

عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام

در نیروهای مسلح ایران

حمید محمد حسین^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۲/۱۱

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۳/۰۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۵/۰۹

چکیده

زمینه و هدف: ملاک انتخاب و انتصاب فرماندهان و مدیران بایستی بر اساس یک روند و فرایند چندین ساله در محیط کاری کارکنان، احصاء و بر اساس معیارهای اسلامی و شایستگی‌های فردی صورت پذیرد که قطعاً نتایج متفاوتی را نسبت به گذشته در پی خواهد داشت، در این تحقیق به تعیین این عوامل پرداخته می‌شود. بنابراین تحقیق حاضر درصدد تعیین عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلامی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است و محقق سعی دارد این عوامل را با رویکرد اسلامی احصاء کند. روش: روش اجرای این تحقیق، آمیخته و نوع آن، کاربردی و توسعه‌ای است. جامعه‌ی آماری در این تحقیق شامل تعدادی از کارکنان نیروهای مسلح بوده است که حداقل دارای بیست و پنج سال سابقه و همچنین در سطوح فرماندهی خدمت کرده‌اند. براین اساس تعداد آنها در حدود ۲۰۰ نفر برآورد می‌شود. در این تحقیق با بهره‌گیری از آماره‌های توصیفی و استنباطی و بهره‌گیری از تحلیل کمی و کیفی با ابزار گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی، عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلامی تعیین شد. هدف اصلی این تحقیق: تعیین عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران و سؤال اصلی تحقیق این گونه مطرح شده است که: عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران کدامند؟

یافته‌ها: یافته‌ها نشانگر این مسئله است که سه مؤلفه: ارزش‌های دینی، توانمندی‌های علمی و عملی و ارزش‌های اخلاقی و رفتاری و همچنین ۵۵ عامل مربوط به این مؤلفه‌ها به ترتیب در مدیریت و فرماندهی اسلامی تأثیر گذار هستند. در ادامه، مهم‌ترین عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی اسلامی از طریق آماره آزمون کای مربع و ضریب توافقی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته و همچنین اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و روابط آنها مشخص شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه مربوطه برابر ۰/۸۰۷ محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصله بیانگر این مسئله می‌باشد که: مؤلفه‌های ارزش‌های دینی، توانمندی‌های علمی و عملی و ارزش‌های اخلاقی و رفتاری و عوامل مرتبط با آن، می‌تواند ملاک و معیاری مناسب و ارزشمند برای انتخاب و انتصاب فرماندهان و مدیران باشد. به عبارتی فرماندهان و مدیرانی که برای نیروهای نظامی و انتظامی برگزیده می‌شوند باید دارای این ویژگی‌ها بوده و از لیاقت و شایستگی‌های منحصربه‌فردی برخوردار باشند تا در زمان صلح، بحران و جنگ، کارآیی بالایی را از خود نشان دهند و این توان را دارا باشند که نیروهای خود را در صحنه‌های عملیاتی به‌خوبی راهبری کنند.

واژگان کلیدی: مدیریت، فرماندهی، اسلام، نیروهای مسلح

□ استناد: محمد حسین، حمید (پاییز، ۱۳۹۳). عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ایران. *فصلنامه مطالعات*

مدیریت/انتظامی، ۹(۳)، ۴۴۲ - ۴۶۴.

مقدمه

اصول مدیریتی و فرماندهی، امروزه بر گرفته از تجربه مدیران و فرماندهان و حاصل تحقیقات محققانی است که خود همواره درگیر این مسئله بوده و هستند. در جوامع امروزی، انسان‌ها نیاز دارند که حتی در کوچک‌ترین جامعه که خانواده قلمداد می‌شود، دارای سرپرست و مدیر باشند و این مسئله به تدریج با بزرگ‌تر شدن جامعه یک الزام محسوب می‌شود. به طوری که اگر جامعه‌ای بدون سرپرست، مدیر و یا هر عنوان دیگر باشد، تنش‌های حاصل از بی‌سرپرستی، منجر به نزاع، درگیری و حتی جنگ می‌شود. از بدو خلقت بشر، خداوند خود به‌عنوان یک نظم‌دهنده، خالق انسان، مدیر و مدبر به انسان آموخت که بایستی هر کار جمعی را با یک سرپرست انجام داد. خانواده، قوم و قبیله، کشور و امپراطوری، هر یک دارای یک فرمانده، سرپرست و مدیر هستند و در نهایت، خداوند مدیر همه کائنات و آموزنده‌ی سرپرستی و مدیر بودن است، بنابراین با الهام از سیره پیامبران و امامان معصوم (ع) می‌توان نگاه ویژه‌ای به مدیریت و فرماندهی انداخت و با بهره‌گیری از سخنان آنان، عوامل مهم و مؤثری را در این زمینه به‌دست آورد.

امروزه یکی از دغدغه‌های اصلی حکومت‌ها، داشتن مدیران و فرماندهان کارآمد و لایق است تا بتوان توسعه و بالندگی خود را افزایش دهند. در مباحث نظامی، انتظامی و دفاعی، وجود فرماندهانی توانمند که بتوانند یگان‌های تابعه‌ی خود را به سمت توسعه و پیشرفت سوق داده و یا در زمان و صحنه‌های عملیاتی مدیریتی کنند یک امر بدیهی است. در کشور جمهوری اسلامی ایران با توجه به وجود معیارهای اسلامی در تمامی زمینه‌ها، نیاز است از دیدگاه و منظر اسلام به مدیریت و فرماندهی نگاه ویژه‌ای داشته تا بر اساس آن گزینش مناسب اعمال شود. در انتصابات فرماندهان و مدیران، بعضاً دیدگاه‌های انفرادی و سلیقه‌ای لحاظ می‌شود که اگر بتوان ملاک سنجش را تعیین و یا عوامل مؤثر را احصاء کرد، می‌توان ادعا نمود که به‌طور نسبی این انتخاب و انتصاب با معیارهای مدیریتی و اسلامی هم‌خوانی خواهد داشت. از این‌رو مسأله این تحقیق، چیستی عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از دیدگاه اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است که محقق سعی دارد در این تحقیق به آن بپردازد.

اهمیت و ضرورت تحقیق از اینجا است که با شناخت عوامل مؤثر و تعیین کننده در مدیریت

و فرماندهی با رویکرد اسلامی و شاخصه‌های آن، می‌توان با چارچوب‌گذاری صحیح و اسلامی، فرماندهان و مدیران توانمندی را گزینش، انتخاب و به کار گمارد که این مسئله، بهره‌وری در سامانه‌ی مدیریتی و فرماندهی را به صورت علمی و عملی ارتقاء خواهد بخشید. بدیهی است که در صورت انجام نشدن این تحقیق و تعیین نشدن عوامل تأثیرگذار مورد نظر و تأثیر دادن در سامانه‌ی مدیریتی و فرماندهی، همواره با معضلاتی همچون سوء مدیریت و فرماندهی در برخی از یگان‌ها به دلیل فقدان شاخص‌گذاری‌های مطلوب یا مورد نظر روبرو خواهیم بود.

هدف اصلی این تحقیق، بررسی عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است که محقق سعی دارد آن را با دست یافتن به اهداف فرعی زیر روشن کند:

- ۱- بررسی عوامل مؤثر در توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و شیوه) مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
 - ۲- بررسی عوامل مؤثر در ارتقاء و حفظ ارزش‌های دینی در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
 - ۳- بررسی عوامل مؤثر در رشد ارزش‌های اخلاقی و رفتاری در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران.
- با توجه به موارد ذکر شده، سؤال اصلی تحقیق این گونه مطرح می‌شود که عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از منظر اسلام چیست؟ سوالات فرعی نیز در پی یافتن عوامل مورد نظر به شرح زیر می‌باشند:
- ۱- عوامل مؤثر در ارتقای توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و فن) مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ج.ا.ا چیست؟
 - ۲- عوامل مؤثر در ارتقاء و حفظ ارزش‌های دینی در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ج.ا.ا چیست؟
 - ۳- عوامل مؤثر در رشد ارزش‌های اخلاقی و رفتاری در مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در

نیروهای مسلح ج.ا.ا. چیست؟

نوع تحقیق حاضر، کاربردی و توسعه‌ای می‌باشد و با استفاده از روش تحقیق توصیفی با رویکرد آمیخته و با استفاده از داده‌های کمی و کیفی انجام می‌شود.

در خصوص مدیریت و فرماندهی کتب متعددی به رشته تحریر درآمده است، اما کتاب مدیریت و فرماندهی در اسلام نوشته حضرت آیت‌الله مکارم شیرازی یکی از معتبرترین آن‌ها است که با استناد به آیات و روایات، یکی از ارزنده‌ترین آثار در این زمینه را از خود به یادگار گذاشته‌اند. قرآن مجید و نهج‌البلاغه نیز به‌عنوان منابعی الهام‌بخش بوده که از مطالب آن‌ها در این مقاله به دفعات در بخش ادبیات و مبانی نظری تحقیق استفاده شده است.

پیشینه تحقیق

تعریف فرماندهی

کلمه فرماندهی حداقل دارای چهار کاربرد نظامی در زبان انگلیسی است؛ به‌عنوان یک اسم دلالت بر اقتدار یک فرد، دستوری که یک فرمانده صادر می‌کند، سازمان یا منطقه‌ای که تحت فرماندهی یک فرد قرار دارد و به‌عنوان یک فعل، دلالت بر تسلط از طریق تسلیحات یا نظارت از یک موضع برتر دارد. نیروهای مسلح آمریکا از کاربرد شماره سه برای نامیدن فرماندهی‌های واحد و مشترک مانند فرماندهی اروپایی آمریکا استفاده می‌کنند. سازمان پیمان آتلانتیک شمالی (ناتو) کوتاه‌ترین بیان را در مورد معنای فرماندهی ارائه می‌دهد؛ «قدرتی که به یکی از افراد عضو نیروهای مسلح برای هدایت، هماهنگی و واپایش نیروهای نظامی واگذار می‌شود». ستاد مشترک ارتش آمریکا، تعریف دقیق‌تری از فرماندهی را به شرح زیر تجویز می‌کند (وزارت دفاع آمریکا، ۱۹۸۷):

قدرتی که یک فرمانده در نیروهای نظامی به موجب درجه یا منصب به‌طور قانونی بر زیردستان خود اعمال می‌کند. فرماندهی شامل قدرت و مسئولیت برای استفاده مؤثر از منابع موجود و برنامه‌ریزی برای استخدام، سازماندهی، هدایت، هماهنگی و واپایش نیروهای نظامی برای انجام مأموریت‌های محوله می‌شود. فرماندهی همچنین شامل؛ مسئولیت بهداشت، رفاه، تقویت روحیه و

انضباط کارکنان مأمور به خدمت است (صبحی، ۱۳۷۶: ۴۴-۴۳).

اکثر فرهنگ‌ها بیان می‌دارند که فرماندهی عبارت است از: «هدایت توأم با اقتدار». فرماندهی یک سازمان نظامی عبارت است از: تفکر و داوری با استفاده از دانش تخصصی و تصمیم‌گیری پیرامون آنچه که افراد تحت امر باید انجام بدهند یا انجام ندهند. فرماندهی در زمان جنگ عبارت است از: به‌عهده گرفتن مسئولیت برای گرفتن جان افراد و یا نجات جان آن‌ها. فرماندهی در جنگ و صلح عبارت است از: هدایت نحوه رفتار افراد نسبت به یکدیگر. بدین ترتیب، فرمانده معیارهای اخلاقی وضع کرده و بر اطاعت از آن‌ها نظارت می‌کند. فرماندهی عبارت است از: اعمال تمرکز قدرت نامعمولی که در یک شخص جمع شده است. قدرتی که توسط فرمان قانونی خاصی ایجاد شده و به وسیله اراده شخصی که آن قدرت را در اختیار دارد، به فعلیت در می‌آید. بنابراین فرماندهی عبارت است از: تفکر و تصمیم‌گیری، احساس کردن و روحیه دادن، عمل کردن و اعمال قدرت است. در نمادگرایی فرزندگان، فرماندهی عبارت است از: هدایت توأم با اقتدار با استفاده از کلیه نیروهای ذهنی، قلبی و یدی است (صبحی، ۱۳۷۶: ۴۵).

نقش‌های چندگانه فرمانده

در توصیفی که ستاد مشترک نیروهای مسلح آمریکا^۱ از فرمانده به عمل آورده، یک فرمانده به منظور ایفای وظایف در نظر گرفته شده باید آماده باشد تا نقش‌های بسیاری را هم در زمان صلح و هم در زمان جنگ ایفا کند. گاه فرمانده یک تاکتیک‌دان و گاه یک فرد راهبردی یا استاد هنر عملیاتی است. وی برای ایفای این نقش‌ها باید در زمینه تسلیحات و تجهیزات واحدهای نظامی خود دارای آنچنان دانش فنی باشد که حرف آخر را او بزند و علاوه بر آن دارای نقش و بصیرت یک متخصص تجهیزات نیز باشد (صبحی، ۱۳۷۶: ۴۵).

در اوج خشونت جنگ، فرمانده باید آماده باشد تا نقش یک جنگنده را به عهده بگیرد. ایفای چنین نقشی حداقل با چهار چالش؛ ۱- شجاعت نشان دادن در مقابل سختی‌ها و گرفتاری‌های عظیم، ۲- اطمینان کسب کردن از این که سربازان با شهامت و جسارت خواهند جنگید، ۳- دست

زدن به جنگ با خشونت لازم برای کسب پیروزی، ۴- محدودسازی کاربردی خشونت به منظور رعایت معیارهای لازم قانون، اخلاق و عدالت، روبرو می‌شود. فرمانده باید هم مسئول حفظ انضباط و هم یک داور اخلاقی برای نیروهای تحت امرش باشد و بر معیارهای رفتاری و انجام وظیفه‌ای که متناسب با انجام مأموریت باشد، اصرار ورزد و خواستار رعایت معیارهای اخلاقی باشد که دزدی، تقلب، دروغ‌گویی و رفتار ناعادلانه و تحقیرآمیز با دیگران را تحمل نمی‌کنند (صبحی، ۱۳۷۶: ۴۶).

فرمانده، مربی زیردستان جوان و کم تجربه‌تر خود در دانش و مهارت‌های نظامی است. فرمانده نه تنها باید به لحاظ جسمی و ذهنی قادر به تحمل فشار زیادی باشد، بلکه همچنین باید مقتضیاتی را که منجر به بهداشت بهتر و آمادگی جسمی بیشتر افراد تحت امر خود می‌شود، درک کرده و اجرا بگذارد. بنا بر مفهومی که ستاد مشترک نیروهای مسلح از فرمانده دارد، شخصی که در منصب فرماندهی قرار می‌گیرد باید مدیر باشد، در جایی که مدیریت به معنای؛ فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و واپایش مناسب برای اجرای مأموریت سازمان است. با این حال، اگر فرمانده بینش خود را تنها محدود به نظریه مدیریتی کند که مبتنی بر تحقیقات انجام گرفته در سازمان‌های غیرنظامی است، راه خطا می‌رود. ادبیات مدیریت تقریباً در زمینه‌ی نیاز فرمانده به تحمل بار مسئولیت کارکنانی که معیشت و انگیزش آن‌ها بستگی زیادی به قوانین دولت مرکزی و دیوان سالاری دارد، ساکت است (صبحی، ۱۳۷۶: ۴۷).

اگر منظور از رهبری نظامی؛ فرایندی باشد که به موجب آن یک سرباز برای انجام مأموریت، دیگر سربازان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، فرماندهی چیزی بیش از رهبری سربازان است. با بالا رفتن سطوح فرماندهی و پیچیده‌تر شدن وظایف، تماس مستقیم بین رهبر و پیرو در سطوح پایین‌تر فرماندهی بیش از پیش غیر مستقیم می‌شود. در سطوح بالا، نقش رهبر در رقابت برای کسب فرصت و توجه در میان بسیاری از دیگر نقش‌هایی که از یک فرمانده ارشد انتظار می‌رود، جلوه‌گر می‌شود. بنابراین، فرماندهی عبارت از؛ رهبری خوب به هنگام ضرورت و نیز مدیریت خوب به هنگام نیاز است. اما یک فرمانده باید تاکتیک‌دان و راهبردی، متخصص تجهیزات، جنگنده و داور اخلاق، عامل برقراری نظم و انضباط، مربی و سربازی با توان جسمی و روحی زیاد باشد (صبحی، ۱۳۷۶: ۴۹-۴۷).

تعریف مدیریت

مدیریت، فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و معنوی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و واپایش است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، انجام می شود (رضاییان، ۱۳۸۷: ۷).

مدیریت راهبردی

با وجود آن که نزدیک چهار دهه از ظهور مدیریت راهبردی می گذرد و بنگاه‌ها، شرکت‌ها، واحدهای غیرانتفاعی و سازمان‌های دولتی که آن را به کار گرفته‌اند، از نتایجش بهره‌مند شده‌اند، اما تعریف واحدی از این نوع مدیریت وجود ندارد و صاحب‌نظران با دیدگاه‌های متفاوت به تعریف آن پرداخته‌اند که فقط دیدگاه‌های سازمانی و کلاسیک در آن‌ها لحاظ شده است. برخی از این تعاریف به شرح زیر هستند:

مدیریت راهبردی، برخورد نظام یافته با یک وظیفه‌ی بزرگ و یک مسئولیت روزافزون در قلمرو مدیریت عموم است تا به نحوی که موفقیت مستدام مؤسسه را تضمین و از پیشامدهای ناگهانی پیشگیری کند، مؤسسه را با بستر حرکت خود (محیط) ارتباط دهد و موضع‌گیری کند. فرد آر دیوید^۱ مدیریت راهبردی را؛ هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چندگانه که سازمان را قادر می‌کند تا به هدف‌های بلند مدت خود دست یابد، تعریف کرده است و در جای دیگر، آن را روشی منطقی، عینی و نظام‌مند برای اتخاذ تصمیمات بزرگ در یک سازمان بیان کرده است. مدیریت راهبردی، عبارت است از؛ مجموعه‌ای تصمیمات و اقدامات که از طریق فرموله کردن راهبرد و اجرای آن، سازمان را به اهدافش می‌رساند. فیکن بام^۲ مدیریت راهبردی را به نظم درآوردن فعالیت‌های سازمان با اعتنا به تغییرات محیط بیرونی آن تعریف کرده است، به طوری که اهداف سازمان مورد نقد و بررسی دائمی قرار گیرد تا از این طریق، زمینه‌ی موفقیت مؤسسه فراهم شود.

1. Fered.Ar.Daivid

2. Fiken.Bam

علیرضا احمدی در تعریف مدیریت راهبردی بیان نموده است؛ اصطلاحی است که برای تشریح فرایند تصمیم‌گیری و اجرا مورد استفاده قرار می‌گیرد و به این ترتیب، عبارت است از جریان تصمیم‌ها و فعالیت‌هایی که منجر به ایجاد یک یا چند راهبرد مؤثر برای نیل به اهداف می‌شود و در جای دیگر، آن را طراحی و تنظیم و ارزیابی کلیه اقدامات و عملیاتی معرفی کرده است که سازمان را قادر می‌کند، آینده را دقیق‌تر و روشن‌تر ترسیم کند و در تعریف دیگر، مدیریت راهبردی را یک اقدام و یا اعمال یک راه حل اقتضایی و انطباقی کلان بیان کرده است.

مدیریت راهبردی، روندی پیوسته و تعاملی است که هدف آن، حفظ تناسب و هماهنگی کلیت سازمان با محیط اطراف می‌باشد. و رتتمن^۱ مدیریت راهبردی را یک برنامه‌ی تغییر سازمانی می‌داند که هدف آن، تغییر دیدگاه‌ها و رفتار مدیریت در سراسر سازمان است. مدیریت راهبردی، فرایند اتخاذ تصمیماتی است که منجر به توفیق، ادامه‌ی حیات یا مرگ مؤسسه می‌شود. علیرضا امیرکبیری در تعریف مدیریت راهبردی آورده؛ فرایند برنامه‌ریزی، سازماندهی، اجرا، هماهنگی و واپایش فعالیت‌هایی است که برای تنظیم روابط سازمانی با محیط بیرونی و تعیین جهت و مسیر آن انجام می‌گیرد.

مدیریت راهبردی، مدیریتی جامع و شامل سه مرحله‌ی تدوین، اجرا و ارزیابی راهبرد است. در این فرایند با توجه به مأموریت و رسالت سازمان، مدیران عالی عموماً با کمک کارشناسان، پس از تحلیل محیط داخلی و خارجی، قادر می‌شوند که نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدات سازمان را شناسایی کنند و بر این اساس، راهبرد مناسب برای رسیدن به اهداف را تدوین می‌کنند و با ایجاد ساختار مناسب و تخصیص منابع، راهبرد را به اجرا می‌گذارند. در این روند، ارزیابی کلیه‌ی مراحل، نقش اساسی در تحقق اهداف خواهد داشت. بنابراین، مدیریت راهبردی، فرایند تدوین، اجرا و ارزیابی راهبرد با تکیه بر تحلیل محیط، برای اجرای مأموریت سازمان است (شهلایی، ۱۳۸۵: ۲۳-۲۱).

سیمای کلی مدیریت اسلامی

مدیریت از افعال خداوند متعال است و مدیر در نظام توحیدی تحت هیچ شرایطی نمی‌تواند

از مدار تعیین شده عدول کند. هر کس در مسند مدیریت قرار می‌گیرد، باید بکوشد تا هر چه بیشتر صفات الهی را در خود متجلی کند، زیرا مشارکت و حضور در زنجیره مدیریت نظام اسلامی، شایسته کسانی است که عالم و عارف و عامل به حدود الهی باشند و در این میان هر کس بیشتر از دیگران خود را به صفات الهی متصل کند، از شایستگی بیشتری برای رهبری و مدیریت برخوردار خواهد بود. پیامبر گرامی اسلام و ائمه معصومین (صلوات الله علیهم اجمعین)، حکومت را از مقتضیات حدود الهی دانسته که وظیفه‌ای غیر از سر و سامان دادن به زندگی مردم و تأمین امور معاش و معاد آنان ندارد.

مدیریت در نظام توحیدی بر اساس ارزش‌های الهی شکل می‌گیرد و به جز رضای حق تعالی و خدمت به انسانیت به چیز دیگری نمی‌اندیشد. مدیریت و رهبری در نظام اسلامی، وسیله ارضاء خواهش‌های نفسانی و تأمین منافع و مصالح شخصی و قومی نیست، بلکه مجرا و ابزاری برای انجام تکلیف و خدمت به هم‌نوعان و کسب رضای خداوند متعال است. مدیر جامعه اسلامی همواره خود را امانت‌دار جامعه و امین مردم می‌داند و هرگاه شایستگی و صلاحیت امانت‌داری را از دست بدهد، جای خود را به دیگری واگذار می‌کند (ساجدی نیا، ۱۳۸۲: ۲۱). در ادامه به اهم موارد بیان‌کننده ضرورت و اهمیت مدیریت از دیدگاه اسلام اشاره می‌شود:

- هدایت و رهبری مردم در دستیابی به اهداف متعالی؛
- استقرار عدالت و جلوگیری از تجاوز ستم‌کاران؛
- استقرار امنیت اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی؛
- تأمین آزادی انسان و اعتلای مقام و منزلت او؛
- حفظ و حراست از حدود و ثغور جامعه اسلامی؛
- زدودن آثار شرک و بت پرستی و ایجاد زمینه مناسب برای رشد همه جانبه جامعه؛
- هدایت جامعه به سوی سازندگی در ابعاد مختلف و تلاش برای رسیدن به مدینه فاضله؛
- بسیج همه نیروها و امکانات و استفاده مطلوب از سرمایه‌های ملی و خدادادی؛
- اشاعه فرهنگ همگرایی و صفا و صمیمیت و عشق و محبت به هم‌نوعان؛
- تقویت مبانی وحدت و جلوگیری از بروز تفرقه و ناامنی؛

- کمک به مردم در شناخت خدا و عبودیت او و مبارزه با مظاهر جهل و خرافات؛
- ایجاد زمینه مناسب برای رشد و اعتلای همه جانبه انسان. (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۲۹)

چند نمونه از تعاریف گفته شده درباره مدیریت

- مدیریت عبارت است از؛ فرایند حل مسائل سازمان از طریق استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب در محیط متغیر.
- مدیریت عبارت است از؛ فراگرد هماهنگ‌سازی فعالیت فردی و گروهی در راستای هدف‌های گروهی.
- مدیریت عبارت است از؛ فراگرد هماهنگ‌سازی منابع انسانی و مادی در راستای تحقق اهداف.
- مدیریت عبارت است از؛ انجام عملیات برای نیل به هدف یا هدف‌های از پیش تعیین شده از طریق هدایت و تلفیق کوشش افراد.
- مدیریت عبارت است از؛ روش، بهتر بسیج کردن و بهتر واپایش کردن نیروهای انسانی و هدایت آنان به سوی خدا (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۳۹).
- و در نهایت، امیر مؤمنان علی(ع) در نهج البلاغه خطبه ۱۴۶، نقش فرمانده و مدیر را در جامعه به رشته و نخ گردن‌بند تشبیه کرده است که دانه‌ها و مهره‌ها را به هم ارتباط داده و از مجموع آن‌ها یک واحد به هم پیوسته به وجود آورده است و اگر آن رشته از هم بگسلد، مهره‌ها پراکنده شده و هماهنگی خود را از دست می‌دهند (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۲۱).

اهداف اصلی مدیریت اسلامی

بدون تردید اسلام به مسأله حکومت به‌عنوان یک هدف نمی‌نگرد، بلکه آن را یک وسیله برای تحقق بخشیدن به اهداف عالی مذهب می‌داند. در یک بررسی کلی، چهار هدف عمده به شرح زیر بیش از همه جلب توجه می‌کند که نه تنها حکومت اسلامی، بلکه مدیریت‌هایی که از آن نشات می‌گیرد نیز باید در مسیر این چهار هدف گام بردارد:

● آگاهی بخشیدن به انسان‌ها؛

- تربیت معنوی و احیای ارزش‌های اخلاقی؛
 - اقامه قسط و عدل به صورت خودجوش و برخاسته از متن جامعه؛
 - آزادی انسان‌ها از زنجیرهای اسارت (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷: ۲۴).
- مهم‌ترین اصول اساسی مدیریت اسلامی
- اصل عدم تقدّم بر خدا و رسول؛
 - اصل تعبّد و بندگی خدا؛
 - اصل وحدت و هماهنگی در مدیریت و سلسله مراتب سازمانی؛
 - اصل اعمال مدیریت بر اساس اعتدال و میانه‌روی؛
 - اصل اعمال مدیریت بر اساس اختیار؛
 - اصل اعمال مدیریت بر اساس تمکّن و بصیرت نیروها؛
 - اصل اعمال مدیریت بر اساس شایستگی؛
 - اصل اعمال مدیریت بر اساس عدالت (ضابطه و قانون)؛
 - اصل اعمال مدیریت بر اساس مشورت و توکل؛
 - اصل آخرت‌گرایی در هدف‌گذاری و الگوهای آن (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۱۰۶).

چارچوب و مشخصه‌های مدیریت دینی

- مهم‌ترین اصولی که مدیران جامعه اسلامی باید همواره به آن توجه داشته باشند، عبارت است از:
- التزام به رعایت قانون خدا در همه شرایط؛
 - احترام به مقام و منزلت انسانی؛
 - تلاش برای استقرار عدالت؛
 - ترویج ارزش‌های متعالی در جامعه؛
 - برنامه‌ریزی جامعه برای شکوفا کردن استعدادهای نهفته انسان؛
 - ایجاد تمهیدات لازم برای برخورداری از موهبت‌های دنیوی.
- حرکت مدیر در چارچوب اصول فوق، مستلزم شناخت او از خصوصیات و ویژگی‌های انسان است.

مدیر همواره با جمعی انسان و مقدار متنابهی تجهیزات و امکانات کار می‌کند. به عبارت دیگر، مدیر پیوسته با سرمایه‌های انسانی و مادی سازمان خود در تعامل است. او باید با روحیات، احساسات، عواطف و خصوصیات روانی و جسمانی کارکنان خود آشنا باشد و جایگاه رفیع انسان را در نظام آفرینش درک کند. مدیری که تصویر روشنی از انسان و گرایش و نگرش‌ها و نیازهای او ندارد، نخواهد توانست از سرمایه‌های عظیم انسانی سازمان خود به‌نحو مطلوبی استفاده کند. به‌طور خلاصه، می‌توان گفت که مدیریت ماهیتاً فعالیتی منظم، سازمان یافته و هدف‌دار است که با استفاده از منابع انسانی و مادی و اتخاذ تصمیمات مناسب، زمینه تحقق هدف‌ها را فراهم می‌کند (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۴۵).

معیارهای سنجش عملکرد مدیران در نظام‌های توحیدی

میزان اثربخشی عملکرد مدیر در شغل خود را نمی‌توان بر پایه‌ی مدارج تحصیلی، امتیازات یا دوره‌های رسمی آموزش مدیریتی که گذرانده است، پیش‌بینی کرد. کامیابی‌های تحصیلی، معیار معتبری برای سنجش توانایی‌های بالقوه‌ی مدیریت نیست. در واقع، اگر کامیابی تحصیلی با موفقیت در مدیریت برابر باشد، پس مدیر تحصیل کرده را باید یک اسطوره بدانیم (کوبین، ۱۳۸۲: ۲۲۵).

چگونگی سنجش عملکرد مدیران در مکاتب مختلف مدیریت، تابعی از ارزش‌ها و هنجارهای آن مکتب است. امروزه میزان تولید، بهره‌وری و سودآوری از مهم‌ترین مشخصه‌های ارزیابی مدیران محسوب می‌شود. در اکثر مکاتب مدیریتی، توانمندی مدیران عمدتاً بر اساس مؤلفه‌های فوق صورت می‌پذیرد ولی در مدیریت اسلامی، انسان مهم‌ترین امانت خداوند و جامعه به حساب می‌آید و مدیر موفق به کسی اطلاق می‌شود که علاوه بر توجه به جنبه‌های فوق به رشد و اعتلای انسان‌ها و تحقق عدالت نیز بیشترین توجه را داشته باشد. استقرار عدالت و تعلیم و تربیت، همواره هدف همه انبیاء و اوصیای الهی بوده و مدیری که در سلسله مراتب مدیریت اسلامی قرار می‌گیرد، باید تحقق عدالت و پرورش استعدادها و تعلیم و تربیت کارکنان را هدف اصلی خود قرار دهد و برای رسیدن به این مقصد متعالی، سازوکارهای لازم را به وجود آورد. رشد و آگاهی، بستر مناسبی برای دستیابی به عدالت است. به همین منظور، مدیریت جامعه باید امکانات لازم را برای تعلیم و

ترتیب همه آحاد جامعه فراهم کند تا دیو جهل و خرافات، منهدم و میزان جرم و جنایت کاهش و رفتارهای ارزشی، افزایش یابد با عنایت به موارد فوق، می‌توان مهم‌ترین معیارهای سنجش عملکرد مدیران در نظام‌های توحیدی را به شرح زیر بیان کرد.

- میزان دستیابی به عدالت اجتماعی؛
- میزان پیشرفت در ابعاد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی؛
- میزان تولید، بهره‌وری و سودآوری؛
- مشروعیت و مقبولیت اجتماعی؛
- کاهش فقر، جرم، جنایت، بزهکاری و بیکاری؛
- کاهش تعداد زندانیان و نیروهای امنیتی و قضایی؛
- نرخ مشارکت کارکنان در تعیین سرنوشت و تصمیم‌گیری؛
- اهتمام در توسعه آزادی‌های فردی، اجتماعی و ارزش‌های انسانی؛
- نوگرایی و اهتمام در ارائه خدمات برتر؛
- سلامت رفتاری؛
- میزان اعتماد، همکاری و صمیمیت بین مردم؛
- ضریب امنیت در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و سیاسی؛
- نرخ سرمایه‌گذاری‌های خارجی و داخلی؛
- تنش‌زدایی و اعتمادسازی؛
- توجه به کرامت و منزلت انسانی (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۴۶).

اصول اساسی مدیریت اسلامی و الگوهای آن

بر اساس بینش توحیدی، هیچ پدیده‌ای عبث و بیهوده خلق نشده و خلقت انسان نیز به عنوان پیچیده‌ترین و پررمز و رازترین موجود جهان آفرینش و اشرف مخلوقات، برخاسته از اهداف متعالی و نشانه حکمت خداوندی است. قرآن، هدف از خلقت انسان را به کمال رساندن و ظهور توانایی‌های بالقوه و شکوفا کردن استعدادهای فراوان او ذکر کرده است و برای نیل به این هدف اساسی خلقت،

پیامبرانی مبعوث شده‌اند تا انسان را تحت تعلیم و تربیت قرار دهند و زمینه را برای تجلی انوار ملکوتی در این موجود شگفت آفرینش فراهم کرده و او را شایسته جانشینی خدا در زمین و وارث حکومت و رهبری کنند.

انسان با بهره‌گیری از تعالیم آسمانی و تمسک به هدایت انبیاء و استفاده بهینه از استعداد های درونی و عقلانی، قادر به آشکار کردن توانایی‌های ذاتی خود است. از دیدگاه اسلام، انسان امانت خدا است و مدیران جامعه اسلامی امانت‌دارانی هستند که هدفی جزء پرورش و مراقبت از این امانت الهی ندارند و همه تلاش و توان خود را مصروف رشد و تعالی افراد جامعه خود می‌کنند (ساجدی‌نیا، ۱۳۸۲: ۱۰۳).

مسئولیت‌ها و وظایف مدیر و فرمانده از دیدگاه اسلام

- ۱- تصمیم‌گیری؛
- ۲- برنامه‌ریزی؛
- ۳- سازماندهی؛
- ۴- هماهنگی و واپایش؛
- ۵- ایجاد انگیزه و ابتکار؛
- ۶- چاره‌جویی و پیشگیری؛
- ۷- بررسی ارزیابی عوامل پیروزی و ناکامی؛
- ۸- جمع‌آوری اطلاعات و آمار لازم؛
- ۹- جذب نیروهای صالح؛
- ۱۰- تشویق و توبیخ (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷: ۴۸).

ویژگی‌های عمده مدیران و فرماندهان

حضرت آیت‌الله مکارم شیرازی در کتاب مدیریت و فرماندهی در اسلام، ویژگی‌های عمده مدیران و فرماندهان را چنین بیان می‌کند:

- ۲- علم؛
- ۳- قدرت؛
- ۴- امانت و درستکاری؛
- ۵- صداقت و راستی؛
- ۶- حُسن سابقه؛
- ۷- وراثت صالحه؛
- ۸- سعه صدر؛
- ۹- دلسوزی و عشق به کار؛
- ۱۰- تجربه و آزمودگی؛
- ۱۱- شجاعت و قاطعیت؛
- ۱۲- عدالت و دادگری؛
- ۱۳- پایگاه مردمی؛
- ۱۴- پای بند بودن به اصول و ضوابط (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷: ۱۴۸).

ویژگی های مدیر و فرمانده از دیدگاه علی (ع)

- ۱- بیداری و هوشیاری کامل در بحران ها و به هنگام احساس خطر؛
- ۲- نداشتن ترس و وحشت از قدرت دشمن؛
- ۳- داشتن قاطعیت همچون شعله های سوزان آتش در برابر دشمنان؛
- ۴- مؤثر بودن و حساب شده بودن ضرباتی که بر دشمن وارد می کند؛
- ۵- پیروی کامل از فرمان امام و رهبر؛
- ۶- دلسوزی و خیرخواهی نسبت به جامعه اسلامی؛
- ۷- سختگیری در برابر دشمنان (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷: ۱۹۹).

حضرت علی(علی) در نامه‌ای به بعضی از کارگزارانش می‌نویسند:

- بنابراین در کار ایشان قاطعیت و نرمی را آمیخته کن و چنان باش که ملایمت با شدت همراه باشد(ارفع، ۱۳۷۹: ۹۵۱).

- با مردم فروتن باش و با نرمی با ایشان برخورد کن و هنگام تلاقی، چهره‌ات را باز کن و گشاده‌رو باش و همه را با یک چشم بنگر تا اینکه بزرگان برای ظلم به دیگران در تو طمع نکنند و انسان‌های ضعیف از عدالت تو مأیوس نگردند (ارفع، ۱۳۷۹: ۹۷۵).

- بدانید که حق شما بر من این است که رازی را از شما بیوشانم، مگر آنکه مربوط به جنگ و اسرار نظامی باشد و کاری را بدون مشورت با شما انجام ندهم، مگر در حکم شرعی و هیچ‌گاه حق شما را از وقت تعیین شده تأخیر نیندازم و تا شما را به حقتان نرسانم، لحظه‌ای آرام نگیرم و شما را در دریافت حقوقت یکسان قرار دهم (ارفع، ۱۳۷۹: ۱۰۷۵).

- هرگاه قدرتی را که در اختیارت هست تو را گرفتار غرور و کبر کرد، به بزرگی حکومت پروردگار بنگر که چگونه قدرتی بر تو دارد و تو را بر خود آن قدرت نیست. با این نگرش تو طغیانت سرکوب می‌گردد و تندیات فروکش می‌کند و عقل بر باد رفته‌ات باز می‌گردد (ارفع، ۱۳۷۹: ۱۰۸۹).

- بنابراین توجه کن، برای فرماندهی سپاه خویش فردی را انتخاب کن که به نظرت از دیگران خیرخواه‌تر و در برابر فرمان پروردگار و رسول خدا و امامت مطیع‌تر باشد (ارفع، ۱۳۷۹: ۱۰۹۸).

روش

جامعه‌ی آماری در این تحقیق شامل تعدادی از کارکنان نیروهای مسلح بوده که حداقل دارای بیست و پنج سال سابقه و همچنین در سطوح فرماندهی خدمت کرده‌اند، بر این اساس تعداد جامعه آماری این تحقیق در حدود ۲۰۰ نفر برآورد می‌شوند.

جمعیت نمونه با استفاده از فرمول آماری روبرو به دست می‌آید، بر این اساس

$$\eta = \frac{Z_{\alpha}^2 \frac{N \times z^2 \alpha \times p \times q}{2}}{e^2 (N-1) + z^2 \frac{\alpha \times p \times q}{2}}$$

برای متغیرهای کیفی در فرمول انتخاب حجم نمونه، p و q

معمولاً برابر با ۵۰ درصد، ضریب خطای جامعه نمونه نسبت به جامعه آماری و عددی کمتر از ۱۰ درصد بوده (حسینی، ۱۳۸۲: ۱۴) که در این تحقیق ۰/۰۷۵ لحاظ می‌شود و مقدار $Z_{\frac{\alpha}{2}}^{\infty}$ نیز از جدول توزیع نرمال انتخاب می‌شود (ضریب خطای محاسباتی یا پاسخگویی بوده که ۵ درصد در نظر گرفته می‌شود) و از جدول توزیع نرمال به میزان ۱/۹۶ به دست می‌آید و N نیز برابر با حجم جامعه آماری می‌باشد که در این تحقیق به تعداد ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شده است.

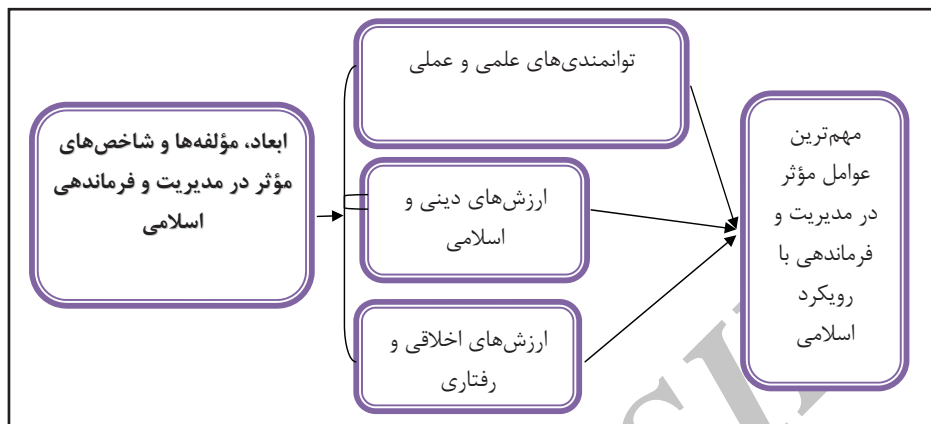
$$n = \frac{200 \times (1/0)^2 \times 0/5 \times 0/5}{(0/075)^2 \times (200 - 1) + (1/0)^2 \times 0/5 \times 0/5} = \frac{192/0}{2/0} \cong 2$$

نمونه‌گیری در این تحقیق با استفاده از روش تصادفی ساده انجام می‌گیرد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق، مطالعات کتابخانه‌ای، پرسش‌نامه و بررسی اسناد دست اول است. داده‌ها و متغیرهای کمی و کیفی با استفاده از تحلیل توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل می‌شود. در انجام تجزیه و تحلیل این تحقیق از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۱۹ استفاده شده و با به‌کارگیری آزمون کای مربع، فرضیه‌های تحقیق آزمون شده‌اند.

با توجه به اینکه تاکنون معیارهای صحیح و شاخص‌گذاری در خصوص ملاک انتخاب و انتصاب مدیران و فرماندهان وجود نداشته و صرفاً به پیشینه خدمتی و نمرات سالیانه رجوع شده است، این تحقیق با رویکردی نوآورانه در نظر دارد تا شاخص‌های مناسب کیفی و کمی که قابلیت تبدیل از شاخص کیفی به کمی را دارا باشد، از منابع اسلامی احصاء کند.

یافته‌ها

نتایج و یافته‌های تحقیق از طریق مطالعات میدانی و کتابخانه‌ای به دست آمده است. در ابتدا با توجه به اینکه نیاز بود بر اساس یک چارچوب مشخص، مؤلفه‌سازی و شاخص‌بندی صورت گیرد، چارچوب مفهومی تحقیق مشخص شد. چارچوب مفهومی، روابط مفاهیم پژوهش که در ادبیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفته‌اند را به تصویر می‌کشد (خلیلی شورینی، ۱۳۹۱: ۲۴۹). بر اساس یافته‌ها، چارچوب مفهومی زیر ارائه شده است.



پس از جمع‌آوری اطلاعات، مؤلفه‌ها و عوامل احصاء شده در خصوص معیارها و ملاک فرماندهی و مدیریت با رویکرد اسلامی به شرح جداول زیر به دست آمد.

جدول ۱: مؤلفه‌ها و عوامل احصاء شده در راستای ارتقاء و حفظ ارزش‌های دینی در مدیریت و فرماندهی اسلامی

مؤلفه‌ها و عوامل	
شماره	ارزش‌های دینی
۱	آخرت‌گرایی
۲	ترویج ارزش‌های متعالی در جامعه
۳	اعتقاد به معاد
۴	احترام به منزلت انسانی
۵	اهتمام به ارتقاء وضعیت معیشتی کارکنان
۶	توجه به منزلت و جایگاه انسانی کارکنان
۷	مقبولیت و مشروعیت فرمانده از نظر کارکنان
۸	فقدان کبر و غرور و ریا
۹	مطیع پروردگار و رسول خدا و امامت

جدول ۲: مؤلفه‌ها و عوامل احصاء شده مؤثر در توانمندی‌های علمی و

عملی در مدیریت و فرماندهی اسلامی

توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و فن)	
۱۰	توان برنامه‌ریزی
۱۱	توان سازماندهی
۱۲	علم و تخصص

سیاست‌دان	۱۳
خلاق	۱۴
توان رهبری	۱۵
توانمندی ارتقای سازمان و بهره‌وری	۱۶
نوگرایی و اهتمام در ارائه خدمات برتر	۱۷
التزام به رعایت قانون خدا در همه شرایط	۱۸
توان تنش‌زدایی و مدیریت صحنه	۱۹
تصمیم‌گیری در زمان مناسب	۲۰
ایجاد انگیزه و ابتکار در کارکنان	۲۱
توان ارزیابی عوامل پیروزی و ناکامی	۲۲
جذب نیروهای صالح	۲۳
توان تشویق و تنبیه به موقع	۲۴
توان تشخیص روحیات روانی کارکنان	۲۵
کاهش تعداد زندانیان و نیروهای امنیتی و قضایی	۲۶
تجربه کاری	۲۷
پایبند بودن به اصول و ضوابط	۲۸
توان تشخیص استعدادها و نهفته	۲۹
اهتمام به تعلیم و تربیت مستمر	۳۰
توان واپایش و فرماندهی	۳۱

جدول ۳: مؤلفه‌ها و عوامل احصاء شده مؤثر در رشد ارزش‌های اخلاقی و رفتاری در مدیریت و فرماندهی اسلامی

ارزش‌های اخلاقی و رفتاری	
پیرو رهبر، امام و فرمانده خود بودن	۳۲
توان جسمی مناسب	۳۳
هوشمندی	۳۴
راست‌گویی و صداقت	۳۵
فقدان ترس و وحشت از دشمن	۳۶
داشتن شجاعت	۳۷
قاطعیت	۳۸
عدالت	۳۹
دلسوز	۴۰
صبور و شکیبا	۴۱

امانت‌دار	۴۲
میان‌رو بودن	۴۳
حفظ منابع سازمان	۴۴
سلامت رفتاری	۴۵
قدرت اعمال نفوذ در دیگران	۴۶
حُسن سابقه	۴۷
حُسن خلق	۴۸
تشویق به رعایت معیارهای اخلاقی در کارکنان	۴۹
انتقادپذیری	۵۰
سخاوت	۵۱
مشورت گرفتن در امور	۵۲
نداشتن حسد، تنگ‌نظری، غضب و بداندیشی	۵۳
سخت‌گیری در مقابل دشمنان	۵۴
صالح بودن	۵۵

پس از انجام مطالعات گسترده کتابخانه‌ای، میدانی و بررسی‌های عمیق صورت گرفته، سه مؤلفه‌ی مؤثر در مدیریت و فرماندهی اسلامی مشخص شد که شامل؛ توانمندی‌های علمی و عملی، ارزش‌های دینی و ارزش‌های اخلاقی و رفتاری است و در ادامه، ۵۵ عامل مربوط به این مؤلفه‌ها طی مطالعات کتابخانه‌ای و مرور ادبیات تحقیق و همچنین از طریق پرسش‌نامه از جامعه نمونه احصاء شد. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه طرح شده برابر ۰/۸۰۷ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده

اطلاعات کمی حاصل از توزیع پرسش‌نامه با استفاده از آمار توصیفی و نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شده و فرضیه‌های تحقیق آزمون شده‌اند. با توجه به انجام و محاسبه آزمون‌های متغیرهای مستقل (فرضیه‌ها) که شامل؛ ارزش‌های دینی، توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و فن) و ارزش‌های اخلاقی و رفتاری و میزان شدت وابستگی آن‌ها با متغیر تابع (مدیریت و فرماندهی از منظر اسلام در نیروهای مسلح ج.ا.ا) می‌باشد، اولویت‌بندی روابط در جداول زیر مشخص شده است:

جدول ۴: آماره آزمون و ضریب توافقی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

مؤلفه	تعداد گویه	حجم نمونه	مقدار آماره آزمون χ^2	P-مقدار فرضیه	ضریب توافقی
ارزش‌های دینی	۹	۹۶	۱۴۳/۴	۰/۰۰۰	۰/۶۹
توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و فن)	۲۲	۹۶	۱۲۲/۲	۰/۰۰۰	۰/۶۲
ارزش‌های اخلاقی و رفتاری	۳۳	۹۶	۱۲۰/۸	۰/۰۰۰	۰/۶۱

با توجه به نتایج جدول (۴) متغیر ارزش‌های دینی با ۹ گویه و مقدار آماره آزمون ۱۴۳/۴ بیشترین تاثیر را در متغیر وابسته دارد، و تاثیر متغیر توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و فن) با ۲۲ گویه و مقدار آماره آزمون ۱۲۲/۲ و متغیر ارزش‌های اخلاقی و رفتاری با ۳۳ گویه و آماره آزمون ۱۲۰/۸ در رتبه‌های دوم و سوم قرار دارند.

جدول ۵: اولویت‌بندی عوامل

ردیف	روابط متغیرهای مستقل با تابع	میزان شدت بستگی	اولویت‌بندی
۱	ارزش‌های دینی	٪۶۹	اول
۲	توانمندی‌های علمی و عملی (هنر و فن)	٪۶۲	دوم
۳	ارزش‌های اخلاقی و رفتاری	٪۶۱	سوم

با توجه به نتایج جدول (۵) بنابر این اولویت‌بندی تاثیر متغیرهای مستقل با توجه به میزان تاثیر عبارت است از: ۱- ارزش‌های دینی (۶۹ درصد) ۲- توانمندی‌های علمی و عملی (۶۲ درصد) ۳- ارزش‌های اخلاقی و رفتاری (۶۱ درصد).

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه بخشی از توانمندی و کارآیی نیروهای نظامی و انتظامی مستقیماً با مؤلفه‌های مدیریتی و فرماندهی پیوند دارد، چه بسا نیروهای نظامی که دارای تجهیزات و تسلیحات پیشرفته بوده ولی به علت فقدان کارآیی تن به شکست داده و نیروهایی که با تسلیحات و تجهیزات ابتدایی از کارآمدی بالایی بهره‌مند شده‌اند که نمونه آن را در جنگ‌های چند دهه‌ی اخیر می‌توان ملاحظه

کرد. مؤلفه‌ها و عوامل فرماندهی و مدیریتی یکی از مؤثرترین ابزارهای کارآمد در نیروهای نظامی و انتظامی هستند که در بسیاری از جنگ‌ها و صحنه‌های نزاع و درگیری، کارآمد نشان داده‌اند. در این تحقیق نیز به دنبال مؤلفه‌ها و عوامل کلیدی مدیریتی و فرماندهی بوده‌ایم که با استخراج از آموزه‌های دینی و اسلامی صورت گرفته است. نتایج حاصله بیانگر این مسئله است که مؤلفه‌های توانمندی‌های علمی و عملی، ارزش‌های دینی و ارزش‌های اخلاقی و رفتاری و عوامل مرتبط با آن، می‌تواند ملاک و معیاری مناسب و ارزشمند برای انتخاب و انتصاب فرماندهان و مدیران باشد که از طریق این تحقیق، مؤلفه‌ها و عوامل مرتبط به آنها احصاء شده است. به عبارتی فرماندهان و مدیرانی که برای نیروهای نظامی و انتظامی برگزیده می‌شوند، باید دارای این ویژگی‌ها بوده و از لیاقت و شایستگی‌های منحصربه‌فردی برخوردار باشند تا در زمان صلح، بحران و جنگ، کارآیی بالایی را از خود نشان دهند و این توان را دارا باشند که نیروهای خود را در صحنه‌های عملیاتی به‌خوبی راهبری کنند. مهم‌ترین عوامل مؤثر در مدیریت و فرماندهی اسلامی نیز از طریق آماره آزمون کای مربع و ضریب توافقی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته و همچنین اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و روابط آن‌ها مشخص شد که می‌تواند شاخص و ملاک و معیار ارزیابی‌های سالیانه قرار گیرد. سپس بر اساس یک روش جاری مدون در بانک اطلاعاتی نگهداری و در مواقع لزوم، ملاکی برای تشخیص و تعیین فرماندهان و مدیران اجرایی نیروهای مسلح قرار گیرد که با معیارهای اسلامی همخوانی و همسویی دارد.

پیشنهادها

- ۱- پیشنهاد می‌شود که شاخص‌های تعیین شده در ارزیابی‌های سالیانه به‌طور جداگانه در تشخیص فرماندهان لایق لحاظ شود.
- ۲- شاخص‌های تعیین شده، پیوسته بایگانی و حتی خصوصیات انفرادی نیز در آن لحاظ شود.
- ۳- معیار تعیین فرماندهان و مدیران، ارزیابی‌های مدیریتی باشد و به‌صورت برخط در اختیار فرماندهان رده‌های بالاتر قرار گیرد.
- ۴- متولیان آموزشی، بحث مدیریت دینی را در فرایند آموزش کارکنان خود قرار دهند.

منابع

- ارفع، سید کاظم (۱۳۷۹). ترجمه روان نهج البلاغه. چاپ چهارم، تهران: انتشارات فیض کاشانی.
- مکارم شیرازی (۱۳۶۷). مدیریت و فرماندهی در اسلام. قم: انتشارات چاپخانه حوزه علمیه.
- رضاییان، علی (۱۳۸۷). اصول مدیریت. چاپ بیستم، تهران: انتشارات سمت.
- صبجی، حسن (۱۳۷۶). رهبری، مدیریت و فرماندهی نظامی. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- ساجدی نیا، محمدحسین (۱۳۸۲). اصول و مبانی مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات شهر آشوب.
- کویین، جیمز براین؛ مینتزبرگ، هنری؛ ام جیمز، رابرت (۱۳۸۲). مدیریت استراتژیک. ترجمه محمد صائبی، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- شهلایی، ناصر (۱۳۸۵). مدیریت استراتژیک در نیروهای مسلح. تهران: انتشارات دافوس آجا.
- حسینی، سید یعقوب (۱۳۸۲). آمار ناپارامتریک (روش تحقیق و نرم افزار آماری Spss ۱۰٫۰). تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- خلیلی شورینی، سیاوش (۱۳۹۱). روش های پژوهش آمیخته (با تاکید بر بومی سازی). تهران: انتشارات یادواره.

Archive of SID