

تعهد مدیران بخش دولتی در نظام اسلامی

نویسندگان: محسن جاجرمی زاده^۱، مسلم باقری^۲، علیرضا فارسی نژاد^۳، مسلم علیمحمدلو^۴، آرزو طاهری^۵

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۳۰

تاریخ پذیرش نهایی: ۹۸/۲/۹

فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال بیست و یکم، شماره ۸۳، تابستان ۱۳۹۸

چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی الگوی تعهد مدیران در نظام اداری ایران با رویکردی ایرانی-اسلامی صورت پذیرفته است. جهت طراحی این الگو پژوهشگران با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی به بررسی منابع مرتبط شامل ادبیات موجود در زمینه تعهد مدیران و معیارهای انتخاب و انتصاب آنان، اسناد بالادستی نظام (قانون اساسی، قانون مدیریت خدمات کشوری، صحیفه امام (ره) و سخنرانی‌های آیت‌الله خامنه‌ای) و منابع قرآنی و روایی (قرآن کریم، نهج البلاغه و نرم‌افزار جامع الاحادیث) به صورت جامع بر اساس گام‌های روش تحلیل محتوای کیفی شامل استخراج کدها، گروه‌بندی، دسته‌بندی و انتزاع پرداخته و الگوی تعهد مدیران در بخش دولتی نظام اسلامی را ارائه نموده‌اند. مهم‌ترین یافته این پژوهش ارائه الگویی بومی از تعهد مدیران در نظام اسلامی است. این الگو مشتمل بر ۳ بُعد شامل تعهد به نظام، تعهد به سازمان و تعهد به ارباب‌رجوع و ۹ مؤلفه و ۳۴ شاخص است. بر اساس مدل پیشنهادی این پژوهش می‌توان تعهد را به‌عنوان مجموعه‌ای از ویژگی‌های اعتقادی، اخلاقی - ارزشی و همچنین کفایت سیاسی - رفتاری که مدیران نظام اداری در آن‌ها مشترک‌اند و نمود رفتاری آن ویژگی‌ها در گزینش افراد به سمت‌های مدیریتی قابل ملاحظه می‌باشد، تعریف کرد.

واژگان کلیدی:

تعهد، نظام اداری، شایستگی، شایسته‌سالاری

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، m.jajarmizadeh@yahoo.com
۲. دانشیار، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شیراز، bagherimoslem@shirazu.ac.ir
۳. استادیار، فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه شیراز، alifarsi@shirazu.ac.ir
۴. دانشیار، مدیریت تولید و عملیات، دانشگاه شیراز، mslmaml@gmail.com
۵. کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی، دانشگاه شیراز، eng.arezootaheri@gmail.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

تغییرات سریع در محیط خارجی - جهانی شدن سازمان‌ها، تکنولوژی‌های مجازی، تغییر در ارزش‌ها و فلسفه مدیریت - به‌طور عمده‌ای بر ارائه خدمات بخش دولتی تأثیرگذار بوده است. همچنین تغییرات در محیط داخلی این سازمان‌ها - افزایش جابه‌جایی‌ها، خصوصی شدن واگذاری‌ها - نیاز به بازاندیشی در خصوص افراد ارائه‌کننده خدمات و چگونگی ارائه آن‌ها را برجسته‌تر ساخته است (Bowman et al. 2016, p. 24). از این‌رو مسئله شایستگی افرادی که در سازمان مسئولیت تحقق مأموریت‌ها و اهداف را بر عهده‌دارند چه در سازمان‌های دولتی و چه خصوصی اهمیت یافته و طی سال‌هایی طولانی مفهومی مورد اقبال در ادبیات مدیریت و رهبری بوده است. به‌طور کلی تحقیقات نشان می‌دهد بهره‌گیری از شایستگی‌ها هم برای سازمان و هم کارکنان سودمند است. در بخش دولتی برخی از محققین بر این باورند که مدیران مطلوب می‌بایست دارای دو ویژگی شایستگی (مهارت‌های کسب‌شده و کارایی فنی) و تعهد (اخلاقیات و جهان‌بینی) باشند (امامی، ۱۳۷۸، ص ۱۳۵).

تعهد مدیران نشانگر تعهد عاطفی، باورها، نیات و نگرش‌های قوی نسبت به تحقق اهداف است (Williams, Morrell & Mullane, 2014, p 448) و یا به تعبیری دیگر تعهد را می‌توان درجه تعلق، التزام و پاداش افراد ناشی از کار کردن در سازمان معرفی کرد. تحقیقات نشان می‌دهد کارکنان متعهد با استانداردهای بالاتری در سازمان فعالیت می‌کنند (Rod & Ashill, 2010, p 86). تعهد کارکنان در سازمان نه تنها خود آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه سازمان و جامعه را نیز متأثر می‌سازد. به‌میزانی که افراد به سازمان متعهدتر می‌شوند رفتارهای مرتبط با ترک خدمتشان کمتر و رفتارهای شهروندی سازمانی آن‌ها بیشتر می‌شود. آن‌ها پاداش‌های درونی و بیرونی بیشتری دریافت می‌کنند. جابه‌جایی‌ها کمتر و بهره‌وری بیشتر می‌شود (Aydogdu & Asikgil, 2011, p 45).

در تمامی سازمان‌های ایران، وجود مدیران و کارکنان شایسته و کارآمد، لازمه پیشبرد امور می‌باشد. این موضوع را می‌توان با تأمل در آیه ۵۸ سوره ۴ قرآن دریافت که خداوند فرموده است: «امانت‌ها را به اهلش بسپارید». هر مدیر و رهبری برای برآورده ساختن نیازهای سازمانی و اهداف سازمانی تحت امر خویش نیاز به سازمان‌دهی و ایجاد ارتباطات دقیق و منسجم دارد که این امر زمانی میسر می‌شود که یک فرد جامع‌الشرایط به‌عنوان مدیر شایسته در رأس تشکیلات قرار گیرد. لذا امروزه اداره صحیح امور چه در سطح خرد که اصطلاحاً به آن مدیریت عملیاتی گفته می‌شود و چه در سطح وسیع



و کلان که اصطلاحاً به آن مدیریت عالی گفته می‌شود، مهم‌ترین مسائلی هستند که وجود آن‌ها در همه نظام‌ها و حکومت‌ها ضروری است، لذا سیستم مدیریتی که بر اساس مدیریتی صحیح‌تر و اصولی‌تر و شایسته‌تر استوار باشد، می‌تواند به صورت کارا تر و عملی‌تر به رفع مشکلات و رفع نیازهای موجود خویش بپردازد. این موضوع علاوه بر تأکیدهای مکرر در برنامه‌های توسعه، تحول اداری، قوانین و مقررات، بارها از نگاه مسئولان ارشد کشور مورد توجه قرار گرفته است؛ ضمن آنکه آموزه‌های دینی ما نیز بیگانه از آن نبوده و به‌طور مکرر آن را مورد نظر قرار داده است (ابیلی، ۱۳۸۴، ص ۳۴). از این‌رو در مطالعات و پژوهش‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی، به‌ویژه در عصر کنونی که تنوع و افزایش سرسام‌آور اطلاعات و ارتباطات در کنار تغییرات، پیچیدگی‌ها، تضادها و بحران‌های روزافزون در عرصه مدیریت و سازمان، مدیران و نظام‌های مدیریتی را در جوامع مختلف به چالشی عظیم کشانده است، یکی از موضوعاتی که مورد توجه فزاینده صاحب‌نظران قرار گرفته و از خطرترین و مهم‌ترین اقدامات لازم در فراگرد مدیریت شمرده شده است، مسئله «انتخاب» یا «گزینش» مدیران برای سازمان است (کونتز و پهریخ، ۱۳۷۰، ص ۴۵). بررسی مذکور توجیه تنها گوشه‌ای از ضرورت و اهمیت بررسی و مطالعه عمیق و همه‌جانبه مقوله تعهد در نظام جمهوری اسلامی ایران و سازمان‌های دولتی متولی استقرار شایسته‌سالاری است. کاملاً روشن می‌باشد که نظام اداری هر کشوری به وجود یکسری قوانین و مقررات برای انتخاب مدیران اصلح نیاز دارد. اهمیت این پژوهش و تمایز آن با پژوهش‌های دیگر در جامعیت شاخص‌های ارائه شده خواهد بود. پژوهشگر در صدد است تا با مطالعه پژوهش‌های صورت گرفته و دیگر منابع ایرانی - اسلامی موجود، تکمیل‌کننده کار تمامی پژوهشگران باشد و مدل جامعی را برای استفاده سازمان‌ها در اختیار نظام اداری کشور قرار دهد.

نکته حائز اهمیت در تحقیق حاضر چرایی پرداختن به موضوع تعهد با رویکرد ایرانی - اسلامی است. لازم است خاطر نشان شود که در اسلام، وظیفه هر مسلمان پیروی از روش ارزشی قرآن و سنت است. مسلمانان به‌وسیله روش ارزشی قرآن و سنت آراسته می‌شوند و چنین ویژگی‌هایی را نیز در زندگی شخصی و جمعی خود نشان می‌دهند. روش مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، الگویی را برای مدیریت فراهم می‌کند که می‌تواند منافع همه گروه‌ها را فراهم آورد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱، ص ۱۳۵). از این کلام می‌توان چند رهنمون عمده را استنباط کرد؛ نخست اینکه منابع اسلامی از جامعیت لازم جهت استخراج مفاهیم و الگوهای مورد نیاز در زمینه‌های گوناگون مدیریتی برخوردار هستند و ضروری است که محققان دغدغه‌مند با پرداختن به این



موضوعات، اقدام به استخراج جزئیات و مکانیزم آن‌ها نمایند. دوم اینکه لازم است روش‌های ارزشی اسلامی در هر سطحی که شناخته می‌شوند در امور مسلمین اعم از فردی و اجتماعی جاری و ساری گردند. سوم اینکه سیادت و سعادت حقیقی دنیوی و اخروی جامعه اسلامی در گروی تحقق این روش‌ها و ارزش‌ها است.

از سویی دیگر، رهیافت‌های فکری در جوامع گوناگون متفاوت است و همین امر تفاوت بینش سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی افراد با یکدیگر را به دنبال دارد. در حال حاضر اندیشه برآمده از تمدن غربی و انسان‌شناسی غربی، زیربنای علوم گوناگون ما و جهان امروز ما را مهندسی ساخته؛ در حالی که ما به جامعه‌ای با مختصات فکری دیگر تعلق داریم که برای خود تعریفی متفاوت از انسان و انسان‌شناسی و علوم انسانی داشته و اهداف زندگی را به گونه‌ای دیگر ترسیم نموده است (ساداتی‌نژاد، ۱۳۹۲، ص ۷). لذا در سال‌های اخیر تأکید بسیاری بر اهمیت بومی‌سازی علوم انسانی صورت پذیرفته و این مسئله اهمیتی حیاتی به خود گرفته است. با این توضیحات آنچه منجر به برانگیختن نویسندگان برای روی آوردن به رویکرد ایرانی - اسلامی در تبیین مفهوم تعهد شده، آشکار می‌گردد.

با توجه به عدم جامعیت پژوهش‌های پیشین در قلمرو تحقیق حاضر وجود خلأ نظری در این حوزه، هدف از نگارش این پژوهش شناسایی شاخص‌های نشان‌دهنده تعهد مدیران بر اساس رویکردی ایرانی - اسلامی و طراحی الگوی نظام‌مند با استفاده از آن‌ها است. وجه ممیزه این پژوهش با تحقیقاتی که تاکنون در حوزه تعهد مدیران صورت گرفته نیز، رویکرد منتخب در این پژوهش و جامعیت منابعی است که در طول فرایند شکل‌گیری پژوهش مورد بررسی و استفاده قرار گرفته‌اند. سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از: «الگوی تعهد مدیران در نظام اداری ایران با رویکرد ایرانی - اسلامی از چه عناصری برخوردار است؟»

ساختار مقاله حاضر به این صورت است که ابتدا پس از ادبیات نظری که پیرامون مفاهیم شایستگی کارکنان و تعهد سازمانی می‌باشد، پیشینه پژوهش بیان می‌شود. سپس روش‌شناسی تحقیق و روش تحلیل محتوای کیفی شرح داده می‌شود. در ادامه یافته‌های مربوط به این روش بیان و در نهایت عناصر مدل تبیین و پیشنهادهایی ارائه می‌شود.



۲- ادبیات موضوع و پیشینه

۲-۱- ادبیات نظری

۲-۱-۱- شایستگی کارکنان

شایستگی در لغت به معنای درخور، سزاوار، کفایت‌کننده، قابل‌پذیرش، توانا و دارنده آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه خاص مطرح‌شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد (مؤمنی مهموئی، ۱۳۸۵، ص ۳). وایت (۱۹۵۹) برای اولین بار اصطلاح شایستگی را مطرح نمود. وی شایستگی را بدین‌صورت تعریف کرد: «تعامل اثربخش یک فرد با محیط». معرفی رویکردهای مبتنی بر شایستگی در محیط شرکتی در حدود سال ۱۹۷۰ آغاز شد و سپس توسعه آن رویکردها و استفاده از آن به‌سرعت رشد کرد (Draganidis and Mentzas, 2009, p 56).

مفهوم شایستگی، در قلب مدیریت منابع انسانی است که مبنایی را برای یکپارچگی فعالیت‌های کلیدی منابع انسانی فراهم می‌کند. در نتیجه یک رویکرد جامعی را نسبت به مدیریت افراد در سازمان‌ها توسعه می‌دهد (رحیم‌نیا و هوشیار، ۱۳۹۱، ص ۱۲۳). در تعریفی دیگر شایستگی را یک الگوی قابل‌اندازه‌گیری از دانش، مهارت، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌هایی می‌داند که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود به‌طور موفقیت‌آمیز به آن نیاز دارد (Farnham & Steven, 2000, p 31).

مدیران همچون رهبران، وظیفه‌ای بس خطیر بر دوش دارند که مهم‌ترین آن‌ها هدایت انسان‌ها به سوی کمال و تعالی است. مدیر باید در مجموع، نوعی برتری نسبت به دیگران داشته باشد. تأکید اسلام و امام علی (ع) برای انتخاب اصلح به این خاطر است که با بودن افراد نالایق و بی‌کفایت نه تنها چرخ سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور فلج خواهد شد، بلکه دیری نخواهد پایید که مغزهای روشن و متفکر، بی‌تفاوت و یا منزوی می‌شوند. تأثیری که مدیران جامعه بر روح افراد دارند، گاهی به قدری زیاد است که به کلی استقلال فکری را از افراد می‌گیرد. قرآن از زبان مردمی که در اثر پیروی از مدیریت‌های فاسد، گمراه شدند می‌گوید: «و گفتند پروردگارا! ما بزرگان و سالخوردگان خود را اطاعت کردیم و آن‌ها ما را گمراه کردند، پس عذابشان را دو برابر کن و به لعنتی بزرگ لعنتشان فرما» (احزاب، ۶۷-۶۸) (الوانی، اردلان و محمدی‌فاتیح، ۱۳۹۴، ص ۴). در متون اسلامی مانند قرآن کریم معیار شایستگی این است که فرد تعهد درونی داشته باشد؛ یعنی ایمان و تهذیب نفس مقدم است کسانی شایستگی تصدی امور را دارند که صالح باشند. در کنار این عامل که تعهد نامیده می‌شود، تخصص و مهارت هم شرط دیگر است. در آیات بسیاری از قرآن کریم، این دو عامل باهم و در کنار هم



قرار دارند. با بررسی آیات قرآن مشخص می‌شود که انبیاء الهی که متصدی امور جامعه بودند، دارای این دو سنخ شایستگی تعهد و تخصص بودند که هر دوی این‌ها باهم لازم هستند و از آنجاکه مقاله حاضر بر تعهد مدیران متمرکز است لازم است پیرامون این مفهوم توضیحاتی ارائه گردد.

در اسناد بالاسری نیز همواره در انتخاب مسئولان کشوری تأکید بر معیارهای شایستگی و صلاحیت بوده است. برای مثال در اصل ۱۱۵ قانون اساسی در خصوص معیارهای انتخاب رئیس جمهور آمده است: «رئیس جمهور باید از میان رجال مذهبی و سیاسی که واجد شرایط زیر باشند انتخاب گردد: ایرانی‌الاصل، تابع ایران، مدیر و مدبر، دارای حسن سابقه و امانت و تقوی، مؤمن و معتقد به مبانی جمهوری اسلامی ایران و مذهب رسمی کشور». همچنین در ماده ۴۲ قانون مدیریت خدمات کشوری شرایطی عمومی برای استخدام در دستگاه‌های اجرایی کشور طرح شده که دارای معیارهای جسمی، تخصصی، مکتبی و ... است. در ماده ۲۸ قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی هفت شرط را برای انتخاب شونده‌گان در هنگام ثبت‌نام قید کرده که به این شرح است: «اعتقاد و التزام عملی به اسلام و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، تابعیت کشور جمهوری اسلامی ایران، ابراز وفاداری به قانون اساسی و اصل مترقی ولایت مطلقه فقیه و ...» (قانون انتخابات مجلس شورای اسلامی مصوب، ۱۳۷۸/۹/۷). چنانچه پیشتر گفته شد، شایستگی‌ها در مدل‌های مختلف به‌طور کلی از دو بُعد ویژگی‌های تخصصی (مهارت، دانش، توانایی، شایستگی‌های فنی، محیطی، مدیریتی) ویژگی‌ها و خصوصیات فردی (نگرش، شایستگی‌های حوزه فردی) برخوردارند. در متون مختلفی برای بررسی این دو بخش از ویژگی‌ها آن‌ها را به ترتیب، تحت عنوان تخصص و تعهد نام‌گذاری نموده‌اند. حوزه کاری پژوهشگر در تنظیم این مقاله و ارائه مدل، بخش تعهدی مدیران بوده ویژگی‌ها و خصوصیات فردی مدیر را مشخص می‌نماید. لذا در ادامه، به بررسی بحث تعهد به تفصیل پرداخته می‌شود.

۲-۱-۲- تعهد سازمانی

موضوع تعهد سازمانی موضوعی بسیار مورد توجه در پژوهش‌های نظری و تجربی رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است (Karim & Noor, 2017, p 91). در یک تعریف ساده منظور از تعهد در رفتار سازمانی پیوستگی روان‌شناختی فرد با سازمان است (Choi, Oh & Colbert, 2015). در تعریفی دیگر تعهد نیرویی معرفی شده که فرد را به انجام مجموعه‌ای از اقدامات مرتبط باهدفی خاص ملزم می‌سازد (Schwartz, 2017). تعهد سازمانی با باور و پذیرشی قوی نسبت



به اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به صرف تلاش‌های بیشتر برای آن و میلی شدید برای ماندن در آن همراه است (Albdour & Altarawneh, 2014, p194). آلن و میر (۱۹۹۱) مفهوم سه نوع تعهد را معرفی نمودند. تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری؛ که هر یک از این‌ها محصول (۱) پیوندهای عاطفی، (۲) هزینه ترک خدمت مانند از دست دادن مزایای جذاب یا ارشدیت و (۳) ارزش‌های شخصی هر فرد هستند (Aydogdu, S. Asikgil, B, 2011, p 46).

تعهد عاطفی چسبندگی عاطفی کارکنان، برای هویت‌یابی با سازمان و التزام نسبت به آن است. تعهد مستمر به هزینه‌هایی مربوط می‌شود که فرد در صورت ترک سازمان متحمل می‌شود. تعهد هنجاری نیز احساس اجبار کارکنان برای ماندن در سازمان اطلاق می‌شود (Dhar, 2015, p 420). هنگامی کارکنان به سازمانشان متعهد تلقی می‌شوند که (نسبت به مأموریت و ارزش‌های سازمانشان اقبال شده باشند) (۲) آنان حاضرند تلاش‌های خود را وقف تحقق اهداف سازمانشان کنند و (۳) تمایل شدیدی به ادامه دادن خدمت خود در سازمان دارند (Malik et al. 2010, p 19). هرسی و بلانچارد (۱۹۸۹) در تحقیقات خود اظهار می‌دارند که مدیران اثربخش در مجموعه‌ای مرکب از تعهدات زیر اتفاق نظر دارند (صادقی فر، ۱۳۸۶، ص ۴۳):

- ۱) تعهد نسبت به ارباب‌رجوع: یک مدیر یا کارمند موفق می‌تواند تعهد در کار خود را از طریق خدمت کردن به ارباب‌رجوع و اهمیت قائل شدن برای او نشان دهد.
- ۲) تعهد نسبت به سازمان: مدیران یا کارکنان مؤثر، به سازمانشان افتخار کرده و این افتخار را در رفتار خودشان متجلی می‌سازند. این مدیران یا کارکنان، تعهد خود را به گونه‌های متفاوتی انجام می‌دهند و می‌کوشند تا با ایجاد فضای مناسب سازمانی، حمایت مدیران عالی و رعایت ارزش‌های اساسی سازمان، به این مهم دست یابند.
- ۳) تعهد نسبت به خود: همواره مدیران یا کارکنان تصویر قوی و مثبتی به دیگران ارائه می‌دهند و در تمامی موقعیت‌ها، به‌عنوان یک نیروی مثبت عمل می‌کنند؛ ولی این امر، نباید با خودخواهی یا خودمحوری اشتباه شود. آن‌ها باید تعهد خود را با نشان دادن استقلال عمل، کسب مهارت‌های لازم برای اعمال مدیریت و پذیرش انتقادهای سازنده مشخص کنند.

۴) تعهد نسبت به افراد و گروه کاری: مدیران یا کارکنان موفق به افراد گروه کاری نیز متعهدند و نسبت به آن‌ها تعلق خاطر خاصی نشان می‌دهند.

۵) تعهد نسبت به کار: مدیران یا کارکنان مؤثر، تلاش می‌کنند با حفظ تمرکز صحیح بر کار، اهل عمل بودن و روشن کردن اهمیت کار، به کارهایی که خود و دیگران



انجام می‌دهند، معنا و مفهوم ببخشند و با متمرکز نمودن توجه کارکنان دیگر به کار و ارائه هدایت‌های لازم به آنان، از انجام موفقیت‌آمیز امور، اطمینان حاصل کنند. مفهوم تعهد در متون اسلامی نیز در ذیل شایستگی‌هایی که برای بر عهده گرفتن مسئولیت لازم است بسیار مورد توجه قرار گرفته است. بر اساس این متون ضروری است مدیران و کارکنان در مقابل سازمان متعهد شوند و تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف سازمان به کار گیرند. امام علی (علیه‌السلام) در نامه ۵۳ به مالک اشتر فرموده است: «سپس با فرستادن مأموران مخفی راست‌گو وفادار، کارهای آنان را زیر نظر بگیر». تعهد مدیران در حوزه‌های مختلفی نمود پیدا می‌کند. برای مثال یکی از عوامل تضعیف‌کننده ارتباط و پیوند بین کارکنان متعهد نبودن مدیر به وعده‌هایی است که می‌دهد. همچنین در روابط با سایر نهادها و سازمان‌ها وفای به عهد اصلی خدشه‌ناپذیر می‌باشد و باعث جلب اعتماد می‌گردد. حضرت علی (ع) در خطبه ۴۱ نهج‌البلاغه فرموده‌اند: «ای مردم، وفا همراه راستی است که سپری محکم‌تر و نگه‌دارنده‌تر از آن سراغ ندارم، آن کس که از بازگشت خود به قیامت آگاه باشد خیانت و نیرنگ ندارد» (آقاجانی، ۱۳۸۵، ص ۵۹).

محققانی که تلاش کرده‌اند که ویژگی‌های مورد نیاز مدیران و کارکنان را از متون قرآن و روایات استخراج کنند به مواردی دست یافتند که بسیاری از آن‌ها را می‌توان ذیل مفهوم تعهد قرارداد. برای مثال ایمان، تقوا، قدرت امانت، عدالت، قاطعیت، تغافل، مشورت (خلعتبری و صدارت، ۱۳۹۳، ص ۱)؛ داشتن مهر و عطوفت به مردم، داشتن سعه‌صدر، داشتن صبر و شکیبایی در برخورد با مسائل، ریاست‌طلب و خودکامه نبودن، اطاعت نمودن کارگزاران از مدیر در جایگاه حق، تفویض اختیار و مسئولیت‌خواهی، کنترل و نظارت، وفای به عهد، عدم احتجاب و احتراز از فاصله گرفتن از مردم، عدم سوءاستفاده مدیر وابستگان از امکانات، داشتن روحیه انتقادپذیری (ایمانی و قدرتی، ۱۳۹۵، ص ۱؛ مشتاقی، ۱۳۸۵، ص ۱).

علاوه بر متون دینی، اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران - که غالباً برگرفته از دستورات مقدس دین مبین اسلام است - به این موضوع به‌عنوان امری کلیدی پرداخته‌اند که محققان در این پژوهش با دقت آن‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند. برای طرح مثالی کوتاه در این رابطه می‌توان به این سخن از جلد ۲۱ صحیفه امام (ره) اشاره نمود: «... و در همین انگیزه به وزراء کشور در طول تاریخ آینده توصیه می‌کنم که در انتخاب استاندارها دقت کنند. اشخاص لایق، متدین، متعهد، عاقل و سازگار با مردم انتخاب نمایند تا آرامش در کشور هر چه بیشتر حکم فرما باشد» (وصیت‌نامه سیاسی



الهی رهبر کبیر انقلاب اسلامی و بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۶۸/۳/۱۵). همچنین آیت‌الله خامنه‌ای در ۱۳۹۴/۱۰/۳۰ در دیدار هیئت مرکزی نظارت بر انتخابات مجلس فرموده‌اند: «آدم‌هایی را انتخاب نکنند که وقتی رفت در آن مسند نشست خودش را سپر بالای مشکلات کشور قرار بدهد، فانی در خدمات و مصالح و منافع عمومی مردم باشد، کشور را به دشمن نفروشد، مصالح کشور را برای رودربایستی با این‌وآن زیر پا نگذارد؛ باید این را انتخاب کنند».

۲-۲- پیشینه پژوهش

از بین ۱۲۰ کتاب و مقاله فارسی و لاتین مطالعه شده در زمینه مدیریت اسلامی، شایسته‌سالاری و معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران به زبان فارسی و لاتین، در نهایت ۶۵ نمونه برای پژوهش مفید شناسایی شد. از آنجاکه امکان ذکر نتایج تمامی مطالعات بررسی شده در این مقاله وجود ندارد تعدادی از آن‌ها برای نمونه در قالب جدول شماره ۱ آورده شده است. ذکر این موضوع لازم است که در اکثر تحقیقات ذکر شده معیارهای شایستگی (تعهد + تخصص) مدیران آورده شده بود اما از آنجاکه این پژوهش صرفاً در پی یافتن معیارهای تعهدی مدیران است، کدهای مربوط به شایستگی‌های فنی و تخصصی ذکر نشده‌اند.

جدول ۱- خلاصه‌ای از مطالعات پیشین

نویسندگان (سال) - روش	اهداف و با سؤالات اصلی	مهم‌ترین یافته‌ها
سیادت و مختاری پور (۱۳۸۷) توصیفی تحلیلی	استخراج معیارهای گزینش مدیران دولتی	تقوا، پیروی از دستورات ولی فقیه، صدق و راستی، توکل بر خدا، صبر و استقامت و حسن سابقه
احمدی (۱۳۹۴) توصیفی همبستگی	بررسی رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی	حسن شهرت و سابقه، علاقه‌مندی به کار، قاطعیت و شجاعت، دوراندیشی و حقیقت‌نگری، قانون‌مداری، ایمان، سعه‌صدر، مشورت، عدالت و احسان، راستی و صداقت، پاک‌دامنی
سیدجوآدین و همکاران (۱۳۹۵) تحلیل مضمون	استخراج معیارهای کارمند یابی در سازمان با رویکرد اسلامی	حسن سابقه، مطیع، خویشتن‌دار، متقی و پرهیزکار، امانت‌دار، متعهد و مسئولیت‌پذیر، مورد اعتماد، عادل، حق‌مدار، ایثارگر و از خود گذشته
زنوجون و گوی (۲۰۱۴) پیمایشی	چطور تعهد شغلی کارکنان چینی متأثر از کار احساسی و رهبری اخلاقی می‌باشد؟	صداقت، امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری، عدالت محوری



نویسندگان (سال) - روش	اهداف و یا سؤالات اصلی	مهم ترین یافته‌ها
ساربو همکاران (۲۰۱۵) توصیفی تحلیلی	اهمیت دانستن و استفاده قانون‌گذاری حرفه‌ای و اخلاق در مدیریت آموزشی مؤسسات برای مبارزه با فساد	قانون‌مداری، برابری، بی‌طرفی و عدم تبعیض، شفافیت، توانایی وظیفه بیان، در دسترس بودن، اولویت منافع عمومی، رازداری، احترام، صداقت اخلاقی وفاداری.

با مقایسه مدل‌های موجود غربی و ایرانی - اسلامی، می‌توان به این نتیجه رسید که در هر دو گروه از مدل‌ها شایستگی تعریف یکسانی دارد و مجموعه تقریباً یکسانی از ابعاد را شامل می‌شود. همان‌گونه که گفته شد، با دقت در ابعاد می‌توان شایستگی را مجموعی از تخصص و تعهد یک فرد تعریف کرد. همچنین از دیگر نتایجی که با مرور پیشینه تحقیق حاصل می‌شود فقدان تحقیقاتی است که به صورت جامع و دقیق مشخصاً به بررسی مفهوم تعهد با رویکرد ایرانی - اسلامی پرداخته باشند.

۳- روش تحقیق

با توجه به اینکه در این پژوهش، هدف حل مشکل موجود نمی‌باشد بلکه محقق در پی ایجاد بنیادی برای تولید دانش بیشتر در زمینه مورد تحقیق است، لذا می‌توان این پژوهش را از نوع بنیادین تلقی کرد. استراتژی کلی تحقیق حاضر از نوع کیفی و شیوه مورد استفاده روش تحلیل محتوای کیفی می‌باشد.

تعریف مفاهیم یا متغیرها

تعهد: تعهد عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌های اعتقادی، اخلاقی - ارزشی و کفایت سیاسی - رفتاری که مدیران نظام اداری در آن‌ها مشترک‌اند و نمود رفتاری آن ویژگی‌ها در گزینش افراد به سمت‌های مدیریتی قابل ملاحظه می‌باشد.

نظام اداری: نظام اداری به مجموعه سازمان‌ها و نهادهای دولتی و عمومی اطلاق می‌شود که خدمات و کالاهای عمومی را ارائه می‌دهند (شیخی، ۱۳۹۰، ص ۱۰۲).

شایسته‌سالاری: به شیوه‌ای از علم اداره و مدیریت اطلاق می‌گردد که در آن متصدیان بر پایه توانایی و شایستگی‌شان برگزیده و گمارده می‌شوند، نه بر پایه توان مالی یا موقعیت اجتماعی و خانوادگی‌شان (Arrow, Bowles & Durlauf, ۲۰۰۰, p ۳۲۴).

شایستگی: شایستگی ترکیبی از دانش، رفتار و مهارت‌های صریح و ضمنی است که توان و ظرفیت اجرای اثر بخش وظایف را به افراد می‌دهد (دراگانیدیس و منتزاس، ۲۰۰۶).

روش‌های گردآوری و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق داده‌ها از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی مقالات و اسناد بالادستی



گردآوری شدند. با توجه به اینکه روش مورد استفاده برای طراحی الگوی این پژوهش روش تحلیل محتوای کیفی می‌باشد لذا برای تحلیل داده‌ها در این مقاله از تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متنی از طریق فرآیندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، کدبندی و تم‌سازی استفاده شده است.

جامعه و نمونه

جامعه آماری پژوهش را متونی که مورد استفاده قرار گرفته شامل ادبیات موجود در زمینه تعهد مدیران و معیارهای انتخاب و انتصاب آنان (۵۸ مقاله و کتاب لاتین و فارسی)، اسناد بالادستی (قانون اساسی کشور، قانون مدیریت خدمات کشوری، اسناد شورای نگهبان، قانون انتخابات، صحیفه امام (ره) و سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در قالب ۱۱۰ نمونه از سخنرانی‌های ایشان)، منابع قرآنی و روایی (قرآن کریم، نامه ۵۳ نهج‌البلاغه و احادیث و روایات در قالب نرم‌افزار جامع الاحادیث) تشکیل می‌دهد.

روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این پژوهش جهت بررسی کنترل کیفیت و یا به عبارت دیگر، پایایی مدل، از شاخص کاپا استفاده شده است. بدین طریق که خبره دیگری بدون اطلاع از نحوه ادغام کدها و مفاهیم ایجاد شده توسط پژوهشگر، اقدام به گروه‌بندی مفاهیم می‌کند. سپس گروه‌های ارائه شده توسط پژوهشگر با گروه‌های ارائه شده توسط خبره، مقایسه می‌شود. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، پژوهشگر ۴۶ دسته‌بندی و خبره دیگر ۳۹ گروه ایجاد کرده و ۷ شاخص الگو را در دیگر شاخص‌ها ادغام نمودند که طبق محاسبات صورت گرفته، مقدار شاخص کاپا برابر است با ۰/۸۴۷ که با توجه به جدول ۴، در سطح توافق عالی قرار گرفته است.

جدول ۲- وضعیت شاخص کاپا

مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق	مقدار عددی شاخص کاپا	وضعیت توافق
کمتر از ۰	ضعیف	۰/۴۱ - ۰/۶	مناسب
۰ - ۰/۲	بی‌اهمیت	۰/۸ - ۰/۶۱	معتبر
۰/۲۱ - ۰/۴	متوسط	۰/۸۱ - ۱	عالی

مراحل انجام و به‌کارگیری روش

پس از تعیین واحد تحلیل در تحلیل محتوای کیفی و ایجاد ارتباط با متن، گام‌های تحلیل محتوای کیفی در زمانی که به صورت استقرایی اجرا شده و فاقد فرضیه باشد به صورت زیر است:



۱. کدگذاری باز: کدگذاری باز به این معنی است که یادداشت‌ها و سرفصل‌ها در متن به هنگام خواندن آن‌ها، نوشته و سپس، مطالعه مجدد شود و عناوین ضروری و حیاتی در حاشیه یادداشت شود تا همه ابعاد محتوا را تشریح کند.
۲. فهرست کردن کدها: در این گام، عناوین یادداشت شده در حاشیه متون به صفحه مجزایی انتقال می‌یابد تا پس از آن، جهت استخراج دسته‌ها بر روی آن‌ها تحلیل صورت پذیرد.
۳. گروه‌بندی کردن: پس از مرحله اول و دوم، در این مرحله، کدهای باز با یکدیگر تحت عناوین کلی‌تر گروه‌بندی می‌شود. هدف از مرحله گروه‌بندی، کاهش تعداد کدها با ادغام کدهای مشابه در کدهای کلی‌تر است.
۴. دسته‌بندی کردن: در این مرحله، گروه‌های مشابه با یکدیگر ادغام می‌شود و دسته‌ها به وجود می‌آید. نکته مهم این است که گروه‌های ذیل هر دسته باید به آن تعلق داشته باشد و هدف از این مرحله، فراهم ساختن ابزاری برای توصیف پدیده برای افزایش فهم و همچنین تولید دانش است.
۵. انتزاع: انتزاع به معنای فرموله کردن توصیفی کلی از موضوع تحقیق از طریق تولید دسته‌ها است. زیر دسته‌های بارویدادهای مشابه با یکدیگر جهت تشکیل دسته‌ها و دسته‌ها به منظور تشکیل دسته اصلی، ادغام می‌شود (Elo & Kyngas, 2008, p.109).

۴- یافته‌های تحقیق

به منظور پرهیز از طولانی شدن مطالب، نتایج پژوهش که بیانگر چگونگی دستیابی به الگو است، همراه با جزئیات مربوط در ذیل توضیح داده شده است:

بعد از جمع‌آوری معیارهای ذکرشده در پژوهش‌های صورت گرفته توسط پژوهشگران، ذکر این نکته لازم است که برای یافتن کدهای مربوط به معیارهای تعهدی مدیران از دید امام خمینی (ره) متن صحیفه مطالعه شد و از بخش‌های مرتبط با سؤال پژوهش، کدهای لازم استخراج شدند. یکی دیگر از اسناد قابل توجه در این زمینه سخنرانی‌های آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) می‌باشد. در این بخش برای یافتن نمونه کاملی از سخنرانی‌ها، به سایت ایشان مراجعه شد و با کلیدواژه‌های سخنرانی‌ها در دیدار با رئیس‌جمهور و هیئت دولت، دیدار با نمایندگان مجلس، دیدار با کارگزاران نظام، دیدار با اقشار مختلف مردم در ایام خاصی چون انتخابات مجلس و ریاست جمهوری، دیدار با اعضای شورای نگهبان و دیدار با دست‌اندرکاران انتخابات، تعداد ۱۱۰ سخنرانی از ایشان مورد مطالعه قرار گرفت.

در بخش سوم کدگذاری‌ها، شاخص‌های منابع قرآنی و روایی استخراج گردید.



برای کدگذاری مفاهیم قرآنی، قرآن کریم به طور کامل مورد مطالعه قرار گرفته و آیات مرتبط با بحث تعهدی مدیران استخراج شد. سپس با کمک سه کتاب معتبر تفسیر نور، تفسیر نمونه و تفسیر المیزان، کدگذاری صورت گرفت. ۳۶ کد بسیار مهم از قرآن به دست آمده است. از طرفی با مطالعه نامه ۵۳ نهج البلاغه تعداد ۳۲ کد به دست آمده است. سومین بخش از منابع قرآنی و روایی به احادیث اختصاص داده می شود. برای استخراج معیارهای تعهدی مدیران از احادیث و روایات، از نرم افزار جامع الاحادیث استفاده شد. در این بانک اطلاعاتی با کلیدواژه هایی چون والی، حکومت، ولایت و حاکم کدگذاری صورت گرفت که نتیجه بررسی ها، استخراج ۳۳ کد بوده است. در نهایت تعداد ۹۶ شاخص از تحقیقات پیشین، اسناد بالادستی و منابع قرآنی و روایی به دست آمد که به دلیل حجم بالای مطالب از ذکر آنان به صورت جامع خودداری می شود و تنها به چند مورد از کدهای استخراجی اشاره می گردد.

جدول ۳- نمونه کدهای استخراجی

کد استخراجی	عبارت	منبع
، متعهد به ولایت فقیهه وفادار به رهبری، متعهد به قوانین اساسی مملکت.	من امیدوارم که اشخاصی که کاندیدا شدند برای ریاست جمهوری شما توجه کنید و کسی که از همه متعهدتر باشد، بعد از اینکه همه اوصافش را به دست آوردید و او را شخصی دانستید که لیاقت دارد برای یک همچو مسندی و می تواند این مملکت را به طوری که خدا می خواهد اداره کند تا آن حدودی که در اختیار اوست و در مقابل قانون اساسی خاضع است و اصل صد و دهم ظاهراً که راجع به ولایت فقیهه است، معتقد است وفادار است نسبت به او.	جلد ۱۱ صحیفه امام (ره) (بیانات امام خمینی در دیدار با خانواده های شهدای سردشت و اعضای انجمن اسلامی دانشجویان دانشکده تکنیکوم) ۱۳۵۸/۱۰/۱۰
عدم تمایل و انحراف به دول غربی و شرقی	نه غربی باشد، نه غرب زده باشد، نه شرق زده باشد، ملی باشد،	
مسلمان	شخصی است که تعهد به اسلام دارد، اعتقاد به قوانین اسلام دارد. مسلمان باشد، پیرو احکام اسلام باشد	
دلسوز و حامی ملت،	دلسوز به ملت باشد، خدمتگزار به ملت باشد،	
خوش سابقه،	سوابقش خوب باشد،	
عدم وابستگی به رژیم سابق	در رژیم سابق هیچ گاه وارد نشده باشد و با اجانب پیوند نداشته باشد، از خودتان باشد و برای خودتان. اشخاص را هم ملاحظه سوابقشان را بکنید که قبل از انقلاب چه بوده اند، در حال انقلاب چه بوده اند و بعد از پیروزی نسبی چه کردند و چه بودند	



منبع	عبارت	کد استخراجی
مقام معظم رهبری (مدظله العالی) (۱۳۸۷/۶/۲)	من سه تا خصوصیت را اینجا یادداشت کرده‌ام که ذکر می‌کنم. یک خصوصیت این است که این دولت، واقعاً یک دولت کار است؛ دولت حرکت و اقدام است؛ انرژی و نشاط کار این دولت، یک امر برجسته است. خصوصیت و امتیاز دوم که در این دولت هست،...	خدمتگزار و کاری،
	شعار و گفتمان کلی این دولت است که منطبق بر شعار و گفتمان امام و منطبق بر شعارها و گفتمان‌های انقلاب است؛ این خیلی چیز بارز و شی است. این را هیچ کس نمی‌تواند ندیده بگیرد	التزام عملی به انقلاب و رهبر انقلاب
	استکبارستیزی - که معنای ویژه انقلابی خودش را دارد - در این دولت تشخیص و تمیز پیدا کرد...	استکبارستیزی
	امتیاز سوم هم روحیه مردمی و خاکی این دولت است؛ این هم خیلی بارز و شی است؛ این را قدر بدانید	مردمی
	ساده‌زیستی خوب و برجسته است و چیز بارز و شی است؛	ساده‌زیست
	و روحیه تهاجم در مقابله با زورگویان بین‌المللی.	مقاوم در برابر دشمنان،
نامه ۵۳ نهج البلاغه	«با اهل صدق بییوند و مسئولیت‌های کلیدی را به آنان بده»	صداقت
احادیث	امام علی (ع): «من عدل نفذ حکمه؛ هر که عدل کند جاری باشد حکم او» (غرر الحکم و درر الکلم، ج ۵: ۱۷۵). امام علی (ع): «من کتاب له إلى عماله علی الخراج: ... فأَنْصَفُوا النَّاسَ مِنْ أَنْفُسِكُمْ وَاصْبِرُوا لِحَوَائِجِهِمْ، فَإِنَّكُمْ خَزَانَ الرَّعِيَّةِ وَكَلَاءَ الْأُمَّةِ وَسَفَرَاءَ الْأَقْمَةِ ...؛ از نامه‌ای به تحصیلداران خراج: با مردم با انصاف رفتار کنید و در برآوردن حاجت‌های آنان شکیبایی ورزید، زیرا که شما خزانه‌دار مردمید و کیلان امت و سفیران حاکمیت ...» (الحیاه، ج ۶: ۴۷۶).	عدالت محوری

بر اساس شاخص‌های مشخص شده از متون مورد نظر، در نهایت مدل جامعی به دست آمد که در جدول ۲ آورده شده است. در کنار تعدادی از شاخص‌های معرفی شده در مدل، کدهای دیگری نیز آورده شده‌اند، بدیهی است کدهای مورد اشاره در هر مورد، تنها دربرگیرنده مصداق‌های رفتاری مشابه یا مترادفی است که از متون مختلف استخراج گردیده است و نهایتاً مفهوم مناسبی از آن‌ها ساخته شده است.



جدول ۴- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل مفهومی تعهد مدیران بخش دولتی

ابعاد	مؤلفه	شاخص
تعهد به نظام	التزام به اسلام	پایبندی به ارزش‌های دینی و اعتقادی (اعتقاد به امام عصر، ایمان به معاد و روز حساب، ایمان به خدا، باتقوا، با اخلاص، متوکل، حق مداری)
		آشنایی با ضوابط و معارف دینی
	التزام به ولایت فقیه	تمکین به تدابیر و اوامر ولی فقیه (وفاداری)
		ترویج فرهنگ ولایی
	التزام به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی ایران	التزام به استقلال و اعتدالی کشور (استقلال از راه و روش بیگانگان در اداره امور، داشتن مرز جدا با دشمن)
		دارای تفکر انقلابی اسلامی (هم‌راستایی با نظام)
		دفاع از ارکان و دستاوردهای انقلاب اسلامی
		استکبارستیزی (مقاومت در برابر دشمنان)
		فعالیت در چارچوب قانون اساسی
		پرهیز از تشنج سیاسی
قانون‌مداری (تقدم ضابطه بر رابطه، پرهیز از افراط و تفریط)		
سیاسی - مدیریتی	عدم اتصال به مراکز قدرت و ثروت	
	پرهیز از سوءاستفاده از مقام در جهت منافع فردی - گروهی (رشوه ناپذیری، توصیه ناپذیری، اولویت منافع عمومی بر منافع فردی)	
	داشتن بصیرت (موقعیت‌شناسی، دشمن‌شناسی)	
	طرفدار محرومین و مستضعفان	
تعهد به سازمان	فرهنگی - ارزشی	ظلم‌ستیزی و عدالت‌محوری
		مردمی بودن
	حسن سابقه	
	(اصالت خانوادگی، معاشران نیکو، عدم وابستگی به طاعت و گروه‌های انحرافی، معتمد بودن، عدم اعتیاد به مواد مخدر، عدم اشتها به فساد اخلاقی و تظاهر به فسق، عدم سابقه محکومیت کیفری مؤثر)	
	اقتصادی	نداشتن خوی اشرافی‌گری (ساده‌زیستی، پرهیز از دنیاطلبی و ریاست‌طلبی)
صرفه‌جویی و حساسیت در بیت‌المال		
التزام به مبارزه با فساد (مبارزه با رشوه، رانت‌خواری، اختلاس، ارتشاء، تقلب، کم‌کاری)		



ابعاد	مؤلفه	شاخص	
	حفظ کرامت مردم	صبر و بردباری و مدارا	
		حسن خلق	
		(گشاده‌رویی، رأفت و دلسوزی، تواضع، خوش‌بینی نسبت به دیگران)	
		سعه‌صدر	
		(انتقادپذیری، تحمل عقاید رقیب، عفو پوزش‌پذیری، وقار و متانت)	
تعهد به ارباب رجوع	مسئولیت پذیری	پرهیز از غرور و تکبر	
		دارای روحیه خدمتگزاری	
		برخورداری از وجدان کاری	
		پاسخگویی	
		صداقت و شفافیت	
	امانت‌داری		نظم و انضباط (آراستگی ظاهری)
			قاطعیت (سختگیری و سازش‌ناپذیری در برخورد با تخلفات)
			شجاعت
			وفای به عهد
			رازداری (عیب‌پوشی)

۵- بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۵-۱- بحث

تاکنون پژوهش‌های صورت گرفته در قلمرو موضوعی پژوهش حاضر از نظر نوع منابع مورد استفاده از جامعیت کافی برخوردار نبوده‌اند. برای مثال پژوهشگرانی چون آقاجانی (۱۳۸۵) و خان احمدی و مدنی (۱۳۹۲) تنها بر اساس کتاب نهج البلاغه معیارهای تعهد مدیران را بررسی نموده‌اند. رسایی (۱۳۷۸) و قاسمی (۱۳۸۹) از دیدگاه امام خمینی (ره) به موضوع پرداخته‌اند. پژوهش حاضر اما با توجه به تمامی متون برجسته اسلامی و ایرانی سعی داشته تا الگوی جامعی را ارائه دهد. شاید بتوان گفت که کامل‌ترین الگوی ارائه‌شده تا به حال از طرف بنیادی نائینی و تشکری (۱۳۹۱) بوده که بسیاری از شاخص‌های مدنظر ما در آن قالب دیده می‌شود؛ اما مدل مذکور تنها با تکیه به سخنان امام خمینی (ره) و آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) بوده و جامعیت مدل حاضر را ندارد.



از طرفی مدل بہ دست آمدہ از این پژوهش با ارائه شاخص‌های جامعہ در حوزہ تعہد بہ نظام کہ بسیار مدنظر گرینش کنندگان می باشد نسبت بہ سایر مدل‌ها، ارجحیت داشتہ و ہمین مورد، تفاوت پژوهش حاضر را با سایر پژوهش‌ها آشکار می نماید.

۵-۲- نتیجه گیری

با توجہ بہ ہدف اصلی و اہداف فرعی پژوهش در این مقالہ تلاش شد تا الگوی جہت تبیین شایستگی مدیران از حیث تعہد آنان ارائه شود. با مطالعہ متون اسلامی و اسناد بالادستی و ہمچنین بررسی مطالعات پیشین در این زمینہ مدل جامعہ با سہ بعد التزام بہ نظام، سازمان و ارباب رجوع شکل گرفت. لازم بہ ذکر است کہ همان گونہ کہ در بخش بیان مسئلہ پژوهش ذکر گردید بسیاری از این شاخص‌ها در منابع و پژوهش‌های پیشین مورد اشارہ قرار گرفتہ اما نوآوری این پژوهش طراحی یک الگوی جامع جہت استفادہ مدیران و سیاست گذاران بخش دولتی کشور می باشد کہ در ادامہ ہر یک از ابعاد مدل بہ صورت مجزا و مجمل (با توجہ بہ تعداد بالای شاخص‌های شناسایی شدہ و عدم امکان بررسی ہر یک از شاخص‌ها بہ صورت مجزا) مورد اشارہ قرار می گیرند.

اولین بعد الگوی شناسایی شدہ تعہد بہ نظام می باشد کہ دارای سہ مؤلفہ تعہد مدیران بہ اسلام، ولایت فقیہ و نظام جمہوری اسلامی و قانون اساسی کشور است کہ مہم ترین ملاک در گرینش مدیران برای سمت‌های مہم کشور می باشند. در این بعد از تعہد، ویژگی‌های اعتقادی فرد با دہ شاخص مورد سنجش قرار می گیرد. بہ عبارتی در نظام اسلامی ایران کہ بر پایہ توحید و ایمان بہ خدای تعالی استوار گشتہ است، اعتقاد بہ اسلام و شناخت آن بہ عنوان مکتبی کہ در تمام شئون زندگی انسان‌ها دارای برنامه و ہدف است و ہمچنین وفاداری بہ احکام آن از شرایط بدیہی و اولیہ یک مسئلہ است. ہمچنین در این بعد تمکین بہ تدابیر و اوامر ولی فقیہ نیز لازم شمردہ شدہ است. چراکہ ولایت فقیہ از دیدگاہ تشیع شعبہ‌ای است از ولایت ائمہ اطہار (علیہم السلام) بودہ و اطاعت از فرامین ایشان الزامی می باشد. قانون اساسی ہر کشوری نیز مجموعہ‌ای از مقررات و ہنجارهایی است کہ افراد آن کشور موظف بہ رعایت آن هستند. این قوانین در تمامی زمینہ‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تدوین شدہ است و دستورالعملی برای فعالیت مدیران می باشد. مدیران سازمان‌ها باید قانون اساسی کشور را محترم شمردہ و بہ آن وفادار باشند.

دومین بعد الگو، بعد تعہد بہ سازمان است کہ متشکل از سہ مؤلفہ فرهنگی-ارزشی، سیاسی-مدیریتی و اقتصادی می باشد کہ در آن‌ها ۱۱ شاخص برای سنجش کفایت سیاسی ویژگی‌های اخلاقی مدیران و پاک دستی اقتصادی ارائه شدہ است. مدیران از



حیث شاخص‌های سیاسی - مدیریتی لازم است قانون مدار باشند به گونه‌ای که نه خود و نه خویشاوندانشان اجازه تخطی از قوانین را به خود ندهند. همچنین لازم است پیوستن به مراکز قدرت و ثروت و استفاده از مقام و منصب برای تحقق مقاصد شخصی نوعی خط قرمز برای مدیر باشد. همچنین موقعیت‌شناس و زمان‌شناس باشند و در هر زمان با تشخیص بهترین اولویت‌ها، تصمیماتی صحیح و مبتنی بر موازین شرعی و قانونی و به نفع عموم مردم اجتماع اتخاذ نمایند. شاخص‌های فرهنگی - ارزشی بر نقش حمایتی مدیران نسبت به محرومان و مستضعفان که یکی از مهم‌ترین آرمان‌های امام راحل (ره) بوده است، همچنین توسعه عدالت، حسن سابقه و قرار گرفتن هم‌سطح و در میان مردم تأکید دارد. شاخص‌های اقتصادی نیز موضوعاتی مانند اهمیت ساده‌زیستی و عدم اتصال به دنیا و دنیاطلبی مدیران، همچنین حساسیت آنان در استفاده از بیت‌المال و اهمیت به مبارزه با فسادهای اداری در این حوزه را مورد توجه قرار می‌دهد

در پایان سومین بعد الگوی شناسایی شده بعد تعهد به تکريم ارباب رجوع و مشتری در سازمان می‌باشد که شامل سه مؤلفه مسئولیت‌پذیری، حفظ کرامت مردم و امانت‌داری و ۱۳ شاخص می‌باشد. در مؤلفه حفظ کرامت مردم به شاخص‌هایی همانند برخورد و پاسخگویی همراه با صبر و مدارا، گشاده‌رویی، رأفت و دلسوزی، تواضع و خوش‌بینی، هم‌تای عالی و اندیشه‌ای بلند و بارو حیه خدمت‌گزاری و به‌دوراز هر گونه غرور و خودپسندی نسبت به ارباب رجوع و مشتری مورد توجه قرار گرفته است. مؤلفه دیگر این بعد مربوط به مسئولیت‌پذیری است که ذیل آن شاخص‌های پاسخگویی، وجدان کاری، صداقت و شفافیت، نظم و انضباط، شجاعت و قاطعیت در ارتباط با مدیران مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نهایت مؤلفه امانت‌داری به‌عنوان شاخصه‌ای مهم در بعد تعهد به ارباب رجوع مورد توجه قرار می‌گیرد چرا که تلقی امانت‌دارانه از کار و مسؤولیت و انجام دادن کارها با رویکرد امانت‌داری، اصلی اساسی در اخلاق است. اگر انسان کار و مسؤولیت را امانت بداند، بی‌گمان وظایف خود را به‌خوبی انجام داده و از سوءاستفاده در جهت منافع شخصی و گروهی پرهیز می‌نماید. در ذیل امانت‌داری شاخص‌های وفای به عهد و رازداری مدیران مطرح شده است.

در مجموع بر اساس مدل پیشنهادی این پژوهش می‌توان تعهد را این‌گونه تعریف نمود: مجموعه‌ای از ویژگی‌های اعتقادی، اخلاقی - ارزشی و همچنین کفایت سیاسی - رفتاری که مدیران نظام اداری در آن‌ها مشترک‌اند و نمود رفتاری آن ویژگی‌ها در گزینش افراد به سمت‌های مدیریتی قابل ملاحظه می‌باشد.



۵-۳- پیشنهادها

از آنجاکه گزینش مدیران برای سمت‌های مدیریتی سازمان‌ها بسیار مهم و حائز اهمیت است، مدل ارائه‌شده می‌تواند یاری‌گر سازمان‌ها برای انتخاب متعهدترین افراد برای سمت مدیریتی باشد. این مدل می‌تواند تا حال حاضر، کامل‌ترین مدل ارائه‌شده در باب بررسی تعهد مدیران در سازمان‌ها معرفی شود. در این مسیر سایر پژوهشگران می‌توانند با استفاده از مفاهیم و شاخص‌های معرفی‌شده در این پژوهش، ابزارهای موردنیاز برای سنجش تعهد مدیران در سازمان‌ها را تهیه نمایند. در بعد اجرایی نیز انتظار می‌رود که سازمان‌های بخش دولتی کشور بتوانند با کمک گرفتن از نتایج این پژوهش بستر مناسبی را برای استخدام مدیران لایق و متعهد فراهم نمایند و بدین صورت بهره‌وری منابع انسانی را که مهم‌ترین دارایی سازمان است را به حداکثر برسانند و بتوانند وارد عرصه رقابت با سازمان‌های جهانی شوند. در این راستا پیشنهادات طراحی مجدد فرایند انتخاب و انتصاب مدیران، جلوگیری از رشد خویشاوند گرایی و پارتی‌بازی و کمک به استقرار نظام شایسته‌سالار در سازمان‌ها، فراهم نمودن سیستم پیشنهادات برای دریافت نظرات و پیشنهادات کارکنان و ارباب‌رجوعان در ارتباط با وضعیت رفتاری و تعهدی مدیر سازمان ارائه می‌گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



۶- منابع

۱-۱- منابع فارسی

الف) مقاله‌ها

۱. ابیلی، خدیار؛ ابوالعلائی، بهزاد؛ انتصاریان، فرزین؛ انصاری رنالی، قاسم؛ غفاریان، وفا؛ مجتهد، داوود، (۱۳۸۴). میزگرد شایسته‌سالاری؛ بستر حضور در عرصه جهانی، ماهنامه تدبیر، ۱۵۵، ۱۱-۴.
۲. احمدی، مسعود، (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های مدیر از دیدگاه اسلام با بهره‌وری در سازمان‌های دولتی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳ (۲)، ۱۱۹-۱۰۳.
۳. اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران، (۱۳۹۱). نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی، اسلام و مدیریت، ۱ (۲)، ۱۵۰-۱۳۳.
۴. ایمانی، عبدالمجید؛ قدرتی، سمانه، (۱۳۹۵). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹ (۳۳)، ۲۲۱-۱۹۱.
۵. آقاجانی، آرش، (۱۳۸۵). تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه، اندیشه صادق، مرکز تحقیقات دانشگاه امام صادق (ع)، ۲۴، ۳۴-۱.
۶. الوانی، مهدی؛ اردلان، امید؛ محمدی فاتح، اصغر، (۱۳۹۴). طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا با بهره‌گیری از دیدگاه امام خامنه‌ای، مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامعه امام حسین، ۸ (۱)، ۳۰-۱.
۷. امامی، مصطفی (۱۳۸۷). تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، راهبرد انجمن پردیس فارابی قم، سال اول پاییز ۱۳۸۷ شماره ۱
۸. خان احمدی، اسماعیل؛ مصطفی مدنی، (۱۳۹۲). منشور فرماندهی کارآمد برگرفته از نهج البلاغه، دو فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۱ (۲)، ۲۵۳-۲۲۳.
۹. خلعتبری، حسام‌الدین؛ صدرات، فریبا، (۱۳۹۳). ویژگی‌های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه، سراج منیر، ۵ (۱۶)، ۱۰۸-۸۷.
۱۰. رحیم‌نیا، فریبرز؛ هوشیار، وجیهه، (۱۳۹۱). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی‌های مدیران در سیستم بانکی، نشریه مدیریت فردا، ۱۱ (۳۱)، ۱۳۸-۱۱۷.
۱۱. رسایی، حمید، (۱۳۷۸). معیارهای انتخاب کارگزاران در اندیشه امام خمینی (ره) (بررسی روایی)، علوم قرآن و حدیث، ۱۴، ۲۳۱-۲۰۵.
۱۲. ساداتی‌نژاد، مهدی، (۱۳۹۲). بومی‌سازی علوم انسانی و ضرورت بازبینی مبانی انسان‌شناسی، پژوهش‌های سیاست اسلامی، ۱ (۱)، ۳۶-۵.
۱۳. سیادت، علی؛ مختاری پور، مرضیه، (۱۳۸۷). بررسی ویژگی‌های مدیران و مهم‌ترین راهکارهای اجرایی در ایجاد انگیزه و کارایی در کارکنان از دیدگاه امام علی (ع)، مصباح، ۷۶، ۲۸-۹.



۱۴. سیدجوادین، رضا؛ تنعمی، محمدمهدی؛ مختاری، امیر، (۱۳۹۵). استخراج معیارهای کارمندیابی در سازمان بارویکرد اسلامی، فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۴(۱)، ۱۸۱-۱۵۹.
۱۵. گنجعلی، اسدالله؛ تیموریان، مرتضی؛ عبدالحسین زاده، محمد، (۱۳۹۲). بررسی معیارهای شایستگی در قرآن، سامانه نشریات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۳(۱)، ۱۱۴-۹۱.
۱۶. مؤمنی مهموئی، حسین، (۱۳۸۵). برنامه ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی، فصلنامه رویش، ۵(۱۹)، ۱۵-۱.

ب) کتابها

۱۷. قرآن کریم، (۱۳۸۲). (ترجمه حسین انصاریان)، اصفهان: نقش نگین.
۱۸. نهج البلاغه، (۱۳۶۸). (ترجمه سید جعفر شهیدی)، تهران: آموزش انقلاب اسلامی.
۱۹. خمینی، روح الله، (۱۳۷۸). صحیفه امام (ره)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۲۰. صادقی فر، جعفر، (۱۳۸۶). ارزش فردی و تعهد سازمانی، شیراز: نوید شیراز.
۲۱. کونتز و بهریخ، (۱۳۷۰). اصول مدیریت، (ترجمه محمدعلی طوسی)، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ج) منابع اینترنتی

۱. <http://farsi.khamenei.ir/speech>

۶-۲- منابع لاتین

Articles

- Albdour, A. A. Altarawneh, I. I. (2014). **Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan**. International journal of business, 19(2), 192-212
- Aydogdu, S. Asikgil, B. (2011). **An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention**. International review of management and marketing, 1(3), 43-53.
- Choi, D. Oh, I. S. Colbert, A. E. (2015). **Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture**. Journal of Applied Psychology, 100(5), 1542-1567.
- Dhar, R. L. (2015). **Service quality and the training of employees: The mediating role of organizational commitment**. Tourism Management, 46, 419-430.
- Draganidis, F. Mentzas, G. (2009). **Competency based management: A review of systems and approaches**. Information Management and Computer Security, 14(1), 51-64.



7. Elo, S. Kyngäs, H. (2008). **The qualitative content analysis process.** Journal of Advanced Nursing, 62(1), 107-115.
8. Farnham, D. Steven, A. (2000). **Developing and implementing competence – based recruitment and selection in social services.** The international journal of public sector management, 13(4), 26-39.
9. Karim, N. H. A. Noor, N. H. N. M. (2017). **Evaluating the psychometric properties of Allen and Meyer's organizational commitment scale: A cross cultural application among Malaysian academic librarians.** Malaysian Journal of Library & Information Science, 11(1), 89-101.
10. Khan, A. Masrek, M. N. Nadzar, F. M. (2015). **Technology management competencies and job satisfaction of Pakistani university librarians: an empirical assessment of relationship.** Journal of Management Research, 7(2), 27-45.
11. Liang, G. S. Wang, M. J. J. (1993). **A fuzzy multi-criteria decision-making approach for robot selection.** Robotics and Computer-Integrated Manufacturing, 10(4), 267-274
12. Malik, M. E. Nawab, S. Naem, B. Danish, R. Q. (2010). **Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan.** International journal of business and management, 5(6), 17-26.
13. Rod, M. Ashill, N. J. (2010). **Management commitment to service quality and service recovery performance: A study of frontline employees in public and private hospitals.** International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing, 4(1), 84-103.
14. Sarbu, L.V. Dimitrescu, M. Lacroix, Y. (2015). **The Importance of Knowing and Applying of the Professional Legislation and Ethics in the Management of Educational Institutions to Combat Corruption.** Procedia – Social and Behavioral Sciences, 180, 203-210.
15. Schwartz, A. J. (2017). **The Call of Commitment: Implications for the Direction and Intensity of Our Leader Behaviors and Actions.** The Journal of Character & Leadership Integration, 4(1), 14-21.
16. Williams Jr, R. L. Morrell, D. V. Mullane, J. (2014). **Reinvigorating the mission statement through top management commitment.** Management Decision, 52(3), 446-459.
17. Xiaojun, L. Guy, M. E. (2014). **How emotional labor and ethical leadership affect job engagement for Chinese public servants.** Public Personnel Management, 43(1), 3-24.

Books

18. Bowman, J. S. West, J. P. Berman, M. Van Wart, M. (2016). : **Achieving competencies in public service: The professional edge.** Routledge.

