

الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه امام علی (ع)

پریسا قربان نژاد^۱، احمد عیسی خانی^{۲*}

^۱ استادیار دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران

^۲ استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

تاریخ دریافت: اردیبهشت ۱۳۹۲، اصلاحیه: شهریور ۱۳۹۲، پذیرش: مهر ۱۳۹۲

چکیده

این پژوهش با هدف استخراج الگوی شایستگی مدیران بر اساس کتاب ارزشمند نهج البلاغه امام علی (ع) انجام شده است. در فرآیند پژوهش، کلیه خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌های حضرت به طور دقیق مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است و سپس مطالب مستخرج بر اساس الگوی کدگذاری باز برگرفته از رویکرد نظریه پردازی داده‌بنیاد کدگذاری شده‌اند. در مرحله بعد، این کدها در قالب طبقات اصلی و فرعی شایستگی‌ها طبقه‌بندی شده‌اند. به منظور حصول اطمینان از صحت و درستی استنباط محققین از شایستگی‌ها، الگوی شناسایی شده توسط ۲۴ نفر از افراد خبره و صاحب‌نظر مورد ارزیابی قرار گرفته است و پس از انجام آزمون آماری، شایستگی‌های نهایی مشخص شده‌اند. نتایج این پژوهش نشان داد که بر مبنای نهج البلاغه حضرت علی (ع)، الگوی شایستگی مدیران در قالب پنج شایستگی تقوی‌مداری، امانت‌داری، عدالت‌ورزی و انصاف، تصمیم‌گیری و رفتاری- اخلاقی قابل ارائه است.

واژه‌های کلیدی: شایستگی، نهج البلاغه، مدیریت اسلامی، امام علی (ع)، پژوهش کیفی.

۱- مقدمه

رزم‌آوری، جنگجویی، مهارت در شکار یا تیراندازی انتخاب می‌شدند. به مرور زمان و با پیچیده‌تر شدن تعاملات اجتماعی و گسترش اجتماعات انسانی این موضوع رنگ جدی‌تری به خود گرفت و در گزینش افراد معیارها و شاخص‌های بیشتری ملاک عمل قرار گرفت.

رومی‌های قدیم شکلی از شایستگی را در تلاش برای ارایه ویژگی‌های یک سرباز خوب رومی به کار می‌بردند. در سازماندهی نظامیان و حتی انتخاب افراد برای لشکر نیز شاخص و معیارهایی چون چابکی، قد، قدرت جسمی، مهارت مورد نیاز جنگ و غیره ملاک عمل قرار می‌گرفت. بعد از انقلاب صنعتی و تشکیل و رشد جوامع صنعتی و به تبع آن رشد سازمان‌ها اهمیت این موضوع بیشتر شد. با تلاش‌های فردریک تیلور در اوایل قرن بیستم برای ارتقا کارایی سازمان‌ها با بهره‌گیری از تکنیک‌های علمی، روش‌سنجی و زمان‌سنجی، اصطلاح «فرد مناسب، شغل مناسب» رواج یافت. مطالعات روان‌شناسی و توسعه فنون آماری به عنوان ابزاری جهت طراحی و توسعه آزمون‌های روان‌شناختی مطرح شد و این ابزارها به‌طور وسیعی در گزینش و برقراری تناسب بین شغل و شاغل مورد استفاده قرار گرفتند. تأکید این آزمون‌ها بیشتر بر روی مهارت‌های تحلیلی و منطقی افراد بود که با تغییر شرایط حاکم بر محیط سازمان‌ها ناکارآمدی این ابزارها در پیش‌بینی موفقیت‌آمیز عملکرد کارکنان آشکار شد و رویکردهای دیگری چون هوش عاطفی و انتخاب بر مبنای شایستگی و ... مطرح شد، تا جایی که دانیل گلمن در موفقیت رهبران هوش عاطفی را بیش از هوش منطقی مؤثر می‌داند.

آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع‌الشرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به وجود مدیرانی کاردان و لایق است. بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. مسلماً معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش‌ها و جهان‌بینی آن جامعه تعریف می‌شود. در مدیریت اسلامی، بهترین مرجع برای یافتن معیارهای مناسب سنجش افراد، قطعاً قرآن مجید، سنت و کلام معصومین (ع) می‌باشد. سخنان ایشان، منبع ارزشمندی برای این منظور است زیرا سخن آنان به دلیل معصوم‌بودن خالی از خطا و لغزش است [۱]. شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی برای توسعه و ارزیابی مدیران عاملی اساسی است. مدیران، مسئول مدیریت سازمان‌های پیچیده با چالش‌های مختلف و تقاضاهای غیرقابل پیش‌بینی هستند.

شایستگی، واژه یا موضوع جدیدی نیست، شاید قدمت آن به تاریخ شکل‌گیری اجتماعات انسانی برگردد. از زمانی که انسان زندگی جمعی را برای تسهیل ادامه حیات خود انتخاب نمود و در این میان فردی را به عنوان رهبر یا رئیس آن اجتماع یا قبیله انتخاب نمود، قدم در راه تعیین شایستگی نهاد. این افراد بر مبنای ویژگی‌هایی چون قدرت جسمی،

* a.esakhani@gmail.com

خروجی‌های کار مدت‌های مدیدی است که به فعالیت و تحقیق پرداخته‌اند.

فرنهام (۱۹۹۰) معتقد است گرچه واژه شایستگی جدید و مُد روز است، اما مفهوم آن قدیمی است. مدت‌های مدیدی است که مسائلی همچون شخصیت و تفاوت‌های فردی و رفتارهای سازمانی مورد علاقه روانشناسان بوده و روان‌سنجان نیز درباره ویژگی‌های شخصیتی، هوش و دیگر توانایی‌ها بحث‌های فراوانی را مطرح کرده‌اند [۵].

اهمیت موضوع شایستگی در مدیریت، از اوایل دهه ۱۹۷۰ طی دو جریان موازی ولی مرتبط به هم تشدید گردید. اولین جریان به شرکت‌های بزرگی برمی‌گردد که از خلال عدم موفقیت‌ها در عرصه رقابت جهانی، کمبودهای مدیریتی خود را احساس کردند. این شرایط سبب شد تا موسسات حرفه‌ای معتبری از جمله انیستیتیوی مدیریت انگلستان و انجمن مدیران آمریکا، آمادگی خود را برای پشتیبانی از تحقیقاتی به منظور طراحی برنامه‌های توسعه شایستگی‌های مدیریت اعلام نمایند [۴]. در هر حال متدولوژی مبتنی بر شایستگی به شکل مدون و امروزی توسط شرکت هی-مکبر که موسس آن دیوید مک‌کلند روان‌شناس برجسته دانشگاه هاروارد بود، در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ ارائه شد. مک‌کلند، کار را با تعریف متغیرهای شایستگی آغاز کرد که می‌توانستند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند و تحت تاثیر جنسیت، نژاد یا عامل اجتماعی و اقتصادی قرار نمی‌گرفتند. مطالعات او به شناسایی جنبه‌های مختلف عملکرد کمک کرد. مقاله مک‌کلند را که در ۱۹۷۳ در مجله امریکن سایکولوژیست با نام آزمون شایستگی به جای آزمون هوش درج شد، می‌توان نقطه عطف مهمی در توسعه نهضت شایستگی به عنوان یک گزینه و انتخاب در برابر آزمون هوش دانست.

رویکرد مک‌کلند و نیز مفهوم شایستگی‌ها به عنوان محرک‌های موفقیت سازمانی پس از انتشار کتاب بویاتزیز در ۱۹۸۲ با نام «مدیر شایسته: مدلی برای عملکرد موثر» مخاطبان و محبوبیت زیادی در شمال آمریکا پیدا کرد. اندکی پس از آن، جان روان کتاب شایستگی در جامعه مدرن در بریتانیا را نوشت.

انتشار این دو کتاب، بحث شایستگی را از اساس علمی و دانشگاهی که فقط مورد علاقه برخی از محققان بود، خارج ساخت و برای استفاده کاربردی مدیران عملیاتی، مشاوران و متخصصان منابع انسانی رواج داد. محبوبیت و رواج رویکرد شایستگی در اوایل دهه ۱۹۹۰ به اوج خود رسید و هم اکنون نیز ادامه دارد و در خرده سیستم‌های اصلی منابع انسانی، از جمله جذب، نگهداری و جبران خدمات، ارزیابی، آموزش و توسعه و تصمیم‌گیری‌های اداری و پرسنلی، تاثیرات زیادی بر سازمان‌ها داشته است [۵].

۲-۲ تعریف و مفهوم شایستگی

از شایستگی تعاریف مختلفی ارائه شده است که ذکر همه آنها در حوصله این مقاله نیست. در این جا به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌شود:

در طی دهه‌های گذشته به موضوع شایستگی‌های مدیران توجه زیادی شده است که مصداق این موضوع را می‌توان در استخراج الگوهای شایستگی برای سازمان بزرگ داخل و خارج کشور اشاره کرد. اما مسأله‌ای که در این میان وجود دارد این است بیشتر الگوهای شایستگی استخراج شده برای سازمان‌های ایرانی بر اساس الگوی مدیریت امروزی است که منشا و خاستگاه آن کشورهای غربی است. علیرغم این که در مستندات دینی و اسلامی ما منابع غنی و ارزشمندی وجود دارند ولی آن چنان که شایسته بوده در کانون توجهات و پژوهش‌های مدیریت قرار نگرفته‌اند و رویکردهای اسلامی در امر مدیریت همچنان مغفول مانده‌اند. برای مثال بررسی‌های انجام شده تا پایان سال ۱۳۷۲ در مجموع ۱۶۰ اثر مکتوب در حوزه مدیریت اسلامی شناسایی شده بود [۲] که نشان از غفلت پژوهشگران در پرداختن به رویکردهای مدیریتی از منظر اسلامی است. البته این کم توجهی پژوهشی در عوامل متعددی ریشه دارد که می‌توان در این میان به عوامل ساختاری، سیاست‌گذاری، روش‌شناختی، فرهنگی، انگیزشی و انسانی اشاره کرد [۳].

در طی سال‌های گذشته نیز موضوع مدیریت اسلامی و اسلامی کردن دانشگاه‌ها مورد تاکید مقام معظم رهبری بوده و مسئولین نظام مقدس جمهوری اسلامی در قالب برنامه‌هایی چون تدوین سند اسلامی کردن دانشگاه‌ها و... سعی در عملی کردن این مهم داشته‌اند. در این پژوهش به منظور توسعه و بسط رویکردهای اسلامی در حوزه مدیریت و پر کردن این خلا پژوهشی و با عنایت به الگو بودن سیره امام علی (ع) در امر حکومت‌داری و مدیریت کتاب ارزشمند نهج البلاغه که کامل‌ترین منشور رویکردهای و منش‌های مدیریتی حضرت به شمار می‌رود به عنوان مبنای استخراج شایستگی‌ها مدیران مورد استفاده قرار گرفته است. تا این الگوی شایستگی مبنای اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی در سازمان‌های مختلف به‌ویژه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به عنوان مبدا تحولات فکری و اندیشه‌ورزی قرار گیرد.

۲- ادبیات نظری پژوهش

۲-۱ تاریخچه شایستگی

پیتر دراگر در مصاحبه‌ای با نشریه هاروارد بیزنس ریویو در مورد ویژگی‌های مدیریتی عصر حاضر می‌گوید: «دیگر داشتن تحصیلات به خودی خود مفهومی ندارد، حتی داشتن تحصیلات عالی به رشته مدیریت. فکر می‌کنم بایستی جستجو برای یک معیار مشخص عینی را کنار گذاشت و به چیزی که من آن را شایستگی فردی می‌نامم، پرداخت» [۴].

کرستید (۱۹۹۸) معتقد است رویکرد شایستگی، رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی نیست و رومی‌ها در تلاش برای دستیابی به صفات جزئی و تفصیلی (سرباز خوب رومی) از آن استفاده می‌کردند. ادبیات رهبری، سرشار از تحقیقاتی است که تلاش می‌کردند تا ویژگی‌های یک رهبر خوب را تعریف کنند. روانشناسان صاحب‌نظر در امور پرسنلی نیز در زمینه شناسایی روابط موجود میان خصیصه‌های افراد، رفتار و

جدیدی تجاری بودند. در این تحقیق که انجام آن دو سال طول کشید، سه رویکرد اصلی به شایستگی های مدیریتی شناسایی شد که عبارتند از: رویکرد رفتاری: در این رویکرد، شایستگی براساس اصطلاحات رفتاری معرفی می شود و عمدتاً به معرفی نوعی از رفتارها که با عملکرد عالی ارتباط دارند، پرداخته می شود. این رویکرد در ارزیابی مدیران با روش ۳۶۰ درجه کاربرد زیادی دارد و رفتارهای متناسب با عملکرد عالی و برتر، شناسایی و مورد ارزیابی قرار می گیرند.

رویکرد استانداردها: این رویکرد بر اساس تجزیه و تحلیل کارکردی شغل یا پست، به معرفی حداقل استانداردهای عملکرد در پست های مدیریتی جهت تضمین کیفیتی معین در نتیجه شغل، می پردازد.

رویکرد اقتضایی: این رویکرد می تواند زیرمجموعه رویکرد رفتاری نیز قرار گیرد، اما بیشتر بر این نکته تمرکز دارد که آیا عوامل موقعیتی (اقتضایی) می توانند بر شایستگی های فردی مورد نیاز عملکرد عالی اثر گذار باشند [۵].

۲-۴ مروری بر پیشینه پژوهش

بخشی و ثواب (۱۳۸۰) در پژوهشی با تأکید بر نامه شماره ۵۳ نهج البلاغه که حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر نوشته اند به بررسی معیارهای گزینش پرداختند آن در قالب معیارهای مثبت و منفی دسته بندی کردند [۶].

آقاجانی (۱۳۸۵) در پژوهشی به تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه پرداخت. در این پژوهش معیارهای مدیران جامعه اسلامی از نظر حضرت علی (ع) در سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی طبقه بندی شدند. معیارهای تخصصی بر انجام موفقیت آمیز شغل دلالت داشتند. معیارهای ارزشی به ابعاد هنجاری عملکرد مدیران مربوط می شد و معیارهای مکتبی بر ضوابط خاص اسلام برای مدیریت اشاره داشت [۱].

موسی زاده و عدلی (۱۳۸۸) به بررسی معیارهای انتخاب مدیران بر اساس نهج البلاغه پرداختند. این پژوهشگران بر این باور هستند که انتخاب و انتصاب مسئولین رده های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت اسلامی است؛ چرا که مهم ترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزندی و شایستگی مسئولین و کارگزاران آن نظام می باشد. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت های سازمانی به طور فزاینده ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت ها به شمار می آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد رده های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارها و ملاک هایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند. این پژوهش تلاش کرد تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرآیند شایسته سالاری، با استفاده از روش تحلیل محتوا به بررسی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته با عنایت به کلام گهربار مولای متقیان

به نظر بوندر شایستگی عبارتست از هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده شده و منجر به تعالی خدمت دهی می شود.

گرین (۱۹۹۹) بیان می دارد. شایستگی، تشریحی مکتوب از مهارت های شخصی و رفتارهای کاری قابل سنجش است که از آن برای دستیابی به اهداف کاری استفاده می شود از دید.

میرابایل (۱۹۹۷) شایستگی عبارتست از دانش، مهارت، توانایی یا ویژگی های مرتبط با عملکرد بالا در یک شغل.

به نظر کلین (۱۹۹۶) شایستگی عبارتست از رفتارهایی که افراد با عملکرد برتر در مقایسه با افراد با عملکرد متوسط، با ثبات بیشتری نمایش داده و ابراز می دارند از دید.

مک لاگان (۱۹۹۶) شایستگی عبارتست از دانش و مهارت هایی که عملکرد مؤثر را مشخص می کنند.

به بیان بنسرو، بروسکی و دایر (۱۹۹۶) شایستگی عبارتست از دانش، مهارت ها، توانایی ها و دیگر خصیصه هایی که برای شکل دهی رفتارهای مطلوب آتی، در آینده مورد تقاضاست.

مک کلند و اسپنسر (۱۹۹۴) نیز بیان می کند شایستگی، ترکیبی از انگیزه ها، عادات، تصور از خود، نگرش ها یا ارزش ها یا طرز تلقی، دانش و مهارت های رفتاری شناختی و هر نوع ویژگی شخصی است که به صورت قابل اعتماد اندازه گیری شده و می تواند تفاوت موجود بین افراد با عملکرد بالا و متوسط را نشان دهد (اسپنسر ۱۹۹۴) [۵].

شایستگی مدیر عبارت است از خصوصیات و رفتارهایی که در محیط شغلی منجر به اثربخشی مدیریت می شوند [۴].

از تعاریف ارائه شده در خصوص شایستگی، نکات ذیل قابل استخراج است:

أ) شایستگی ها، عبارت است از ویژگی های یک فرد که عملکرد یا رفتار را در کار مشخص می کنند.

ب) شایستگی ها، ارتباط تنگاتنگ و مستقیمی با عملکرد موثر یا برتر دارند و موجب تمایز افراد با عملکرد برتر از افراد با عملکرد ضعیف یا متوسط می شوند.

ج) شایستگی، مفهومی عام دارد که می تواند تمامی خصیصه های فردی، نگرش ها، ارزش ها، دانش، مهارت، توانایی و موارد مشابه را در برگیرد [۵].

۲-۳ رویکردهای اصلی شایستگی های مدیریتی

انجمن مدیریت منابع انسانی اروپا، برای درک بهتر چالش هایی که سازمان ها و مدیران اروپایی، امروزه در محیط کار خود با آنها مواجه هستند، پروژه ای تحقیقاتی را در ژانویه ۱۹۹۸ آغاز کرد. در نشست و مطالعه ای گروهی که در کنفرانس انجمن مدیریت منابع انسانی اروپا برگزار شد، نمایندگانی از ۲۲ کشور اروپایی، شایستگی مدیریتی را به عنوان موضوعی که به طور ویژه ای خواهان بررسی آن در این پروژه تحقیقاتی هستند معرفی کردند. آنها خواستار کسب اطلاعات و دانش بیشتر در خصوص نیازمندی های عملکرد موفق مدیریتی در محیط

غنی‌ترین منابع موجود برای طراحی مدل شایستگی مدیران دولتی ایران مورد بررسی و پژوهش قرار گرفت و پنج شایستگی اصلی خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری، شایستگی‌های شخصی، پاسخگویی، و اسلامی بودن استخراج شد [۹].

محمودی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با هدف شناسایی و تبیین شایستگی مدیران دانشگاه‌ها به مطالعه عمیق موضوع شایستگی پرداختند و از نظرات مدیران دانشگاه به عنوان خبرگان برای طراحی الگوی اولیه و از پرسشنامه برای تکمیل آن استفاده کردند. جامعه آماری تمامی مدیران دانشگاه قم بودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدیران دانشگاه باید دارای شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی باشند. شایستگی‌های مدیریتی شامل شایستگی‌های ادراکی، رهبری، تصمیم‌گیری و اجرایی؛ شایستگی‌های اجتماعی شامل شایستگی‌های ارتباطی، کار تیمی، مدیریت افراد و دانش‌جو محوری و شایستگی‌های فردی شامل شایستگی‌های شخصیتی، اخلاقی و اختصاصی بود [۱۰].

اسدی فرد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی دیگر با استفاده از تئوری پردازای داده بنیاد بر اساس صحیفه امام (ره)، خدمتگزاری را به عنوان شایستگی کلیدی مدیران دولتی معرفی کردند. در این شایستگی خدمتگزاری از پنج طبقه فرعی خدمت به اسلام، خدمت به کشور، خدمت به مردم (خلق)، و خدمت به مستضعفان و ضعیفان جامعه تشکیل می‌شد [۱۱].

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده به مقوله شایستگی مدیران از دیدگاه نهج البلاغه امام علی (ع) نپرداخته‌اند و رویکرد پژوهش جاری به موضوع شایستگی مدیران یک نوآوری پژوهشی قلمداد می‌شود. بدیهی است که یافته‌های پژوهش جاری در مقایسه با ترکیب با نتایج پژوهش‌های پیشین می‌تواند به گسترش دامنه و عمق پژوهش‌های موجود بیفزاید و از این نگاه به عنوان مبنایی برای اقدامات مدیریت در سازمان‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد.

۳- روش شناسی پژوهش

روش شناسی این پژوهش بر اساس رویکردهای پژوهش از نوع کیفی است. در این پژوهش در متن کتاب ارزشمند نهج البلاغه امام علی (ع) تمامی نامه‌ها، خطبه‌ها و حکمت‌ها مورد مطالعه دقیق قرار گرفته است [۱۲]. با استفاده از اصول کدگذاری رویکرد تئوری‌پردازی داده‌بنیاد، شایستگی‌های کلیدی شناسایی شده‌اند. در گام نخست با استفاده از روش کدگذاری باز تمامی عبارت‌های کلیدی مرتبط با شایستگی مدیران استخراج شده‌اند. در گام بعدی مفاهیم حاصل از کدگذاری اولیه طبقه‌بندی شده‌اند و سپس بر اساس میزان ارتباط مفاهیم آنها در دسته‌های اصلی و مقوله‌های فرعی قرار گرفته‌اند. در گام بعدی به منظور حصول اطمینان از تناسب و صحت استنباط محققین از شایستگی‌های استخراج شده، نظر ۲۴ تن از افراد صاحب‌نظر و خیره از طریق پرسشنامه با طیف پاسخ‌گویی پنج گزینه‌ای لیکرت اخذ شده است. سپس از آزمون تی برای بررسی سطح میانگین نمونه استفاده شده است. هر یک از ابعاد اصلی و فرعی شایستگی که نمره میانگین آنها از ۴ بالاتر بوده است به

در کتاب ارزشمند نهج البلاغه پرداخته شود. معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران در این پژوهش شامل معیارهای ایدئولوژیک، معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی بوده که ریشه در جهان بینی اسلامی دارند. در این پژوهش در بخش تحلیل محتوا، پژوهشگر به منظور درک عمیق و توصیف دقیق اطلاعات از روش تحلیل محتوای استقرایی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده نمود. در بخش کمی پرسشنامه‌ای محقق ساخته براساس مؤلفه‌های استخراج شده از نهج البلاغه، بر مبنای مقیاس لیکرت، در سه حیطه معیارهای ایدئولوژیک، معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی، تهیه شد، سپس پرسشنامه را به منظور تأیید یا عدم تأیید صحت استنباط محقق از مؤلفه‌ها یا معیارهای استخراج شده از نهج البلاغه و همچنین میزان موافقت متخصصین در ارتباط با طبقه‌بندی معیارها، به بیست نفر از متخصصین علوم دینی و علم مدیریت ارائه کرد و پس از تأیید مؤلفه‌ها یا معیارها توسط متخصصین، به تفسیر آنها با عنایت به کلام حضرت علی (ع) در نهج البلاغه پرداخته شد و معیارهای زیر به عنوان در انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی شناسایی شد.

- ایمان تقوا
- اعتقاد به آخرت و روز حساب
- اندیشناکی در باب مرگ
- عدم تعلق به دنیا
- یاد خدا و استعانت و بندگی او را نمودن
- حسن سابقه
- پاکی و صلاحیت خانوادگی
- عبرت از پیشینیان
- تجربه کاری [۷]

یگانگی (۱۳۸۹) به بررسی تأثیر شایستگی‌های مدیران در اثربخشی مدیریت در شرکت مخابرات استان قزوین بر اساس مدل بویاتزیس و شرودر و لوتانز پرداخت. شایستگی‌های مدیران در دو بعد فردی شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش و بینش و بعد اجتماعی که شامل اعتبار حرفه‌ای و اعتبار عمومی بود، همچنین اثربخشی طبق الگوی لوتانز با دو معیار رضایت شغلی کارکنان و تعهد کارکنان مورد سنجش قرار گرفت. هدف از این پژوهش پاسخ به این سوال بود که آیا شایستگی‌های مدیران بر اثربخشی مدیریت تأثیر می‌گذارد؟ در این تحقیق نمونه آماری ۲۶۷ نفر از کارکنان شرکت مخابرات استان قزوین بودند. نتایج حاصل از اجرای تحقیق نشان داد که بین شایستگی فردی و اجتماعی مدیران و اثربخشی مدیریت همبستگی وجود دارد و همچنین بین تمام متغیرهای ابعاد شایستگی‌های مدیران (بعد فردی و بعد اجتماعی) و اثربخشی آنان همبستگی معناداری وجود دارد، بین مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش و بینش مدیران با اثربخشی همبستگی معناداری مشاهده نشد [۸].

اسدی فرد و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف دستیابی به مدل شایستگی مدیران دولتی ایران انجام دادند. برای دستیابی به مدلی دقیق و علمی از روش استراتژی نظریه‌پردازی داده بنیاد استفاده شد. در جریان پژوهش با انتخاب ۲۲ جلد متن صحیفه امام (ره)، به مثابه یکی از

است. پس تمام شایستگی‌های استخراج شده از نظر خبرگان مورد تایید می‌باشد. نتایج تفصیلی این آزمون در جدول شماره ۲ آمده است. بنابراین الگوی اولیه شایستگی‌های استخراج شده به عنوان الگوی نهایی قابل پذیرش است. لازم به ذکر است برای محاسبه معنادار بودن آزمون مربوط به ابعاد اصلی شایستگی از آزمون میانگین حاصل از ابعاد فرعی استفاده شده است که در جدول شماره ۲ مشخص است.

جدول شماره (۲)

شایستگی	ابعاد	میانگین	انحراف معیار	معناداری
تقوی مداری	تقوی مداری	۴/۹۱	۰/۲۹	۰/۰۰۰
	آخرت گرایی	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
	خدا ترس بودن	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
	بخل ورزیدن بر نفس	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
	کنترل هوی نفس	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
رفتاری - اخلاقی	رفتاری - اخلاقی	۴/۷۹	۰/۴۶	۰/۰۰۰
	رامت گویی	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
	پاکدامنی	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
	پرهیز از غرور و خودپسندی	۴/۸۷	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	مهربانی و گشاده رویی	۴/۶۶	۰/۰۷	۰/۰۰۰
رفتاری - اخلاقی	میانه روی و اعتدال	۴/۸۷	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	پرهیز از عیب جویی	۴/۹۵	۰/۰۲	۰/۰۰۰
	عیب پوشانی	۴/۸۷	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	طرد سخن چین	۴/۸۳	۰/۳۸	۰/۰۰۰
	پرهیز از تملق و ستایش	۴/۸۳	۰/۳۸	۰/۰۰۰
امانت داری	امانت داری	۴/۸۱	۰/۲۹	۰/۰۰۰
	حفظ سنت های نیکو	۴/۴۵	۰/۵۰	۰/۰۰۰
	امین بودن	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
	عدم خیانت در امانت	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
	حفظ بیت المال	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
عدالت ورزی و انصاف	عدالت ورزی و انصاف	۴/۹۰	۰/۳۱	۰/۰۰۰
	رعایت عدالت انصاف در حق همگان	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
	پرهیز از ستمکاری	۴/۸۷	۰/۳۳	۰/۰۰۰
	عدالت گستری	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
	توزیع منابع بیت المال به مساوات	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
تصمیم گیری	تصمیم گیری	۴/۹۰	۰/۳۱	۰/۰۰۰
	تامل ورزی و اندیشیدن در کار	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
	دوراندیشی	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰
	قاطعیت در تصمیم گیری	۵	۰/۰۰	۰/۰۰۰
	آزمایش قبل از انتخاب	۴/۷۹	۰/۴۱	۰/۰۰۰

عنوان شایستگی نهایی و مورد تایید خبرگان انتخاب شده‌اند. نتیجه حاصل از مطالعه نهج البلاغه به شایستگی‌های منجر شده است که در جدول شماره ۱ آورده شده‌است.

جدول شماره (۱): شایستگی‌های مدیران براساس نهج البلاغه

ردیف	شایستگی	ابعاد
۱	تقوی مداری	آخرت گرایی خدا ترس بودن کنترل هوی نفس پرهیزکاری بخل ورزیدن بر نفس
۲	رفتاری - اخلاقی	پاکدامنی راست گویی پرهیز از غرور و خودپسندی مهربانی و گشاده رویی میانه روی و اعتدال پرهیز از عیب جویی عیب پوشانی طرد سخن چین پرهیز از تملق و ستایش نیک رفتاری خویشتر داری و شکیبایی عفو، بخشش و گذشت الگو بودن فروتنی و نرمخویی مدارا در عین قاطعیت
۳	امانت داری	حفظ سنت های نیکو امین بودن عدم خیانت در امانت حفظ بیت المال
۴	عدالت ورزی و انصاف	رعایت عدالت انصاف در حق همگان پرهیز از ستمکاری عدالت گستری توزیع منابع بیت المال به مساوات
۵	تصمیم گیری	تامل ورزی و اندیشیدن در کار دوراندیشی قاطعیت در تصمیم گیری آزمایش قبل از انتخاب

۴- تجزیه و تحلیل داده ها

برای انجام آزمون معناداری از آزمون تی دو دامنه با سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای ۵ درصد استفاده شده است. به این منظور شرط میانگین امتیاز هر شایستگی مساوی ۴ آزمون شده است. نتایج حاصله نشان داد که سطح معناداری محاسبه شده برای تمام شایستگی‌ها از ۵ درصد کوچکتر است. همچنین مثبت بودن حد بالا و حد پایین شده در فاصله اطمینان محاسبه شده حاکی از این است که میانگین از عدد ۴ بزرگتر

۵- بحث و نتیجه گیری

این مقاله با هدف استخراج الگوی شایستگی مدیران با استفاده از نهج البلاغه حضرت امام علی (ع) انجام شد. اهمیت ضرورت پرداختن به این موضوع از چند منظر قابل تبیین است: حاکم بودن رویکردهای مدیریت غربی در تدوین شایستگی‌های مدیران، تأکید مسئولین ارشد نظام جمهوری اسلامی بر بهره‌گیری از تعالیم دینی و مذهبی در رویکردهای مدیریتی، ضرورت تحقق بخشی به اهداف مورد انتظار از اتخاذ رویکرد مدیریت اسلامی، بسترسازی برای تحقق عملی و اجرایی سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها، گسترش دامنه پژوهش‌های مدیریت اسلامی با توجه به اندک بودن این گونه پژوهش‌ها، و پرکردن خلاء پژوهشی شناسایی شده در حوزه شایستگی مدیران با رویکرد اسلامی.

بررسی محتوی و کدگذاری نامه‌ها، خطبه‌ها و حکمت‌های حضرت امام علی(ع) در نهج البلاغه نشان داد که شایستگی‌های مدیران در قالب پنج شایستگی اصلی تقوی‌مداری، رفتاری- اخلاقی، امانت‌داری، عدالت‌ورزی و انصاف، تصمیم‌گیری قابل دسته‌بندی است. ابعاد فرعی هر یک از شایستگی‌های اصلی نشان دهنده مواردی است که هر شایستگی آن را پوشش می‌دهد. یافته‌های این پژوهش با هیچ یک از یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های قبلی مغایرت ندارد و همسویی کامل بین آنها مشاهده می‌شود. ولی تفاوت یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های قبلیدر نوع رویکرد منتخب و نحوه دسته‌بندی آنها است. در پژوهش‌های قبلی به صورت موضوعی مانند معیارهای انتخاب و گزینش [۶]، [۷] ویژگی‌های مدیران [۱]؛ دامنه متن و نوع سند منتخب برای پژوهش [۶]، [۹]، [۱۱] به موضوع پرداخته شده است. ولی این پژوهش برای نخستین بار با رویکرد شایستگی‌محور و با استفاده از تمام محتوی نهج البلاغه انجام شده است و یافته‌های آن نسبت به پژوهش‌های پیشین از جامعیت بیشتری برخوردار است.

الگوی شایستگی مستخرج از این پژوهش می‌تواند برای انتخاب، ارتقاء، ارزیابی، تشویق مدیران مورد استفاده قرار گیرد. به تعبیری دیگر این الگوی شایستگی می‌تواند به عنوان کارپایه همه اقدامات در حوزه مدیریت منابع انسانی در همه سازمان‌ها محسوب شود.

این پژوهش در نوع خود دارای محدودیت‌هایی نیز بود. تمرکز بر متن نهج البلاغه و استفاده از روش کدگذاری از جمله این محدودیت‌ها به شمار می‌رود. بدیهی است که گسترش دامنه مطالعه با استفاده از قرآن کریم و همچنین سنت و شیوه سایر معصومین می‌تواند به تعمیق و تبیین بهتر الگوی شایستگی مدیران با رویکرد اسلامی منجر شود. بنا بر این تلاش برای رفع محدودیت‌های ذکر شده در این پژوهش می‌تواند به عنوان حوزه‌های پیشنهادی برای پژوهش‌های آتی به شمار رود.

۶- منابع و مآخذ

- [۱] آقاجانی، آرش، (۱۳۸۵) تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، فصلنامه اندیشه صادق، شماره ۲۴، ص ۶۰-۲۷.
- [۲] عابدی جعفری، حسن (۱۳۷۴). ازگلی، محمد. مروری بر سیر تحقیقات مدیریت اسلامی در ایران، مجله علوم انسانی، سال ۱۷، شماره ۷۶، ص ۵۱-۲۹.
- [۳] سهرابی، بابک. اعظمی، امیر. یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۰). آسیب شناسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت اسلامی با رویکرد فرا ترکیب، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۶، ص ۲۴-۳.
- [۴] غفاریان، وفا، شایستگی‌های مدیریتی (۱۳۷۹)، سازمان مدیریت صنعتی، تهران، چاپ اول،
- [۵] مدیریت خدمات مدیران شرکت ایران خودرو، ارزیابی ۳۶۰ درجه از تسوری تا عمل، تهران، موسسه انتشارات فرا اندیش سبز با همکاری مرکز آموزش ایران خودرو، تهران، چاپ دوم، ۱۳۸۵
- [۶] بخشی، علی اکبر. ثواب، جهانبخش (۱۳۸۰). معیارهای گزینش در فرمان امام علی (ع) به مالک‌اشتر، روش شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)، شماره ۲۷، ص ۱۳۵-۱۱۷.
- [۷] موسی زاده، زهره. عدلی، مریم. معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه، اندیشه مدیریت، دوره ۳، شماره ۱، ص ۱۳۲-۱۰۳.
- [۸] یگانگی، سیده عاطفه (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵، ص ۶۹-۵۷.
- [۹] اسدی فرد، رویا. خائف الهی، احمدعلی. رضائیان، علی (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران بر اساس صحیفه امام (ره): رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۸، ص ۹۲-۷۵.
- [۱۰] محمودی، سیدمحمد. زارعی متین، حسن. بحیرایی، صدیقه (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۱، شماره ۱، ص ۱۴۳-۱۱۴
- [۱۱] خائف الهی، احمدعلی. رضائیان، علی. اسدی فرد، رویا (۱۳۹۰). خدمت‌گذاری شایستگی کلیدی مدیران دولتی ایران بر اساس صحیفه امام (ره)، مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)- مدیریت ولایی، دوره ۱۷، شماره ۹، ص ۳۵-۹.
- [۱۲] علی این ابی طالب (ع) (۱۳۷۹). نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، الهادی قم، قم، چاپ سیزدهم،