

الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی

(مطالعه موردی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

سیدمحمدعلی آل‌هاشم^۱

ناصر پورصادق^۲

عبدالله پیکرنگار^۳

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۰۶/۰۸

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۰۴/۰۴

چکیده

مسئله مدیران منابع انسانی شایسته، به دلیل برخورداری از جایگاه خاص و وابسته بودن بسیاری از امور کارکنان به آن‌ها، از اهمیت زیادی برخوردار است؛ هدف اصلی این تحقیق «ارائه الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی» است. در همین راستا سؤال اصلی تحقیق «الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی چیست؟» این پژوهش از لحاظ نوع، کاربردی- توسعه‌ای است؛ روش انجام این تحقیق موردی زمینه‌ای است. 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 به تعداد ۱۳۰ نفر تعیین گردید و حجم نمونه به وسیله فرمول کوکران به تعداد ۱۱۰ نفر محاسبه گردید. جمع‌آوری و تکمیل ادبیات تحقیق و ارائه مدل مفهومی تحقیق، از روش مطالعات کتابخانه‌ای، با استفاده از کلیه کتاب‌های علمی و تخصصی، مقالات علمی و پژوهشی، و ... با فیش‌برداری انجام شد. جمع‌آوری اطلاعات از روش تحقیقات میدانی با استفاده از ابزار پرسش‌نامه محقق ساخته و سوالات آن با استفاده از طیف لیکرت تهیه شد. ضریب روایی محتوایی شاخص‌ها از حداقل ضریب محتوایی (۰.۵۹) بیشتر شد، و از روایی بسنده برخوردار گردید پایایی از روش دو نیمه کردن با استفاده از آزمون گاتمن، ۰.۸۵ به دست آمد. الگوی نهایی تحقیق با استفاده از ۴ بُعد، ۱۱ مؤلفه و ۸۱ شاخص ارائه شد.

واژگان کلیدی: ارزش‌های انقلاب اسلامی، مدیران منابع انسانی، الگوی شایستگی.

۱- ریاست سازمان عقیدتی سیاسی ارتش جمهوری اسلامی ایران

۲- دانشیار مدیریت منابع انسانی دانشگاه عالی دفاع ملی

۳- دکتری مدیریت راهبردی نظامی دانشگاه عالی دفاع ملی apeikarnegar@gmail.com

مقدمه

خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا: همانا خدا به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبانش باز دهید.» (سوره مبارکه نساء/آیه ۵۸) آن‌چه سبب گردش درست امور و سلامت و صلابت کارها می‌شود، آن است که مناصب و مسئولیت‌ها امانت تلقی گردد و به شایستگان سپرده شود. کلید خوشبختی جامعه، بر سر کار بودن افراد لایق و رفتار عادلانه است... (قرآنی، ۱۳۷۸: ۸۹-۸۸)

رسول خدا ﷺ فرمود: «إِنَّ الرِّيَاسَةَ لَا تَصْلَحُ إِلَّا لِأَهْلِهَا: ریاست، جز برای اهلس، 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 جدید و مربوط به عصر حاضر است اما مفهوم آن مفهومی قدیمی است. گرچه در مورد تاریخ دقیق شروع رویکرد شایستگی و شناسایی آن اتفاق نظر اندکی بین صاحب نظران وجود دارد اما همه آن‌ها در این مورد اتفاق نظر دارند که ظهور آن مربوط به دهه‌های آخر قرن بیستم 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. (پورصادق و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۰۰)

منابع انسانی در نیروهای مسلح به ویژه ارتش جمهوری اسلامی ایران از شأنیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار هستند که حضرت علی علیه السلام در فرمان خود به مالک اشتر در ارزیابی طبقات، اولین طبقه را نیروهای مسلح بر می‌شمرد و از آنان به «سربازان خدا» تعبیر می‌کند. «فَمِنْهَا جُنُودُ اللَّهِ» و در فراز دیگری می‌فرماید: «فَالْجُنُودُ بِإِذْنِ اللَّهِ حُصُونُ الرَّعِيَّةِ وَ زَيْنُ الْوَلَاةِ: اما لشکرها، به فرمان خدا دژهای استوار رعیت و زینت والیان هستند.» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)



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 مدیریت 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 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. مسئله تحقیق «فقدان الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی آجا به صورت مدون و مناسب بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی» هدف انجام این تحقیق «ارائه الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی» است. در همین راستا سؤال اصلی «الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی چیست؟» و سؤال‌های فرعی عبارتند از:

(۱) ابعاد شایستگی الگوی مذکور کدامند؟

(۲) مهم‌ترین مؤلفه‌های شایستگی الگوی مذکور کدامند؟

(۳) مهم‌ترین شاخص‌های الگوی مذکور کدامند؟

(۴) چه ارتباطی بین ابعاد، مؤلفه، شاخص‌های الگوی مذکور وجود دارد؟ و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟

ارائه الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی برای نیروهای مسلح به ویژه ارتش جمهوری اسلامی ایران از نیازهای اصلی است، بنابراین تحقیق حاضر به دنبال ارائه الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی آجا بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی، انقلابی که ارزش‌هایش برخاسته از جهان‌بینی و ارزش‌های اسلامی است، تا بر اساس این الگو مناسب‌ترین افراد، به عنوان مدیران منابع انسانی، در راستای تعالی ارتش جمهوری اسلامی ایران، شناسایی و انتخاب گردند.



مبانی نظری

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 و ارزش‌های انقلاب اسلامی، منابع تدوین شده و ترجمه‌ای 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» می‌توان نام برد و در این تحقیق نتیجه گرفته است که ۲۷ عامل با میانگینی بین ۳۰ تا ۸۷ در مقیاس ۱۰۰ درجه‌ای بر توانمندسازی فرماندهان و مدیران نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران تأثیر دارند. و در بین همه عوامل، ۳ عامل ایمان، ظلم‌ستیزی و مردم‌داری بیشترین تأثیر را داشته‌اند و ۳ عامل ساختار، محیط اجتماعی، سیاسی و سبک رهبری کمترین تأثیر را داشته‌اند.

موضوع بعدی رساله دکتری آقای یحیی توماج (اسفند ۱۳۹۱) از دانشکده مدیریت دانشگاه تهران با موضوع «تدوین مدل فرایندی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام اداری» است، و در این تحقیق نتیجه گرفته است، که در عصر حاضر تغییرات شگرفی در محیط سازمان‌ها رخ داده است. این تغییرات سازمان‌ها را نیز دستخوش تغییرات عظیمی نموده است. این تحولات همه مراتب و وجوه کارکرد منابع انسانی، یعنی متولیان، سیستم‌ها و واحد منابع انسانی را در بر گرفته است. برای ایفای موثر نقش‌ها، مهارت‌ها و شایستگی‌هایی نیاز می‌افتد که متولیان منابع انسانی باید واجد آن باشند.

هم‌چنین به رساله دکتری خانم وجیهه هوشیار (۱۳۹۱) از دانشگاه فردوسی مشهد با موضوع «تبیین و ارائه مدل شایستگی‌های مدیران در سیستم بانکی» و تحقیق آقای علی باقی‌نصرآبادی و همکاران



(۱۳۹۳) از پژوهشکده علوم اسلامی امام صادق (علیه‌السلام) با موضوع «شایستگی‌های مدیریت و فرماندهی» و تحقیق آقای علی ذوعلم (۱۳۷۹) از پژوهشکده فرهنگ و مطالعات اجتماعی با موضوع «سیر تحول ارزش‌ها در پرتو انقلاب اسلامی در ایران» اشاره کرد.

مفاهیم و تعاریف

– **انقلاب اسلامی:** انقلاب اسلامی عبارت است از حرکتی بنیادین و تحولی اساسی در اوضاع و احوال سیاسی جامعه بر اساس آموزه‌های اسلامی به منظور جایگزین نمودن نظامی مبتنی بر اصول و احکام اسلامی. (مصباح‌یزدی، ۱۳۹۲: ۹۸)

– **مدیریت منابع انسانی:** سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان به ویژه کارمندیابی، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ... برای کارکنان نشان داده می‌شود. (پارسایان و دیگران، ۱۳۸۹: ۲)

– **مدیران منابع انسانی:** مدیران منابع انسانی باید بتوانند منابع انسانی را که داریم در حال تغییر است، مدیریت نمایند و تغییرات آینده را نیز پیش‌بینی کنند؛ چرا که قطعاً تغییر رخ خواهد داد و سازمانی موفق خواهد بود که تغییرات را در سازمان به شایستگی هدایت کند. (شهلائی، ۱۳۹۱: ۴۲)

– **الگو:** به کمک الگو می‌توان متغیرهای موجود و رابطه بین آنها را به خوبی شناخت. اصولاً "الگو به دنبال کشف رابطه است". (دلور، ۱۳۸۶: ۱۹)

– **شایستگی:** طبق تعریف ارائه شده توسط جامعه بین‌المللی عملکرد ۱ مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند شایستگی نامیده می‌شود. (دیانتی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۵)

– **الگوی شایستگی:** عبارت است از یک الگوی قابل اندازه‌گیری برای سنجش توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت‌آمیز. هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان ارائه الگویی برای یکپارچه‌سازی عملکرد سامانه منابع انسانی است. به گونه‌ای که منجر به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی شود. (دهقانان، ۱۳۸۵: ۱۱۸)



مؤلفه‌ها و شاخص‌های انقلاب اسلامی

انقلابی را می‌توان اسلامی نامید که مؤلفه‌های (۱) توجه ویژه به ابعاد فرهنگی؛ (۲) اهمیت به انتخاب آگاهانه؛ (۳) تلاش در تحکیم عقاید حقه؛ (۴) تأکید بر تبیین دقیق اهداف؛ (۵) فراگیری انقلاب؛ (۶) عدم اتکا به بیگانگان؛ (۷) ثبات قوانین و مقررات؛ (۸) رعایت مصالح متغیر؛ (۹) برخورداری حاکمیت از پشتوانه ثابت؛ و (۱۰) بهره‌مندی از امدادهای غیبی در آن وجود داشته باشد. (مصباح‌یزدی، ۱۳۹۲: ۸۹) شاخص‌های انقلاب اسلامی در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) عبارتند از: پرهیز مدیران از اشرافی‌گری (بیانات در دانشکده علوم دریایی نوشهر، ۱۳۸۸/۰۷/۱۴)، ملاحظه‌ی عدالت، اجر نهادن به عدالت و عمل کردن به آن‌چه مقتضای عدالت است، (بیانات در خطبه‌های نماز جمعه، ۱۳۸۲/۰۸/۲۳)، استکبارستیزی؛ ایستادگی قاطع در مقابل حرکت کفر و نفاق. (بیانات در دیدار اعضای بسیجی هیأت علمی دانشگاه‌ها، ۱۳۸۹/۰۴/۰۲) ما برای خدا مجاهدت می‌کنیم، قدم برای خدا برمی‌داریم... ما برای تکلیف کار می‌کنیم؛ (خطبه‌های نماز جمعه‌ی تهران در حرم امام خمینی (رحمت‌الله علیه)، ۱۳۸۹/۰۳/۱۳۸۹۱۴) شاخص عمده‌ی این حکومت عبارت است از استقرار ایمان؛ ایمان به خدا، ایمان به تعالیم انبیاء و سلوک در صراط مستقیمی که انبیاء الهی در مقابل پای مردم قرار دادند. (بیانات در اجتماع زائران و مجاوران حرم مطهر رضوی، ۱۳۸۹/۰۱/۰۱) شاخص عدالت‌طلبی، شاخص ساده‌زیستی مسئولان، شاخص کار و تلاش مخلصانه، شاخص طلب و پویایی علمی بی‌وقفه، شاخص ایستادگی قاطع در مقابل طمع‌ورزی و سلطه‌ی بیگانگان، شاخص دفاع از حقوق ملی؛ اجتناب از اشرافی‌گری؛ مسئله‌ی ارزش جهاد و شهادت؛ ارزش مجاهدت، مقام والای شهادت... احترام به شهیدان، احترام به جهاد و مجاهدان؛ اعتماد به مردم، عقیده‌ی واقعی به مشارکت مردم...؛ شجاعت در برابر هیبت دشمن. (بیانات در دیدار اساتید و دانشجویان در دانشگاه علم و صنعت، ۱۳۸۷/۰۹/۲۴)

انعکاس ارزش‌های انقلاب اسلامی در پیام رزمندگان و شهیدان

یکی از بهترین راه‌های شناخت شخصیت و اندیشه و مرام رزمندگان و شهیدان، پیام‌ها و وصیت‌نامه‌هایی است که از خود به یادگار گذاشته‌اند؛ به طوری که انسان می‌تواند با مطالعه‌ی آن‌ها به اهداف و انتظارات و دغدغه‌های درونی آنان [که انعکاس ارزش‌های انقلاب اسلامی بود] پی ببرد ما در این مقاله، از بین انبوه پیام‌ها و وصیت‌نامه‌ها، موضوعات مشترک را استخراج کردیم و صورت پیام رزمندگان و شهیدان و آزادگان سرفراز، به شرح زیر ارائه خواهد شد: ولایت فقیه، سفارش به اقامه‌ی نماز جماعت و جمعه، نماز، پرهیز از دنیاطلبی، جلب رضای خدا، پاسخ به ندای امام حسین علیه‌السلام،



پاسداری از انقلاب، رعایت حجاب، فرهنگ شهادت، معامله‌جان و مال با خدا، غایت آمال، دعوت به نیکی و احسان، دعوت به مسئولیت‌پذیری در حفظ اسلام، آرزوی شهادت، دعوت به انفاق، فداکاری برای حفظ اسلام، بصیرت و آگاهی، سفارش به شناخت راه امام خمینی علیه السلام، دعوت به ادامه راه شهیدان، دعوت به امر به معروف و نهی از منکر، سفارش به اطاعت از حضرت امام و... (پژوهشگاه علوم و معارف دفاع مقدس، ۱۳۸۷: ۳۸۹-۳۸۶)

ارزش‌های دوران دفاع مقدس عبارتند از: اخلاص، تکلیف‌محوری، روحیه‌داشتن، روحیه‌بخشی، اعتماد به نفس، شجاعت، عزت‌مندی، ایثار، شهادت‌طلبی، صبر، توسل به اهل بیت، توکل به خداوند، یاد خدا، تواضع، ساده زیستی، خودسازی، بصیرت‌محوری، ولایت‌محوری، خدمت‌گزاری، خلاقیت و نوآوری، ابتکار عمل، آگاه‌سازی، تدبیر، حفظ بیت‌المال، برادری، عدالت‌محوری، توان‌افزایی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، انضباط‌پذیری و حفظ اسرار. (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۷۲)

مفهوم شایستگی

مفهوم شایستگی به این معناست که افراد کفایت لازم را برای انجام کار داشته باشند. مدیریت بر مبنای شایستگی رویکردی منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است که بر مبنای مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان کشور 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)

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 به اصطلاح 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 برعهده 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)



معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران به صورت زیر هستند: الف) خصوصیات و ویژگی‌های فردی: شخصیت فرد، قدرت یادگیری فرد، ادراک و طرز تلقی، انگیزش، ارزش‌ها و مسائل اخلاقی؛ ب) توانایی‌های فردی: تحصیلات، تجربه، توانایی‌های ذهنی، توانایی‌های فیزیکی، جنسیت و سن؛ ج) مهارت‌های مدیریتی: مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی، مهارت تجزیه و تحلیل و تشخیص، مهارت برقراری روابط متقابل شخصی، مهارت کار گروهی و مهارت کار با رایانه؛ ه) نحوه ارزیابی مقامات مافوق؛ د) میزان پذیرش و همکاری کارکنان. (آذر و همکاران، ۱۳۸۷: ۶۰) عوامل مؤثر مدیریت، تربیت و آموزش با رویکرد اسلامی [مطابق جدول زیر] عبارتند از: (حسن‌بیگی و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۵-۱۴)

جدول (۱): عوامل مؤثر مدیریت، تربیت و آموزش با رویکرد اسلامی

مؤلفه	عامل	رویکرد اسلامی
منابع انسانی	کنترل رفتار، طرز فکر و عملکرد منابع انسانی؛ ارزیابی عملکرد منابع انسانی؛ تنبیه و تشویق منابع انسانی؛ ایجاد هویت برای منابع انسانی؛ کنترل میزان خطرپذیری منابع انسانی؛ ایجاد انگیزش در منابع انسانی؛ دستیابی به تعهد منابع انسانی	پرورش شخصیت اخلاقی
	جذب منابع انسانی؛ توسعه منابع انسانی؛ نگهداشت منابع انسانی هدایت و رهبری منابع انسانی	پرورش روح اجتماعی، برادری و همکاری
مدیریت منابع انسانی	ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری در منابع انسانی؛ ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای منابع انسانی	عدالت خواهی
	کوشش سنجیده‌ای به منظور پرورش منابع انسانی	پرورش نیروی تفکر
تربیت منابع انسانی	اصلاح منابع انسانی؛ تغییر یا توسعه رفتار منابع انسانی؛ به‌سازی منابع انسانی؛ ایجاد ابتکار فردی در منابع انسانی	تکامل انسان
	ایجاد ظرفیت تحمل اختلاف سلیقه در منابع انسانی؛ ایجاد انسجام در منابع انسانی؛ ایجاد و پرورش مسئولیت اجتماعی در منابع انسانی؛ ایجاد و پرورش انعطاف‌پذیری در منابع انسانی	پرورش روح اجتماعی، برادری و همکاری
آموزش منابع انسانی	ارتقای سطح دانش منابع انسانی؛ ایجاد تغییر و بهبود در نگرش منابع انسانی	پرورش نیروی تفکر و تکامل انسان
	توجه و آموزش دادن به منابع انسانی تازه استخدام؛ ایجاد رفتار مطلوب در منابع انسانی؛ سازمان و شرایط محیطی؛ آموزش الگوهای ارتباطی به منابع انسانی	پرورش روح اجتماعی، برادری و همکاری
	آگاه ساختن منابع انسانی از مأموریت، ارزش‌ها، برنامه‌ها	پرورش شخصیت اخلاقی،
	ارتقای سطح توانمندی و مهارت‌های منابع انسانی آماده‌سازی منابع انسانی برای اجرای وظیفه‌های انسانی	آموزش و تکامل انسان



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 وَادْكُرْ 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 الگوبرداری کند. از دیگران پیامبرانی که به واسطه 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 برخوردار از آن‌ها را سبب برتری سلیمان دانسته است. هنگام بررسی این آیات، به این شایستگی‌ها پی می‌بریم: حکمت؛ کمک خداوند؛ آزمودن زیردستان؛ نیکوکاری؛ دانش؛ داوری، قضاوت و تصمیم‌گیری؛ سپاسگزاری خداوند؛ هدایت و رهبری؛ فراهم‌آوری امکانات؛ عزت نفس؛ فضل و عنایت. (شیخ، ۱۳۸۹: ۱۶۵ و ۱۶۴)

مدل‌های شایستگی

مدل‌های شایستگی، ابزاری را برای تعیین آنچه که در حال و آینده مورد نیاز است فراهم می‌کند. شایستگی‌ها منجر به بهره‌وری و کاهش هزینه سازمان‌ها می‌شوند.

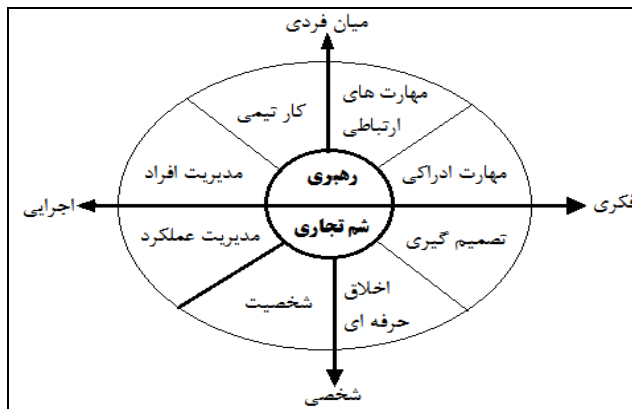


مدل شایستگی انجمن مدیریت منابع انسانی ایران: این انجمن برای طراحی مدل شایستگی، شایستگی‌های تعریف شده توسط همه افراد گروه و کارشناسان را گردآوری نمود. سپس شایستگی‌های اعلام شده، مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. شایستگی‌ها را به لحاظ مفهومی گروه‌بندی کرده و برای هر گروه یک نام متعارف انتخاب کرد. با استفاده از آیتم‌هایی که بیشترین تکرار را داشتند، مدل شکل مقابل که شامل شش شایستگی اصلی است ارائه داده‌اند. (انجمن مدیریت منابع انسانی ایران، ۱۳۸۸: ۲۶-۲۴)



مدل شایستگی‌ها و قابلیت‌های مدیران سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران

یکی دیگر از مدل‌های شاخص و مطرح در خصوص شایستگی، مدل به کار گرفته شده در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران است که در آن شایستگی‌های لازم به چهار دسته اصلی شایستگی‌های میان‌فردی، فکری، شخصی و اجرایی تقسیم‌بندی شده‌اند. (ابوالعالی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۱۰)



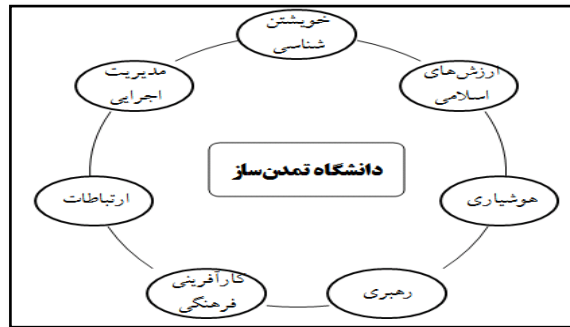
مدل شایستگی‌های مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها

مجموعه شایستگی‌های اصلی و فرعی شناسایی شده جهت تدوین الگوی شایستگی‌های مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی را نشان می‌دهند. (چیت‌ساز و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۴)

جدول (۲): شایستگی‌های مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها

شایستگی اصلی	شایستگی فرعی
خویش‌شناسی	تعهد به یادگیری / برنامه‌ریزی پیشرفت حرفه‌ای و شغلی
هوشیاری	آگاهی محیطی / آگاهی سازمانی / تفکر راهبردی
کارآفرینی فرهنگی	تفکر تحلیلی و حل مسئله / تفکر خلاق (خلاقیت و نوآوری) / زیبایی‌شناسی /
ارتباطات	کار تیمی / مهارت‌های ارتباطی
مدیریت اجرایی	مدیریت منابع / برنامه‌ریزی / مدیریت عملکرد (نتیجه‌گرایی و کنترل)
رهبری	توانمندسازی کارکنان / تحول‌آفرینی / نفوذ و تسهیل‌گری / ظرفیت‌سازی فرایندی
ارزش‌های اسلامی	فرهنگ شناسی / اسلام شناسی / اعتقادات صحیح و دین محور آسیب شناسی فرهنگی / مسئولیت‌پذیری و پایداری در کارها

با توجه به مجموعه شایستگی‌های عنوان شده، می‌توان مدل مذکور را با شکل زیر نشان داد:





شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق:



روش‌شناسی تحقیق

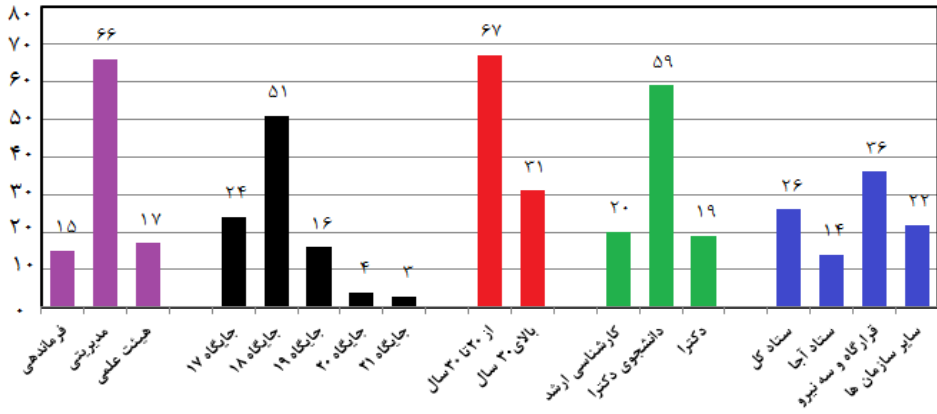
نوع تحقیق، کاربردی - توسعه‌ای؛ و روش تحقیق، موردی - زمینه‌ای است. این تحقیق در زمره تحقیقات اکتشافی جای می‌گیرد و هدف آن اکتشاف سازه‌های موضوع یعنی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها می‌باشد که به روش توصیفی - تحلیلی انجام شد. از طرفی جمع‌آوری داده، با پرسش‌نامه به صورت توصیفی - پیمایشی صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق 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.

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

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.

در ادبیات تحقیق، تجزیه و تحلیل اطلاعات داده‌ها 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 روش پی. ال. اس با معیارهای ارزیابی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری استفاده شد.





شکل (۲): نمودارهای جمعیت شناختی

تحلیل توصیفی داده‌ها و تعیین میزان مطلوبیت شاخص‌ها

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. و از ۸۳ شاخص مورد بررسی ۸۲ شاخص در محدوده مطلوب و فقط ۱ شاخص در محدوده نسبتاً مطلوب قرار گرفت.

جدول (۳): تحلیل توصیفی داده‌ها

ردیف	شاخص‌ها	فراوانی گزینه‌ها					کیفیت شاخص
		خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	
۱	دارای تفکر تحلیلی	۵۱	۴۳	۳	۰	۱	مطلوب نسبتاً
۲	دارای تفکر راهبردی	۷۰	۲۳	۴	۱	۰	مطلوب نسبتاً
۳	دارای رویکرد سیستمی	۴۸	۴۰	۶	۰	۱	مطلوب نسبتاً
۴	دارای تفکر خلاق و ...	۶۱	۳۰	۷	۰	۰	مطلوب نسبتاً
۵	تدوین خط‌مشی بلندمدت	۵۱	۳۸	۷	۰	۰	مطلوب نسبتاً
۶	دارای تفکر انتقادی	۲۷	۴۳	۱۹	۳	۱	مطلوب نسبتاً
۷	دارای توان تصمیم‌گیری...	۵۴	۳۸	۴	۰	۰	مطلوب نسبتاً
۸	دارای توان آینده‌نگری	۶۱	۳۵	۱	۰	۰	مطلوب نسبتاً
...
۸۲	شناخت و درک رسته‌های خدمتی	۴۶	۴۳	۶	۲	۰	مطلوب نسبتاً
۸۳	تسلط به قوانین و مقررات، و...	۶۴	۲۹	۳	۲	۰	مطلوب نسبتاً



هم چنین با توجه به وزن کلی هر شاخص و میانگین وزنی محاسبه شده و با توجه به این که میانگین اوزان عدد ۳ است، شاخص‌هایی که میانگین وزنی کمتر از این مقدار کسب کرده باشند، باید حذف شوند، ولی چنین موردی مشاهده نگردید و لذا کلیه شاخص‌ها پذیرفته شدند.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

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 می‌شود.

رتبه‌بندی ابعاد، مؤلفه و شاخص‌ها

برای رتبه‌بندی از آزمون فریدمن نرم‌افزار SPSS18 استفاده کردیم.

جدول (۴): اولویت‌بندی ابعاد

میانگین رتبه	بُعد	میانگین رتبه	بُعد
۲.۵۰	فردی (۳)	۳.۱۱	(۱) مکتبی
۱.۸۵	(۴) بین فردی	۲.۵۴	(۲) حرفه‌ای گری

جدول (۵): اولویت‌بندی مؤلفه‌ها

میانگین رتبه	مؤلفه	میانگین رتبه	مؤلفه
۵.۹۳	(۷) آگاهی سازمانی	۷.۸۲	(۱) ولایت‌مداری (ولایت محوری)
۵.۲۶	(۸) نظامی گری	۷.۲۲	(۲) تکلیف محوری
۴.۹۸	(۹) قابلیت‌های ذهنی (ادراکی)	۶.۷۳	(۳) بصیرت و عمل انقلابی
۴.۵۶	(۱۰) تعامل و روابط سازمانی	۶.۶۵	(۴) ایمان و معرفت
۴.۰۷	(۱۱) کار تیمی	۶.۴۳	(۵) مدیریت منابع انسانی
		۶.۳۵	(۶) ویژگی‌های شخصیتی



جدول (۶): اولویت‌بندی شاخص‌ها

ردیف	شاخص	میانگین رتبه
۱	فصل الخطاب قرار دادن تدابیر و فرامین ولی فقیه	۵۳.۰۹
۲	عمل به رهنمودها، سفارش‌ها و فرامین ولی فقیه	۵۱.۴۵
۳	مسئولیت‌پذیری	۵۰.۹۷
۴	دفاع همه جانبه از ولی فقیه	۵۰.۸۴
۵	خداشناسی	۵۰.۳۹
۶	داشتن اخلاص	۵۰.۱۲
۷	داشتن توکل	۵۰.۰۲
۸	داشتن صبر	۴۹.۹
۹	پاک‌دامنی و پاک‌دستی و استفاده صحیح و دقیق از بیت‌المال	۴۹.۶۳
۱۰	توان شناسایی کارکنان و مدیران لایق و شایسته در آجا	۴۹.۵۴
۱۱	درک مأموریت آجا	۴۹.۱۸
۱۲	شناخت مبانی ولایت فقیه	۴۹.۱۱
۱۳	دفاع از ارزش‌های انقلاب اسلامی ایران	۴۸.۵۹
۱۴	ادای دین و رعایت حقوق دیگران	۴۸.۳۹
۱۵	اهتمام به شایسته‌سالاری	۴۸.۲۲
۱۶	پرهیز از دورویی، نفاق و دوری از سخن‌چین و چاپلوس	۴۷.۸۳
۱۷	وظیفه‌شناسی	۴۷.۴۶
۱۸	استفاده از خیرد جمعی	۴۷.۴۳
۱۹	دارای توان آینده‌نگری	۴۶.۶۹
۲۰	توان برنامه‌ریزی برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز آجا	۴۶.۶۶
۲۱	عشق و دلبستگی به اهل بیت (توئی)	۴۶.۶۰
۲۲	عمل به تکلیف	۴۶.۵۵
۲۳	معاذشناسی	۴۶.۴۱
۲۴	پیامبر و امام‌شناسی	۴۶.۳۵
۲۵	دارای تفکر راهبردی	۴۶.۲۹



آزمون مدل مفهومی

پایایی شاخص توسط سه معیار مورد سنجش واقع می‌گردد: (۱) آلفای کرونباخ، (۲) پایایی ترکیبی، (۳) ضرایب بارهای عاملی. مدل بیرونی هم ارز تحلیل عامل تأییدی است؛ یعنی جهت بررسی مدل، نخست برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آن‌ها از مدل بیرونی استفاده می‌کنیم. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی (۰.۴) است. بر اساس نتایج به دست آمده تمام ضرایب بارهای عاملی مؤلفه‌های مؤثر بر ابعاد و شاخص‌های مؤثر بر مؤلفه‌های ابعاد با توجه به مقدار ملاک از ۰.۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول (۷): پارامترهای برازش مدل اندازه‌گیری

بُعد/مؤلفه	مقادیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	ا.وی.ای.
فردی	۰.۷۴۴	۰.۸۸۶	۰.۷۹۶	
بین فردی	۰.۸۳۸	۰.۹۲۵	۰.۸۶۰	
مکتبی	۰.۸۵۹	۰.۹۰۵	۰.۷۰۵	
حرفه‌ای گری	۰.۷۴۹	۰.۸۵۷	۰.۶۶۷	
قابلیت‌های ذهنی	۰.۷۴۳	۰.۸۱۶	۰.۳۵۹	
ویژگی‌های شخصیتی	۰.۷۵۹	۰.۸۳۲	۰.۴۵۵	
کار تیمی	۰.۸۲۴	۰.۸۷۷	۰.۵۹۰	
تعامل سازمانی	۰.۸۱۲	۰.۸۵۷	۰.۴۰۴	
ایمان و معرفت	۰.۹۳۱	۰.۹۴۲	۰.۵۶۳	
ولایت مداری	۰.۸۸۹	۰.۹۱۲	۰.۵۹۸	
تکلیف محوری	۰.۸۵۶	۰.۸۸۸	۰.۵۳۳	

پارامترهای برازش مدل‌های اندازه‌گیری

با توجه به این که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ ۰.۷، برای پایایی ترکیبی ۰.۷ و برای ا.وی.ای. ۰.۴ است و مطابق یافته‌ها برای ابعاد مدل در جدول بالا، تمامی این معیارها در مورد متغیرهای مکنون



مقدار مناسبی اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش را تأیید کرد. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام مؤلفه‌های مدل، مقادیر مناسب و قابل قبول هستند. اما مقدار α برای مؤلفه اول (قابلیت‌های ذهنی) کمتر از ۰.۴ شده است. با بررسی مجدد شاخص‌های این مؤلفه به ترتیب دو تا شاخصی که در آزمون فریدمن کمترین رتبه را دارند را حذف می‌کنیم. مقدار α برای این مؤلفه در مرحله دوم محاسبه ۰.۴۱۶ می‌شود که بیشتر از مقدار مناسب است. بنابراین شاخص‌های ششم «دارای تفکر انتقادی» و شاخص سوم «دارای رویکرد سیستمی» حذف می‌شوند.

جدول (۸): ماتریس بارهای عاملی متقابل

مؤلفه	ابعاد	فردی	بین فردی	مکتبی	حرفه‌ای گری
قابلیت‌های ذهنی	۰.۸۸	۰.۶۱	۰.۲۱	۰.۳۳	
ویژگی‌های شخصیتی	۰.۹۱	۰.۶۷	۰.۵۲	۰.۴۹	
کار تیمی	۰.۷۵	۰.۹۳	۰.۴۷	۰.۵۳	
تعامل و روابط سازمانی	۰.۵۸	۰.۹۲	۰.۴۶	۰.۵۴	
ایمان و معرفت	۰.۳۷	۰.۴۹	۰.۸۶	۰.۴۳	
ولایت مداری	۰.۲۸	۰.۳۲	۰.۸۵	۰.۲۸	
تکلیف محوری	۰.۳۶	۰.۴۹	۰.۷۵	۰.۳۸	
بصیرت و عمل انقلابی	۰.۳۵	۰.۳۸	۰.۸۹	۰.۴۳	
مدیریت منابع انسانی	۰.۵۱	۰.۵۹	۰.۳۷	۰.۷۴	
نظامی گری	۰.۳۸	۰.۴۱	۰.۳۱	۰.۸۳	
آگاهی سازمانی	۰.۲۶	۰.۴۲	۰.۴۵	۰.۸۶	

بررسی روایی واگرا

از روش بارهای عاملی متقابل استفاده می‌کنیم. در این روش میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه و میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با سازه‌های دیگر مقایسه می‌گردد. (داوری و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۳) همان گونه که در ماتریس مقابل نمایان است، مقدار همبستگی میان مؤلفه‌ها با ابعاد مربوط به خود (اعداد پررنگ ماتریس) از همبستگی میان آن‌ها و سایر سازه‌ها بیشتر است که این مطلب گواه روایی واگرای مناسب در این مدل است.

پس از این که همبستگی متغیرها شناسایی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معناداری همبستگی‌های مشاهده شده از روش خودگردان سازی (بوت استراپ) استفاده کردیم؛ که آماره t را به ما می‌دهد. در سطح اطمینان ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استراپینگ بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد



همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است. با توجه به محاسبات انجام شده، تمام ضرایب معناداری Z از ۱.۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات و روابط میان ابعاد و مدل و میان ابعاد و مولفه‌ها را در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان می‌دهد. همچنین روابط میان شاخص‌ها و مولفه‌ها هم در سطح اطمینان ۹۵٪ بررسی گردید که معنادار بودن مسیر و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان داد.

در جدول زیر مقادیر R Squares مربوط به بُعدهای مکتبی و حرفه‌ای گری بیشتر از ۰.۳۳ که حکایت از برازش نسبتاً قوی مدل ساختاری و بُعدهای فردی و بین فردی بیشتر از ۰.۶۷ است که حکایت از برازش قوی مدل ساختاری دارد. مقادیر Q^2 مربوط به ابعاد مساوی یا بیشتر از ۰.۳۵ که حاکی از برازش قوی مدل ساختاری است. مقادیر R Squares مربوط به مؤلفه‌های «قابلیت‌های ذهنی»، «تکلیف محوری» و «مدیریت منابع انسانی» بیشتر از ۰.۳۳ که حکایت از برازش نسبتاً قوی مدل ساختاری و سایر مؤلفه‌ها بیشتر از ۰.۶۷ است که حکایت از برازش قوی مدل ساختاری دارد. مقادیر Q^2 مربوط به مؤلفه‌های «قابلیت‌های ذهنی»، «تکلیف محوری» و «مدیریت منابع انسانی» بیشتر از ۰.۱۵ است و سایر مؤلفه‌ها مساوی یا بیشتر از ۰.۳۵؛ که حاکی از برازش قوی مدل ساختاری است.

برای بررسی برازش مدل کلی از یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. این معیار از طریق فرمول

زیر محاسبه می‌شود.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

$$\text{ابعاد } GOF = \sqrt{0.75 \times 0.64} = 0.69$$

$$\text{مؤلفه } GOF = \sqrt{0.73 \times 0.54} = 0.63$$

(داوری و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۳) و تزلزل و همکاران سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای معرفی نموده‌اند. (همان، ۹۸) مقدار به دست آمده برای GOF ابعاد مدل، برابر با ۰.۶۹ که بیشتر مقدار قوی (۰.۳۶) است و برازش بسیار مناسب مدل کلی را تأیید می‌کند. حاصل شدن ۰.۶۳ برای GOF، نشان از برازش کلی قوی مؤلفه‌های مدل دارد.

تعیین روابط بین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگو

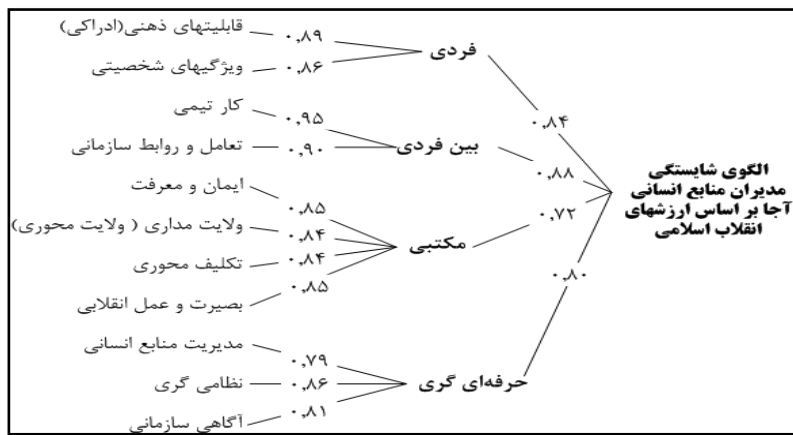
به دنبال تعیین ارتباط بین ابعاد، مؤلفه، شاخص‌های الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی و تبیین اولویت‌بندی آن‌ها بود به شرح ذیل احصاء گردید:



الف) ابعاد مدل: هر چهار بُعد از رابطه قوی با مدل برخوردار بوده و ضریب همبستگی آن‌ها در طبقه‌بندی خوب و بسیار خوب قرار گرفتند. ضریب تعیین یا ضریب تشخیص ابعاد با مدل هم حداقل ۵۰٪ است.

ب) مؤلفه‌های مدل: هر یازده مؤلفه از رابطه قوی با ابعاد مدل برخوردار بوده و ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ها و ابعاد در بالاترین سطح طبقه‌بندی یعنی بسیار خوب قرار گرفتند.

ج) شاخص‌های مدل: در بُعد فردی ضریب همبستگی بین شاخص‌ها و مؤلفه‌های این بُعد در سطح قابل قبول و خوب قرار دارند. ضرایب همبستگی بین شاخص‌ها و مؤلفه بُعد بین فردی در سطح خوب و بسیار خوب قرار دارند. و فقط سه شاخص هم در سطح قابل قبول قرار دارند. 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. و بیشتر ضرایب همبستگی بین شاخص‌ها و مؤلفه‌های بُعد حرفه‌ای گری در سطح خوب قرار دارند.



شکل (۳): ضریب همبستگی بین ابعاد و مؤلفه‌های مدل



نتیجه‌گیری

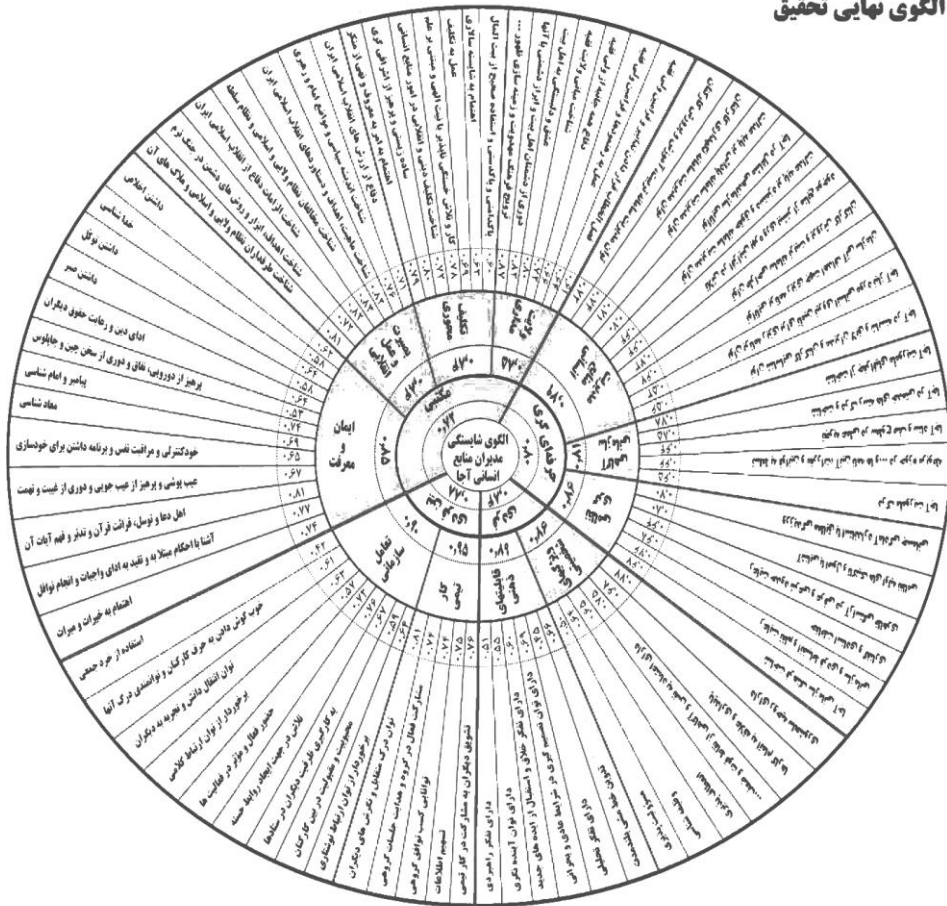
بر اساس آراء و اندیشه‌های امام خمینی علیه السلام و امام خامنه‌ای مد ظله العالی انقلاب اسلامی ایران هدفی جز استقرار اهداف و ارزش‌هایی که از نظر اسلام معتبر است، ندارد و نظام اسلامی، اهداف و آرمان‌ها و ارزش‌های خود را، از اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله اخذ نموده؛ و به اعتقاد امام خامنه‌ای مد ظله العالی ارتش جمهوری اسلامی ایران از آغاز انقلاب تا امروز، به‌طور یکنواخت و مستمر، به ارزش‌های انقلابی نزدیک‌تر و با آن‌ها آمیخته‌تر شده است. ارتش جمهوری اسلامی ایران به واسطه انقلاب اسلامی و آمیخته شدن با ارزش‌های آن، ارزش‌هایی همانند حصن و حصار امت اسلامی، برخوردار از جایگاه انقلابی و پایگاه مردمی، حرکت در مسیر انقلابی و هدف‌های بزرگ ایرانی اسلامی، فداکاری و ایثار جان، داشتن قدرت اقدام در مقابل دشمنان اسلام و ... به‌دست آورد. همان‌طور که انقلاب اسلامی، یک تحول بنیادین براساس یک سلسله ارزش‌هاست و یک حرکت به جلو محسوب می‌شود، بنابراین فرماندهان و مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی در ارتش جمهوری اسلامی ایران، باید به دنبال ارزش‌هایی باشند که همه‌اش در داخل اسلام ناب محمدی صلی الله علیه و آله قرار گرفته و به دنبال الگوی شایستگی‌ای باشند که ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن بر اساس ارزش‌های انقلاب اسلامی ایران تبیین شده است. این تحقیق به دنبال ارائه چنین الگویی با استفاده از بُعد فردی، میان‌فردی، مکتبی و حرفه‌ای‌گری، ۱۱ مؤلفه قابلیت‌های ذهنی، ویژگی‌های شخصیتی، کار تیمی، تعامل و روابط سازمانی، ایمان و معرفت، ولایت‌مداری، تکلیف‌محوری، بصیرت و عمل انقلابی، مدیریت منابع انسانی، نظامی‌گری، آگاهی سازمانی است. الگوی تحقیق با ۸۱ شاخص در شکل بعدی آمده است.

پیشنهادها

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



الگوی نهایی تحقیق



فهرست منابع

- قرآن کریم، ترجمه آیت‌الله مکارم شیرازی
- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی
- اسکندری، مجتبی و همکاران. (۱۳۹۲). «مدیریت دفاعی بر اساس ارزش‌های دوران دفاع مقدس». تهران: بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس. چاپ اول.
- آذر، عادل و همکاران. (پاییز و زمستان ۱۳۸۷). «درآمدی بر الزامات فرایندی و معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی دولت». فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی سال دوم، شماره ۲ (پیاپی ۴).
- ابوالعلائی، بهزاد و همکاران. (۱۳۸۷). «مدیران آینده، مبانی نظری و تجارب عملی برنامه‌های استعدادیابی و جانشین‌پروری مدیران». چاپ سوم. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- انجمن مدیریت منابع انسانی ایران؛ (۱۳۸۸/۱۱/۱۶): « طرح تدوین نظام تایید صلاحیت و صدور گواهینامه حرفه‌ای برای مدیران منابع انسانی»؛ قابل دسترسی در: مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی به آدرس: <http://www.iphrd.org>
- باقی نصرآبادی، علی و دیگران. (۱۳۹۳). «شایستگی‌های مدیریت و فرماندهی». قم: پژوهشگاه تحقیقات اسلامی، انتشارات زمزم هدایت.
- 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.
- پژوهشگاه علوم و معارف دفاع مقدس؛ (۱۳۸۷). «آشنایی با دفاع مقدس». چاپ اول. قم: انتشارات خادم‌الرضا (علیه‌السلام).
- پورصادق، ناصر و همکاران. (پاییز ۱۳۹۲). «طراحی الگوی راهبردی توانمندسازی افسران فنی نهاجا». فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک. نشریه علمی پژوهشی دانشگاه عالی دفاع ملی. سال دوازدهم، ش ۳.
- تاج‌آبادی، حسین و دیگران. (بهار و تابستان ۱۳۹۲). «شایستگی‌های کلیدی در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)». دوفصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی. سال ۲۱. ش ۱.



- توماج، یحیی. (۱۳۹۱). «تدوین مدل فرایندی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تاکید بر سیاست‌های کلی نظام اداری». (رساله دکتری)، دانشگاه تهران، ایران.
- چیت‌ساز، احسان و همکاران. (تابستان ۱۳۹۱). «تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی». فصلنامه: مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲. سال اول، شماره ۲.
- حسن‌بیگی، ابراهیم و دیگران؛ (تابستان ۱۳۹۲)؛ «تعیین عوامل مؤثر در مدیریت منابع انسانی نیروهای مسلح (با تاکید بر تربیت و آموزش منابع انسانی)»؛ فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک: نشریه علمی پژوهشی دانشگاه عالی دفاع ملی، سال دوازدهم، شماره ۲۵.
- 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.
- ذوعلم، علی. (۱۳۸۸). «انقلاب و ارزش‌ها». تهران: سازمان انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- زاهدی، شمس‌السادات و همکار؛ (بهار ۱۳۸۹)؛ «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی»؛ فصلنامه: مطالعات مدیریت راهبردی، سال اول، شماره ۱.
- شهلانی، ناصر. (۱۳۹۱). «راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی (با نگاه به ارتش جمهوری اسلامی ایران)». تهران: انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران. چاپ اول
- شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). «الگوی قابلیت‌های اسلامی ایرانی مدیران در بخش دولتی» (رساله دکتری). دانشگاه علامه طباطبائی. ایران.
- شیرینی، سعیدالله. (۱۳۸۵). «جایگاه شایسته‌سالاری و ارزش‌مداری در سیره پیامبر اعظم (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم)». قم: دارالقرآن‌الکریم اداره کل تبلیغات اسلامی.
- قرائتی، محسن. (۱۳۷۸). «تفسیر نور» (جلد دوم). تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.



- قرائتی، محسن. (۱۳۸۸). «۳۰۰ نکته در مدیریت اسلامی برگرفته از تفسیر نور». تهران: انتشارات مؤسسه درس‌هایی از قرآن. چاپ دوم.
- محمدی، ابوالفضل و دیگران. (زمستان ۱۳۸۷). «معرفی الگوی مدیریت منابع انسانی تحقیقات در یک سازمان نظامی». فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام). سال اول، ش ۱.
- مصباح یزدی، محمدتقی؛ (۱۳۹۲)؛ «انقلاب اسلامی و ریشه‌های آن»؛ تدوین و نگارش: قاسم شبان‌نیا؛ چاپ: ششم؛ قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (رحمت‌الله علیه).
- مصطفی‌پور، محمدرضا؛ (اردیبهشت ۱۳۸۷)؛ «پیامبر اسلام الگوی مدیری موفق»؛ مجله: پاسدار اسلام، سال بیست و هفتم، شماره ۳۱۷.

منابع انگلیسی

- Raudeliūnienė, J.; Tunčikienė, Ž.; Petrusevičius, R. (2013). "Competency assessment of professional military service in Lithuanian armed forces", Journal of Security and Sustainability Issues 3(1): 61–71.
[http://dx.doi.org/10.9770/jssi.2013.3.1\(7\)](http://dx.doi.org/10.9770/jssi.2013.3.1(7))
- Richard E. Boyatzis.(2008)." Competencies in the 21st century ". Journal of Management Development. Vol. 27 No. 1, 2008. pp. 5-12. q Emerald Group Publishing Limited. 0262-1711. DOI 10.1108/0262171081084073
- P. Anitha Kumari & V. Sita. (2010). " ROLE OF COMPETENCIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT A STUDY IN INDIAN ORGANIZATIONS ". OIDA International Journal of Sustainable Development 02:03 (2010) 29- 34 - Ontario International Development --- Agency. ISSN 1923-6654 (print) ISSN 1923-6662 (online).

