

تدوین الگوی شایستگی‌های دینی رهبران نظامی

صمد آقامحمدی*
فرشاد حاج‌علیان***
دریافت مقاله: ۹۷/۱۰/۱۸

مجید جهانگیر فرد**
تورج مجیبی***
پذیرش نهایی: ۹۸/۰۱/۲۸

چکیده

موضوع شایستگی رهبران نظامی که در مواقع بحران و غیرقابل پیش‌بینی، تصمیم‌گیری می‌نمایند به‌عنوان یکی از موضوعات و دغدغه‌های اصلی حوزه دفاعی مطرح است. تجربه سالیان دفاع مقدس ثابت کرد فرماندهان نظامی با قابلیت‌های رهبری مناسب و با تأسی از دین مبین اسلام، می‌توانند الگویی موفق از رهبری نظامی را به جهانیان ارائه نمایند. هدف اصلی این تحقیق، تدوین الگوی شایستگی‌های دینی رهبران نظامی است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از روش‌های کمی و کیفی استفاده شده است. ابتدا مروری بر اسناد بالادستی، کتب و پژوهش‌های پیشین انجام شد و در ادامه با استفاده از داده‌های حاصل از این مطالعات، مصاحبه عمیق حضوری در چندین جلسه با ۱۵ نفر از خبرگان نظامی دانشگاهی به‌عمل آمد. پس از دریافت نتایج، داده‌ها به‌صورت تحلیل مضمون مورد تحلیل کیفی قرار گرفت و چارچوب مفهومی و مدل تحقیق، منتج از کدها و مقوله‌های به‌دست آمده، طراحی شد. در ادامه نیز جهت وزن‌دهی و اولویت‌بندی مدل، از روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد. نتیجه این تحقیق مبین این مطلب است که از مؤلفه‌های احصاشده، به‌ترتیب، مؤلفه‌های معنویت، رفتاری، مکتبی و بیشتی، بیشترین تأثیر را در شایستگی‌های دینی رهبران نظامی دارند.

کلیدواژه‌ها: شایستگی؛ شایستگی دینی؛ رهبری؛ رهبران نظامی

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه،
samadmohammadi.500@gmail.com
ایران

** نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.
Dr.jahangirfard@gmail.com

*** استادیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران
F.hajalian@gmail.com

**** دانشیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران
toragmogibi@yahoo.com

مقدمه

یکی از مؤلفه‌های مهم و مؤثر در دسترسی سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود، هدایت صحیح، به موقع و کارآمد منابع (اعم از منابع انسانی و مادی) از طریق اعمال رهبری اثربخش در کلیه سطوح مدیریت می‌باشد. از سوی دیگر، امر مدیریت و فرماندهی در سازمان‌های دفاعی و نظامی کشور که ماهیتی بحران‌مدار دارند، نه تنها استثنا نبوده بلکه باتوجه به ساختارهای آن (سلسله مراتبی و تمرکز تصمیم‌گیری) و نتایج حساس، حیاتی و سرنوشت‌ساز تصمیم‌گیری‌ها، از اهمیت ویژه‌ای نیز برخوردار است؛ چراکه سازمان‌های دفاعی و نظامی کشور بر محور فرماندهان می‌چرخند و بدون وجود سامانه فرماندهی، شکل‌گیری ساختار یگان‌ها و اجرای مأموریت‌ها با مشکل مواجه می‌شود (دانیالی، ۱۳۸۳: ۵). براساس قرائن و شواهد ملموس و تجارب ارزشمند سال‌های دفاع مقدس، تحقق چنین سطحی از هدایت نفرات، مستلزم پرورش خصیصه رهبری در کلیه سطوح فرماندهی و مدیریت بر یگان‌های نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران است. به طوری که در این رابطه فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) در مراسم دانش‌آموختگی دانشگاه افسری نیروی زمینی ارتش در مورخه ۱۳۸۱/۸/۷ فرمودند: "در فرماندهی، رهبری وجود دارد، جوهره فرماندهی، رهبری است. فرماندهی نظامی فقط به ابلاغ آیین‌نامه و دستور نمی‌پردازد، بلکه مجموعه تحت فرماندهی خود را رهبری می‌نماید؛ یعنی فکر و جان دل آنها را همانند جسم آنها هدایت می‌نماید". از طرفی، رهبران دینی با بهره‌مندی از عواملی چون نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فرهیختگی و حمایت‌های توسعه‌گرا قادر خواهند بود موجبات تغییرات بنیادین در نگرش‌ها و ادراکات کارکنان و همچنین فرهنگ سازمانی را فراهم نموده و از این طریق قابلیت‌های مورد نیاز در جهت توفیق سازمان را ارتقا دهند (شریفی و منتظری، ۱۳۹۵: ۱۷۵). رهبران دینی به مردم، اندیشه ناب و انگیزه صحیح می‌بخشند و بخشش‌های علمی و معنوی، والاترین بخشش‌هاست (جوادی آملی، ۱۳۹۱: ۱۳۸). آنها در فن تعلیم، متخصص و ماهرند و دارای استعداد راقی هستند. آنها، هم مشکلات سازمان را نشان می‌دهند و هم اینکه راه درمان آن را ارائه می‌دهند (جوادی آملی، ۱۳۹۱: ۱۴۲).

در سال‌های اخیر، شایستگی به عنوان آنچه به سازمان کمک می‌کند تا از عهده محیط متغیر برآید، در نظر گرفته می‌شود. رویکرد شایسته‌محور، به سازمان، در شناسایی مهارت‌ها، دانش و

رفتارها و صلاحیت‌های موردنیاز برای تحقق مأموریت، هم‌راستا با راهبردها و اولویت‌های سازمانی کمک می‌کند (دراگانیدز و منتزاس، ۲۰۰۶). لذا در این مقاله محققین سعی دارند با بررسی ادبیات موجود درخصوص رهبری، شایستگی‌های دینی موردنیاز برای کارکنان نیروهای مسلح را که در مشاغل رهبری نظامی قرار می‌گیرند، در قالب یک الگوی جامع ارائه نمایند. اهداف فرعی این تحقیق نیز تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی‌های دینی رهبران نظامی و تعیین اولویت و وزن هر کدام از این مؤلفه‌ها و شایستگی‌ها می‌باشد. بدیهی است وجود الگوی مزبور و شناسایی و ارائه شایستگی‌های دینی می‌تواند جهت برنامه‌ریزی آموزشی، توسعه شایستگی‌های یادشده در مراکز آموزشی نیروهای مسلح و آموزش‌های ضمن خدمت، تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های انتخاب و ارزیابی عملکرد فرماندهان نظامی، مورد استفاده قرار گیرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۹: ۱۴۲). شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص هستند که موجب می‌شوند فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد (الوانی، ۱۳۷۷: ۱۳). قابلیت به معنای داشتن ظرفیت یا توانایی برای انجام بعضی کارها، دستیابی به تأثیرات ویژه یا اهداف از قبل تعیین شده و یا توانایی انجام یک راهکار ویژه است (شوارتز، ۲۰۱۳). قابلیت در ادبیات نظامی، روش و یا مجموعه‌ای از روش‌هاست که زمینه تحقق چشم‌انداز و مفاهیم عملیاتی با استفاده از عناصر مختلف را فراهم می‌سازد (عزیززاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۰).

رهبری نظامی^۱: رهبری^۲ به عنوان یک فرایند به معنای استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه در جهت تحقق هدف و به عنوان یک صفت به معنای مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست (مورهد و گریفین، ۱۳۹۲: ۳۵۰). رهبری، توانایی تحت تأثیر قراردادن گروه، جهت دستیابی به چشم‌انداز یا مجموعه‌ای از اهداف است (رابینز و جاج، ۱۳۹۳: ۴۱۵). رهبر به کارگیری اصول و فنون رهبری در شکل‌های مناسب آن مثل اقدامات، دستورات،

1. Military Leadership
2. Leadership

دستورالعمل‌ها و تدابیر، زیردستان را در سازمان‌های نظامی برای تحقق اهداف معین، هدایت و راهنمایی می‌کند (اسکندری، ۱۳۸۸). رهبری نظامی، پدیده‌ای گروهی است که دربردارنده تعامل میان دو نفر یا بیشتر است. افزون‌براین، متضمن پیش‌فرض فرایند نفوذ است که بدان وسیله، رهبران نظامی، نفوذ ارادی خود را بر پیروان اعمال می‌دارند (صبحی، ۱۳۷۶: ۱۸۸). رهبری نظامی، هنر نفوذ در نیروهای نظامی و هدایت آنان به سمت هدف واگذاری است به طریقی که در انجام مأموریت، اطاعت، احترام و وفاداری آنها را از روی میل و رغبت به بهترین وجه کسب نمود (نوروزی، ۱۳۸۵: ۳۸۱). هدف نهایی رهبری نظامی، ایجاد و نگهداری سازمان رزمی است که با وفاداری و اشتیاق و علاقه، مأموریت تعیین‌شده و قابل‌دستیابی را حتی در صورت نبودن دستورات لازم برای اجرای کار، به فرجام رساند. رهبری در عرصه نظامی در عصر حاضر به فرماندهی نیز تعبیر می‌شود. آیین‌نامه ابلاغی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فرماندهی را این‌گونه تعریف می‌کند "فرماندهی اختیاری است که به یک فرد نظامی برحسب درجه یا شغل و مسئولیتی که دارد واگذار می‌شود تا نسبت به زیردستان خود اعمال کند" (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴-۱۲).

رویکردهای دینی رهبری نظامی: دین برابر است با اعتقاد به آفریننده‌ای برای جهان و انسان و دستورات عملی متناسب با این عقاید (مصباح یزدی، ۱۳۹۶: ۲۸). دین، مجموعه عقاید، اخلاق، قوانین و مقرراتی است که برای اداره جامعه انسانی و پرورش انسان‌ها باشد (جوادی آملی، ۱۳۹۲: ۹۳). در جوامعی که دین، شالوده سیاست است، دولت مردم‌سالار دینی، اعمال حاکمیت می‌کند. در چنین نظام‌هایی دولت باید چرخه سیاست‌گذاری را با جوهر دین بیامیزد (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷: ۵۸-۵۹). نظریه رهبری معنوی یک نظریه علی برای تحول سازمانی است که به‌منظور ایجاد سازمانی یادگیرنده و دارای محرک درونی به‌وجود آمده است. نظریه رهبری معنوی براساس مدل انگیزش درونی، توسعه یافته است که ترکیبی از چشم‌انداز، ایمان به تحقق هدف، عشق به نوع‌دوستی و بقای معنوی می‌باشد. هدف رهبری معنوی، توجه به نیازهای اساسی پیروان است تا موجبات بقای معنوی آنان را فراهم آورد. چنین رهبری، موجب می‌شود که کارکنان، معنای واقعی شغل خود را درک کرده و برای شغلی که دارند، اهمیت قائل شوند (معناداری) و همچنین به آنها این احساس دست می‌دهد که شغلشان از نظر سازمان و سایر همکاران نیز دارای اهمیت است (عضویت). این رهبران، چشم‌انداز و ارزش‌های مشترکی برای کارکنان ایجاد کرده و موجبات توانمندی گروهی و سازمانی آنان را فراهم می‌کنند که درنهایت سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان و همچنین بهره‌وری و تعهد سازمانی آنان افزایش خواهد یافت.

درواقع، رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان نفوذ می‌کند که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند. به این ترتیب، انگیزه درونی کارکنان را برای تلاش بیشتر افزایش می‌دهد. از طرف دیگر، با رواج فرهنگ نوع‌دوستی، درون سازمان موجب می‌شود که افراد توجه عمیقی به خود و زندگی گذشته خود داشته باشند و روابط مطلوبی با دیگران برقرار کنند (فرای، ۲۰۰۳).

بررسی پیشینه تحقیق حاکی از آن است که چگونگی انتخاب و انتصاب فرماندهان، مدیران و رهبران نظامی شایسته، معیارها و ملاک‌های تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد برای هدایت مجموعه‌های نظامی از فرایندهای مهم و حساس کاری است. مرور پیشینه‌ها حاکی از این است که در چند دهه اخیر در زمینه الگوهای شایستگی در سازمان‌ها مطالعات خوبی صورت گرفته ولی در زمینه رهبری، مطالعه اندکی صورت گرفته و در زمینه رهبری نظامی، بالأخص الگوی شایستگی دینی، موردی موجود نیست. الگوهای شایستگی موجود در سایر زمینه‌ها در زمینه مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، دارای نقاط مشترک و اختلاف هستند و این مسئله در جداول یک و دو تهیه شده و به صورت جمع‌بندی این ملاک‌ها، مشخص است.

جدول ۱. جمع‌بندی مؤلفه‌های موجود در منابع

ردیف	مؤلفه‌های موجود در منابع	قانون اساسی (اصل ۱۴۳-۱۴۴)	پنج‌گانه (۱۳۸۸)	اسلامی فرد و همکاران (۱۳۹۰)	تاج آبادی و بیات (۱۳۹۲)	اسکندری و همکاران (۱۳۹۳)	احمدی و همکاران (۱۳۹۲)	همکاران (۱۳۹۳)	باقی نصرآبادی و همکاران (۲۰۰۳)	جمی هاروی (۲۰۰۵)	بو و بنگ (۲۰۱۷)
۱	مؤلفه‌های دینی، معنویت	*	*	*	*	*	*				
۲	مردمی بودن	*									*
۳	انسانیت و اخلاق‌مداری، مؤلفه‌های رفتاری							*	*	*	*
۴	عدالت‌محوری، عدالت اقتصادی						*			*	*
۵	معرفت، بینش، مؤلفه‌های بینشی						*		*		
۶	نوع‌دوستی								*		
۷	خدمت‌گزاری			*							

جدول ۲. جمع‌بندی شاخص‌های شایستگی‌ها در منابع

ادبیات نظری تحقیق		اسناد بالادستی	منابع دینی	شایستگی‌های موجود در منابع	ردیف														
بو وینگ (۲۰۱۷)	ام پریکینز (۲۰۱۷)	اوریللی (۲۰۱۱)	پیتاگون (۲۰۰۷)			جی هاروی (۲۰۰۵)	فرای (۲۰۰۳)	الوانی (۱۳۹۴)	جمشیدی کوهساری (۱۳۹۴)	باقی نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۳)	احمدی و همکاران (۱۳۹۲)	پختیاری (۱۳۸۸)	رشیدزاده (۱۳۸۳)	قوانین و مقررات نیروهای مسلح	سند چشم‌انداز بیست‌ساله	سیاست‌های کلی نظام اداری	بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)	صحیفه نور امام راحل (ره)	نهج البلاغه
				*															۱ نیکوکاری
				*															۲ توکل به خدا
*				*															۳ امید به آینده
						*	*								*	*	*	*	۴ اهتمام به فرایض دینی
															*	*	*	*	۵ پیروی از اهل بیت
															*	*	*	*	۶ صراحت
*						*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	۷ ایمان
															*	*	*	*	۸ یاری دین خدا
	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	۹ بصیرت
									*						*				۱۰ سلحشوری
											*	*	*	*	*	*	*	*	۱۱ ارزش‌های اسلامی، الگوسازی
														*	*	*	*	*	۱۲ انس با قرآن
											*	*	*	*	*	*	*	*	۱۳ وجدان کاری
*			*	*															۱۴ ایجاد فضای متعالی، کمال‌گرایی
*															*	*	*	*	۱۵ عدالت
										*				*	*	*	*	*	۱۶ شهادت‌طلبی، ازجان گذشتگی
*					*														۱۷ روحیه آفرینی
*															*	*	*	*	۱۸ بخشش در کار

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، بنیادی^۱ است و چون در مورد پژوهش حاضر هم اطلاعات چندانی درباره شایستگی‌های دینی رهبری نظامی موجود نبود و در پی اکتشاف سازه‌های موضوع بود، لذا از لحاظ ماهیت، اکتشافی^۲ است. با توجه به ویژگی‌های این تحقیق، از جمله مطالعه برای تدوین الگو، این تحقیق آمیخته اکتشافی (کیفی: بررسی اسنادی و سپس تحلیل مضمون^۳ با ابزار مصاحبه) و (کمی: پیمایشی با ابزار پرسشنامه) است. بدین ترتیب که برای جمع‌آوری اطلاعات اولیه طراحی الگو، از رویکرد بررسی اسنادی^۴ و برای طراحی مدل مفهومی از گروه خبرگان شامل صاحب‌نظران و فرماندهان رده بالا با رویکرد تحلیل مضمون استفاده شد. بررسی و تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های الگو نیز با رویکرد پیمایشی و از طریق پرسشنامه و با دریافت نظر تعدادی از صاحب‌نظران و فرماندهان انجام شد. جامعه آماری این پژوهش صاحب‌نظران سازمان‌های نظامی با ویژگی‌های (دارای مدرک دکتری، حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت، حداقل جایگاه سرتیپی و سابقه فرماندهی به مدت ۱۵ سال) می‌باشند. با عنایت به موارد ذکر شده، می‌توان تعداد این خبرگان را با لحاظ نمودن ملاحظات امنیتی، حدود ۱۵ نفر عنوان نمود که مشخصات آنان در جدول سه ارائه شده است.

جدول ۳. مشخصات خبرگان

ردیف	درجه	نام و نشان
۱	سرتیپ	فرزاد اسماعیلی
۲	سرتیپ پاسدار	علی بلالی
۳	سرتیپ پاسدار	غلامرضا جلالی
۴	سرتیپ	قادر رحیم‌زاده
۵	سرتیپ خلبان	مهدی هادیان
۶	سرتیپ پاسدار	حسین دهقان
۷	سرتیپ پاسدار	علی اکبر احمدیان
۸	سرتیپ ۲	عباس عظیمی
۹	سرتیپ ۲	عباس فرج‌پور علمداری

1. Basic
2. Exploratory
3. Thematic analysis
4. Documentary review

۱۰	سرتیپ ۲ پاسدار	علی تراکمه پور
۱۱	سرتیپ ۲ خلبان	محمد بخشنده
۱۲	دریادار ۲	خرداد حکیمی
۱۳	سرتیپ ۲	محمد رضا فولادی
۱۴	سرتیپ ۲	محمد رضا علیان نژادی
۱۵	سرتیپ ۲	اسماعیل شهر آئینی

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات نیز از روش های کمی و کیفی استفاده شده است.

۱. روش کیفی: در مورد ادبیات شایستگی های دینی رهبران نظامی از قرآن کریم، نهج البلاغه، بیانات امام خمینی (ره)، امام خامنه ای (مدظله العالی) و کتب علمی، پژوهش ها، رساله ها و مقالات علمی پژوهشی، با روش بررسی اسنادی استفاده شد. پس از تصحیح برخی مفاهیم، با هدف معادل سازی و حذف مؤلفه های مشابه و هم معنی، الگوی اولیه تحقیق به دست آمد. در ادامه با استفاده از داده های حاصل از مطالعات انجام شده، مصاحبه عمیق حضوری در چندین جلسه با تعدادی از خبرگان نظامی دانشگاهی در حوزه شایستگی های دینی رهبران نظامی به عمل آمد. پس از دریافت نتایج، داده ها به صورت تحلیل مضمون مورد تحلیل کیفی قرار گرفت. در این بخش از تحقیق پس از مصاحبه با خبرگان، متن پیاده سازی شد و براساس فرایند تحلیل داده ها، در روش تحلیل مضمون، متن پیاده شده، کدگذاری و مفاهیم آن استخراج شد. سپس مقوله های فرعی و اصلی به دست آمد. نتایج به دست آمده با استفاده از تجمع و تقلیل و حذف برخی از شاخص های کم تعداد و همچنین ادغام برخی از شاخص ها در یکدیگر، مورد پالایش مجدد قرار گرفت. نتایج به دست آمده مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و در نهایت، چارچوب مفهومی و مدل اولیه تحقیق، منتج از کدها و مقوله های به دست آمده، طراحی شد. هدف از کدگذاری باز، تجزیه داده های گردآوری شده به مؤلفه ها و زیرمؤلفه های الگوی شایستگی های دینی رهبران نظامی بود و در نهایت کدهای حاصل در خصوص طراحی الگوی مذکور، براساس مؤلفه ها و شاخص ها به دست آمد. در نهایت، محققین از الگوی طراحی مدل کیوی^۱ و کامپنهود^۲ برای طراحی الگوی تحقیق استفاده نمودند.

1. Kivy
2. Compenhood

۲. روش کمی

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل سؤالات مربوط به تحلیل توصیفی داده‌ها و تعیین میزان مطلوبیت شاخص‌ها، از آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزارهای اکسل^۱ و اس.پی.اس.اس^۲ بهره‌گیری شد. در ادامه نیز جهت وزن‌دهی و اولویت‌بندی مدل شایستگی مستخرجه از مصاحبه، با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته، روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی^۳ به کار رفت.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج به دست آمده، برای افزایش سطح معنویت در سازمان، باید بر سه بعد در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی متمرکز شد. هر سازمان باید برای تقویت معنویت بیشتر بر منابع انسانی سرمایه‌گذاری کند. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان می‌دهد در بعد فردی، مؤلفه‌هایی مانند ولایت‌مداری، اقامه حق، دینداری و اخلاص عمل وجود دارند. لذا می‌توان چنین بیان کرد که اگر افراد حاضر در سازمان از ولی امر خود اطاعت نموده و به ولایت و اهل ولا محبت داشته باشند، یا از موقعیت‌های شغلی خود سوءاستفاده نکنند و همکاری خود را با توجه به اصول و فروع دین ادامه داده و باورهای دینی قوی داشته باشند، معنویت سازمانی بیشتری، ایجاد خواهد شد. لذا می‌توان با تقویت ارزش‌هایی مانند صداقت، تعهد، بی‌ریا بودن، رهایی از هوا و هوس و ... به افزایش اخلاص در عمل کارکنان پرداخت و همچنین با افزایش میزان توجه به اصول و فروع دین، باورها و اخلاقیات دینی و ... دینداری را به منظور استقرار معنویت در سازمان، میان کارکنان گسترش داد. همچنین با توبیخ کارکنان متخلف، تبیین حق و ناحق، جلوگیری از سوءاستفاده از موقعیت‌ها و ... اقامه حق کرده و با تشویق کارکنان برای تهذیب نفس، افزایش محبت به اهل ولا و صبر و استقامت در راه عقیده، ولایت‌مداری را در سطح فردی افزایش داد.

یکی دیگر از سطوح معنویت، سطح گروهی است. در این سطح باید گروهی از افراد را برای تقویت معنویت به کار گرفت. افزایش بصیرت که از توصیه‌های مؤکد مقام معظم هبری است، در

1. Excel
2. Spss 24
3. AHP: Analytical Hierarchy process

این سطح می‌تواند به استقرار معنویت در سازمان کمک بسزایی کند. افزایش درک آگاهانه از وظایف اجتماعی و انجام درست آنها در کنار دیگر موارد می‌تواند به افزایش بصیرت گروهی کمک کرده و معنویت را افزایش دهد. همچنین معنویت در ساده‌زیستی تجلی می‌یابد و اگر سازمانی بخواهد به معنویت برسد باید بتواند تجملات را در گروه‌ها به‌حداقل برساند. براساس تحلیل‌های صورت گرفته در این تحقیق، عدم توجه به تجملات، کاهش پیرایه‌های زندگی پرهزینه، ترویج فرهنگ قناعت و الگو قراردادن زندگی بزرگان دین، شاخص‌های مناسب برای تحقق ساده‌زیستی هستند.

آخرین سطح از معنویت، سطح سازمانی است. نتایج نشان داد که سازمان می‌تواند با تقویت فرهنگ شهادت و افزایش عدالت، معنویت بیشتری را تجربه کند. زمانی که سازمان افرادی با خط‌مشی فکری جهادی داشته باشد و در امور مختلف از جمله موفقیت‌ها، شهدا را از یاد نبرد، فرهنگ شهادت و در نتیجه معنویت بیشتری خواهد داشت. براساس نتایج، ادامه حرکات جهادی شهدا، برگزاری جلسات بزرگداشت برای معرفی شهدای شامخ و شاخص در معنویت و نهادینه کردن فرهنگ سرمایه‌گذاری‌های عام‌المنفعه در تقویت فرهنگ شهادت مؤثر هستند. همچنین توجه همه افراد سازمان به مبدأ و معاد، جلوگیری از افراط و تفریط و عادلانه قسمت کردن وظایف و ... به عدالت محور بودن منجر شده و سازمان را در راه رسیدن به معنویت کمک می‌کند. تعادل در حب و بغض، توازن در چرخه فعالیت‌های سازمانی، کاهش چالش‌های بین‌فردی در سازمان از شاخص‌های مؤثر در این زمینه شناخته شدند.

محقق در این مقاله با استناد به بیانات مقام معظم رهبری و مؤلفه‌های ارائه شده برای معنویت در پژوهش علوی و اسماعیلی (۱۳۹۷)، ولایت‌مداری، بصیرت، فرهنگ شهادت، اقامه حق، عدالت‌محوری، دینداری، اخلاص عمل و ساده‌زیستی را برای بررسی برگزید و با تحلیل داده‌ها و کدگذاری آنها، ولایت‌مداری، اقامه حق، دینداری، اخلاص عمل در سطح فردی، بصیرت، ساده‌زیستی در سطح گروهی و فرهنگ شهادت و عدالت‌محوری را در سطح سازمانی، گروه‌بندی کرد.

در راستای رسیدن به اهداف تحقیق، با ۱۵ نفر از خبرگان نظامی دانشگاهی در حوزه شایستگی‌های رهبران نظامی، مصاحبه عمیق و حضوری در چندین جلسه به‌عمل آمد. هنگام مصاحبه ضمن تشریح مختصری از ساختار ادبیات نظری تحقیق، نتایج به‌دست آمده از بررسی‌های

موجود در جداول یک و دو به خبرگان ارائه و نظرات آنان اخذ و متون مستخرجه از مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل شد. در این مرحله و به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، به طور مشخص، گام‌های زیر به تناوب برداشته شد:

الف) مرور مکرر متون پیاده‌سازی شده و استخراج جملات کلیدی.

ب) بررسی تک تک جملات کلیدی و استخراج مفاهیم مستتر در آنها (شایستگی‌ها).

ج) دسته‌بندی مفاهیم به دست آمده در قالب مقوله‌های فرعی (مؤلفه‌ها).

نمونه‌ای از روش استخراج مفاهیم مستتر در مصاحبه‌ها (مربوط به بخشی از مصاحبه با خبره اول) در جدول چهار آمده است. در این مصاحبه و در این بخش، این سؤال پرسیده شده بود: به نظر جنابعالی، مهم‌ترین شاخص‌های شایستگی‌های دینی رهبران نظامی کدامند؟

جدول ۴. نمونه‌ای از استخراج مفاهیم مستتر در مصاحبه‌ها

ردیف	بخشی از متن مصاحبه با خبره اول	کد
۱	نمود احکام دینی در رفتار، باعث الگوبرداری کارکنان از رهبر شده و در تبلیغ و آشنایی و نشر احکام دینی، مؤثر است.	آشنایی با احکام دین
۲	رهبر نظامی باید سعی کند واجبات و فرایض دینی را درست طبق مقررات شرع انجام دهد و سعی نماید مستحبات را هم به جا آورد و در رفتارش نمود این موارد پدیدار باشد.	اهتمام به فرایض دینی
۳	قرآن بدون عترت و عترت بدون قرآن، نه مورد توصیه قرآن است و نه مورد تأیید عترت. قرآن ابتدا پیامبر و سپس اهل بیت عصمت و طهارت را نخستین و برترین معلم، مبین و مفسر آیات خویش معرفی نموده است و اینان برای ما بهترین الگو و ملاک تشخیص حق از باطل می‌باشند.	پیروی از اهل بیت
۴	برقراری خط ارتباطی کارکنان با علما می‌تواند فضای معنوی والایی را برای سازمان و در نتیجه برای کارکنان درست نماید و رهنمودهای این علما در سیر مراحل زندگی برای افراد راهگشا است.	ارتباط با علمای دینی
۵	ایجاد فضایی برای رشد و توسعه معنوی و ایمان افراد در سازمان، باعث افزایش انگیزه در آنان و در نتیجه بهبود عملکردها و حل بسیاری از مشکلات می‌شود.	ترغیب کارکنان به ایمان

جمع‌بندی نتایج مصاحبه‌ها در قالب کدهای باز شایستگی‌های مورد نظر خبرگان، به شرح

جدول پنج است.

*	*	*				*	*	*	*	*	*	*	*	*	فضای متعالی، کمال‌گرایی	۱۸
*		*								*					عدالت	۱۹
*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	شهادت‌طلبی، ازجان گذشتگی	۲۰
*	*	*				*	*	*	*	*	*	*	*	*	روحیه‌آفرینی	۲۱
*	*		*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	بخشش در کار	۲۲
*	*	*	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	تقوا	۲۳
*			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	اعتدال	۲۴

به‌منظور مقوله‌بندی مفاهیم شایستگی‌های موردنظر خبرگان براساس نتایج به‌دست‌آمده از جدول پنج‌بدین ترتیب عمل شد: طی مصاحبه‌های متعددی که به‌عمل آمد، نظرات خبرگان درخصوص مفاهیم مندرج در جدول یک با توجه به معنای آنها و نیز ارتباط آنها با یکدیگر مشخص شد و مقوله‌های فرعی که در تحقیق حاضر مؤلفه‌های شایستگی‌های رهبران نظامی می‌باشند، شناسایی شد. بعد از این که مقوله‌های فرعی به‌دست آمد این مقوله‌ها با نظر خبرگان و مفاهیم مرتبط، در گروه‌های هم‌راستا گروه‌بندی شدند. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های حضوری متعدد با خبرگان در مرحله مقوله‌بندی مفاهیم شایستگی‌های موردنظر خبرگان براساس تحلیل مضمون در جدول شش مشخص شده است.

جدول ۶. مقوله‌بندی مفاهیم شایستگی موجود در مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون

مقوله اصلی (بعد)	مقوله فرعی (مؤلفه‌ها)	مفاهیم (شایستگی‌ها)
شایستگی‌های دینی رهبران نظامی	معنویت	ایمان
		تقوا
		بصیرت
		توکل به خدا
		امید به آینده
	مؤلفه‌های بینشی	کمال‌گرایی
		عدالت
		روحیه‌آفرینی
		وجدان کاری
		الگوسازی

مؤلفه‌های رفتاری	اهتمام به فرایض دینی
	ارتباط با علمای دینی
	ترغیب کارکنان به ایمان
	ایجاد امید در محیط کار
	صراحت
	بخشش در کار
	نیکوکاری
	شهادت‌طلبی
	سلحشوری
	انس با قرآن
مؤلفه‌های مکتبی	پیروی از اهل بیت
	یاری دین خدا
	اعتدال
	آشنایی با احکام دین

با بررسی مجدد به عمل آمده از جدول شش و به دلیل تعداد زیاد شاخص‌های به دست آمده و به منظور شناسایی و حذف آن دسته از شایستگی‌هایی که دارای میزان اهمیت کم‌تری نسبت به سایر شایستگی‌ها بودند و یا دارای معانی همانند یا مشابه در شاخص‌های به دست آمده بودند، از نرم‌افزار اس.پی.اس. اس. استفاده شد؛ بنابراین، ابتدا با توجه به اطلاعات به دست آمده در جدول شش پرسشنامه محقق ساخته و در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت^۱ با رتبه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم با نمرات به ترتیب (یک، دو، سه، چهار و پنج) طراحی شد و همچنین گزینه‌های بلی و خیر نیز به منظور افزایش دقت پرسشنامه اضافه گردید. پس از توزیع پرسشنامه‌ها میان خبرگان و دریافت آنها، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های تحلیل توصیفی یعنی توزیع فراوانی و شاخص‌های توصیف داده‌ها استفاده شد. استاندارد (معیار) سطح مطلوب نشان‌گرهایی است که کیفیت ملاک را مشخص می‌کند. استانداردها همانند ملاک‌ها امری قضاوتی هستند، بنابراین، تدوین استانداردها می‌تواند با توجه به نظر گروه‌های تدوین‌کننده متفاوت باشد و تحت تأثیر مکان و زمان قرار گیرند (بازرگان، ۱۳۸۰: ۳۵). در این مقاله نیز جهت بررسی شاخص‌ها، میانگین همه شایستگی‌ها با میانگین مطلوب عدد سه مقایسه شده است. براساس اطلاعات به دست آمده، تعداد شش شاخص (عدالت، وجدان کاری، صراحت، نیکوکاری، سلحشوری، یاری دین خدا) به دلیل

1. Likert scale

عدم کسب میانگین سه نمره از مجموع نظرات خبرگان (به خاطر همپوشانی با سایر شاخص‌ها و یا زائدبودن) حذف شدند و در نهایت مدل نهایی مؤلفه‌ها و شایستگی‌های دینی رهبران نظامی به شرح شکل یک نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

به منظور تعیین اولویت و وزن مؤلفه‌ها و شاخص‌های به دست آمده، از روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی استفاده شد. لذا پرسشنامه فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، بین ۱۵ نفر از خبرگان توزیع شد و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ماتریس مقایسه زوجی مؤلفه‌ها در فایل اکسل برابر جدول هفت به دست آمد.

جدول ۷. ماتریس مقایسه زوجی مؤلفه‌ها

مؤلفه‌های مکتبی	مؤلفه‌های رفتاری	مؤلفه‌های بینشی	معنویت	مؤلفه‌ها
۴/۵۳	۳/۸۷	۴/۳۳	۱/۰۰	معنویت
۰/۵۰	۰/۳۳	۱/۰۰	۰/۲۳	مؤلفه‌های بینشی
۲/۰۰	۱/۰۰	۳/۰۰	۰/۲۶	مؤلفه‌های رفتاری
۱/۰۰	۰/۵۰	۲/۰۰	۰/۲۲	مؤلفه‌های مکتبی
۸/۰۳	۵/۷۰	۱۰/۳۳	۱/۷۱	مجموع ستون‌ها

با محاسبه مقادیر نرمال‌شده (بهنجار) ماتریس مقایسه زوجی مؤلفه‌ها، جدول هشت حاصل می‌شود.

جدول ۸. ماتریس نرمال‌شده (بهنجار) مقایسه زوجی مؤلفه‌ها

وزن نسبی	مؤلفه‌های مکتبی	مؤلفه‌های رفتاری	مؤلفه‌های بینشی	معنویت	مؤلفه‌ها
۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۶۸	۰/۴۲	۰/۵۸	معنویت
۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۱۰	۰/۱۳	مؤلفه‌های بینشی
۰/۲۲	۰/۲۵	۰/۱۸	۰/۲۹	۰/۱۵	مؤلفه‌های رفتاری
۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۱۳	مؤلفه‌های مکتبی
۱/۰۰					

با استفاده از محاسبات به‌عمل‌آمده در اکسل و با استفاده از مقادیر حاصل ضرب ماتریس میانگین نظرات خبرگان در ماتریس ستونی وزن نسبی و مقادیر ویژه^۱، ضریب ناسازگاری^۲ برابر جدول نه مشخص شد.

۱. λ
2. Consistency index

جدول ۹. مقادیر ویژه و ضریب ناسازگاری مؤلفه‌ها

مؤلفه‌ها	حاصل ضرب ماتریس‌ها	مقادیر ویژه	ضریب ناسازگاری
معنویت	۲/۳۹	۴/۲۵	۰/۰۴۴۴
مؤلفه‌های بینشی	۰/۳۶	۴/۰۵	
مؤلفه‌های رفتاری	۰/۸۹	۴/۱۳	
مؤلفه‌های مکتبی	۰/۵۴	۴/۰۵	
مقدار ویژه حداکثر		۴/۱۲	

در صورتی که ضریب ناسازگاری کم‌تر از ۰/۱ باشد، ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود در غیر این صورت، تصمیم‌گیرنده باید در مقایسات زوجی تجدیدنظر کند (قدسی‌پور، ۱۳۹۵: ۷۳). با توجه به اینکه عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۴۴۴ به دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

برابر توضیحات بند قبلی و ترتیب اجرای همان اقدامات، ماتریس‌های نرمال‌شده (بهنجار) مقایسه زوجی برای هر کدام از مؤلفه‌ها در فایل‌های اکسل به دست آمد که به شرح جداول (۱۰)، (۱۱)، (۱۲) و (۱۳) می‌باشند.

جدول ۱۰. ماتریس نرمال‌شده (بهنجار) مقایسه زوجی مؤلفه معنویت

	ایمان	تقوا	بصیرت	توکل به خدا	وزن نسبی
ایمان	۰/۶۱	۰/۵۸	۰/۶۹	۰/۴۹	۰/۵۹
تقوا	۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۰۸	۰/۲۰	۰/۱۳
بصیرت	۰/۱۴	۰/۲۴	۰/۱۶	۰/۲۰	۰/۱۸
توکل به خدا	۰/۱۳	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۰	۰/۰۹
					۱/۰۰

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۴۰۱ به دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۱۱. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه بینشی

	امید به آینده	کمال‌گرایی	روحیه‌آفرینی	الگوسازی	وزن نسبی
امید به آینده	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۰۴
کمال‌گرایی	۰/۳۰	۰/۱۹	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۲۲
روحیه‌آفرینی	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۴۷	۰/۵۵	۰/۴۴
الگوسازی	۰/۳۳	۰/۳۹	۰/۲۳	۰/۲۸	۰/۳۱
					۱/۰۰

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۳۸۹ به دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۱۲. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه رفتاری بعد دینی

	دینی اهتمام به فرایض	ارتباط با علمای دینی	ترغیب کارکنان به ایمان	ایجاد امید در محیط کار	بخشش در کار	شهادت‌طلبی	وزن نسبی
اهتمام به فرایض دینی	۰/۲۴	۰/۲۳	۰/۴۳	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۱۹	۰/۲۹
ارتباط با علمای دینی	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۴
ترغیب کارکنان به ایمان	۰/۰۶	۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۲۲	۰/۱۴	۰/۱۴
ایجاد امید در محیط کار	۰/۰۵	۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۰۷
بخشش در کار	۰/۰۵	۰/۱۹	۰/۰۴	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۱۰	۰/۱۰
شهادت‌طلبی	۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۳۰	۰/۴۲	۰/۳۷
							۱/۰۰

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۶۲۸ به دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۱۳. ماتریس نرمال‌شده مقایسه زوجی مؤلفه مکتبی

وزن نسبی	آشنایی با احکام دین	اعتدال	پیروی از اهل بیت	انس با قرآن	
۰/۰۴	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۰۵	انس با قرآن
۰/۴۸	۰/۳۹	۰/۶۷	۰/۵۲	۰/۳۶	پیروی از اهل بیت
۰/۲۶	۰/۳۹	۰/۲۰	۰/۱۵	۰/۳۲	اعتدال
۰/۲۱	۰/۱۹	۰/۱۰	۰/۲۶	۰/۲۸	آشنایی با احکام دین
۱/۰۰					

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۷۶۵ به‌دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

با استفاده از جداول ماتریس نرمال‌شده مقایسه زوجی مؤلفه‌ها و شایستگی‌ها در بندهای قبلی و با استفاده از نرم‌افزار اکسل، اولویت‌بندی و وزن نهایی مؤلفه‌ها و شایستگی‌های احصاشده، به‌صورت جدول (۱۴) و (۱۵) نشان داده شده است.

جدول ۱۴. اولویت‌بندی و وزن نهایی مؤلفه‌ها

رتبه	مؤلفه	وزن نهایی
۱	معنویت	۰/۵۶۱۷
۲	مؤلفه‌های رفتاری	۰/۲۱۶۵
۳	مؤلفه‌های مکتبی	۰/۱۳۳۷
۴	مؤلفه‌های بینشی	۰/۰۸۸۱
	جمع کل	۱/۰۰۰

جدول ۱۵. اولویت‌بندی و وزن نهایی شایستگی‌ها

رتبه	شایستگی	وزن نهایی	رتبه	شایستگی	وزن نهایی
۱	ایمان	۰/۵۹۱۰	۱۰	بصیرت	۰/۱۸۴۹
۲	پیروی از اهل بیت	۰/۴۸۴۹	۱۱	ترغیب کارکنان به ایمان	۰/۱۳۵۳
۳	روحیه‌آفرینی	۰/۴۳۵۰	۱۲	تقوا	۰/۱۳۲۴
۴	شهادت‌طلبی	۰/۳۶۷۰	۱۳	بخشش در کار	۰/۰۹۸۹
۵	الگوسازی	۰/۳۰۶۹	۱۴	توکل به خدا	۰/۰۹۱۸
۶	اهتمام به فرایض دینی	۰/۲۹۰۱	۱۵	ایجاد امید در محیط کار	۰/۰۶۵۶
۷	اعتدال	۰/۲۶۴۹	۱۶	انس با قرآن	۰/۰۴۳۳۲
۸	کمال‌گرایی	۰/۲۱۶۴	۱۷	ارتباط با علمای دینی	۰/۰۴۳۱
۹	آشنایی با احکام دین	۰/۲۰۷۰	۱۸	امید به آینده	۰/۰۴۱۷
جمع کل وزن‌های نهایی = ۱					

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

رهبران نظامی، مسئولیت موفقیت سازمان را برعهده دارند و دارای تعهد خاصی نسبت به مافوق، مجموعه نیروهای مسلح و ملت می‌باشند. ضرورت دارد فرماندهان، همیشه عمقی و خلاقانه تفکر نمایند، به گونه‌ای که دربرگیرنده میراث گذشته، مأموریت‌های امروز و بهبود آینده نیروهای مسلح باشند. مدیریت منابع انسانی از اصلی‌ترین دغدغه‌های فرماندهان به حساب می‌آید و تعالی معنوی نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل رشد و توسعه نیروی انسانی می‌باشد و در شرایط نبردهای حال و آینده، مهم‌ترین مؤلفه قدرت یک نیروی نظامی، ایمان است؛ بنابراین، برای برخورد با چنین چالشی که مستقیماً با شایستگی‌های دینی ارتباط دارد، رهبر نظامی باید ضمن توجه به ارزش‌ها و صفات رهبری، این شایستگی‌ها را نیز توسعه دهد.

محققین در این مقاله سعی داشتند شایستگی‌های دینی رهبران نظامی را تبیین نمایند. به‌همین منظور، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این شایستگی‌ها و الگوی موردنظر ارائه و اولویت و وزن هر کدام از این شاخص‌ها تعیین شد. الگوی اولیه‌ای که با بهره‌گیری از منابع داخلی و خارجی و به روش اسنادی تهیه شده بود، توسط خبرگان و طی چندین نوبت مصاحبه عمیق به روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت و پس از تهیه الگوی موردنظر خبرگان، مجدداً به‌وسیله

پرسشنامه‌ای، مفاهیم هم‌معنی و یا با ارزش نسبی پایین، حذف و الگوی نهایی به‌دست آمد. تعداد چهار مؤلفه معنویت، رفتاری، مکتبی و بینشی، در این الگو ارائه شده است. اولویت و وزن این مؤلفه‌ها به روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی و با پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه، مؤید این مطلب است که مؤلفه معنویت، برترین اولویت و بیشترین وزن را بین سایر مؤلفه‌ها داراست. این مؤلفه نزدیک به ۶۰ درصد وزن مؤلفه‌ها را به خود اختصاص داده است و نشان از تأثیر مستقیم و اهمیت خاص معنویت در حصول نتیجه مثبت در اعمال رهبری نظامی است. همچنین بین شایستگی‌ها نیز شایستگی‌های ایمان، پیروی از اهل بیت و روحیه‌آفرینی، برترین اولویت و بیشترین وزن را دربر دارند. با توجه به تفاوت محسوس وزن این سه شاخص با سایر شایستگی‌ها، نتیجه می‌گیریم که رهبران نظامی برای موفقیت در مأموریت‌های محوله، نیاز دارند که ضمن توجه خاص به مبحث ایجاد روحیه میان کارکنان تحت امر، پیروی از اهل بیت و تقویت ایمان را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند و فرماندهانی توان‌رو یاری‌ی با چالش‌های پیش‌رو در واحدهای نظامی را دارند که این شایستگی‌های رهبری در آنها تقویت شده باشد.

مؤلفه معنویت به‌عنوان مؤلفه برتر با چهار شاخص مشخص شده است که بین شاخص‌های آن سه شاخص ایمان، بصیرت و تقوا، برترین اولویت و بیشترین وزن را دارا هستند. مؤلفه رفتاری نیز با رتبه دوم دارای شش شاخص می‌باشد که سه شاخص شهادت‌طلبی، اهتمام به فرایض دینی و ترغیب کارکنان به ایمان، دارای بالاترین رتبه و بیشترین وزن می‌باشند. مؤلفه مکتبی نیز در رتبه سوم قرار دارد و دارای چهار شاخص می‌باشد که از این میان، شایستگی‌های پیروی از اهل بیت، اعتدال و آشنایی با احکام دین، دارای بالاترین اولویت و وزن هستند. مؤلفه آخر نیز بینشی است که دارای چهار شاخص است و شاخص‌های روحیه‌آفرینی، الگوسازی و کمال‌گرایی دارای بیشترین اولویت و وزن در این مؤلفه هستند.

باعنایت به نتایج به‌دست آمده و الگوی ارائه‌شده و با توجه به اینکه تغییر و دگرگونی در نیروی انسانی و ساختار سازمانی، اجتناب‌ناپذیر است و تغییر و تحول در نیروی انسانی، ریشه تمام موفقیت‌های سازمان است، لذا براساس اطلاعات الگوی ارائه‌شده در این تحقیق، پیشنهاد می‌شود:

الف) با توجه به رتبه بالای مؤلفه معنویت در الگوی این تحقیق، ستادهای تخصصی در نیروهای مسلح خصوصاً معاونت‌های نیروی انسانی و سازمان‌های فرهنگی و عقیدتی سیاسی نیروها با مطالعه و بررسی همه‌جانبه در شاخص‌های ارائه‌شده در الگو، موارد مرتبط با سازمان خود را احصا و برنامه

عملی تقویت این مؤلفه و شایستگی‌های مربوطه را در کارکنان، برنامه‌ریزی نمایند.
 ب) شایستگی‌های ایمان و پیروی از اهل بیت، به‌عنوان دو شایستگی برتر در این تحقیق مشخص شده است. لذا ضروری است توسعه و پرورش این شایستگی‌ها در رأس برنامه مسئولین فرهنگی و عقیدتی سیاسی نیروهای مسلح قرار گیرد.

ج) در دوره‌های برگزارشده در مراکز آموزشی نیروهای مسلح، شیوه‌های تربیتی، توانمندسازی و آموزشی منطبق بر این شایستگی‌ها که به پرورش فراگیران بینجامد، تنظیم، برنامه‌ریزی و آموزش داده شود.

د) در انتخاب کارکنان برای تصدی مشاغل رهبری نظامی، از شایستگی‌های احصاشده در الگوی این تحقیق، جهت انتخاب این کارکنان، توسط معاونت‌ها و ارگان‌های مسئول، استفاده شود.

ه) در ارزیابی عملکرد کارکنان شاغل در مناصب فرماندهی، از الگوی این تحقیق، توسط معاونت‌ها و ارگان‌های مسئول، بهره‌برداری شود.

منابع فارسی

- قرآن کریم، ترجمه آیت‌الله ناصر مکارم شیرازی.
 نهج‌البلاغه (۱۳۸۶)، ترجمه محمد دشتی، چاپ هفتم، تهران: انتشارات زهد.
 ابطی، سیدحسین و عبد صبور، فریدون (۱۳۸۹)، شایسته‌سالاری، تهران: نشر آزاد مهر.
 احمدی، علی‌اکبر؛ درویش، حسین؛ سبجانی‌فر، محمدجواد و فاضلی‌کبری، حامد (۱۳۹۲)، مدل‌سازی شایستگی‌های منابع انسانی براساس آموزه‌های نهج‌البلاغه، مدیریت سازمان‌های دولتی، س ۲، ش ۱: ۱۰۸-۸۳.
 اسدی‌فرد، رویا؛ خائف‌الهی، احمدعلی و رضائیان، علی (۱۳۹۰)، مدل شایستگی مدیران دولتی ایران براساس صحیفه امام (ره). مدیریت دولتی، س ۳، ش ۸: ۷۵-۹۲.
 اسکندری، مجتبی؛ محمدی، ابوالفضل؛ علی‌اکبری، حسن و سیف، بهمن (۱۳۹۳)، سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمؤمنین (ع) در نهج‌البلاغه، مدیریت اسلامی، س ۲۲، ش ۱: ۴۰-۹.
 الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۷)، شایسته‌سالاری، تدبیر، ش ۸۲: ۱۳.
 الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۴)، مدیریت عمومی، چاپ ۵۲، تهران: نشر نی.
 امام خمینی (ره) (۱۳۷۸)، صحیفه نور امام (ره)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
 امام‌خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.khamenei.ir

بازرگان، عباس (۱۳۸۰)، ارزشیابی آموزشی - مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی، تهران: انتشارات سمت.
 باقی‌نصرآبادی، علی؛ حسن‌خانی، علی و وفا، جعفر (۱۳۹۳)، شایستگی‌های مدیریت و فرماندهی، قم: انتشارات زمزم هدایت.

بختیاری، حسن (۱۳۸۸)، طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا، رساله دکتری، تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی.

تاج‌آبادی، حسین و بیات، مهدی (۱۳۹۲)، شایستگی‌های کلیدی در انتصاب مدیران دستگاه قضایی براساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، س ۲۱، ش ۱: ۸۳-۱۰۴.
 جمشیدی کوهساری، علی (۱۳۹۴)، طراحی الگوی شایستگی‌های رهبری در شهرداری تهران، تحقیق علمی، تهران: شهرداری تهران.

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱)، شکوفایی عقل در پرتو نهضت حسینی، قم: نشر اسرا.

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۲)، شریعت در آینه معرفت، چاپ هفتم، قم: نشر اسرا.

دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۷)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: انتشارات سمت.

دانیالی، سیاوش (۱۳۸۳)، نبرد ناهم‌تراز، تهران: انتشارات دافوس.

رایبیز، استیفن و جاج، تیموتی (۱۳۹۳)، رفتار سازمانی، چاپ سوم، ترجمه مهدی زارع، تهران: انتشارات نص.

رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۸۳)، ویژگی‌های فرماندهان، مجموعه مقالات اولین همایش راهکارهای ارتقای کیفی دانشگاه‌های نیروهای مسلح، تهران: دانشگاه افسری امام علی (ع): ۹۹-۱۶۷.

سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور (۱۳۸۲).

سیاست‌های کلی نظام اداری مربوط به نقشه راه اصلاح نظام اداری، برنامه چهارم (۱۳۹۳).

شریفی، مهدی و منتظری، علی‌اصغر (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر رهبری دینی بر فرهنگ سازمانی، فصلنامه علوم خیری، ش ۱۸: ۱۸۳-۱۵۱.

صبحی، حسن (۱۳۷۶)، رهبری، مدیریت و فرماندهی نظامی، تهران: انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد سپاه.

عزیززاده، سیامک؛ فشارکی، مهدی؛ طهماسبی، سیامک؛ غضنفری، محمدجواد و فرتوک‌زاده، حمیدرضا (۱۳۹۴)،

طراحی الگوی نیازسنجی قابلیت‌محور در حوزه دفاعی و پیشنهاد فهرستی از این عناصر برای کشور،

مدیریت و نوآوری، س ۴، ش ۳: ۷۴-۴۰.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اصل‌های ۱۴۳ و ۱۴۴.

قدسی‌پور، سیدحسن (۱۳۹۵)، فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر.

کمالان، سیدمهدی (۱۳۹۶)، مجموعه قوانین و مقررات نیروهای مسلح، چاپ ۷، تهران: نشر کمالان.

مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۹۶)، آموزش عقاید، چاپ نهم، تهران: نشر مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (۱۳۹۲)، رفتار سازمانی، چاپ بیستم، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: نشر گلشن.

نوروزی، محمدتقی (۱۳۸۵)، فرهنگ دفاعی امنیتی، تهران: انتشارات سنا.

منابع انگلیسی

- B. O. Boe, H. Bang (2017). **The Most Important Character Strengths for Military Officers**. Athens Journal of Social Sciences, 4(2): 161- 190.
- Draganidis, F. & Mentzas, G (2006). **Competency Based Ma Review of Systems and Approaches**. Information Management an Ecurity, 4(1).
- Fry, L.W. (2003). **Toward, Theory of Spiritual Leadership, the Leadership Quartely**. Vol, 14: 693-727.
- J.Harvey, Francis (2005). **Army Core Leader Competencies**. Leadership Track, Section 5: 55-69.
- M.Perkins, James (2017). **The Human Dimension and the Future of Unit-Level Leader Development**. Future Warfare Writing Program.
- O.Reilly, Williaams (2011). **Military Leadership Diversity Commission**. Decision Paper, (6):14.
- Schwartz, M. 2013. **Defense Acquisitions: How DOD Acquires Weapon Systems and Recent Efforts toReform the Process**. Virginia: United States Department of Defense.
- Pentagon (2007). **Commandeering**. WWW. Pentagon-Usa-Comiservo3. Html.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی