

چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی (نمایندگان مجلس قانونگذاری)

دکتر حسن دانایی‌فرد،* دکتر عادل آذر،** مهدی شیرزادی***

تاریخ دریافت ۹۱/۱/۳۰

تاریخ پذیرش ۹۱/۹/۲۰

امروزه بخش عظیمی از تصمیم‌های خط‌مشی عمومی در نهادی به نام پارلمان اتخاذ می‌شود. در واقع پارلمان، اساسی‌ترین نهاد خط‌مشی‌گذاری در نظام‌های سیاسی است. از این رو، شایستگی‌ها و صلاحیت افرادی که قرار است به نمایندگی از مردم به خط‌مشی‌گذاری بپردازند، حائز اهمیت بسیاری است. چالش پیش رو این است که به‌زعم منتقدان با وجود تحولات بسیار در نظام خط‌مشی‌گذاری جمهوری اسلامی ایران، سیاست‌های اتخاذ شده در مجلس، همواره با کاستی‌هایی روبه‌رو بوده و گاهی فاقد جامع‌نگری یا متناقض با سیاست‌های کلی نظام بوده است. به‌نظر می‌رسد علت این نواقص، عدم شایستگی‌های لازم در نمایندگان مجلس است. بنابراین راه‌حل مناسب، ارتقای شایستگی‌های نمایندگان و خط‌مشی‌گذاران ملی است تا ضمن داشتن یک مجلس کارآمد و اثربخش، بتوان از لحاظ شدن ضرورت‌ها، الزامات و راهبردهای مؤثر در خط‌مشی‌های اتخاذ شده، مطمئن بود. مقاله حاضر، به احصای شایستگی‌های کلیدی خط‌مشی‌گذاران ملی پرداخته و با تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه، به بررسی و تحلیل شکاف وضع موجود و مطلوب می‌پردازد و نتیجه می‌گیرد که بین آنها تفاوت معناداری وجود دارد. در پایان نیز رهنمودهایی را در خصوص ارتقا و نهادینه‌سازی شایستگی‌های سیاستگذاران ارائه می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: خط‌مشی‌گذاری عمومی؛ شایستگی‌ها؛ شایستگی‌های سیاسی، فنی، تحلیلی، اجتماعی، تعاملی، فردی، ارزشی و ادراکی

* دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول)؛

Email: hdanaee@modares.ac.ir

Email: azara@modares.ac.ir

** استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس؛

*** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد؛ دانشگاه تربیت مدرس؛

Email: shirzadimehdi@yahoo.com

فصلنامه مجلس و راهبرد، سال نوزدهم، شماره هفتاد، تابستان ۱۳۹۱

مقدمه

امروزه اهمیت خط‌مشی‌گذاری عمومی^۱ بر کسی پوشیده نیست. سال‌ها از زمانی که تنها یک نفر بر سرنوشت امور حاکم بود گذشته است. نظام‌های خط‌مشی‌گذاری گذشته کاملاً شخصی و به‌جای قانونی و وفادار بودن به منافع عامه و حکومت، به فرد خاصی مانند پادشاه وابسته بود و از این لحاظ بسیار مستعد فساد و سوء‌استفاده بودند. اما امروزه با توجه به الزامات دنیای مدرن و ماهیت مسائل عمومی، نظام‌های گذشته به‌شدت کارایی خود را از دست داده‌اند و بخش عظیمی از خط‌مشی‌گذاری عمومی در نهادی به نام مجلس انجام می‌شود که به نوعی عامه مردم در آن حضور دارند.

در ایران مجلس شورای اسلامی، اختیارات و وظایف قانونی فراوانی دارد، تا جایی که بیش از پنجاه اصل قانون اساسی صریحاً به حدود، وظایف و اختیارات مجلس اشاره می‌کند. مانند وضع قانون در بیشتر مسائل، تصویب بودجه عمومی، حق تحقیق و تفحص در همه امور کشور، تصویب عهدنامه‌ها، قراردادها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی، مسئولیت داشتن در برابر ملت، حق اظهارنظر در همه مسائل داخلی و خارجی، رأی اعتماد به هیئت وزیران و استیضاح آنان. بدون شک به سامان رساندن وظایف یاد شده، رسالتی بسیار سنگین است که در سایه آینده‌نگری، برنامه‌ریزی و اندیشیدن به همه جوانب قابل تحقق است. برای مثال اجرای برنامه‌های توسعه، باید از تصویب مجلس شورای اسلامی بگذرد و همچنین حسن اجرای آن نیز تا حد زیادی در گرو نظارت و هدایت قوه مقننه است. بنابراین نقش مجلس در بهینه‌سازی روند توسعه یا تضعیف و توقف آن، بسیار روشن است. براین اساس باید افرادی به این نهاد تأثیرگذار راه یابند که از همه جهات، توانایی و صلاحیت فائق آمدن به این وظایف خطیر را داشته باشند و ضروری است تا به بررسی دقیق شایستگی‌ها و ویژگی‌های نمایندگان مجلس و به‌عبارت کلی تر خط‌مشی‌گذاران ملی پردازیم.

۱ بیان مسئله

امروزه ماهیت مسائل عمومی^۱ بسیاری از نهادها را تحت فشار قرار داده تا با تغییر دستورالعمل‌ها، روش‌ها و ساختارها، پاسخ‌گوی نیازهای رو به رشد جامعه باشند. محیط پیرامون جوامع از دیدگاه‌های مختلف با محیط باثبات و قابل پیش‌بینی گذشته تفاوت چشمگیری پیدا کرده است. تغییرات گسترده در شرایط سیاسی، اجتماعی و اقتصادی با توجه به الزامات جهانی شدن، باعث تغییر در ارزش‌ها و ایدئولوژی‌های اجتماعی شده است. کمبود منابع و عدم ثبات در محیط فیزیکی، تغییر در ارزش‌های جامعه، افزایش تأثیر نهادها و الزامات بین‌المللی، افزایش تأثیر گروه‌های ذی‌نفع داخلی و خارجی و تغییر نگرش جوامع درباره اهمیت و ماهیت مسائل عمومی، دنیای خط‌مشی‌گذاری را با تغییرات عمیقی روبه‌رو کرده است.

بنابراین برای روبه‌رو شدن با این چالش‌ها، نمایندگان مجلس باید دارای صلاحیت و شایستگی‌هایی باشند تا بتوانند علاوه بر تصویب قوانین دقیق، صحیح و راهبردی، زمینه تلاش و پیشرفت کشور را برای توسعه همه‌جانبه در همه عرصه‌ها و متناسب با الزامات جهانی هموار کنند. آنها باید با نظارت دقیق بر همه امور، به‌ویژه دولت و دستگاه‌های اجرایی، آنها را از هر گونه تخطی بازداشته و اگر ضعف یا خلافی را دیدند با قدرت و قاطعیت برخورد کرده و به‌هیچ‌وجه مسامحه روا نکنند.

نمایندگان پارلمان با توجه به جایگاه مهم خود، باید در مصوبات، توان تحلیل و قدرت اظهارنظر داشته باشند و برای رفع مشکلات کلیدی جامعه، خط‌مشی‌های اصولی و کاربردی را اتخاذ کرده و به‌دور از هر گونه تعصب و یک‌سونگری، مصالح کلی کشور را بر هر چیزی مقدم بدانند و با دقت نظر به مسائل بین‌المللی و فراملیتی توجه کرده و برای رفع تعارضات و کشمکش‌های منطقه‌ای و جهانی تلاش کنند.

آنها باید به‌طور واقعی نماینده عموم جامعه از هر گروه، قوم، نژاد و جنسیت باشند و

عقاید طیف‌های گوناگون و حتی اقلیت‌ها را منعکس کنند. این افراد باید انعطاف لازم را در تصمیم‌گیری‌ها، با توجه به تغییرات سریع عصر حاضر داشته باشند و در اتخاذ خط‌مشی‌ها راهبردها و اهداف بلندمدت را مدنظر قرار دهند.

اما مسئله این است که اگرچه در سال‌های پس از پیروزی انقلاب نظام خط‌مشی‌گذاری در ایران، با توجه به معیارها و اصول حاکم، از نظر ترکیب خط‌مشی‌گذاران و مصوبات روند مثبتی داشته، اما به عقیده منتقدان، در برخی ادوار، مصوبات مجلس فاقد دوراندیشی، انسجام و جامع‌نگری لازم، و برخی متناقض با مصالح کلی نظام بوده است. گاهی مصوباتی در دستور کار مجلس بوده که نه تنها مبتنی بر شناخت ضرورت‌ها و درک موقعیت‌های زمانی صحیح نبوده بلکه به هیچ وجه اولویت جامعه محسوب نمی‌شده است. در برخی مواقع نظارت مجلس بر دولت و کارگزاران ملی، از لحاظ عملکرد مالی و سیاسی ضعیف بوده است. از این رو یکی از مهم‌ترین وظایف خود که نظارت مستمر و مؤثر بر ارکان نظام است را به‌طور صحیح انجام نداده است.

به نظر می‌رسد اصلی‌ترین دلیل نواقص مذکور، عدم شایستگی‌های لازم در نمایندگان مجلس است. راه‌حل مناسب برای حل این مشکل، ارتقای شایستگی‌های نمایندگان مجلس و خط‌مشی‌گذاران ملی است تا ضمن اطمینان از دارا بودن مجلسی کارآمد و اثربخش، بتوان از لحاظ شدن ضرورت‌ها، الزامات و راهبردهای مؤثر و متناسب با آرمان‌های دوران معاصر در سطوح بین‌المللی در خط‌مشی‌های اتخاذ شده، مطمئن بود. از این رو ضروری است تا به واکاوی و احصای شایستگی‌های کلیدی خط‌مشی‌گذاران ملی یا نمایندگان پارلمان پرداخته شود.

۲ اهداف اصلی پژوهش

این پژوهش تلاش می‌کند تا با شناسایی چارچوب شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی و با توجه به ضرورت موضوع در بعد قانونگذاری و سیاستگذاری، در خصوص نمایندگان

پارلمان به‌عنوان کلیدی‌ترین ارکان خط‌مشی‌گذاری، مدل مفیدی را برای شناسایی شایستگی‌های آنان طراحی و تدوین کند. بنابراین هدف نهایی این پژوهش، احصای شایستگی‌های کلیدی خط‌مشی‌گذاران ملی است. بدون شک با تعریف چارچوبی مناسب برای شناسایی این شایستگی‌ها، می‌توان با انتخاب نمایندگان شایسته برای مجلس و اتخاذ خط‌مشی‌های اصولی از سوی آنها، افق روشنی را در دستیابی به پیشرفت و اهداف متعالی نظام انتظار داشت.

۳ سؤالات پژوهش

سؤالات پژوهش را به این صورت می‌توان عنوان کرد:

۱. شایستگی‌های ضروری خط‌مشی‌گذاران برای تدوین خط‌مشی‌های ملی کدام‌اند؟
۲. اهمیت هر یک از شایستگی‌ها چقدر است؟

۴ مبانی نظری

۴-۱ تعریف شایستگی‌ها

شایستگی^۱ در مفهومی گسترده به‌عنوان یک روش گفتار منحصر به فرد، دانش، مهارت‌ها،^۲ ارزش‌ها،^۳ گرایش‌ها، رفتارها، جریان‌ات عادی و الگوهای تفکری تعریف می‌شود که افراد یا گروه‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر و موفقیت‌آمیز برای حل مشکلات و روبه‌رو شدن با چالش‌ها و فرصت‌ها به کار برند (Castro and et al., 2008). شایستگی به روشی که افراد و گروه‌ها در انواع تعاملات به کار می‌گیرند، اشاره دارد. شایستگی‌ها گاهی با مهارت‌ها هم‌معنی گرفته می‌شود، با این حال امروزه مفهومی گسترده‌تر از مهارت‌ها دارند. شایستگی‌ها نه تنها دانش و مهارت‌ها را دربرمی‌گیرد، بلکه راهبردها و روش‌های مورد نیاز

1. Competency
2. Skills
3. Values

برای به کارگیری دانش و مهارت‌ها و نیز احساسات و گرایش‌های مناسب برای متعادل کردن مؤثر این شایستگی‌ها را شامل می‌شود. ریچن^۱ معتقد است شایستگی، مهارت‌های دانشی، گرایش‌ها و دیگر اجزای غیردانشی را دربرمی‌گیرد که مهارت به‌عنوان توانایی انجام یک عمل تعریف شده است. بنابراین شایستگی یک مفهوم کلی‌تر از مهارت در نظر گرفته می‌شود.

هایس و همکاران (۱۹۷۹) و گروه‌های (۲۰۰۱)^۲ شایستگی را ویژگی قابل اندازه‌گیری می‌دانند که می‌تواند در واژه‌های توانایی،^۳ رضایت برای انجام یک وظیفه، دانش عمومی،^۴ انگیزه،^۵ رفتار،^۶ نقش اجتماعی و مهارت یک شخص تعریف شود که به عملکرد مؤثر در یک شغل، سازمان یا فرهنگ وابسته شده است. در سال‌های اخیر، شایستگی به‌عنوان آنچه به سازمان کمک می‌کند تا از عهده محیط متغیر برآید در نظر گرفته می‌شود. رویکرد شایسته‌محور، به یک سازمان در شناسایی مهارت‌ها، دانش، رفتارها و صلاحیت‌های مورد نیاز برای تحقق مأموریت، همراستا با راهبردها و اولویت‌های سازمانی کمک می‌کند (Draganidis and Mentzas, 2006).

اسپانسر و اسپانسر^۷ (۱۹۹۳) شایستگی را این‌گونه تعریف می‌کنند: «یک شایستگی یک ویژگی اساسی یک فرد است که به‌طور علی، به عملکرد بهتر در یک شغل یا موقعیت مربوط می‌شود. ویژگی اساسی به این معناست که شایستگی، یک بخش با دوام و عمیق مثبت در شخصیت فرد است و می‌تواند رفتار را در گستره وسیعی از موقعیت‌ها و وظایف شغلی پیش‌بینی کند. به‌طور علی شایستگی، عملکرد را پیش‌بینی می‌کند. برخی جنبه‌های

-
1. Rychen
 2. Hayes and Hay Group
 3. Ability
 4. Public Knowledge
 5. Attitude
 6. Attribute
 7. Spencer and Spencer

شایستگی مانند انگیزه، خصیصه‌ها و خودپنداری در شخصیت فرد نهفته است و این جنبه‌ها را نمی‌توان به راحتی توسعه و ارتقا داد. به عبارت دیگر شایستگی‌های دانشی و مهارت به آسانی قابلیت توسعه و بهبود را ندارند». بنابراین شایستگی را نوعی ویژگی می‌دانیم که عبارت است از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتار و تجربه که سبب برتری و تمایز فرد نسبت به هم‌ترازان خود می‌شود و او را نسبت به آنها در انتصاب و انتخاب، ارجحیت می‌بخشد.

۲-۴ پیشینه پژوهش

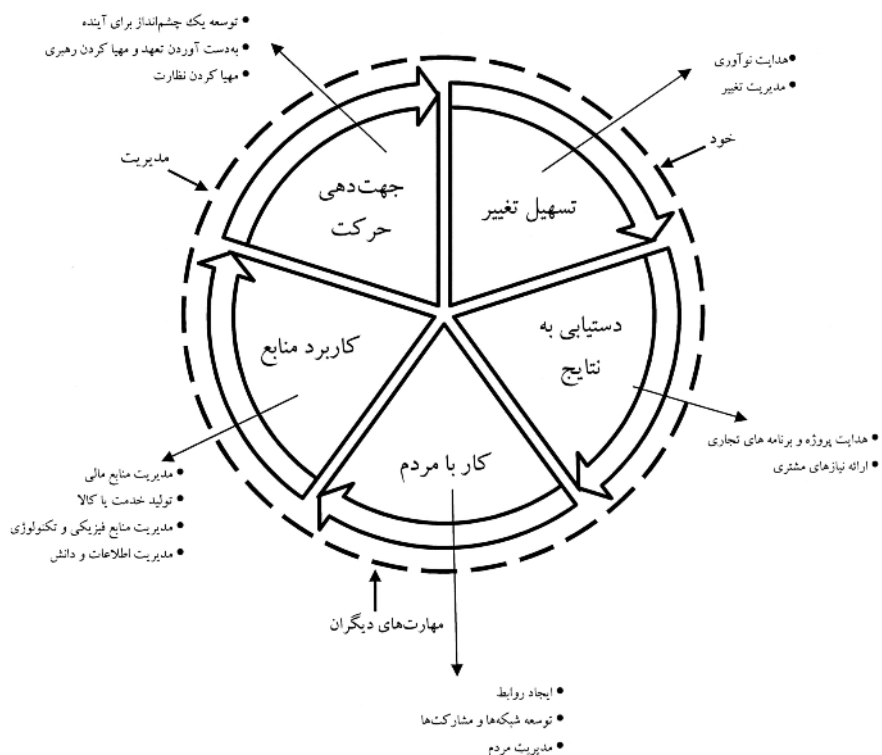
محققان مختلف با رویکردهای متفاوتی مفهوم شایستگی را مورد مطالعه قرار داده‌اند و این موضوع را به صورت کلی و عام بررسی کرده‌اند. برای مثال کاسترو و همکاران (۲۰۰۸)، الگوهای مختلفی برای تعریف، انتخاب و سازمان‌دهی شایستگی‌های کلیدی که توسط سازمان‌های بین‌المللی یا نظام‌های آموزش ملی استفاده شده است را شناسایی کرده‌اند. رویکرد آنها بیشتر نگاه کلی به مفهوم شایستگی است. مثلاً سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۱ مؤلفه‌های ذیل را برای شایستگی‌های عمومی پیشنهاد می‌کند:

۱. عمل به‌طور مستقل^۲: شامل توانایی برای دفاع و حمایت از اصول،^۳ علائق،^۴ محدودیت‌ها،^۵ محدودیت‌ها،^۶ نیازها^۷ و مسئولیت‌پذیری،^۸ توانایی تشکیل و هدایت برنامه‌های زندگی و پروژه‌های فردی، توانایی برای عمل و درون یک چارچوب بزرگ‌تر.

۲. کاربرد ابزارهای تعاملی^۸: شامل توانایی استفاده از زبان، علائم و متون به‌طور تعاملی، توانایی کاربرد دانش و اطلاعات به‌طور تعاملی و توانایی کاربرد تکنولوژی جدید.

-
1. Organisation pour le commerce et le développement économique (OECD)
 2. Acting Autonomously
 3. Rights
 4. Interests
 5. Limits
 6. Needs
 7. Responsibility
 8. Using Tools Interactively

۳. انجام وظیفه در گروه‌های متجانس به صورت اجتماعی^۱: شامل توانایی برقراری ارتباط خوب با دیگران، توانایی همکاری کردن^۲ و توانایی مدیریت و حل مشکلات.



Source: Jonathan Gosling and Richard Bolden (2004). *Leadership Management Competencies: Lessons from the National Occupational Standards*, Centre for Leadership Studies University of Exeter Crossmead Barley Lane Exeter EX4 1TF UK.

شکل ۱ چارچوب شایستگی‌ها

1. Functioning in Socially Heterogeneous Groups
2. Co-operate

اما قسمت عمده‌ای از ادبیات، بر مطالعه شایستگی‌های مدیران تمرکز کرده و تعاریف و مدل‌های متعددی را برای تشریح آن ارائه داده است. این مطالعات، مدیران را به مفهوم کلی، اعم از سازمان‌های عمومی یا خصوصی در نظر گرفته است. به‌عنوان مثال مکبر^۱ (۱۹۷۰) جهت‌دهی حرکت، تسهیل تغییر، دستیابی به نتایج، کار با مردم، کاربرد منابع و مدیریت مهارت‌های خود و دیگران را از وظایف و مهارت‌های مورد نیاز برای مدیران می‌داند. چارچوب هریک از عناصر، نتایج، رفتارها، دانش و درک مهارت‌ها در شکل ۱ آمده است. جدول ۱ شایستگی‌های مدیران ارشد از دیدگاه پژوهشگران را نشان می‌دهد. قسمتی از مطالعات پیشین نیز، روی شایستگی‌های مدیران دولتی انجام شده است. به‌عنوان مثال رویلارد و همکاران به بررسی شایستگی‌های مدیران در بخش عمومی پرداخته و چهارده شایستگی را برای مدیران این بخش شناسایی کرده‌اند (Rouillard and et al., 2006).

جدول ۱ چارچوب شایستگی‌ها از دیدگاه برخی پژوهشگران

شایستگی‌ها	محقق
ادراک؛ فرایند مدیریت گروهی؛ ارتباط با پیچیدگی؛ کاربرد شناختن مفاهیم؛ کارامحور؛ فعال؛ اعتمادبه‌نفس؛ عینیت ادراکی؛ سازگاری و ثبات؛ ایجاد و حفظ قدرت مبنای ارائه ایده‌ها	بویاتزیس ^۲ (۱۹۶۲)
رئیس؛ رهبر و اختیار رسمی؛ ارتباط با اشخاص و نهادهای درونی و بیرونی؛ ناظر؛ انتشاردهنده اطلاعات؛ سخن‌گو؛ کارآفرین؛ اداره‌کننده آشوب؛ تخصیص‌دهنده منابع؛ مذاکره‌کننده و حل‌کننده تعارض؛ نظارت و مطالعه محیط	میتزبرگ ^۳ (۱۹۷۵)
کاربرد تکنیک‌های تحلیلی؛ مهارت‌های میان‌فردی؛ درک سازمان به‌عنوان یک نظام	کتر ^۴ (۱۹۷۴)

1. Mcber
2. Boyatzis
3. Mintzberg
4. Katz

جدول ۱ چارچوب شایستگی‌ها از دیدگاه برخی پژوهشگران

شایستگی‌ها	محقق
فعال؛ تدوین چشم‌انداز، تمرکز بر هدف و جهت اصلی؛ خلق ارزش‌ها؛ توانایی ارائه نتایج منطقی برای خدمات	کوئین ^۱ (۱۹۹۲)
تدوین چشم‌انداز، تمرکز بر هدف و جهت اصلی؛ ارتباط با جایی که سازمان بیست سال آینده می‌رود؛ نظارت و مطالعه روی محیط؛ انگیزش و برانگیختن مردم با اهداف جدید؛ تأکید بر ارزش‌های سازمانی؛ ایجاد هیجان؛ تحلیل و ارزیابی پروژه‌های مورد نظر؛ تلفیق چشم‌اندازهای متعارض؛ سؤال کارکنان؛ داشتن همکاری علمی برای حل مشکلات؛ تمرکز بر نتایج؛ تأثیر تصمیم در سطوح پایین‌تر؛ ایجاد روند تصمیم و تخصیص منابع	هارت و کوئین ^۲ (۱۹۹۲)
فعال؛ تدوین چشم‌انداز، تمرکز بر هدف و جهت اصلی؛ نظارت و مطالعه محیط؛ ایجاد شایستگی‌های وابسته به قرائن؛ رهبری؛ مدیریت منابع؛ ارتقای خلاقیت، یادگیری و نوآوری؛ آرامش دادن به مدیر؛ کاربرد تکنولوژی اطلاعات به‌عنوان یک نیروی انتقالی؛ مدیریت بحران؛ ارتباطات	مورگان ^۳ (۱۹۸۸)

پاک‌نیا (۱۳۸۰) با مذاقه بر ویژگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی به خصوصیات شهید مدرس پرداخته است. وی معتقد است مدرس علاوه بر داشتن هوش و دانش سرشار دینی و اجتماعی، دارا بودن مقام اجتهاد و عدالت و تقوا؛ نفس خویش را به کمالات انسانی و فضائل اخلاقی آراسته بود. او که منادی حق، عدالت، آزادی و استقلال بود با هرگونه تبعیض ناروا و امتیازطلبی‌های غیرقانونی به شدت مخالفت می‌کرد.

پاک‌نیا مهم‌ترین ویژگی‌های نماینده مجلس را این موارد می‌داند: تعبد به ارزش‌های اسلامی، امانت‌داری، پرهیز از تجمل‌گرایی، استقلال‌خواهی و بیگانه‌ستیزی، صداقت در گفتار و رفتار، لیاقت و شایستگی، شجاعت و شهامت، توجه به محرومان و درماندگان.

1. Quinn
2. Hart and Quinn
3. Morgan

جدول ۲ چارچوب شایستگی‌ها از دیدگاه رویلارد و همکاران

تفکر باز برای روبه‌رو شدن با سیستم‌های حکومتی جدید	درک سیاسی	مهارت‌های تاکتیکی و راهبردی	بصیرت و نوآوری
الگوگذاری و شبکه‌بندی	چهارده شایستگی مدیریتی		مدیریت، پیچیدگی، سازگاری و یادگیری مداوم
مدیریت عملکرد/ریسک و سرمایه‌گذاری			رهبری
درک تکنولوژیکی			هوش هیجانی
ارتباطات و مذاکره	کاربرد ارزش‌های اخلاقی	مدیریت دانش	مدیریت منابع انسانی

Source: Jacques Bourgault, Mohamed Charih, Daniel Maltais, Lucie Rouillard (2006). "Hypotheses Concerning the Prevalence of Competencies among Government Executives, According to Three Organizational Variables", *Public Personnel Management*, 35, 2, ABI/INFORM Global. p. 89.

۵ چارچوب مفهومی

با توجه به ماهیت نقش خط‌مشی‌گذاران ملی (نمایندگان مجلس) و با تکیه بر مطالعات و مصاحبه‌های انجام شده، چارچوب شایستگی‌ها به هشت دسته تقسیم می‌شود:

جدول ۳ چارچوب پیشنهادی برای شایستگی‌ها

عنوان شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی‌ها به ترتیب رتبه
شایستگی‌های سیاسی	برخورداری از دانش سیاسی؛ قدرت چانه‌زنی در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی؛ هوشمندی سیاسی
شایستگی‌های فنی	آشنایی با دانش خط‌مشی‌گذاری (سیاست‌گذاری)؛ برخورداری از دانش علوم اجتماعی؛ آشنایی با علوم اقتصادی؛ آشنایی با مدیریت دولتی؛ داشتن تخصص علمی در رشته خاص؛ دانش ارزیابی و پایش سیاست‌های ملی؛ آشنایی با دانش بودجه‌ریزی عمومی؛ مهارت‌های پژوهشی در عرصه سیاست‌گذاری ملی؛ تفکر راهبردی؛ کل‌نگری و تفکر سیستمی در عرصه ملی؛ آشنایی با مدیریت زمان و اولویت‌بندی خط‌مشی‌ها؛ فهم مالیه عمومی؛ تجربه سیاست‌گذاری (سازمانی)،

جدول ۳ چارچوب پیشنهادی برای شایستگی‌ها

عنوان شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی‌ها به ترتیب رتبه
	استانی و ملی؛ آشنایی با دانش مدیریت بحران‌های ملی و منطقه‌ای
شایستگی‌های تحلیلی	توانایی ارائه حل مسائل ملی؛ تفکر تحلیلی در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی؛ توانایی تفسیر و ارزیابی مسائل و رویدادهای داخلی و خارجی؛ داشتن توانایی برای نظارت دقیق و بدون یک‌سوگیری؛ قضاوت منطقی و تحلیلی؛ تحلیل خط‌مشی‌های ملی و بین‌المللی
شایستگی‌های اجتماعی	مشارکت مؤثر در عرصه‌های استانی و ملی؛ توانایی تیم‌سازی و انجام کار گروهی در عرصه ملی و استانی؛ توانایی مذاکره در عرصه استانی، ملی و بین‌المللی؛ توانایی حل تعارض در عرصه استانی؛ داشتن توانایی برای متقاعد کردن در عرصه استانی و ملی
شایستگی‌های تعاملی	مهارت‌های ارتباطی؛ مهارت‌های اطلاعاتی (کسب اطلاعات)؛ ارتباط با مردم؛ ارتباط با رسانه‌ها؛ فصاحت و بلاغت؛ مهارت شنیداری
شایستگی‌های فردی	مهارت‌های اساسی؛ تفکر خلاق؛ یادگیری؛ استقلال؛ اعتمادبه‌نفس؛ هوش هیجانی؛ مسئولیت‌پذیری؛ تیزبینی و دوراندیشی؛ مسلط بودن بر خویش در مواجهه با بحران؛ انعطاف‌پذیری؛ ریسک‌پذیری؛ شجاعت؛ نقدپذیری؛ کارآفرینی سیاسی؛ قاطعیت و تدبیر؛ اصالت‌خواه‌دگی
شایستگی‌های ارزشی	تقوای سیاسی و نمایندگی؛ پایبندی به عدالت اجتماعی؛ تعهد دینی و ملی؛ ساده‌زیستی و قناعت؛ وابسته نبودن به قدرت سیاسی و نمایندگی؛ بصیرت سیاسی؛ سعه‌صدر سیاسی و نمایندگی؛ تعهد به ارزش‌های اسلامی
شایستگی‌های ادراکی	درک تغییر در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی؛ مهارت‌های میان‌فرهنگی

۵-۱ شایستگی‌های سیاسی^۱

نمایندگان پارلمان از زمان کاندیدا شدن وارد عرصه سیاسی می‌شوند. از این رو باید نمایندگان آگاهی و درک کاملی نسبت به علم سیاست و مناسبات آن داشته باشند. این

شایستگی‌ها در چارچوب تعریف شده توسط لازن‌بای^۱ (۲۰۰۹) ادراک سیاسی و ازسوی لانگ و تیلکامب^۲ (۲۰۰۷) آگاهی سیاسی بیان شده است. گرین^۳ (۱۹۸۹) نیز مؤلفه‌هایی چون علم سیاسی، حساسیت سیاسی، تعاملات خط‌مشی - سیاسی و روابط بین‌حکومتی را شایستگی‌های فردی با استفاده از پانل دلفی شناسایی کرده است. همه مصاحبه‌شوندگان در مجلس، شایستگی‌های سیاسی را از مهم‌ترین ویژگی‌های نمایندگی می‌دانستند. برخی از آنان، دانش سیاسی را برای جهت‌گیری‌های اساسی در سیاستگذاری‌های کلان ملی، مفید و ضروری دانسته و چانه‌زنی سیاسی را لازمه حل و فصل بسیاری از مسائل درون و بیرون از مجلس بیان کردند. بنابراین ابعاد اصلی این شایستگی سیاسی را این‌گونه تعریف می‌کنیم:

۱. برخورداری از دانش سیاسی^۴: آشنایی با عوامل و مختصات نظام‌های سیاسی، شناخت، درک ماهیت و نوع مناسبات سیاسی و همچنین چگونگی تعامل با ساختارهای درون و بیرون حکومت در خصوص قانونگذاری و سیاستگذاری و جهت‌گیری‌های کلی نظام،

۲. قدرت چانه‌زنی^۵ در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی: توانایی انجام هرگونه چانه‌زنی سیاسی، برای تصویب لوایح و طرح‌ها و ارتباط با افراد داخل و خارج پارلمان به‌منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها و امتیازات خاص،

۳. هوشمندی سیاسی^۶: به‌منظور اتخاذ موضع‌گیری‌های صحیح و تدوین خط‌مشی‌های سیاسی مناسب و به‌موقع با توجه به اقتضائات روز و جهان.

۲-۵ شایستگی‌های فنی^۷

به‌طور کلی بخش زیادی از وقت نمایندگان صرف بررسی و تصویب قوانینی می‌شود که

-
1. Lazenby
 2. Long and Tilcombe
 3. Green
 4. Political Knowledge
 5. Lobbying
 6. Insight and Political Inteligence
 7. Technical Competencies

ماهیت فنی داشته یا حداقل به حیطه‌ای از تکنولوژی مربوط می‌شود. بسیاری از پژوهشگران این شایستگی‌ها را با نام مهارت‌های تکنیکی و فنی می‌شناسند. به‌عنوان مثال کاسترو و همکاران (۲۰۰۸) در مطالعه شایستگی‌ها به تفکر سیستمی اشاره کرده است. بویاتزیس (۲۰۰۷) نیز به مؤلفه‌هایی مانند تخصص علمی و تجربه تأکید می‌کند. لازن‌بای (۲۰۰۹) درخصوص شایستگی‌های مدیران دولتی به مواردی از قبیل قانون اداره (آشنایی با مدیریت دولتی)، بودجه‌بندی و اولویت‌بندی خط‌مشی‌ها اشاره کرده است. دبیرخانه خدمات عمومی آمریکا (۲۰۰۷) نیز تفکر و برنامه‌ریزی راهبردی را یکی از مؤلفه‌های اصلی مهارت‌های فنی مدیران دولتی می‌داند.

نقش قانونگذاری و حضور مؤثر در کمیسیون‌های تخصصی برای حل و فصل مسائل فنی، اهمیت این بعد را بیش‌ازپیش نمایان می‌کند. همه نمایندگان مورد مصاحبه در مجلس، شایستگی‌های فنی را از ابعاد ضروری شایستگی‌ها برشمردند. بنابراین ابعاد این شایستگی را این‌گونه تعریف می‌کنیم:

۱. دانش خط‌مشی‌گذاری^۱ (سیاست‌گذاری)،
۲. برخورداری از دانش علوم اجتماعی،
۳. آشنایی با علوم اقتصادی،
۴. آشنایی با مدیریت دولتی،
۵. داشتن تخصص علمی^۲ در رشته‌ای خاص: به‌منظور حضور مؤثر در کمیسیون‌های تخصصی، کمیته‌های موقت و ویژه،
۶. دانش ارزیابی و پایش سیاست‌های ملی،
۷. توانایی به‌کارگیری تکنولوژی^۳: توانایی استفاده از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات اطلاعات چه به‌منظور کسب اطلاعات و چه انجام وظایف کلیدی،

1. Policy Making Knowledge
2. Knowledge Expert
3. Using Technology

۸. آشنایی با دانش بودجه‌ریزی عمومی،
۹. مهارت‌های پژوهشی^۱ در عرصه سیاست‌گذاری ملی: برای دستیابی به راهکارهای صحیح در کوتاه‌ترین زمان ممکن با استفاده از توانایی‌های پژوهشی،
۱۰. تفکر استراتژیک^۲: توانایی نگاه و برنامه‌ریزی بلندمدت،
۱۱. کل‌نگری و تفکر سیستمی در عرصه ملی: توانایی نگاه سیستمی در فرایند خط‌مشی‌گذاری،
۱۲. آشنایی با مدیریت زمان و اولویت‌بندی خط‌مشی‌ها،
۱۳. فهم مالیه عمومی در مبحث بودجه‌بندی،
۱۴. تجربه سیاست‌گذاری سازمانی، استانی و ملی در مجلس یا خارج از آن،
۱۵. آشنایی با دانش مدیریت بحران‌های ملی و بین‌المللی: برای مدیریت موقعیت‌های ویژه.

۳-۵ شایستگی‌های تحلیلی

به دلیل نقش نظارتی نمایندگان، این دسته شایستگی‌ها از اهمیت بسیار زیادی برخوردارند. بدون شک، تدوین سیاست‌ها و خط‌مشی‌های ملی، به بررسی و تحلیل محتوایی بالایی نیاز دارد که بدون داشتن این شایستگی‌ها امکان‌پذیر نیست. از طرفی ارزیابی نتایج خط‌مشی‌های اتخاذ شده به منظور اصلاح یا بهره‌گیری از دستاوردهای آن، تفکر تحلیلی نیاز دارد. این مؤلفه‌ها در قالب شایستگی‌های تحلیلی با عنوان مهارت‌های حل مشکل و مسئله توسط کاسترو و همکاران (۲۰۰۸)، تحلیلگر و ارزیابی‌کننده توسط هارت و کوئین (۱۹۹۲)، قضاوت توسط لازن بای (۲۰۰۹) و تحلیل و ارزیابی خط‌مشی عمومی توسط ضیا (۲۰۱۱) تعریف شده‌اند. برخی مصاحبه‌شوندگان، با تأکید بر نقش نظارتی خود، به خصوص درباره قوه مجریه، این بعد از شایستگی را الزامی دانستند. ابعاد اساسی این شایستگی عبارت‌اند از:

-
1. Research Skills
 2. Strategic Planning

۱. توانایی ارائه راه حل مسائل ملی: توانایی لازم برای حل و فصل مسائل کوچک و بزرگ در عرصه های خط مشی گذاری، پارلمان و حوزه انتخابیه،
۲. تفکر تحلیلی در عرصه استانی، ملی و بین المللی: توانایی تجزیه و تحلیل اطلاعات ملی و درک ماهیت مسائل و مشکلات عمومی،
۳. داشتن توانایی برای تفسیر و ارزیابی مسائل و رویدادهای داخلی و خارجی: توانایی ارزیابی نتایج و عملکرد خط مشی های اتخاذ شده به منظور اصلاح و بازنگری یا تدوین طرح های جدید،
۴. توانایی نظارتی دقیق و بدون یک سوگیری: توانایی نظارت صحیح و غیر جانب دارانه به منظور انجام وظایف خاص پارلمانی،
۵. قضاوت منطقی و تحلیلی: توانایی قضاوت و داوری صحیح نسبت به عملکرد، نتایج، حل و فصل تعارضات و شناسایی مسائل اصلی و حاشیه ای،
۶. تحلیل خط مشی های ملی و بین المللی: توانایی تحلیل و پیش بینی نتایج حاصل از اتخاذ اجرای خط مشی ها.

۴-۵ شایستگی های اجتماعی^۱

ماهیت کار در مجلس مشارکتی است زیرا خروجی و نتیجه کار ماحصل یک کار گروهی است. از این رو فعالیت در هر یک از کمیته ها و کمیسیون های موقتی و دائم مجلس، نیازمند مهارت های اجتماعی خاصی است. سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه (۲۰۰۲) و واتناسکی و همکاران^۲ (۲۰۱۰) این شایستگی ها را در قالب عناوین کلی مهارت های اجتماعی و شایستگی های اجتماعی یا کار تیمی - مشارکتی مورد بررسی قرار داده اند. مینتزرگ (۱۹۷۵) به مؤلفه هایی چون مذاکره کننده و حل کننده تعارض و هارت و

1. Social Competencies
2. Kwatnoski and et al.

همکاران (۱۹۹۲) به مشارکت مؤثر اشاره کرده‌اند. اکثر مصاحبه‌شوندگان مجلس این شایستگی را بیشتر برای تعاملات بین‌فراکسیونی و مذاکرات درون کمیسیون و ارائه طرح‌ها در صحن علنی مؤثر می‌دانند. به‌عنوان مثال سخن‌گوی کمیسیون باید بتواند نمایندگان مجلس را درباره تصویب یک لایحه یا طرح متقاعد کند. ابعاد مهم این شایستگی عبارت‌اند از:

۱. مشارکت مؤثر در عرصه‌های استانی و ملی: توانایی همکاری و مشارکت در کمیته‌ها و فرایندهای اجتماعی مورد نیاز،

۲. توانایی تیم‌سازی و انجام کار گروهی در عرصه استانی و ملی: توانایی انجام امور مشارکتی در کمیسیون‌های تخصصی و کمیته‌های ویژه،

۳. توانایی مذاکره در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی: توانایی مذاکره با خط‌مشی‌گذاران، دولت، نماینده گروه‌ها، احزاب و ...،

۴. توانایی حل تعارض در عرصه استانی: توانایی حل تعارضات در سطوح پارلمان، جامعه، ملی و بین‌المللی،

۵. داشتن توانایی برای متقاعد کردن در عرصه استانی و ملی: توانایی متقاعد کردن طرف‌های تعارض و مذاکره.

۵-۵ شایستگی‌های تعاملی

یکی از کارکردهای مهم اعضای پارلمان، نمایندگی است که بخشی از آن به حوزه انتخابیه و ارتباط با موکلان مربوط می‌شود. اگرچه در اکثر مطالعات، مؤلفه‌های شناسایی شده به‌عنوان مهارت‌های فردی، ارتباطی و ... شناخته شده‌اند، اما بررسی‌های مختلفی که جورج اسکو و همکاران^۱ (۲۰۰۸) و مکبر (۱۹۷۰) انجام داده‌اند به مؤلفه‌هایی مانند ارتباط با دیگران، مهارت شنیداری، ارتباط با مردم و رسانه‌ها و مهارت‌های اطلاعاتی اشاره کرده و آنها را تأیید کرده‌اند. تعدادی از مصاحبه‌شوندگان در مجلس نیز این شایستگی را برای

1. Georgescu and et al.

- ارتباط مؤثر با مردم ضروری می‌دانند. ابعاد مهم این شایستگی عبارت‌اند از:
۱. **مهارت‌های ارتباطی:** توانایی برقراری ارتباط با دیگر سطوح اجتماعی و سیاسی مادون و مافوق خود برای کسب وجهه مناسب،
 ۲. **مهارت‌های اطلاعاتی:** توانایی کسب اطلاعات به‌موقع و به‌روز از کانال‌ها و مجاری مختلف،
 ۳. **ارتباط با مردم:** توانایی ارتباط مناسب با مردم و افراد حوزه انتخابیه و درک نیازها و درخواست‌های واقعی آنها به‌منظور اولویت‌بندی خط‌مشی،
 ۴. **ارتباط با رسانه‌ها:** به‌منظور انتقال اولویت‌ها و مسائل مهم به موکلان و ایجاد اعتماد در مردم،
 ۵. **فصاحت و بلاغت:** داشتن توانایی کلامی و دیداری مناسب به‌منظور ارتباط با مردم و مخاطب در همه سطوح و نطق‌های داخل پارلمان،
 ۶. **مهارت شنیداری.**

۶-۵ شایستگی‌های فردی

مطالعات متعددی به بخش‌های مختلف این گروه تأکید کرده‌اند. برای مثال، مهارت‌های اساسی، مسئولیت‌پذیری، استقلال، یادگیری، اعتمادبه‌نفس، هوش هیجانی و تفکر خلاق توسط کاسترو و همکاران (۲۰۰۸)، کارآفرینی توسط مینتزرگ (۱۹۷۵)، انعطاف‌پذیری، مدیریت بحران و ریسک‌پذیری توسط لازن‌بای (۲۰۰۹) و شجاعت، قاطعیت و تدبیر، تیزبینی و دوراندیشی و اصالت خانوادگی از سوی پاک‌نیا (۱۳۸۰) تعریف شده‌اند. اگرچه هیچ‌یک از مصاحبه‌شوندگان در مجلس به این مورد اشاره‌ای نداشتند، اما با توجه به مهم بودن این شایستگی‌ها نمی‌توان آنها را نادیده گرفت. ابعاد مهم این شایستگی عبارت‌اند از:

۱. **مهارت‌های اساسی:** خواندن، نوشتن و تسلط به زبان‌های زنده رایج دنیا به‌ویژه انگلیسی،

۲. **تفکر خلاق،^۱**

۳. **یادگیری مداوم:** توانایی یادگیری در همه زمینه‌ها،

۴. استقلال: استقلال در انجام وظایف به‌خصوص موضع‌گیری‌های سیاسی و خط‌مشی‌گذاری،
۵. اعتماد به نفس،
۶. هوش هیجانی،
۷. مسئولیت‌پذیری،
۸. تیزبینی و دوراندیشی،
۹. تسلط بر خویش در مواجهه با بحران،
۱۰. انعطاف‌پذیری،
۱۱. ریسک‌پذیری،
۱۲. شجاعت،
۱۳. نقدپذیری،
۱۴. کارآفرینی سیاسی،
۱۵. قاطعیت و تدبیر،
۱۶. اصالت‌خواهی.

۵-۷ شایستگی‌های ارزشی

هر نوع مسئولیتی که با حوزه مدیریت عمومی مرتبط باشد، نیازمند تفکر و بنیان ارزشی است. این مسئولیت نوعی امانت محسوب می‌شود که انجام آن بدون توجه به اخلاقیات، تقوا و تعهد شخصی نتایج مثبتی نخواهد داشت. سمپوزیوم تعریف و انتخاب شایستگی‌ها^۱ این دسته را ارزش‌محوری نام‌گذاری کرده و مؤلفه‌هایی مانند تقوای شخصی، بصیرت و عدالت اجتماعی را تأیید کرده است. پاک‌نیا (۱۳۸۰) نیز در معرفی شایستگی‌های نمایندگان مجلس به ساده‌زیستی و قناعت، سعه‌صدر، تعهد دینی و تعبد به ارزش‌های اسلامی اشاره کرده است. تمام مصاحبه‌شوندگان نیز به این شایستگی‌ها تأکید داشته‌اند. ابعاد این شایستگی عبارت‌اند از:

۱. تقوای سیاسی و نمایندگی،

۲. تعهد دینی و ملی،
۳. پایبندی به عدالت اجتماعی،
۴. وابسته نبودن به قدرت سیاسی و نمایندگی،
۵. بصیرت سیاسی،
۶. ساده‌زیستی و قناعت،
۷. سعه صدر سیاسی و نمایندگی،
۸. تعبد به ارزش‌های اسلامی.

۵-۸ شایستگی‌های ادراکی

آخرین دسته از این گروه، شایستگی‌های ادراکی نام دارد که در اکثر مطالعات مشاهده می‌شود. برای مثال، کاسترو و همکاران (۲۰۰۸) به این مؤلفه با عنوان آگاهی‌های فرهنگی و فهم فرهنگی تأکید کرده‌اند. ویلارد^۱ (۲۰۰۵) نیز معتقد است که مدیران باید توانایی رهبری فرهنگ‌های چندگانه را داشته باشند که مستقیماً به مؤلفه‌های گفته شده اشاره دارد. اما هیچ‌یک از مصاحبه‌شوندگان به این دو مورد ذیل اشاره‌ای نداشتند:

- درک تغییر در عرصه استانی، ملی و بین‌المللی،

- مهارت‌های میان‌فرهنگی: برای درک تفاوت و تنوع فرهنگ‌های مختلف.

۶ روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش تحت پارادایم پراگماتیسم^۲ روش ترکیبی را به کار می‌برد. ابتدا در مرحله اول از روش مصاحبه کیفی و در مرحله بعد از روش کمی (پرسش‌نامه) استفاده می‌کند.

1. Willard

۲. Pragmatism: روش‌شناسی برگرفته از اصول پراگماتیسم در دوران معاصر با عنوان ترکیبی شناخته شده است. اصل بنیادین تحقیق با استفاده ترکیبی از تکنیک‌های کمی و کیفی در مراحل از تحقیق است که می‌تواند به صورت هم‌زمان یا متوالی انجام گیرد.

رویکرد مقاله قیاسی - استقرایی و از لحاظ استراتژی نیز، پیمایشی است. در مرحله اول با انجام مصاحبه و مطالعه اسناد، چارچوب شایستگی‌ها را احصا و در مرحله دوم آنها را به تست نظر خبرگان می‌گذاریم. چون هدف توصیف و تبیین شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی است، این پژوهش توصیفی محسوب می‌شود. در مرحله پرسش‌نامه ابتدا با توجه به داده‌های حاصل از جمع‌بندی مصاحبه‌ها و ادبیات پژوهش و چارچوب مفهومی تدوین شده شصت شایستگی در قالب هشت دسته کلی شناسایی و پرسش‌نامه اولیه تدوین شد. سپس از خبرگان خواسته شد تا میزان موافقت خود با هر مؤلفه شایستگی را اعلام کنند. در نهایت با خروجی حاصل از پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه دوم طراحی شد. در این قسمت از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا مشخص کنند که این شایستگی‌ها در نمایندگان تا چه اندازه وجود دارد و در وضعیت ایدئال چقدر آن را مفید می‌دانند.

جامعه آماری پژوهش حاضر با توجه به اهمیت موضوع و ارتباط خاص آن با خط‌مشی‌گذاران ملی، نمایندگان مجلس شورای اسلامی بودند، چرا که این افراد در بهترین موقعیت برای ارائه اطلاعات در این زمینه هستند. در نمونه‌گیری نیز از روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ استفاده شده است. در بخش انجام مصاحبه‌ها با ۲۱ نفر از نمایندگان مصاحبه و با توجه به مطالعات انجام شده و یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به نوعی به کفایت تئوریک رسیدیم. پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها، از روش گلوله برفی از نخبگان جامعه، استفاده و در نهایت ۷۴ پرسش‌نامه تکمیل شده دریافت کردیم. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های ناپارامتری استفاده شده است. این آزمون‌ها بیشتر برای بررسی فرضیه‌هایی با متغیرهای کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرند. آزمون‌های ناپارامتری برخلاف آزمون‌های پارامتری مستلزم فرض خاصی درباره شکل توزیع جامعه (مانند نرمال بودن) نیستند.

۱. گاهی اوقات ضروری است که اطلاعات خاصی را از افراد یا گروه‌هایی به دست آوریم؛ زیرا آنها تنها افرادی هستند که می‌توانند چنین اطلاعاتی را ارائه دهند یا با برخی از معیارهایی که محقق تدوین کرده مطابقت دارند. این روش نمونه‌گیری هدفمند نامیده می‌شود.

آزمون دوجمله‌ای^۱ نیز برای پذیرش مؤلفه‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این آزمون، نسبت آزمون را $0/6$ و نقطه برش^۲ را 3 در نظر گرفتیم که با توجه به مقدار عددی «سطح معناداری»^۳ می‌توان به رد یا قبول فرضیه پرداخت. اگر سطح معناداری از 5 درصد کمتر باشد، فرض برابری نسبت با $0/6$ رد می‌شود. اگر نسبت مشاهده شده از $0/6$ بیشتر باشد، می‌توان گفت نسبت افرادی که این مؤلفه‌ها را با پاسخ‌های بالای متوسط انتخاب کرده‌اند خیلی بالاست. بنابراین مؤلفه مزبور در حد بالایی از سوی پاسخ‌دهندگان پذیرفته شده است. از آزمون فریدمن^۴ هم برای بررسی رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی از سوی پاسخ‌دهندگان استفاده شد. فرضیه: آیا رتبه‌بندی مؤلفه‌ها یکسان است؟ با توجه به خروجی آزمون اگر سطح معناداری کمتر از 5 درصد باشد، نشان‌دهنده یکسان نبودن رتبه‌بندی افراد برای مؤلفه مورد نظر است بنابراین می‌توان با استفاده از خروجی دوم آزمون، مؤلفه مزبور را از دیدگاه پاسخ‌دهندگان رتبه‌بندی کرد.

از آزمون علامت زوج نمونه‌ای^۵ برای مقایسه وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌ها استفاده شد. فرضیه: اختلاف معناداری بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های شایستگی‌ها وجود ندارد. با توجه به خروجی آزمون و مقدار سطح معناداری می‌توان به بررسی فرضیه پرداخت به طوری که اگر سطح معناداری کمتر از 5 درصد باشد نشان‌دهنده این است که تفاوت معناداری بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌ها وجود دارد.

۷ تحلیل داده‌ها

با نگاه عمیق به تحلیل داده‌ها مشاهده می‌شود که تمام مؤلفه‌های شناسایی شده با عنوان شایستگی‌ها؛ مورد پذیرش خبرگان قرار گرفته است. تا آنجا که هیچ‌یک از پاسخ‌دهندگان

1. Binomial
2. Cut Point
3. Sig
4. K Related Samples T test
5. Two Related Samples T test

در بیان عقاید خود درباره شایستگی‌های تعریف شده با توجه به طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (بسیار موافق، موافق، بی‌نظر، مخالف و بسیار مخالف) از واژه مخالف و بسیار مخالف استفاده نکرده و بیشتر پاسخ‌دهندگان از دو واژه موافق و بسیار موافق استفاده کرده‌اند. با توجه به اینکه میانگین همه مؤلفه‌ها، بیشتر از چهار است، پس همه شصت مؤلفه مزبور از سوی افراد در سطح بالایی پذیرفته شده است.

جدول ۴ آزمون دو جمله‌ای

سطح معناداری	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده	تعداد داده‌ها	نحوه تعریف گروه	گروه‌ها	
					شایستگی‌ها	
۰/۰۰۰ ^a	۰/۵۰	۰/۰۰	۰	≤ 3	گروه اول	شایستگی‌های سیاسی
					گروه دوم	
					جمع	
۰/۰۰۰ ^a	۰/۵۰	۰/۰۰	۷۴	> 3	گروه اول	شایستگی‌های فنی
					گروه دوم	
					جمع	
۰/۰۰۰ ^a	۰/۵۰	۰/۰۰	۰	≤ 3	گروه اول	شایستگی‌های تحلیلی
					گروه دوم	
					جمع	
۰/۰۰۰ ^a	۰/۵۰	۰/۰۰	۰	≤ 3	گروه اول	شایستگی‌های ارزشی
					گروه دوم	
					جمع	
۰/۰۰۰ ^a	۰/۵۰	۰/۰۸	۶	≤ 3	گروه اول	شایستگی‌های ادراکی
					گروه دوم	
					جمع	

توضیح: a بر مبنای تخمین Z.

نتایج حاصل از آزمون دوجمله‌ای با نسبت آزمون ۰/۶ و نقطه برش ۳ نیز این گفته را تأیید می‌کند. با توجه به اینکه سطح معناداری مؤلفه‌ها کمتر از ۵ درصد است، فرض برابری نسبت با ۰/۶ رد می‌شود. به دلیل آنکه نسبت‌های مشاهده شده در تمام موارد از ۰/۶ بیشتر است می‌توان گفت که نسبت افرادی که این مؤلفه‌ها را با پاسخ‌های بالای متوسط انتخاب کرده‌اند، خیلی بالاست. بنابراین چنین شایستگی‌هایی در جامعه مورد بررسی، در حد بالایی پذیرفته شده است. جدول ۴ خروجی آزمون فوق برای برخی از مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۵ رتبه‌بندی مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌ها

رتبه	شایستگی	ردیف
۵/۶۸	شایستگی‌های ارزشی	۱
۵/۶۵	شایستگی‌های تحلیلی	۲
۴/۸۵	شایستگی‌های فردی	۳
۴/۵۲	شایستگی‌های اجتماعی	۴
۴/۴۹	شایستگی‌های سیاسی	۵
۴/۳۹	شایستگی‌های تعاملی	۶
۳/۵۷	شایستگی‌های فنی	۷
۲/۸۵	شایستگی‌های ادراکی	۸

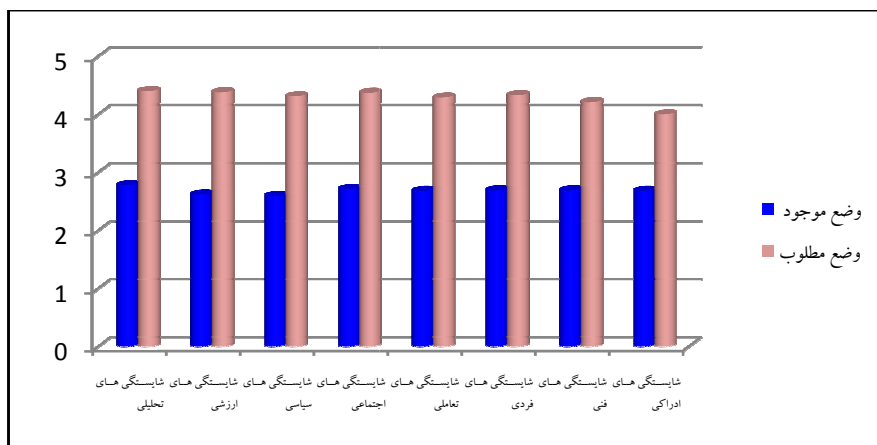
از دیدگاه خبرگان، اهمیت هیچ‌یک از مؤلفه‌ها یکسان نیست. نتایج آزمون فریدمن با سطح معناداری کمتر از ۵ درصد نیز این موضوع را تأیید می‌کند. تحلیل آماری داده‌های حاصل از پرسش‌نامه خبرگان حاکی از آن است که از نگاه آنان شایستگی‌های ارزشی دارای اهمیت بالایی است. پس از آن به ترتیب شایستگی‌های تحلیلی، فردی، اجتماعی، سیاسی، تعاملی، فنی و ادراکی در رده‌های بعدی قرار دارند. جدول ۵ رتبه‌بندی مؤلفه‌ها را براساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد.

۷-۱ آنالیز تحلیل شکاف

بررسی و آزمون فرضیه‌های نه‌گانه و تحلیل شکاف وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های مختلف نشان می‌دهد، بین وضع موجود و مطلوب تمامی مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. فرضیه: بین مؤلفه‌های شایستگی‌ها در وضع موجود و مطلوب اختلاف معناداری وجود ندارد.

اختلاف معناداری بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های شایستگی‌ها وجود ندارد: H_0
اختلاف معناداری بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های شایستگی‌ها وجود دارد: H_1

براساس آزمون آماری Sign، ملاحظه شد که سطح معناداری همه مؤلفه‌ها کمتر از ۵ درصد است، بنابراین بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌ها اختلاف معناداری وجود دارد.



نمودار ۱ تحلیل شکاف مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌ها

جدول ذیل چارچوب مفهومی شایستگی‌ها با رتبه‌بندی حاصل از تحلیل داده‌های پرسش‌نامه دوم را نشان می‌دهد. گفتنی است علاوه بر رتبه‌بندی ابعاد اصلی شایستگی‌ها در وضع مطلوب، مؤلفه‌های آنها نیز به ترتیب نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها آورده شده است.

جدول ۶ رتبه‌بندی مؤلفه‌ها شایستگی‌ها

رتبه	عنوان شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی‌ها به ترتیب رتبه
۱	شایستگی‌های تحلیلی	۱. تحلیل خط‌مشی‌های ملی و بین‌المللی؛ ۲. داشتن توانایی برای نظارت دقیق و بدون یک‌سونگری؛ ۳. توانایی تفسیر و ارزیابی مسائل و رویدادهای داخلی و خارجی؛ ۴. قضاوت منطقی و تحلیلی؛ ۵. تفکر تحلیلی در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی؛ ۶. توانایی ارائه حل مسائل ملی
۲	شایستگی‌های ارزشی	۱. پایبندی به عدالت اجتماعی؛ ۲. تعهد دینی و ملی؛ ۳. وابسته نبودن به قدرت سیاسی و نمایندگی؛ ۴. بصیرت سیاسی؛ ۵. تعهد به ارزش‌های اسلامی؛ ۶. سعه‌صدر سیاسی و نمایندگی؛ ۷. ساده‌زیستی و قناعت؛ ۸. تقوای سیاسی و نمایندگی
۳	شایستگی‌های سیاسی	۱. هوشمندی سیاسی؛ ۲. برخورداری از دانش سیاسی؛ ۳. قدرت چانه‌زنی در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی
۴	شایستگی‌های اجتماعی	۱. توانایی حل تعارض؛ ۲. توانایی مذاکره در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی؛ ۳. داشتن توانایی برای متقاعد کردن در عرصه استانی و ملی؛ ۴. توانایی تیم‌سازی و انجام کار گروهی در عرصه استانی و ملی؛ ۵. مشارکت مؤثر در عرصه‌های استانی و ملی
۵	شایستگی‌های تعاملی	۱. مهارت‌های اطلاعاتی؛ ۲. مهارت‌های ارتباطی؛ ۳. فصاحت و بلاغت؛ ۴. مهارت شنیداری؛ ۵. ارتباط با مردم؛ ۶. ارتباط با رسانه‌ها
۶	شایستگی‌های فردی	۱. تیزبینی و دوراندیشی؛ ۲. مهارت‌های اساسی؛ ۳. مسئولیت‌پذیری؛ ۴. شجاعت؛ ۵. اعتمادبه‌نفس؛ ۶. نقدپذیری؛ ۷. انعطاف‌پذیری؛ ۸. تسلط بر خویش در مواجهه با بحران؛ ۹. ریسک‌پذیری؛ ۱۰. قاطعیت و تدبیر؛ ۱۱. استقلال؛ ۱۲. کارآفرینی سیاسی؛ ۱۳. اصالت خانوادگی؛ ۱۴. تفکر خلاق؛ ۱۵. یادگیری مداوم؛ ۱۶. هوش هیجانی
۷	شایستگی‌های فنی	۱. دانش ارزیابی و پایش سیاست‌های ملی؛ ۲. آشنایی با مدیریت زمان و اولویت‌بندی خط‌مشی‌گذاری؛ ۳. جامع‌نگری و تفکر سیستمی در عرصه ملی؛ ۴. آشنایی با دانش مدیریت بحران‌های ملی و منطقه‌ای؛ ۵. مهارت‌های پژوهشی در عرصه سیاست‌گذاری ملی؛ ۶. آشنایی با دانش بودجه‌ریزی عمومی؛ ۷. برخورداری از دانش علوم

جدول ۶ رتبه‌بندی مؤلفه‌ها شایستگی‌ها

رتبه	عنوان شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی‌ها به ترتیب رتبه
		اجتماعی؛ ۸ فهم مالیه عمومی؛ ۹. آشنایی با دانش خط‌مشی‌گذاری (سیاست‌گذاری)؛ ۱۰. آشنایی با علوم اقتصادی؛ ۱۱. داشتن تخصص علمی در رشته‌ای خاص؛ ۱۲. آشنایی با مدیریت دولتی؛ ۱۳. تجربه سیاست‌گذاری در عرصه‌های سازمانی، استانی و ملی؛ ۱۴. تفکر استراتژیک
۸	شایستگی‌های ادراکی	۱. درک تغییر در عرصه‌های استانی، ملی و بین‌المللی؛ ۲. مهارت‌های میان‌فرهنگی

۸ نتیجه‌گیری و رهنمودهای پژوهش

حفظ استقلال کشور، اساس و چارچوب نظام سیاسی هر کشوری است. در همه نظام‌های سیاسی، فارغ از نوع آن، پارلمان یکی از نهادهای اساسی و تأثیرگذار است. این نهاد مهم‌ترین نهاد خط‌مشی‌گذاری و سیاست‌گذاری در هر کشوری است. مجلس شورای اسلامی با توجه به نص صریح قانون اساسی و دامنه مسئولیت‌ها، وظایف و کارکردهایش، در رأس همه نهادهای سیاست‌گذاری ایران قرار دارد. تا آنجا که تنها نهادی است که رهبری نظام نیز قدرت انحلال آن را ندارد.

با توجه به این جایگاه قدرتمند، نمایندگان مجلس به‌عنوان کلیدی‌ترین خط‌مشی‌گذاران ملی محسوب می‌شوند. بنابراین برای انجام وظیفه و مسئولیت خطیر خود به ویژگی‌ها، صلاحیت‌ها، توانمندی‌ها و در یک کلمه شایستگی‌های خاصی نیازمندند. اما شواهد امر و نتایج حاصل از تحلیل داده‌های پژوهش حاکی از آن است که خلأ جدی برای بسیاری از مؤلفه‌های شناسایی شده در چارچوب این پژوهش، در مجلس ایران وجود دارد.

۸-۱ رهنمودهایی برای عمل^۱

اگرچه این پژوهش تلاش کرده تا شایستگی‌های لازم برای خط‌مشی‌گذاران را شناسایی

1. Implication for Practice

کند، اما نهادهای سازای این مؤلفه‌ها برای نمایندگان مجلس نیازمند گام‌های اساسی و عملی است که برخی از آنها در ذیل آمده است:

۱. طراحی مرکز ملی ارزیابی شایستگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۲. طراحی بسته ارتقای سواد سیاست‌گذاری نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۳. فرهنگ‌سازی برای ورود نمایندگان شایسته به مجلس شورای اسلامی از طریق رسانه ملی،
۴. تقویت کمیته‌های مشورتی در مجلس شورای اسلامی،
۵. راه‌اندازی نظام مشاوره‌ای برای نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۶. طراحی بسته آموزشی حین کار نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۷. طراحی سیستم تقویت دانش قانونگذاری نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۸. تغییر قوانین و مقررات کاندیدا شدن نمایندگان پارلمان براساس شایستگی‌ها.

۸-۲ رهنمودهایی در حوزه نظری^۱

به نظر می‌رسد حوزه نظریه‌پردازی مدیریت دولتی و سیاسی در ایران بر نظریه‌های رفتار نمایندگان مجلس تمرکز کمی دارند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت سیاسی کشور باید به سمت تعریف و نهادهای سازای شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی حرکت کند. برخی رهنمودها برای نظریه‌پردازی عبارت‌اند از:

۱. طراحی مدلی برای ارتقای دانش نمایندگی مجلس شورای اسلامی،
۲. بررسی سازوکارهای ارتقای شایستگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۳. طراحی مدلی برای تعاملات نمایندگان مجلس با کمیته‌های مشورتی،
۴. بررسی نقش کانون‌های تفکر و نمایندگان مجلس شورای اسلامی،
۵. بررسی نقش کمیته‌های مشورتی در مجلس شورای اسلامی،
۶. بررسی سازوکارهای نظام مشاوره‌ای برای نمایندگان مجلس شورای اسلامی.

منابع و مآخذ

۱. آلموند، گابریل ا.، پاول جونیور جی. بینگهام و مونت رابرت جی. (۱۳۸۱). چارچوبی نظری برای بررسی سیاست تطبیقی، ترجمه علیرضا طیب، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲. الوانی، سیدمهدی و فتاح شریف‌زاده (۱۳۸۳). فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳. پاک‌نیا، عبدالکریم (۱۳۸۰). «ویژگی‌های نمایندگان مجلس شورای اسلامی»، نشریه میغان.
۴. رنانی، محسن (۱۳۸۰). «نمایندگی، قانونگذاری یا نظارت؟»، فصلنامه مجلس و پژوهش، ش ۲۹.
۵. زارعی، محمدحسین (۱۳۸۴). «جایگاه نظارتی مجلس و اصول حاکم بر آن»، فصلنامه مجلس و پژوهش، ش ۴۸.
۶. شهبازی، خیراله (۱۳۸۲). «بررسی تطبیقی شرایط انتخاب‌شوندگان در حقوق ایران»، فصلنامه مجلس و پژوهش، ش ۳۸.
۷. مؤدب، محمدصادق (بی‌تا). «تحلیلی بر نارسایی‌های خط‌مشی‌گذاری عمومی در ایران»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۴۷.
۸. نسلو، سو (۱۳۸۱). «مطالعات تطبیقی در باب سلامت انتخابات و صلاحیت انتخاب‌شوندگان»، ترجمه احمد رنجبر، فصلنامه مجلس و پژوهش، ش ۳۶.
9. Aucoin, Eugene (2003). *The Competencies Required of Senior Managers in the Public Service, Recruiting and Retaining These Individuals*, Public Administration: Challenges of Inequality and Exclusion Miami (USA).
10. Beetham, David (2006). *Parliament And Democracy In The Twenty-First Century, A Guide To Good Practice*, Inter-Parliamentary Union.
11. Bourgault, Jacques, Mohamed Charih, Daniel Maltais and Lucie Rouillard (2006). *Hypotheses Concerning the Prevalence of Competencies Among Government Executives, According to Three Organizational Variables*, Public Personnel Management, 35, 2, ABI/INFORM Global.
12. Boyatzis, Richard E. (2007). *Competencies in the 21st Century*, Case Western Reserve University, Cleveland, Ohio, USA.
13. Chan, Donna C. (2006). *Core Competencies and Performance Management in Canadian Public Libraries*, Library Management, 27, 3, ABI/INFORM Global.

14. *Competencies for Local Government Chief Executives and Senior Managers* (October 2003-February 2004). Local Government Association of South Australia Local Government Research and Development Scheme Research Project.
15. De Castro, Philippe, Dakmara, Georgescu, Philip Stabback, Jahn Klaus and Elmehdi Ag-Muphtah (2008). *Preparation for Life and Work Comparative Study with a Focus on Basic (Primary and Lower Secondary) Education in Developing African Countries*, Federal Ministry for Economic Cooperation and Development.
16. Definition and Selection of Key Competencies (2002). *Contributions to the Second DeSeCo Symposium*. Geneva, Switzerland.
17. Draganidis, F. and G. Mentzas (2006). "Competency Based Management: A Review of Systems and Approaches", *Information Management and Computer Security*, 14, 1.
18. Forth General Assembly of the OECD Educators Programme (2000). *The INES Compendium Contributions from the INES Networks and Working Groups*.
19. Gabel, Matthew (2002). *Parliamentary Representation in Europe: Past, Present, and Future*, Contemporary European History, 11, 4, Cambridge University Press.
20. Gosling, Jonathan and Richard Bolden (2004). *Leadership and Management Competencies: Lessons from the National Occupational Standards*, Centre for Leadership Studies University of Exeter Crossmead Barley Lane Exeter EX4 1TF UK.
21. Hay Group (2001). "The Manager Competency Model", Available at: www.hayresourcesdirect.haygroup.com
22. Hay McBer (1999). *School Leadership Model*, National College for School Leadership.
23. Hayes, J., A. Rose-Quirie and C. W. Allinson (2000). "Senior Managers' Perceptions of the Competencies they Require for Effective Performance: Implications for Training and Development", *Personnel Review*, 29, 1.
24. Izquierdo, Edgar, Drik Deschoolmeester and Danny Salazer (2005). *The Importance of Competencies for Entrepreneurship: A View from Entrepreneurs and Scholars Perspective*. Este articulo fue Presentado en el Intent, Julio, Surrey-Reino Unido.
25. Kwatnoski, Richard and Gregory Goodwin (2010). *International Competencies for the Defense Acquisition Workforce*, Defense AT and L.
26. Lazenby, Scott (2007). "The Adequacy of MPA Course Content in Preparing Local Government Managers", *Journal of Public Affairs Education*, JPAE 16(3).
27. Lazenby, Scott (2009). "City Management Theory and Practice: A Foundation for Educating the Next Generation of Local Government

- Administrators", Ph.D. Dissertation, Portland State University, Hatfield School of Government.
28. Long, Karon, Sarah Tilcombe (2007). *The Leadership Competency Framework for Welsh Local Government*, Welsh Local Government Association.
 29. Mickel, Hon John (2010). *The Modern Member of Parliament: Legislator, Ombudsman or Social Worker?* 41st Presiding Officers and Clerks Conference Darwin, Northern Territory 3-9.
 30. Spencer, L. M. and S. M. Spencer (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*, New York, NY: Wiley.
 31. Tricia, Vilkinas, Greg Cartan and Sophie Piron (1994). "Performance Determinants for Senior Managers: Rhetoric or Reality?", *Leadership and Organization Development Journal*, 15, 6; ABI/INFORM Global.
 32. Wickramasinghea, Vathsala and Nimali De Zoyza (2009). "An Assessment of Managerial Competency Needs: Empirical Evidence from a Sri Lankan Telecommunication Service Provider", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 12.
 33. Willard, Jed (2005). *Global Competency, An Adventure in Teaching, An Experience in Learning*.
 34. Wilson, Andrew, Prof Gilbert Lenssen and Patricia Hind (2006). *Leadership Qualities and Management Competencies for Corporate Responsibility*, A Research Report for the European Academy of Business in Society.

