

**طراحی و تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تأمین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)****مهدي محبي<sup>1</sup>، سيد محمدرضا داودي<sup>2\*</sup>، سيد رسول آقادات<sup>3</sup>**

1. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

2. استادیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران (نویسنده مسئول).

3. استادیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

تاریخ انتشار: 1401/07/21

تاریخ دریافت: 1400/06/07

**Designing and explaining the model of promotion of managers based on the statement of the second step of the Islamic Revolution in the Social Security Organization (headquarters)****Mehdi Mohebi<sup>1</sup>, Seyed Mohammad Reza Davoudi<sup>2\*</sup>, Seyed Rasoul Aghadavoud<sup>3</sup>**

1. Ph.D. student in Public Administration, Human Resources, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran (corresponding author).

3. Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: (29/08/2021) Accepted: (13/10/2022)

10.52547/JABM.3.2.254156 شناسه یکتا

**Abstract**

In the statement, the second step is through a network of knowledge concepts such as; Knowledge, Science Production, Scientific Creation, Scientific Acceleration, Peaks of Knowledge, Source of Knowledge, Scientific Talent, Scientific Resurrection, Knowledge Founders, Science Propulsion Engine, Knowledge Boundaries, Scientific Competition in the World, Scientific Progress, Scientific Compensation, Knowledge Rank, Resurrection and Renaissance Science after the Islamic Revolution. In fact, the declaration of the second step is the declaration of the resurrection and scientific renaissance of the Islamic Revolution. Civilization managers can improve their management according to all the capacities that exist in the country and with all the problems and challenges they face. The purpose of this research is to design and explain the model of promotion of managers based on the statement. The second step of the Islamic Revolution is in the country's social security organization (headquarters). This research was conducted with a qualitative-inductive approach and the method of Strauss-Corbin contextual theory. The research tool (data collection) was a semi-structured interview. Using the grounded theory method, the data obtained from interviews with 12 elites and qualified professionals of the Social Security Organization were analyzed in three stages of open, axial and selective coding. 35 general categories in the form of a paradigm model in which these factors include causal conditions (inadequate information; need of efficient manpower; lack of innovation; independence and freedom; civilization; future scientific management; unhealthy competition; management rejuvenation; justice; Islamic future) phenomenon Axis (promotion of managers based on the statement of the second step of the Islamic Revolution), background conditions (competent organizational force; ethics; jihadi manager lifestyle; organizational management culture; cost control), intervening conditions (statement of the second step of the Islamic Revolution; correct boundaries; policy Statement of the second step; futurism) and strategies (transparency; managers' relationship with the individual and the activity of the organization; jihadi management of the organization; struggle against the western lifestyle; maintaining independence and revolutionary freedom; land management; central justice; people-centered; Consequences (sustainable change; political influence; realization of justice; development of resistance economy; security; development of Islamic-Iranian civilization; increase of national and international dignity).

Keywords: managerial promotion; Statement of the second step of the Islamic Revolution; Social Security Organization.

**چکیده**

بیانیه گام دوم، اعلامیه رستاخیز و رنسانس علمی انقلاب اسلامی است. مدیران تمدن ساز می‌توانند با توجه به تمامی ظرفیت‌هایی که در کشور وجود دارد و با تمام مشکلات و چالش‌هایی که با آن مواجه هستند نحوه مدیریت خود را به ارتقا برسانند. هدف از انجام این پژوهش طراحی و تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تأمین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) است. این پژوهش با رویکرد کیفی - استقرایی و به روش نظریه زمینه‌ای استراوس - کوربین انجام شد. ابزار پژوهش (گردآوری داده‌ها) مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. با بهره‌گیری از روش نظریه زمینه‌ای، داده‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با 12 نفر از نخبگان و متخصصان واجد شرایط سازمان تأمین اجتماعی طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تجزیه و تحلیل شد. 35 مقوله کلی در قالب مدل پارادایمی که این عوامل دربرگیرنده شرایط علی (اطلاعرسانی نامناسب؛ نیازمند نیروی انسانی کارآمد؛ فقدان نوآوری؛ استقلال و آزادی؛ تمدن سازی؛ مدیریت علمی آینده؛ رقابت ناسالم؛ جوان سازی مدیریت؛ عدالت خواهی؛ آینده اسلامی) پدیده محوری (ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی)، شرایط زمینه ساز (نیروی شایسته سازمانی؛ اخلاق مداری؛ سبک زندگی مدیر جهادی؛ فرهنگ مدیریت سازمانی؛ کنترل هزینه)، شرایط مداخله‌گر (بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ مرزبندی‌های در ست؛ سیاست بیانیه گام دوم؛ آینده خواهی) و راهبردها (شفافیت سازی؛ ارتباط مدیران با فرد و فعالیت سازمان؛ مدیریت جهادی سازمان؛ مبارزه با سبک زندگی غربی؛ نگهداشت استقلال و آزادی انقلابی؛ آمایش سرزمین؛ عدالت محوری؛ مردم محوری؛ گسترش روابط داخلی و خارجی) و پیامدها (تحول پایدار؛ نفوذ سیاسی؛ تحقق عدالت؛ توسعه اقتصاد مقاومتی؛ امنیت؛ توسعه تمدن اسلامی - ایرانی؛ افزایش عزت ملی و بین‌المللی) است.

کلیدواژه‌ها: ارتقاء مدیران؛ بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ سازمان تأمین اجتماعی.

## مقدمه

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که در ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی از سوی مقام معظم رهبری منتشر شد، به منزله نقشه راه حرکت آینده انقلاب و نظام اسلامی است که شاخص‌های تشکیل تمدن نوین اسلامی را تشریح کرده است. بیانیه گام دوم در واقع شامل عصارهٔ عنویات و تدابیر ابلاغی معظم له از سال 1368 تاکنون می‌باشد که به مناسبت‌های مختلف در چارچوب بیانات گهربار به اصناف، سیاسیون، نظامیان، فرهنگیان، طلاب، دانشجویان، عشایر و ... جهت ترقی و پیشرفت کشور، برداشته شدن موانع تعالی و توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، نظامی و امنیتی و ... به شکل کامل مشخص و تبیین شده است (Amini & PANAH, 2020).

در بیانیه گام دوم انقلاب به هفت سرفصل مهم در راستای چشم انداز انقلاب اسلامی در افق‌های چند ساله اشاره شده است که شامل: 1. علم و پژوهش؛ 2. معنویت و اخلاق؛ 3. و اقتصاد؛ 4. عدالت مبارزه با فساد؛ 5. استقلال و آزادی؛ 6. عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن؛ 7. سبک زندگی می‌باشد (Amini & PANAH, 2020).

با توجه به اهمیت بخش اقتصاد و همچنین وجود ظرفیت‌های عظیم اقتصادی در کشور، چرا در اقتصاد ایران با مسائل و مشکلاتی مواجه هستیم که به اذعان بسیاری از کارشناسان قابل حل می‌باشد؟ بی‌شک پاسخ همان است که رهبری معظم (دام ظلّه العالی) نیز به آن اشاره کرده‌اند: نبود کادری مؤمن و پرتلاش (Abdolmaleki & Shamsavari, 2021). عامل اصلی نقش‌آفرینی در اقتصاد سرمایه انسانی؛ مدیران اقتصادی است که به وسیله او سیاست‌ها، برنامه‌ها و طرح‌های اقتصادی به اجرا گذاشته می‌شود. حکمرانی خوب باید منابع انسانی داشته باشد که ظرفیت کافی برای کار داشته باشد و بتواند به امور دولتی رسیدگی کند. منابع انسانی در یک سازمان نقش مهمی دارد، زیرا بدون حمایت نیروی انسانی خوب، سازمان می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمانی با مشکل مواجه شود (Sofyan et al., 2021). این وظایف با نیاز به توسعه سطح کلی کارایی اداره دولتی و ارتقای سطح شایستگی کارکنان در خدمات دولتی تلاقی می‌کند (Altukhova et al., 2018). لذا در تعریف مدیریت عنوان شده است که مدیریت فرایند طراحی و حفظ محیطی است که در آن افراد با یکدیگر کار می‌کنند و اهداف تعیین شده را به صورت کارا انجام می‌دهند (کوکنتز و ویپرش، 2008). همچنین آیت‌الله شهید مطهری مدیریت را این‌گونه تعریف کرده است "فن بهتر بسیج کردن و بهتر سامان دادن و بهتر کنترل کردن نیروهای انسانی و به کار بردن آنها" (ابراهیمی، 1375). محدوده مدیریت و سطح مدیریت از مفاهیم مهم در تئوری مدیریت سازمان هستند. محدوده مدیریت به تعداد زیردستان یا مؤسساتی که یک سازمان یا فرد می‌تواند مستقیماً مدیریت کند، اشاره دارد که به عنوان محدوده کنترل نیز شناخته می‌شود (Huang & Gao, 2021). (Pahalad & Hamel, 1990). تفکر راهبردی را شیوه خاصی برای اندیشیدن می‌دانند که می‌توان آن را «مهارت معماری راهبرد» دانست (Braun & Clarke, 2006) کمبود تفکر راهبردی در میان مدیران ارشد را بزرگ‌ترین نقطه ضعف آنها دانسته و گسترش چشم انداز و تبدیل آن به کار روزانه سازمان را کار اصلی متفکران راهبردی قلمداد کرده است. بنابراین تفکر راهبردی تفکری ترکیبی، متفاوت، خلاق، شهودی و نوآورانه است و بخشی از فرایند مدیریت راهبردی است (کردنائیج، 1396).

از طرفی مدیریت جهادی را می‌توان یکی از مفاهیم جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و امنیتی کشور ایران است (Jalilian, 2021). آرمان‌گرایی، داشتن آرمان مشترک، دین محوری، ولایت مداری، استفاده از حداقل امکانات برای انجام دادن بیشترین خدمات، تحول‌آفرینی و فرهنگ‌سازی از مؤلفه‌های مدیریت جهادی است (Hejazifar, 2015).

همچنین افلاطون معتقد بود اداره دولت باید توسط شایسته‌ترین شهروندان جامعه صورت گیرد. مطابق نظر سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (۲۰۱۵) شناسایی شایستگی‌ها باعث تسهیل درک بهتر از آنچه که برای توسعه و پیشرفت کارکنان و سازمان ضروری است. شایستگی‌های رهبری به‌عنوان چارچوبی برای انتخاب یا استخدام، تعیین انتظارات، ارزیابی عملکرد و برنامه‌ریزی جانشینی مورد استفاده قرار می‌گیرند (Saltsman, 2014). شایستگی پایه دانش و استانداردهای عملکرد مورد نیاز برای تکمیل موفقیت آمیز یک شغل یا تصدی یک موقعیت را

<sup>1</sup> Kocntz & Wehrich

<sup>2</sup> Opinion of the United Nations Industrial Development Organization

توصیف می‌کند زیرا شایستگی نقش بسیار مهمی دارد، اینکه بتوان یک کار را انجام داد. هر چه سطح صلاحیت فرد بالاتر باشد پذیرش و توسعه دانش و فناوری و نوآوری در کار آسانتر است تا بهره‌وری را افزایش دهد (Sofyan et al., 2021).

در دهه‌های گذشته در کشور ما متأسفانه به واسطه برخی از عوامل اقتصادی، سیاسی، مدیریتی، فرهنگی و آموزشی کارکرد تربیت نیروی انسانی متخصص در تعامل با دنیای کار چندان مورد توجه نبوده است. از اینرو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود که برای آن معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی امور را به دست گیرند. دلایل زیادی وجود دارد که افراد و سازمان‌ها تصمیم می‌گیرند شخصیت را در کنار شایستگی رهبری و شیوه‌های سازمانی، مانند انتخاب نامزدها برای استخدام، ارتقا دهند. تحقیقات اهمیت توسعه شخصیت را برای رفاه فردی، هم از نظر شخصی و هم از نظر شغلی مشخص کرده است. بنابراین، نه تنها به نفع سازمان‌ها است، بلکه برای افراد درون سازمان نیز سودمند است (Crossan et al., 2021).

ارتقاء، تنها یک پاداش در برابر عملکرد مثبت مدیران نیست، بلکه روشی است تا به مدیران که از عملکرد و شایستگی برخوردار هستند، فرصت قبول مسئولیت‌های جدید داده شود. این مسئله در بلندمدت مزایایی برای سازمان از جمله بهبود عملکرد سازمان به دنبال دارد (دیپراوی و همکاران، 1399). لذا امروزه نگاه به سرمایه انسانی با رویکرد شایستگی محور یکی از رویکردهای غالب در بهره‌برداری و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد. از طرفی شایستگی ترکیبی است از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های فردی که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف مربوط را پس از احراز سمت‌های مدیریتی یا ارتقاء به سطوح بالاتر به‌طور موفقیت آمیز انجام دهد. لذا نیمرخ شایستگی شرح وضعیت مستندی است که بر اساس نتایج ارزیابی شایستگی‌ها و وضع موجود افراد، کمبودهای دانشی، مهارتی و نگرشی آنان را برای آمادگی پذیرش سمت‌های مدیریتی و یا ارتقاء به سطوح بالاتر نشان می‌دهد لذا امروزه نگاه به سرمایه انسانی با رویکرد شایستگی محور یکی از رویکردهای غالب در بهره‌برداری و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد و از این بابت، طراحی نظام‌های شایستگی محور در کلیه فرایندهای منابع انسانی سازمان‌ها تأکید شده است.

جایگاه و نقش مدیران به‌عنوان رهبران اصلی، طراحان و مدیران سازمان‌ها و اهمیت به‌کارگیری افراد مؤثر در انتخاب، ارزیابی و توسعه آنها بر هیچ‌کس پوشیده نیست. هر کشوری برای پرورش مدیران و رهبران شایسته و افزایش ظرفیت حکمرانی، نیازمند مدیران و کارکنانی است که بر اساس شایستگی و بر اساس منافع عمومی جامعه و متناسب با تغییرات، توانمندی‌ها و شایستگی‌های روزافزون، خدمات بهتری را به شهروندان ارائه دهند. خود را بهبود بخشند (Dariush et al., 2020). بنابراین انتخاب و انتصاب مدیران واجد شرایط یکی از موضوعات مهم و حساس در فرایند کاری هر سازمانی است که در سال‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است (Saffarian Hamedani & Yousefi, 2020). لذا اگرچه برای طراحی و آزمون مدلی برای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شاخص‌های زیادی وجود دارد که محققان به مطالعه درباره آن پرداخته‌اند، اما در این پژوهش برخی از مهم‌ترین مطالعات و شاخص‌های کاربردی مورد بررسی قرار می‌گیرد. و تاکنون در پژوهش‌های انجام شده قبلی رابطه گرایش به طراحی و آزمون مدلی برای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی غیردولتی به‌طور توأم مورد بررسی قرار نگرفته و تحقیقی در این حیطه خاص انجام نگرفته است و از این حیث، ضرورت پژوهش حاضر در تکمیل نمودن پژوهش‌های قبلی آشکار می‌شود چرا که تأمین اجتماعی امروزه به‌عنوان یک نیاز بشری گسترده وسیعی را در جهان فراگرفته و زندگی اکثر انسان‌ها را به نوعی تحت تأثیر خود قرار داده است و از سوی دیگر یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر می‌تواند به سیاست‌گذاران نظام سلامت و بهداشت روان و تن افراد برای انتخاب مدیران شایسته با توجه به کانون ارزیابی مجازی کمک شایانی دهد. لذا سازمان تأمین اجتماعی، یک نهاد عمومی غیردولتی بین نسلی، با هویت اجتماعی اقتصادی در گستره عمومی، جامع‌ترین و محوری‌ترین ارائه دهنده حمایت‌های قانونی تأمین اجتماعی مبتنی بر اصول بیمه‌های اجتماعی است. در آیین‌نامه استخدامی سازمان نیز «شایستگی» به مثابه یک اصل تلقی شده است. لذا این تحقیق در شرایط امروزی از اهمیت خاصی برخوردار است. همان‌طور که اشاره شد اگرچه برای طراحی و آزمون مدلی برای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شاخص‌های زیادی وجود دارد که محققان به مطالعه درباره آن پرداخته‌اند، اما در این پژوهش برخی از مهم‌ترین مطالعات و شاخص‌های کاربردی با روش داده بنیاد مورد بررسی قرار گرفته است.

نتایج این پژوهش می‌تواند الگویی طراحی و تبیین نماید که بر اساس آن بازنگری و اصلاح نظام اداری کشور به‌ویژه ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در این سازمان (مطالعه موردی سازمان تأمین اجتماعی) را امکان‌پذیر نماید.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

**بیانیه گام دوم:** در کشور جمهوری اسلامی ایران نیز همانند سایر کشورها نظام سیاست‌گذاری تابعی از شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و اسناد سیاستی نیز مطابق با سطح تصمیم‌گیرندگان در این نظام، در سطوح مختلف تدوین می‌شوند. در نظام سیاست‌گذاری ایران متولیان امر سیاست‌گذاری در سطوح مختلف مسئولیت طراحی و پیاده‌سازی سیاست‌ها را بر عهده دارند. در این سلسله مراتب مطابق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، رهبری در بالاترین سطح سیاسی کشور مسئولیت تدوین سیاست‌های کلی کشور را بر عهده دارد. در بهمن ماه ۱۳۹۷ و به مناسبت چهلمین سال پیروزی انقلاب اسلامی ایران، رهبر معظم انقلاب با صدور بیانیه گام دوم انقلاب، به بررسی مسیر طی شده طی ۴۰ سال گذشته و ترسیم مسیر آینده کشور پرداخته است (POURABBASI et al., 2019).

بیانیه گام دوم انقلاب از دو بخش تشکیل شده: بخش اول که تشریح گام اول یعنی انقلاب اسلامی است و مرحله نظام‌سازی را شامل می‌شود. نکات اصلی در مورد انقلاب و فرهنگ انقلابی بودن که بر شمرده‌اند در چند مورد خلاصه می‌شوند: فرهنگ انقلابی به دلیل فطری بودن، تاریخی نیست و تجدیدنظر در فرهنگ انقلابی روا نیست. نظریه‌ی نظام انقلابی، ضامن تداوم فرهنگ انقلابی است؛ آرمان انقلاب، ایجاد تمدن نوین اسلامی و آمادگی برای طلوع خورشید ولایت است. رهبر انقلاب، سپس با ورود به مرحله دوم که دولت‌سازی است، دوران چهل‌ساله انقلاب اسلامی را مرور کرده‌اند؛ دولت‌سازی اسلامی به این دلیل مقدم بر ایجاد جامعه اسلامی دانسته شده که به دلیل حجم و گستره محدود دولت، اسلامی کردن آن آسان‌تر از جامعه گسترده است و دولت اسلامی باید تلاش کند تا جامعه را اسلامی کند. رهبر معظم انقلاب با تأکید بر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی ایران، معتقدند که اینک در دهه دوم انقلاب باید بر بهره‌برداری از ظرفیت‌های استفاده نشده و ارتقا تولید و اقتصاد ملی تمرکز شود (Rahmani et al., 2021). در این رهنامه هم چنین با عنایت به تجربه چهل‌ساله انقلاب اسلامی ایران، بیانیه‌ای با هفت سرفصل مهم بیان شده که گام دوم انقلاب اسلامی باید برای طی مسیر در آینده، آنها را سرلوحه اقدامات خود قرار دهد؛ شامل:

1. علم و پژوهش: به‌عنوان آشکارترین وسیله عزت و قدرت کشور همچنین جهاد علمی برای عبور از مرزهای کنونی دانش؛ از محورهای اصلی سخنان مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم بود.
2. معنویت و اخلاق: معنویت به معنی برجسته کردن ارزش‌های معنوی از قبیل: اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و در جامعه و اخلاق به معنی رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمندان، راست‌گویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو تعریف شده است.
3. اقتصاد: به‌عنوان نقطه کلیدی تعیین‌کننده تلقی می‌گردد که شامل سلطه ناپذیری اقتصادی؛ تقویت اقتصاد مستقل؛ اقتصاد مقاومتی؛ تکیه بر راه حل‌های درون‌کشوری و ضرورت مدیریت اقتصادی با صلاحیت (جوان، دانا، مؤمن و متخصص) می‌باشد.
4. عدالت و مبارزه با فساد: از آنجا که نظام جمهوری اسلامی نیازمند مشروعیتی فراتر از مشروعیت‌های مرسوم‌تر از مقبولیت اجتماعی است، در این رهنامه بسیار جدی‌تر و بنیانی‌تر از نیاز دیگر نظام‌ها به این مقوله توجه نموده است.
5. استقلال و آزادی: استقلال ملی به معنی آزادی ملت و حکومت از تحمیل و زورگویی قدرت‌های سلطه‌گر جهان و آزادی اجتماعی به معنای حق تصمیم‌گیری و عمل کردن و اندیشیدن برای همه افراد جامعه تعریف شده است.
6. عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن: از مظاهر عزت جمهوری اسلامی در عرصه بین‌المللی بیان شده است.
7. سبک زندگی: از جمله موضوعات کلیدی است که رهبر حکیم انقلاب به دو نکته اساسی 1- زبان‌های جبران‌ناپذیر سبک زندگی غربی؛ 2- ضرورت مدیریت جهادی همه جانبه و هوشمند برای مقابله با سبک زندگی غربی اشاره نمودند.

و برای تحقق این چشم انداز مطلوب، تجربه‌آموزی از گذشته و بهره‌برداری از ظرفیت‌های استفاده نشده، از جمله مقولات محوری است که باید به آن توجه شود (mogimi, 2018).

مهم‌ترین راهبرد جهت زمینه‌سازی تشکیل آنچه اجمالاً می‌تواند تمدن نوین اسلامی-ایرانی نامیده شود، پیوند سه‌گانه علم، اقتصاد و سبک زندگی است. به عبارت دیگر، هنگامی که نظریه علمی جمهوری اسلامی در حوزه اقتصادی - متذکر به ابعاد اجتماعی و فرهنگی خود- بتوانند سازوکار تأثیرگذاری اقتصاد بر سبک زندگی افراد در سازمان‌ها و جامعه اسلامی را توضیح داده و تمایز الگوی پیشنهادی خود با الگوهای اقتصادی شرق و غرب را تشریح نماید، گام نخست در این زمینه برداشته شده است.

**ارتقاء مدیران:** روایتی از حضرت رسول اکرم در رابطه با اهمیت حکمرانی «هرگاه حکمرانان شما بهترین‌های شما باشند و ثروتمندان بخشنندگان شما باشند و امورتان با مشورت انجام پذیرد در چنین شرایطی (زندگی) بر روی زمین برایتان بهتر از (خفتن) درون آن خواهد بود» (تحف العقول، 36). حکمرانی خوب ترکیب شده از بهترین مدیریت سیاستی، اجرایی و اقتصادی از منابعی که در هر کشور برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده است (Rajabi Farjad, 2021 & a).

در بند 4 سیاست‌های کلی نظام اداری ایران، دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقاء مدیران مورد تأکید واقع شده است.

در ادبیات اقتصاددانان سازمانی می‌توان درباره ارتقاء، مباحث مفیدی یافت. بر اساس نظر ایشان، دو هدف اصلی در ارتقاء مطرح است: اول، انتخاب افراد تواناتر برای انتصاب به سمت‌هایی با مسئولیت بیشتر و دوم، برانگیختن کارکنان یک سطح برای تلاش بیشتر جهت ارتقاء به سطح شغلی بالاتر (Lazear & Rosen, 1981). ارتقاء مرحله‌ای است که ممکن است برای همه کارمندان یک سازمان، اتفاق بیفتد، لیکن این اتفاق با کسب شایستگی‌های لازم رخ می‌دهد. لذا ارتقاء مدیران با توجه به شایستگی افراد است.

نحوه ارتقاء و انتخاب افراد برخوردار از توانمندی لازم برای تصدی سمت‌های بالای سازمان بسیار با اهمیت است. پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد در کشورمان به ارتقای مدیران، در عمل، زیاد توجه نشده است. تمرکز در تصمیم‌گیری‌های مربوط به انتخاب و ارتقای مدیران و اینکه فقط افراد خاصی می‌توانند وارد حلقه مدیریتی شوند و لزوماً مطابق کار راه شغلی افراد متخصص و لایق، شایسته تصدی سمت مدیریتی نیستند و اعمال نفوذ سلیقه‌های سیاسی، سازمان‌ها را با مشکل مهم کیفیت نامناسب منابع انسانی، خصوصاً در حوزه مشاغل مدیریتی، مواجه نموده است (Taheri et al., 2017).

وقتی تاریخ پیشرفت و توسعه کشورهای مختلف را مورد توجه قرار می‌دهیم، موضوعی که در آن بیش از همه خودنمایی می‌کند، نقش مدیریت افراد شایسته در پیشرفت امور است (Bell, 1972). به واسطه اهمیت نقش مدیران در هدایت و راهبری سازمان‌ها بوده است که از دهه‌های آغازین تولد علم مدیریت، همواره سخن از وظایف، نقش‌ها و ویژگی‌های مدیران به میان آمده است. یکی از رویکردهایی که در دهه‌های اخیر به دنیای مدیریت عرضه شد مفهوم شایستگی یا قابلیت است. شایستگی‌های مدیریتی مانند کوهی است که بیشتر آن در زیر آب است و قسمت کوچکی از آن به‌عنوان یک مهارت و دانش در اوج و سرریز است. به عبارت دیگر عناصر حاوی شایستگی‌ها کمتر به چشم می‌آیند. اما آنها تا حد زیادی رفتار ظاهری را کنترل و هدایت می‌کنند. نقش اجتماعی و خودشناسی در سطح آگاهی فردی وجود دارد؛ اما صفات و انگیزه‌های خاص در انتهای کوه یخی است که در آب است و در اعماق درون فرد قرار دارد (Jalilian, 2021). از طرفی الزامات مشاغل مدیریتی ماهیت پیچیده‌ای دارند و عملکرد موفق و مؤثر آن در سازمان‌ها مستلزم مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌هاست (Saffarian Hamedani & Yousefi Saeedabadi, 2020).

مفهوم شایستگی به‌طور آشکار همواره به لحاظ مقتضیات محیطی در معرض جریان تغییر قرار داشته و نظرات و عقاید مختلفی درباره آن ابراز شده است. با وجود این، همه این مفاهیم و عقاید درباره شایستگی مبین تحولات و تغییرات در تقاضا برای صلاحیت و شایستگی هستند به‌عنوان مثال چنانچه در گذشته نیمرخ‌های صلاحیت در مهارت‌ها و نیروی فیزیکی خلاصه می‌شد امروزه صلاحیت در توان یادگیری مستمر، توانایی همکاری و برقراری ارتباط، برخورداری از دانش و فهم استراتژیک، مسئولیت‌گرایی، کار فکری، تفکر سیستمی، ...

خلاصه می‌شود. در کل شایستگی اشاره به انواع دانش، مهارت، توانایی، انگیزه‌های درونی و خصوصیات اثبات شده فردی دارد که بر اساس استاندارد ویژه تحت شرایط ویژه انجام می‌گیرد.

از سویی ممکن است رفتارهای استراتژیک افراد را بعد از ارتقاء به سمت عملکرد بدتر سوق دهد (افرادی که ارتقای آنها در گذشته به دلیل یک عملکرد مهم و برجسته باشد) اگر سازمان نتواند تعاملی درست بین عملکرد و نوع مشوق‌هایی که استفاده می‌کند برقرار کند، افراد ممکن است انگیزه کمتری برای نگه داشتن سطح بالای تلاششان در پست جدید داشته باشند؛ با این حساب سازمان تنها هنگامی افراد جدید را استخدام می‌کند که سطح توانایی بالفعل این افراد نسبت به نیروهای داخلی بالاتر باشد (آکوستا، 2010).

شایستگی‌های مدیریتی شامل مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها، نگرش‌ها و انگیزه‌ها است تا مدیر وظایف خود را به نحو احسن انجام دهد. دیدگاه شایستگی مدیران به آنها اجازه می‌دهد تا جریان رفتاری خود را بر اساس آینده مطلوبی که سازمان به سوی آن حرکت می‌کند سازمان‌دهی کنند. بررسی‌ها نشان می‌دهد که 75 درصد سازمان‌ها از شایستگی‌ها در انتخاب استفاده می‌کنند. ترفیع، آموزش و توسعه و 65 درصد از شایستگی‌ها در مدیریت عملکرد استفاده می‌کنند و بسیاری از سازمان‌ها از شایستگی در برنامه‌ریزی موفقیت شغلی استفاده می‌کنند (Rahmani et al., 2019). از مزایای یک سیستم مبتنی بر شایستگی برای مدیران می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- اطمینان از اینکه آموزش‌ها و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای سازمان، مقرون به صرفه، هدفمند و سازنده است.
- کارکنان را قادر می‌سازد تا یک سطح بالایی از شایستگی را به نحو کارآمد به دست آورند.
- استخدام کارکنان با مهارت، دانش و مستعد.
- کاهش هزینه‌های ناشی از عملکرد ضعیف با ناسازگاری از انتظارات شغلی.
- ارتباط بین کارمند و مدیریت را بهبود می‌بخشد.
- انگیزه کارمندان را افزایش می‌دهد، توانایی و انعطاف‌پذیری سازمان را در صورت نیاز افزایش می‌دهد.
- چارچوبی برای بازخورد سازنده از طریق مدیریت در دوره‌های آموزشی برنامه‌ریزی شده و فاکتورهای ارزیابی عملکرد ایجاد می‌کند.
- استانداردهای شغلی برای ارزیابی عملکرد را روشن می‌کند و طرح‌های توسعه کارکنان درون سازمان را تشریح می‌کند (گروه شایستگی، ۲۰۱۷).

باتوجه به اهمیت شناسایی ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطالعاتی که انجام شده یا از لحاظ رویکرد با مطالعه فعلی متفاوت می‌باشند و یا اینکه باهدفی محدود انجام شده اند که در ادامه به چند نمونه در جدول (1) اشاره خواهیم کرد:

جدول (1) پیشینه داخلی

ردیف	نام محقق	روش تحقیق	نتایج تحقیق
1	(shahbazi, 2021)	پژوهش اسنادی از طریق تحلیل تبیینی - توصیفی	دیپلماسی اقتصادی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی که به نوعی برگرفته از دیپلماسی نهضتی آن شهید گرانقدر بود الگویی بسیار کارآمد است که اثرات مثبت خود را در بسیاری از موارد نشان داده است
2	Rahmani et al., (2021)	پژوهش اسنادی از طریق تحلیل تبیینی - توصیفی	چارچوب تبیین مؤلفه‌های سبک زندگی، نظم و امنیت بر پایه مکتب شهید سلیمانی در افق گام دوم انقلاب اسلامی با رویکرد پلیس ارزش آفرین
3	Abdolmaleki & (Shahsavari, 2021)	پژوهش اسنادی از طریق تحلیل تبیینی - توصیفی	بررسی و استخراج شاخص‌های مدیران اقتصادی در مکتب شهید سلیمانی در سه بعد ارزشی، عملیات اجرایی و دانش تخصصی پرداخته شده است
4	محمدولی و صفرآهنگ (1398)	تحلیل محتوا+ نرم‌افزار Maxqda و روش کدگذاری	معماری ناجا بر اساس این شاخص‌ها برای ایفای نقش مؤثر در تمدن نوین اسلامی، با روش‌های معماری سازمانی TOGAF و AF۲E بازسازی و پیشنهاداتی برای چگونگی اجرای بازسازی معماری ناجا بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب ارائه شده است
5	Amini & PANAHI, (2020)	توصیفی و تحلیلی	راهبرد بهره‌برداری از توان‌های جغرافیای طبیعی برای تعالی و پیشرفت کشور بر مبنای رونق اقتصاد درون‌گرا، تحقق عدالت فضایی و جغرافیایی، حفظ حقوق محیط‌زیست، بهینه‌سازی برنامه‌های توسعه بر مبنای واقعیت‌های طبیعی، ارتقاء ضریب پایداری محیطی، تقلیل معضلات زیست‌محیطی، تحقق الگوی پیشرفت اسلامی- ایرانی و ارتقاء عزت، انسجام و اتحاد ملی و شکوفایی تمدن اسلامی محرز شد
6	POURABBASI et (al., 2019)	تحلیل محتوا	با توجه به نتایج بررسی‌ها، این بیانیه در زمره اصول سیاستی کشور طبقه‌بندی می‌شود. با توجه به مسیری که این بیانیه، به‌عنوان اصل سیاستی، برای ۴۰ سال آتی پیش روی نهادهای کشور قرار داده، لازم است اسناد سیاستی و قوانین جاری و جدید کشور منطبق بر این اصل تدوین و بازنگری شود.
7	Rahmani et al., (2019)		نتایج حاکی است که به‌کارگیری رویکردهای نوین سه‌گانه زنجیره تأمین در صنایع دفاعی، به‌عنوان یک راهبردی جدید به ارتقای توان بازدارندگی و امنیت ملی منجر خواهد شد

ردیف	نام محقق	روش تحقیق	نتایج تحقیق
8	(Jalilian, 2021)	کیفی + تحلیل مضمون	پس از شناسایی و تحلیل مضمون‌های پایه و مضمون‌های سازمان دهنده، شش مضمون فراگیر به‌عنوان عناصر تفکر راهبردی مدیران جهادی شناسایی شد
9	ترک زاده و همکاران (1396)	تحلیل مضمون و تشکیل شبکه مضامین	ویژگی‌های مدیریتی شامل استفاده از تمام ظرفیت‌ها، حرکت مبتنی بر علم و درایت، مشارکت گروهی، صبر و استقامت، استفاده از نیروهای متعهد و متخصص، برنامه‌ریزی، ارتباطات سازنده، قانون مداری، اولویت‌بندی و توانمندسازی کارکنان است.
10	مشهودی (1395)		ویژگی‌های مدیران شایسته جامعه اسلامی بر اساس بیانات امام علی (ع) که از کتاب شریف نهج‌البلاغه استخراج شده است ارائه گردد
11	(ALISHIRI et al., 2017)	کیفی تحلیل مضمون	آرمان‌گرایی واقع‌گرایانه در مدیریت جهادی، شامل مضامین اصلی مدیریت دانش، نگاه غیر ماشینی یا انسانی به نظام سازی، رهبری و نه اداره، نوآوری، عدم تقلید، نگاه سیستمی، آرمان خواهی و چشم انداز وسیع و عمیق است.
12	(Golshani et al., 2021)	توصیفی از نوع پیمایشی	بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
13	کرمی زاده الاسلامی (1394)		عملکرد برنامه‌های توسعه پنج ساله تا چه میزان توانسته است اهداف سند چشم انداز بیست ساله کشور را محقق کند.
14	آزاد و خداپرست (1394)		جهت بهره‌برداری هرچه صحیح‌تر و بهتر و حفظ امنیت آن نیازمند انتخاب یک راهبرد صحیح و مدیریت آن می‌باشیم.
15	خدایاری (1393)		بعضی از مهم‌ترین نشانه‌ها و ویژگی‌های یک مدیراسلامی ارزشی را به‌طور اختصار ترسیم کنیم .
16	دبیری ورضا پور (1392)		بررسی جنبه‌های وجدان کاری و کارکردهای مدیران برای بهره‌وری از منابع انسانی پرداخته شده است.
17	(AHMADIAN, 2014)	توصیفی- تحلیلی	مدلی از شکل‌گیری عملی مدیریت جهادی را بر اساس مدل چرخه‌ای شامل سه مرحله‌ای کلی بعثت، جهاد و راه‌یابی ارائه می‌نماید

شایان ذکر است با توجه با ماهیت مبتنی بر ایرانی بودن این تحقیق شامل پیشینه خارجی نمی‌شود.

### روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از منظر جهت‌گیری پژوهش در زمره مطالعات بنیادی قرار می‌گیرد زیرا به دنبال توسعه مرزهای دانش از طریق تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و استخراج این الگوست که تاکنون در کشور و در جهان مورد توجه قرار نگرفته است. مطابق با تقسیم گوبا و لینکلن پارادایم و فلسفه حاکم بر این تحقیق ساخت‌گرایی است (Guba & Lincoln, 1994). طبق تعریف، رویکرد پژوهشی این تحقیق به لحاظ منطق گردآوری داده‌ها از نوع استقرایی است زیرا به بررسی پدیده‌ای می‌پردازد که بر اساس استدلال فراندز نظریه جامعی درباره آن وجود ندارد (Fernandez, 2004). از بعد روش‌شناسی، تحقیق حاضر از نوع کیفی و برای

طراحی مدل اولیه از استراتژی نظریه داده بنیاد استفاده شده است. نظریه پردازی داده بنیاد روالی نظام مند و کیفی است که تولید نظریه یک فرآیند، کنش یا برهم کنش را درباره یک موضوع واقعی در سطح مفهومی کلی تشریح کند (Clark & Creswell, 2005). نظریه پردازی داده بنیاد رهیافتی است برای بررسی نظام مند داده های کیفی (نظیر مصاحبه و پروتکل های مشاهده ها) با هدف تولید نظریه از داده هایی که در روش داده بنیاد برای تشریح فرآیندها جمع آوری می شود شامل انواع بسیاری از داده های کیفی اعم از مشاهدات، مصاحبه ها، اسناد و تأملات شخصی خود پژوهشگر (Clark & Creswell, 2005). برای تشریح بدین منظور و برای جمع آوری داده ها از ابزار مشاهده کنش های سازمانی مربوط به موضوع تحقیق و مصاحبه اکتشافی از مدیران، نخبگان کشوری، مدیریت، رفتار سازمانی استفاده شده است. نمونه مورد مصاحبه 10 نفر از مدیران و کارکنان سازمان، 2 نفر از نخبگان کشوری بودند که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری هدفمند و روش گلوله برفی استفاده شد و مصاحبه نیمه ساختارمند عمیق و با سؤالات باز با ایشان صورت گرفت. همچنین مطالعات کتابخانه ای به منظور بررسی مستندات انجام پذیرفت. کفایت تعداد نمونه های مورد مطالعه از طریق روش اشباع (کفایت) نظری حاصل شد (گلاسر و استراوس، 1967، 65).

در این تحقیق نیز پس از دستیابی به اشباع و تکراری شدن مفاهیم، در مصاحبه ها کدگذاری انتخابی انجام شد که نتایج آن در بخش پایانی و در قالب بحث و نتیجه گیری ارائه شده است.

### مشارکت کنندگان و نمونه گیری

مشارکت کنندگان در این پژوهش کنشگرهای سازمانی مربوط به موضوع تحقیق بوده و برای مصاحبه اکتشافی از مدیران، نخبگان سازمان، بخش مدیریت و افراد درگیر دورکاری در سازمان استفاده شده است. نمونه مورد مصاحبه 12 نفر بودند که برای انتخاب آنها از روش نمونه گیری هدفمند استفاده شد و مصاحبه نیمه ساختاریافته، عمیق و با سؤالات باز صورت گرفت. ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان در جدول (2) آورده شده است. همچنین مطالعات کتابخانه ای به منظور بررسی مستندات انجام پذیرفت. کفایت تعداد نمونه های مورد مطالعه از طریق روش اشباع (کفایت) نظری حاصل شد (Glaser & Strauss, 2017). در این پژوهش به منظور اجرای استراتژی داده بنیاد، از رهیافت نظام مند و با سه فن کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است (Lee, 2001). همچنین معیار مقبولیت که در ارزشیابی پژوهش های مبتنی بر داده بنیاد بجای معیارهای روایی و پایایی عنوان شده است استفاده گردید. مقبولیت به معنای این است که یافته های پژوهش تا چه حد در انعکاس تجارب مشارکت کنندگان، پژوهشگر و مخاطب در مورد پدیده مورد مطالعه موثق و قابل باور است. ده شاخص معیار مقبولیت معرفی شده است که 5 مورد آنها در این پژوهش برای ارتقای دقت علمی، روایی و پایایی مورد استفاده قرار گرفت. استراتژی های ممیزی مورد استفاده عبارتند از: حساسیت پژوهشگر، انسجام روش شناسی، متناسب بودن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعین (Strauss & Corbin, 1990).

جدول 2: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان						
ردیف	رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی	سابقه کار	سمت	جنس	سن	
1	مدیریت منابع انسانی	دکتر	رئیس اداره	مرد	47	
2	مدیریت دولتی - تحول	دکتر	کارشناس ارشد	زن	40	
3	مدیریت دولتی	دکتر	مدرس دانشگاه	زن	44	
4	روانشناسی	دکتر	کارشناس ارشد	زن	52	
5	مدیریت صنعتی	دکتر	رئیس گروه تحول سازمانی	مرد	42	
6	مدیریت منابع انسانی	دکتر	مسئول حراست	مرد	57	
7	مدیریت استراتژیک	دکتر	مدیرکل دفتر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی	مرد	43	
8	مدیریت دولتی	دکتر	معاون مرکز نوسازی	مرد	42	
9	برنامه‌ریزی سیستم‌های اقتصادی	دکتر	رئیس اداره بهبود کسب‌وکار	مرد	47	
10	مدیریت استراتژیک	دکتر	رئیس اداره نوسازی و تحول	مرد	49	
11	مدیریت اجرایی	دکتر	رئیس گروه	مرد	48	
12	مدیریت دولتی	دکتر	قائم‌مقام صنایع پیشرفته	مرد	32	

### یافته‌های پژوهش

به‌منظور پاسخ به سؤال پژوهش "پارادایم مفهومی ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی چگونه است؟"، کدگذاری‌های باز و محوری هر یک از بخش‌های مدل زمینه‌ای به شرح زیر آورده شده است.

**شرایط علی ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی:** شرایط علی مقولاتی هستند که بر مقوله محوری تأثیر می‌گذارند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش اظهار داشتند شرایطی در ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی دخالت دارند همچون "اطلاع‌رسانی نامناسب؛ نیازمند نیروی انسانی کارآمد؛ فقدان نوآوری؛ استقلال و آزادی؛ تمدن‌سازی؛ مدیریت علمی آینده؛ رقابت ناسالم؛ جوان‌سازی مدیریت؛ عدالت‌خواهی؛ آینده اسلامی" که به شرح جدول شماره (3) آورده شده است.

جدول 3: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط علی)

کدگذاری باز	کدگذاری ثانویه	کدگذاری محوری
عدم آگاهی دادن	عدم شفافیت کاری	اطلاع‌رسانی نامناسب
عدم دسترسی به اطلاعات	عدم وجود سیستم اطلاع‌رسانی کارا	
نیروی انسانی سازمان	بهره‌گیری از نیروی انسانی	نیازمند نیروی انسانی کارآمد
شناسایی نیازهای مرتبط با نیروی انسانی	تأمین نیروی انسانی	
نیاز به خلاقیت در سازمان	عدم وجود نوآوری	فقدان نوآوری
حمایت از خلاقیت و نوآوری	بسترسازی نوآوری	
استقلال ملی	استقلال	استقلال و آزادی
آزادی	آزادی فردی-اجتماعی	
تشکیل تمدن اسلامی	تمدن اسلامی	تمدن سازی
ضرورت تمدن اسلامی	احیای ارزش‌های اسلامی	
تأثیر اطلاعات در مدیریت	دانش مدیریت	مدیریت علمی آینده
دانش		
مطالعه تاریخ	آینده سازی	
رقابت منفی	ناتوانی	رقابت ناسالم
سابقه سازمانی		
تلاش و پیشرفت	نیاز به تلاش بیشتر	
حضور نسل جوان	فعالان جوان	جوان سازی مدیریت
اعتماد به نیروی جوان	پتانسیل نیروهای جوان	
فساد سازمانی	کنترل فساد	عدالت‌خواهی
کاهش رفتار سیاسی	کنترل رفتار سیاسی	
آینده روشن	امید به آینده	آینده اسلامی

کدگذاری باز	کدگذاری ثانویه	کدگذاری محوری
آینده پژوهی بر اساس آیین اسلامی	چشم انداز اسلامی	

شرایط زمینه‌ای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی: بستر یا زمینه مجموعه مشخصه‌های ویژه‌ای است که به پدیده مورد نظر دلالت می‌کند، یعنی محل حوادث و وقایع متعلق به پدیده. بستر نشانگر مجموعه شرایط خاصی است که در آن راهبردهای کنش و واکنش صورت می‌پذیرد. مجموعه عناصر زمینه‌ای در ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل " نیروی شایسته سازمانی؛ اخلاق‌مداری؛ سبک زندگی مدیر جهادی؛ فرهنگ مدیریت سازمانی؛ کنترل هزینه " است، که به شرح جدول شماره (4) آورده شده است.

جدول 4: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط زمینه‌ای)

کدگذاری باز	کدگذاری ثانویه	کدگذاری محوری
نیروی انسانی ماهر	کارکنان شایسته	نیروی شایسته سازمانی
به کارگیری جوانان در سازمان	نیروی جوان	
فضیلت‌های اخلاقی	اخلاق و معنویت	اخلاق‌مداری
توسعه اخلاق حرفه‌ای سازمانی	اخلاق حرفه‌ای سازمانی	
شخصیت	ویژگی شخصیتی فردی	سبک زندگی مدیر جهادی
توانایی‌های مدیر	ویژگی‌های مدیریتی جهادی	
اصول سازمانی	هنجارهای سازمانی	فرهنگ مدیریت سازمانی
ارزش‌های سازمانی	بهبود فرهنگ سازمانی	
مصرف فردی	کنترل منابع	کنترل هزینه
مصارف دولتی	کاهش درآمد ملی	

شرایط مداخله‌گر ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی: شرایط ساختاری به پدیده‌ای تعلق دارند و بر راهبردهای کنش و واکنش اثر می‌گذارند. آنها راهبردها را در درون زمینه خاصی سهولت می‌بخشند یا آنها را محدود و مقید می‌کنند. مشارکت‌کننده‌ها مطرح می‌کنند که " بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ مرزبندی‌های درست؛ سیاست بیانیه گام دوم؛ آینده خواهی " از جمله شرایط مداخله‌گر ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی می‌باشند که در جدول (5) ارائه شده است.

جدول 5: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط مداخله‌گر)

کدگذاری باز	کدگذاری ثانویه	کدگذاری محوری
اهداف بیانیه گام دوم	چشم انداز گام دوم	بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی
تعیین اهداف مدیران باتوجه به بیانیه گام دوم	هدف‌گذاری بر اساس گام دوم	
دفاع از ارزش‌های انقلاب	شناخت الزامات دفاع	مرزبندی‌های درست
شناسایی دشمن	شناخت اهداف دشمن	
شناسایی طرفداران	شناخت اهداف طرفداران	
آرمان خواهی	عزت ملی	
فرامین رهبری	شناسایی مواضع رهبری	سیاست بیانیه گام دوم
شناخت ارزش‌های اسلامی	الگو اسلامی	
عدالت		
مدیر آینده	آینده سازی	آینده خواهی
افتخارات آینده		
پیشرفت در آینده	توجه به پیشرفت سازمانی	
شکست دشمن		

راهبردهای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی: راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و بازخورد پدیده مورد بررسی هستند. راهبردها هدفمند بوده و به دلیلی صورت می‌گیرند. راهبردهای این پژوهش شامل " شفافیت سازی ؛ ارتباط مدیران با فرد و فعالیت سازمان؛ مدیریت جهادی سازمان؛ مبارزه با سبک زندگی غربی؛ نگهداشت استقلال و آزادی انقلابی؛ آمایش سرزمین ؛ عدالت محوری؛ مردم محوری؛ گسترش روابط داخلی و خارجی " می‌باشد که در جدول (6) بیان شده است.

جدول 6: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (شرایط راهبردی)

کدگذاری باز	کدگذاری ثانویه	کدگذاری محوری
کنترل فساد اداری	مبارزه با فساد	شفافیت سازی
کنترل فساد اقتصادی	شفافیت اقتصادی	
روابط داخل سازمان	تناسب مدیر و تخصص مورد نیاز	ارتباط مدیران با فرد و فعالیت سازمان
محیط سازمان		
رابطه مدیر با کارکنان	روابط سازمانی	
جذب نیروی انسانی شایسته	جذب، پرورش و حفظ سرمایه‌ی انسانی	مدیریت جهادی سازمان
دانش‌افزایی		
پرورش نیروی انسانی		
آینده سازمانی	تمرکز مدیریت جهادی برای آینده سازی	
تأکید بر نوآوری سازمانی		
مدیریت استراتژیک سازمانی		
هماهنگی و همکاری سه قوه		
فرهنگ سازمانی		
جوان‌گرایی مدیریت		
مدیریت فرا هوشمند		
هنجارها و ارزش‌ها	الگوسازی	مبارزه با سبک زندگی غربی
اصلاح غرب‌زدگی	توجه به ارزش‌های بومی	

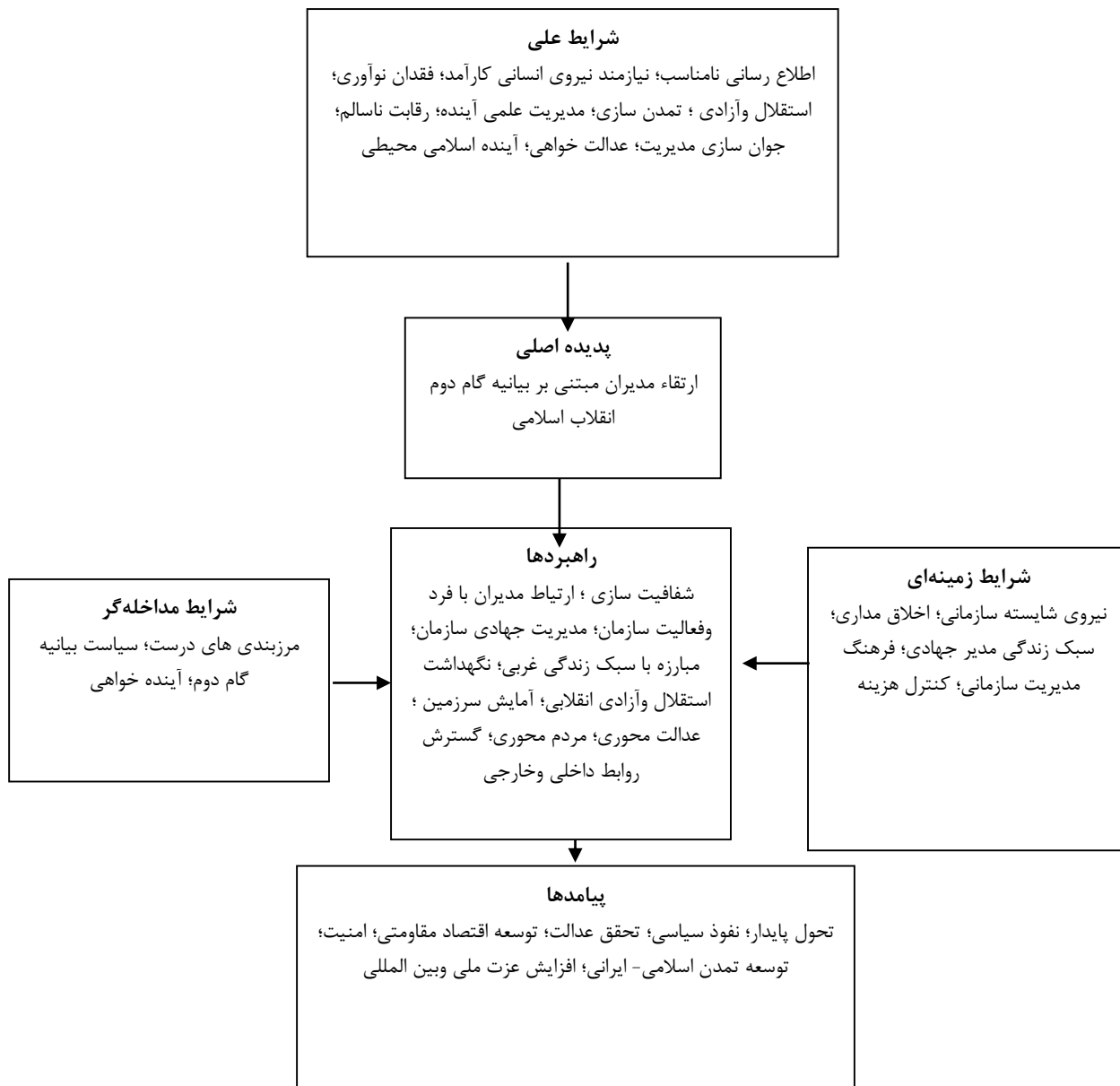
کدگذاری محور	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
نگهداشت استقلال و آزادی انقلابی	تأکید بر ارزش‌های ملی-اسلامی	ارزش‌های معنوی
	توجه به ارزش‌های انقلاب	احیای ارزش‌های انقلابی
آمایش سرزمین	حمایت از تولید ملی	تأکید بر توان داخلی
	برنامه‌ریزی اقتصاد	مدیریت اقتصاد
عدالت محوری	خواهان عدالت	جوانان عدالت‌خواه
		عدالت
	قانون‌گذاری عادلانه	قانون مداری
مردم محوری	همکاری دولت و مردم	مشارکت مردمی و خدمت‌رسانی
	مشارکت اجتماعی	بهبود مشارکت مردم و سازمان‌ها
گسترش روابط داخلی و خارجی	رویکرد ارتباطی خارجی	شاخص‌های روابط بین‌المللی
	رویکرد ارتباط داخلی	اصول اساسی حرکت انقلاب اسلامی

پیامدهای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی: نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود. پیامدها نتایج و حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند. پیامدها را همواره نمی‌توان پیش‌بینی کرد و الزاماً همان‌هایی نیستند که افراد قصد آن را داشته‌اند. پیامدها ممکن است حوادث و اتفاقات باشند، شکل منفی به خود بگیرند، واقعی یا ضمنی باشند و در حال یا آینده به وقوع بپیوندند. همچنین این امکان وجود دارد که آنچه که در برهه‌ای از زمان پیامد به شمار می‌رود در زمانی دیگر به بخشی از شرایط و عوامل تبدیل شوند. پیامدهای این پژوهش شامل "تحول پایدار؛ نفوذ سیاسی؛ تحقق عدالت؛ توسعه اقتصاد مقاومتی؛ امنیت؛ توسعه تمدن اسلامی- ایرانی؛ افزایش عزت ملی و بین‌المللی" می‌باشد که در جدول (7) بیان شده است:

جدول 7: کدگذاری محوری داده‌های کیفی (پیامدها)

کدگذاری محور	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز
تحول پایدار	سازمان ایده‌آل	رشد سازمان
		همکاری مثبت
	جوان‌گرایی مدیریت سازمان	بهره‌گیری از جوانان
	سازمان‌دهی سازمانی	کارکنان کارآمد

کدگذاری محور	کدگذاری ثانویه	کدگذاری باز	
		منابع در دسترس	
نفوذ سیاسی	سیاست رفتاری	مدیریت استراتژیک	
		بینش سیاسی کاربردی	
تحقق عدالت	ارتباطات سیاسی	مدیریت ارتباطات خارجی	
	دستیابی به ارزش‌های بیانیه گام دوم	ارزش و اخلاق	
توسعه اقتصاد مقاومتی	سازمان عدالت محور	توجه به عدل و برابری	
	رشد اقتصاد جامعه	مهارت اقتصادی	
	اقتصاد	رشد اقتصاد سازمانی	رشد اقتصاد فردی
			رشد اقتصادی
امنیت	افزایش امنیت	رشد اقتصاد بین‌المللی	
	نهادینه‌سازی امنیت	امنیت عمومی	
توسعه تمدن اسلامی- ایرانی	تمدن سازی	توجه به جایگاه امنیت در سازمان	
	ارزش‌های ایرانی و اسلامی	سازندگی	
افزایش عزت ملی و بین‌المللی	اقتدار انقلاب اسلامی	استحکام تمدن اسلامی- ایرانی	
	قدرت بین‌المللی	اقتدار ملی	
		اقتدار بین‌المللی	



شکل (1): ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

از میان عوامل شناسایی شده، پارادایم کدگذاری انتخابی انجام شد و بر اساس آن ارتباط خطی میان کد ثانویه و کد محوری پژوهش شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشخص شد. شکل (1) پارادایم کدگذاری و به عبارت دیگر مدل فرآیند کیفی تحقیق را نشان می‌دهد.

### نتیجه‌گیری

در حال حاضر در کشور ما به دلیل نبود فعالیت گسترده و سازمان‌یافته احزاب و تشکل‌های مردمی، مشکلاتی از جمله گروه‌گرایی و دوری از شایسته‌سالاری در به‌کارگیری افراد در جامعه، ایجاد شده که در گام دوم انقلاب باید با این پدیده برخورد شود تا نخبگان کشور به جایگاه واقعی خود برسند.

وقتی به سمت گروه‌گرایی، جناح‌گرایی و قبیله‌گرایی حرکت کنیم، افراد به واسطه روابط مختلف بر دیگران ارجح داده می‌شوند و نگاه‌ها به همه مسائل سیاست‌زده است که در چنین شرایطی به خروجی کارها و خدمت به مردم خیلی اهمیت داده نشده و شایسته‌سالاری در این شکل مدیریت اولویت نیست بلکه در اولویت‌های آخر قرار می‌گیرد و فرصتی برای حضور و گردش نخبگان فراهم نمی‌شود. این قشر از جامعه که به اشتباه از آنها به‌عنوان نخبگان جامعه یاد می‌شود در حالی که فقط ادای نخبگی را در می‌آورند، بدون سپری کردن مراحل علمی لازم اما با اعتماد به نفس کاذب و بالا به دلیل برخورداری از رانت عناوینی مثل دکتر، پروفیسور، استاد دانشگاه و ... را که همیشه در جامعه و بین عموم مردم از قداستی برخوردار بوده است، برای خود مصادره می‌کنند. امروز در جامعه این تصور شکل گرفته که ملاک به‌کارگیری افراد پست‌های مدیریتی داشتن ارتباطات خاص و نه شایسته‌سالاری است و این حقیقت تلخ در جامعه ما شکل عادی پیدا کرده و بیشتر افراد تصورشان این است که اگر فردی به لحاظ داشتن ارتباطات خاصی جایگاه بالای مدیریتی را اشغال کند حق اوست که این فرهنگ هم باید اصلاح شود و مردم هم مطالبه‌گری کرده و از مسئولان بخواهند که نخبگان واقعی جامعه را در جایگاه‌های مربوط به آنها به کار گیرند. لذا این پژوهش در گام دوم انقلاب به دنبال کشف شایستگان واقعی و استفاده از ظرفیت آنان در مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی است و بی‌شک دولت اسلامی که زمینه‌ساز تحقق جامعه اسلامی و تمدن اسلامی است نیازمند گردش نخبگان و حضور نیروهای متعهد و متخصص است و وقتی می‌توانیم مراحل پنج‌گانه تمدن اسلامی را محقق کرد و زمینه‌ساز حضور خورشید ولایت عظمی‌باشیم که با پرهیز از قبیله‌گرایی و سیاست زدگی برای تحقق منویات مقام معظم رهبری گام برداشت.

با توجه به این که هر تحقیقی نیاز به شناخت و بررسی نظرات محققان قبلی دارد؛ در این گفتار به مرور تعدادی تحقیقات انجام شده در داخل کشور که در سال‌های اخیر درباره ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است پرداخته شده همسو با پژوهش حاضر می‌باشند. (Taghva et al., 2021) بیان کردند مدیران ارشد شرکت‌های دانش‌بنیان باید شش کارکرد اصلی را ایفا نمایند که عبارت‌اند از برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، تیم‌سازی و توانمندسازی تیم‌ها، راهبری کارآمد پرسنل، برانگیختن انگیزه کارکنان، ارزیابی روندهای تکنولوژی و برقراری ارتباط با خارج سازمان، و نظارت و کنترل عملکرد کارکنان. (Golshani et al., 2021) با توجه به کدهای احصاشده از مصاحبه‌ها و استخراج کدها بیان نمودند که میان بُعد مدل‌های شایستگی به‌عنوان پدیده محوری و ابعاد تدوین قوانین و مقررات مؤثر و مدیریت نوین به‌عنوان پدیده علی شناسایی نمودند. ظریف منش و همکاران (1399) الگوی راهبردی برای مدیریت دانش دفاعی و رابطه بین آنها را تبیین نمود. در پژوهش (Abdolmaleki & Shahsavari, 2021) به بررسی و استخراج شاخص‌های مدیران اقتصادی در مکتب شهید سلیمانی در سه بعد ارزشی، عملیات اجرایی و دانش تخصصی پرداخته شده است. (Nodeh Farahani, 2020) در مقاله‌ی خود کوشید الگوی حکمرانی انقلاب در گام اول و نیز دلالت‌های سیاست‌گذارانه بیانیه گام دوم را تبیین و تشریح کند. (Rahmani et al., 2019) بیان کردند که دستیابی به اهداف این چشم‌انداز نیازمند شکل‌گیری جنبش تعالی ساز اجتماعی و نهضت همگانی در ارگان‌ها و نهادهای مختلف کشور است. (Assadi & goudarzi, 2020) به بررسی نقش بیمه‌ها در تحقق منویات رهبری در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی ایران و بررسی نحوه تعامل صنعت بیمه با سایر دستگاه‌های اجرایی و حاکمیتی پرداختند. (shahbazi, 2021) تلاش کرده به این سؤال که چگونه می‌توان با رویکرد تعریفی نو متناسب با شرایط و اهداف و آرمانهای انقلاب اسلامی برگرفته از مکتب شهید سلیمانی، نسبت به دیپلماسی اقتصادی، این

ابزار را به عنوان ابزار پیشرفت اقتصادی بکار گرفت و آن را در راهبرد گام دوم انقلاب اسلامی گنجانده پاسخ گوید. محمدرولی و صفرآهنگ (1398) با نگاهی آینده پژوهانه برای بازسازی معماری ناجا، بر اساس سخنرانی های مقام معظم رهبری از بیانیه گام دوم انقلاب شاخص هایی را مشخص نمودند. (Amini & PANAH, 2020) نیز راهبرد بهره برداری از توان های جغرافیای طبیعی برای تعالی و پیشرفت کشور بر مبنای رونق اقتصاد درون گرا، تحقق عدالت فضایی و... را مشخص نمودند. (POURABBASI et al., 2019) به تحلیل محتوای بیانیه پرداخته و گزاره های الزام آور آن در نظام آموزش عالی سلامت احصا کردند. (Jalilian, 2021) پس از شناسایی و تحلیل مضمون های پایه و مضمون های سازمان دهنده، شش مضمون فراگیر به عنوان عناصر تفکر راهبردی مدیران جهادی شناسایی نمود. (ALISHIRI et al., 2017) بیان کرد آرمان گرایی واقع گرایانه در مدیریت جهادی، شامل مضامین اصلی مدیریت دانش، نگاه غیرماشینی یا انسانی به نظام سازی، رهبری و نه اداره، نوآوری، عدم تقلید، نگاه سیستمی، آرمان خواهی و چشم انداز وسیع و عمیق است. بر این اساس با استفاده از پژوهش داده بنیاد عوامل شناسایی شده در این پژوهش شامل شرایط علی (اطلاع رسانی نامناسب؛ نیازمندی به نیروی انسانی کارآمد؛ فقدان نوآوری؛ استقلال و آزادی؛ تمدن سازی؛ مدیریت علمی آینده؛ رقابت ناسالم؛ جوان سازی مدیریت؛ عدالت خواهی؛ آینده اسلامی محیطی)، شرایط زمینه ای (نیروی شایسته سازمانی؛ اخلاق مداری؛ سبک زندگی مدیر جهادی؛ فرهنگ مدیریت سازمانی؛ کنترل هزینه)، راهبردها (شفافیت سازی؛ ارتباط مدیران با فرد و فعالیت سازمان؛ مدیریت جهادی سازمان؛ مبارزه با سبک زندگی غربی؛ نگهداشت استقلال و آزادی انقلابی؛ آمیختن سرزمین؛ عدالت محوری؛ مردم محوری؛ گسترش روابط داخلی) و پیامدها (تحول پایدار؛ نفوذ سیاسی؛ تحقق عدالت؛ توسعه اقتصاد مقاومتی؛ امنیت؛ توسعه تمدن اسلامی- ایرانی؛ افزایش عزت ملی و بین المللی) با پدیده اصلی ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مشخص شده است.

لذا میتوان گفت اطلاع رسانی نامناسب به عنوان مقوله اصلی که حاصل عدم شفافیت کاری، عدم آگاهی دادن، عدم وجود سیستم اطلاع رسانی کارآمد، عدم دسترسی به اطلاعات در زمان مناسب است و علت دیگر نیازمندی به نیروی انسانی کارآمد و تامین و شناسایی نیازهای مرتبط با نیروی انسانی است و علت دیگر فقدان نوآوری، عدم وجود نوآوری، نیاز به خلاقیت در سازمان با توجه به عصر جدید است لذا باید بستر سازی نوآوری و حمایت از خلاقیت و نوآوری، استقلال و آزادی و استقلال استقلال ملی، آزادی فردی-اجتماعی فراهم شود آزادی تمدن سازی و تشکیل تمدن اسلامی و برای احیای ارزش های اسلامی و نیز ضرورت تمدن اسلامی در جهان امروز نیازمند مدیریت علمی آینده، مدیریت دانش داشته باشند تا آینده سازی اتفاق بیفتد و این امر محقق نمیشود مگر با مطالعه تاریخ، رقابت های ناسالمی که بوده است لذا نیاز به تلاش بیشتر تلاش و پیشرفت جوان سازی مدیریت با فعالان جوان و حضور نسل جوان و استفاده از پتانسیل نیروهای جوان و اعتماد به نیروی جوان، تاکید بر عدالت خواهی، کنترل فساد سازمانی و سیستمی، کنترل رفتارهای سیاسی، کاهش رفتار سیاسی باشد تا چشم انداز اسلامی را ترسیم کرده و آن را محقق ساخت. و نیز عناصر زمینه ای در ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل "نیروی شایسته سازمانی که کارکنان شایسته شامل: نیروی انسانی ماهر، نیروی جوان و اخلاق مداری و رعایت اصول و توسعه اخلاق حرفه ای سازمانی و نیز ترویج سبک زندگی مدیر جهادی و همچنین ویژگی شخصیتی فردی و مدیریتی جهادی را مد نظر قرار داده و نیز فرهنگ و هنجارهای سازمانی که اصول سازمانی را شکل میدهد و بهبود فرهنگ سازمانی باعث میشود ارزش های سازمانی در راستای اهداف شکل بگیرند و نیز کنترل هزینه، منابع و مصرف فردی و کاهش مصارف دولتی است

شرایط مداخله گر بر کنش و واکنش اثر می گذارند. آنها راهبردها را در درون زمینه خاصی سهولت می بخشند یا آنها را محدود و مقید می کنند. که مقوله های اصلی شرایط مداخله گر شامل بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ مرزبندی های درست؛ سیاست بیانیه گام دوم؛ آینده خواهی "از جمله شرایط مداخله گر ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی می باشد که بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل چشم انداز، اهداف بیانیه، هدف گذاری، مرزبندی های درست، شناخت الزامات دفاع از ارزش های انقلاب و همچنین شناخت اهداف دشمن، شناسایی دشمن، شناخت اهداف طرفداران، شناسایی طرفداران، عزت ملی، آرمان خواهی، و نیز سیاست بیانیه گام دوم که شامل شناسایی مواضع رهبری و فرامین رهبری، الگو اسلامی، شناخت ارزش های اسلامی و نیز زمینه عدالت، آینده خواهی و آینده سازی برای مدیر آینده و افتخارات آینده فراهم شود و توجه به پیشرفت سازمانی و اعتقاد به شکست دشمن است.

پ راهبردهای این پژوهش شامل " شفافیت سازی ؛ ارتباط مدیران با فرد و فعالیت سازمان؛ مدیریت جهادی سازمان؛ مبارزه با سبک زندگی غربی؛ نگهداشت استقلال و آزادی انقلابی؛ آمایش سرزمین؛ عدالت محوری؛ مردم محوری؛ گسترش روابط داخلی و خارجی " می باشد

شفافیت سازی که باید شامل مبارزه با فساد به صورت فردی، گروهی و نیز کنترل فساد اداری همچنین داشتند شفافیت اقتصادی و کنترل فساد اقتصادی و نیز ارتباط مدیران با فرد و فعالیت سازمان و نیز تناسب مدیر و تخصص مورد نیاز در سازمان رعایت شود. روابط داخل سازمان و نیز در محیط سازمان و روابط سازمانی رابطه مدیر با کارکنان همه مبنی بر شایستگی باشد همچنین داشتن روحیه مدیریت جهادی که شامل جذب، پرورش و حفظ سرمایه‌ی انسانی شایسته و دانش‌افزایی برای هم مدیران و هم کارکنان پرورش نیروی انسانی با مهارت‌های چندگانه و آموزش مداوم آنها و نیز تمرکز مدیریت جهادی برای آینده ساز سازمانی با تأکید بر نوآوری سازمانی و مدیریت استراتژیک سازمانی و نیز هماهنگی و همکاری سه قوه و نیز وجود فرهنگ سازمانی با جوان‌گرایی مدیریت، مدیریت فرا هوشمند توسط مدیران، مبارزه با سبک زندگی غربی، الگوسازی در هنجارها و ارزش‌ها و توجه به ارزش‌های بومی و اصلاح غرب‌زدگی، نگهداشت استقلال و آزادی انقلابی تأکید بر ارزش‌های ملی - اسلامی ارزش‌های معنوی و توجه به ارزش‌های انقلاب و احیای ارزش‌های انقلابی و تلاش برای اجرای طرح‌های آمایش سرزمین و حمایت از تولید ملی و تأکید بر توان داخلی و نیز برنامه‌ریزی اقتصاد و عدالت محوری و قانون‌گذاری عادلانه و مردم محوری و نیز همکاری دولت و مردم مشارکت مردمی و خدمت‌رسانی با مشارکت اجتماع و بهبود مشارکت مردم و سازمان‌ها روابط داخلی و خارجی را گسترش داد.

و در نهایت پیامدهای ارتقاء مدیران مبنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی: نتایجی که در اثر راهبردها پدیدار می‌شود تحول پایدار، سازمان ایده‌آل همراه با رشد سازمان و همکاری مثبت ایجاد می‌شود سازمان‌دهی سازمانی و کارکنان کارآمد و نفوذ سیاسی و ایجاد و رشد سیاست رفتاری و مدیریت استراتژیک بینش سیاسی کاربردی و ارتباطات سیاسی و مدیریت ارتباطات خارجی صورت خواهد گرفت و نیز تحقق عدالت و دستیابی به ارزش‌های بیانیه گام دوم ارزش و اخلاق و سازمان عدالت محور می‌شود و توجه به عدل و برابری گسترش پیدا می‌کند. و نیز توسعه اقتصاد مقاومتی همراه با رشد اقتصاد جامعه، مهارت اقتصادی و رشد اقتصاد سازمانی و نیز رشد اقتصاد بین‌المللی، افزایش امنیت چه عمومی و خصوصی حاصل می‌شود. نهادینه‌سازی امنیت و توجه به اهمیت جایگاه امنیت در سازمان و نیز توسعه تمدن اسلامی- ایرانی و تمدن سازی، سازندگی و استحکام تمدن اسلامی- ایرانی و عزت ملی و بین‌المللی اقتدار انقلاب اسلامی، اقتدار ملی، قدرت بین‌المللی، اقتدار بین‌المللی افزایش خواهد یافت .

## منابع

- تُحَفَّ الْعُقُول. ابن شعبه الحرائی. انتشارات اسلامی. (1384).
- ابراهیمی، محمد حسین (1375)، **مدیریت اسلامی**، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- احمدیان، علی اکبر (1393). مدل سازی مدیریت جهادی با بهره‌گیری از بیانات مقام معظم رهبری. **مجله ی سیاست دفاعی** . ۸۷ .
- اسدی، عباس؛ گودرزی، جواد. (1399). شناسایی راهکارها و مولفه های مهم توسعه بیمه در بیانیه گام دوم انقلاب با تاکید بر شاخص‌های فرهنگی-تبلیغاتی. **فصلنامه «پژوهشهای انقلاب اسلامی» انجمن علمی انقلاب اسلامی ایران**. ص 163-183.
- اقبال، حدیث؛ رجیبی فرجاد، حاجیه. (1399). الگوی حکمرانی خوب در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. **فصلنامه «پژوهشهای انقلاب اسلامی» انجمن علمی انقلاب اسلامی ایران**. ص 9-27.
- امینی، داود؛ پناهی، حمید. (1398). تحلیلی بر بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه بهره‌برداری از جغرافیای طبیعی در توسعه اقتصادی کشور. **پژوهشنامه جغرافیای انتظامی** . 26. ص 27 تا 56.
- پورعباسی، عطاءاله؛ امامی رضوی، سید حسن؛ خیری، زهرا؛ نقوی الحسینی، سلماز سادات؛ لاریجانی ده، باقر. (۱۳۹۸). تبیین جایگاه بیانیه گام دوم انقلاب در اسناد سیاستی جمهوری اسلامی ایران و الگوی پیاده‌سازی مفاهیم آن در نظام آموزش عالی سلامت. **فصل نامه علمی -پژوهشی طب و تزکیه** . 3. ص 1 تا 10.
- تقوا، محمدرضا، دهقانی، رامین، طباطبائیان، سید حبیب‌الله. (1400). طراحی الگویی برای توسعه راهبردهای پرورش مدیران ارشد شرکت‌های دانش‌بنیان. **فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی** . 12(48).
- جلیلیان، حسین. (1396). الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی. **نشریه علمی مدیریت اسلامی** . ۴. ص ۹۳ - ۱۱۱.
- حجازی فر، سعید. (1394). چپستی و مؤلفه‌های مدیریت جهادی. **فصلنامه مدیریت اسلامی**. ش 3. ص 95 - 122.
- دیراوی، محمد؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر؛ صیاد شیرکش، سعید. (1399). ارایه مدل ارتقای مدیران مبتنی بر سیاست‌های کلی نظام اداری ایران در وزارت نفت. **فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**. 46.
- رحمانی، مریم؛ حیدری، محمد تقی؛ حیدری، خدیجه. (1399). تبیین مؤلفه‌های سبک زندگی، نظم و امنیت بر پایه مکتب شهید سلیمانی در افق گام دوم انقلاب اسلامی با رویکرد پلیس ارزش آفرین. **دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی**.
- شهبازی، نجفعلی. (1399). الگوی دیپلماسی اقتصادی جمهوری اسلامی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی. **دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی**.
- طاهری، صادق، دلاور، علی، فرخی، نورعلی، عباس پور، عباس و برجعلی، احمد. (۱۳۹۵). تبیین نقش مؤلفه‌های فردی و سازمانی کارکنان به‌منظور تدوین مدل جهت ارتقاء و انتصاب به سمت مدیریتی میانی با تأکید بر شایستگی (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران). **فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی**، (۷) ۲۷، ص ۲۴-۴.
- ظریف منش، حسین؛ نواب اصفهانی، محمدرضا؛ بوالحسنی، خسرو؛ خلیلی پور، علی. (1399). ارایه الگوی راهبردی مدیریت دانش دفاعی در نیروهای مسلح. **فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک**. 83. ص 135-158.
- عبدالملکی، حجت‌الله؛ شهبازی، سجاد. (1399). شاخص‌های مدیران اقتصادی از منظر مکتب شهید سلیمانی (مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب و شاخص‌های انقلابی گری). **دومین همایش بین‌المللی گام دوم انقلاب اسلامی**.

علی شیرینی، محمدمهدی؛ تولایی، روح الله؛ بیدی، مجتبی. (1395). اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور. چشم انداز مدیریت دولتی. 28. ص 109 - 89

کردنائیچ، اسداله. (1396). تفکر و مدیریت استراتژیک؛ تئوری و عمل، تهران. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس

گلشنی، محسن، صلواتی، عادل، احمدی، کیومرث. (1400). فهم پدیده شایستگی شغلی و تأثیر آن بر بهره‌وری در سازمان تأمین اجتماعی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی. 12(48)، -.

مشهودی، مریم. (1395). مدل ویژگی‌های مدیران شایسته جامعه اسلامی بر اساس بیانات امام علی (ع). هشتمین همایش ملی سیره علوی با رویکرد اقتصاد مقاومتی

مطهری، مرتضی. (1392). امامت و رهبری، ص 235. صدرا.

مقیمی، محمد. (1397). بیانیه گام دوم انقلاب، رهنانه پیشرفت ایرانی - اسلامی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی نوده فراهانی، اسماعیل. (1399). الگوی حکمرانی گام اول انقلاب و دلالت‌های سیاستگذارانه بیانیه گام دوم. دوفصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی. 23. ص 5-32.

Altukhova, Natalia F. Vasileva, Elena V. Mirzoyan, Mariam V. 2018. Competence-based approach to managing staff in public administration on the basis of ontologies. **MODELING OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS**.

Bell, d. (2000) on meritocracy and equality. **the public interest**. 29. 29-68.

Barzegar K, Saffarian Hamedani S, Yousefi Saedabadi R. (2020). Designing and Compiling a Competency Model for Managerial Skills of Cultural Women in Education. **Iranian journal of educational Sociology**. 3 (2): 145-154.

Braun, V. & Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology", **Qualitative Research in Psychology**, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.

Crossan, Mary. Côté, Sonia. Virgin, Stephen. 2020. Elevating leader character alongside competence in selection: A case study of Canada Revenue Agency. **ScienceDirect**. Pages 14.

Creswell, J. W. (2005). Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Dariush M, Zamani A, Vosoughi R, Namdar H. (2020). Provide a model for identifying human capital indicators in a military university with a hybrid approach. **Scientific Journal of Human Resources Research**, 12(1): 39-71

Quantitative and Qualitative Research. University of Nebraska-Lincoln. 2nd edition. De Boeck, G., Meyers,

Fernández, W. D. (2004). Using the Glaserian Approach in Grounded Studies of Emerging Business Practices. **Electronic Journal of Business Research Methods**, 2(2).

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1965). Awareness of Dying. In: The Discovery of Grounded Theory: **The Strategies for Qualitative Research**

Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). "Competing Paradigms in Qualitative Research", In N. K.

Hermanto, s. 2021. Effect of Competence, Career Development and Compensation on Organizational Commitments (Case Study on Samsat on Lombok Island). **International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding**. Vol. 8, No. 2,

Hamel, G., and Prahalad, C. K. (1998), "Strategic Intent", **Harvard Business Review**, Vol. 67, No. 3, pp. 63-77

Huang, Guanjian; Gao, Xirong. (2021). Enterprise Organization Structure Driven by Network Upgrade Research on Flattening Mechanism. **International Journal of Social Science and Education Research**. P278 - 290

Kocntz, H. & Wehrich, H. (2008). Essentials of Management, 15th Ed, (New York: MCG RAW - HILL). 4.

Lazear, E. & Rosen, S. (1981). Rank-Order Tournaments as Optimum. **DERU & RQWUDFWW -RXUQDO RI 3ROLWLFDO (FRQRP\)**, 89(5), 841-864

Lee, J. (2001), A Grounded Theory: **Integration and Internalization in ERP Adoption and Use**, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebraska, In Proquest UMI Database.

Rahmani M, Hashemi S A, Bagheri M. (2019). Explaining the competency model of managers based on entrepreneurial behavior and organizational trust of managers. **Quarterly Journal of Educational Leadership and Management**, Islamic Azad University, Garmsar Branch, 13(2): 128-111.

Saltsman, G. (2014). Global leadership competencies in education: A delphi study of unesco delegates and administrators. **Lamar University, Beaumon**

Strauss, Anselm L., & Corbin, J. (1990). Basics of Qualitative Research: **Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.**

Tolouian Gh. (2019). Developing a Process Model of Competencies of Public Sector Managers in the Public Sector with Emphasis on General Policies of the Administrative System, **Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting**, 3(91): 58 -43.

- Abdolmaleki, H., & Shahsavari, S. (2021). Indicators of economic managers from the perspective of Shahid Soleimani school. *International Conference on The Second Phase of the Islamic Revolution Statement*, 2(32-1 مقالات، برگزیده همایش دوم)، [http://ic2.ihu.ac.ir/article\\_205878\\_04327d859918c9041fb7a7c2979f25d4.pdf](http://ic2.ihu.ac.ir/article_205878_04327d859918c9041fb7a7c2979f25d4.pdf)
- AHMADIAN, A. (2014). MODELING OF JIHADI MANAGEMENT (BY EMPLOYING THE SUPREME LEADER'S STATEMENTS). *Journal of Defense Policy*, 22(3 (87)), -. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=542687>
- ALISHIRI, M. M., TAVALLAEI, R., & BIDI, M. (2017). JIHADI MANAGEMENT PRINCIPLES: A QUALITATIVE ANALYSIS OF EXPERIENCES IN ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN. *JOURNAL OF PUBLIC ADMINISTRATION PERSPECTIVE*, -(28 #A00179), -. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=597023>
- Altukhova, N. F., Vasileva, E. V., & Mirzoyan, M. V. (2018). Competence-based approach to managing staff in public administration on the basis of ontologies. *Бизнес-информатика*(1 (43) eng), 17-27.
- Amini, D., & PANAH, H. (2020). An Analysis of the Statement of the Second Step of the Revolution in the Utilization of Natural Geography in the Economic Development of the Country. *JOURNAL OF POLICE GEOGRAPHY*, 7(26 #r00957), -. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=755369>
- Assadi, A., & goudarzi, j. (2020). a. *Islamic Revolution Research*, 9(33), 163-183. <https://doi.org/dor:20.1001.1.23222573.1399.9.33.8.5>
- Bell, D. (1972). Meritocracy and equality. *The public interest*, 29, 29.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Clark, V. L. P., & Creswell, J. W. (2005). *Student study guide to accompany Creswell's educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Merrill.
- Crossan, M., Côté, S., & Virgin, S. (2021). Elevating leader character alongside competence in selection: A case study of Canada Revenue Agency. *Organizational Dynamics*, 50(3), 100752.
- Dariush, M., Zamani, A., Vosoughi, R., & Namdar, H. (2020). Provide a model for identifying human capital indicators in a military university with a hybrid approach. *Scientific Journal of Human Resources Research*, 12(1), 39-71.
- Fernandez, W. (2004). The Glaserian approach and emerging business practices in information systems management: Achieving relevance through conceptualisation.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Routledge.
- Golshani, M., Salavati, A., & Ahmadi, K. (2021). Understanding the phenomenon of job competence and its impact on productivity in the Social Security Organization. *Journal of Strategic Management Studies*, 12(48), 249-268. [http://www.smsjournal.ir/article\\_129606\\_baa57c8c677d19888112f646f5fae6ac.pdf](http://www.smsjournal.ir/article_129606_baa57c8c677d19888112f646f5fae6ac.pdf)
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(163-194), 105.
- Hejazifar, S. (2015). Quiddity and Elements of Jihadi Management. *Scientific Journal of Islamic Management*, 23(3), 95-122. [https://im.ihu.ac.ir/article\\_201829\\_8ded90eec483aaca03c1c6f29022899d.pdf](https://im.ihu.ac.ir/article_201829_8ded90eec483aaca03c1c6f29022899d.pdf)
- Huang, G., & Gao, X. (2021). Enterprise Organization Structure Driven by Network Upgrade Research on Flattening Mechanism. *International Journal of Social Science and Education Research*, 4(4), 278-290.
- Jalilian, H. (2021). The Model of Strategic Thinking of Jihadi Leaders on the Basis of the Godly Political Will of Martyr Ghasem Soleimani. *Scientific Journal of Islamic Management*, 28(4), 93-111. [https://im.ihu.ac.ir/article\\_205892\\_ab0d6e4ddb067818d6526f5e35cdebb.pdf](https://im.ihu.ac.ir/article_205892_ab0d6e4ddb067818d6526f5e35cdebb.pdf)
- Lazear, E. P., & Rosen, S. (1981). Rank-order tournaments as optimum labor contracts. *Journal of political Economy*, 89(5), 841-864.
- Lee, J. (2001). *A grounded theory: integration and internalization in ERP adoption and use*. The University of Nebraska-Lincoln.

- mogimi, s. m. (2018). chief editor's speech. *Scientific Journal of Islamic Management*, 26(3), 5-14. [https://im.ihu.ac.ir/article\\_204382\\_a3854fd12226b636856712da1d47c484.pdf](https://im.ihu.ac.ir/article_204382_a3854fd12226b636856712da1d47c484.pdf)
- Nodeh Farahani, I. (2020). The Model of Islamic Revolution Governance in the First Phase and Policy-Making Implications of 'The Second Phase Statement'. *Journal of Islam and Social Sciences*, 12(23), 5-32. <https://doi.org/10.30471/soci.2020.6055.1451>
- POURABBASI, A., EmamiRazavi, S. H., Kheiry, Z., NAGHVAI ALHOSSEINI, S. S., & LARIJANI, B. (2019). Explaining the Position of the Second Step of the Revolution; Statement Among upper documents of the Islamic Republic of Iran and the Implementation of its Concepts in the Medical Education System. *TEB VA TAZKIEH*, 28(3 #AG0033), -. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=791812>
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). Harvard Business Review. *The Core Competence of the Corporation*, 79-91.
- Rahmani, M., Hashemi, S., & Bagheri, M. (2019). Explaining the competency model of managers based on entrepreneurial behavior and organizational trust of managers. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch*, 13(2), 128-111.
- Rahmani, M., Heydari, M. T., & Heydari, K. (2021). Explaining the components of lifestyle, order and security based on the school of Shahid Soleimani in the horizon of the second step of the Islamic Revolution with a value-creating police approach. *International Conference on The Second Phase of the Islamic Revolution Statement*, 2(2nd International Conference), 1-20. [http://ic2.ihu.ac.ir/article\\_205930\\_30881a620219ff631f870ef55e6dcc7a.pdf](http://ic2.ihu.ac.ir/article_205930_30881a620219ff631f870ef55e6dcc7a.pdf)
- Saffarian Hamedani, S., & Yousefi Saeedabadi, R. (2020). Designing and Compiling a Competency Model for Managerial Skills of Cultural Women in Education. *Iranian journal of educational sociology*, 3(2), 145-154.
- Saltsman, G. (2014). *Global leadership competencies in education: A delphi study of unesco delegates and administrators*. Lamar University-Beaumont.
- shahbazi, N. (2021). Model of economic diplomacy of the Islamic Republic of Iran In the second step of the Islamic Revolution based on the school of Shahid Soleimani. *International Conference on The Second Phase of the Islamic Revolution Statement*, 2(2nd International Conference), 1-28. [http://ic2.ihu.ac.ir/article\\_205917\\_33e2aa36f80dd90c35c567d7ac09249c.pdf](http://ic2.ihu.ac.ir/article_205917_33e2aa36f80dd90c35c567d7ac09249c.pdf)
- Sofyan, S., Surati, S., & Hermanto, H. (2021). Effect of Competence, Career Development and Compensation on Organizational Commitments (Case Study on Samsat on Lombok Island). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(2), 231-240.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. Sage publications.
- Taghva, M., Dehghani, R., & Tabatabaiyan, S. H. a. (2021). Implementation of a Model for devising the Strategy of Management Development in Knowledge-Based Companies. *Journal of Strategic Management Studies*, 12(48), 25-48. [http://www.smsjournal.ir/article\\_130537\\_3c7006f3ac4824af2f4ac362850c8c81.pdf](http://www.smsjournal.ir/article_130537_3c7006f3ac4824af2f4ac362850c8c81.pdf)
- Taheri, s., farrokhi, N.-A., borjali, a., & abbaspur, a. (2017). Explanation the role of individual and organizational components to develop a model for the personnel promotion and appointment to the Middle Managerial Position with an emphasis on merit. *Quarterly of Educational Measurement*, 7(27), 21-43. <https://doi.org/10.22054/jem.2017.7832.1238>
- ^, J., & Rajabi Farjad, h. (2021). The model of good governance in the statement of the second step of the Islamic Revolution. *Islamic Revolution Research*, 9(4), 111-136. <https://doi.org/Dor:20.1001.1.23222573.1399.9.3.1.8>