

تدوین مدلی برای گزینش کارکنان بر مبنای الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

سیدمسعود پورسعید*

جواد عاشوری**

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۱۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۶/۱۷

چکیده

در این پژوهش بحث گزینش کارکنان در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مورد بررسی قرار گرفته، متغیرهای مؤثر بر آن شناسایی شده و در نهایت الگویی برای شناخت ابعاد و سازوکار اثر این عوامل طراحی شده و برآزش آن مورد ارزیابی قرار گرفته است. جامعه‌ی آماری پژوهش، کارکنان و مدیران پنج دانشگاه: جامع امام حسین (ع)، شهید بهشتی، تربیت مدرس، دانشگاه تهران و تربیت معلم تهران بوده است. مدل استخراج شده از ادبیات موضوع، از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel مورد سنجش قرار گرفت. یافته‌های پژوهش، الگوی استخراج شده را تأیید نمود و نشان داد که دو عامل توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و همچنین توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش، تأثیر معناداری بر صلاحیت کارکنان در احراز شغل‌شان داشته‌اند. همچنین متغیر صلاحیت کارکنان در احراز شغل‌شان نیز به‌عنوان متغیر میانجی، تأثیر معناداری بر دو متغیر وابسته‌ی الگو، یعنی پذیرش شغل و خودکنترلی داشته است. انجام این تحقیق نشان داد که به‌طور کلی در جامعه‌ی ما دو عامل پذیرش شغل و خودکنترلی که از مهم‌ترین آرمان‌های منابع انسانی در هر سازمانه می‌باشند، تحت تأثیر توجه به مؤلفه‌هایی مانند: صلاحیت اخلاقی، سیاسی، اعتقادی، خانوادگی و البته تخصصی است.

کلیدواژه‌ها: گزینش کارکنان؛ الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوهای توسعه؛ صلاحیت کارکنان.

مقدمه

وجود منابع سرشار مادی- به تنهایی- سازمان و تشکیلات منسجم و کارآمد به وجود نمی‌آورد؛ عنصر ضروری دیگر، وجود نیروی انسانی کارآمد و اثربخش است. از این رو در مطالعات و پژوهش‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی- به ویژه امروزه که با تنوع و تحول سرسام‌آور اطلاعات و ارتباطات روبه‌رو هستیم- مدیران و نظام‌های مدیریتی را در جوامع مختلف به چالشی عظیم کشانده است. بنابراین، یکی از موضوعاتی که مورد توجه فزاینده صاحب‌نظران قرار گرفته و از خطرترین و مهم‌ترین اقدامات لازم در فراگرد مدیریت شمرده شده است، مسأله‌ی انتخاب و گزینش منابع انسانی برای سازمان است (کونتر و بهریخ، ۱۳۷۰: ۴۵). این وظیفه به دو علت مهم در سازمان‌ها ضروری می‌گردد، یکی گسترش اهداف سازمان‌ها و دیگری وجود ضایعات مربوط به کارکنان. گسترش اهداف سازمان‌ها بر اثر گستردگی نیاز جوامع بشری و ضایعات مربوط به کارکنان به دلایل گوناگون از قبیل: بازنشستگی، از کارافتادگی، انتقال، اخراج، استعفا و فوت پدیدار می‌گردد (ابطحی، ۱۳۷۴: ۲۴).

از سوی دیگر، نگاه فیزیکی به دنیا و انسان، به تهی شدن علوم و برنامه‌ریزی‌های اجتماعی از معنویت‌گرایی و آخرت‌اندیشی انجامیده است. این رویکرد، نظم‌اندام‌واره را که غایتی متعالی برای انسان و جهان تعریف می‌کند، نادیده گرفته و مدعی است که انسان به جهان بی‌نظم ضابطه می‌بخشد، بدون آنکه- خود- بخشی از این نظام پیچیده، قسمتی از یک تقدیر و دارای هویتی سرشار از معنا باشد. برنامه‌ریزی برای دنیایی چنین غیرپاسخ‌گو چندان سخت نیست. با این وصف، می‌توان پیش‌بینی کرد الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی، تئوری پیچیده‌تری را ارائه می‌کند؛ زیرا الگویی متفاوت از توسعه را دنبال می‌نماید و الگویی است که واقعیت‌های جامعه‌ی ایرانی و کشور ایران را در نظر داشته و شاخص‌های مربوط به این کشور جوان، مذهبی، با آداب و رسوم شرقی، مختصات جغرافیایی و جمعیتی خاص، منابع غنی و البته ضعیف‌ها و کاستی‌های خاص خود را داراست (علاسوند، ۱۳۹۱: ۱۹۳). قید اسلامی بودن در این الگو به‌طور اجمالی حامل چند شاخص اصلی در توسعه است و قید ایرانی بودن از گرایش تام به توسعه‌ی غربی کاسته و به بومی شدن الگوی پیشرفت می‌انجامد.

هرچند سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران افقی روشن را برای جامعه‌ی ایرانی به تصویر

می‌کشد که در خور توانایی‌های بالقوه و شأن هویتی آن می‌باشد؛ ولی در نگاهی علمی، این مهم تنها در پرتو الگوهای کارآمد، اثربخش و هدایت‌کننده‌ی ناظر بر هویت و فرهنگ ایران اسلامی میسر است. این الگوی مفهومی، باید قابلیت ایجاد فرایندی را داشته باشد که در طی آن جهان‌بینی علمی حاکم بر فنون و راهبردهای توسعه‌یافتگی با پارادایم‌ها و متاپارادایم اسلامی و ایرانی در تعامل سازنده قرار گیرد به گونه‌ای که از یک سو فرد و جامعه بتوانند بیشترین دست‌آوردها و تجارب علمی بشر را در فرایند پیشرفت نهادینه نمایند و از دیگر سو فرایند به گونه‌ای عمل نماید که هویت و فرهنگ ایرانی و اسلامی، نه به عنوان یک مانع پیشرفت تلقی گردد و نه قربانی راهبردهای منفعلانه‌ی توسعه گردد. فرایند این الگو، باید هوشمندانه فضایی واقع‌بینانه را به وجود آورد که در آن، آرمان‌ها و ایده‌آل‌ها و ویژگی انقلابی در تعامل با سلطه‌ی امریکایی و فرایند جهانی‌سازی آن اراده‌ی ملی و بین‌المللی را به سمت تسلط منطقه‌ای ایران که منطبق با اهداف سند چشم‌انداز است هدایت نماید (ابویی مهریزی، ۱۳۹۱).

از نظر اسلام، انسان‌ها در هر حرکت و کار، نیاز به دانش و آگاهی دارند و تمام اعتقادات، اخلاق و اعمال انسان‌ها باید مبنای علمی داشته باشد. از نظر اسلام، فرایند مدیریت از جمله مسایل بسیار مهم برای جوامع بشری است و از آنجا که انقلاب اسلامی ایران، حاکمیت اصول و ارزش‌های الهی بر محیط اجتماعی از جمله نهادها و سازمان‌های مربوط به آن را ضروری ساخته است، توجه به گزینش و انتخاب کارکنان براساس معیارهای اسلامی و ایرانی از آرمان‌های این نظام به شمار می‌رود (نیک‌پور، زارع کاسب، ۱۳۹۰: ۴۲).

با نگاهی اجمالی به مطالعات و پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه‌ی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، به وضوح می‌توان ماندن در مرحله‌ی استنباط اهمیت و تشریح مبانی کلی را در این مبحث مشاهده کرد که بخشی از این واقعیت را می‌توان به نوپا بودن و تازگی بحث دانست. با این وجود و با آگاهی از این که در ۵ سال گذشته تلاش‌های فراوانی برای تدوین مبانی و کلیات این الگو صورت گرفته است و به نظر می‌رسد که به لحاظ بنیان نظری کاستی چندانی در آن مشاهده نمی‌شود؛ بنابراین، باید اذعان نمود که بیش از این و اماندن در گام تدوین اصول و مبانی جایز نبوده و باید ابتدا زمینه‌های کارکردی کردن این الگو را تعیین نمود و در مراحل بعد باید در چارچوب مبانی تدوین شده و شاخه‌های تخصصی تعیین شده، دست به مطالعات کارکردی زد و نتایج

ملموس را در اختیار بدنه‌ی عملیاتی کشور گذاشت و از این طریق مجالی را برای رهایی این مبحث اساسی از دیوارهای بلند همایش‌ها و مقالات و کتب فلسفه‌محور جست‌وجو کرد. به این منظور، در پژوهش حاضر سعی شده است در جهت برداشتن گامی برای بررسی یکی از ابعاد مدیریتی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، موضوع بسیار اساسی گزینش کارکنان در این چارچوب مورد تحلیل قرار داده شود. این پژوهش، به کاوش عوامل مؤثر بر گزینش کارکنان و مؤلفه‌های متأثر از این امر در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت پرداخته است و همچنین تکمیل و تدوین بخشی از آن را وجهه‌ی همت خود قرار داده و از مطالعه میدانی برای ارایه مدلی در این زمینه بهره گرفته است.

ادبیات پژوهش

گزینش کارکنان

گزینش در لغت به معنای برگزیدگی، پسندیدگی، انتخاب کردن، برگزیدن و ترجیح چیزی بر چیزی دیگر آمده است و در اصطلاح، به گزیدن کارگزاران، مدیران و کارکنان مورد نیاز دستگاه‌های گوناگون نظام اسلامی، برابر معیارها و ملاک‌های اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و رفتاری تعریف می‌شود. منظور از گزینش در این مقاله، اعم از گزینش ابتدایی برای استخدام و گزینش به معنای انتخاب برای انتصاب به مسئولیت است.

گزینش: عبارت است از پذیرفتن افرادی که دارای مهارت‌های مورد نظر و توانایی‌های لازم و نیز دارای تشخیص مناسب برای انجام موفقیت آمیز شغل خاصی در سازمان هستند. بعد از تجزیه و تحلیل شغل و برنامه‌ریزی انسانی، اقدام به کارمندیابی می‌شود و بعد از این مرحله، فرایند انتخاب افراد صورت می‌گیرد (سعادت، ۱۳۷۸: ۱۲۰).

شرایط احراز مشاغل از دیدگاه قرآن

تجربه نشان داده است که به‌ویژه در مشاغل مدیریت و سرپرستی، اگر در نیرویابی، جذب، گزینش و انتصاب منابع انسانی به تناسب اهمیت و سطح سازمانی مشاغل مورد نظر، به صفات و

ویژگی‌های مندرج در قرآن کریم توجه شود، نتایج کار بهتر خواهد شد (ابطحی، ۱۳۷۴: ۲۷)؛ این ویژگی‌ها عبارتند از:

- اهل ایجاد و ابداع
- برخوردار از حلم و صبر
- نداشتن جبن
- اهل عفو و اغماض
- اهل ملایمت و ملاحظت
- پرهیز از اسراف و تبذیر
- اهل عدل و حکم از روی انصاف
- اهل ثبات و مداومت
- خداترسی
- اهل تعاون و یاری کردن

شرایط احراز شغل در نهج البلاغه

شاید بتوان گفت که دقیق‌ترین شرح شغل و شرایط احراز مشاغلی که تاکنون به قلم آورده شده باشد، فرمان مولای متقیان علی(ع) به یار وفادارش مالک ابن حارث اشتر نخعی است که در اینجا فرازهایی از آن مطرح می‌شود. متأسفانه برخی فکر می‌کنند که این فرمان فقط برای گزینش فرمانداران و استانداران است، در صورتی که بسیاری از نکاتی که مولای متقیان حضرت علی(ع) در این فرمان به آن پرداخته‌اند در کلیه‌ی گزینش‌ها و برای کلیه‌ی مشاغل می‌تواند نافذ باشد. ایشان در آن فرمان خطاب به مالک می‌فرماید «افرادی باتجربه و باحیا را جست‌وجو کن که از خاندان صالح و پیشگام در اسلام باشند؛ زیرا ایشان از نظر اخلاقی برجسته‌ترین و از جنبه‌ی حیثیت قابل اعتمادترین‌اند و کمتر در فکر طمع‌کاری بوده و در عواقب کارها باریک‌بین‌ترند». با توجه به این قسمت از فرمایشات ایشان، می‌توان چنین نتیجه گرفت که در نیرویابی، جذب، گزینش و انتصاب نیروهای انسانی به مشاغل گوناگون باید به ویژگی‌هایی توجه داشت (همان: ۲۸) که عبارتند از:

- تجربه
- حیا
- باریک‌بینی
- صادق در گزارش‌گیری
- دوراندیشی
- پیراستگی از طمع
- اصالت خانوادگی
- آگاه به قدر و منزلت خویش
- حسن شهرت
- قابل اعتماد
- پیشگامی در اسلام
- عدم پریشانی از کار زیاد

ایشان همچنین به مالک اشتر می‌فرماید:

«ثم الصق بدوی المروؤات والاحساب و اهل البيوتات الصالحه و السوابق الحسنه؛ پس به سراغ کسانی برو که از خانواده‌های اصیل، نجیب، باشخصیت، مؤمن، صالح و خوش سابقه باشند.»
پس اصالت و نجابت خانوادگی و ایمان و سابقه‌ی فرد باید در گزینش‌ها مورد توجه قرار گیرد. حضرت امیر(ع) در جای دیگر این نامه می‌فرماید: «و توخ منهم اهل التجربة و الحياء؛ و از میان آن‌ها افرادی که با تجربه‌تر و پاک‌تر (باحیاتر) هستند برگزین.»

اهمیت و ضرورت گزینش

انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است. انتخاب غلط و نابجا؛ یعنی، انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام کار را ندارند، یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک می‌کنند، هزینه‌های سنگینی به سازمان بار می‌کنند.

هدف اصلی از ایجاد رویه‌ها و مراحل مختلف و انجام فعالیت‌های متعدد، در فرایند انتخاب این است که اولاً توان غلبه‌ی داوطلب بر موانع مختلف و استقامت و صبر او شناخته شود و ثانیاً

توانایی وی به نحو کامل تری شناسایی گردد تا سرانجام با کاستن از احتمال تصمیم‌گیری غلط (انتخاب غلط) و افزودن به احتمال تصمیم‌گیری صحیح (انتخاب صحیح)، مدیریت با افرادی روبه‌رو نشود که پایین‌تر، یا خیلی بالاتر از سطح تعیین شده باشند (سعادت، ۱۳۷۸: ۱۲۰).

بحث گزینش از جهات گوناگونی اهمیت می‌یابد که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

الف - محوریت گزینش در ساختن جامعه. نظام اسلامی نظامی مکتبی است و در نظام مکتبی و دینی، صلاحیت مجریان و کارگزاران لازم است. به عبارت دیگر، در نظامی که شالوده و اساس آن بر مکتب و دین است و دین داعیه‌دار تعمیق و گسترش ارزش‌هاست، قطعاً مجریان این نظام، از بالاترین تا پایین‌ترین مقام باید واجد صلاحیت‌هایی باشند که براساس مراتب متفاوت است.

ب - لزوم احراز صلاحیت. اهمیت و حساسیت احراز صلاحیت در گزینش برای این است که حفظ نظام واجب است و برای حفظ نظام باید صلاحیت فرد احراز شود. از آن‌جا که مدیران و کارگزاران در نظام اسلامی مجریان احکام الهی در جامعه هستند و اعتقاد و التزام آن‌ها به اسلام و انقلاب و احکام نورانی اسلام نقش سرنوشت‌سازی در استحکام ارکان نظام و شکل‌گیری جامعه‌ی اسلامی دارد و نیز رفتار و کردار آنان تأثیر فراوانی در وضعیت گرایش مردم نسبت به نظام دارد. بنابراین، باید کارگزاران و مدیران از شرایط ویژه‌ای برخوردار باشند و در جهت دستیابی به افراد بهتر و متعهدتر باید افراد را شناخت تا امانت به اهل آن سپرده شود و مسئولیت‌ها به دست ناهلان نیفتد.

ج - پیش‌گیری از نفوذ. نفوذ عناصر ناسالم در دستگاه‌های دولتی مهم‌ترین تهدیدی است که متوجه نظام جمهوری اسلامی است و نفوذ، آرام‌ترین و کم‌هزینه‌ترین حرکت برای دستیابی به مسئولیت‌ها و منصب‌ها در حکومت می‌باشد. از این‌رو، توجه دستگاه گزینش به این امر، راه کار مهمی است برای صیانت نظام از خطر و تهدیدات.

آفت‌های گزینش سلیقه‌ای و غیر اسلامی

به تجربه ثابت شده است که بی‌توجهی به معیارهای ارزشی و اخلاقی در نیرویابی، جذب و گزینش و انتصاب منابع انسانی - به‌ویژه به پست‌های حساس - مشکلات فراوان و آسیب‌های

جبران‌ناپذیری برای سازمان‌ها و مدیران به‌وجود آورده است که باید به‌طور جدی مورد توجه مسئولان قرار گیرد. برخی از آفت‌های قابل مشاهده به‌دلیل گزینش‌های غیراسلامی عبارتند از (ابطحی، ۱۳۷۴: ۲۹):

۱. تقویت رابطه‌بازی در سازمان‌های اداری دولتی
۲. افزایش دیوان‌سالاری زاید
۳. وجود کم‌کاری‌های آشکار و پنهان
۴. بی‌تفاوتی و دلسردی نیروی انسانی
۵. رشوه‌خواری و دزدی‌های آشکار و پنهان
۶. افزایش سوءظن‌ها و تجسس‌ها
۷. دادوستدهای غیرقانونی
۸. برخوردهای ناشایسته و ناهنجار با ارباب رجوع
۹. افزایش نزاع، کشمکش، تمرد و غیبت مکرر
۱۰. تضعیف نظام شایستگی و فرار مغزها
۱۱. تضعیف روحیه‌ی ایمان و معتقدات مذهبی
۱۲. خدشه‌دار شدن آبروی نظام

الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

اسلام، خلقت انسان را هدفمند دانسته و برای آن غایتی متصور است. به همین ترتیب، در این مکتب انسان آفریده نشده است که فقط از مواهب دنیوی بهره‌مند شود، بلکه انسان برای عبادت خداوند خلق شده است. انسان نه تنها براساس نقشه و طرحی آفریده شده است، بلکه افقی که فراروی وی وجود دارد، بسیار وسیع‌تر و ارزشمندتر از محدوده‌ی تنگ زندگی این جهانی اوست. اگر نگاه اسلام را به انسان بپذیریم، انتظار می‌رود الگوی توسعه‌ای که طراحی می‌کنیم، در این راستا ایفای نقش نماید.

براساس مبانی مکتب اسلام، «جهان، هدف‌دار است»؛ انسان نیز براساس حکمت الهی و برای هدف متعالی آفریده شده است. اسلامی بودن الگو ناظر به مبانی اندیشه (جهان بینی) اهداف میانی

و نهایی، ارزش‌ها و روش‌ها است که از اسلام مایه می‌گیرد. الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، الگویی است که مبتنی بر مبانی معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی اسلامی و در چارچوب حقوق و اخلاق اسلامی باشد.

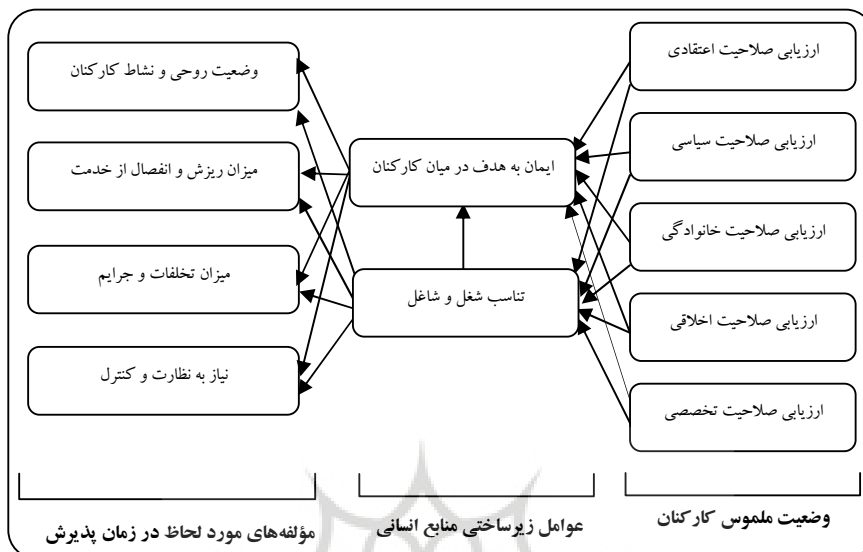
آیت‌الله خامنه‌ای (۱۳۹۱) در تشریح الزامات و شرایط معنوی (اسلامی) الگوی پیشرفت، آنها را در چهارده مورد دسته‌بندی نموده‌اند: توجه به الگوی شخصیتی ایده‌آل، اصلاح درونی، اخلاص، اعتماد به خدا و احکام الهی، ایمان، رابطه با خدا و دعا و نیایش، تقوا، طهارت، از خودگذشتگی، صبر، بصیرت، امید، تدبیر، تعهد.

ایرانی بودن الگو را بر اساس دو شاخص کلی می‌توان تعیین کرد:

- انطباق الگو با شرایط تاریخی، جغرافیایی، فرهنگی، اقلیمی، جغرافیایی و سیاسی (میرمعزی، ۱۳۹۱: ۶۶)
- ایرانی بودن طراحان آن؛ یعنی، فکر و ابتکار ایرانی آن را به وجود آورده باشد (آیت‌الله خامنه‌ای، ۱۳۹۱: ۱۷).

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به ادبیات پژوهش و اجرای پیش‌آزمون صورت گرفته، الگوی مفهومی پژوهش به صورت شکل (۱) طراحی گردید. براساس این الگو، متغیرهای صلاحیت عقیدتی، صلاحیت سیاسی، صلاحیت خانوادگی، صلاحیت اخلاقی و صلاحیت تخصصی، متغیر برون‌زا (مستقل) بوده و متغیرهای ایمان به هدف در میان کارکنان، تناسب شغل و شاغل، وضعیت روحی و نشاط کارکنان، میزان ریزش و انفصال از خدمت، میزان تخلفات و جرایم و نیاز به نظارت و واپایش، درون‌زا هستند. از میان متغیرهای درون‌زا دو مورد اول میانجی هستند و چهار مورد دیگر، متغیرهای وابسته الگو هستند.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (طراحی شده به وسیله‌ی نگارندگان مقاله، براساس ادبیات پژوهش)

ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در بحث گزینش که از ادبیات پژوهش به دست آمده‌اند و بر مبنای آن الگوی اولیه طراحی گردیده است در جدول (۱) به نمایش گذاشته شده است. این ابعاد و مؤلفه‌ها در چارچوب پرسش‌نامه‌ای مورد تأیید ۲۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی قرار گرفت. میانگین نمره‌ی اختصاص یافته به مؤلفه‌ها برابر ۵٫۱ از ۷ (در قالب نمره‌دهی لیکرت) بوده و تمامی مؤلفه‌ها نمره‌ای بالاتر از ۴٫۹ به دست آوردند.

جدول ۱. ابعاد مؤثر بر گزینش در چارچوب الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت

مؤلفه‌ها	ابعاد
<p>تقوا گناه کار نبودن اعتقاد به جامعیت دین از منظر مکتب اسلام اعتقاد و التزام به مدیریت دینی و قوانین الهی</p>	<p>ایمان و اعتقاد به خدا اهل عبادت و بندگی خداوند باشد (نماز و روزه) اعتقاد به یگانگی خداوند؛ عدل، نبوت، امامت و معاد برپاکننده‌ی واجبات باشد بلندنظر باشد و هر آنچه را غیر خداست کوچک بشمارد</p>
<p>مقاومت در برابر دستورات خلاف قانون مقاومت در برابر دستورات خلاف شرع عدم همکاری با طاغوت</p>	<p>حمایت‌کننده از دین داشتن روحیه‌ی جهادگری اطاعت از ولی امر مسلمین حضور در صحنه‌های اجتماعی</p>
<p>خوش‌نامی خانواده وابستگی‌های سیاسی خانواده و خویشان مشارکت سیاسی خانواده</p>	<p>تحصیلات والدین شغل والدین اصالت و نجات خانوادگی</p>
<p>نداشتن غرور و تکبر عیب‌جو نبودن صداقت داشتن نداشتن طمع امانت‌دار بودن خیانتکار نبودن داشتن تواضع حلیم و خویشتندار در وقت عصبانیت و مسلط بر نفس خود بخیل نبودن دارای سعه‌ی صدر و آرامش روحی داشتن رفتار منصفانه گشاده‌رو بودن جلب رضایت مردم</p>	<p>خیرخواه مردم بودن وفای به عهد مسلط بر دست و زبان خوار نشمردن مردم انتقادپذیر بودن پاک‌دامن و پارسا پایداری در برابر مشکلات و نامایمات بهره‌مند از روحیه عفو و گذشت ترسو نبودن زاهد و راستگو به مطامع مادی نظر نداشتن شکیبا بودن پذیرش اشتباهات باحیا بودن</p>
<p>دانا و اندیشمند بودن اهل تجربه نداشتن غفلت و سهل‌انگاری عملکرد نیکو عدم سستی در کارها انجام کار در زمان خود داشتن قاطعیت و نرمی توأمان</p>	<p>آینده‌نگری و دوراندیشی اداره‌ی کار انجام کار با کیفیت برخوردار از سابقه‌ی درخشان از دقت و ابتکار برخوردار بودن دوراندیشی و ژرف‌نگری</p>

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف توصیفی کاربردی و از دسته مطالعات میدانی است؛ همچنین از نظر ارتباطات میان متغیرهای الگو، از نوع علی مقایسه‌ای به‌شمار می‌آید. برای تحلیل نتایج مقدماتی از روش‌های آماری توصیفی از قبیل میانگین، انحراف معیار و دامنه‌ی تغییرات استفاده شد. برای تحلیل نتایج اصلی نیز علاوه بر روش‌های یادشده، از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخه‌ی ۱۷) و همچنین تحلیل عاملی تأییدی برای ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL (نسخه‌ی ۸٫۸) استفاده شده است. الگوی مفهومی این پژوهش، متشکل از متغیرهای آشکار است.

جامعه و نمونه‌ی آماری. به‌دلیل ماهیت مقایسه‌ای این پژوهش و برای ایجاد امکان بررسی مقایسه‌ای، جامعه‌ی آماری از چند دانشگاه مختلف تشکیل شده است. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کارکنان (رسمی و پیمانی) و مدیران پنج دانشگاه ذیل می‌باشد:

- دانشگاه جامع امام حسین (ع)
- دانشگاه شهید بهشتی
- دانشگاه تربیت مدرس
- دانشگاه تهران
- دانشگاه تربیت معلم تهران

به‌دلیل تفاوت پرسش‌های مربوط به کارکنان و مدیران، تعداد نمونه‌ی هر کدام به صورت جداگانه محاسبه و تعیین می‌گردد. تعداد کارکنان جامعه‌ی آماری در زمان انجام پژوهش ۳۴۴۶ نفر و تعداد مدیران جامعه‌ی آماری ۴۶ نفر بوده است. همچنین در این پژوهش برای نمونه‌گیری از میان اعضای جامعه‌ی آماری از روش تصادفی ساده استفاده شده است. تعداد نمونه‌ی لازم برای بررسی میدانی، از فرمول زیر به‌دست آمده است:

$$n = \frac{N * Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 * P(1-P)}{\varepsilon^2 (N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 * P(1-P)}$$

با در نظر گرفتن خطای ۰,۰۵، اطمینان ۹۵ درصد، دقت ۰,۰۶، احتمال ۰,۰۵ و حجم جامعه‌ی آماری ۳۴۴۶ نفری، حجم نمونه‌ی کمینه برای کارکنان برابر است با:

$$n = \frac{N * Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 * P(1-P)}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 * P(1-P)} = \frac{3446 \times (1.96)^2 \times 0.5 * 0.5}{(0.06)^2(3446-1) + (1.96)^2 \times 0.5 * 0.5} \cong 246$$

همچنین با حجم جامعه‌ی آماری ۴۶ نفری حداقل حجم نمونه برای مدیران برابر است با:

$$n = \frac{N * Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 * P(1-P)}{\varepsilon^2(N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 * P(1-P)} = \frac{46 \times (1.96)^2 \times 0.5 * 0.5}{(0.06)^2(46-1) + (1.96)^2 \times 0.5 * 0.5} \cong 39$$

بنابراین، براساس روش تصادفی ساده ۲۴۶ نفر از کارکنان و ۳۹ نفر از مدیران سازمان‌های مورد بررسی انتخاب و وارد فرایند آزمون شدند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات. ابزار اصلی سنجش در این پژوهش، پرسش‌نامه است که یکی از ابزارهای رایج پژوهش و روشی مستقیم برای جمع‌آوری داده است. در این پژوهش، از دو پرسش‌نامه‌ی جداگانه برای کارکنان و مدیران استفاده شده است که هر کدام ابعاد مختلفی را مورد سنجش قرار می‌دهند. پرسش‌نامه‌ی کارکنان دارای ۱۴ سؤال و پرسش‌نامه‌ی مدیران دارای ۱۰ سؤال بوده است.

برای سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها، از روایی محتوا استفاده شده است؛ به این صورت که پس از استخراج مؤلفه‌ها و تشکیل پرسش‌نامه، با نظر خواهی از ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی در رشته‌ی مدیریت و مدیران پرسابقه و با تجربه در بخش دولتی، روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. دامنه‌ی ضریب آلفای کرونباخ از صفر، به معنای بدون ارتباط تا یک به معنای ارتباط کامل قرار می‌گیرد و

هر قدر عدد به‌دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، قابلیت اعتماد پرسش‌نامه بیشتر می‌شود (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۴: ۱۹۶). ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌ی کارکنان ایرانی ۰/۸۱ و برای پرسش‌نامه‌ی مدیران ۰/۷۹ به‌دست آمد.

علاوه بر پرسش‌نامه، از اطلاعات ارایه شده توسط بخش منابع انسانی سازمان‌های جامعه‌ی آماری و همچنین مصاحبه از افراد گزینش‌گر در آن سازمان‌ها برای ارزیابی برخی از متغیرها استفاده شده است. در جدول (۲) مشخص شده است که داده‌های مربوط به متغیرهای مختلف پژوهش به‌وسیله کدام ابزارها گردآوری شده‌اند.

جدول ۲. ابزارهای مورد استفاده برای گردآوری داده‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

دریافت اطلاعات از گزینش‌گران	اطلاعات ارایه شده توسط بخش منابع انسانی سازمان	پرسش‌نامه‌ی مدیران	پرسش‌نامه‌ی کارکنان	
✓	✓			ارزیابی صلاحیت اعتقادی
✓	✓			ارزیابی صلاحیت سیاسی
✓	✓			ارزیابی صلاحیت خانوادگی
✓	✓			ارزیابی صلاحیت اخلاقی
✓	✓			ارزیابی صلاحیت تخصصی
			✓	ایمان به هدف در میان کارکنان
	✓		✓	تناسب ویژگی‌های کارکنان با مقتضیات شغل
			✓	وضعیت روحی و نشاط کارکنان
	✓			میزان ریزش و انفصال از خدمت
	✓			میزان تخلفات و جرایم
	✓	✓		نیاز به نظارت و واپایش

یافته‌های پژوهش

برای سنجش میزان پایایی ابزار پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در جدول (۳) آلفای کرونباخ مربوط به هر کدام از مؤلفه‌ها نمایش داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، نتایج آزمون آلفای کرونباخ مؤید پایایی مناسب ابزار پژوهش است.

جدول ۳. آلفای کرونباخ عوامل آزمون شده

عوامل	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
ایمان به هدف در میان کارکنان	۵	۰,۷۹
تناسب ویژگی‌های کارکنان با مقتضیات شغل	۵	۰,۸۳
وضعیت روحی و نشاط کارکنان	۴	۰,۷۴
نیاز به نظارت و واپایش	۵	۰,۷۶

تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه به ادبیات مربوط به بحث الگوی بومی پیشرفت، مدیریت اسلامی و مدیریت بر مبنای ارزش‌های ایدئولوژیک، ۱۱ مؤلفه‌ی درون‌زا و برون‌زا در بحث گزینش کارکنان شناسایی شد و بر این مبنای الگوی اولیه طراحی شد؛ اما پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی، این ۱۱ مؤلفه در ۶ دسته (۶ عامل) به شرح ذیل طبقه‌بندی شدند:

در اینجا عوامل مربوط به مدیر مستقیم فرد که از آزمون تحلیل عاملی به دست آمده و همچنین مؤلفه‌های مربوط به هر کدام نمایش داده شده است:

۱. توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و خانوادگی در گزینش

- ارزیابی صلاحیت اعتقادی
- ارزیابی صلاحیت سیاسی
- ارزیابی صلاحیت خانوادگی

۲. توجه به توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش

- ارزیابی صلاحیت اخلاقی
- ارزیابی صلاحیت تخصصی

۳. صلاحیت کارکنان

- ایمان به هدف در میان کارکنان
- تناسب ویژگی‌های کارکنان با مقتضیات شغل

۴. پذیرش شغل

- وضعیت روحی و نشاط کارکنان
- میزان ریزش و انفصال از خدمت

۵. خودکنترلی کارکنان

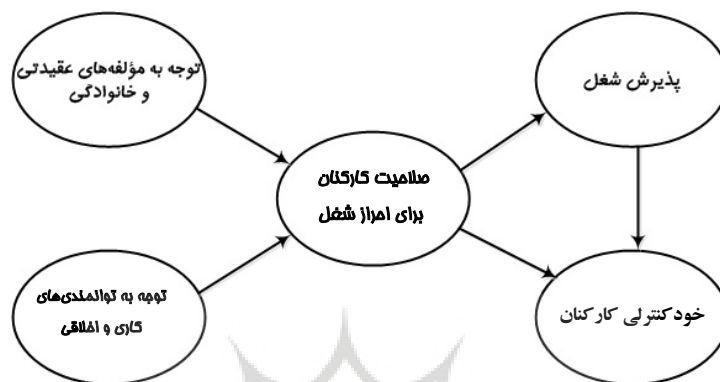
- میزان تخلفات و جرایم
- نیاز به نظارت و واپایش

برای ارزیابی کفایت نمونه برای تحلیل عاملی صورت گرفته برای ۱۱ مؤلفه‌ی پژوهش از آزمون KMO and Bartlett's استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول (۴) ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، شاخص KMO برابر ۰/۸۰۹ است؛ بنابراین، این شاخص تحلیل عاملی را در سطح بالایی مجاز می‌داند. آزمون کرویت بارتلت نیز با درجه‌ی آزادی ۱۰۳، معنادار (۰/۰۰۳) است.

جدول ۴. نتیجه‌ی آزمون KMO and Bartlett's برای مؤلفه‌های پژوهش

آزمون KMO and Bartlett's	
۰,۸۰۹	سنجه‌ی کیسر- مایر- اوکلین برای کفایت نمونه‌گیری
۴۸۶,۹۲۱۴	کای اسکور- تقریبی
۱۰۳	df آزمون گوی‌سانی بارتلت
۰,۰۰۳	درجه‌ی اهمیت

بنابر تحلیل عاملی صورت گرفته، الگوی جدیدی بر اساس ۵ عامل یا ۵ متغیر پنهان طراحی شد که در ادامه، تحلیل‌های پژوهش براساس این الگوی جدید صورت خواهد گرفت.



شکل ۲. الگوی اصلاح‌شده به‌وسیله‌ی تحلیل عاملی

- همان‌گونه که مشاهده می‌شود، این مدل دربردارنده‌ی ۵ فرضیه است که عبارتند از:
- فرضیه ۱ (H_1): توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و خانوادگی در گزینش، بر صلاحیت کارکنان برای احراز شغل تأثیر دارد.
- فرضیه ۲ (H_2): توجه به توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش، بر صلاحیت کارکنان برای احراز شغل تأثیر دارد.
- فرضیه ۳ (H_3): صلاحیت کارکنان برای احراز شغل، بر پذیرش شغل از سوی آنان تأثیر دارد.
- فرضیه ۴ (H_4): صلاحیت کارکنان برای احراز شغل، بر خودکنترلی آنان تأثیر دارد.
- فرضیه ۵ (H_5): پذیرش شغل از سوی کارکنان، بر خودکنترلی آنان تأثیر دارد.

ارزیابی الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی)

الگوهای معادله‌ی ساختاری، به‌طور معمول ترکیبی از الگوهای اندازه‌گیری و الگوهای ساختاری‌اند. بر مبنای الگوهای اندازه‌گیری، محقق تعریف می‌کند که کدام متغیرهای مشاهده‌شده^۱ یا معرف‌ها^۲ کدام متغیرهای پنهان^۳ را می‌سنجند و بر پایه‌ی الگوهای ساختاری مشخص می‌شود که کدام متغیرهای مستقل دارای تأثیر بر کدام متغیرهای وابسته‌اند یا اینکه کدامیک از متغیرها با هم همبسته‌اند (قاسمی، ۱۳۹۲: ۴). بنابراین، الگوی مفهومی این پژوهش به لحاظ دارا بودن پنج متغیر پنهان از پنج الگوی اندازه‌گیری برخوردار است. در جدول (۵) چهار مورد از شاخص‌های برازش الگو برای پنج متغیر پنهان الگو ارائه شده است.

برای مشخص کردن این که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به چه میزان برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، در ابتدا تمام متغیرهای آشکار مربوط به هر متغیر پنهان به‌طور جداگانه مورد آزمون قرار گرفتند. مقادیر شاخص‌های برازش برای تمامی الگوهای اندازه‌گیری در دامنه‌ی مناسب و قابل قبول قرار داشته‌اند و به بیانی دیگر، الگوهای اندازه‌گیری می‌توانند متغیرهای پنهان را به شکل قابل قبولی مورد سنجش قرار دهند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش برای تحلیل الگوهای اندازه‌گیری

RMR	IFI	RMSEA	X2/df	متغیرهای مکنون
۰,۰۵	۰,۹۱	۰,۰۸	۱,۵۶	توجه به مؤلفه‌های عقیدتی در گزینش
۰,۰۰۹	۰,۹۸	۰,۰۷	۱,۲۱	توجه به توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش
۰,۰۲۳	۰,۹۶	۰,۰۵	۱,۹۴	صلاحیت کارکنان
۰,۰۴۱	۰,۹۲	۰,۰۷	۰,۹۸	پذیرش شغل
۰,۰۵۲	۰,۹۴	۰,۰۵	۱,۶۸	خودکنترلی کارکنان

^۱. Observed Variables

^۲. Indicators

^۳. Latent Variables

ارزیابی مدل ساختاری

مدل معادله‌ی ساختاری ترکیبی از مدل‌های مسیر (روابط ساختاری) و مدل‌های عاملی تأییدی (روابط اندازه‌گیری) است (قاسمی، ۱۳۹۲: ۱۲۱). در یک الگوی معادله‌ی ساختاری به معنای عام، پژوهشگر از سویی به دنبال آن است که مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان را با مجموعه‌ای از معرف‌ها اندازه‌گیری کرده و از سوی دیگر روابط ساختاری بین متغیرهای پنهان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد (همان).

پس از اطمینان از مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری، به آزمون و ارزیابی فرضیات پژوهش و الگوی ساختاری پرداخته شد که بیان‌گر رابطه بین متغیرهای پنهان پژوهش است. در جدول (۶) برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش الگوی ساختاری ارائه شده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش الگوی ساختاری پژوهش

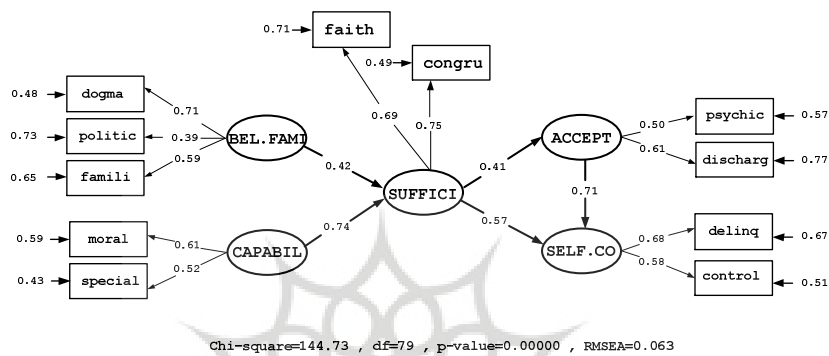
X^2/df	RMSEA	IFI	NFI	CFI	GFI
۱,۸۳	۰,۰۶۳	۰,۹۷	۰,۹۹	۰,۹۳	۰,۹۴

با توجه به اطلاعات جدول (۶)، می‌توان پذیرفت که الگو از برازش بسیار خوبی برخوردار است؛ زیرا مقدار X^2/df برابر ۱,۸۳ و کمتر از مقدار مجاز ۳ است و همچنین شاخص RMSEA برابر با ۰,۰۶۳ است که بسیار با حد مجاز فاصله دارد. در جدول (۷) نتایج مربوط به آزمون فرضیات پنج‌گانه پژوهش به نمایش گذاشته شده است. همه‌ی فرضیات مطرح شده در سطح معناداری مناسبی مورد پذیرش قرار گرفته‌اند.

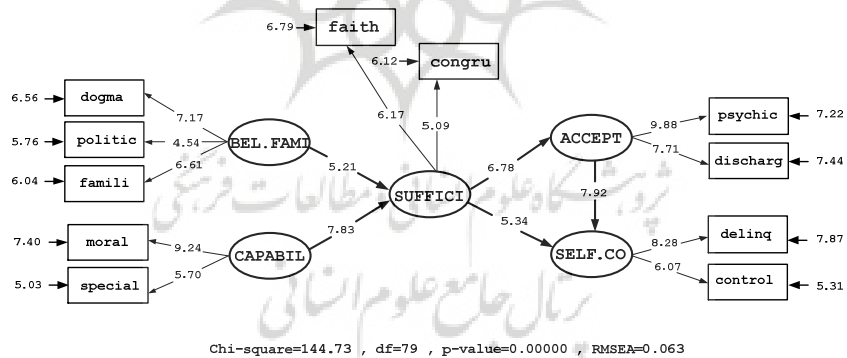
جدول ۷. نتایج اجرای الگوی ساختاری میان متغیرهای مدل

نتیجه	t-value	R ²	ضریب معیار	فرضیه‌ها
تأیید	۵,۰۵	۰,۱۶	۰,۴۰	H ₁ : توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و خانوادگی ← صلاحیت کارکنان
تأیید	۷,۸۳	۰,۵۵	۰,۷۴	H ₂ : توجه به توانمندی‌های کاری و اخلاقی ← صلاحیت کارکنان
تأیید	۶,۷۸	۰,۱۷	۰,۴۱	H ₃ : صلاحیت کارکنان ← پذیرش شغل
تأیید	۵,۳۴	۰,۳۲	۰,۵۷	H ₄ : صلاحیت کارکنان ← خودکنترلی
تأیید	۷,۹۲	۰,۵۰	۰,۷۱	H ₅ : پذیرش شغل ← خودکنترلی

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بالاترین تأثیر، مربوط به فرضیه‌ی دوم (تأثیر توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش بر صلاحیت کارکنان برای احراز شغل) با ضریب تخمین معیار ۰,۷۴ است. در شکل (۳)، الگو به همراه عدد تخمین معیار یکایک فرضیات و در شکل (۴) با ضریب معناداری هر کدام به نمایش گذاشته شده است.

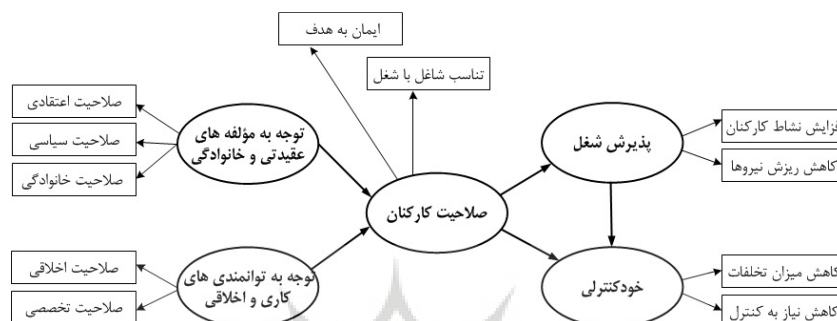


شکل ۳. روابط علی میان مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی الگوی تحقیق در حالت تخمین استاندارد
* (ترجمه‌ی این جدول در شکل ۵ ارائه شده است)



شکل ۴. روابط علی میان مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی الگوی تحقیق در حالت عدد معناداری
* (ترجمه‌ی این جدول در شکل ۵ ارائه شده است)

شکل (۴) نشان می‌دهد که ضرایب تمامی مسیرهای الگو بالاتر از ۱,۹۶ بوده و بنابراین اثرشان معنادار بوده است. بنابراین، روابط میان مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی الگوی تحقیق و ابعاد آن‌ها در شکل (۵) ترسیم و ارایه شده است



شکل ۵. الگوی نهایی روابط علی میان مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی الگوی تحقیق و ابعاد آنها

بحث و تحلیل نتایج

الگوی برآمده، متشکل از ۵ فرضیه بود که در ادامه، تحلیلی مختصر بر نتایج ارزیابی هر کدام از این فرضیه‌ها ارایه می‌شود.

نخستین فرضیه‌ی این پژوهش مبنی بر تأثیر توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و خانوادگی در گزینش بر صلاحیت کارکنان بود که بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته، مورد تأیید قرار گرفت. همان‌گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، رابطه‌ای که در این فرضیه به آن اشاره شده، با ضریب استاندارد ۰,۴۰ و عدد معناداری ۵,۰۵ به‌عنوان رابطه‌ای معنادار ارزیابی شده است. اما این رابطه چندان قوی نیست. همچنین، نتایج نشان داد که توجه به مؤلفه‌های عقیدتی و خانوادگی در گزینش می‌تواند ۱۶ درصد از تغییرات متغیر صلاحیت کارکنان را پیش‌بینی کند ($R^2 = 0.16$).

فرضیه‌ی دوم این پژوهش مبنی بر تأثیر توجه به توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش بر صلاحیت کارکنان بود که بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته، مورد تأیید قرار گرفت. همان‌گونه

که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، رابطه‌ای که در این فرضیه به آن اشاره شده، با ضریب استاندارد ۰,۷۴ و عدد معناداری ۷,۸۳ به عنوان رابطه‌ای معنادار ارزیابی شده است. همچنین، نتایج نشان داد که توجه به توانمندی‌های کاری و اخلاقی در گزینش می‌تواند ۵۵ درصد از تغییرات متغیر صلاحیت کارکنان را پیش‌بینی کند ($R^2=0.55$).

فرضیه‌ی سوم این پژوهش مبنی بر تأثیر صلاحیت کارکنان بر پذیرش شغل از سوی کارکنان بود که بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته، مورد تأیید قرار گرفت؛ اما این رابطه چندان قوی نیست. همان گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، رابطه‌ای که در این فرضیه به آن اشاره شده، با ضریب استاندارد ۰,۴۱ و عدد معناداری ۶,۷۸ به عنوان رابطه‌ای معنادار ارزیابی شده است. همچنین، نتایج نشان داد که صلاحیت کارکنان می‌تواند ۱۷ درصد از تغییرات متغیر پذیرش شغل را پیش‌بینی نماید ($R^2=0.17$).

فرضیه‌ی چهارم این پژوهش مبنی بر تأثیر صلاحیت کارکنان بر خودکنترلی آنان بود که بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته، مورد تأیید قرار گرفت. همان گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، رابطه‌ای که در این فرضیه به آن اشاره شده، با ضریب استاندارد ۰,۵۷ و عدد معناداری ۵,۳۴ به عنوان رابطه‌ای معنادار ارزیابی شده است. همچنین، نتایج نشان داد که صلاحیت کارکنان می‌تواند ۳۲ درصد از تغییرات متغیر خودکنترلی کارکنان را پیش‌بینی نماید ($R^2=0.32$).

فرضیه‌ی پنجم این پژوهش مبنی بر تأثیر پذیرش شغل بر خودکنترلی کارکنان بود که بر مبنای تحلیل‌های صورت گرفته، مورد تأیید قرار گرفت. همان گونه که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، رابطه‌ای که در این فرضیه به آن اشاره شده، با ضریب استاندارد ۰,۷۳ و عدد معناداری ۷,۴۱ به عنوان رابطه‌ای معنادار ارزیابی شده است. همچنین، نتایج نشان داد که پذیرش شغل ۵۰ درصد از تغییرات متغیر خودکنترلی کارکنان را پیش‌بینی می‌نماید ($R^2=0.50$).

خودکنترلی، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را تحت واپایش داشته باشد. هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود اراده‌ی یک شخصیت سالم است که به بلوغ فکری رسیده است و در برابر انواع مشکلات از خود مقاومت نشان می‌دهد و خود با بینش عامل آن را انتخاب می‌کند و علاوه بر محیط کار در زندگی شغلی خویش نیز خودکنترل می‌شود و این میسر نخواهد بود مگر بسترهای مناسب در

سازمان فراهم شود تا خودکنترلی در سازمان نهادینه شود که مواردی از آن عبارتند از: ایمان به خدا و اعتقادات مذهبی، توجه به شخصیت و حرمت کارکنان، رضایت شغلی و ارضای نیازهای کارکنان، دادن انگیزه و تشویق افراد به خودکنترلی، حس تعلق و وفاداری به سازمان (خیری، ۱۳۸۲: ۱).

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی مؤلفه‌ها و تدوین الگویی برای گزینش مناسب کارکنان بر اساس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت بوده است. با توجه به ادبیات مربوط به بحث الگوی بومی پیشرفت، مدیریت اسلامی و مدیریت بر مبنای ارزش‌های ایدئولوژیک، ۱۱ مؤلفه‌ی درون‌زا و برون‌زا در بحث گزینش کارکنان شناسایی شد و بر این مبنای الگوی اولیه‌ی طراحی شد که پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی، این ۱۱ مؤلفه در ۶ عامل ($KMO=0.809$) دسته‌بندی شدند و براساس عوامل مکنون به دست آمده از آزمون تحلیل عاملی، الگوی جدیدی طراحی شد. برابر یافته‌های پژوهش، سه متغیر صلاحیت اعتقادی، صلاحیت سیاسی و صلاحیت خانوادگی به عنوان ابعاد مؤلفه‌های عقیدتی و خانوادگی و دو متغیر صلاحیت اخلاقی و صلاحیت تخصصی به عنوان ابعاد توانمندی‌های اخلاقی و کاری بر روی دو متغیر ایمان به هدف و تناسب شاغل با شغل به عنوان ابعاد عامل صلاحیت کارکنان اثر می‌گذارند. صلاحیت کارکنان نیز از سوی دیگر بر افزایش نشاط و کاهش ریزش کارکنان (به عنوان ابعاد عامل پذیرش شغل) و کاهش تخلفات و کاهش نیاز به واپایش آنان (به عنوان ابعاد عامل خودکنترلی) مؤثر است. پذیرش شغل نیز خود تأثیر زیادی بر خودکنترلی کارکنان دارد.

بنابراین، انجام این تحقیق نشان داد که به طور کلی در جامعه‌ی ما دو عامل پذیرش شغل و خودکنترلی که از مهم‌ترین آرمان‌های منابع انسانی در هر سامانه می‌باشد، تحت تأثیر توجه به مؤلفه‌هایی همچون صلاحیت اخلاقی، سیاسی، اعتقادی، خانوادگی و البته تخصصی است. این مؤلفه‌ها عامل ایجاد تناسب کارکنان با شغل و ایمان به هدف در آنان است و از این طریق پذیرش شغل و خودکنترلی در کارکنان را متأثر می‌سازند.

بر مبنای الگوی برآمده از این پژوهش (شکل ۵)، دو متغیر خلق نشاط، کاهش ریزش کارکنان، کاهش تخلفات و کاهش نیاز به واپایش کارکنان، به عنوان متغیرهای ملاک در مبحث گزینش کارکنان معرفی می‌گردند. از این رو پیشنهاد می‌شود این مؤلفه‌ها به عنوان شاخص‌های

ارزیابی وضعیت منابع انسانی در سازمان لحاظ گردند. از سوی دیگر، مواردی مانند: صلاحیت اعتقادی، صلاحیت سیاسی، صلاحیت خانوادگی، صلاحیت اخلاقی و صلاحیت تخصصی (متغیرهای پیش‌بین) به‌عنوان مؤلفه‌هایی معرفی می‌شوند که دو مقوله را ضمانت می‌کند: الف- در نتیجه فرایند گزینش، ایمان به هدف در میان افراد وجود داشته باشد. ب- میان مشاغل با افراد گزینش شده برای آن‌ها، تناسب وجود داشته باشد. از این رو پیشنهاد می‌گردد که در فرایند گزینش، توجه به این مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی لحاظ‌شده و همچنین در صورت احساس مشکل در تناسب شغل با ویژگی‌های کارکنان و ایمان به هدف در آنان، رابطه‌ی میان این موارد با مؤلفه‌های پنج‌گانه‌ی گزینش، مورد بازبینی قرار گیرد. با توجه به مسیر روابط ارائه‌شده در الگو، در صورتی که کاستی در عرصه‌هایی همچون خودکنترلی و پذیرش شغل از سوی کارکنان مشاهده گردد، باید در گام نخست مرحله‌ی قبل را که همان صلاحیت کارکنان است، مورد ارزیابی قرار داد و در گام دوم باید در صورت تشخیص مشکل در صلاحیت کارکنان، علاوه بر اتخاذ تصمیماتی در خصوص نیروهای موجود، کاستی‌های فرایند گزینش را شناسایی و برطرف نمود.

پیشنهاد می‌شود پژوهشگران علاقه‌مند، برای تکمیل دانش در این زمینه، سازمان‌های دولتی خصوصی ایران را از لحاظ میزان انطباق فرایند گزینش آن‌ها با شاخص‌های ارائه‌شده بر مبنای الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، مورد ارزیابی قرار داده و نقاط دارای عدم انطباق و دلایل وجود آنها را مورد شناسایی قرار دهند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

قرآن کریم

ابطحی، سیدحسین (۱۳۷۴). دیدگاه‌های ارزشی اعتقادی گزینش. *مجله‌ی (نشریه‌ی) مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ش ۱۹.

_____ (۱۳۷۴). *مدیریت منابع انسانی*. ج ۲، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

ابویی مهریزی، محمد (۱۳۹۱). *الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت: موانع و راه‌کارها*، سایت هراز نیوز (<http://haraznews.com>).

خامنه‌ای، آیت‌الله سیدعلی (رهبر معظم انقلاب) (۱۳۹۱). *الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت*.

خیری، طاهر (۱۳۸۲). خودکنترلی در سازمان. *ماهنامه‌ی تدبیر*، ش ۱۳۷، صص ۱۰۰-۱۰۱.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه (۱۳۸۸). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: نشر آگه. سعادت اسفندیار (۱۳۷۵). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: سمت.

سلیمی‌فر، مصطفی (۱۳۹۱). *مقدمه‌ای بر الگوی توسعه‌ی اسلامی ایرانی*. کتاب نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ج ۲، انتشارات پیام عدالت، صص ۳۵-۵۸.

علاوند، فریا (۱۳۹۱). *الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ضرورت‌ها و موانع*. کتاب نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ج ۲، انتشارات پیام عدالت، صص ۱۹۳-۲۰۰.

کونتز و ویهریخ (۱۳۷۰). *اصول مدیریت، ترجمه‌ی طوسی و دیگران*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

قاسمی، وحید (۱۳۹۲). *مدل‌سازی در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics*. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۷). *مدیریت و فرماندهی در اسلام*. ج ۵، قم: انتشارات حوزه‌ی علمیه‌ی قم.

میرمعزی، حسین (۱۳۹۱). *الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت*. محصول اسلامی‌سازی علوم انسانی، کتاب نخستین نشست اندیشه‌های راهبردی الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ج ۲، انتشارات پیام عدالت، صص ۵۹-۷۲.

سیدرضی (۱۳۵۹). *نهج‌البلاغه (ویرایش قدیم)*. تهران: علیا نشر.

نیک‌پور، امین؛ زارع کاسب، معصومه (۱۳۹۰). *گزینش اسلامی کارکنان؛ کلید موفقیت سازمان‌های امروز*. *فصلنامه‌ی مدیریت در اسلام*، ش ۱۵ و ۱۶.

Che'nevert, Denis and Tremblay, Michel (2009). Fits in Strategic Human Resource Management and Methodological Challenge: Empirical Evidence of Influence of Empowerment and Compensation Practices on Human Resource Performance in Canadian Firms. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 4, PP. 738-770.