

دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام خمینی (رحمه الله) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی)

علیرضا علی احمدی^۱؛ خسرو بوالحسنی^۲؛ عباس چهاردولی^۳؛ لطف‌الله فروزنده‌دهکردی^۴؛ ابوالفضل عزیزی^۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۲۴

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. با عنایت به موارد فوق، پژوهش حاضر درصدد بررسی دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام خمینی (رحمه الله) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) می‌باشد. این پژوهش از نوع توسعه‌ای و کاربردی بوده و هدف آن دستیابی به دکترین امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) 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 حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) 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 کیودی‌ای ۱۲ تحلیل و کدگذاری شده‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، دکترین گزینش شامل: مقابله با نفوذ، شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری و ولایت‌مداری می‌باشد.

واژگان کلیدی: گزینش، دکترین، منابع انسانی، امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری.

۱- استاد دانشگاه علم و صنعت

۲- استادیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

۳- استادیار دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی

۴- دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

۵- دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه و پژوهشگاه عالی دفاع ملی و تحقیقات راهبردی و نویسنده مسئول

(رایانامه: ab.azizi110@gmail.com)

مقدمه

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 اوایل زندگی در ابتدایی‌ترین امور تا سرنوشت‌سازترین آن ادامه پیدا می‌کند؛ انتخاب دوست، رشته تحصیلی، شغل، همسر و... همه‌وهمه نوعی گزینش است که هر کس 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 فرماندوم‌های متعدد، حدود الهی و قوانین اسلامی پایه و اساس قانون‌گذاری و میزان پابندی افراد به این قوانین، معیار و ملاکی برای انتخاب و گزینش قرار گرفت. حضرت امام خمینی (ره) به اهمیت امر گزینش چنین اشاره فرموده‌اند: «دولت بدون گزینش اشخاص متعهد و متخصص در رشته‌های مختلفه موفق نخواهد شد ... دولت‌مردان از دانشمندان و متخصصان متعهد استمداد کنند تا راز موفقیت را به‌دست آورند...» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۹: ۱۵۷). مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) 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). به‌نظر می‌رسد نارسایی در استنباط و استخراج اندیشه‌ها، آراء و نظرات بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی (ره) و رهبر معظم انقلاب اسلامی حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، 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. لذا مهم‌ترین مسئله مدنظر پژوهش حاضر عدم بررسی و ارائه دکترین گزینش منابع انسانی از منظر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) 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 جهت که در صورت عدم دستیابی به دکترین موردنظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)،

منویات ولایت فقیه - به عنوان رکن رکن نظام جمهوری اسلامی ایران - در امر گزینش محقق نگردیده و کاهش مشکلات و دغدغه‌های مخاطبان گزینش میسر نخواهد شد، ضرورت دارد. بدین منظور هدف پژوهش حاضر، «بررسی و ارائه دکترین گزینش منابع انسانی بر اساس گفتمان حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) با نگاه راهبردی» می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی پژوهش گزینش

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 هم چون انتخاب کردن، برگزیدن، اصطفاء کردن، ترجیح دادن، برچیدن، پسندیدن آمده است (برهان، ۱۳۸۰، ج ۳: ۱۸۱۴)؛ (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» (یعنی: زندگی گذشته آنان برای اطمینان از وفاداری و عدم خرابکاری بررسی می‌گردد). از بررسی فرهنگ‌های عربی مثل لسان العرب به این نتیجه می‌توان دست یافت که گزینش به معنی اختیار، اصطفاء، انتقاء، انتخاب و اجتناب می‌باشد که همگی باهم دیگر مترادف هستند.

دکترین

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 یونانی به معنای درس گفتن و تعلیم دادن می‌باشد (لاند، ۱۳۷۷: ۳۰۱). این واژه به طور عام به معنای نظریه، تعلیم، مکتب و آیین است. بیشتر واژه‌نامه‌ها دو معنای مرتبط برای این واژه ذکر کرده‌اند؛ بر اساس معنای نخست، دکترین،

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



تائید یک حقیقت است. طبق معنای دوم، دکترین، یک تعلیم است. دو معنای دکترین قابل جمع هستند زیرا تائید چیزی به عنوان یک حقیقت، شیوه‌ای برای تعلیم آن است، و چیزی که تعلیم داده می‌شود، معمولاً حقیقی تلقی می‌شود. از این رو، معنای صریح این واژه به طور منطقی روشن است. اما، معنای ضمنی (یعنی احساسات و نگرش‌های مرتبط با این واژه) بر حسب این که در یک نمونه معین بر چه چیزی تأکید شود، متفاوت می‌باشند. از آنجاکه گزینش به شکل فعلی در دستگاه‌های دولتی، به دستور صریح حضرت امام خمینی (ره)^۱ تأسیس گردید (هیئت عالی گزینش، ۱۳۸۸: ۴)؛ لذا تعمیق و تدقیق در نکاتی که در این خصوص فرموده‌اند بسیار راهگشا خواهد بود. با بررسی اجمالی در فرمایشات مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) 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 حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص دکترین گزینش منابع انسانی، تمامی فرمایشات و مکتوبات ایشان به صورت عام و فارغ از جایگاه گزینش شونده‌گان 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؛ لذا 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 ظاهر سازی 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: ۴۷۵). تصدی امور توسط کسانی که اعتقاد مبنایی به اداره کشور بر اساس احکام اسلام ندارند نیز یکی از خطراتی است که همواره نظام اسلامی را تهدید می‌کند. اینان در دایره افراد نفوذی و بسیار خطرناک قرار می‌گیرند. رهبر معظم انقلاب حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) 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 غیردینی و حکومت ضددینی و لائیسزم را می‌دهند! پیداست که این‌ها نفوذی‌اند. این‌ها جزو آن دسته‌ای نیستند که ارزش‌ها را قبول دارند و معتقد به تحول‌اند؛ نه. این‌ها نفوذی‌اند؛ این‌ها بیگانه و غریبه‌اند.» (مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، خطبه‌های نماز جمعه تهران، ۱۳۷۹/۰۲/۲۳).

شایسته‌سالاری

انتخاب انبیاء و ائمه علیهم‌السلام توسط ذات باری تعالی بر اساس صلاحیت‌ها و شایستگی‌ها بوده است. رویکرد آیات قرآن و روایات و سیره و سنت پیامبر (صلوات‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) و ائمه معصومین (علیهم‌السلام) بر شایسته‌سالاری بوده و هم بر این امر تأکید داشته‌اند. همچنان که پیامبر گرامی اسلام (صلوات‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) می‌فرماید: «إِذَا وُصِدَّ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» زمانی که کارها به دست ناهلان سپرده گردد، انتظار قیامت را داشته باشید (نهج‌الفصاحه، 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 همکاران، 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 انشاء 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 حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) نیز این موضوع را چنین تبیین فرمودند: «یک جمله‌ی دیگر از این نامه‌ی مبارک این است: «ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عَمَّا لِكَ»؛ کارها و امور کارگزاران خودت را مورد توجه قرار بده. اول، انتخاب کارگزاران است؛ «فَاسْتَعْمَلَهُمْ اخْتِبَارًا»؛ با آزمایش آن‌ها را انتخاب کن؛ یعنی نگاه کن بین 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، ۱۳۸۴/۰۷/۱۷).

عدالت‌محوری

عدالت، یکی از واژه‌هایی است که در فرهنگ اسلامی، تقدس و کاربرد زیادی دارد تا آنجا که بسیاری از مسؤولیت 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: «أَتَأْمُرُونِي أَنْ أَطْلُبَ النَّصْرَ بِالْجُورِ فِيمَنْ وَكَيْتُ عَلَيْهِ؟! وَ اللَّهُ! لَا أَطُورُ بِهِ مَا سَمَرَ سَمِيرٌ وَ مَا أُمُّ نَجْمٍ 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

می باشد، تأکید بر عدالت بوده و هست. یکی از جلوه‌های بارز عدالت را می توان عدالت در گزینش دانست. حضرت امام خمینی (ره) در این خصوص چنین می فرماید: «اسلام خدایش عادل است، پیغمبرش هم عادل است و معصوم، امامش هم عادل و معصوم است، قاضی اش 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 جمعه اش هم باید عادل باشد. از ذات مقدس کبریا گرفته تا آن آخر. زمامدار باید عادل باشد؛ ولاتشان هم باید عادل باشند. این ولاتی که در اسلام می فرستادند، والی هایی که می فرستادند به این طرف و آن طرف، امام جماعتشان هم بود، باید عادل باشد» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۳: ۳۰۴). از منظر مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) 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 است، اما کمتر به عنوان یک موضوع جدی مورد توجه قرار گرفته است. معظم له در سخنرانی مراسم دومین سالگرد ارتحال حضرت امام (ره)، ۱۳۷۰/۰۳/۱۴ می فرماید: «در نظام اسلامی، عدالت مبنای همه‌ی تصمیم‌گیری‌های اجرایی است و همه‌ی مسئولان نظام.... باید به جدوجهد و با همه‌ی اخلاص، درصدد اجرای عدالت در جامعه باشند» (حدیث ولایت، ۱۳۹۳: ۳۸). ایشان رعایت عدالت را به عنوان یک وظیفه تلقی نموده و می فرماید: «آنچه که وظیفه‌ی من و شماست، این است که سعی کنیم آنچه را که وظیفه‌ی 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 می سوزد و برای کسی که در گوشه و کنار باشد و خدای نکرده به حق او بی توجهی شده و رد صلاحیت شده، درحالی که به طور عقلایی و عرفی و با همان قرائن عادی می شود صلاحیتش را احراز کرد. آنچه بنده را نگران می کند این است که نکنند چنین اتفاق بیفتد. حالا که الحمد لله فرصت هست، واقعاً پرونده‌ی 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 فقهی آشنا به احکام الهی، از



مهم‌ترین عوامل به ثمر رسیدن حکومت دینی در کشور اسلامی ما بوده است. ولایت‌فقیه جامع‌الشرایط، ضامنی است مطمئن بر اجرای احکام اسلام ناب محمدی (صلوات‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) در زمان غیبت امام معصوم (علیه‌السلام). از این‌رو، اعتقاد و التزام به مسئله رهبری و ولایت‌فقیه در امر حکومت و نظارت بر آن، از اساسی‌ترین شرایط یک کارگزار در حکومت دینی است؛ چراکه اساساً حکومتی که بر اساس تائید و تنفیذ ولی امر برپا نشده باشد و مجریان آن از چنین رابطه‌ای با ولی برخوردار نباشند، نمی‌تواند یک حکومت دینی باشد. در اصل ۵ قانون اساسی چنین آمده است: «در زمان غیبت حضرت ولی‌عصر «عجل‌الله‌تعالی فرجه» در جمهوری اسلامی ایران ولایت امر و امامت امت بر عهده فقیه عادل و با تقوی، آگاه به زمان، شجاع، مدیر و مدبّر 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 بر اساس 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 آراء 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 ولایت‌فقیه است، معتقد است و وفادار است نسبت به آن، یک همچو شخصی را شماها خودتان انتخاب کنید» (صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۱: ۴۸۵).

پیشینه‌شناسی پژوهش

اگرچه در خلال بررسی‌های انجام‌شده مشخص گردید تاکنون پژوهشی در خصوص دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) صورت نپذیرفته است، لیکن به‌عنوان نمونه به برخی موارد که از جهاتی با موضوع پژوهش مشابهت‌هایی داشتند اشاره می‌شود:

قدس و میری (۱۳۸۶) در یک پروژه مطالعاتی تحت‌عنوان «مطالعه و تجدیدنظر در نظام استخدام دانشجویان نداجا» به این سؤال که نحوه انتخاب و گزینش دانشجو تا چه حد بر میزان جذب دانشجویان موردنیاز نداجا تأثیر دارد، پاسخ داده‌اند.

فتحیان (۱۳۸۱) در رساله دکتری خود با عنوان «طرح مدل گزینش داوطلبین شغل جهت ارتقاء 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.

عاصمی‌پور (۱۳۷۱) 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 موردنیاز را جهت برنامه‌ریزی بهینه‌سازی مدیران احصاء نموده است.

سماواتی (۱۳۹۱) 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.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر 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 به‌کار پذیرفته شود، بوده و مراد از دکتربین، اصول و قواعد بنیادین و آموزه‌های اساسی برگرفته از آراء و اندیشه‌های حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در خصوص گزینش منابع انسانی است که هادی سیاست‌گذاران و دولتمردان در طرح‌ریزی و مجریان در اجرا می‌باشد. با توجه به این‌که این پژوهش درصدد شناخت دکتربین گزینش از منظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) می‌باشد و موجب افزایش دانش موجود نسبت به موضوع تحقیق می‌گردد، توسعه‌ای و از آن‌روی 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 ۱۰ سال و مسؤولیت 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، برای گردآوری داده‌ها، اسناد و مدارک موجود و قابل دسترس، با استفاده از روش نمونه‌گیری تمام شمار مورد بررسی قرار گرفت و در این راستا حدود ده هزار مدخل از فرمایشات و مکتوبات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) مطالعه و پس از تطبیق موضوعی و محتوایی، موارد غیر مرتبط حذف و موارد مرتبط استفاده شدند. به منظور 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 بر اساس فصل مشترک آن‌ها (تمائل، تجانس، تشابه، ترادف) در محورهای محتوایی مجزا طبقه‌بندی شده و بدین ترتیب، شاخص‌ها و مؤلفه‌های حوزه مورد مطالعه (دکترین گزینش) 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، لذا 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 دکترین گزینش منابع انسانی از منظر امام و رهبری احصاء 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 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 بعد دکترین و نیز میزان ارتباط شاخص‌ها با هریک از مؤلفه‌های مربوط و بررسی معناداری و وزن‌دهی به آن‌ها اقدام گردد، لذا 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 ۱ تا ۹ تعیین شده بود، محاسبه و گویه‌های با میانگین کمتر از ۵ که به معنای عدم ارتباط یا ارتباط ضعیف شاخص با

۱ - Grounded Theory

۲ - Maxqda ۱۲

۳ - Open Coding

۴ - Axial Coding

۵ - Selective Coding

مؤلفه یا مؤلفه با بعد بود حذف شدند و مهم‌ترین و معتبرترین مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش از منظر حضرت امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) انتخاب و مشخص گردید که تمامی گویه‌های پرسشنامه دارای میانگین غیرصفر 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 بعد دکترین بارشده و به هم مرتبط هستند. این امر در خصوص میزان ارتباط شاخص‌ها به مؤلفه‌ها نیز صورت پذیرفته است که به جهت اختصار از درج جدول مربوطه خودداری گردید.

جدول ۱: نتایج تحلیل داده‌های آماری مؤلفه‌های دکترین

میانگین	مؤلفه	ردیف	بعد
۷/۰۴	مقابله با نفوذ	۱	۳ ۳
۷/۳۳	شایسته‌سالاری	۲	
۷/۰۵	عدالت محوری	۳	
۸/۰۶	ولایت مداری	۴	

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

برای دستیابی به دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، به تحلیل محتوای کمی و کیفی محتوای مجموعه بیانات، پیام‌ها و مصاحبه‌های ایشان پرداخته شده است. تحلیل محتوا یکی از روش‌های کاربردی تحقیقات علوم اجتماعی می‌باشد. این تکنیک به دلیل فراهم آوردن امکان تحلیل منظم اطلاعات و اظهارنظرهای 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 به‌معنای تحلیل علمی پیام‌های ارتباطی است (هولیستی، ۱۳۸۰: ۱۳) و از منظر رفیع‌پور استفاده از مباحث تحلیل محتوا در متن، به دوران بسی دور بر می‌گردد. آن‌گونه که از تاریخ برمی‌آید، در عصر طلایی تمدن یونان باستان مباحث تحلیل محتوا مورد استفاده قرار می‌گرفته است (رفیع‌پور، ۱۳۸۲: ۱۱۰). در پژوهش حاضر با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای نسخه 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 حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) و به‌منظور یافتن کلمات کلیدی، ابتدا مفاهیم انتزاعی کلی مشخص و سپس کلمات متناظر هر مفهوم کلی، شناسایی و احصاء گردیدند. به‌منظور تبیین بهتر جهت‌گیری‌ها و تأکیدات ایشان برخی کلمات متضاد نیز استخراج شدند. برای تحدید و تدفیق واژه‌ها، این لغات بر اساس 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 ذکر شده، 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: شایسته‌ی، شایسته‌ای، شایسته‌تر، شایستگان، شایستگی و شایسته‌سالاری- صالح و کلمات هم‌خانواده آن مانند: صالحان، صالح‌ها، صالحین، صالح‌اند، صالحتر، اصلح، انتخاب اصلح، صلاحیت، صلاحیت دار، 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 حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، در مرحله گردآوری داده‌ها، حدود ۱۰ 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 خمینی (ره) و ۳۸ مدخل از فرمایشات و مکتوبات مقام معظم رهبری) به‌عنوان داده‌های مرتبط با پژوهش انتخاب و در فایل الکترونیکی خاصی جهت تحلیل با نرم‌افزار مذکور ذخیره شد. سپس شاخص‌ها و مؤلفه‌های مربوط به دکتربین‌گزینه‌شناسایی و احصاء گردید که با توجه به حجم زیاد داده‌های گردآوری‌شده تنها بخش‌هایی از آن به‌عنوان 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 اشکال‌تراشی‌های 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 صد و دهم ظاهراً که راجع به ولایت‌فقیه است، معتقد است و وفادار است نسبت به آن.	(صحیفه امام، ۱۳۷۸، ج ۱۱: ۴۸۵)	معتقد به ولایت‌فقیه	ولایت مداری



ردیف	گزاره متنی	مأخذ	شاخص	مؤلفه
			وفادار به ولایت فقیه	
۶	مردم بایستی افراد شایسته را بشناسند و انتخاب کنند.	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اقشار مختلف مردم ۱۳۸۵/۰۹/۲۲)	شناسایی افراد شایسته انتخاب افراد شایسته	شایسته سالاری
۷	آنچه که وظیفه‌ی من و شماست، این است که سعی کنیم آنچه را که وظیفه‌ی قانونی است، با دقت و با اتقان و با رعایت حال آن‌کسانی 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
۸	گسترده‌ترین عدالت... عدالت در گزینش‌ها... گسترده‌ترین 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 دانشجویها - توصیه می‌کردند که از نفوذی‌ها پرهیزید؛ واقعش هم همین بود.	(بیانات مقام معظم رهبری در دیدار اعضای بسیج دانشجویی دانشگاه‌ها ۱۳۸۶/۰۲/۳۱)	پرهیز از نفوذی‌ها	مقابله با نفوذ
۱۰	«فاستعملهم اختیاراً»؛ با آزمایش آن‌ها را انتخاب کن؛ یعنی نگاه کن بین 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 داده بنیاد^۱

روش داده بنیاد 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 انتخاب شده همواره متوجه تئوری در حال شکل‌گیری باشد. نمونه‌گیری جهت‌دار، فرایند جمع‌آوری داده برای تحلیل مقایسه‌ای است که باهدف تسهیل شکل‌گیری نظریه بکار گرفته می‌شود. سه عنصر اصلی روش نظریه‌پردازی داده بنیاد، مفاهیم^۲، مقوله‌ها^۳ و قضیه‌ها^۴ هستند. این عناصر بدین ترتیب به وجود می‌آیند که 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 تفسیر 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^۵ «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 داده بنیاد پیشنهاد دادند.

۱ - Grounded Theory
 ۲ - Concept
 ۳ - Category
 ۴ - Proposition
 ۵ - Charmaz



کدگذاری باز

کدگذاری باز، فرآیندی کلیدی در نظریه‌پردازی داده بنیاد است که طی آن داده‌های جمع‌آوری شده تجزیه و تحلیل می‌شوند و از طریق این فرایند، مفاهیم، شناسایی و ویژگی‌ها و ابعاد آن‌ها در داده‌ها کشف می‌شود. فرآیند خرد کردن، آزمون، مقایسه، مفهوم‌سازی و طبقه‌بندی داده‌ها را کدگذاری باز می‌نامند (اشتراوس و کوربین، ۱۹۹۰: ۶۱). محصول کدگذاری باز، مفاهیم هستند که در ادامه در قالب مقوله‌ها گروه‌بندی می‌شوند. در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای نسخه ۱۲ تمامی مطالب و داده‌های گردآوری‌شده مورد بررسی قرار گرفت و به هرکدام 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 فرایند ربط‌دهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. هدف از این مرحله، برقراری ارتباط بین طبقه‌های تولید شده در مرحله قبل (کدگذاری باز) می‌باشد. این مهم بر اساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز 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 و 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 به وجود آمده 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، چراکه در ابتدا ارتباط بین آن‌ها، چندان آشکار نیست، در واقع محقق خود را، با انبوهی از داده‌های خام روبرو 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 فرایند مقایسه مستمر مفاهیم با یکدیگر را «روش مقایسه پایدار»^۱ یا «روش 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 فرایند تحقیق، شکل‌گیری مؤلفه‌هاست که بخشی از آن به‌عنوان نمونه در شکل ذیل (شکل شماره ۱) آمده است:

Code System	Count
Code System	2513
مقایله با نتوؤ	0
برهیز از نتوؤی ها	1
شناسایی نتوؤیها	1
نتوؤ با چهره اسلامی و انقلابی	1
نتوؤ با حلیه	1
نتوؤ بنام کنندگان	1
نتوؤ طراحی شده	1
نتوؤ شانله کران	1
نتوؤ شیر متبدها	2
نتوؤ فساد	1
نتوؤ منافقین	1
نتوؤ منحرفین	6

شکل ۱. نحوه شکل‌گیری مؤلفه در کدگذاری محوری

کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که بر اساس 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 بر اساس روابط بین آن‌ها، یک تصویر انتخاب می‌کند. تمام رویه‌ها در استراتژی داده‌بنیاد به سمت تولید نظریه بر اساس داده‌های گردآوری‌شده هدایت می‌شوند. فرایند تولید نظریه می‌تواند به تدوین قضیه‌ها و ایده‌های آزمون‌پذیر برای اتخاذ پژوهش‌های عددی نیز بیانجامد. در شکل ۲ روابط میان بعد و برخی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در کدگذاری انتخابی مشخص شده است.



Code System	
Code System	
دکترین	0
شایسته سالاری	0
شایسته شناسی	6
شایسته گزینی	14
اهمیت به شایسته طبق شایستگی او	1
تربیت شایستگان	2
حکومت شایستگان	1
رعایت شایسته سالاری	1
شایسته سالاری به معنای واقعی	1
شایسته سالاری حقیقی	1
مخالفت دشمن با شایستگان	1
عدالت محوری	0
حکومت حق و عدل	8
صیانت از حقوق افراد	28
گزینش عادلانه	8

شکل ۲. فرایند ارتباط دهی در کدگذاری انتخابی

مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی

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

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

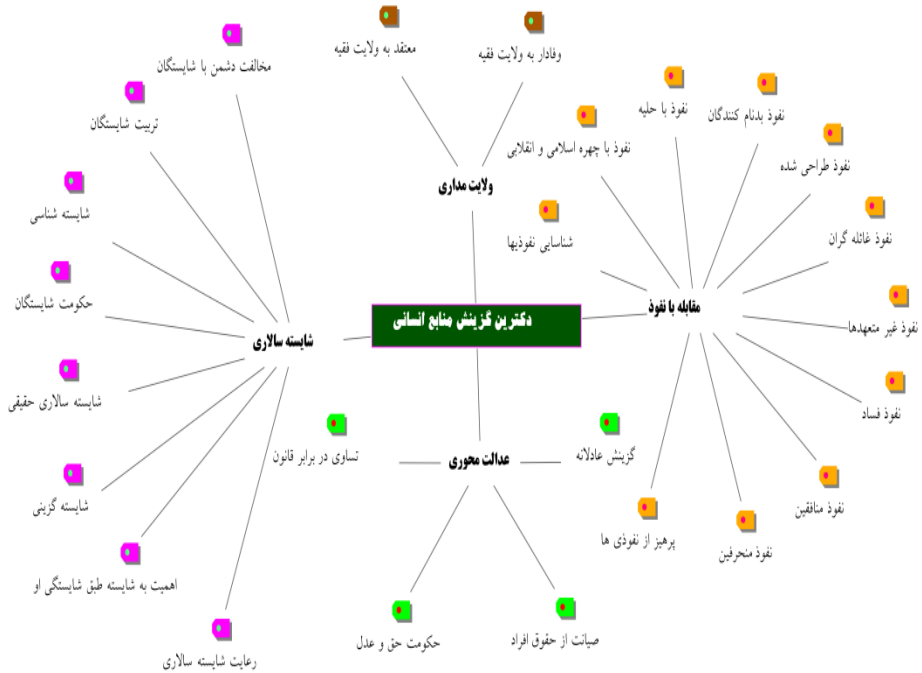
شاخص	مؤلفه	بعد
اهمیت به شایسته طبق شایستگی او	شایسته سالاری	دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری
تربیت شایستگان		
حکومت شایستگان		
رعایت شایسته سالاری		
شایسته شناسی		
شایسته سالاری حقیقی		
مخالفت دشمن با شایستگان		
شایسته گزینی	عدالت محوری	
تساوی در برابر قانون		
حکومت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

شاخص	مؤلفه	بعد
پرهیز از نفوذی‌ها	مقابله با نفوذ	
شناسایی نفوذی‌ها		
نفوذ با چهره اسلامی و انقلابی		
نفوذ با حلیه		
نفوذ بدنام کنندگان		
نفوذ طراحی شده		
نفوذ غائله گران		
نفوذ غیر متعهدها		
نفوذ فساد		
نفوذ منافقین		
نفوذ منحرفین		
معتقد به ولایت فقیه	ولایت مداری	
وفادار به ولایت فقیه		

مدل مؤلفه‌ها و شاخص‌های دکترین گزینش منابع انسانی

در شکل ذیل (شکل شماره ۳) جزئیات مدل دکترین گزینش منابع انسانی از منظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، شامل ۴ مؤلفه و ۲۵ شاخص مربوطه، مستخرج از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای نسخه ۱۲ نمایش داده شده است.





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

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الف) نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مؤلفه‌های دکترین گزینش از منظر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) عبارت‌اند از: شایسته‌سازای، 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 هرکدام از لایه‌ها و بخش‌های مربوطه به‌خوبی روشن شده و مدیریت امور در راستای کسب نتایج مطلوب با دقت بیشتری انجام پذیرد.

ب) پیشنهاد

مبحث شایسته‌سالاری یکی از مباحثی است که در تحلیل‌های انجام‌شده نقش پررنگ‌تری داشته و در شرایط فعلی می‌تواند به‌مثابه نسخه‌ای شفاف‌بخش 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 باهدف 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 نااهلان نبندیم. همان‌گونه که در این تحقیق با استناد به فرمایشات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) 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 نصب‌العین قرار دادن منویات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، کلیه امور خود را بر مبنای مفاد دکترین ارائه‌شده بنا نهند تا گزینشی در تراز واقعی نظام جمهوری اسلامی صورت پذیرد.



منابع و مأخذ

الف) منابع 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.
- حضرت امام خمینی (ره). صحیفه امام، تهران: دفتر حفظ و نشر آثار امام خمینی (ره).
- مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی) (۱۳۹۳). حدیث ولایت: تهران: دفتر حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری.
- مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: WWW.KHAMENI.IR
- ابن منظور، محمدبنمکرم (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، جلد سوم، تهران: نشر نیما.
- دانایی فرد، حسن؛ امامی، سیدمجتبی (۱۳۸۶). «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه پردازی داده‌بنیاد». فصلنامه اندیشه مدیریت. سال اول.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۳). لغت‌نامه دهخدا. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- دهقان، علیرضا (۱۳۸۶). نظریه‌های ارتباطات (سورین، ورنر و تانکارد، جیمز)، تهران: انتشارات 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، رساله دکتری، تهران: دانشگاه امام حسین (علیه السلام).
- شکریمنش، حسن؛ عزیزی، ابوالفضل (۱۳۹۴). کتاب‌شناسی گزینش منابع انسانی، تهران: انتشارات به‌آفرین.

- عاصمی پور، محمدجواد (۱۳۷۱). طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران با جهت گیری بهبود مدیریت دولتی، رساله دکتری، تهران: دانشگاه تهران.
- فتحیان، محمد (۱۳۸۱). طرح مدل گزینش داوطلبین شغل جهت ارتقاء شغلی سازمان، رساله دکتری، تهران: دانشگاه علم و صنعت.
- قدس، حمید؛ میری، محمد (۱۳۸۶). مطالعه و تجدیدنظر در نظام استخدام دانشجویان نداجا، تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات نداجا.
- کاظم‌زاده، بیژن (۱۳۷۱). روش‌های تجربی تحقیق در علوم اجتماعی (اتسلندر، پیتر)، تهران: انتشارات آستان قدس.
- منصوریان، یزدان (۱۳۸۶). گراند تئوری چیست و چه کاربردی دارد؟ اصفهان: انتشارات دانشگاه اصفهان.
- وثیق، علی‌رضا (۱۳۷۷). فرهنگ علمی و انتقادی فلسفه (لالاند، آندره)، تهران: انتشارات فردوسی ایران.
- هیئت مرکزی گزینش وزارت نیرو (۱۳۸۵). گزینش نیروی انسانی، تهران: موسسه فرهنگی قدر ولایت.
- هیات عالی گزینش (۱۳۸۸). قانون گزینش، آیین‌نامه اجرایی و مجموعه دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها، تهران: نهاد ریاست جمهوری.

(ب) منابع 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.



