

الگوی شایستگی های مکتبی مدیران منابع انسانی (مورد مطالعه ارتش جمهوری اسلامی ایران)

ناصر پورصادق^۱

چکیده

بدون تردید در جنگ‌های شبکه‌ای و دانش‌بنیان امروز و آینده منابع انسانی توسعه یافته و شایسته از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار خواهد بود. به همین نسبت مدیران منابع انسانی که متولی اصلی جذب و توسعه و به‌کارگیری منابع انسانی در سازمان‌های نظامی از جمله ارتش هستند دارای جایگاه ویژه‌ای خواهند شد و برای انجام درست وظایف خود نیازمند شایستگی و قابلیت‌های لازم خواهند بود؛ لذا هدف اصلی این تحقیق «ارائه الگوی شایستگی‌های مکتبی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران» است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی- توسعه‌ای بوده؛ روش انجام این تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری را صاحب‌نظران و خبرگان آشنا و اعضای هیئت علمی نظامی به تعداد ۱۳۰ نفر و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۱۱۰ نفر محاسبه گردید. جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته و سؤالات آن با استفاده از طیف لیکرت صورت گرفته. پایایی پرسشنامه از روش ۲ نیمه کردن با استفاده از آزمون گاتمان، ۰۰۸۵ به دست آمد. در نتیجه الگوی نهایی تحقیق با استفاده از ۴ مؤلفه و ۳۴ شاخص ارائه شد.

واژگان کلیدی: مدیران منابع انسانی، الگوی شایستگی، شایستگی مکتبی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۰۸/۲۵

^۱ دانشیار و عضو هیات علمی دانشگاه عالی دفاع ملی dr.naser.poursadegh@gmail.com

مقدمه

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «سَنَ آدَلَهُ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا: همانا خدا به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبانش بازدهید.» (سوره مبارکه نساء/آیه ۵۸) آنچه سبب گردش درست امور و سلامت و صلاحیت کارها می‌شود، آن است که مناصب و مسئولیت‌ها امانت تلقی گردد و به شایستگان سپرده شود. کلید خوشبختی جامعه، بر سرکار بودن افراد لایق و رفتار عادلانه است... (قرائتی، ۱۳۷۸: ۸۹-۸۸) رسول خدا (صلی‌الله‌علیه‌و‌آله‌و‌سلم) فرمود: «إِنَّ الرِّيَاسَةَ لَا تَصْلُحُ إِلَّا لِأَهْلِهَا: ریاست، جز برای اهلیش، شایسته و روا نیست.» به کارگیری افراد صالح و متعهد در مدیریت نظام اسلامی از وظایف حاکمان است و مدیریت کارگزاران و مدیران ناصالح در نهایت به ناکارآمدی نظام می‌انجامد.

اصطلاح شایستگی، اصطلاحی تقریباً جدید و مربوط به عصر حاضر است اما مفهوم آن مفهومی قدیمی است. گرچه در مورد تاریخ دقیق شروع رویکرد شایستگی و شناسایی آن اندکی بین صاحب‌نظران وجود دارد اما همه آن‌ها در این مورد اتفاق نظر دارند که ظهور آن مربوط به دهه‌های آخر قرن ۲۰ است. رویکرد شایستگی از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت منابع انسانی مطرح و به سرعت مورد استفاده قرار گرفت... هم اکنون این رویکرد در کشورهای غربی، نه تنها مورد توجه شرکت‌ها و بنگاه‌های کسب و کار بلکه مورد استفاده و بهره‌گیری سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی نیز قرار گرفته است. سازمان ملل متحد نیز الگوی شایستگی‌های خود را برای کارکنانش استخراج کرده است و در فرآیندهای گوناگون منابع انسانی از آن بهره می‌برد. (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۹: ۹۷)

سازمان نظامی به عنوان سازمانی پیشرو در میان سایر سازمان‌ها، برای اجرای بهینه مأموریت‌ها علاوه بر برخورداری از تجهیزات و فناوری‌های نوین باید از [مدیرانی شایسته و] کارکنانی توانمند و سازمانی با ساختار مناسب برخوردار باشد. (پور صادق و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰۰)

مسئله مدیران منابع انسانی شایسته، به عنوان یکی از ارکان ارتش جمهوری اسلامی ایران و به دلیل برخورداری از جایگاه خاص و وابسته بودن بسیاری از امور کارکنان ارتش به آن‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ توجه نکردن به این مسئله‌ی مهم، می‌تواند یکی از مشکلات اساسی نظام اداری در ارتش جمهوری اسلامی ایران باشد. تعیین مدل شایستگی‌ها، از مراحل اساسی و ضروری فرایند طراحی برنامه‌های آموزشی توسعه مدیران مبتنی بر شایستگی و ابزاری مفید و ضروری برای برنامه‌ریزی آموزشی و پرورش شایستگی‌های مدیران و هم‌چنین ابزاری بسیار مفید و ضروری در ارزیابی و توسعه مدیران فعلی است. با توجه به موارد فوق، مسئله اصلی تحقیق این است که مدیران منابع انسانی چه معیارهای شایستگی داشته باشند تا بتوانند نیروی انسانی لازم را برای تعالی سازمانی مدیریت کنند. معیارها و ویژگی‌های شایستگی مکتبی در انتصاب مدیران منابع انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست تا بر اساس آن مدیران به شیوه‌ای نظام‌مند و برخوردار از شایستگی‌های مورد نیاز بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی شناسایی شوند؛ بنابراین مسئله اصلی «فقدان الگوی مکتبی شایستگی مکتبی مدیران منابع انسانی آجا به صورت مدون» است. هدف اصلی این تحقیق «ارائه الگوی شایستگی‌های مکتبی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران» است. در همین راستا سؤال اصلی تحقیق «الگوی شایستگی‌های مکتبی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران چیست؟» و سؤالات فرعی «مهم‌ترین مؤلفه‌های بُعد مکتبی الگوی شایستگی شایستگی کدامند؟»، «مهم‌ترین شاخص‌های الگوی مذکور کدامند؟» و «چه ارتباطی بین مؤلفه، شاخص‌های الگوی مذکور وجود دارد؟ اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟» مطرح گردید.

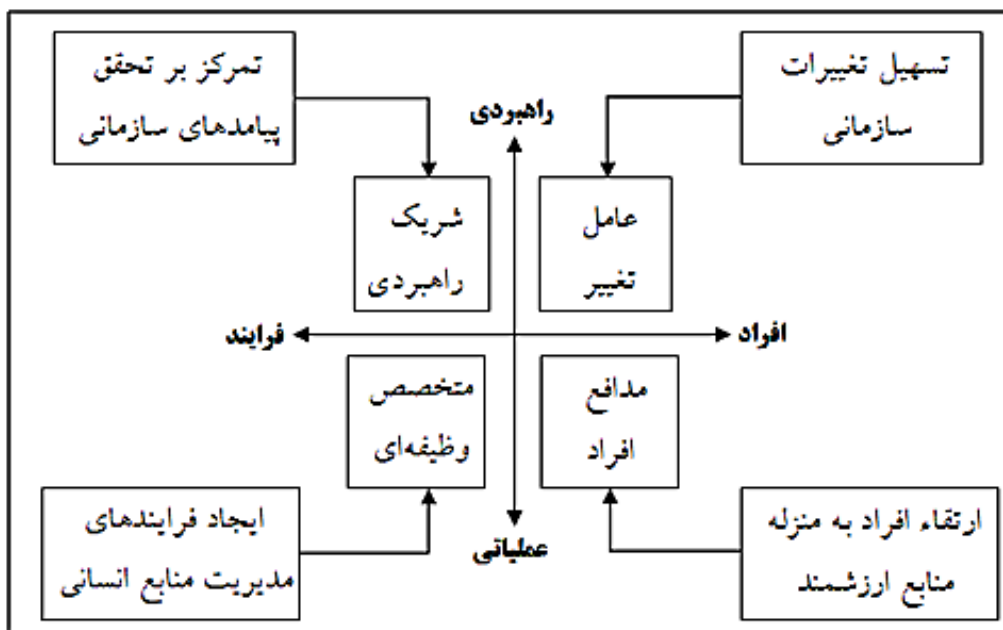
مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در ارتباط با الگوی شایستگی مدیران و شایستگی مدیران منابع انسانی پژوهش‌های مختلفی صورت گرفته که بخشی از نیازهای تحقیق حاضر را تأمین می‌نمایند؛ اما علی‌رغم بررسی‌های قابل توجه در رساله‌های دکتری، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد، پروژه‌های تحقیقاتی، مقالات علمی، سایت‌های علمی و متون مکتوب منتشر شده (اعم از تدوین و ترجمه)، به طور خاص، اثری که بر اساس چارچوب این موضوع و تحقیق حاضر نگارش شده باشد و به روز باشد، یافت نشد؛ اما با مطالعاتی که صورت گرفته است، می‌توان گفت که در مبحث شایستگی مدیران منابع تدوین شده متعددی وجود دارد که بخش‌هایی از

نیازها و کمبودهای مطالعاتی تحقیق حاضر، در رابطه با موضوع تحقیق را تأمین می‌نماید، به عنوان نمونه رساله دکتری آقای حسن بختیاری (اسفند ۱۳۸۸) از دانشگاه عالی دفاع ملی با موضوع «طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران»، تحقیق باقی نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۳) از پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (علیه‌السلام) با موضوع «شایستگی‌های مدیریت و فرماندهی» اشاره کرد. هم‌چنین تعدادی از مقالات علمی - پژوهشی داخلی و خارجی مرتبط در این تحقیق استفاده شده است، مانند: «معرفی الگوی مدیریت منابع انسانی تحقیقات در یک سازمان نظامی» (محمدی و همکاران، ۱۳۸۷: ۷۸-۵۱)؛ «شایستگی‌های کلیدی در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)» (تاج‌آبادی و بیات، ۱۳۹۲: ۱۰۴-۸۳)؛

مفهوم شایستگی

مفهوم شایستگی به این معناست که افراد کفایت لازم را برای انجام کار خود داشته باشند. مدیریت بر مبنای شایستگی رویکردی منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است که بر مبنای مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان سازمان تدوین می‌شود؛ به عبارت دیگر مدیریت بر مبنای شایستگی فرایندی تلفیقی است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری شده و موجب گسترش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای می‌شود. (دهقانان، ۱۳۸۵: ۱۲۵) نقش‌های مدیران منابع انسانی [در گذشته] در قالب چهار کارکرد جذب، بهسازی، انگیزش و نگهداری مورد بحث قرار می‌گرفت که امروزه چندان مورد تأکید نیست. مدیران منابع انسانی علاوه بر انجام همه اقدامات سنتی منابع انسانی همچون تحلیل و طراحی شغل، ارزشیابی مشاغل، کارمند یابی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، انتخاب و جامعه‌پذیری، طراحی نظام جبران خدمات، توسعه منابع انسانی و انضباط و ایمنی و بهداشت باید نقش‌های جدیدتری را در سازمان ایفا کنند. با تقسیم وظایف مدیران منابع انسانی به کوتاه‌مدت و بلندمدت در مورد افراد و فرایندها؛ چهار نقش کلیدی برای مدیران منابع انسانی حاصل می‌شود. این نقش‌ها عبارت‌اند از: ۱) نقش شریک راهبردی و قهرمان تغییر: مدیران منابع انسانی باید خود را شریک راهبردی سازمان بدانند و اقدامات سازمان را در راستای راهبردها و اهداف آن جهت دهند. مدیران منابع انسانی ضامن انجام موفقیت‌آمیز تغییرات راهبردی در سازمان هستند و باید با اتخاذ تدابیر مؤثر، مقاومت کارکنان را در برابر تغییر کاهش دهند. ۲) نقش حامی کارکنان: مدیران منابع انسانی باید محیطی فراهم کنند که در آن کارکنان احساس آرامش و امنیت نمایند و انگیزه لازم برای کار را داشته باشند. ۳) نقش توسعه‌دهنده سرمایه انسانی: مدیران منابع انسانی باید زمینه را برای رشد، یادگیری و توسعه مهارت‌های همه کارکنان و مدیران آماده سازند. آن‌ها باید طرح‌های توسعه فردی و تیمی کارکنان را پیگیری و اجرا کنند. ۴) نقش متخصص کارکردی: انتظار می‌رود که مدیران منابع انسانی بتوانند به‌عنوان متخصصان حرفه‌ای وظایف تخصصی و فنی در حوزه منابع انسانی نظیر انتخاب، آموزش، کارمند یابی و ارزیابی عملکرد را با کارایی و اثربخشی ایفا کنند. یکی از سازوکارهای حرفه‌ای در مدیریت منابع انسانی، طراحی گواهینامه‌های منابع انسانی است. (قلی پور، ۱۳۹۴: ۱۵)



شکل (۱) نقش‌های جدید مدیریت منابع انسانی (پور صادق، ۱۳۹۴: ۱۲)

شایستگی و اهلیت در مبانی دینی

رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود در مسندی قرار گیرد شایستگی‌های لازم را برای آن مسئولیت دارا باشد و به‌اصطلاح اهلیت آن کار را داشته باشد. (شیری، ۱۳۸۵: ۲) در تعالیم اسلامی نیز به شرایط مدیر توجه خاص مبذول داشته و هم‌الگوهای را معرفی کرده تا کسانی که می‌خواهند مدیریت جامعه را بر عهده بگیرند ضمن برخورداری از آن شرایط از الگوهای الهی پیروی نمایند. الگوهایی که اسلام به ما معرفی می‌کند تربیت شده الهی هستند تا به بهترین شکل ممکن به هدایت جامعه بپردازند. (مصطفی‌پور، ۱۳۸۷: ۶)

ویژگی‌های قرآنی «مدیر شایسته»

قرآن مجید، کتابی است برای هدایت متقین که تمام ابعاد زندگی را در قالب احکام، توصیه‌ها، تمثیل‌ها و ... ترسیم کرده است باید منشاء هر تحقیق اسلامی باشد.

«إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ»؛ (سوره مبارکه بقره/آیه ۲۴۷) قدرت علمی و توانایی جسمی برای انجام مأموریت، دو شرط لازم برای مدیران است. (قرائتی، ۱۳۸۸: ۲۷)

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «اصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ وَاذْكُرْ عَبْدَنَا دَاوُودَ ذَا الْأَيْدِ إِنَّهُ أَوَّابٌ» در برابر آنچه می‌گویند شکیبا باش و به خاطر بیاور بنده ما داوود صاحب قدرت را که او بسیار توبه‌کننده بود! (سوره مبارکه ص/آیه ۱۷) از بررسی این آیه، در می‌یابیم که شایستگی‌هایی چون پایداری و مقاومت، صبر و شکیبایی، دانش، فرمانروایی و رهبری، شجاعت و توانایی در نبرد و چالش‌ها، رجوع به خداوند و توکل، جزء صفات و قابلیت‌هایی است که حضرت باری تعالی به پیامبرش توصیه فرموده تا از حضرت داوود الگو برداری کند. از دیگران پیامبرانی که به‌واسطه حکمرانی و فرمانروایش، خداوند به نیکی از او یاد می‌کند، حضرت سلیمان، فرزند داوود نبی است. در قرآن کریم، ۴۳ آیه، به حضرت سلیمان و خصوصیات او اشاره شده است. آیاتی مثل «ما به داوود و سلیمان، دانشی عظیم دادیم؛ و آنان گفتند: «ستایش از آن خداوندی است که ما را بر بسیاری از بندگان مؤمنش برتری بخشید.» (سوره مبارکه نمل/آیه ۱۵)، «پروردگارا! شکر نعمت‌هایی را که بر من و پدر و مادرم ارزانی داشته‌ای به من الهام کن و توفیق ده تا عمل صالحی که موجب رضای توست انجام دهم»، (سوره مبارکه نمل/آیه ۱۹) در آیه ۷۹ سوره مبارکه انبیاء، خداوند می‌فرماید: «ما (حکم واقعی) آن را به سلیمان فهماندیم؛ و به هر یک از آنان (شایستگی) داوری و علم فراوانی دادیم»؛ این آیات به نیکویی نشان از شایستگی‌هایی دارد که خداوند متعال در شأن حضرت سلیمان و در وصف ایشان

ذکر کرده و برخورداری از آن‌ها را سبب برتری سلیمان دانسته است. هنگام بررسی این آیات، به این شایستگی‌ها پی می‌بریم: حکمت؛ کمک خداوند؛ آزمودن زیردستان؛ نیکوکاری؛ دانش؛ داور، قضاوت و تصمیم‌گیری؛ سپاسگزاری خداوند؛ هدایت و رهبری؛ فراهم‌آوری امکانات؛ عزت نفس؛ فضل و عنایت. (شیخ، ۱۳۸۹: ۱۶۵ و ۱۶۴).

جدول (۱) ویژگی‌های مدیر شایسته در قرآن

شایستگی	
دانش؛ تصمیم‌گیری؛ داور و قضاوت؛ قابلیت‌های فنی؛ نیکوکاری؛ حکمت، خرد و تدبیر؛ عزت‌نفس؛ سپاسگزاری خداوند؛ مشورت‌گیری؛ مدیریت افراد (آزمودن زیردستان)؛ رهبری؛ عدالت؛ فضایل اخلاقی؛ پایداری و مقاومت؛ صبر و شکیبایی؛ توکل؛ توان فصل خصومت (مدیریت تعارض)؛ نیکوکاری؛ توان (قابلیت‌های) اجرایی. (شیخ، ۱۳۸۹: ۱۶۶)	سوره مبارکه ص/آیه ۱۷؛ سوره مبارکه نمل/آیات ۱۵ و ۱۹؛ سوره مبارکه انبیاء/آیات ۷۹ و ۸۰؛
خدا را حاضر و ناظر بر تمام شئون دیدن (میرزاخانی، ۱۳۸۸: ۱۵۰)	سوره مبارکه کهف/آیه ۹۸؛ سوره مبارکه نمل/آیه ۴۰؛
لیاقت، ملاک ارتقا (فرائی، ۱۳۸۸: ۲۳)؛ علم و توانایی (همان، ۲۷)؛ پرهیز از عیب‌جویی، سخن‌چینی، بخل و خشونت (همان، ۱۰۳)	سوره مبارکه بقره/آیه ۲۴۷؛ سوره مبارکه قلم/آیات ۱۳-۸؛ سوره مبارکه بقره/آیه ۳۴
تخصص و تعهد؛ امید به آینده؛ (مظاهری، ۱۳۸۴: ۵۲)	سوره مبارکه بقره/آیه ۲۴۷؛ سوره مبارکه زمر/آیه ۵۳؛ مبارکه آل عمران/آیه ۱۴۶
توانا و امین؛ (دهقان، ۱۳۸۲: ۱۱۳) علم و شناخت (همان، ۱۴۵)	سوره مبارکه نمل/آیه ۳۹؛ سوره مبارکه یوسف/آیات ۲۱ و ۵۵؛ سوره مبارکه مجادله/آیه ۱۱
صداقت؛ امانت‌داری (خنفیر، ۱۳۸۵: ۲۲)	سوره مبارکه توبه/آیه ۱۱۹؛ سوره مبارکه قصص/آیه ۲۶

ویژگی و شایستگی مدیران در نهج‌البلاغه

در فرزهایی از فرمان تاریخی امام علی (علیه‌السلام) به مالک اشتر به ویژگی‌ها و اوصاف یک مدیر شایسته اشاره شده است: ...ضرورت خودسازی او را به ترس از خدا فرمان می‌دهد و این‌که اطاعت خدا را بر دیگر کارها مقدم دارد و آنچه که در کتاب خدا آمده، از واجبات و سنت‌ها را پیروی کند، دستوراتی که جز با پیروی آن رستگار نخواهد شد و جز با نشناختن و ضایع کردن آن جنایتکار نخواهد گردید. به او فرمانی می‌دهد که خدا را با دل و دست و زبان یاری کند، زیرا خداوند پیروزی کسی را تضمین کند که او را یاری دهد و بزرگ دارد آن‌کس را که او بزرگ شمارد؛ و به او فرمان می‌دهد تا نفس خود را از پیروی آرزوها باز دارد و به هنگام سرکش رامش نماید، که (همانا نفس همواره به بدی و می‌دارد جز آن‌که خدا رحمت آورد)... پس نیکوترین اندوخته تو باید اعمال صالح و درست باشد، هوای نفس را در اختیار گیر و از آنچه حلال نیست خویش‌داری بکن، زیرا بخل ورزیدن به نفس خویش، آن است که در آنچه دوست دارد، یا برای او ناخوشایند است، راه انصاف پیمایی. اخلاق رهبری (روش برخورد با مردم) مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده و با همه دوست و مهربان باش... برای فرماندهی سپاه کسی را برگزین که خیرخواهی او برای خدا و پیامبر (صلی‌الله‌علیه و آله و سلم) و امام تو بیشتر و دامن او پاک‌تر، شکیبایی او برتر باشد، از کسانی که دیر به خشم آید و عذرپذیرتر باشد و بر ناتوان رحمت آورد و با قدرتمندان، با قدرت برخورد نماید، درشتی او را به تجاوز نکشانند و ناتوانی او را از حرکت باز ندارد. (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)

مهم‌ترین اوصاف اشاره شده در این نامه به شرح زیر می‌باشد:

۱- تقوای الهی: تقوا برای مدیر و مسئول موجبات مقررات شرع را فراهم می‌کند.

۲- اطاعت از خداوند: اطاعت دستورهای خداوند متعال از مهم‌ترین وظایف هر مسلمانی است و اگر کسی مسئولیت جامعه را به عهده بگیرد تکلیف او در اطاعت از خداوند سنگین خواهد بود.

۳- پیروی از قرآن: مدیر و مسئول باید قرآن و دستورهای آن را مد نظر داشته باشد و پیروی و متابعت از قرآن را سرمشق زندگی خود قرار دهد.

۴- یاری دین خدا: یاری کردن دین خدا به یاری کردن و پشتیبانی از مسلمانان راستین جامعه است و یک مدیر و مسئول باید توانایی یاری رساندن به مسلمانان و حمایت از آنان را در خود ایجاد کرده و تمام اختیارات و قدرت خود را باید برای یاری رساندن به آنان به کار گیرد و این یاری رسانی و حمایت باید به وسیله‌ی دست، زبان و قلب صورت گیرد.

۵- کنترل نفس: از آن جایی که مدیر دارای قدرت و اختیار است در به کارگیری قدرت باید بدون افتادن در دام شهوت اقدام کند. کنترل هوا و هوس و در دست داشتن زمام اختیار از لوازم مدیریت موفق است.

۶- عمل صالح: با رفتار نیک و کارهای شایسته و خدمت به مردم و جامعه به دست خواهد آمد. (بختیاری، ۱۳۸۸: ۱۷۷)
حضرت علی (علیه‌السلام) ضمن بیان اوصاف کلی، ویژگی‌های مثبت مسئولان و مدیران حکومت اسلامی را برشماری می‌کند که عبارت‌اند از: (همان، ۱۷۹)

۱- تقوا و انقیاد، ۲- وَرَع، ۳- صداقت، ۴- پاک‌دامنی و پاک‌دستی، ۵- سعه‌ی صدر، بردباری ۶- اصالت خانوادگی، ۷- دودمان صالح، ۸- حُسن سابقه، ۹- استقامت در برابر مشکلات، ۱۰- شجاعت، ۱۱- پوزش‌پذیری، ۱۲- باگذشت، ۱۳- دست و دل باز، ۱۴- دل به دیگران نبستن، ۱۵- صراحت لهجه در حق‌گویی، ۱۶- ایجاد موااسات. (مظاهری، ۱۳۸۴: ۵۲)

انتظارات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) از تحول در حوزه نیروی انسانی

الف) انتظار از فرماندهان و مدیران در حوزه معنوی - اعتقادی: اهمیت به دین و تقوا و اخلاص در کنار دانش نظامی، اسلامی تر شدن روز به روز ارتش، تدارک دائم و پشتیبانی معنوی نیروی انسانی، پرورش جوانان مؤمن و کارآمد، تقویت تعهد و ایمان دینی و انگیزه‌ها، معنوی کردن و منظم کردن نیروهای مسلح، تقویت انگیزه‌های دینی و جهادی و پیش بردن مجموعه‌های تحت مسئولیت. ب) انتظار از کارکنان در حوزه معنوی: مجهز شدن به ایمان با اتکای به خدا برای جهاد فی سبیل الله و انجام تکلیف، تدین و اسلامی بودن، حفظ فداکاری و اخلاص، تقید و تعبد و پایبندی به اسلام و نشان دادن نشانه‌های اسلام، تقویت از لحاظ معنوی و دینی، معتقد به رسالت دینی کشور، خودسازی جوانان دانشگاه‌های افسری از لحاظ معنوی و دینی پایه‌پای مایه‌های علمی و رزمی، داشتن نیروهای با قابلیت و متناسب با اهداف و آرمان‌های جمهوری اسلامی، افزایش روزآمد توان معنوی یعنی روحیه و ایمان و عشق به مسئولیت و تلاش جان فشانه و فداکارانه، رعایت اخلاق و تهذیب نفس، کاستن آسیب‌پذیری با مسائل معنوی و اخلاقی و دعا و ذکر و توجه و تهذیب نفس و خودسازی با هواهای خود و مبارزه کردن با اخلاق فاسد در خود، احتیاج به کار در زمینه اخلاق و تزکیه و تهذیب بر روی نفوس خودمان و نفوس دیگران، ایمان به هدف و احساس فداکاری در راه هدف، تقویت روح ایمان و روح خردمندی، زندگی در کمال پرهیزگاری و مناعت طبع و پارسایی، حفظ حالت طهارت و قداست، جدّ و جهد و استقامت و پافشاری و دامن برچیدن از دست و پاگیری‌های زندگی روزمره، مصمّم و باسواد و تحصیل کرده، متدین و عمیقاً مؤمن به آرمان‌های اسلام و ارزش‌های الهی، توأم بودن آموزش‌های رزمی و تربیت معنوی و روحی و فکری، هدایت زبردستان و دوستان و معاشرین به صراط مستقیم الهی، تقویت روحی، معنوی و انسانی، تقویت دینی و ایمانی و نظامی، اخلاص در عمل و کار برای رضای خدا. (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۵۲)

جدول (۲) برخی از ویژگی‌های مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

ردیف	ویژگی	منبع
۱	ایمان به خدا	(بیانات در ۱۳۸۷/۷/۲۸)
۲	توکل	(بیانات در ۱۳۸۸/۷/۱۴ و ۱۳۷۱/۸/۲۷)
۳	تقوا	(بیانات در ۱۳۸۱/۸/۷ و ۱۳۸۷/۲/۱۲)

۴	اخلاص	(بیانات در ۱۳۷۸/۱/۲۵ و ۱۳۹۱/۳/۲۴)
۵	تدبیر	(بیانات در ۱۳۸۳/۱۱/۱۰؛ ۱۳۸۸/۱/۱ و ۱۳۹۲/۱/۱)
۶	معنویت و عقلانیت	(بیانات در ۱۳۸۴/۶/۸؛ ۱۳۸۸/۶/۱۶ و ۱۳۹۰/۳/۱۴)
۷	پرکار و پرتلاش	(بیانات در ۱۳۷۸/۱/۹؛ ۱۳۷۹/۱۲/۹ و ۱۳۸۰/۳/۱۲)
۸	دوری از جاه‌طلبی و مقام‌طلبی	(بیانات در ۱۳۸۱/۶/۲۴)
۹	دوری از غرور	(بیانات در ۱۳۸۴/۷/۱۷ و ۱۳۸۴/۶/۴)
۱۰	اهمیت دادن به ارزش‌های اسلامی	(بیانات در ۱۳۷۳/۳/۸ و ۱۳۶۹/۱۱/۱۰)
۱۱	صداقت در قول و عمل	(بیانات در ۱۳۶۹/۶/۲۹)
۱۲	شجاعت	(بیانات در ۱۳۷۸/۲/۲۹ و ۱۳۸۲/۶/۲۹)
۱۳	خودسازی	(بیانات در ۱۳۷۱/۰۴/۱۲)
۱۴	روحیه خدمت	(بیانات در ۱۳۷۸/۱/۲۵)
۱۵	پای‌بندی به ارزش‌های انقلاب اسلامی	(بیانات در ۱۳۹۲/۱۱/۱۹ و ۱۳۷۸/۲/۳۰ و ۱۳۷۵/۱۱/۱۸)
۱۶	صبر و پایداری	(بیانات در ۱۳۷۷/۷/۲۶ و ۱۳۸۴/۱۱/۱۹)
۱۷	بصیرت انقلابی و دینی	(بیانات در ۱۳۹۴/۱/۳۰ و ۱۳۹۳/۸/۲۶ و ۱۳۹۱/۱۰/۲۴)
۱۸	فداکاری	(بیانات در ۱۳۷۳/۱۱/۱۹ و ۱۳۸۰/۸/۹)
۱۹	اعتماد به نفس	(بیانات در ۱۳۸۶/۱۰/۱۲ و ۱۳۸۶/۱۰/۱۳)
۲۰	امانت‌داری	(بیانات در ۱۳۶۸/۱۱/۱۵)

شایستگی و ویژگی مدیران در بیانات امام خمینی (رحمت‌الله علیه)

حضرت امام خمینی (رحمت‌الله علیه) بنیان‌گذار جمهوری اسلامی و احیاء کننده ارزش‌های اسلام ناب محمدی (صلی‌الله علیه و آله و سلم) در قالب انقلاب اسلامی، با رئیس ستادی «سپهبد قرنی» موافقت کردند. سپهبد قرنی که در نظام شاهنشاهی با طی مدارج عالی نظامی در سلسله مراتب فرماندهی ارتش در زمره نزدیکان شاه قرار گرفته و دستیابی به امتیازات درخور توجه و بهره‌مندی از امکانات مادی در بالاترین سطح برایش میسر شده، هنرش در این است که به باطل بودن آن جایگاه پی برده و راه خود را از شاه و همراهانش جدا می‌کند. مبارزه با نفس به عنوان توصیه‌ای دینی برای هر انسانی ضروری است و هر کس بتواند در این مبارزه موفقیتی کسب کرده و خود را از جاذبه‌های کاذب جهان مادی دور کند. عزم، اراده و تلاش او درخور احترام و تقدیر است؛ اما فرق است میان کسانی که ارزش‌های مادی دور از دسترس آنها باشد با کسانی که تمام آن امتیازات پرزرق و برق را در اختیار دارند؛ و غرق در بالاترین سطح آن جاذبه‌ها هستند، با اراده و تصمیم و مبارزه مثال‌زدنی و به جان خریدن رنج و سختی طاقت فرسا موجبات رهایی خود را از آن دنیای پرجاذبه فراهم سازند. [که شهید] قرنی از نوع دوم است. (نوروزی فرسنگی، ۱۳۸۲: ۱۱)

امام خمینی (رحمت‌الله علیه) علاوه بر چنین انتخاب‌هایی، جهت ارشاد امت اسلامی و مدیران نظام اسلامی، بیانات و پیام‌های فراوانی داشته‌اند و در بیانات خود بارها به صفات مدیران نظام اشاره کرده‌اند. در این ادبیات تحقیق به فرازهایی از آنها پرداخته می‌شود.

جدول (۳) برخی از ویژگی‌های مدیران از صحیفه نور امام خمینی (رحمت‌الله علیه)

ردیف	ویژگی	منبع
۱	برتری ایمان	صحیفه نور، ج ۱۲ و ج ۱۸
۲	تقوا و تهذیب نفس و تزکیه	صحیفه نور، ج ۱۷ و ج ۱۴
۳	علم و تقوا	صحیفه نور، ج ۱۷
۴	اعتقاد به خدا و کار برای رضای خدا	صحیفه نور، ج ۵
۵	اتکال به خدا و اعتماد به نفس	صحیفه نور، ج ۱۸
۶	صبر و استقامت	صحیفه نور، ج ۱۳ و ج ۱۷
۷	رعایت قوانین و موازین اسلامی	صحیفه نور، ج ۵
۸	تعهد به اسلام	صحیفه نور، ج ۱۶
۹	تلاش برای تقویت معنویت و سرکوب نفسانیت	صحیفه نور، ج ۱۷ و ج ۷
۱۰	انجام تکلیف	صحیفه نور، ج ۱۹
۱۱	حکومت بر قلوب	صحیفه نور، ج ۱۴ و ج ۱۷
۱۲	پرهیز از جاه‌طلبی	صحیفه نور، ج ۱۷
۱۳	پرهیز از خودخواهی	صحیفه نور، ج ۱۷
۱۴	تواضع و فروتنی	صحیفه نور، ج ۱۸
۱۵	رعایت رفتار اسلامی با زیردستان	صحیفه نور، ج ۱۰
۱۶	ساده‌زیستی	صحیفه نور، ج ۱۹
۱۷	تمسک به قرآن	صحیفه نور، ج ۱۸
۱۸	تمسک به ولایت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)	صحیفه نور، ج ۱۸
۱۹	بصیرت قلبی	صحیفه نور، ج ۱۰
۲۰	انتقادپذیری	صحیفه نور، ج ۱۷
۲۱	خدمتگزاری و حسن رفتار	صحیفه نور، ج ۱۶
۲۲	امانت‌داری	صحیفه نور، ج ۱۸
۲۳	اخلاص در عمل	صحیفه نور، ج ۱۷، ج ۲۰ و ج ۱۲
۲۴	اجرای عدالت	صحیفه نور، ج ۹

جدول (۴) شایستگی مدیران در مبانی دینی

ردیف	شایستگی	قرآن	تفهیم البلاغه	صحیفه نور	بیانات
۱	علم و دانش	*		*	
۲	مشورت‌گیری؛ تصمیم‌گیری	*			
۳	داوری و قضاوت	*		*	
۴	نیکوکاری	*			
۵	حکمت، خرد و تدبیر	*		*	
۶	عزت‌نفس، کنترل نفس	*	*		
۷	سپاسگزاری خداوند	*			

			*	مدیریت افراد (آزمودن زیردستان)	۸
	*	*	*	اتکال به خدا، توکل؛ امید به آینده	۹
			*	توان اجرایی (قابلیت‌های اجرایی)	۱۰
	*	*	*	صبر و شکیبایی؛ سعه‌ی صدر	۱۱
			*	توان فصل خصومت (مدیریت تعارض)	۱۲
			*	رهبری؛ حکومت بر قلوب	۱۳
			*	عدالت؛	۱۴
*			*	فضایل اخلاقی؛ خودسازی	۱۵
			*	لیاقت، ملاک ارتقا	۱۶
*	*	*	*	پرهیز از عیب‌جویی، سخن‌چینی	۱۷
*	*	*	*	پرهیز از بخل و خشونت	۱۸
*	*	*	*	پرهیز از خودخواهی و جاه‌طلبی	۱۹
			*	تخصص و تعهد؛	۲۰
	*	*	*	امانت‌داری و امین (پاک‌دامنی و پاک دستی)	۲۱
*		*	*	صداقت و راست‌گویی	۲۲
*	*	*	*	پایداری و مقاومت	۲۳
		*		مسئولیت‌پذیر	۲۴
*		*		شجاعت	۲۵
		*		صراحت لهجه در حق‌گویی	۲۶
		*		سبک‌بار بودن	۲۷
		*		اصالت خانوادگی، دودمان صالح و حُسن سابقه	۲۸
*	*	*	*	تقوای الهی	۲۹
بیانات	صحیفه نور	نهج البلاغه	قرآن	شایستگی	ردیف
*	*	*	*	ایمان به خدا و اطاعت از خداوند	۳۰
	*	*		پیروی از قرآن و تمسک به قرآن	۳۱
		*	*	یاری دین خدا	۳۲
		*	*	عمل صالح	۳۳
	*	*		کوشا در انجام وظایف	۳۴
		*		پوزش‌پذیری و با گذشت	۳۵
		*		وَرَع و پرهیزگاری	۳۶
*	*			بصیرت قلبی، بصیرت انقلابی و دینی	۳۷
	*			تمسک به ولایت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)	۳۸
	*			ساده‌زیستی	۳۹
	*			تلاش برای تقویت معنویت و سرکوب نفسانیت	۴۰
*	*			روحیه خدمت و خدمتگزاری	۴۱

۴۲	انتقادپذیری	*		
۴۳	رعایت قوانین و موازین اسلامی	*		
۴۴	رعایت رفتار اسلامی با زیردستان	*		
۴۵	تواضع و فروتنی (دوری از غرور)	*	*	
۴۶	پای‌بندی به ارزش‌های انقلاب اسلامی	*		
۴۷	پرکار و پرتلاش	*		
۴۸	اهمیت دادن به ارزش‌های اسلامی	*		
۴۹	فداکاری	*		
۵۰	معنویت و عقلانیت	*		

شایستگی در مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح

ارتش مکتبی: در تشکیل و تجهیز نیروهای دفاعی کشور توجه بر آن است که ایمان و مکتب، اساس و ضابطه باشد بدین جهت ارتش جمهوری اسلامی و سپاه پاسداران انقلاب در انطباق با هدف فوق شکل داده می‌شوند و نه تنها حفظ و حراست از مرزها بلکه بار رسالت مکتبی یعنی جهاد در راه خدا و مبارزه در راه گسترش حاکمیت قانون خدا در جهان را نیز عهده‌دار خواهند بود. (منصور، ۱۳۹۰: ۷)

اصل ۱۴۳ قانون اساسی: ارتش جمهوری اسلامی ایران باید ارتش اسلامی باشد که ارتشی مکتبی و مردمی است و باید افراد شایسته را به خدمت بپذیرد که به اهداف انقلاب اسلامی مؤمن و در راه تحقق آن فداکار باشد. (همان، ۸)

ماده ۶ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران: اصول و ویژگی‌های اساسی نیروهای مسلح عبارتند از:

الف اسلامی بودن: در تشکیل و تجهیز نیروهای مسلح اساس و ضابطه مکتب اسلام است به نحوی که بر همه شوؤن و ابعاد آن ضوابط و مقررات شرع حاکمیت داشته باشد. نیروهای مسلح رسالت مکتبی جهاد در راه خدا را بر عهده داشته، پیروی از اصول اخلاقی اسلام و احترام به شخصیت انسانی افراد را وظیفه خود می‌دانند.

ب ولایتی بودن: نیروهای مسلح تحت فرمان فرماندهی کل نیروهای مسلح بوده و اصل وحدت فرماندهی در تمامی رده‌های آن حاکم می‌باشد و نیل به فرماندهی در تمامی رده‌ها بر اساس شایستگی و کارائی صورت می‌گیرد. دستور فرمانده در صورتی که مغایر با دستورات شرع، فرمان‌های فرماندهی کل نیروهای مسلح و حاکمیت نظام و قوانین جمهوری اسلامی ایران نباشد، لازم‌الاجرا است. کارکنان نیروهای مسلح در خط سیاسی مقام رهبری بوده، عضویت و وابستگی آنان در تشکلهای سیاسی با توجه به فرمان مقام رهبری مطلقاً ممنوع می‌باشد. (همان، ۱۲۶)

ماده ۲۹- قوانین اختصاصی ارتش: پارامترهای شایستگی عبارتند از: متدین به دین اسلام، ایمان به انقلاب اسلامی و نظام جمهوری اسلامی، آمادگی فداکاری در راه تحقق اهداف آن‌ها، داشتن شرایط تحصیلی و تخصصی لازم. (همان، ۱۳۴)

شایستگی در افق چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران

با اتکال به قدرت لایزال الهی و در پرتو ایمان و عزم ملی و کوشش برنامه‌ریزی شده و مدیرانه‌ای جمعی و در مسیر تحقق آرمان‌ها و اصول قانون اساسی، در چشم‌انداز بیست‌ساله: «ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و موثر در روابط بین‌الملل.» جامعه‌ی ایرانی در افق این چشم‌انداز چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت: فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایت‌مند، برخوردار از وجدان‌کاری، انضباط روحیه‌ی تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به انقلاب و نظام اسلامی و شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن. (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۸۲/۰۸/۱۳)

شایستگی در سیاست‌های کلی نظام اداری

۱- نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی.

۲- عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.

- ۳- دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.
- ۴- ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان.
- ۵- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.
- ۶- عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری.
- ۷- نهادینه‌سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خود کنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال. (ابلاغی مقام معظم رهبری، ۱۳۸۹/۰۲/۰۱)

الگوی مفهومی تحقیق

الگویی مفهومی بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مساله پژوهش بااهمیت تشخیص داده شده‌اند، تاکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می‌کند و به پژوهشگر کمک می‌کند روابط خاصی را در نظر بگیرد، آنها را بیازماید. (نیرومند، ۱۳۹۱: ۱۵۱) در ادامه با توجه به مبانی نظری؛ مبانی دینی و اسناد بالادستی اجا، چارچوب مفهومی الگوی پیشنهادی پژوهش به شرح زیر ارائه می‌گردد:



شکل (۱) مدل مفهومی

روش شناسی تحقیق

نوع و روش تحقیق: این پژوهش از لحاظ نوع، کاربردی- توسعه‌ای است؛ روش انجام این تحقیق زمینه یابی (پیمایشی) است. این تحقیق در زمره تحقیقات اکتشافی جای می‌گیرد و هدف آن اکتشاف سازه‌های موضوع یعنی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها می‌باشد که به روش توصیفی- تحلیلی انجام شد. از طرفی جمع‌آوری داده، با پرسش‌نامه به صورت توصیفی- پیمایشی صورت گرفت.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم آن: جامعه آماری را صاحب‌نظران و خبرگان آشنا و اعضای هیئت علمی نظامی که دارای مقاله، تالیف یا طرح پژوهشی در رابطه با موضوع تحقیق و حداقل دارای ۲۰ سال تجربه کاری در حوزه موضوع تحقیق و حداقل دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد شامل می‌شود حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران محاسبه گردید. با توجه به حجم جامعه آماری که ۱۳۰ نفر است با مقدار خطای مجاز ۰.۵ و $Z=1.96$ و $p=q=0.5$ طبق فرمول، حجم نمونه در حدود ۹۷ نفر است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

ابزار و روش‌های گردآوری اطلاعات: جمع‌آوری و تکمیل ادبیات تحقیق و ارائه مدل مفهومی تحقیق، از روش مطالعات کتابخانه‌ای، با استفاده از کلّیه‌ی کتاب‌های علمی و تخصصی، مقالات علمی و پژوهشی، اسناد و مدارک دست اول، آرشیو سازمان‌های رسمی، سایت‌های اینترنتی آکادمیک با فیش‌برداری انجام شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر از روش تحقیقات میدانی با استفاده از پرسش‌نامه صورت گرفت.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات داده‌ها: در مورد ادبیات تحقیق از روش توصیفی تحلیلی و در مباحث آماری در سطح آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین وزنی و در سطح آمار استنباطی از تحلیل عوامل و شاخص‌های مربوط به آن از آزمون‌های کلموگوروف-اسمیرنوف، فریدمن و اسپیرمن و برای آزمون مدل از پی. ال. اس استفاده شد.

چگونگی تهیه پرسشنامه و روایی و پایایی آن: پرسش‌نامه به صورت محقق ساخته و سوالات آن با استفاده از طیف لیکرت تهیه شد. ضریب روایی محتوایی تک تک شاخص‌ها از حداقل ضریب محتوایی در نظر گرفته شده یعنی ۰.۵۹، بیشتر شد، لذا پرسشنامه از روایی بسنده برخوردار است. برای ارزیابی پایایی از روش دو نیمه کردن با استفاده از آزمون گاتمن، ضریب پایایی ۰.۸۵ به دست آمد.

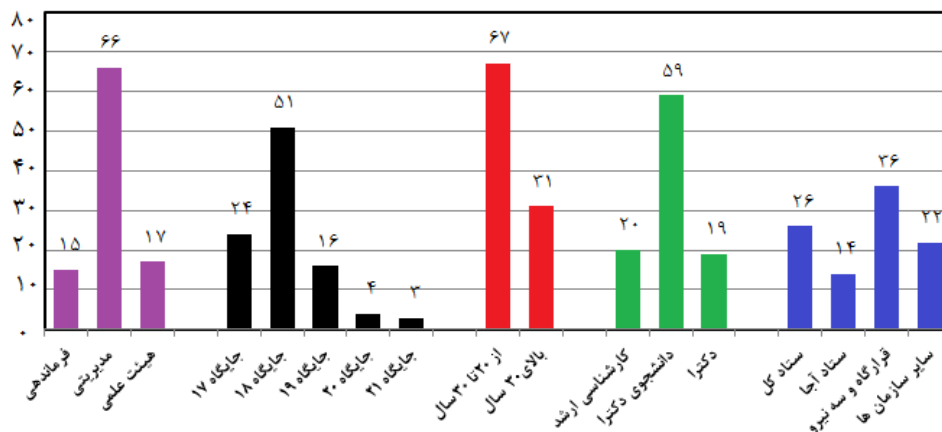
تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

از مجموع ۱۱۰ پرسش‌نامه توزیع شده در بین جامعه، تعداد ۹۸ پرسش‌نامه بازگردانده شد که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها (جمعیت شناختی):

برحسب نوع مسئولیت، بر اساس نتایج به دست آمده درصد فراوانی پاسخ دهندگان مربوط فرماندهی ۱۵٪، مدیریت ۶۸٪ و ۱۷٪ هم هیئت علمی نظامی هستند. تعداد پاسخگویان در جایگاه خدمتی (۱۷) به تعداد ۲۴ نفر معادل ۲۵٪، در جایگاه خدمتی (۱۸) به تعداد ۵۱ نفر معادل ۵۲٪، در جایگاه خدمتی (۱۹) به تعداد ۱۶ نفر معادل ۱۶٪، در جایگاه خدمتی (۲۰) به تعداد ۴ نفر معادل ۴٪ و در جایگاه خدمتی (۲۱) به تعداد ۳ نفر معادل ۳ درصد از کل پاسخگویان است. بر اساس سابقه خدمتی، فراوانی پاسخگویان از ۲۰ تا ۳۰ سال به تعداد ۶۷ نفر معادل ۶۸٪ و فراوانی پاسخگویان بالای ۳۰ سال به تعداد ۳۱ نفر معادل ۳۱٪ است.

نفر معادل ۳۲٪ از کل پاسخگویان است؛ یعنی ۱۰۰٪ پاسخگویان حداقل از ۲۰ سال سابقه خدمتی برخوردار بودند. سطح تحصیلات بر اساس نتایج به دست آمده فراوانی، ۱۹ نفر معادل ۱۹٪ دکترا و ۵۹ دانشجوی دکترا و مابقی پاسخگویان مربوط به کارشناس ارشد به تعداد ۲۰ نفر معادل ۲۱٪ هستند. بر اساس سازمان یا محل خدمت، از مجموع ۹۸ پاسخ‌دهنده، از ستاد کل نیروهای مسلح ۲۶ نفر معادل ۲۷٪، از ستاد ارتش ج.ا.ا. به تعداد ۱۴ نفر معادل ۱۴٪، از ستاد قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (صلی‌الله علیه و آله و سلم) و نیروهای سه گانه ارتش ج.ا.ا. تعداد ۳۶ نفر معادل ۳۷٪ و از سایر سازمان‌ها تعداد ۲۲ نفر معادل ۲۲٪ به پرسشنامه این تحقیق پاسخ دادند.



شکل (۲) نمودارهای جمعیت شناختی

تجزیه و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه با مقیاس ۵ درجه‌ای طیف لیکرت با رتبه‌های «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم» طراحی و بر اساس آن میزان مطلوبیت شاخص‌های پرسشنامه محاسبه گردید.

بررسی نرمال بودن داده‌ها

مفهوم توزیع نرمال در مورد داده‌های پارامتری صدق می‌کند. برای داده‌هایی با حجم نمونه زیاد (بیشتر از ۵۰) آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود. بر اساس بررسی نرمال بودن داده‌ها، میزان Sig متناظر با هر یک از داده‌ها برابر با ۰,۰۰۰ که از ۰,۰۵ کمتر است. در نتیجه داده‌های پرسش‌نامه از توزیع نرمال برخوردار نیست و از آمار ناپارامتریک برای تحلیل استنباطی استفاده می‌کنیم.

جدول (۵) تجزیه و تحلیل داده‌های مؤلفه ایمان و معرفت

شاخص‌ها	فراوانی گزینه‌ها					وزن کلی شاخص	میانگین وزنی	کیفیت (مطلوب)	میانگین رتبه
	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد				
خداشناسی	۱	۱	۴	۱۰	۸۱	۴۶۰	۴,۶۹	*	۷,۸۱
معاذشناسی	۱	۱	۵	۱۷	۷۲	۴۴۶	۴,۵۵	*	۷,۱۷
پیامبر و امام شناسی	۱	۰	۶	۱۸	۷۱	۴۴۶	۴,۵۵	*	۷,۲۰
داشتن اخلاص	۰	۰	۲	۱۷	۷۸	۴۶۴	۴,۷۳	*	۷,۸۵
داشتن توکل	۰	۱	۳	۱۴	۷۹	۴۶۲	۴,۷۱	*	۷,۷۸
داشتن صبر	۰	۰	۱	۲۱	۷۶	۴۶۷	۴,۷۷	*	۷,۷۸

۵,۱۹	*	۴,۱۹	۴۱۱	۲	۲	۹	۳۷	۴۶	اهتمام به خیرات و میرات
۷,۵۴	*	۴,۶۶	۴۵۷	۰	۰	۶	۱۶	۷۵	دای دین و رعایت حقوق دیگران
۵,۸۵	*	۴,۳۱	۴۲۲	۲	۲	۷	۳۰	۵۵	اهل دعا و توسل، قرائت قرآن و تدبیر و فهم آیات آن
۷,۳۷	*	۴,۶۶	۴۵۷	۰	۰	۵	۱۸	۷۴	پرهیز از دورویی، نفاق و دوری از سخن چین و چاپلوس
۶,۹۲	*	۴,۶۱	۴۵۲	۰	۰	۶	۲۶	۶۶	خودکنترلی و مراقبت نفس و برنامه داشتن برای خودسازی
۵,۶۱	*	۴,۳۰	۴۲۱	۰	۲	۱۴	۳۰	۵۱	آشنا با احکام مبتلا به و تقید به ادای واجبات و انجام نوافل
۶,۹۲	*	۴,۵۸	۴۴۹	۰	۰	۴	۲۸	۶۵	عیب‌پوشی و پرهیز از عیب‌جویی و دوری از غیبت و تهمت

۱۳ شاخص مؤلفه ایمان و معرفت در محدوده مطلوب قرار گرفت. شاخص «داشتن اخلاص» با میانگین رتبه ۷,۸۵، رتبه اول در آزمون فریدمن شده است.

جدول (۶) تجزیه و تحلیل داده‌های مؤلفه ولایت مداری

رتبه میانگین	کیفیت (مطلوب)	رتبه میانگین وزنی	شاخص کل	فراوانی گزینه‌ها					شاخص‌ها
				ب	ب	ب	ب	ب	
۳,۸۵	*	۴,۵۹	۴۵۰	۰	۰	۶	۱۸	۷۲	عشق و دلبستگی به اهل بیت (توئی)
۳,۶۴	*	۴,۵۳	۴۴۴	۰	۰	۸	۲۰	۶۸	دوری از دشمنان اهل بیت و ابراز دشمنی با آن‌ها (تبری)
۳,۵۴	*	۴,۵۰	۴۴۱	۰	۰	۸	۲۳	۶۵	ترویج فرهنگ مهدویت و زمینه‌سازی ظهور امام زمان (عج)
۴,۰۷	*	۴,۷۲	۴۶۳	۰	۰	۶	۱۵	۷۷	شناخت مبانی ولایت فقیه
۴,۲۰	*	۴,۷۸	۴۶۸	۰	۰	۵	۱۲	۸۱	دفاع همه جانبه از ولی فقیه
۴,۴۳	*	۴,۸۶	۴۷۶	۰	۰	۱	۱۲	۸۵	فصل‌الخطاب قرار دادن تدابیر و فرامین ولی فقیه
۴,۲۸	*	۴,۸۲	۴۷۲	۰	۰	۱	۱۶	۸۱	عمل به رهنمودها، سفارش‌ها و فرامین ولی فقیه

۷ شاخص مؤلفه ولایت مداری در محدوده مطلوب قرار گرفت. شاخص «فصل‌الخطاب قرار دادن تدابیر و فرامین ولی فقیه» با میانگین رتبه ۴,۴۳، رتبه اول در آزمون فریدمن شده است.

جدول (۷) تجزیه و تحلیل داده‌های مؤلفه تکلیف محوری

رتبه میانگین	کیفیت (مطلوب)	رتبه میانگین وزنی	شاخص کل	فراوانی گزینه‌ها					شاخص‌ها
				ب	ب	ب	ب	ب	
۳,۹۳	*	۴,۶۱	۴۵۲	۰	۱	۵	۲۵	۶۷	شناخت تکلیف دینی و انقلابی در امور منابع انسانی آجا
۴,۰۴	*	۴,۶۲	۴۵۳	۰	۱	۵	۲۴	۶۸	کار و تلاش خستگی‌ناپذیر با نیت الهی و مبتنی بر علم
۴,۳۶	*	۴,۷۸	۴۶۸	۰	۰	۲	۱۸	۷۸	پاک‌دامنی و پاک‌دستی و استفاده صحیح از بیت‌المال
۳,۶۴	*	۴,۵۲	۴۴۳	۰	۰	۹	۲۹	۶۰	اهتمام به امر به معروف و نهی از منکر
۳,۷۳	*	۴,۵۶	۴۴۷	۰	۰	۵	۳۳	۶۰	ساده‌زیستی و پرهیز از اشرافی‌گری
۴,۲۱	*	۴,۷۳	۴۶۴	۰	۰	۱	۲۴	۷۳	اهتمام به شایسته‌سالاری
۴,۰۹	*	۴,۶۶	۴۵۷	۰	۰	۵	۲۳	۷۰	عمل به تکلیف

هفت شاخص مؤلفه تکلیف محوری در محدوده مطلوب قرار گرفت. شاخص «پاک‌دامنی و پاک‌دستی و استفاده صحیح از بیت‌المال» با میانگین رتبه ۴,۳۶، رتبه اول در آزمون فریدمن شده است.

جدول (۸) تجزیه و تحلیل داده‌های مؤلفه بصیرت و عمل انقلابی

شاخص‌ها	فراوانی گزینه‌ها					میانگین وزنی	میانگین (مطلوب)	میانگین رتبه
	ب	ب	ب	ب	ب			
شناخت ماهیت، اهداف و دستاوردهای انقلاب اسلامی ایران	۶۶	۲۹	۳	۰	۰	۴۵۵	۴,۶۴	۴,۱۷
شناخت طرفداران نظام ولایی و اسلامی و ملاک‌های آن	۵۶	۳۴	۷	۰	۰	۴۳۷	۴,۴۶	۳,۶۳
شناخت اهداف، ابزار و روش‌های دشمن در جنگ نرم	۵۶	۳۹	۳	۰	۰	۴۴۵	۴,۵۴	۳,۷۹
شناخت اندیشه سیاسی و مواضع امام و رهبری	۶۸	۲۶	۳	۰	۰	۴۵۳	۴,۶۲	۴,۱۹
شناخت الزامات دفاع از انقلاب اسلامی ایران	۶۳	۲۸	۶	۰	۰	۴۴۵	۴,۵۴	۳,۹۴
شناخت مخالفان نظام ولایی و اسلامی و نظام سلطه	۶۰	۳۳	۴	۰	۰	۴۴۴	۴,۵۳	۳,۸۷
دفاع از ارزش‌های انقلاب اسلامی ایران	۷۳	۲۳	۲	۰	۰	۴۶۳	۴,۷۲	۴,۴۱

هفت شاخص مؤلفه بصیرت و عمل انقلابی در محدوده مطلوب قرار گرفت. شاخص «دفاع از ارزش‌های انقلاب اسلامی ایران» با میانگین رتبه ۴,۴۱، رتبه اول در آزمون فریدمن شده است.

ضریب همبستگی

در اس.پی.اس.اس ۱۸ از ضریب همبستگی اسپیرمن برای اندازه‌گیری میزان ارتباط بین متغیرهای رتبه‌ای استفاده می‌کنیم. میزان ضریب همبستگی به شرح زیر طبقه‌بندی می‌شود: از ۰,۰۰ تا ۰,۲۰ ناچیز؛ از ۰,۲۱ تا ۰,۴۰ کم؛ از ۰,۴۱ تا ۰,۶۰ قابل قبول؛ از ۰,۶۱ تا ۰,۸۰ خوب و از ۰,۸۱ تا ۱,۰۰ بسیار خوب. (خلیلی، ۱۳۹۱: ۱۴۳)

ضرایب همبستگی بین بیشتر شاخص‌ها و مؤلفه‌های بُعد مکتبی در سطح خوب و بسیار خوب قرار دارند و فقط سه شاخص مؤلفه ایمان و معرفت این بُعد در سطح قابل قبول قرار دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

الگوی نهایی تحقیق با استفاد از ۴ مؤلفه و ۳۴ شاخص ارائه می‌گردد. (شکل صفحه بعد)
پیشنهاد:

- ۱- الگوی شایستگی مکتبی به عنوان مبنای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته قرار گیرد.
- ۲- الگوی مذکور به عنوان مبنایی جهت نیازسنجی آموزشی مدیران منابع انسانی، اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه مدیران منابع انسانی قرار گیرد.
- ۳- راهبردهای شایسته پروری و توانمندسازی مدیران منابع انسانی بر مبنای الگوی شایستگی مکتبی مدیران منابع انسانی تدوین گردد.

منابع

- قرآن کریم ترجمه آیت‌الله ناصر مکارم شیرازی
نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، چاپ هفتم (۱۳۸۶). تهران: انتشارات زهد.
امام خمینی (رحمت‌الله علیه)، صحیفه نور، چاپ سوم (۱۳۸۲)، تهران، دفتر حفظ و نشر آثار امام (ره).
امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: WWW.Khamenei.ir

- بختیاری، لطفعلی. (۱۳۸۸). «الگوی توسعه مدیران ارزش مدار». تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
- پارساییان، علی؛ و دیگران؛ (۱۳۸۹)؛ «مبانی مدیریت منابع انسانی»؛ (دسلر، ک)؛ تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- پورصادق، ناصر و همکاران. ۱۳۹۴؛ مدیریت منابع انسانی پیشرفته با رویکرد استراتژیک؛ نشر واژگان.
- پورصادق، ناصر و همکاران. (تابستان ۱۳۹۲). «شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های مؤثر مدیریت نیروی انسانی در طراحی و ارتقاء آمادگی سازمان‌های نظامی». فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک. نشریه علمی پژوهشی دانشگاه عالی دفاع ملی. سال دوازدهم، شماره ۲.
- خلیلی شوری، سیاوش. (۱۳۹۱). «روش‌های پژوهش آمیخته». تهران: انتشارات یادواره کتاب.
- دلاور، علی. (۱۳۸۶). «روش تحقیق پیشرفته (طراحی مدل)». تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.
- دهقانان، حامد. (پاییز ۱۳۸۵)؛ «مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورت و راه‌کارها)»؛ مجله مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳.
- دیانتی، محمد و همکاران؛ (تیر ۱۳۸۸). «شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها»؛ ماهنامه تدبیر، سال بیستم، شماره ۲۰۶.
- زاهدی، شمس‌السادات و همکاران؛ (بهار ۱۳۸۹)؛ «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی»؛ فصلنامه: مطالعات مدیریت راهبردی، سال اول، شماره ۱.
- شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). «الگوی قابلیت‌های اسلامی ایرانی مدیران در بخش دولتی» (رساله دکترا). دانشگاه علامه طباطبایی. ایران.
- قزائنی، محسن. (۱۳۷۸). «تفسیر نور» (جلد دوم). تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قزائنی، محسن. (۱۳۸۸). «۳۰ نکته در مدیریت اسلامی برگرفته از تفسیر نور». تهران: انتشارات مؤسسه درس‌هایی از قرآن. چاپ دوم.
- علیزاده، محمدجواد و همکاران. (۱۳۹۳). «انتظارات فرمانده معظم کل قوا (مدظله العالی) از تحویل در ارتش جمهوری اسلامی ایران». مرکز مطالعات راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران.
- مصطفی‌پور، محمدرضا؛ (اردیبهشت ۱۳۸۷)؛ «پیامبر اسلام الگوی مدیری موفق»؛ مجله: پاسدار اسلام، سال بیست و هفتم، شماره ۳۱۷.
- مظاهری، حسین. (۱۳۸۴). «اخلاق در اداره». به کوشش: محمدجواد خالقی. قم: بوستان کتاب قم (انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم). چاپ چهارم.
- منصور، جهانگیر. (۱۳۷۹). «مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح ج.ا.ا». تهران: احیاء کتاب
- مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۸۲/۰۸/۱۳). «چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی». قابل دسترسی در: <http://rc.majlis.ir>
- نیرومند، پوراندخت و همکاران. (پاییز ۱۳۹۱). «چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری بنیان: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها». فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره چهارم، شماره ۱۲.