

طراحی الگوی شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم السلام

نویسندگان: غلامحسین رضایت^۱، حیدر عمادی^۲

تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۱۷

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۵/۱۰/۱۹

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال نوزدهم، شماره ۷۳، زمستان ۱۳۹۵

چکیده

هدف این پژوهش، طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی مداحان اهل بیت علیهم السلام است. پژوهش حاضر، از نظر هدف، پژوهشی توسعه‌ای و از نظر راهبرد و روش، نوعی تحقیق ترکیبی از نوع اکتشافی (طرح تدوین ابزار) و شامل دو مرحله کمی و کیفی است. مواد و محتوای این تحقیق، در مرحله کیفی شامل «۱۷ سخنرانی مقام معظم رهبری در جمع مداحان»، «مراومه مداحان»، «اسناد مربوط به نشست علمی مداحان» و «مصاحبه‌های انجام شده، با ۱۰ نفر از اساتید برجسته مداحی» بود که با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی مورد تحلیل قرار گرفت و در ادامه، یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های کیفی، با استفاده از روش دلفی و در دو مرحله به تأیید خبرگان این حوزه رسید. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق، در مرحله کمی، پرسشنامه محقق ساخته، با ۴۳ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و با پایایی ۰/۸۰ بود که با استفاده از نتایج مرحله کیفی، طراحی و ساخته شد. جامعه آماری تحقیق، در این مرحله شامل ۲۵۰ نفر از مداحان عضو کانون بسیج مداحان شهر تهران بود که از بین آنان ۱۵۲ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه تحقیق بین آنان توزیع گردید. نتایج و یافته‌های تحقیق نشان داد که الگوی شایستگی مداحان اهل بیت علیهم السلام، در بردارنده ۴۳ مؤلفه شایستگی است که در قالب هشت بعد (مؤلفه اصلی) شامل دانش (با ۱۴ مؤلفه)، توانایی‌ها (با ۳ مؤلفه)، مهارت‌ها (با ۶ مؤلفه)، ویژگی‌های اخلاقی (با ۹ مؤلفه)، ویژگی‌های شخصیتی (با ۳ مؤلفه)، بینش (با ۳ مؤلفه)، نگرش (با ۳ مؤلفه) و اعتبار (با ۲ مؤلفه) طبقه‌بندی گردید.

واژگان کلیدی:

شایستگی، الگوی شایستگی، مداحی، مداحان اهل بیت علیهم السلام، کانون بسیج مداحان.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام ghrezayat@ihu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام amirheydar83@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

مداحی در لغت به معنای تعریف و تمجید کردن از کسی است و در اصطلاح، کلام ستایش آمیز است که به نثر و یا به نظم ادا شده باشد. امروزه در جامعه ما اصطلاح مداحی به تعریف، تمجید و ستایش ائمه اطهار و معصومین علیهم السلام اطلاق می شود. مداح در فرهنگ عمید، به معنی خواننده‌ی اشعار مذهبی، مدح کننده؛ ستایش کننده و ستایشگر آمده است (عمید، ۱۳۶۳، ص ۲۲۰۳). مقام معظم رهبری در تعریف مداحی می فرماید: مداحی نوعی هنر است، مداحی رایج در بین ما، یک حرفه دوجانبه است؛ فقط آوازه خوانی و شعرخوانی نیست بلکه ترکیب هنرمندانهای از این دو مقوله است. (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۸۰). محدثی معتقد است: مداح در اصطلاح شیعی، به کسی گفته می شود که در ایام ولادت‌ها و شهادت‌های ائمه علیهم السلام در مجالس جشن و عزا به خواندن اشعاری در فضایل و مناقب محمد و آل محمد علیهم السلام یا مظلومیت آنان می پردازد (فراهانی، ۱۳۹۲ به نقل از محدثی).

ارزش و اهمیت مداحی همواره مورد تأکید علمای شیعی بوده است و آنان در رفتار و گفتار خود توجه ویژه‌ای به این کار بزرگ و ارزشمند داشته‌اند. در این میان مقام معظم رهبری، هم به عنوان مرجع دینی و هم به عنوان رهبر شیعیان جهان دارای جامع ترین نظرات و رهنمودها در این خصوص بوده و به مناسبت‌های مختلف بر این امر مهم تأکید فرموده‌اند. ایشان در زمینه‌ی ارزش و اهمیت مداحی می فرمایند: مرتبت مداحی و منبر مداحی یکی از با شرافت‌ترین رتبه‌ها و منبرهاست (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۸۴)؛ و دربیانی دیگر مداحی را مصداق مجاهدت فی سبیل الله معرفی نموده و می فرماید: کار مداحی کار بزرگی است، کار مهمی است، حرفه‌ی بسیار اثر گذاری است؛ می تواند مصداق درشت و برجسته‌ای از مجاهدت فی سبیل الله باشد (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۸۹). حضرت آیت الله خامنه‌ای در خصوص تأثیر گذاری عمیق و گسترده کار یک مداح می فرماید: گاهی یک قطعه شعر که شما در یک مجلسی می خوانید، آن را خوب ادا می کنید، وقتی یک قطعه پرمغز خوش مضمون آموزش دهنده و آموزنده‌ای است، گاهی از یک سخنرانی دوساعته، سه ساعته ما تأثیر آن بیشتر است (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۹۳).

با توجه به بیانات مقام معظم رهبری می توان، نتیجه گرفت که جایگاه مداحی یک جایگاه بسیار با ارزش و تأثیر گذار و مورد توجه خداوند عالم و اهل بیت علیهم السلام است. با این اوصاف مداح حقیقتاً در معنای واقعی و در حقیقت مداحی خود یک رسالتی بدوش دارد که باید با هنر ورزی این رسالت را انجام دهد، به این معنی که آنچه رسول خدا فرموده



و عمل کرده است، چه لساناً و چه عملاً، باید به مردم برساند، یعنی اگر کسی وارد این لباس شد و این توفیق را به او دادند، باید زندگی او از زندگی و سیره انبیا و اولیای الهی الگو بگیرد، یعنی کلام او، سکوت او، نشستن او، حرکت او، زندگی او، یک نمایی از اعمال و رفتار و گفتار معصومین را داشته باشد.

مداحی و ستایشگری اهل بیت از زمان آن بزرگواران، به عنوان یکی از اثرگذارترین رسانه‌های تبلیغی و ارزشی نقش مهمی در زنده نگه داشتن دین مبین اسلام و راه نورانی ولایت و تشیع داشته است. در این زمینه نقش مداحان اهل بیت نقشی برجسته و ستودنی بوده است. چون در واقع کار مداح، بیان فضائل و مناقب برترین موجودات عالم، یعنی نبی مکرم اسلام صلی الله علیه و آله و خاندان مطهر ایشان است، بنابراین، مداح باید هر چه بیشتر خود را از جهت گفتار، رفتار و افعال به آن‌ها نزدیک کند.

مقام معظم رهبری برای بیان اینکه مداحی یک کار ساده و آسان نیست و نیاز به تلاش و کوشش و ویژگی‌ها و توانایی‌های خاص خودش را دارد، از آن تعبیر به یک شغل نموده‌اند و می‌فرمایند: مداحی و ستایشگری خاندان پیغمبر (که طبعاً ذکر مصائب را هم به همراه دارد) شغل خیلی مهم و بزرگی است (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۷۷)؛ و در بیانی دیگر می‌فرماید: آن چیزهایی را بگوئید که دل‌ها را نرم می‌کند، خاشع می‌کند، به پیروی از فاطمه زهرا سلام الله علیه‌ها را رغب می‌کند. آن چیزهایی را بگوئید که می‌تواند، مستمع شما را به پیمودن راهی که آن بزرگوار رفت، تشجیع کند، تشویق کند. این‌ها فکر لازم دارد، آموزش لازم دارد؛ کار آسانی نیست (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۹۱). ایشان همچنین داشتن خصوصیات و ویژگی‌های خاصی را برای مداحان اهل بیت علیهم السلام ضروری می‌دانند و خواستار مشخص و معین شدن این ویژگی‌ها و شایستگی‌ها شده و می‌فرمایند: کسانی که رسماً این منصب را به عهده می‌گیرند و لباس مقدس ستایش اهل بیت علیهم السلام را بر تن می‌کنند و مردم، آن‌ها را به این عنوان می‌شناسند، بایستی خصوصیتی داشته باشند و مرکزی باشد که آن‌ها را با این خصوصیات تشخیص بدهد و صحه بگذارد (بیانات رهبری، در جمع مداحان، ۱۳۶۸).

با توجه به توضیحات فوق یک مداح باید از جهات مختلف دارای شایستگی‌های یک انسان نمونه و الگو بوده و سعی نماید که جزء بهترین‌ها باشد؛ یعنی کسی که می‌خواهد مشرف به انجام این کار بزرگ و بااهمیت شود، نیاز به یک سری شرایط و ویژگی‌های خاصی دارد و هر کسی شایسته انجام این کار نیست، زیرا کسانی که فاقد این شرایط و ویژگی‌های لازم باشند، باعث وارد آمدن صدمات و آسیب‌های جبران‌ناپذیری به ماهیت عزاداری، جایگاه اهل بیت و اصل دین می‌شوند. پس لازم است کسی که می‌خواهد به مدح



و ستایش اهل بیت بپردازد، شایستگی‌ها و ویژگی‌های موردنیاز برای این کار را بشناسد تا بتواند، این ویژگی‌ها و شایستگی‌ها را در خود ایجاد نماید، به همین علت ارائه یک الگوی مشخص و معتبر و مستند، لازم و ضروری به نظر می‌رسید. لازم به ذکر است خصوصیات، ویژگی‌ها و شایستگی‌های ویژه مداحان در بیانات و مکتوبات بسیاری از علما و اساتید حوزه مداحی آمده است، اما بررسی‌های انجام‌شده، نشان می‌دهد، تاکنون تحقیق یا پژوهش مدون و علمی و جامع در خصوص تعیین الگوی شایستگی مداحان صورت نگرفته بود. البته بنیاد دعبل خزاعی در یک نشست علمی با مداحان پیشکسوت برخی از این ویژگی‌ها و شایستگی‌ها را تعیین نموده است که در این تحقیق از اسناد مربوط به نشست، برای تدوین الگوی شایستگی مداحان اهل بیت علیهم‌السلام نیز بهره گرفته شد. با توجه به آنچه بیان شد، یکی از نیازهای ضروری امروز جامعه مداحان اهل بیت، تدوین چارچوبی مناسب برای شناسایی و تعیین شایستگی‌های موردنیاز آنان است تا ضمن شناسایی این شایستگی‌ها، امکان توسعه و ارتقاء آنها نیز فراهم گردد. لذا مسئله کلی این پژوهش فقدان چارچوبی مناسب جهت شناسایی و تعریف شایستگی‌های مداحان اهل بیت، به منظور برنامه‌ریزی برای آموزش و توسعه شایستگی‌های ایشان بود. با توجه به توضیحات فوق هدف کلی این پژوهش، تدوین الگوی شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم‌السلام با بهره‌گیری از مواد و محتوای مربوطه است. در همین راستای تأمین این هدف پژوهش و پاسخ‌گویی به مسئله اصلی تحقیق، دو سؤال فرعی زیر مطرح شد:

سؤال ۱) مؤلفه‌های اصلی (ابعاد) شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم‌السلام کدام‌اند؟

سؤال ۲) مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم‌السلام کدام‌اند؟

با توجه به توضیحات فوق نوآوری این تحقیق شناسایی شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم‌السلام و طبقه‌بندی این شایستگی‌ها در قالب الگوی شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم‌السلام بود کاری که تاکنون در قالب یک تحقیق یا پژوهش مدون و علمی صورت نگرفته است.

۲- ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱- مفهوم شایستگی

در دهه‌های اخیر تعاریف متعددی برای شایستگی ارائه شده است که هر یک از آنها از زاویه خاصی به مقوله شایستگی پرداخته و ابعاد متفاوتی از آن را بیان نموده‌اند. وجود تعاریف متعدد برای شایستگی، ناشی از کاربرد وسیع و گسترده این واژه در حوزه‌های



مختلف روانشناسی، مشاوره شغلی و شاخه‌های مختلف مدیریت، همچنین وجود تفاوت در ارزش‌ها، مبانی فلسفی، نگرش‌ها و رویکردهای متفاوت در بین اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه است. جدول ۱ بیانگر برخی از تعاریف ارائه شده، برای شایستگی است.

جدول ۱- برخی از تعاریف ارائه شده برای شایستگی

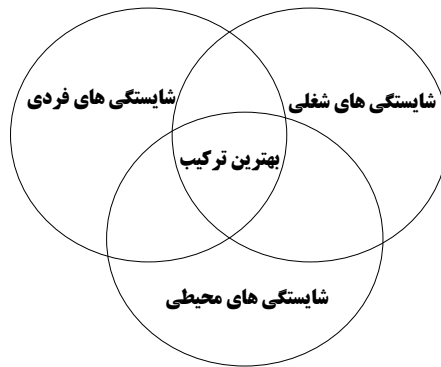
تعریف شایستگی	نویسندگان (سال)
شایستگی مجموعه‌ای از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی (نظیر تعقل، معرفت، ایمان، اراده و تقوا) ناظر به تکوین و تعالی هویت در تمام شئون زندگی و تمام مؤلفه‌های جامعه صالح است.	شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰)
شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی و انگیزه‌ها است به طوری که فرد بتواند، از عهده وظایف محوله به درستی برآید.	محمدی زنجیرانی، مشتاقیان و راز نهران (۱۳۹۱)
شایستگی نوعی ویژگی شامل دانش، مهارت، توانایی، رفتار و تجربه است که سبب برتری و تمایز فرد نسبت به هم‌ترازان خود می‌شود.	دانایی فرد، آذر و شیرزادی (۱۳۹۱)
شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های فردی موردنیاز، افراد برای انجام نقش‌های کاری و یا عملکردهای شغلی موفق است	دفتر مدیریت امور کارکنان آمریکا (۲۰۰۲)
شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، جنبه‌های گوناگون از خودشناسی، انگیزه‌های اجتماعی، صفات، الگوهای فکری، نگرش‌ها و روش‌های تفکر، احساس و عمل است.	دوبویس، راثل و کمپ (۲۰۰۴)
شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای موردنیاز برای موفقیت شغلی است.	برنتال و همکارانش (۲۰۰۴)
شایستگی مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری یک فرد است که با عملکرد مؤثر در یک شغل، سازمان و یا فرهنگ خاص مرتبط است.	ویکراماسیگ و زویزا (۲۰۰۷)
شایستگی، ویژگی‌های فردی است که به گونه‌ای علی موجب عملکرد اثربخش یا برتر در یک شغل می‌شوند.	بویاتزیس (۲۰۰۸)
شایستگی شامل مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش موردنیاز برای عملکرد شغلی مؤثر، حل مسئله در یک سازمان، شغل، نقش و وضعیت خاص است	مولدر، گیولیکرز، بیمانز و وسلینک (۲۰۰۹)
شایستگی است مجموعه‌ای از ویژگی‌های مختلف است که کارکنان را به تولید عملکرد کاری برجسته هدایت نموده و شامل دانش، مهارت، شخصیت و انگیزش و غیره است.	هونگ هو و یانگ هو (۲۰۰۹)
شایستگی‌ها را دربردارنده سه بعد دانش مهارت و ویژگی‌ها تعریف می‌کنند.	مجاب، عزیزی و زعفریان (۲۰۱۱)



تعریف شایستگی	نویسندگان(سال)
شایستگی را به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش، مهارت، نگرش و صفات مرتبط با شغل فرد تعریف می‌کند که عملکرد کاری فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.	سانچز (۲۰۱۱)
شایستگی شامل دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های رفتاری قابل‌مشاهده یا قابل‌اندازه‌گیری است که موجب عملکرد شغلی موفق می‌شود.	آژانس بهره‌وری کانادا (۲۰۱۶)

۲-۲- چارچوب نظری تحقیق

چارچوب نظری مورد استفاده در این پژوهش «مدل عملکرد شغلی اثربخش» بویاتزیس است. وی معتقد است: «که حداکثر عملکرد هنگامی رخ می‌دهد که توانایی یا استعداد فرد مطابق با نیازهای شغلی و محیط سازمانی باشد» (بویاتزیس، ۲۰۰۸، ص ۶). بویاتزیس در این مدل سه عامل شایستگی‌های فردی، نیازهای شغلی و نیازهای محیطی را به‌عنوان عوامل مدل عملکرد شغلی اثربخش مطابق نمودار ۱ معرفی می‌کند.



نمودار ۱- مدل عملکرد شغلی اثربخش (بویاتزیس، ۲۰۰۸، ص ۷)

۲-۲-۱- مبانی فلسفی

در شناسایی، تعریف و تشخیص نوع و مصادیق شایستگی‌ها عوامل مختلفی تأثیر دارند. صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف از جمله راثول و همکاران (۲۰۰۵)، آرمسترانگ (۲۰۰۶) و بویاتزیس (۲۰۰۸) معتقدند: مبانی فلسفی و ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جوامع و سازمان‌ها در این زمینه مؤثر هستند. در فرهنگ اسلامی، بیشترین توجه به چگونه بودن فرد معطوف است. شهید مطهری در این زمینه می‌نویسد: «در حقیقت، چگونه زیستن دو شعبه دارد، شعبه چگونه رفتار کردن و شعبه چگونه بودن، چگونه رفتار کردن به اعمال انسان (که البته شامل گفتار هم می‌شود) مربوط می‌شود که چگونه باید باشد و چگونه بودن، مربوط می‌شود به خوی‌ها و ملکات انسان که چگونه و به چه کیفیت باشد» (مطهری، ۱۳۸۴، ص ۲۲). لذا در فرهنگ اسلامی علاوه بر شایستگی‌های



رفتاری، شایستگی‌های مرتبط با مبانی فکری و اعتقادی، نیت و انگیزه‌های فردی، صفات، بینش، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ... نیز به‌عنوان بخشی از شایستگی‌های اصلی فرد مورد توجه قرار می‌نمایند.

۲-۲-۲- طبقه‌بندی شایستگی‌های درون یک الگو

شایستگی‌های موجود در یک مدل شایستگی، نباید صرفاً به صورت یک فهرست کلی ارائه شوند، بلکه لازم است، به روش‌های مختلف طبقه‌بندی و باهم مرتبط گردند» (بویاتزیس، گلمن وری، ۱۹۹۹، ص ۹). لذا در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده، در حوزه شایستگی‌ها، یکی از مشکلات پیش روی پژوهشگران نحوه طبقه‌بندی شایستگی‌ها است، چراکه آن‌ها همواره بایستی پاسخگوی این سؤال باشند که دلیل انتخاب طبقه‌ها (مؤلفه‌های اصلی الگوهای شایستگی) چیست؟

هر طبقه اصلی از شایستگی‌ها، دربردارنده گروهی از شایستگی‌ها است که اغلب از نظر مفهومی با یکدیگر ارتباط پیدا می‌کنند. شایستگی‌ها در هر طبقه به صورت نظری (به وسیله یک نظریه و یا بر مبنای یک چارچوب نظری خاص) و یا به صورت تجربی باهم ارتباط پیدا می‌کنند. همچنین تحلیل‌های آماری نیز ممکن است، به طبقه‌بندی شایستگی‌های مرتبط باهم کمک نماید. یک الگوی شایستگی مطلوب، بایستی ضمن جلوگیری از همپوشانی طبقه‌ها و تکرار شایستگی‌ها در طبقه‌های مختلف، بتواند، اهداف کاربردی خود را نیز به خوبی پوشش دهد.

در خصوص پیشینه طبقه‌بندی شایستگی‌ها می‌توان به برخی از تحقیقات انجام شده از جمله گونزالس (۲۰۰۴)، اسپندلاو (۲۰۰۷)، الگوی موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰) اشاره کرد. گونزالس (۲۰۰۴) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در پنج گروه کلی شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مسئولیت‌های اجتماعی، شایستگی‌های سازمانی و مهارت‌های سازمانی، اطلاعاتی و فن‌آوری طبقه‌بندی نمود. اسپندلاو (۲۰۰۷) این مؤلفه‌ها را در سه گروه کلی شامل دانش، نگرش و رفتار طبقه‌بندی کرد. موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در شش گروه کلی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش، رفتار و شخصیت طبقه‌بندی نموده است. همچنین غفاریان (۱۳۷۹) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در شش گروه کلی شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه‌ای و اعتبار عمومی طبقه‌بندی کرد و رضایت (۱۳۹۰) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در هشت گروه کلی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، بینش، نگرش، اعتبار، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های عاطفی و شخصیتی



طبقه‌بندی نمود.

با توجه به مبانی فلسفی و فرهنگ اسلامی، چارچوب نظری تحقیق و تعاریف ارائه شده برای شایستگی می‌توان، نتیجه گرفت که شایستگی در این پژوهش هم به مبانی فکری و اعتقادی، نیت و انگیزه‌های فردی، صفات و خصلت‌های ذاتی، بینش، نگرش‌ها، ارزش‌ها و هم به رفتار فرد مرتبط است، لذا در این پژوهش شایستگی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش، بینش و سایر ویژگی‌های اخلاقی و شخصیتی مداحان است که از ثبات و پایداری نسبی برخوردار بوده و برای انجام شغل مداحی ضروری است.

۲-۳- پیشینه تحقیق

همان‌گونه که قبلاً بیان شد تاکنون تحقیق علمی مستقلی برای تدوین الگوی شایستگی‌های مداحان اهل بیت علیهم‌السلام انجام نشده است، اما در اینجاسعی شده تعدادی از تحقیقات نزدیک به این موضوع به عنوان پیشینه تحقیق ارائه گردد.

چیت‌ساز، ذوالفقار زاده و غیائی ندوشن (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی-اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی» شایستگی‌های مدیران فرهنگی را در هفت خوشه اصلی شامل: هوشیاری، خویشتن‌شناسی، کارآفرینی، ارتباطات، مدیریت اجرایی، رهبری و ارزش‌های اسلامی، تعیین نمودند که هر یک از این خوشه‌ها دارای شایستگی‌های فرعی است. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: تعهد به یادگیری، برنامه‌ریزی پیشرفت حرفه‌ای، آگاهی محیطی، آگاهی سازمانی، تفکر راهبردی، تفکر تحلیلی و حل مسئله، تفکر خلاق، زیبایی‌شناسی، کارآفرینی، کار گروهی، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت منابع، برنامه‌ریزی، مدیریت عملکرد، توانمندسازی کارکنان، تحول‌آفرینی، نفوذ، تسهیلگری، ظرفیت‌سازی فرایندی، فرهنگ‌شناسی، اسلام‌شناسی، اعتقادات صحیح و دین‌محور، آسیب‌شناسی فرهنگی و مسئولیت‌پذیری.

طالقانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «مدیریت مسجد: تدوین الگوی شایستگی منابع انسانی» شایستگی عوامل اجرایی مسجد شامل: امام‌جماعت، فعالان و کارگزاران و نمازگزاران را گردآوری نمودند. آنان در این تحقیق شایستگی‌های امام‌جماعت در سه بعد اصلی، «دانش»، «مهارت» و «فضائل اخلاقی و تمایل انگیزش»؛ شایستگی‌های فعالان و کارگزاران در دو بعد اصلی «فردی» و «بین فردی» و شایستگی‌های نمازگزاران را در سه بعد اصلی «رعایت آداب حضور»، «سرمایه‌های اخلاقی» و «سرمایه‌های اجتماعی» مشخص نمودند.

باقری کراچی، عباس‌پور و آقازاده (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «طراحی الگوی



شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه اسلامی برای خدمت محوری و تأمین نیازهای جامعه» این شایستگی‌ها را شامل تقوی و وظیفه‌شناسی، انطباق‌پذیری، هوشمندی و فراکنشی بودن، روحیه کار تیمی و گروهی، توانایی انعطاف‌پذیری، خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی شناسایی نمودند.

میرسپاسی و غلامزاده (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی ایران، مطالعه موردی: مدیران میانی بخش صنعت» شایستگی‌های موردنیاز مدیران دولتی را در زمینه‌های توسعه اداری مدیریت، توسعه تبعی مدیریت، توسعه هدایتگر و توسعه اشتراکی به دست آوردند.

قربانی نژاد و عیسی خانی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه امام علی (ع)»، شایستگی‌های مدیران را بر مبنای نهج البلاغه، در قالب پنج شایستگی اصلی شامل تقوی مداری، امانت‌داری، عدالت‌ورزی، انصاف، تصمیم‌گیری و رفتاری-اخلاقی ارائه نمودند.

۳- روش‌شناسی

۳-۱- روش تحقیق

باتوجه به اینکه هدف پژوهش حاضر تدوین الگوی شایستگی مداحان اهل بیت علیهم السلام بود، پژوهش حاضر از نظر هدف پژوهشی توسعه‌ای است و از نظر راهبرد و روش، نوعی تحقیق ترکیبی از نوع ابتدا کیفی (اکتشافی جهت تدوین ابزار) است، پژوهشگران زمانی از این طرح استفاده می‌کنند که به ساخت ابزاری برای اعتباریابی داده‌های حاصل از تحلیل کیفی نیاز دارند. در این طرح پژوهشگر ابتدا به لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت‌کنندگان محدود بررسی کرده، سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار موردنظر اقدام نمود؛ و در مرحله دوم با استفاده از ابزار تهیه‌شده، به گردآوری داده‌های کمی می‌پردازد.

مواد و محتوای این تحقیق در مرحله کیفی شامل «۱۷ سخنرانی مقام معظم رهبری در جمع مداحان طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۶۸» «مرامنامه مداحان» «اسناد مربوط به نشست علمی مداحان» و «مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۰ نفر از پیشکسوتان، خبرگان و اساتید برجسته مداحی» بود که با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی مورد تحلیل قرار گرفت، مصاحبه‌ها به صورت انفرادی و جمعاً به مدت ۶ ساعت انجام شد و در ادامه یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های کیفی، در دو مرحله با استفاده از روش دلفی به تأیید خبرگان این حوزه رسید. در این مرحله ۴۳ مؤلفه برای شایستگی‌های مداحان به دست آمد.



ابزار گردآوری داده‌های تحقیق، در مرحله کمی، پرسشنامه محقق ساخته، شامل ۴۳ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و با پایایی $0/80$ بود که با استفاده از نتایج مرحله کیفی، طراحی و ساخته شده بود. جامعه آماری تحقیق، در این مرحله شامل مداحان عضو کانون بسیج مداحان شهر تهران با حجم ۲۵۰ نفر بود که از بین آنان ۱۵۲ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه تحقیق بین آنان توزیع گردید. لازم به ذکر است برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، با استفاده از آمار توصیفی (شامل میانگین، واریانس و انحراف معیار و رسم نمودار) و آمار استنباطی شامل آزمون t و معادلات ساختاری تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و تحلیل مسیر صورت گرفت.

نرم‌افزارهای مختلفی برای معادلات ساختاری از جمله «لیزرل»، «ای‌موس»، «ای کیو اس» و... برای تحلیل معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس طراحی و روانه بازار گردید، اما پیش‌نیازهای این روش از جمله نرمال بودن داده‌ها و تعداد نمونه زیاد باعث شد که مشکلاتی را برای محققین پیش بیاورد. در پی بروز این مشکلات، وولد در سال ۱۹۷۵ روش حداقل مربعات جزئی را ابداع نمود که محدودیت‌های اشاره شده، در روش کوواریانس محور را نداشت. این روش بهترین ابزار برای تحلیل داده‌هایی است که توزیع داده‌ها غیر نرمال و حجم نمونه اندک و روابط بین متغیرها در آن‌ها پیچیده است. (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از نرم‌افزارهای موجود برای معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی نرم‌افزار «اسمارت پی، آل، اس» است. در این تحقیق به دلیل کوچک بودن حجم نمونه برای تحلیل معادلات ساختاری از نرم‌افزار «اسمارت پی، آل، اس» و برای تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون t از نرم‌افزار «اس پی اس اس» استفاده شد.

۳-۲- اعتبار (روایی) همگرا و واگرا

اعتبار پرسشنامه توسط دو معیار اعتبار همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است بررسی شد. اعتبار همگرا به میزان توانایی شاخص‌های یک بُعد در تبیین آن بُعد اشاره دارد و اعتبار واگرا نیز بیانگر این مطلب است که سازه‌های مدل پژوهش بایستی همبستگی بیشتری با سؤالات خود نسبت به سازه‌های دیگر داشته باشند (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲). برای ارزیابی اعتبار همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده مربوط به متغیرهای مرتبه اول استفاده شد. فورنل و لارکر معیار میانگین واریانس استخراج شده را برای سنجش اعتبار همگرا، مقدار بحرانی عدد $0/5$ مطرح کردند بدین معنا که مقدار بالای $0/5$ اعتبار همگرایی قابل قبول را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).



جدول ۲- نتایج میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مرتبه اول پژوهش

متغیر	اخلاقی	بینش	دانش	اعتبار	مهارت	نگرش	شخصیتی	توانایی
مقدار بحرانی	۰,۵۶	۰,۸۰	۰,۵۱	۰,۶۵	۰,۵۷	۰,۷۹	۰,۶۰	۰,۶۲

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، اعتبار همگرایی تمامی ابعاد پرسشنامه حاضر قابل قبول است. در خصوص اعتبار واگرا، میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. در صورتی که مشخص گردد، میزان همبستگی بین یک شاخص با سازه دیگری غیر از سازه خود بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازه مربوط به خود است، اعتبار واگرای مدل، زیر سؤال می‌رود (فورنل و لارکر به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). برای اعتبار واگرا ماتریسی تشکیل می‌شود که مقادیر اصلی آن ماتریس جذر ضرایب معیار میانگین واریانس استخراج شده، برای هر سازه است و مقادیر پایین قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳- ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

متغیر	اخلاقی	بینش	دانش	اعتبار	مهارت	نگرش	شخصیتی	توانایی
اخلاقی	۰,۷۴۸							
بینش	۰,۶۶۹	۰,۸۹۲						
دانش	۰,۷۰۴	۰,۵۵۶	۰,۷۱۰					
اعتبار	۰,۶۴۹	۰,۳۸۰	۰,۶۷۸	۰,۸۰۷				
مهارت	۰,۶۷۲	۰,۴۱۵	۰,۸۰۸	۰,۶۷۹	۰,۷۵۵			
نگرش	۰,۶۴۳	۰,۷۳۴	۰,۶۱۴	۰,۴۸۷	۰,۵۴۱	۰,۸۹۰		
شخصیتی	۰,۶۹۵	۰,۶۵۱	۰,۵۴۲	۰,۵۶۲	۰,۵۲۷	۰,۶۷۰	۰,۷۷۷	
توانایی	۰,۵۹۲	۰,۵۲۹	۰,۵۸۶	۰,۵۴۷	۰,۶۸۵	۰,۵۶۹	۰,۵۷۶	۰,۷۹۰

همان گونه که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، به جز یک مورد، در بقیه موارد جذر ضرایب معیار میانگین واریانس استخراج شده، برای هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها است.

۳-۳- پایایی مدل

برای سنجش پایایی مدل به بررسی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی پرداخته شد. ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است.



همچنین ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سؤالات یک بُعد با یکدیگر برای برازش کافی مدل‌های اندازه‌گیری رامشخص می‌کند. (طالبی و همکاران، ۱۳۹۲) نتایج این قسمت در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴- نتایج پایایی مدل

متغیر	اخلاقی	بینش	دانش	اعتبار	مهارت	نگرش	شخصیتی	توانایی
آلفای کرونباخ	۰,۹	۰,۹	۰,۹	۰,۵	۰,۸	۰,۹	۰,۷	۰,۷
پایایی ترکیبی (CR)	۰,۹	۰,۹	۰,۹	۰,۸	۰,۹	۰,۹	۰,۸	۰,۸

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که هر چند در متغیر اعتبار مقدار آلفای کرونباخ کمتر از ۰,۷ است ولی با توجه به اینکه مقدار پایایی ترکیبی آن ۰,۸ شده است. مقادیر پایایی ترکیبی سازه‌ها، معیار واقعی تر و دقیق تری نسبت به آلفای کرونباخ است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲، ص ۸۰) لذا می‌توان، ادعا کرد که مدل در کل از پایایی مطلوبی برخوردار است.

۴- تحلیل یافته‌ها

۴-۱- تحلیل یافته‌های کیفی

۴-۱-۱- تحلیل بیانات مقام معظم رهبری

یکی از منابع ارزشمند و راهگشا در این تحقیق بیانات مقام معظم رهبری در جمع مداحان به مناسبت میلاد حضرت زهرا سلام‌الله‌علیها طی سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۶۸ جمعاً شامل ۱۷ سخنرانی بود. حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در این سخنان به‌طور کامل و جامع ویژگی‌ها، شایستگی‌ها و مسیر راه مداحان را مشخص نموده‌اند و به‌حق می‌توان، عنوان کرد که هیچ‌کسی تاکنون این قدر دقیق، ظریف و موشکافانه به این موضوع نپرداخته است. این سخنرانی‌ها با روش تحلیل محتوا مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته و شایستگی‌ها مداحان اهل بیت علیهم‌السلام از آن‌ها استخراج و تعدادی از آن‌ها در جدول ۵ و مابقی در پیوست مقاله ارائه شده است.

جدول ۵- نمونه تحلیل محتوای بیانات مقام معظم رهبری در جمع مداحان

ردیف	واحد ضبط	مقوله (شایستگی)
۱	این هنر را باید یاد گرفت، الحمدالله در جلسه امروز و در جلسات سال‌های پیش و نیز به مناسبت‌های دیگر، کسانی که نشانه استادی یا پختگی در کار، از حرکات و حرف زدن و شروع و ختم و دست تکان دادن و نگاه کردنشان پیداست، من زیاد دیده‌ام. این، یک هنر است. این هنر بایستی آموخته بشود و کامل گردد و افزایش پیدا کند	آشنایی با اصول و فنون مداحی



ردیف	واحد ضبط	مقوله (شایستگی)
۲	معارف شیعه را در همه‌ی سطوح عرضه کرد؛ از سطوح ذهن متوسط و عامی بگیرد تا سطوح بالاترین فیلسوف‌ها	آشنایی با اصول عقاید
۳	در دعاها و زیارت‌های ما، تعبیرات عاشقانه و خیلی خوبی هست که حقایق را نشان می‌دهد: این‌ها را محور باید قرارداد.	آشنایی با ادعیه و زیارات
۴	بنابر این توصیه‌ی ما این است: تلاوت قرآن، انس با قرآن، انس با حدیث، آشنایی با معارف اهل بیت از طریق حدیث	آشنایی با علوم حدیث

مقوله‌های حاصل از تحلیل بیانات مقام معظم رهبری در جمع مداحان: آشنایی با اصول و فنون مداحی، آشنایی با اصول عقاید، آشنایی با ادعیه و زیارات، آشنایی با علوم حدیث، آشنایی با احکام، آشنایی با ادبیات فارسی، آشنایی با تاریخ اسلام، آشنایی با علم اخلاق، آشنایی با علوم قرآنی، آشنایی با شیوه‌های مجلس-داری، مقتل شناسی، مخاطب شناسی، مهارت نوحه خوانی، مهارت روضه خوانی، مهارت فن بیان و سخنوری، مهارت کاربرد نغمات و دستگاه‌های موسیقی، مهارت روخوانی و روان خوانی قرآن، خلاقیت، صدای خوش، بر خورداری از حافظه قوی، تکلیف گرایی، مسئولیت پذیری، بینش اعتقادی، بینش اجتماعی، بینش سیاسی، تقوا، حسن خلق، شجاعت، اخلاص، الگو و نمونه بودن، بی توجهی به مادیات و زخارف دنیوی، صداقت، وظیفه شناسی، اهل مطالعه و تحقیق.

۴-۱-۲- تحلیل متن مرامنامه ستایشگری

مرامنامه ستایشگری، توسط بنیاد دعبل تهیه گردیده است، در ابتدای این مرامنامه آمده است: مرامنامه ستایشگری، عهدنامه ذاکران و مداحان اهل بیت علیهم السلام است تا هدف و قصد همواره فرار و غفلت و انحراف از این صراط مستقیم دامن گیر نشود. مرامنامه ستایشگری و ذاکری معیار و شاخص رفتار مداحان و ذاکران و تعهد و التزام به ساحت ستودگان اهل بیت (ع) است. این مرامنامه دارای ۱۴ بند است که در برگیرنده شایستگی‌ها و ویژگی‌های مداحان اهل بیت علیهم السلام در ابعاد گوناگون است که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است و باروش تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفته و نتایج تحلیل تعدادی از آن‌ها در جدول ۶ و مابقی در پیوست مقاله ارائه شده است.

جدول ۶- نمونه تحلیل محتوای مرامنامه ستایشگری و ذاکری

ردیف	واحد ضبط	مقوله (شایستگی)
۱	ما ستایشگران متعهد می‌شویم فاخرترین اشعار، بهترین گفتار، زیباترین اجرا و متناسب‌ترین رفتار را در مجالس و محافل منتسب به این بزرگان داشته باشیم	آشنایی با اصول و فنون مداحی



ردیف	واحد ضبط	مقوله (شایستگی)
۲	آشنایی و انس با قرآن، روایات، تاریخ اسلام و انقلاب، زندگی و سیره اهل بیت، ادعیه و زیارات و ارتقای معرفت دینی در مرکز توجه ما ستایشگران اهل بیت (ع) قرار دارد	آشنایی با اصول عقاید
۳	آشنایی و انس با قرآن، روایات، تاریخ اسلام و انقلاب، زندگی و سیره اهل بیت، ادعیه و زیارات و ارتقای معرفت دینی در مرکز توجه ما ستایشگران اهل بیت (ع) قرار دارد	آشنایی با ادعیه و زیارات

مقوله‌های حاصل از تحلیل مرانامه ستایشگری مداحان: آشنایی با اصول و فنون مداحی، آشنایی با اصول عقاید، آشنایی با ادعیه و زیارات، آشنایی با علوم حدیث، آشنایی با ادبیات فارسی، مقتل شناسی، آشنایی با تاریخ اسلام، آشنایی با علم اخلاق، آشنایی با علوم قرآنی، آشنایی با شیوه‌های مجلس داری، مهارت روضه‌خوانی، مهارت فن بیان و سخنوری، مهارت کاربرد نغمات و دستگاه‌های موسیقی، مهارت روخوانی و روان‌خوانی قرآن، مهارت دعاخوانی، خلاقیت، مردم‌داری، بینش اعتقادی، بینش سیاسی، تقوا، حسن خلق، اخلاص، الگو و نمونه بودن، تواضع، بی‌توجهی به مادیات و زخارف دنیوی، اهل مطالعه و تحقیق.

۴-۱-۳- تحلیل نشست علمی مداحان

یکی دیگر از اقدامات بنیاد دعبل خزاعی برگزاری نشست هم‌اندیشی علمی مداحان سراسر کشور، با حضور بیش از ۸۰ نفر از نخبگان عرصه مداحی و ستایشگری اهل بیت علیهم‌السلام درباره محورها و موضوعات و مسائل مبتلابه جامعه مداحی در دی‌ماه سال ۱۳۹۰ است که در این نشست برخی از ویژگی‌ها و شایستگی‌های موردنیاز مداحان در قالب ۵ کارگروه ویژه مشخص و تعیین گردید. نتایج این نشست با روش تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفته و نتایج تحلیل تعدادی از آن‌ها در جدول ۷ و مابقی در پیوست مقاله ارائه شده است.

جدول ۷- نمونه مقوله‌های حاصل از تحلیل نشست علمی مداحان

کارگروه	واحد ضبط	مقوله (شایستگی)
کارگروه اخلاق مداحی	شناخت بایسته‌های رفتاری و سیرت مداح و ذاکر (مداح الگو و اسوه)، شناخت نا بایسته‌های سیرت و سلوک مداحی و ذاکری، شناخت عناصر رفتاری و منشی: قبل، حین و بعد از مداحی، شناخت آسیب‌های رفتاری مداحان: غرور و کبر و خودپر تربینی، ریاکاری، استهزاء، فقدان وقار، بدزبانی و بی‌حرمتی به دیگران، فقدان اخلاص و تقوا، بروز و ظهور و طرح اهداف مادی (فقدان عفاف اقتصادی)، شناخت فضیلت‌های اخلاقی مداحی: تواضع، وقت‌شناسی، حرمت‌گذاری، صداقت، سلوک معنوی، آداب‌دانی.	آشنایی با علم اخلاق، تواضع، اخلاص، تقوا، حسن خلق، بی‌توجهی به مادیات و زخارف دنیوی، صداقت



مقوله‌های حاصل از تحلیل محتوای نشست علمی مداحان: آشنایی با علم اخلاق، تواضع، اخلاص، تقوا، حسن خلق، بی‌توجهی به مادیات و زخارف دنیوی، صداقت، بینش اعتقادی، مردم‌داری، اهل مطالعه و تحقیق، آشنایی با ادبیات فارسی، بینش اجتماعی، مقتل‌شناسی، مخاطب‌شناسی، آشنایی با شیوه‌های مجلس‌داری، برخورداری از حافظه قوی، مهارت روضه‌خوانی، آشنایی با تاریخ اسلام، آشنایی با ادعیه و زیارات، مهارت دعاخوانی، مهارت کاربرد نعمات و دستگاه‌های موسیقی، آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات، آشنایی با اصول و فنون مداحی، خلاقیت، آراستگی ظاهری، وظیفه‌شناسی، انعطاف‌پذیری، اهل مطالعه و تحقیق.

۴-۱-۴- تحلیل مصاحبه‌ها

برای دستیابی به شایستگی‌های مداحان با ۱۰ نفر از اساتید و صاحب‌نظران این حوزه به صورت فردی مصاحبه گرفته شد. مصاحبه‌ها پس از پیاده‌سازی و باروش تحلیل محتوا مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج تعدادی از آن‌ها در جدول ۸ و مابقی در پیوست مقاله ارائه شده است. در این مرحله پس از تحلیل مصاحبه‌ها، به منظور افزایش اعتبار مقوله‌بندی‌های انجام‌شده، متن مصاحبه به همراه مقوله‌های به دست آمده به مصاحبه‌شوندگان ارائه و از آن‌ها خواسته شد تا نسبت به تأیید و یا اصلاح مقوله‌ها اعلام نظر نمایند و در ادامه اصلاحات مورد نظر ایشان بر روی مقوله‌ها اعمال گردید.

جدول ۸- نمونه تحلیل مصاحبه اساتید و صاحب‌نظران حوزه مداحی اهل بیت

ردیف	واحد ضبط	مقوله (شایستگی)
۱	ما دو بخش داریم یکی علم است و یکی هم مهارت‌ها است، یعنی مداح فنون مداحی را بداند	آشنایی با اصول و فنون مداحی
۲	در مباحث اعتقادی اصول عقاید عمومی و اصول عقاید تخصصی کار خودش را باید بداند	آشنایی با اصول عقاید
۳	دعا را بفهمد تا بتواند حق دعا را ادا کند	آشنایی با ادعیه و زیارات
۴	علمی که یک مداح نیاز دارد حداقل این است که علوم قرآن و حدیث را بداند	آشنایی با علوم حدیث
۵	مداح اهل بیت بایستی به احکام عمومی و احکام تخصصی مورد نیاز مداحان و جامعه مداح مسلط باشد	آشنایی با احکام
۶	یک مداح به اعتقاد من هم باید ادبیات فارسی را بداند	آشنایی با ادبیات فارسی

مقوله‌های حاصل از تحلیل مصاحبه: آشنایی با اصول و فنون مداحی، آشنایی با اصول عقاید، آشنایی با ادعیه و زیارات، آشنایی با علوم حدیث، آشنایی با احکام، آشنایی با ادبیات فارسی، آشنایی با زبان عربی، آشنایی با تاریخ اسلام، آشنایی با علم اخلاق، آشنایی با



علوم قرآنی، آشنایی با شیوه‌های مجلس داری، مقتل شناسی، مخاطب شناسی، مهارت نوحه خوانی، مهارت روضه خوانی، مهارت فن بیان و سخنوری، مهارت کاربرد نغمات و دستگاه‌های موسیقی، مهارت روخوانی و روان خوانی قرآن، مهارت دعاخوانی، خلاقیت، صدای خوش، تکلیف گرایی، برخورداری از حافظه قوی، مسئولیت پذیری، مردم‌داری، بینش اعتقادی، بینش اجتماعی، بینش سیاسی، تقوا، حسن خلق، اخلاص، الگو و نمونه بودن، تواضع، سعه صدر، بی توجهی به مادیات و زخارف دنیوی، صداقت، وظیفه شناسی، اعتماد به نفس، انعطاف پذیری، آراستگی ظاهری، اهل مطالعه و تحقیق.

در ادامه مقوله‌های به دست آمده از تمامی منابع تحقیق، پالایش و فهرست اولیه شایستگی‌های مداحان با ۴۳ مؤلفه به دست آمد. در مرحله بعد فهرست شایستگی‌های به دست آمده، به منظور افزایش اعتبار مقوله‌بندی‌های انجام شده، با استفاده از روش دلفی در قالب پرسشنامه‌ای در اختیار ۱۰ نفر استاد و خبره مداحی قرار گرفته و از آنان خواسته شد، نظر خود را در مورد میزان اهمیت هر یک از شایستگی‌ها مشخص کنند. پس از آن نتایج به دست آمده با استفاده از آزمون دوجمله‌ای تحلیل شد. نتایج آزمون دوجمله‌ای نشان داد که کلیه مقوله‌های شایستگی‌های به دست آمده در سطح $p \leq 0/05$ معنادار بوده است و مورد تأیید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت.

۴-۲- نتایج تحلیل یافته‌های کمی

در این مرحله پرسشنامه محقق ساخته، با استفاده از نتایج به دست آمده در مرحله کیفی تهیه و در اختیار ۱۵۲ نفر از اعضای نمونه قرار داده شد که تعداد ۱۴۶ نفر پرسشنامه‌های خود را تحویل داده‌اند و برای تحلیل داده‌های پرسشنامه در مرحله اول از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که نتایج آن حاصل از پرسشنامه‌ها به شرح زیر است.

۴-۲-۱- اجرای تحلیل عاملی

در پژوهش حاضر، برای پاسخگویی به سؤال‌های ۱ و ۲ پژوهش از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نکته مهمی که در تحلیل عاملی باید مورد توجه قرار گیرد، ملاک و معیار انتخاب متغیرهای قابل قبول، برای باقی ماندن در نتایج پژوهش است. برای این منظور ملاک‌های مختلفی از جمله مقدار بار عاملی و میزان اشتراک هر متغیر، وجود دارد. هومن (۱۳۸۰) در مورد حداقل بار عاملی قابل قبول می‌نویسد: برخی از پژوهشگران مقادیر بالاتر از ۰/۳ و تعدادی نیز مقادیر بالاتر از ۰/۴ را مهم و با معنای دانند. در پژوهش حاضر معیار انتخاب هر متغیر از نظر پژوهشگر حداقل بار عاملی ۰/۴۰ و برخورداری از میزان اشتراک بیش از ۵۰٪ بود. نتایج میزان اشتراک تبیین شده، توسط هر یک از متغیرها حاصل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی در جدول ۹ ارائه شده است.



جدول ۹- میزان اشتراک تبیین شده توسط هر یک از متغیرها

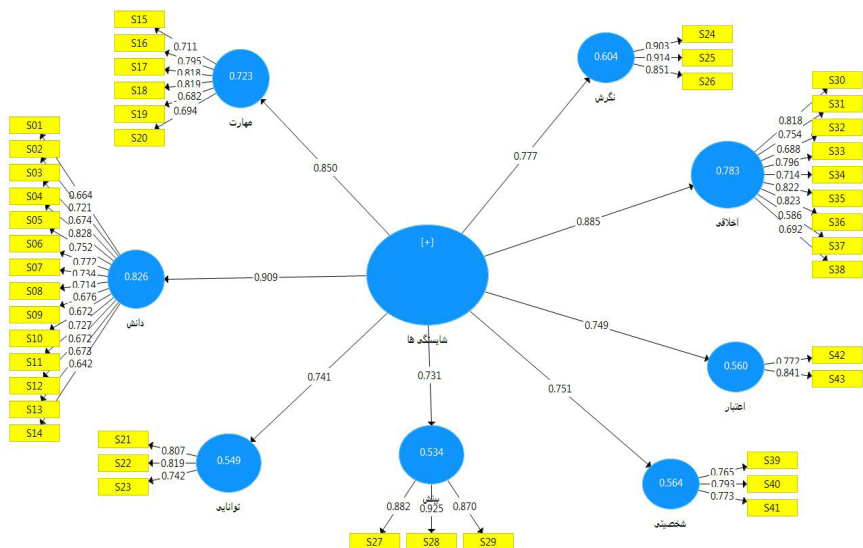
سؤال	عنوان شایستگی	استخراج شده	سؤال	عنوان شایستگی	استخراج شده
۱	آشنایی با اصول و فنون مداحی	۱۷۵۴	۲۳	برخورداری از حافظه قوی	۱۶۶۲
۲	آشنایی با اصول عقاید	۱۶۱۹	۲۴	تکلیف‌گرایی	۱۵۹۸
۳	آشنایی با ادعیه و زیارات	۱۵۹۷	۲۵	مسئولیت‌پذیری	۱۷۵۵
۴	آشنایی با علوم حدیث	۱۶۴۹	۲۶	مردم‌داری	۱۷۵۶
۵	آشنایی با احکام	۱۶۳۸	۲۷	بینش اعتقادی	۱۶۳۱
۶	آشنایی با ادبیات فارسی	۱۴۸۴	۲۸	بینش اجتماعی	۱۷۷۹
۷	آشنایی با زبان عربی	۱۴۸۵	۲۹	بینش سیاسی	۱۶۹۲
۸	آشنایی با تاریخ اسلام	۱۵۲۷	۳۰	تقوا	۱۷۱۳
۹	آشنایی با علم اخلاق	۱۶۷۱	۳۱	حسن خلق	۱۶۶۶
۱۰	آشنایی با علوم قرآنی	۱۷۲۶	۳۲	شجاعت	۱۴۶۳
۱۱	آشنای با شیوه‌های مجلس‌داری	۱۷۳۶	۳۳	اخلاص	۱۸۴۳
۱۲	آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات	۱۴۶۸	۳۴	الگو و نمونه بودن	۱۵۵۲
۱۳	آشنایی با مقتل	۱۶۸۳	۳۵	تواضع	۱۷۶۱
۱۴	مخاطب‌شناسی	۱۵۸۰	۳۶	سعه‌صدر	۱۵۱۲
۱۵	مهارت نوحه‌خوانی	۱۷۱۴	۳۷	زهد	۱۴۶۲
۱۶	مهارت روضه‌خوانی	۱۷۶۳	۳۸	صداقت	۱۵۳۴
۱۷	مهارت فن بیان و سخنوری	۱۶۱۹	۳۹	وظیفه‌شناسی	۱۷۲۴
۱۸	کاربرد نغمات و دستگاه‌های موسیقی	۱۵۱۳	۴۰	اعتمادبه‌نفس	۱۴۲۳
۱۹	مهارت روخوانی و روان‌خوانی قرآن	۱۸۰۳	۴۱	انعطاف‌پذیری	۱۵۴۳
۲۰	مهارت دعاخوانی	۱۷۴۷	۴۲	آراستگی ظاهری	۱۶۳۵
۲۱	خلاقیات	۱۵۴۲	۴۳	اهل مطالعه و تحقیق	۱۴۷۷
۲۲	صدای خوش	۱۷۴۸			

نتایج موجود در جدول ۹ نشان می‌دهد که بارعاملی تمامی مؤلفه‌های شایستگی بیشتر از ۰/۴۰ است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که کلیه این مؤلفه‌ها مورد قبول و تأیید پاسخگویان بوده‌است.



۴-۲-۱- اجرای تحلیل عاملی تأییدی

با انجام تحلیل عامل اکتشافی تمامی مؤلفه‌های شایستگی‌های مداحان مورد تأیید قرار گرفت، در واقع در این مرحله سؤال شماره ۱ تحقیق پاسخ داده شد، اما به دلیل آن که عامل‌های پیشنهادی توسط تحلیل عامل اکتشافی در مورد طبقه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مداحان، پاسخ مناسبی برای سؤال شماره ۲ نبود، لذا محقق با استفاده از ادبیات و پیشینه تحقیق نسبت به طبقه‌بندی شایستگی‌های مداحان اقدام نمود. در تعیین تعداد ابعاد شایستگی‌ها، طبقه‌بندی‌های مختلفی وجود دارد، ولی به دلیل آن که طبقه‌بندی انجام‌شده توسط رضایت (۱۳۹۰) نسبت به سایر طبقه‌بندی‌های موجود کاربردی‌تر و عملیاتی‌تر بود، لذا از این طبقه‌بندی که شامل ۸ بعد، دانش، مهارت، توانایی، ویژگی‌های اخلاقی، و ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، بینش و اعتبار بود، برای طبقه‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های مداحان استفاده و مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عامل اکتشافی به تناسب برخوردار از مفاهیم مشترک و مشابه در ابعاد مذکور طبقه‌بندی گردیدند و سپس با استفاده از تحلیل عامل تأییدی نسبت به اعتباریابی مدل مذکور اقدام شد. نتایج تحلیل عامل تأییدی در نمودار ۲ ارائه شده است.



نمودار ۲- مدل نهایی پژوهش به همراه بارهای علمی حاصل از تحلیل عاملی تأییدی

۴-۳- الگوی نهایی شایستگی‌های مداحان

نتایج حاصل از اجرای معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و آزمون t (جدول ۱۰) نشان می‌دهد همه ضرایب مدل با سطح اطمینان بیش از ۹۹ درصد به



معناداری آماری رسیده‌اند. معناداری ضرایب آماری نشان می‌دهد که ابعاد شایستگی‌های مداحان از مؤلفه‌های اخلاقی، بینش، دانش، اعتبار، مهارت، نگرش، شخصیتی و توانایی تشکیل شده است. سایر نتایج اینکه مؤلفه دانش با ضریب استاندارد ۰/۹۰۹ بیشترین تبیین را نسبت به متغیر شایستگی‌های مداحان دارد. به عبارت دیگر، تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مؤلفه دانش موجب ایجاد تغییری به اندازه ۰/۹۰۹ انحراف معیار در متغیر شایستگی‌های مداحان خواهد شد. مجموع نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که مدل فوق از استحکام بالایی برای توجیه شایستگی‌های مداحان برخوردار است.

جدول ۱۰- نتایج حاصل از یافته‌های مدل اندازه‌گیری

شاخص‌ها / روابط	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار t	سطح معناداری	نتیجه
اخلاقی	۰,۸۸۵	۰,۰۱۶	۵۴,۸۶۸	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
بینش	۰,۷۳۱	۰,۰۵۶	۱۳,۷۰۷	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
دانش	۰,۹۰۹	۰,۰۱۵	۵۵,۲۲۶	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
اعتبار	۰,۷۴۹	۰,۰۳۷	۱۹,۰۲۴	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
مهارت	۰,۸۵۰	۰,۰۳۰	۲۷,۹۳۳	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
نگرش	۰,۷۷۷	۰,۰۳۴	۲۱,۷۲۵	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
شخصیتی	۰,۷۵۱	۰,۰۵۵	۱۳,۴۱۹	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه
توانایی	۰,۷۴۱	۰,۰۴۲	۱۷,۴۹۸	کمتر از ۰,۰۰۱	تائید رابطه

نتایج موجود در جدول ۱۰ که حاصل تحلیل داده‌های کمی و کیفی است، نشان می‌دهد، مدل نهایی شایستگی‌های مداحان شامل ۸ بعد و ۴۳ مؤلفه است.

جدول ۱۱- ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی مداحان اهل بیت علیهم السلام

ابعاد شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی
دانش	آشنایی با اصول و فنون مداحی، شناخت اصول عقاید، آشنایی با ادعیه و زیارات، آشنایی با علوم حدیث، آشنایی با احکام، آشنایی با ادبیات فارسی، آشنایی با زبان عربی، آشنایی با تاریخ اسلام، آشنایی با علم اخلاق، آشنایی با علوم قرآنی، آشنایی با شیوه‌های مجلس‌داری، آشنایی با رایانه و فضای مجازی، آشنایی با مقتل،
مهارت	مخاطب‌شناسی، مهارت نوحه‌خوانی، مهارت روضه‌خوانی، مهارت فن بیان و سخنوری، مهارت کاربرد نعمات و دستگاه‌های موسیقی، مهارت روخوانی و روان‌خوانی قرآن، مهارت دعاخوانی،
توانایی	خلاقیت، صدای خوش، برخوردار از حافظه قوی
نگرش	تکلیف‌گرایی، مسئولیت‌پذیری، مردم‌داری



ابعاد شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی
بینش	بینش اعتقادی، بینش اجتماعی، بینش سیاسی
اخلاقی	تقوا، صداقت، حسن خلق، شجاعت، اخلاص، الگو و نمونه بودن، تواضع، سعه صدر، زهد
شخصیتی	وظیفه‌شناسی، اعتمادبه‌نفس، انعطاف‌پذیری
اعتبار	آراستگی ظاهری، اهل مطالعه و تحقیق

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث

بررسی‌های انجام‌شده، نشان می‌دهد، تاکنون تحقیق یا پژوهش علمی و جامعی در خصوص تدوین الگوی شایستگی مداحان صورت نگرفته است، لذا در پژوهش حاضر سعی شد، الگوی شایستگی مداحان، با بهره‌گیری از ۱۷ مورد سخنرانی مقام معظم رهبری در جمع مداحان، مرامنامه مداحان، اسناد مربوط به نشست علمی مداحان و مصاحبه‌های انجام‌شده با ۱۰ نفر از اساتید برجسته مداحی و با استفاده از روش تحقیق ترکیبی شامل دو مرحله کمی و کیفی طراحی و تدوین گردد. این تحقیق دارای یک سؤال کلی و ۲ سؤال فرعی بود.

یافته‌های پژوهش در راستای پاسخ به سؤال اول تحقیق در مرحله کیفی نشان داد که الگوی شایستگی مداحان شامل ۴۳ مؤلفه فرعی است که از نتایج این مرحله برای ساخت پرسشنامه استفاده شد، نتایج آزمون‌های آماری در مرحله کمی نیز تأییدکننده ۴۳ مؤلفه فرعی حاصل از مرحله کیفی بود که این امر حکایت از پایایی و اعتبار بالای منابع مورد استفاده در این تحقیق شامل بیانات مقام معظم رهبری، منشور ستایشگری، متن دومین نشست علمی مداحان و مصاحبه با خبرگان و اساتید مداحی همچنین فرایند و ابزارهای مورد استفاده در این تحقیق دارد.

در پاسخ به سؤال دوم تحقیق و برای تعیین ابعاد الگوی شایستگی مداحان اهل بیت علیه‌السلام، ابتدا از طریق تحلیل عاملی اکتشافی سعی شد، این ابعاد شناسایی شود، اما به دلیل نامناسب بودن عامل‌های ارائه‌شده، توسط این روش، در ادامه مؤلفه‌هایی که از نظر مفهومی دارای مفاهیم نزدیکی بوده و از نظر آماری نیز از همبستگی بالایی برخوردار بودند، با یکدیگر تلفیق و به یک عامل تبدیل و برای هر عامل با استفاده از روش قیاسی و بر اساس مبانی نظری تحقیق نام مناسبی انتخاب شد، سپس از طریق تحلیل عاملی تأییدی، الگوی نهایی شایستگی مداحان اهل بیت علیه‌السلام در قالب ۸ بعد شامل دانش (با ۱۴ مؤلفه)، توانایی‌ها (با ۳ مؤلفه)، مهارت‌ها (با ۶ مؤلفه)، ویژگی‌های اخلاقی



(با ۹ مؤلفه)، ویژگی‌های شخصیتی (با ۳ مؤلفه)، بینش (با ۳ مؤلفه)، نگرش (با ۲ مؤلفه) و اعتبار (با ۲ مؤلفه) طبقه‌بندی گردید.

لازم به ذکر است، ابعاد الگوی شایستگی مداحان اهل بیت علیهم السلام در بعد دانش با نتایج تحقیقات اسپندلاو (۲۰۰۷)، الگوی موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰)؛ در بعد مهارت‌ها با نتایج تحقیقات گونزالس (۲۰۰۴)، الگوی موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰)؛ در بعد توانایی‌ها، با نتایج تحقیقات الگوی موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰)؛ در بعد بینش، با نتایج تحقیقات غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰)؛ در بعد نگرش، با نتایج تحقیقات اسپندلاو (۲۰۰۷)، الگوی موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰)؛ در بعد ویژگی‌های اخلاقی، با نتایج تحقیقات رضایت (۱۳۹۰)؛ در بعد ویژگی‌های شخصیتی، با نتایج تحقیقات الگوی موسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰)؛ و در بعد اعتبار با نتایج تحقیقات غفاریان (۱۳۷۹) و رضایت (۱۳۹۰) همخوانی دارد. این میزان همخوانی بین نتایج و یافته‌های این تحقیق با نتایج و یافته‌های تحقیقات پیشین، نشان‌دهنده اعتبار بالای آن است.

۵-۲- نتیجه گیری

با توجه به اینکه از بین ابعاد اصلی شایستگی بعد «ویژگیهای اخلاقی» با میانگین ۴/۴۶ بیشترین امتیاز را نسبت به ابعاد دیگر به دست آورد؛ میتوان نتیجه گرفت که پاسخ دهندگان برای پایبندی و تعهد یک مداح به اخلاق اسلامی ارزش ویژه‌ای قائل هستند، همچنین با توجه به اینکه ابعاد ویژگیهای اخلاقی و دانش بیشترین امتیاز را نسبت به سایر ابعاد داشتند، میتوان نتیجه گرفت که مهمترین مشخصه و ویژگی یک مداح داشتن دانش و علم لازم در زمینه‌ی مداحی و پایبندی به ویژگیهای اخلاقی است.

با توجه به اینکه از بین ابعاد اصلی شایستگی، بعد «توانایی» با میانگین ۴/۰۱ کمترین امتیاز را نسبت به ابعاد دیگر کسب نموده، میتوان نتیجه گرفت برخی از تواناییهای ذاتی انسان مانند: «صدای خوش»، برخلاف «ویژگیهای اخلاقی» که از مهمترین و مؤثرترین عوامل مداحی است، عاملی تعیین کننده در انجام کار مداحی نیست.

۵-۳- پیشنهادها

۱- با توجه به تأکید مقام معظم رهبری مبنی بر وجود مرکزی که شایستگی‌های مداحان را تشخیص دهد و بر آن صحنه بگذارد، مرکزی برای این منظور توسط نهادهای ذی‌ربط مانند سازمان بسیج مداحان و سازمان تبلیغات اسلامی طراحی و سازمان دهی شود.

۲- با توجه به شایستگی‌های شناسایی شده در این الگو مرکزی برای استعدادیابی



- بر مبنای این شایستگی‌ها طراحی و سازمان‌دهی شود.
- ۳- مرکزی برای پرورش و توسعه شایستگی‌های شناسایی‌شده در این پژوهش طراحی و سازمان‌دهی شود.
- ۴- نیازسنجی‌های آموزشی لازم برای پرورش و توسعه شایستگی‌های شناسایی‌شده در این الگو به عمل آید.
- ۵- برنامه‌های آموزشی لازم برای پرورش و توسعه شایستگی‌های شناسایی‌شده در این الگو طراحی و اجرا شود.
- ۶- با توجه به آن‌که بر اساس نتایج و یافته‌های این تحقیق شایستگی‌های اخلاقی و دانشی بالاترین رتبه را در بین شایستگی‌های مداحان به دست آورده‌اند لذا پیشنهاد می‌شود در طراحی برنامه‌های آموزشی مربوط به پرورش و توسعه شایستگی‌های آنان توجه بیشتری به این دو دسته از شایستگی‌ها داده شود.

۶- منابع

۶-۱- منابع فارسی

مقاله‌ها

۱. باقری کراچی، امین؛ عباسپور، عباس؛ آقازاده، احمد. (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه اسلامی برای خدمت‌محوری و تأمین نیازهای جامعه. مجله: مدیریت در دانشگاه اسلامی. شماره ۳، صص ۵۲۰-۵۰۳
۲. بنیاد دعبل خزاعی. (۱۳۹۱). مرامنامه ستایشگران و ذاکران اهل بیت علیهم‌السلام. ماهنامه فرهنگی و اجتماعی دعبل. (۵)، ص ۹.
۳. بنیاد دعبل خزاعی. (۱۳۹۲). دومین نشست علمی مداحان سراسر کشور. ماهنامه فرهنگی و اجتماعی دعبل. (۶ و ۷)، صص ۳۰-۱۵.
۴. چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقارزاده محمد مهدی؛ غیائی ندوشن سعید. (۱۳۹۱) تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی. دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی. شماره ۲، صص ۲۷ تا ۴۸.
۵. دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ و شیرزادی، مهدی. (۱۳۹۱). چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی: نمایندگان مجلس قانون‌گذاری. فصلنامه مجلس و راهبرد، ۹ (۷۰)، صص ۳۵-۵.
۶. رضایت، غلامحسین. (۱۳۹۰). طراحی الگوی شایستگی‌های روسای دانشگاه‌های دولتی ایران. رساله دکتری مدیریت آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه



شهید بهشتی چاپ نشده.

۷. طالبی، کامبیز؛ داوری، علی و دهقان نجم‌آبادی، عامر (۱۳۹۲). شناسایی تأثیر سرمایه فکری بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). شماره ۷۱-صص ۱۹-۴۸
۸. طالقانی، غلامرضا؛ عابدی جعفری، حسن؛ فقیهی، ابوالحسن؛ و عباسی، رسول. (۱۳۸۹). مدیریت مسجد: تدوین الگوی شایستگی منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره ۳ و ۴ صص ۵۵ تا ۸۰.
۹. قربان نژاد، پریسا؛ و عیسی خانی، احمد. (۱۳۹۲). الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه حضرت علی (ع). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. دوره ۵، شماره ۱۵، صص ۱۷ تا ۲۲.
۱۰. محمدی زنجیرانی، داریوش؛ مشتاقیان، ندا؛ و رازنهان، فیروز. (۱۳۹۱). رویکرد چندمعیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کارکنان. رویکردهای نوین آموزشی، ۱۷(۱)، صص ۱۳۶-۱۰۷.
۱۱. میرسپاسی، ناصر؛ و غلامزاده، داریوش. (۱۳۸۸). طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی ایران (مطالعه موردی: مدیران میانی بخش صنعت). مجله پژوهش‌های مدیریت. شماره ۸۳، صص ۱ تا ۱۶.

کتاب‌ها

۱۲. شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۰). مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران. تهران: بی‌جا.
۱۳. داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
۱۴. رضایت، غلامحسین. (۱۳۹۵). جزوه درس روش تحقیق پیشرفته دکتری. تهران: بی‌جا.
۱۵. عمید حسن. (۱۳۶۳). فرهنگ عمید، چاپ اول. تهران: انتشارات امیرکبیر.
۱۶. غفاریان، وفا. (۱۳۷۹). شایستگی‌های مدیریتی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۱۷. فراهانی، محمد. (۱۳۹۲). سلسله کتب آموزش مباحثی، جلد اول. تهران: انتشارات محمل.
۱۸. مطهری، مرتضی. (۱۳۸۴). آشنایی با علوم اسلامی جلد دوم کلام، عرفان، حکمت عملی. تهران: انتشارات صدرا.
۱۹. هومن، حیدر علی. (۱۳۸۰). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری. تهران: نشر پارسا.

منابع اینترنتی

۲۰. مقام معظم رهبری. (۱۳۹۴). بیانات مقام معظم رهبری در جمع مباحثان طی سال‌های



۱۳۹۴-۱۳۶۸. برگرفته از پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سید علی خامنه‌ای (مدظله العالی) به آدرس: www.khamenei.ir

۶-۲- منابع لاتین

21. Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition**. Philadelphia: Kogan Page.
22. Bernthal, P., Colteryahn, K., Davis, P., Naughton, J., Rothwell, W. J., & Wellins, R. (2004). **ASTD competency study: Mapping the future**. Alexandria, VA: ASTD Press.
23. Boyatzis R. (2008) **Competencies in the 21st century**. Journal of Management Development, 27(1),pp 5-12.
24. Boyatzis, R. E. (1982). **The competent manager: A model for effective performance**. New York: John Wiley & Sons.
25. Boyatzis, R. E. Goleman, D. Rhee, K. (1999). **Clustering Competence In Emotional Intelligence: Insights From The Emotional Competencie Inventory**. Available from Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations: www.eiconsortium.org.
26. Canada Revenue Agency. (2016). **Competencies**. Retrieved October, 9, 2016, from <http://www.cra-arc.gc.ca/crrs/wrknng/ssssmnt/cmptncy/menu-eng.html>.
27. Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). **Competency-based human resource management**. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
28. Gonzalez, E, M. (2004). **Perceptions of selected senior administrators of higher education institutions in Mexico regarding needed administrative competencies**. dissertation for the degree of Doctor of Philosophy Texas A&M University.
29. Hong-hu, Xu; and Yan-hua, Wang. (2009). **Training system design for middle-level manager in coal enterprises based on post competency model**. Procedia Earth and Planetary Science 1 pp1764-1771.
30. Martin Mulder, Judith Gulikers, Harm Biemans and Renate Wesselink. (2009). **The new competence concept in higher education: error or enrichment?** Journal of European Industrial Training Vol. 33 No. 8/9. Pp.755-770.
31. Mojab, Farnaz; Zaefarian, Reza; and DazianAzizi, Abdol Hadi. (2011). **Applying Competency Based Approach for Entrepreneurship Education**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 12, pp.436-447.
32. Project management Institute. (2002). **Project manager competency development**. Pennsylvania: Project management Institute Press.
33. Rothwell, W.J., Jackson, R. D., Knight, S.C., & Lindholm, J.E. (2005). **Career planning and succession management: developing your**



- organization's talent--for today and tomorrow.** Santa Barbara: Greenwood Publishing Group.
34. Sánchez, J. C. (2011). **University Training for Entrepreneurial Competencies: It's Impact on Intention of Venture Creation.** *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, pp. 239-254.
 35. Spendlove, M. (2007). **Competencies for effective leadership in higher education.** *International Journal of Educational Management*.21(5), PP407-417.
 36. United States Office of Personnel Management (2002) **Assessment Decision Guide.** Retrieved from: <http://www.opm.gov>.
 37. Vathsala, Wickramasinghe; and Nimali De Zoyza. (2007). **A comparative analysis of managerial competency needs across areas of functional specialization.** *Journal of Management Development* Vol. 28 No. 4, pp. 344-360.

