


راهبردهای مدیریت ولایی در بیداری اسلامی جهت پیشرفت منابع انسانی با رویکرد مسئولیت پذیری و ارتقا عملکرد

پیمان‌ه عسگری*  استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

یکی از چالش‌های بیداری اسلامی فهم بیشتر مبانی اسلامی با هدف بهبود وضعیت اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جوامع اسلامی است. از این رو بیداری اسلامی به ایجاد فرهنگی استوار جهت مدیریت جامعه نیازمند است و مدیریت ولایی می‌تواند یکی از اهداف آن باشد (مسئله). این پژوهش از نوع ترکیبی است. در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته خبرگان و روش تحلیل مضمون، چهار مؤلفه اصلی از ۱۱ مؤلفه شناسایی شده از قرآن کریم، احادیث و کتب جهت شناسایی راهبردهای مدیریت ولایی استخراج گردید. در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته که روایی و پایایی آن تأیید شد، برای بررسی ضرایب همبستگی میان شاخص‌های راهبردهای مدیریت ولایی و پیشرفت منابع انسانی استفاده گردید. جهت تحقق این امر پرسشنامه محقق ساخته میان معلمان دبیرستان‌های منطقه ۵ تهران که بصورت خوشه‌ای ساده انتخاب شدند توزیع گشت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و جداول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی، آزمون کولموگروف اسمیرونف، تی تک نمونه‌ای، رگرسیون و آزمون سوبل در مورد متغیرهای میانجی بکار گرفته شده است (روش). در مطالعه راهبردهای مدیریت ولایی جهت پیشرفت منابع انسانی چهار راهبرد استبداد ستیزی، مردم سالاری دینی، تأمین مصلحت عمومی و مشارکت سیاسی فعال به ترتیب دارای بیشترین اوزان بوده و متغیر مسئولیت پذیری، بیش از عملکرد نقش تاثیر گذاری را به عنوان متغیر میانجی نشان داده است (یافته‌ها).

کلیدواژه‌ها: مدیریت ولایی، بیداری اسلامی، راهبرد، پیشرفت منابع انسانی

دریافت: ۱۴۰۲-۰۱-۳۱

* نویسنده مسئول peymanehasgari@pnu.ac.ir

پذیرش: ۱۴۰۲-۰۴-۱۴

صفحات مقاله: ۴۷-۶۶

مقدمه و بیان مسئله

یکی از مسائل و اهداف مهم در بیداری اسلامی درک و فهم عمیق مسلمانان از مفاهیم پایه‌ای اسلام است به نحوی که از این دانش، جهت پیشبرد و توسعه همه جانبه جوامع اسلامی بهره مند شوند. همواره در سیاست گذاری‌های جامعه اسلامی بخصوص در بخش‌های فرهنگی و اجتماعی به دنبال روش‌های عملی و منحصر به فرد در اجرای خط مشی‌ها جهت پیشرفت منابع انسانی بوده‌ایم و ایجاد انگیزه در نگرش درونگرایانه افراد مورد چالش بوده است. امروزه در نتیجه تغییرات سیاسی و فرهنگی جوامع و نیاز روز افزون به نگاه اخلاق مدار در زمینه راهبردهای منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی، سبک‌های مدیریتی بسیاری مورد توجه قرار گرفته است. این پژوهش در نظر دارد با واکاوی قرآن، احادیث و روایات، همچنین کتب و مقالات جدید به مطالعه مدیریت ولایت مدار و شناسایی راهبردهای آن پرداخته و تاثیر گذاری راهبردهای مدیریت ولایتی را بر پیشرفت منابع انسانی به آزمون بگذارد.

اهداف و پرسش‌های پژوهش

پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای مدیریت ولایتی و بررسی آنها در پیشرفت منابع انسانی و تاثیر متغیرهای مسئولیت پذیری و عملکرد در اجرای این راهبردها، در پی یافتن این پرسش‌ها می‌باشد: راهبردهای اصلی مدیریت ولایت مدار چیست؟ آیا راهبردهای مدیریت ولایتی موجب پیشرفت منابع انسانی می‌گردد؟ مدیریت ولایتی به چه میزان بر مسئولیت پذیری و عملکرد منابع انسانی تاثیر گذار است؟

پیشینه پژوهش

از آنجائیکه مطالعات زیادی در مورد مدیریت ولایتی یا ولایت مدار صورت نگرفته است و این بحث رانمی‌توان در مقالات خارجی یافت، می‌تواند فرصتی باشد برای پژوهش‌های جدید جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت ولایتی و مباحث روشنگرانه پیرامون آن در سیاست گذاری‌های مدیریت اسلامی. با بررسی‌های انجام شده پژوهش مستقلی با پیشینه عنوان «راهبردهای مدیریت ولایتی جهت پیشرفت منابع انسانی با رویکرد مسئولیت پذیری و ارتقا عملکرد» یافت نشد

- اما تحقیقات مرتبطی انجام گرفته که در این مقاله از آنها نیز استفاده شده است که به آنها اشاره می‌کنیم. در این مقالات مباحث قابل توجهی بیان شده است اما در این پژوهش به راهبردهای مدیریت ولایت مدار پرداخته‌ایم که در پژوهش‌هایی که ناکنون صورت گرفته به آن نپرداخته‌اند.
- ۱- " جایگاه ولایت پذیری و ولایت مداری در اسلام و عوامل مؤثر بر تحکیم آن مبتنی بر قرآن کریم و روایات معصومین (ع) " از اسماعیل خارستانی و فاطمه سیفی، فصلنامه سراج منیر، دوره پنجم، شماره ۱۷، زمستان ۱۳۹۳، صفحات ۸۵ تا ۱۰۵.
- ۲- " شاخص ولایت مداری در نظام اسلامی " از محمدجواد نوروزی، در دو فصلنامه معرفت سیاسی. سال چهارم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۱ صفحات ۵ تا ۲۴.
- ۳- در مقاله " مفهوم‌شناسی و مؤلفه‌های تعلیم و تربیت اسلامی از منظر بیدارگر اسلام؛ سید جمال‌الدین اسدآبادی " به مباحث تاثیرگذاری مدیریت اخلاق مدار که اساس مدیریت ولایی را تشکیل می‌دهد اشاره شده است (آرایی، ۱۴۰۱: ۱۳۱-۱۳۳).

مبانی نظری

مدیریت ولایی، مدیریتی با کفایت، جهادی، دانا و شجاع است که می‌تواند توانمندی‌های آشکار و نهان ملت بویژه جوانان را بسیج کرده و به میدان کار و تلاش سازنده آورد (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۸: ۸۵-۸۷). مدیریت ولایی مدیریتی است که در آن ارتباطات حاکم با مردم، ارتباطات فکری، عقیدتی، عاطفی و انسانی محبت‌آمیز است. مردم به او متصل و پیوسته‌اند به او علاقه‌مندند و او متولی نظام سیاسی است که خود را عبد و بنده خدا می‌انگارد و وظایف خود را از خدا می‌داند (امام خمینی، ج ۹۸/۲۱). **مدیریت ولایی نوعی مدیریت به دور از ترس، تطمیع، زورگویی و با حس مسئولیت پذیری است.** مدیریت ولایی در برگیرنده نوعی از مدیریت است که در آن شخص مدیر در عین حال که خود را خادم مردم می‌داند تحت تأثیر آنها نیست و از ترس مذمت و طرد شدن در افکار عمومی گروهی از مردم، حق را زیر پا نمی‌گذارد. یک مدیر در جامعه ولایی مانند یک مأمور راهور است. مأمور راهور بر سر چهارراه می‌ایستد و راه را برای عبور مردم باز می‌کند که زودتر به خانه‌هایشان برسند. هیچگاه با آنها در رسیدن به خانه رقابت نمی‌کند؛ بعد از همه به خانه می‌رسد و دود ماشین‌ها را هم می‌خورد (پناهیان، ۱۴۰۰: ۵۳-۶۵). در مدیریت ولایی زندگی شخصی یک مدیر از لحاظ برخورداری از امکانات مادی (در عین توانایی برای داشتن زندگی مرفه) باید مانند افراد ضعیف جامعه باشد (مفاتیح الجنان، زیارت غدیریّه). مدیریت ولایی دارای هفت بعد رفتاری، زمینه‌ای، ساختاری، مفهومی، معنوی، تربیتی و

سیاسی می‌باشد (دینوری، ۱۳۹۱: ۱۵۵). یک از اهداف کلان مدیریت ولایی استبداد ستیزی به معنای مقاومت و مبارزه علیه زور و سلطه است. در این راستا شاخص‌هایی که می‌توانند به عنوان نشانه‌های استبداد ستیزی مورد توجه قرار بگیرند عبارتند از عزت، آزادی و استقلال (احمدی، ۱۴۰۰: ۱۳). اعتماد عمومی: این شاخص میزان اعتماد و تاثیر گذاری که مردم به نماینده و مدیر ولایی خود دارند را نشان می‌دهد. شفافیت: شفافیت در عملکرد و فعالیت‌های مدیر ولایی نشان دهنده این است که مدیریت ولایی برای حفظ عزت خود همواره در حال ارائه اطلاعات و رسانیدن فرآیند تصمیم‌گیری خود به منابع انسانی است. ارزش‌های اخلاقی: رعایت ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی به ویژه در فعالیت‌های اجرایی مدیر ولایی، نشان دهنده این است که مدیر ولایی به عزت جامعه پایبند است. شناخت صحیح از نیازهای جامعه: شناخت نیازهای جامعه و تلاش برای پاسخگویی به آنها از دیگر مؤلفه‌های اهداف کلان مدیر ولایی است. حفظ حقوق افراد: مدیر ولایی باید همواره به حفظ حقوق افراد پایبند باشد و رفتار و رویه‌هایی را که باعث نادیده گرفتن حقوق افراد می‌شوند، جدی گرفته و از آنها جلوگیری کند. کیفیت خدمات: ارائه خدمات با کیفیت و ارتقای آنها، می‌تواند به افزایش عزت مدیر ولایی در منابع انسانی منجر شود. اعتبارسنجی و نظارت: اعتبارسنجی و نظارت بر فعالیت‌های مدیر ولایی، به عنوان یک شاخص بسیار مهم در افزایش عزت مدیریت ولایی محسوب می‌شود (امیری؛ عابدی، ۱۳۹۴: ۵۸). از اهداف کلان در مدیریت ولایی، مردم‌سالاری دینی است که می‌توان به شاخص‌هایی اشاره کرد. رعایت حقوق الهی: رعایت قوانین الهی و اصول دینی در خط مشی‌گذاری‌ها و اجرای آنها که می‌تواند در مورد قوانین و سیاست‌گذاری‌ها اعمال شود. عدالت نظام قضایی: بر اساس اصول اخلاقی و اسلامی که باید مستقل از قدرت اجرایی باشند. عدالت الهی و توزیع درآمد: توزیع مناسب درآمد و ثروت در جامعه به گونه‌ای که هیچ‌کس از دسترسی به منابع اساسی محروم نشود و تلاش برای بهبود شرایط اجتماعی و اقتصادی با توجه به مبانی دینی و تعقیب عدالت الهی. مؤلفه تأمین مصلحت عمومی یکی از اهداف راهبردی مدیریت ولایی محسوب می‌گردد و یکی از مباحث مهم و حیاتی در اسلام است که به آن اهمیت بسیار داده شده است. در بسیاری از آیات قرآن کریم به تأمین مصلحت عمومی اشاره شده است. به عنوان مثال، در آیه ۱۰۴ سوره آل عمران خداوند می‌فرماید: "وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ." در حدیثی از پیامبر اکرم (ص) آمده است: "مَنْ أَدْرَكَ شَخْصًا مُسْلِمًا فِي حَاجَةٍ مِنْ حَوَائِجِ الدُّنْيَا فَكَانَ حَقًّا عَلَى اللَّهِ أَنْ يَفْرِجَ عَنْهُ كَرْبَتَهُ." علمای اسلام در مباحث فقهی و

اخلاقی، به تأمین مصلحت عمومی و شاخص‌های آن پرداخته‌اند. از آیات قرآن درباره مصلحت عمومی، آیه ۲۱۳ سوره بقره است که به شرح زیر است: "كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً قَبَعَتَ اللَّهُ النَّبِيْنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيُحْكَمَ بَيْنَ النَّاسِ فِيْمَا اِخْتَلَفُوا فِيْهِ ۗ وَمَا اِخْتَلَفَ فِيْهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوْهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ ۗ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اِخْتَلَفُوا فِيْهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ ۗ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ". آیه ۲۱۳ سوره بقره روشنگر این وجه از دین الهی است. محمدحسین طباطبایی در تفسیر این آیه بیان می‌کند که مهم‌ترین سبب برای وضع قوانین، اختلاف افراد در بهره برداری از منابع و مواهب حیات است. این اختلاف امری کاملاً طبیعی و حتی به تعبیر برخی مفسران امری فطری است. راه حلی که به نظر می‌رسد از کارآمدی همیشگی برخوردار باشد، وضع قوانین عادلانه برای رفع اختلافات است. این راه حل نیز فطری است. بنابراین دو واژه و مفهوم کلیدی در این آیه و برخی آیات دیگر درباره مصلحت اجتماعی بشر مطرح شده است: الف- «اختلاف» انسان‌ها با یکدیگر که گاه به تقابل و ستیز با یکدیگر نیز می‌انجامد. ب- قانون الهی مبتنی بر عدالت که به عنوان «کتاب» عنوان شده است (طباطبایی، ج ۱۹۴/۴). پیامبر اکرم (ص) در روابطش با مردم و در برخورد با مسائل مختلف، نمونه‌های بسیاری از تأمین مصلحت عمومی به نمایش گذاشته‌اند که می‌توان از آنها برای شناخت شاخص‌های تأمین مصلحت عمومی بهره برد. در آیه ۱۱۲ سوره نحل، قرآن می‌فرماید: "وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمَنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ". به طور کلی می‌توان گفت که تأمین مصلحت عمومی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم سیاسی در مدیریت ولایت مدار شناخته شده است. تأمین مصلحت عمومی به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که هدف آن تأمین رفاه افراد و حفظ منافع جامعه است که از شاخص‌های آن می‌توان به ۱- تدابیر پیشگیرانه: اتخاذ تدابیر پیشگیرانه در برابر بحران‌های احتمالی ۲- تأمین امنیت ملی: حفظ امنیت ملی، امنیت اجتماعی و حفظ قوانین اسلامی در جامعه ۳- توسعه اقتصادی: توسعه اقتصادی و صنعتی به منظور ایجاد اشتغال و کاهش فقر در جامعه ولایت مدار و توسعه زیرساخت‌های اساسی می‌باشد. در مورد مؤلفه مشارکت سیاسی می‌توان به آیه ۳۸ سوره مائده اشاره کرد؛ "وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ". همچنین آیه ۲ سوره مائده "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ". از شاخص‌های مؤلفه مشارکت سیاسی فعال از اهداف کلان مدیریت ولایی می‌توان به ۱- تشویق منابع انسانی به شرکت در انتخابات. ۲- شرکت در تظاهرات

و راهپیمایی‌های مردمی ۳- انتشار اطلاعات: انتشار اطلاعات به منظور افزایش آگاهی عمومی و پوشش خبری از رویدادهای مهم. ۴- ارائه نظرات و پیشنهادها: ارائه نظرات و پیشنهادهای سازنده به افراد و سازمان‌های مرتبط با حوزه سیاست و اخذ نظرات و پیشنهادات. فعالیت در گروه‌های مردمی و سازمان‌های غیر دولتی که به NGO¹ معروفند به منظور تحقق اهداف مشترک در حوزه‌های مختلف می‌باشد. در فضای فرهنگی، وجه فرهنگ معنوی به عنوان تأثیرگذارترین جنبه در زندگی روزمره شناخته می‌شود. این جنبه شامل اشکال فرهنگی مانند دین، هنر و فلسفه است. ویژگی بارز همه اشکال فرهنگ معنوی این است که ترکیبی از دانش و ارزش‌ها در پیش زمینه دارند. فرهنگ معنوی "وجه شناختی و ارزشی" فضای فرهنگی است. این شامل فرهنگ اخلاقی، حقوقی و سیاسی می‌شود. فرهنگ‌های معنوی و اجتماعی در جهت خلق ارزش‌های جدید و آرمان‌های جدید تمدنی قرار دارند (سهیلی مقدم، ۱۴۰۰: ۱۱۲). از این رو شبکه‌های جدید مدیریت می‌توانند بر اساس نظریات اخلاق مدارانه جایگاه ویژه‌ای در دنیای امروز کسب نمایند.

جدول ۱: ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت ولایی (مصباح و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴).

مفهوم	ابعاد	مؤلفه‌ها
	بعد رفتاری	خودباوری، پُرکاری، سخت کوشی، سرعت عمل در کارها
	بعد زمینه‌ای	مشارکت‌پذیری، قناعت، نهادینه کردن اخلاق و ارزش‌های دینی در محیط کار، اهمیت دادن به بیت المال
مدیریت ولایت مدار	بعد ساختاری	مدیریت برای خدا، انعطاف‌پذیری ساختار، تشکیلات مناسب با شرایط
	بعد مفهومی	توجه به نظرات، عاقبت اندیشی، شجاعت
	بعد معنوی	هماهنگ‌سازی، توجه به تفاوت، سعه صدر
	بعد تربیتی	آموزش، عبرت‌آموزی، برنامه‌ریزی، عدم جزئی‌نگری

جدول ۲: راهبردها و شاخص‌ها در مدیریت ولایی (برگرفته از تحلیل مضامین متون)

¹ Non government organization-

مفهوم	راهبرد	شاخص	نظریه پردازان
	استبداد ستیزی	عزت؛ آزادی؛ استقلال	امام خمینی (۱۳۴۳، ۱۳۶۷)؛ مقام معظم رهبری (۱۳۷۹)؛ پناهیان (۱۴۰۰)
راهبردهای مدیریت ولایی	مردم سالاری دینی	رأی گیری؛ نظام قضایی؛ توزیع درآمد	نسرین حیدری زاده، زهره اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۹)؛ آملی (۱۳۸۸)؛ کرد فیروزجائی (۱۴۰۰)
	تأمین مصالح عمومی	تدابیر پیشگیرانه؛ تأمین امنیت ملی؛ توسعه زیرساخت‌ها	زهره موسی زاده، فاطمه صنعتی (۱۳۹۶)؛ محمد جواد نوروزی (۱۳۹۱)
	مشارکت سیاسی فعال	شرکت در انتخابات، شرکت در راهپیمایی‌ها، انتشار اطلاعات، ارائه نظرات و پیشنهادات	شکرالهی، شاملی و همکاران (۱۳۹۰)؛ اسماعیل خارستانی؛ فاطمه سیفی (۱۳۹۳)

مسئولیت پذیری یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد است برای انجام مطلوب همه فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است (مرتب، ۱۳۸۴: ۱۳۰). مسئولیت پذیری از دورن فرد سرچشمه می‌گیرد. فردی که مسئولیت کاری را به عهده می‌گیرد، توافق می‌نماید که یک سری فعالیت‌ها و کارها را انجام بدهد، یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت کند. ارتباط مسئولیت‌پذیری و ولایت‌مداری: هر سیستمی که کارمند، دانش‌آموز، طلبه یا دانشجو را برده بار بیاورد و احساس مسئولیتش را کم کند مخالف مدیریت ولایی است. یکی از آیات قرآن در مورد مسئولیت‌پذیری، می‌فرماید «وَلْيَعْلَمِ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرَسُولَهُ بِالْغَيْبِ» (حدید/۲۵) تا خدا ببیند چه کسی خدا و پیغمبرش را کمک می‌کند. یعنی مسئولیت انجام کاری که یاری دهنده خدا و ولی اوست. عملکرد عبارتست از مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل که افراد از خود نشان می‌دهند. عملکرد معیار پیش‌بینی شده یا معیار وابسته کلیدی در چارچوبی که ارائه می‌دهیم می‌باشد. این چارچوب به عنوان وسیله‌ای برای قضاوت در مورد اثر

بخشی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها عمل می‌کند. عملکرد حاصل یا نتیجه فرآیند و تحقق اهداف می‌باشد. فرآیند بدین معنی است که انجام هر کاری در مراحل باید انجام گیرد تا آن کار انجام پذیرد و تحقق اهداف بدین معنی است که با رعایت مراحل کاری آن هدف تحقق پیدا کند (یوکل، ۲۰۰۲: ۵۵). به عقیده بیتر عملکرد یک ساختار چند بعدی است که ارزیابی آن به فاکتورهای مختلف وابسته است. کین معتقد است که عملکرد چیزی است که فرد به جا می‌گذارد و جدای از هدف است. برناردین و همکارانش معتقدند که عملکرد باید به عنوان نتیجه کار تعریف شود. رفتارها از افراد اجرا کننده ناشی می‌شوند و عملکرد را از یک مفهوم انتزاعی به عمل تبدیل می‌کنند. رفتارها فقط ابزارهایی برای نتایج نیستند بلکه به نوبه خود نتیجه به حساب می‌آیند و می‌توان جدای از تفاوت درباره آنها قضاوت کرد (وانگ؛ چن، ۲۰۱۵: ۱۶۰-۱۷۰). عملکرد مؤثر اشاره به نحوه‌ای از رفتار دارد که با انجامش از تمام پتانسیل و توانمندی‌های منابع انسانی به درستی استفاده شود (نیما، ۱۹۸۵: ۲۱۲).

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات از دسته پژوهش‌های ترکیبی (کیفی - کمی) است. در بخش کیفی با مطالعات کتابخانه‌ای از تحلیل مضامین متون قرآن کریم، احادیث و روایات، منابع فقهی، علمی و مطالعه مقالات جدیدی که مباحث جدید مدیریت ولایی را طرح کرده‌اند ۱۱ مؤلفه استخراج شد که توسط خبرگان وزن دهی گردید. در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته که روایی صوری آن توسط خبرگان تأیید شد برای پایش میزان همبستگی میان متغیرهای تحقیق میان ۴۰ نفر از معلمان دبیرستان منطقه ۵ تهران توزیع گشت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام پذیرفته است و برای توصیف داده‌های دموگرافیکی از جداول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد متغیرها بهره گیری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرونف، تی تک نمونه‌ای، رگرسیون و آزمون سوبل در مورد متغیر میانجی بکار گرفته شد.

جدول ۳: سؤالات پرسشنامه بر اساس مصاحبه نیمه ساختار یافته

مؤلفه‌های راهبردی مدیریت شاخص‌ها	شماره سؤالات
ولایی	

تأثیر شاخص عزت بر عوامل بهره وری، سؤالات ۱ تا ۴

امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد

استبداد ستیزی

تأثیر شاخص آزادی بر عوامل بهره وری،	سؤالات ۵ تا ۹
امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	
تأثیر شاخص استقلال بر عوامل بهره وری،	سؤالات ۱۰ تا ۱۴
امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	

مردم سالاری دینی

تأثیر شاخص رعایت حقوق الهی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۱۵ تا ۱۹
تأثیر شاخص عدالت نظام قضایی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۲۰ تا ۲۴
تأثیر شاخص عدالت الهی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۲۵ تا ۲۹

تأمین مصلحت عمومی

تأثیر شاخص تدابیر پیشگیرانه بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۳۰ تا ۳۴
تأثیر شاخص تأمین امنیت ملی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۳۵ تا ۳۹
تأثیر شاخص توسعه اقتصادی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۴۰ تا ۴۴

مشارکت سیاسی فعال

تأثیر شاخص شرکت در انتخابات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۴۵ تا ۴۹
تأثیر شاخص شرکت در راهپیمایی‌ها و تظاهرات مردمی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۵۰ تا ۵۴
تأثیر شاخص انتشار اطلاعات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۵۵ تا ۵۹
تأثیر شاخص ارائه نظرات و پیشنهادات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	سؤالات ۶۰ تا ۶۴

جدول ۴: آزمون آلفای کرونباخ

ردیف	گویه ها	آلفای کروناخ
۱	شاخص عزت بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۰۶
۲	شاخص آزادی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۷۹۶
۳	شاخص استقلال بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۰۹
۴	شاخص رعایت حقوق الهی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۵۷
۵	شاخص عدالت نظام قضایی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۱۳
۶	شاخص عدالت الهی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۰۵
۷	شاخص تدابیر پیشگیرانه بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۷۱۵
۸	شاخص تأمین امنیت ملی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۳۲
۹	شاخص توسعه اقتصادی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۹۵
۱۰	شاخص شرکت در انتخابات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۷۵۸
۱۱	شاخص شرکت در راهپیمایی ها و تظاهرات مردمی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۷۸۸
۱۲	شاخص انتشار اطلاعات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۰۳
۱۳	شاخص ارائه نظرات و پیشنهادات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۰/۸۱۵

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه در بخش آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرونف، رگرسیون و آزمون سوبل برای متغیرهای میانجی استفاده شده است. جدول ۵: شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع آنها

شاخص‌ها	شاخص‌های مرکزی		شاخص‌های پراکندگی	
	میانگین	میانه	انحراف معیار	واریانس
شاخص عزت بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۳۸	۲/۲۱	۰/۸۴	۰/۸۳
شاخص آزادی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۱۷	۲/۲۵	۰/۷۸	۰/۶۳
شاخص استقلال بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۲۲	۲/۱۶	۰/۸۱	۰/۶۵
شاخص رعایت حقوق الهی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۱۴	۲/۲۲	۰/۸۴	۰/۶۱
شاخص عدالت نظام قضایی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۳۱	۲/۱۳	۰/۷۶	۰/۷۰
شاخص عدالت الهی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۲۰	۲/۳۰	۰/۸۸	۰/۶۸
شاخص تدابیر پیشگیرانه بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۲۷	۲/۲۸	۰/۸۰	۰/۶۵
شاخص تأمین امنیت ملی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۱۹	۲/۱۶	۰/۸۳	۰/۶۵
شاخص توسعه اقتصادی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۱۵	۲/۲۳	۰/۷۵	۰/۶۲
شاخص شرکت در انتخابات بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۲/۱۳	۲/۲۲	۰/۸۴	۰/۶۱

تأثیر شاخص شرکت در راهپیمایی‌ها و تظاهرات

۰/۶۹	۰/۷۹	۲/۳۲	۲/۲۳	مردمی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
۰/۷۴	۰/۸۵	۲/۲۲	۲/۳۷	شاخص انتشار اطلاعات بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
۰/۷۱	۰/۷۷	۲/۱۴	۲/۳۲	شاخص ارائه نظرات و پیشنهادات بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد

بر اساس آزمون کولموگروف در جدول ۶ شاخص عزت از مؤلفه استبداد ستیزی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد، بیشترین میانگین (۲/۳۸) و شاخص شرکت در انتخابات از مؤلفه استبداد ستیزی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد، کمترین میانگین (۲/۱۳) را دارند.

جدول ۶: آزمون کولموگروف_اسمیرنوف

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آزمون کولموگروف	شاخص‌ها
نرمال	۰/۳۲۸	۱/۳۳	شاخص عزت بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۴۵	۱/۳۷	شاخص آزادی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۶۳	۱/۴۲	شاخص استقلال بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۵۹	۱/۴۸	شاخص رعایت حقوق الهی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۴۹	۱/۵۴	شاخص عدالت نظام قضایی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد

نرمال	۰/۳۳۷	۱/۵۷	شاخص عدالت الهی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۵۱	۱/۶۴	شاخص تدابیر پیشگیرانه بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۵۳	۱/۶۳	شاخص تأمین امنیت ملی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۶۰	۱/۴۹	شاخص توسعه اقتصادی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۵۹	۱/۴۸	شاخص شرکت در انتخابات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۳۸	۱/۵۸	شاخص شرکت در راهپیمایی‌ها و تظاهرات مردمی بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۲۹	۱/۳۴	شاخص انتشار اطلاعات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
نرمال	۰/۳۵۰	۱/۵۵	شاخص ارائه نظرات و پیشنهادات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد

آزمون فرضیه اول: راهبردهای مدیریت ولایی موجب پیشرفت منابع انسانی می‌گردد. طبق نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنف سطح معناداری متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین شاخص‌های تحقیق دارای توزیعی نرمال هستند و می‌توان از معادلات ساختاری و آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد. در آزمون t (جدول ۷) تأثیر شاخص‌های مدیریت ولایی بر پیشرفت منابع انسانی، شاخص عزت با عدد ۲۴/۹۸۴ کمترین و شاخص استقلال با عدد ۳۳/۲۳۴ بالاترین عدد از شاخص‌های راهبردهای مدیریت ولایی را نشان دادند که همگی نشان از رابطه مثبت و معنی دار میان راهبردهای مدیریت ولایت مدار و پیشرفت منابع انسانی را نشان دادند. همچنین ضریب همبستگی میان شاخص‌های مدیریت ولایت مدار و پیشرفت منابع انسانی عدد ۰/۶۷۲ است که عددی بین صفر و یک بوده و نشان از همبستگی مثبت و معنا دار میان این دو متغیر را نشان می‌دهد.

جدول ۷: خلاصه نتایج آزمون t تک نمونه برای شاخص‌های پژوهش

شاخص‌ها	میانگین	مقدار t	درصد حد پائین	فاصله اطمینان ۹۵
شاخص عزت بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۷۹۹	۲۴/۹۸۴	۰/۷۳۶	۰/۸۳۶
شاخص آزادی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۷۹۲	۲۵/۶۷۵	۰/۷۳۱	۰/۸۵۲
شاخص استقلال بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۸۴۲	۳۳/۲۳۴	۰/۸۷۲	۰/۹۸۲
شاخص رعایت حقوق الهی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۷۹۴	۳۰/۴۱۸	۰/۷۵۳	۰/۸۵۸
شاخص عدالت نظام قضایی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۸۰۶	۲۴/۹۸۷	۰/۷۴۴	۰/۸۶۸
شاخص عدالت الهی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۸۱۱	۲۵/۰۱۵	۰/۷۳۷	۰/۸۵۸
شاخص تدابیر پیشگیرانه بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۷۸۹	۲۴/۹۷۲	۰/۷۶۷	۰/۸۷۲
شاخص تأمین امنیت ملی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۷۹۹	۲۷/۲۱۳	۰/۷۴۹	۰/۸۵۳
شاخص توسعه اقتصادی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۸۰۱	۳۱/۱۲۳	۰/۷۵۶	۰/۸۵۹
شاخص شرکت در انتخابات بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۷۹۴	۳۰/۴۱۸	۰/۷۵۳	۰/۸۵۸
شاخص شرکت در راهپیمایی‌ها و تظاهرات مردمی بر عوامل بهره‌وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد	۳/۸۱۲	۲۵/۸۲۱	۰/۷۳۹	۰/۸۵۹

شاخص انتشار اطلاعات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
 ۰/۸۶۴ ۰/۷۳۷ ۲۴/۹۸۵ ۳/۷۹۷

شاخص ارائه نظرات و پیشنهادات بر عوامل بهره وری، امکانات، انگیزه و ارزیابی عملکرد
 ۰/۸۶۹ ۰/۷۴۵ ۲۴/۹۸۸ ۳/۸۰۷

تحلیل رگرسیون فرضیه اول نشان می‌دهد که شاخص‌های راهبردهای اصلی مدیریت ولایی باعث پیشرفت و تعالی منابع انسانی می‌گردد.

جدول ۸: ضریب رگرسیون فرضیه اول

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده
مدیریت ولایی	۰/۶۷۲	۰/۴۶	۰/۴۴۸

جدول ۹: ANOVA فرضیه اول

ANOVA		مدل
Sig	F	رگرسیون
۰/۰۰	۱۶۳/۶۵۶	

بر طبق جدول ANOVA^۱ یا تجزیه و تحلیل واریانس، سطح معنادار برابر صفر می‌باشد که کم‌تر از 0.05 است بنابراین فرض صفر (H_0) رد شده و طبق فرض یک (H_1) راهبردهای مدیریت ولایی باعث پیشرفت و تعالی منابع انسانی می‌شود. طبق جدول آماره T و بر اساس B_0B_1 ، که صفر است نتیجه می‌گیریم که مدیریت ولایی در رگرسیون خطی ایجاد شده نقش دارد و از آنجا که ضریب همبستگی چندگانه برای تعیین اندازه تأثیر مدیریت ولایی بر پیشرفت و تعالی $R = 0.672$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0.46$ است نشان می‌دهد که با مدیریت ولایی تا حدود 45٪ می‌توان بر پیشرفت و تعالی منابع انسانی تأثیر گذاشت.

آزمون فرضیه دوم: راهبردهای مدیریت ولایی باعث افزایش حس مسئولیت‌پذیری منابع انسانی می‌شود.

جدول ۱۰: ضریب رگرسیون فرضیه دوم

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده

۱- Analysis of variance

جدول ۱۱: ANOVA فرضیه دوم

جدول ANOVA		
مدل	F	Sig
رگرسیون	۱۲۷/۸۹۰	۰/۰۰۰

بر طبق جدول ANOVA سطح معنادار برابر صفر می‌باشد که کم‌تر از 0.05 است بنابراین فرض صفر (H_0) رد شده و طبق فرض یک (H_1) راهبردهای مدیریت ولایی باعث افزایش حس مسئولیت پذیری می‌شود. طبق جدول آماره T و بر اساس B_0B_1 , که صفر است نتیجه می‌گیریم که مدیریت ولایی در رگرسیون خطی ایجاد شده نقش دارد و از آنجا که ضریب همبستگی چندگانه برای تعیین اندازه تأثیر مدیریت ولایی بر افزایش حس مسئولیت پذیری $R = 0.628$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0.395$ است نشان می‌دهد که با مدیریت ولایی تا حدود ۳۹٪ می‌توان بر حس مسئولیت پذیری تأثیر گذاشت.

تحلیل فرضیه سوم: راهبردهای مدیریت ولایی موجب ارتقا عملکرد منابع انسانی می‌گردد.

جدول ۱۲: ضریب رگرسیون فرضیه سوم

مدل	ضریب همبستگی	R^2	R^2 تعدیل شده
مدیریت ولایی	۰/۵۵۵	۰/۳۰۸	۰/۳۰۵

جدول ۱۳: ANOVA فرضیه سوم

جدول ANOVA		
مدل	F	Sig
رگرسیون	۱۵۳/۸۵۶	۰/۰۰۰

بر طبق جدول ANOVA سطح معنادار برابر صفر می‌باشد که کم‌تر از 0.05 است بنابراین فرض صفر (H_0) رد شده و طبق فرض یک (H_1) راهبردهای مدیریت ولایی باعث ارتقا عملکرد منابع انسانی می‌گردد. طبق جدول آماره T و بر اساس B_0B_1 , که صفر است نتیجه می‌گیریم که راهبردهای مدیریت ولایی در رگرسیون خطی ایجاد شده نقش دارد و از آنجا که ضریب

همبستگی چندگانه برای تعیین اندازه تأثیر آن بر ارتقا عملکرد مؤثر $R = 0.555$ و ضریب تعیین برابر $R^2 = 0.308$ است، نشان می‌دهد که راهبردهای مدیریت ولایی تا حدود ۳۱٪ می‌تواند بر ارتقا عملکرد منابع انسانی تأثیر گذار باشد.

علاوه بر آزمون‌های ارائه شده در بالا برای سنجش تأثیر یک متغیر میانجی، آزمون پرکاربرد دیگری به نام آزمون سوبل وجود دارد که برای معناداری تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از 1.96 می‌توان در سطح اطمینان 95٪ معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

Sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی Sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

$$Z = \frac{0.659 \times 0.529}{\sqrt{(0.529^2 + 0.096^2) + (0.659^2 + 0.123^2) + (0.096^2 + 0.123^2)}} \cong 2.894$$

همانطور که ملاحظه شد مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل برابر 2.894 یعنی بیشتر از 1.96 به دست آمد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان 95٪ تأثیر متغیر میانجی معنادار است.

تعیین شدت تأثیر میانجی: علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین 0 و 1 را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به 1 نزدیک‌تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌آزماید. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

و وابسته

C: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی

جدول ۱۴: نتایج آزمون سوبل در مورد متغیر میانجی مسئولیت پذیری و عملکرد

ردیف	گویه	مقدار Z-value	VAF مقدار متغیر مسئولیت پذیری
۱	تأثیر راهبردهای مدیریت ولایی بر مسئولیت پذیری منابع انسانی	۲/۹۲۶	۰/۹۰
۲	تأثیر راهبردهای مدیریت ولایی بر ارتقا عملکرد مؤثر منابع انسانی	۲/۷۱۴	۰/۸۴

همان طور که در جدول ۱۴ ملاحظه شد مقدار متغیر VAF مسئولیت پذیری از صفر دورتر می باشد که نشان از قوی تر بودن تأثیر متغیر میانجی مسئولیت پذیری دارد.

نتیجه گیری

برای رسیدن به پاسخ سؤال اصلی پژوهش یعنی شناسایی راهبردهای مدیریت ولایت مدار، ۱۱ مؤلفه از قرآن کریم، احادیث، کتب و مقالات استخراج شد و در مصاحبه خبرگان با سؤالات نیمه ساختار یافته در مورد راهبردهای مدیریت ولایی جهت پیشرفت منابع انسانی، چهار راهبرد استبداد ستیزی، مردم سالاری دینی، تأمین مصلحت عمومی و مشارکت سیاسی فعال به ترتیب دارای بیشترین اوزان شده که به عنوان راهبردهای اصلی مدیریت ولایت مدار در این تحقیق استفاده شدند.

۱- طبق نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنف سطح معناداری متغیرهای مدیریت ولایی و پیشرفت منابع انسانی بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمد. در آزمون t تأثیر شاخص های مدیریت ولایی بر پیشرفت منابع انسانی، شاخص عزت با عدد ۲۴/۹۸۴ کمترین و شاخص استقلال با عدد ۳۳/۲۳۴ بالاترین عدد از شاخص های راهبردهای مدیریت ولایی را نشان دادند که همگی نشان از رابطه مثبت و معنی دار میان راهبردهای مدیریت ولایت مدار و پیشرفت منابع انسانی را نشان دادند. همچنین ضریب همبستگی میان شاخص های مدیریت

ولایت مدار و پیشرفت منابع انسانی عدد ۰/۶۷۲ است که عددی بین صفر و یک بوده و نشان از همبستگی مثبت و معنا دار میان این دو متغیر را نشان می‌دهد.

۲- بر اساس نتایج آزمون سوبل در مورد متغیر میانجی مسئولیت پذیری و عملکرد، مقدار Z-value مسئولیت پذیری عدد ۲/۹۲۶ و مقدار Z-value عملکرد عدد ۲/۷۱۴ را نشان می‌دهد. در تأثیر راهبردهای مدیریت ولایی بر پیشرفت منابع انسانی، مسئولیت پذیری و عملکرد متغیر میانجی شناخته شدند. این مقدار در متغیر مسئولیت پذیری عدد بزرگتری است که نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی مسئولیت پذیری در این رابطه را دارد.

پیشنهادات کاربردی تحقیق

- ۱- پیاده سازی راهبردهای مدیریت ولایت مدار در خط مشی گذاری‌ها و تصمیم گیری های مدیریتی خصوصاً در سازمان‌های دولتی جامعه اسلامی جهت پیشرفت منابع انسانی.
- ۲- استفاده از راهبردهای مدیریت ولایی در سازمان‌ها جهت افزایش حس مسئولیت پذیری منابع انسانی.
- ۳- پیاده سازی سبک مدیریت ولایی جهت افزایش عملکرد مؤثر منابع انسانی.

پیشنهادات برای تحقیقات آینده

- ۱- شناسایی مؤلفه‌های راهبردی دیگر مدیریت ولایی.
- ۲- شناسایی شاخص‌های جدید راهبردهای مدیریت ولایی.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم
۲. امام خمینی، روح الله. (۱۳۶۸). صحیفه امام ج ۲۱، ص ۹۸. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی
۳. مقام معظم رهبری (۱۳۹۶). ولایت فقیه (مجموعه موضوعی بیانات). انتشارات حدیث راه عشق. ص ۸۵ تا ۸۷
۴. امیری، علی نقی و عابدی، حسن. (۱۳۹۴). مدیریت اسلامی. ص ۵۸. تهران: سازمان سمت.
۵. پناهیان، علیرضا. (۱۴۰۰). پرورش نخبگان معنوی. انتشارات بیان معنوی. صفحات ۵۳ تا ۶۵.
۶. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸). ولایت فقیه، ولایت فقاها و عدالت، قم، اسراء.

۷. دینوری، احمد ابن داوود (۱۳۹۱). اخبار الطوال. ترجمه محمود مهدوی دامغانی، تهران، بنیاد فرهنگ ایران.
۸. طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۶۷). ترجمه تفسیر المیزان، ج ۴، ص ۱۹۴. ترجمه مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۶). قم: بنیاد علمی و فرهنگی علامه طباطبایی
۹. قربانی، مهدی (۱۳۹۳). تبیین نظری کارآمدی سیاسی نظام ولایت فقیه. حکومت اسلامی، ۱۹(۲). (پیاپی ۷۲) Available from: <https://sid.ir/paper/99663/fa>
۱۰. مرتب، ی؛ کشفانی‌نیا، و؛ واثقی، م. (۱۳۸۴). رهبری خلاق در سازمان، مشهد: بیان هدایت نور، ص ۱۳۰.
۱۱. مصباح، محمد تقی (۱۳۹۲). مدیریت اسلامی و ضرورت توجه به آن در نظام اسلامی (مقاله ترویجی حوزه). اسلام و پژوهش‌های مدیریتی سال سوم پاییز و زمستان ۱۳۹۲. ص ۵۴.
۱۲. "جایگاه ولایت پذیری و ولایت مداری در اسلام و عوامل مؤثر بر تحکیم آن مبتنی بر قرآن کریم و روایات معصومین (ع)" از اسماعیل خارستانی و فاطمه سیفی، فصلنامه سراج منیر، دوره پنجم، شماره ۱۷، زمستان ۱۳۹۳، صفحات ۸۵ تا ۱۰۵.
۱۳. "شاخص ولایت مداری در نظام اسلامی" از محمدجواد نوروزی، در دو فصلنامه معرفت سیاسی. سال چهارم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۱ صفحات ۵ تا ۲۴.
۱۴. مقاله بازشناسی و تحلیل ابعاد ولایت مداری از منظر قرآن و روایات (۱۴۰۰). اسدالله کرد فیروزجانی. دو فصلنامه پژوهش‌های راهنما شناسی. سال دوم، شماره سوم، پاییز و زمستان ۱۴۰۰.
۱۵. (محمدحسین طباطبایی، ۱۹۷۲ م، ج ۲، ص ۱۱۱، ذیل آیه ۲۱۳ سوره بقره).
۱۶. "حکمرانی فرهنگی انقلاب اسلامی ایران الهام بخش بیداری اسلامی" (۱۴۰۱). وحید آرای. نشریه علمی بیداری اسلامی. دوره ۱۱، شماره ۴، اسفند ۱۴۰۱ صفحات ۱۳۱ تا ۱۳۳.
۱۷. "واکاوی تأثیر عصر اطلاعات بر احیای تمدن اسلامی". سید مهدی سهیلی مقدم (۱۴۰۰). فصلنامه علمی مطالعات بیداری اسلامی. سال دهم پاییز ۱۴۰۰ شماره ۳ (پیاپی ۲۱) ص ۱۱۲.
18. Wang, Y., Chen, Y., & Benitez-Amado, J. (2015). How information technology influences environmental performance: Empirical evidence from China. *International Journal of Information Management*, 35(2), 160-170.
19. Yukl, G. (2002). *Leadership in Organization*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. WWW. SID. iranagement review, 27(4): 55.

20. Abdullah Nima, Mohammad Ibn Ali Karajki (1985). Kunzalfawid, vol. 1, p. 212. Beirut: Dar Al-Azwa

