدین روی هدف این پژوهش، «بررسی و ارائه دکترین گزینش منابع انسانی براساس گفتمان حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری با نگاه راهبردی» می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

پیشینه‌شناسی

صاحب این قلم به اتفاق همکاران خود، در قالب کتابی تحت عنوان «کتاب‌شناسی گزینش منابع انسانی» نسبت به گردآوری فهرست آثار مکتوب در خصوص گزینش اعم از کتب، مقالات، رساله‌ها، پایان‌نامه‌ها، روزنامه‌ها و... اقدام نموده است. اگرچه در خلال بررسی‌های انجام‌شده مشخص گردید تاکنون پژوهشی در خصوص دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری صورت نپذیرفته است؛ لیکن به عنوان نمونه به برخی موارد که از جهاتی با موضوع پژوهش مشابهت‌هایی داشتند اشاره می‌شود: آقایان حمید قدس و محمد میری سال ۱۳۸۶ هجری شمسی، در یک پروژه مطالعاتی تحت عنوان «مطالعه و تجدید نظر در نظام استخدام دانشجویان نداجا» به این سؤال که نحوه انتخاب و گزینش دانشجو تا چه حد بر میزان جذب دانشجویان مورد نیاز نداجا تأثیر دارد، پاسخ داده‌اند. آقای محمد فتحیان سال ۱۳۸۱ هجری شمسی، در رساله دکتری خود با عنوان «طرح مدل گزینش داوطلبین شغل جهت ارتقای شغلی سازمان» به ارائه یک مدل ریاضی به‌منظور استخراج معیارهای زیربنایی در شرایط احراز شغل پرداخته و طراحی مدل گزینش شاغلین با بهره‌گیری از الگوریتم‌های ریاضی و سیستم‌های هوشمند را شرح داده است. آقای محمدجواد عاصمی‌پور سال ۱۳۷۱ هجری شمسی، در رساله دکتری خود با عنوان «طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران با جهت‌گیری

بهبود مدیریت دولتی» نتایج آزمون مدل استاندارد طراحی شده تحقیق در مورد مدیران بخش اجرایی کشور با استفاده از معیارهای مناسب اندازه‌گیری را توصیف نموده و موارد انطباق و یا عدم انطباق کیفیت مدیران فعلی با استانداردهای مورد نیاز را جهت برنامه‌ریزی بهینه‌سازی مدیران احصا نموده است. آقای محمد‌هادی سماواتی سال ۱۳۹۱ هجری شمسی، در رساله دکتری خود با عنوان «ارائه الگوی نظام گزینش بهینه دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران» به ارائه الگوی نظام مذکور و اقدامات لازم جهت رفع مشکلات و نقایص آن در قالب پانزده پیشنهاد پرداخته است.

مفهوم شناسی

در فرهنگ برهان قاطع و لغت‌نامه دهخدا گزینش (به ضمّ اول و کسر رابع و سکون شین) از ماده «گزین» به‌اضافه «شین» اسم مصدر و به معنی برگزیده و پسندیدگی و مصدر آن «گزیدن» و به معانی متعددی همچون انتخاب کردن، برگزیدن، اصطفاء کردن، ترجیح دادن، برچیدن، پسندیدن آمده است. (برهان، ۱۳۸۰، ج ۳: ۱۸۱۴ و دهخدا، ۱۳۴۳: ۳۰۲) در فرهنگ لغت انگلیسی «آکسفورد ادونسد لرنرز»^۱ ذیل لغت «اسکرین»^۲ چنین آمده است: «آزمایش یا امتحان کسی یا چیزی برای تشخیص بیماری، کاستی و غیره؛ مثال کارمندان دولت اغلب توسط سرویس‌های امنیتی بررسی می‌گردند» (زندگی گذشته آنان برای اطمینان از وفاداری و عدم خرابکاری بررسی می‌گردد) از بررسی فرهنگ‌های عربی، مثل لسان‌العرب به این نتیجه می‌رسیم که گزینش به معنی اختیار، اصطفاء، انتقاء، انتخاب، اجتناب می‌باشد که همگی با هم مترادف هستند. واژه دکترین^۳ از واژه لاتین دکترینا^۴ به معانی مکتب، آیین، اصول عقیده، سیاست، آموزه و نظریه آمده است (سورین، ۱۳۸۶: ۴۵۸). واژه دکترین در زبان

۱. Oxford Advanced Learners Dictionary

۲. Screen [Tn, Tn.pr] sb/sth (for sth) examine or test sb/sth to find out if there is any disease, defect, etc: Government employees are often screened by security services, i.e. Their past history is checked to ensure that they are not likely to be disloyal or subversive.

۳. Doctrine

۴. Doctrina

یونانی به معنای درس گفتن و تعلیم دادن می‌باشد (لالاند، ۱۳۷۷: ۳۰۱). این واژه به‌طور عام به معنای نظریه، تعلیم، مکتب و آیین است. بیشتر واژه‌نامه‌ها دو معنای مرتبط برای این واژه ذکر کرده‌اند؛ براساس معنای نخست، دکترین، تأیید یک حقیقت است. طبق معنای دوم، دکترین، یک تعلیم است. دو معنای دکترین قابل جمع هستند، زیرا تأیید چیزی به‌عنوان یک حقیقت، شیوه‌ای برای تعلیم آن است و چیزی که تعلیم داده می‌شود، معمولاً حقیقی تلقی می‌شود. از این رو، معنای صریح این واژه به‌طور منطقی روشن است؛ اما معنای ضمنی (یعنی احساسات و نگرش‌های مرتبط با این واژه) برحسب اینکه در یک نمونه معین بر چه چیزی تأکید شود، متفاوت می‌باشند. از آنجا که گزینش به شکل فعلی در دستگاه‌های دولتی، به دستور صریح حضرت امام خمینی (ره)^۱ تأسیس گردید، (هیئت عالی گزینش، ۱۳۸۸: ۴) به همین دلیل تعمیق و تدقیق در نکاتی که در این خصوص فرموده‌اند بسیار راهگشا خواهد بود. با بررسی اجمالی در فرمایشات مقام معظم رهبری نیز می‌توان دریافت که یکی از تأکیدات همواره ایشان به مردم و مسئولین دقت در انتخاب‌ها و گزینش‌ها بوده و هست. ایشان به کرات و در عرصه‌های مختلف با ارائه نکات کلیدی در این خصوص، همگان را نسبت به آثار و نتایج گزینش صحیح و ناصحیح آگاه فرموده‌اند که در ادامه به بررسی بخشی از نظرات ایشان خواهیم پرداخت. لازم به ذکر است برای دستیابی به منظومه فکری حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری در خصوص دکترین گزینش منابع انسانی، تمامی فرمایشات و مکتوبات ایشان به‌صورت عام و فارغ از جایگاه گزینش‌شوندگان بررسی شده است.

مقابله با نفوذ

نفوذ عناصر ناسالم در دستگاه‌های دولتی مهم‌ترین تهدیدی است که متوجه نظام جمهوری اسلامی و آرام‌ترین و کم‌هزینه‌ترین حرکت برای دستیابی به مسئولیت‌ها و منصب‌ها در حکومت می‌باشد. از این رو توجه دستگاه گزینش به این امر، راهکار مهمی

برای صیانت نظام از خطر و تهدیدات است. به همین دلیل یکی از نکاتی که همواره مورد تأکید حضرت امام خمینی (ره) بوده لزوم جلوگیری از نفوذ اشخاص منحرف در درون نظام و پرهیز از ساده‌اندیشی در مورد آنان می‌باشد. ایشان در این خصوص می‌فرمایند: «الآن می‌بینیم در سرتاسر کشور یک مسائل انحرافی هست و این مسائل انحرافی نمی‌شود از آن اشخاصی که خودشان مستقیم‌اند، باشد. معلوم می‌شود که یک اشخاصی منحرف در این‌ها وارد شدند؛ مثلاً در کمیته‌ها، در دادگاه‌ها و در بسیج، در همه‌جا، در رادیو و تلویزیون، در مطبوعات، در بین این‌ها الآن بسیار اشخاص سالم هستند؛ اما چون ممکن است گاهی ساده فکری بکنند و یک کسی که درست نمی‌شناسند، سوابقش را درست اطلاع ندارند، به همان طوری که خودش را ظاهرسازی می‌کند گول بخورند و وارد بکنند... این از مسائل مهمی است که توجه به آن‌ها لازم است و اغماض از آن‌ها جایز نیست...» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۳: ۲۷۵). تصدی امور توسط کسانی که اعتقاد مبنایی به اداره کشور بر اساس احکام اسلام ندارند نیز یکی از خطرانی است که همواره نظام اسلامی را تهدید می‌کند. اینان در دایره افراد نفوذی و بسیار خطرناک قرار می‌گیرند. رهبر معظم انقلاب در این باره فرمودند: «عده‌ای هم کسانی هستند که مال آن رژیم نیستند؛ اما از اول انقلاب، بلکه بعضی پیش از انقلاب، نشان دادند که به اداره کشور بر طبق احکام اسلام از بن دندان عقیده‌ای ندارند. آن‌ها اسم اسلام را می‌خواهند و اسم اسلام را دوست می‌دارند. دشمن اسلام به آن معنا هم نیستند؛ اما مطلقاً اعتقادی به فقه اسلامی، به احکام اسلامی و به حاکمیت اسلامی ندارند. معتقد به همان روش‌های فردی‌اند. اوایل انقلاب هم یک عده از همین‌ها توانستند امور را قبضه کنند و در دست گیرند. اگر امام به داد این انقلاب نمی‌رسید، همین آقایان، خشک خشک انقلاب و کشور را به دامن امریکا برمی‌گرداندند! این‌ها هم دم از اصلاح می‌زنند؛ گاهی دم از اسلام هم می‌زنند؛ اما در کنار کسانی قرار می‌گیرند که صریحاً علیه اسلام شعار می‌دهند و با آن‌ها اظهار همبستگی می‌کنند! گاهی دم از اسلام می‌زنند، اما در کنار کسانی قرار می‌گیرند که شعار ضدیت با حکومت اسلامی، شعار سکولاریزم و حکومت منهای دین و حکومت غیر دینی و حکومت ضد دینی و لائیسزم را می‌دهند! پیداست که این‌ها نفوذی‌اند. این‌ها جزء آن

دسته‌ای نیستند که ارزش‌ها را قبول دارند و معتقد به تحوّل‌اند؛ نه. این‌ها نفوذی‌اند؛ این‌ها بیگانه و غریبه‌اند» (مقام معظم رهبری، خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۳۷۹/۲/۲۳).

شایسته‌سالاری

انتخاب انبیا و ائمه (علیهم‌السلام) توسط ذات باری تعالی براساس صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها بوده است. رویکرد آیات قرآن و روایات و سیره و سنت پیامبر (صلوات الله علیه و آله و سلّم) و ائمه معصومین (علیهم‌السلام) بر شایسته‌سالاری بوده و هم بر این امر تأکید داشته‌اند. همچنان که پیامبر گرامی اسلام (صلوات الله علیه و آله و سلّم) می‌فرماید: «إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» زمانی که کارها به دست ناهلان سپرده گردد، انتظار قیامت را داشته باشید (نهج الفصاحه، پاینده، ۱۳۲۴: ۴۸)؛ آنان که بدون دارا بودن شایستگی‌های لازم خود را در مقام و منصب اداره امور قرار می‌دهند یا آنان که اشخاص فاقد شایستگی‌های لازم را بر اداره امور می‌گمارند بالاترین خیانت‌ها را مرتکب می‌شوند و بدین ترتیب هم خود را در معرض هلاکت قرار می‌دهند و هم اداره امور را به تباهی می‌کشند. آنچه سبب گردش درست امور و سلامت و صلاحیت کارها می‌شود آن است که مناصب و مسئولیت‌ها امانت تلقی شده به شایستگان سپرده شود (بابایی و دیگران، ۱۳۹۵: ۱۶).

حضرت امام خمینی (ره) درباره این مهم چنین می‌فرماید: «و همه‌تان برای ایران، برای اسلام، یک افراد شایسته بشوید، جدیت کنید که خدمتگزار بشوید... جدیت باید بکنید؛ خودتان مهذب کنید و تمسک به اسلام بکنید و اعمالتان را تطبیق بکنید با احکام اسلام؛ افراد شایسته‌ای بشوید که بعدها ان شاء الله امید است زود باشد... شماها هم وارد بشوید در مملکتان و اداره کنید مملکت خودتان را» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج: ۴، ۱۰۷).

رهبر معظم انقلاب اسلامی نیز این موضوع را چنین تبیین فرمودند: «یک جمله دیگر از این نامه مبارک این است: «ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَالِكِ؛ کارها و امور کارگزاران خودت را مورد توجه قرار بده». اول، انتخاب کارگزاران است؛ «فَاسْتَعْمَلْهُمْ اخْتِبَارًا؛ با آزمایش آن‌ها را انتخاب کن»؛ یعنی نگاه کن ببین چه کسی شایسته‌تر است. همین شایسته‌سالاری‌ای که امروز بر زبان ماها تکرار می‌شود، به معنای واقعی کلمه باید مورد توجه باشد...» (مقام معظم

رهبری، در دیدار اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۴/۷/۱۷).

عدالت محوری

عدالت، یکی از واژه‌هایی است که در فرهنگ اسلامی، تقدس و کاربرد زیادی دارد تا آنجا که بسیاری از مسئولیت و منصب‌های اجتماعی و فردی، مشروط به عادل بودن شده است. مفهوم کاربردی این عنوان، هرچند در موارد مختلف تفاوت می‌کند و لکن ریشه و روح تمامی موارد، یکی است. امیرالمؤمنین (علیه‌السلام) که خود شهید راه عدالت است، بیشترین تأکیدات و سفارش‌ها را درباره عدالت و دادگری کرده تا جایی که نهج‌البلاغه را به حق، «کتاب عدالت» نامیده‌اند. آن حضرت در مقام توییح و سرزنش کسانی که به او توصیه کرده‌اند تا جهت استمرار حکومت، از ستم و جور یاری جوید، می‌فرماید: «أُتْمَرُوْنِي أَنْ أُطَلَبَ النَّصْرَ بِالْجَوْرِ فَيَمُنُّ وُكَيْتُ عَلَيْهِ؟! وَ اللهُ! لَا أُطَوْرُ بِهِ مَا سَمَرَ سَمِيرٌ وَ مَا أُمَّ نَجْمٌ فِي السَّمَاءِ نَجْمًا...» آیا به من دستور می‌دهید برای پیروزی خود، از جور و ستم درباره امت اسلامی که بر آنان ولایت دارم بهره‌جوییم؟ به خدا سوگند! تا عمر دارم و شب و روز برقرار است و ستارگان از پی هم طلوع و غروب می‌کنند، هرگز چنین کاری نخواهم کرد» (نهج‌البلاغه، دشتی، ۱۳۸۶، خطبه ۱۲۶: ۱۶۹). بی‌شک یکی از تأکیدات همیشگی در نظام جمهوری اسلامی ایران نیز که برگرفته از آموزه‌های الهی دین مبین اسلام می‌باشد، تأکید بر عدالت بوده و است. یکی از جلوه‌های بارز عدالت را می‌توان عدالت در گزینش دانست. حضرت امام خمینی (ره) در این خصوص چنین می‌فرماید: «اسلام خدایش عادل است، پیغمبرش هم عادل است و معصوم، امامش هم عادل و معصوم است، قاضی‌اش هم معتبر است که عادل باشد، فقیهش هم معتبر است که عادل باشد، شاهد طلاقش هم معتبر است که عادل باشد، امام جماعتش هم معتبر است که عادل باشد، امام جمعه‌اش هم باید عادل باشد. از ذات مقدس کبریا گرفته تا آن آخر. زمامدار باید عادل باشد؛ ولاتشان هم باید عادل باشند. این ولایتی که در اسلام می‌فرستادند، والی‌هایی که می‌فرستادند به این طرف و آن طرف، امام جماعتشان هم بود، باید عادل باشد» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۳: ۳۰۴). از منظر مقام معظم رهبری اگرچه عدالت به عنوان یک مفهوم ارزشی همواره در طول تاریخ مورد توجه مصلحان اجتماعی و متفکران و عموم مردم بوده و از منزلت خاصی در نظامات اخلاقی و اجتماعی برخوردار بوده؛ اما کمتر به عنوان یک موضوع جدی مورد توجه قرار

گرفته است. ایشان در سخنرانی مراسم دومین سالگرد ارتحال حضرت امام (ره)، ۱۳۷۰/۳/۱۴ می‌فرمایند: «در نظام اسلامی، عدالت مبنای همه تصمیم‌گیری‌های اجرایی است و همه مسئولان نظام... باید به جد و جهد و با همه اخلاص، درصدد اجرای عدالت در جامعه باشند». (حدیث ولایت، ۱۳۹۳: ۳۸) ایشان رعایت عدالت را به‌عنوان یک وظیفه تلقی نموده و می‌فرمایند: «آنچه که وظیفه من و شماست، این است که سعی کنیم آنچه را که وظیفه قانونی است، با دقت و با اتقان و با رعایت حال آن کسانی که با آن‌ها سروکار داریم، انجام دهیم؛ یعنی ظلم به کسی نشود و حق کسی پامال نگردد... من دلم برای آن شخص می‌سوزد و برای کسی که در گوشه و کنار باشد و خدای نکرده به حق او بی‌توجهی شده و رد صلاحیت شده، در حالی که به‌طور عقلایی و عرفی و با همان قرائن عادی می‌شود صلاحیتش را احراز کرد. آنچه بنده را نگران می‌کند این است که نکند چنین اتفاقی بیفتد. حالا که الحمدلله فرصت هست، واقعاً پرونده یک‌یک افرادی را که هستند، نگاه کنید» (بیانات در دیدار اعضای شورای نگهبان، ۱۳۸۲/۱۰/۲۴). ایشان در ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری نیز بر این مهم تأکید مجددی داشته و در بند ۲ به «عدالت‌محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی» دستور فرموده‌اند (ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری، ۱۳۸۹/۰۱/۳۱).

ولایت‌مداری

بر کسی پوشیده نیست که امروزه، نبود رهبری واحد در جهان اسلام، از اسباب و علل ضعف و رکود مسلمانان است و در مقابل، وجود رهبری جامع‌الشرایط و فقیهی آشنا به احکام الهی، از مهم‌ترین عوامل به ثمر رسیدن حکومت دینی در کشور اسلامی ما بوده است. ولایت فقیه جامع‌الشرایط، ضامنی است مطمئن بر اجرای احکام اسلام ناب محمدی (صلوات الله علیه و آله و سلم) در زمان غیبت امام معصوم (علیه‌السلام). از این روی، اعتقاد و التزام به مسئله رهبری و ولایت فقیه در امر حکومت و نظارت بر آن، از اساسی‌ترین شرایط یک کارگزار در حکومت دینی است؛ چرا که اساساً حکومتی که براساس تأیید و تنفیذ ولی امر برپا نشده باشد و مجریان آن از چنین رابطه‌ای با ولی برخوردار نباشند، نمی‌تواند یک حکومت دینی باشد. در اصل پنج قانون اساسی چنین آمده است: «در زمان غیبت حضرت

ولی عصر «عجل الله تعالی فرجه» در جمهوری اسلامی ایران ولایت امر و امامت امت بر عهده فقیه عادل و با تقوی، آگاه به زمان، شجاع، مدیر و مدبر است که طبق اصل یک‌صد و هفتم عهده‌دار آن می‌گردد». در اصل ۱۷۷ نیز چنین تصریح گردیده: «محتوای اصول مربوط به اسلامی بودن نظام و ابتدای کلیه قوانین و مقررات براساس موازین اسلامی و پایه‌های ایمانی و اهداف جمهوری اسلامی ایران و جمهوری بودن حکومت و ولایت امر و امامت امت و نیز اداره امور کشور با اتکا به آرای عمومی و دین و مذهب رسمی ایران تغییرناپذیر است». حضرت امام خمینی (ره) در این خصوص چنین می‌فرمایند: «... و شخصی است که تعهد به اسلام دارد، اعتقاد به قوانین اسلام دارد، در مقابل قانون اساسی خاضع است و اصل صد و دهم ظاهراً که راجع به ولایت فقیه است، معتقد است و وفادار است نسبت به آن، یک همچو شخصی را شماها خودتان انتخاب کنید» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۱: ۴۸۵).

روش‌شناسی تحقیق

در این پژوهش منظور از گزینش منابع انسانی، فرآیند گردآوری اطلاعات به قصد ارزیابی و تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کسی باید با رعایت موازین قانونی و شرعی و با در نظر گرفتن منافع فردی و سازمانی به کار پذیرفته شود، بوده و مراد از دکترین، اصول و قواعد بنیادین و آموزه‌های اساسی برگرفته از آراء و اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در خصوص گزینش منابع انسانی است که هادی سیاست‌گذاران و دولتمردان در طرح‌ریزی و مجریان در اجرا می‌باشد. با توجه به اینکه این تحقیق در صدد شناخت دکترین گزینش از منظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری می‌باشد و موجب افزایش دانش موجود نسبت به موضوع تحقیق می‌گردد، توسعه‌ای و از آن روی که نتایج تحقیق جهت مدیریت راهبردی حوزه مربوطه کاربرد دارد از نوع کاربردی می‌باشد. این پژوهش دارای دو جامعه آماری اسنادی و خبرگی است. در حوزه ادبیات پژوهش، کلیه بیانات و مکتوبات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در رابطه با گزینش که بیانگر اندیشه‌ها، آراء، نظرات، رهنمودها و تدابیر ایشان است جزء جامعه آماری اسنادی پژوهش می‌باشد. در حوزه راهبردی، کلیه مدیران و خبرگان مرتبط که ویژگی‌های مشترک

آنان تجربه، سابقه خدمتی بالای ده سال و مسئولیت در سطوح مدیریتی بوده، جامعه آماری خبرگی را تشکیل می‌دهند. در این تحقیق، داده‌های لازم با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای (اسنادی) و روش میدانی جمع‌آوری شدند. در روش کتابخانه‌ای از ابزار فیش‌برداری الکترونیکی و در روش میدانی از ابزار پرسشنامه، استفاده گردید. در مطالعه جامعه آماری اسنادی، گردآوری داده‌ها، اسناد و مدارک موجود و قابل دسترس، با استفاده از روش نمونه‌گیری تمام‌شمار مورد بررسی قرار گرفت و در این راستا حدود ده هزار مدخل از فرمایشات و مکتوبات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری مطالعه و پس از تطبیق موضوعی و محتوایی، موارد غیر مرتبط حذف و موارد مرتبط استفاده شدند. به‌منظور بررسی آراء، اندیشه‌ها و نظرات ایشان، از تحلیل محتوای کمی و کیفی و روش داده‌بنیاد (رویش نظریه‌ها)^۱ استفاده گردید و برای افزایش دقت در پژوهش، داده‌ها با کمک نرم‌افزار مکس کیو دی ای^۲ تحلیل و به سه شکل باز^۳، محوری^۴ و انتخابی^۵ کدگذاری شدند. به بیان دیگر مفاهیم استخراج شده براساس فصل مشترک آن‌ها (تماثل، تجانس، تشابه، ترادف) در محورهای محتوایی مجزا طبقه‌بندی شده و بدین ترتیب، شاخص‌ها و مؤلفه‌های حوزه مورد مطالعه (دکترین‌گزینش) به دست آمد که خود نوعی اعتبار و روایی بخشی به تحقیق به شمار می‌رود. از سوی دیگر نظر به اینکه محقق عین مطالب مندرج در اسناد را مورد استفاده و استناد قرار داده است، به همین دلیل در صورت مراجعه مجدد، قابل تکرار است و به عبارتی می‌تواند از پایایی لازم برخوردار باشد. پس از انجام تحلیل محتوا، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی دکترین‌گزینش منابع انسانی از منظر امام و رهبری احصا و به‌وسیله پرسشنامه به تأیید جامعه خبرگی رسید. برای حفظ روایی پرسشنامه از دو جنبه ظاهری و محتوایی و به منظور اطمینان از روشن و بدون ابهام بودن گویه‌ها و نیز کفایت کمیت و

۱. Grounded Theory

۲. Maxqda ۱۲

۳. Open Coding

۴. Axial Coding

۵. Selective Coding

کیفیت آن، پرسشنامه طی چند مرحله مورد بازبینی قرار گرفته و توسط خبرگان و اساتید دانشگاه تأیید گردید. در این پرسشنامه ۴ مؤلفه و ۲۵ شاخص، در اختیار ۳۰ نفر از جامعه خبرگی قرار گرفت تا نسبت به اخذ نظرات آنان و ارزیابی میزان ارتباط مؤلفه‌ها با بُعد دکتربین و نیز میزان ارتباط شاخص‌ها با هر یک از مؤلفه‌های مربوط و بررسی معناداری و وزن‌دهی به آن‌ها اقدام گردد. به همین دلیل پس از بررسی نظرات پاسخ‌دهندگان و تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها، برای سنجش هر گویه، میانگین نمرات داده‌شده در پرسشنامه که با استفاده از طیف لیکرت بین یک تا نه تعیین شده بود، محاسبه و گویه‌های با میانگین کمتر از پنج که به معنای عدم ارتباط یا ارتباط ضعیف شاخص با مؤلفه یا بُعد بود حذف شدند و مهم‌ترین و معتبرترین مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکتربین از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری انتخاب و مشخص گردید که تمامی گویه‌های پرسشنامه دارای میانگین غیر صفر هستند. همان‌گونه که در جدول ۱ مشهود است، تعداد چهار مؤلفه مبتنی بر فرمایشات و مکتوبات ایشان مورد شناسایی قرار گرفته و میانگین محاسبه‌شده نشان‌دهنده تأیید مؤلفه‌های مذکور می‌باشد. به عبارت دیگر هر چهار مؤلفه بر بُعد دکتربین بارشده و به هم مرتبط هستند. این امر در خصوص میزان ارتباط شاخص‌ها به مؤلفه‌ها نیز صورت پذیرفته است که به جهت رعایت اختصار از درج جدول مربوطه خودداری گردید.

جدول ۱: نتایج تحلیل داده‌های آماری مؤلفه‌های دکتربین

میانگین	مؤلفه	ردیف	بعد
۷/۰۴	مقابله با نفوذ	۱	دکتربین
۷/۳۳	شایسته‌سالاری	۲	
۷/۰۵	عدالت‌محوری	۳	
۸/۰۶	ولایت‌مداری	۴	

یافته‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای دستیابی به دکتربین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری، به تحلیل محتوای کمی و کیفی محتوای مجموعه بیانات، پیام‌ها و مصاحبه‌های

ایشان پرداخته‌ایم. تحلیل محتوا یکی از روش‌های کاربردی تحقیقات علوم اجتماعی می‌باشد. این تکنیک به دلیل فراهم آوردن امکان تحلیل منظم اطلاعات و اظهار نظرهای عمیق و پیچیده، روزبه‌روز جایگاه مهم‌تری در تحقیقات اجتماعی می‌یابد. تحلیل محتوا را شیوه‌ای در راه توصیف عینی، منظم و تا آنجا که ممکن است کمی محتوای ارتباطات دانسته‌اند که همین ویژگی‌ها موجبات جداسازی تحلیل محتوای عامیانه از تحلیل محتوای علمی را فراهم می‌سازد (ساروخانی، ۱۳۷۵: ۲۹۵). برلسون^۱ تحلیل محتوا را این‌گونه معرفی می‌نماید: تحلیل محتوا یکی از روش‌های تحقیق است که هدفش توصیف سیستماتیک و کمی محتوای ارائه‌شده و ارتباطات می‌باشد تا بدین طریق موجب شناخت بیشتر آن‌ها گردد (کنیز، ۱۳۷۵: ۲)؛ بنابراین تحلیل محتوا، شناخت پیام‌ها و ارتباطات هم در سطح و به‌صورت توصیفی است و هم وسیله‌ای است که به کمک آن محقق می‌تواند در اعماق پیام فرورفته و با کندوکاو و پرسش از علل و عوامل ارائه پیام، محورهای اصلی آن، گرایش یا عقیده پیام‌گذار و آراء و عقاید مختلف و ارزش‌های حاکم بر جامعه را تحلیل نماید. در عصر مبتنی بر رسانه‌ها، ارزش و اهمیت روش‌های تحلیل محتوا در علوم مختلف، مانند قوم‌شناسی، روش‌شناسی، تعلیم و تربیت، جامعه‌شناسی و علوم ارتباطات به‌وضوح افزایش یافته است. (اتسلندر، ۱۳۷۱: ۱۵۲) از نظر هولیستی تحلیل محتوا به معنای تحلیل علمی پیام‌های ارتباطی است (هولیستی، ۱۳۸۰: ۱۳) و از منظر رفیع‌پور استفاده از مباحث تحلیل محتوا در متن، به دوران بسی دور برمی‌گردد. آن‌گونه که از تاریخ برمی‌آید، در عصر طلایی تمدن یونان باستان مباحث تحلیل محتوا مورد استفاده قرار می‌گرفته است (رفیع‌پور، ۱۳۸۲: ۱۱۰). در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای ۱۲ در مرحله اول تحلیل محتوای کمی و سپس تحلیل محتوای کیفی صورت پذیرفته و با استفاده از روش داده‌بنیاد، سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) انجام گرفته است. در تحلیل محتوای بیانات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری و به‌منظور یافتن کلمات کلیدی، ابتدا مفاهیم انتزاعی کلی مشخص و سپس کلمات متناظر هر مفهوم کلی، شناسایی و احصا گردیدند. به‌منظور تبیین

بهرتر جهت گیری‌ها و تأکیدات ایشان برخی کلمات متضاد نیز استخراج شدند. برای تحدید و تدفیق واژه‌ها، این لغات براساس ارتباط معنایی مرتب شدند و از ۱۲ خبره در دسترس در حوزه‌های مختلف خواسته شد لغات را به نسبت قرابت و نزدیکی معنایی به موضوع، معین نمایند و اگر غیر از لغات ذکرشده، واژه دیگری را مناسب‌تر می‌دانند، معرفی کنند که در نهایت ۶۲ واژه از جمله گزینش و کلمات هم‌خانواده و مترادف آن، مانند گزینشی، گزینش‌ها، برگزید، برگزیدگان، برگزیدگانی و برگزیده، انتخاب و کلمات هم‌خانواده آن، مانند انتخابی، انتخابات، انتخاباتی، منتخب، منتخبان و منتخبین، شایسته و کلمات هم‌خانواده آن، مانند شایسته، شایسته‌تر، شایستگان، شایستگی و شایسته‌سالاری، صالح و کلمات هم‌خانواده آن، مانند صالحان، صالحها، صالحین، صالح‌اند، صالحتر، اصلح، انتخاب اصلح، صلاحیت، صلاحیت‌دار، ناصالح و صلحاء انتخاب و مبنای بررسی اولیه قرار گرفت.

تحلیل محتوای کیفی

با توجه به آماده بودن محتوای الکترونیکی بیانات و مکتوبات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری، در مرحله گردآوری داده‌ها، حدود ده هزار مدخل از فرمایشات و مکتوبات ایشان سطر به سطر مطالعه و بررسی گردید. پس از آن، طی سه مرحله پالایش و با استفاده از نظرات خبرگان، ابتدا ۲۴۷ و در گام بعدی ۱۳۹ و در نهایت ۷۳ مدخل (۳۵ مدخل از فرمایشات و مکتوبات حضرت امام (ره) و ۳۸ مدخل از فرمایشات و مکتوبات مقام معظم رهبری) به عنوان داده‌های مرتبط با پژوهش انتخاب و در فایل الکترونیکی خاصی جهت تحلیل با نرم‌افزار مذکور ذخیره شد. سپس شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به دکتین گزینش، شناسایی و احصا گردید که با توجه به حجم زیاد داده‌های گردآوری‌شده تنها بخش‌هایی از آن به عنوان نمونه در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: بخش‌هایی از تحلیل بیانات و مکتوبات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری

ردیف	گزاره متنی	مأخذ	شاخص	مؤلفه
۱	«...نگذارند اشخاص نفوذی غیر متعهد، این دستگاه مقدس اسلامی را آلوده نمایند...»	(صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۹: ۱۵۶)	نفوذ غیر متعهدها	مقابله با نفوذ
۲	«و به همین نحو رسیدگی به صلاحیت سایر کارمندان و متصدیان امور با بی‌طرفی کامل بدون مسامحه و بدون اشکال تراشی‌های جاهلانه که گاهی از تندروها نقل می‌شود، صورت گیرد.»	(صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۷: ۱۴۰)	بی‌طرفی کامل	عدالت محوری
۳	«شما مطمئن باشید که این منحرفین و منافقین و آن‌هایی که دستشان از این کشور کوتاه شده است، با هر حیل‌ای که شده است می‌خواهند در همه جای کشور، خصوصاً در دانشگاه که مرکز علم و مرکز همه جهات کمالی انسانی است، نفوذ کنند.»	(صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۷: ۱۱۲)	نفوذ منحرفین نفوذ منافقین	مقابله با نفوذ
۴	«...با انتخاب افراد شایسته به‌طور متناوب، نگذارند این پست حساس خالی بشود.»	(صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۶: ۳۷۱)	انتخاب افراد شایسته	شایسته سالاری
۵	«اصل صدودهم ظاهراً که راجع به ولایت فقیه است، معتقد است و وفادار است نسبت به آن.»	(صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۱: ۴۸۵)	ولایت فقیه وفادار به ولایت فقیه	ولایت مداری
۶	«مردم بایستی افراد شایسته را بشناسند و انتخاب کنند.»	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار افشار مختلف مردم ۱۳۸۵/۰۹/۲۲)	شناسایی افراد شایسته انتخاب افراد شایسته	شایسته سالاری
۷	«آنچه که وظیفه من و شمامست، این است که سعی کنیم آنچه را که وظیفه قانونی است، با دقت و با اتقان و با رعایت حال آن کسانی که با آن‌ها سروکار داریم، انجام دهیم؛ یعنی ظلم به کسی نشود و حق کسی پامال نگردد.»	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای شورای نگهبان ۱۳۸۲/۱۰/۲۴)	ظلم نشدن به افراد پامال نشدن حق افراد	عدالت محوری

ردیف	گزاره متنی	مأخذ	شاخص	مؤلفه
۸	«گسترده عدالت... عدالت در گزینش‌ها... گسترده عدالت، بالاترین رقم‌های تقواست...»	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار کارگزاران نظام ۱۳۸۹/۰۵/۲۷)	عدالت در گزینش‌ها	عدالت محوری
۹	«امام (رضوان الله تعالی علیه) همیشه به همه - از جمله به دانشجوها- توصیه می‌کردند که از نفوذی‌ها بپرهیزید؛ واقعه هم همین بود.»	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها ۱۳۸۶/۰۲/۳۱)	پرهیز از نفوذی‌ها	مقابله با نفوذ
۱۰	«فَاسْتَعْمَلَهُمْ اِخْتِياراً؛ با آزمایش آن‌ها را انتخاب کن؛ یعنی نگاه کن ببین چه کسی شایسته‌تر است. همین شایسته‌سالاری‌ای که امروز بر زبان ماها تکرار می‌شود، به معنای واقعی کلمه باید مورد توجه باشد.»	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای هیئت دولت، ۱۳۸۴/۷/۱۷)	انتخاب شایسته‌تر	شایسته سالاری

تجزیه و تحلیل به روش داده‌بنیاد^۱

روش داده‌بنیاد که با عناوین دیگری همچون رویش نظریه‌ها، نظریه مبنایی و... نیز نامیده می‌شود، با تعریف سؤال تحقیق و ساخت‌های بالقوه موجود آغاز شده و سپس به نمونه‌گیری جهت‌دار یا نظری می‌پردازد. در تحقیق کیفی نمونه داده‌ها به صورت جهت‌دار به این امر کمک می‌کند تا نمونه‌های انتخاب‌شده همواره متوجه تئوری در حال شکل‌گیری باشد. نمونه‌گیری جهت‌دار، فرآیند جمع‌آوری داده برای تحلیل مقایسه‌ای است که با هدف تسهیل شکل‌گیری نظریه به کار گرفته می‌شود. سه عنصر اصلی روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، مفاهیم^۲، مقوله‌ها^۳ و قضیه‌ها^۱ هستند. این عناصر بدین ترتیب به وجود می‌آیند که

۱. Grounded Theory

۲. Concept

۳. Category

ابتدا سؤال پژوهش مطرح می‌شود و سپس برای پاسخ به این سؤال، داده‌های لازم جمع‌آوری می‌گردد. داده‌هایی که از منابع اطلاعاتی (مصاحبه، اسناد و مدارک و...) به دست می‌آید، مورد تحلیل قرار می‌گیرند. بدین ترتیب که ابتدا نکات کلیدی داده‌ها احصا و برای هر نکته یک کد معین می‌شود. سپس با مقایسه کدها، چند نکته که اشاره به یک جنبه مشترک پدیده مورد بررسی دارند، عنوان یک «مفهوم» را به خود می‌گیرند. آنگاه چند مفهوم یک «مقوله» و چند مقوله به کمک قضایایی در قالب یک «نظریه» متجلی می‌گردد.

کدگذاری داده‌ها

کدگذاری با مطالعه دقیق متن و استخراج تفاسیر گوناگونی که در متن وجود دارد، شروع می‌شود. سپس پژوهشگر بخش‌هایی از متن را که حاوی واحد معنایی هستند را مشخص و برای آن کد، نام تعیین می‌کند. به گفته چارمز^۲ «کدها ابزارهای کوچکی برای نام‌گذاری، جداسازی، ترجمه و سازمان‌دهی داده‌ها هستند» (چارمز، ۱۹۸۳: ۱۸۶). اشتراوس و کوربین سه مرحله از کدگذاری، یعنی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی را به ترتیب برای حصول به یک نظریه داده‌بنیاد پیشنهاد دادند.

کدگذاری باز

کدگذاری باز، فرآیندی کلیدی در نظریه‌پردازی داده‌بنیاد است که طی آن داده‌های جمع‌آوری شده تجزیه و تحلیل می‌شوند و از طریق این فرآیند، مفاهیم، شناسایی و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها کشف می‌شود. فرآیند خرد کردن، آزمون، مقایسه، مفهوم‌سازی و طبقه‌بندی داده‌ها را کدگذاری باز می‌نامند. محصول کدگذاری باز، مفاهیم هستند که در ادامه در قالب مقوله‌ها گروه‌بندی می‌شوند. در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار مکس کیو دی ای

-
۱. Proposition
 ۲. Charmaz

۱۲ تمامی مطالب و داده‌های گردآوری شده مورد بررسی قرار گرفت و به هر کدام از داده‌های مرتبط با موضوع پژوهش، یک کد یا مفهوم اختصاص یافت.

کدگذاری محوری و شکل‌دهی طبقه‌های فردی

کدگذاری محوری مرحله دوم تجزیه و تحلیل در روش داده‌بنیاد و فرآیند ربط‌دهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. هدف از این مرحله، برقراری ارتباط بین طبقه‌های تولیدشده در مرحله قبل (کدگذاری باز) می‌باشد. این مهم براساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند تا فرآیند ساخت نظریه را به سهولت انجام دهد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۶: ۸۳). البته انجام روند کدگذاری محوری از این راه پیچیده بوده و باید ضمن آن چهار عمل تحلیل مجزا به‌طور هم‌زمان انجام شود:

۱. ایجاد ارتباط بین یک طبقه اصلی با طبقه‌های فرعی به‌وسیله اظهارات بیان‌شده.
 ۲. تأیید اظهارات با مراجعه به داده‌های واقعی (رجوع به شواهد برای تأیید یا تکذیب فرضیه).
 ۳. تلاش برای توسعه خصوصیات طبقه اصلی و طبقه‌های فرعی (جهت غنای تحلیلی نظریه).
 ۴. بررسی تنوع در پدیده (با ارتباط به‌وجودآمده بین طبقه‌ها)
- وظیفه محقق در این مرحله، «دسته‌بندی و مقایسه»^۱ عناوین استخراج‌شده از داده‌ها است، یعنی در این مرحله باید به‌طور مرتب و مستمر کدها را مطابقت داد تا ارتباطی بین آن‌ها پیدا شود. البته این کار مستلزم صرف وقت و حوصله بسیار است، چرا که در ابتدا ارتباط بین آن‌ها، چندان آشکار نیست، در واقع محقق خود را، با انبوهی از داده‌های خام روبه‌رو می‌بیند که چندان به هم ربطی ندارند؛ اما به‌زودی پیوندهای نامرئی هویدا خواهد شد و زیبایی روش نظریه داده‌بنیاد در این مرحله نهفته است (منصوریان، ۱۳۸۶: ۳۹۰). با مقایسه مفاهیم مختلف می‌توان زمینه‌های مشترک بیشتری را میان آن‌ها کشف کرد که امکان طبقه‌بندی مفاهیم مشابه در قالب طبقه‌بندی‌های یکسان را، فراهم خواهد ساخت. پدیدآورندگان این نظریه، نام این فرآیند مقایسه مستمر مفاهیم با یکدیگر را «روش مقایسه پایدار»^۲ یا «روش

۱. Categorizing & Comparison

۲. Constant Comparison

تطبیق مداوم» نامیده‌اند (سلدن، ۲۰۰۵: ۱۱۹). با استفاده از فن مقایسه پایدار، زمینه ظهور ابعاد مشترک مفاهیم که همان کدگذاری محوری است، امکان‌پذیر می‌گردد. حاصل این مرحله از فرآیند تحقیق، شکل‌گیری مؤلفه‌ها است که بخشی از آن به‌عنوان نمونه در شکل ۱ آمده است:

Code System	Count
مثاله با نفوذ	0
برهیز از نفوذها	1
شناسایی نفوذها	1
نفوذ با چهره اسلامی و انقلابی	1
نفوذ با حیل	1
نفوذ بنام کنشگران	1
نفوذ طراحی شده	1
نفوذ شانه گران	1
نفوذ غیر متبذها	2
نفوذ فساد	1
نفوذ منافقین	1
نفوذ منحرفین	6

شکل ۱: نحوه شکل‌گیری مؤلفه در کدگذاری محوری

کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که براساس نتایج دو مرحله قبلی کدگذاری، به تولید نظریه می‌پردازد. به این ترتیب که مقوله محوری را به شکلی نظام‌مند به دیگر مقوله‌ها ربط داده، آن روابط را اثبات پژوهشی کرده و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌کند. در واقع پژوهشگر با کنار هم نهادن طبقه‌ها و براساس روابط بین آن‌ها، یک تصویر انتخاب می‌کند. تمام رویه‌ها در استراتژی داده‌بنیاد به سمت تولید نظریه براساس داده‌های گردآوری شده هدایت می‌شوند. فرآیند تولید نظریه می‌تواند به تدوین قضیه‌ها و ایده‌های آزمون‌پذیر برای اتخاذ پژوهش‌های عددی نیز بیانجامد. در شکل ۲ روابط میان بُعد و برخی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در کدگذاری انتخابی مشخص شده است.

شکل ۲: فرآیند ارتباط‌دهی در کدگذاری انتخابی

مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی

در پایان تحلیل فرمایشات و مکتوبات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری، در خصوص دکترین گزینش، مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی حاصل شده که در جدول ۳ به تفکیک آمده است:

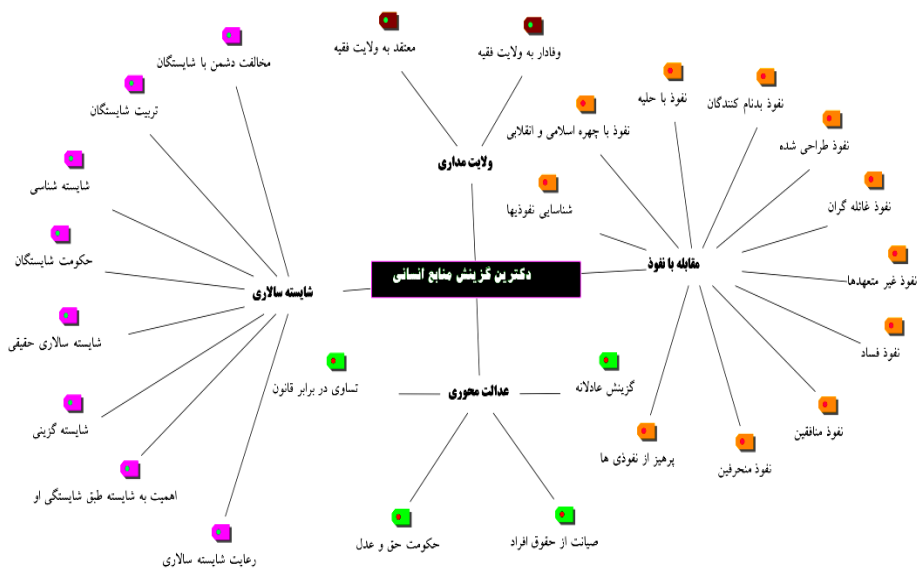
جدول ۳: مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری

شاخص	مؤلفه	بعد
اهمیت به شایسته طبق شایستگی او	شایسته‌سالاری	دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری
تربیت شایستگان		
حکومت شایستگان		
رعایت شایسته‌سالاری		
شایسته‌شناسی		
شایسته‌سالاری حقیقی		
مخالفت دشمن با شایستگان		
شایسته‌گزینی		
تساوی در برابر قانون	عدالت محوری	
حکومت حق و عدل		
صیانت از حقوق افراد		
گزینش عادلانه		
پرهیز از نفوذی‌ها	مقابله با نفوذ	
شناسایی نفوذی‌ها		

نفوذ با چهره اسلامی و انقلابی		
نفوذ با حلیه		
نفوذ بدنام‌کنندگان		
نفوذ طراحی شده		
نفوذ غائله‌گران		
نفوذ غیر متعهدها		
نفوذ فساد		
نفوذ منافقین		
نفوذ منحرفین		
معتقد به ولایت فقیه		
وفادار به ولایت فقیه		

مدل مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی

در شکل ۳ جزئیات مدل دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری، شامل چهار مؤلفه و ۲۵ شاخص مربوطه، مستخرج از نرم‌افزار مکس کیو دی ای ۱۲ نمایش داده شده است.



شکل ۳: مدل مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام

مقام معظم رهبری

نتیجه گیری و پیشنهاد

الف. نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده، مؤلفه‌های دکترین گزینش از منظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری عبارت‌اند از: شایسته‌سالاری، مقابله با نفوذ، عدالت‌محوری و ولایت‌مداری. مدل دکترین گزینش منابع انسانی که با استناد به فرمایشات و مکتوبات ایشان استخراج شده است در شکل ۳ و در قالب ۴ مؤلفه و ۲۵ شاخص ارائه گردید. نتایج کسب‌شده در تحقیق، مؤید لزوم توجه ارکان نظام در امر گزینش به مواردی نظیر شایسته‌شناسی، شناسایی نفوذی‌ها، صیانت از حقوق افراد و... می‌باشد. تفکیک مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش باعث می‌گردد تا وظایف و تکالیف مدیران راهبردی در هر کدام از لایه‌ها و بخش‌های مربوطه به‌خوبی روشن شده و مدیریت امور در راستای کسب نتایج مطلوب با دقت بیشتری انجام پذیرد.

ب. پیشنهادها

مبحث شایسته‌سالاری یکی از مباحثی است که در تحلیل‌های انجام‌شده نقش پررنگ‌تری داشته و در شرایط فعلی می‌تواند به‌مثابه نسخه‌ای شفابخش دردهای مختلف جامعه را در بخش‌های گوناگون تسکین بخشیده و درمان نماید. بی‌تردید در طول سالیان پس از پیروزی انقلاب اسلامی ضرباتی که از ناحیه بی‌توجهی به این اصل مهم بر پیکره نظام وارد آمده قابل قیاس با هیچ امر مشابهی نمی‌باشد و نیم‌نگاهی به تاریخ سیاسی کشور شواهد متعددی را در این خصوص هویدا می‌سازد. از سوی دیگر با توجه به دسیسه‌ها و حمله‌های متعددی که با هدف براندازی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران توسط دشمنان این مرزوبوم صورت می‌پذیرد، ساده‌اندیشی است اگر بحث نفوذ را نادیده انگاریم و راه را بر نامحرمان و ناهلان نبندیم. همان‌گونه که در این تحقیق با استناد به فرمایشات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری بدان اشارت گردید، عدالت‌محوری و ولایت‌مداری نیز جایگاه بسیار مهمی در مسائل راهبردی مرتبط با گزینش کشور داشته و لازم است با توجه به تعریفی که از دکترین گزینش در این تحقیق ارائه گردید، تمامی متصدیان گزینش

کشور اعم از شورای نگهبان قانون اساسی، هیئت عالی گزینش کشور، وزارت کشور، نیروهای مسلح و... با نصب العین قرار دادن منویات حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری، کلیه امور خود را بر مبنای مفاد دکترین ارائه شده بنا نهند تا ان شاء الله شاهد گزینشی در تراز واقعی نظام جمهوری اسلامی باشیم.

فهرست منابع و مآخذ

الف. فارسی

- قرآن کریم، ترجمه آیت الله العظمی مکارم شیرازی.
- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی (۱۳۸۶)، قم: انتشارات عطرآگین.
- نهج الفصاحه، ترجمه ابوالقاسم پاینده (۱۳۲۴)، تهران: سازمان انتشارات جاویدان.
- امام خمینی (ره)، صحیفه امام (۱۳۷۸)، ج ۳-۴-۱۱-۱۳-۱۹، تهران: دفتر حفظ و نشر آثار امام خمینی (ره).
- امام خامنه ای (۱۳۹۳)، حدیث ولایت، دفتر حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری.
- امام خامنه ای (۱۳۸۹)، سیاست‌های کلی نظام اداری
- امام خامنه ای، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: WWW.Khamenei.ir
- ابن منظور، محمد بن مکرّم (۱۹۹۵)، لسان العرب، بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- بابایی سارویی، مصطفی؛ طباطبایی، سیدمحمد؛ رضایی، عبدالرضا؛ دلیر، یاسر (۱۳۹۵)، مشروح مذاکرات مجلس شورای اسلامی در خصوص گزینش، تهران: نشر شهر.
- برهان، محمدحسین بن خلف (۱۳۸۰)، فرهنگ برهان قاطع (۳)، تهران: نیما.
- دانایی فرد، حسن؛ امامی، سید مجتبی (۱۳۸۶)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، اندیشه مدیریت، سال اول.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۴۳)، لغت‌نامه دهخدا، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دهقان، علیرضا (۱۳۸۶)، نظریه‌های ارتباطات (سورین، ورنر و تانکارد، جیمز) تهران: دانشگاه تهران.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۲)، تکنیک‌های خاص تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: شرکت سهامی انتشار.
- سالارزاده، نادر (۱۳۸۰)، تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی (هولستی، ال.آر)، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- سماواتی، محمدهادی (۱۳۹۱)، ارائه الگوی نظام گزینش بهینه دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران (دکتری)، دانشگاه امام حسین (ع)، ایران.
- عاصمی‌پور، محمد جواد (۱۳۷۱)، طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران با جهت‌گیری بهبود مدیریت دولتی، (دکتری)، دانشگاه تهران، ایران.
- فتیحان، محمد (۱۳۸۱)، طرح مدل گزینش داوطلبین شغل جهت ارتقای شغلی سازمان، (دکتری)، دانشگاه علم و صنعت، ایران.
- کاظم‌زاده، بیژن (۱۳۷۱)، روش‌های تجربی تحقیق در علوم اجتماعی (اتسلندر، پیتر)، تهران: آستان قدس.
- منصوریان، یزدان (۱۳۸۶)، گراند تئوری چیست و چه کاربردی دارد؟ اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.

- هیئت عالی گزینش (۱۳۸۸)، قانون گزینش، آیین نامه اجرایی و مجموعه دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، تهران: نهاد ریاست جمهوری.
- هیئت مرکزی گزینش وزارت نیرو (۱۳۸۵)، گزینش نیروی انسانی، تهران: مؤسسه فرهنگی قدر ولایت.
- وثیق، علی‌رضا (۱۳۷۷)، فرهنگ علمی و انتقادی فلسفه (لالاند، آندره)، تهران: فردوسی ایران.

ب. انگلیسی

- Oxford Advanced Learners Dictionary, (۲۰۱۰), ۱st. Ed., Tehran Jungle Publications
- Slden, L. (۲۰۰۵), "On Grounded Theory – with some malice" Journal of Documentation, vol. ۶۱ No. ۱, pp. ۱۱۴-۱۲۹