

تعیین شاخصهای تأثیر گذار و تأثیر پذیر در الگوی تجمیعی نظام شایستگی های مدیران و فرماندهان ناجا

علی بنیادی نائینی^۱، محمد حسن کامفیروزی^۲

از صفحه ۶۷ تا ۹۰

تاریخ دریافت: ۹۳/۵/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۳/۷/۱۹

چکیده

این پژوهش در پی آن است تا با توسعه مطالعات پیشین پژوهشگران به باز طراحی نظام شایستگی‌های مدیران و فرماندهان ناجا و بررسی شاخصهای تأثیر گذار مبتنی بر نهج‌البلاغه، بیانات مقام معظم رهبری حضرت آیت‌ا. خا منه‌ای (مدظله) و بیانات امام خمینی (ره) بپردازد. در این پژوهش ابتدا مفاهیم دو پژوهش قبل به صورت تطبیقی مقایسه شد. در این مطالعه تطبیقی مشاهده شد که تنها شش مفهوم از الگوی بیانات رهبری و امام در الگوی نهج‌البلاغه وجود ندارد که این مفاهیم نیز به دلیل جامعیت الگوی نهج‌البلاغه قابل جمع در این الگو است؛ سپس با استفاده از روش دیماتل خاکستری به بررسی مقولات تأثیر گذار و تأثیر پذیر در این الگو پرداخته می‌شود تا بر اساس آن برنامه‌های ارزیابی عملکرد و سنجش و گزینش مورد اصلاح واقع شود. در نتیجه سلامت اعتقادی بیشترین تأثیر را با مقدار ۱,۸۳۶۲ بر سیستم دارا بود. تأثیر پذیرترین مقوله شایستگی‌های نظامی با مقدار (۰,۹۶۴۷) به دست آمد. بر این اساس پیشنهادهای اجرایی در انتهای مقاله ارائه شده است.

کلید واژه‌ها

الگوی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان، نهج‌البلاغه، بیانات حضرت آیت‌ا. خا منه‌ای، بیانات امام خمینی، سیستم خاکستری و تدوین الگوی شایستگی، روش دیماتل در بررسی الگوی شایستگی.

۱. استادیار دانشکده مهندسی پیشرفت - دانشگاه علم و صنعت ایران (Bonyadi@iust.ac.ir)

۲. کارشناسی ارشد مهندسی صنایع - دانشگاه علم و صنعت ایران

۱. مقدمه

از آنجا که که مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده و اجرای آن نیازمند شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های خاص است (موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸) در سال‌های اخیر این موضوع در سازمانها به صورت چشمگیری مورد توجه واقع شده است. به صورت کلی شایستگی را شامل ویژگیها و رفتارهایی می‌دانند که به اثربخشی فرد در محیط شغلی منجر می‌شود (غفاریان، ۱۳۷۹)؛ به عبارت دیگر شایستگی در عمل به معیارهای اثربخش تعبیر می‌شود. با مراجعه به بانکهای اطلاعاتی، مقالات و منابع متعددی در حوزه شایستگی، مدیریت شایستگی، شایستگی مدیران و رهبران و شایستگی منابع انسانی یافته می‌شود که بیشتر این موضوع در بخش خصوصی مورد توجه واقع شده است. خلاصه‌ای از این مقالات در جدول (۱) قابل مشاهده است.

جدول (۱): پیشینه طرح بحث در منابع لاتین

ردیف	منبع	موضوعات (خلاصه)
۱	(آکرمسا ^۱ و دیگران، ۲۰۱۳)	این مقاله که با مشارکت ۲۰۵ نفر از کارجویان جوان بین ۱۶ تا ۳۰ تهیه شده است به بررسی همبستگی مثبت میان شایستگی‌های شغلی و منابع شغلی می‌پردازد. هم‌چنین بر اهمیت ترکیب پژوهشها در طراحی شغل و توسعه شغلی و شایستگی‌های شغلی به‌عنوان عامل مؤثر در رفاه و سلامت کارکنان اشاره دارد و بیان می‌کند افزایش منابع شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای موجب افزایش رفاه کارکنان می‌شود. شایستگی‌های شغلی می‌تواند در ارائه الگویی برای "شغلهای هوشمند" نقش مؤثری داشته باشد که به طور خاص برای پرورش و رفاه و توسعه حرفه‌ای در محل کار طراحی شده است.
۲	(سادات خوشنوی ^۲ و دیگران، ۲۰۱۳)	هدف این مقاله شناسایی شایستگی‌های مدیریتی در بافت فرهنگی است، که از پایگاه‌های داده ایرانی و غیر ایرانی تشکیل شده است، در این تحقیق از دو کتاب نهج‌البلاغه و نهج الفصاحه با تمرکز بر مدیریت اسلامی و شبیه‌سازی الگوی شایستگی در ایران بهره برده شده است. در مجموع از ۱۳۵ پایگاه داده و دو کتاب در تجزیه و تحلیل محتوا استفاده، و از مجموع ۳۸۰ شایستگی، ۸۲ شایستگی فرعی و ۸ شایستگی اصلی (رهبری، ارتباطات، تجزیه و تحلیل، تصمیم‌گیری، دانش، سازگاری، عملکرد، و رهبری) در طراحی الگوی جدید شایستگی استفاده شده است.
۳	(مساروسو ^۱ و، مساروسب ^۲ ، ۲۰۱۲)	هدف این مطالعه بررسی رابطه بین یادگیری شایستگی و شایستگی‌های شناختی (شایستگی‌های کلامی و شایستگی‌های ریاضی) در بررسی دانشجویان دانشگاه‌ها در چهار کشور اروپای مرکزی (اسلواکی، لهستان، مجارستان، آراین) است. نتایج این تحقیق به ارائه الگویی برای هشت شایستگی کلیدی برای یادگیری مادام‌العمر می‌رسد. نتایج تحقیق تأکید می‌کند یادگیری شایستگی با شایستگی ریاضی در ارتباط است ولی ارتباط بین یادگیری شایستگی و شایستگی کلامی ضعیف است.

1. Akkermansa

2. Sadat Khoshoue

3. Mesárošová & Mesárošb

۴	(دای و لیانگ ^۱) (۲۰۱۲)	هدف این تحقیق بررسی وضعیت فعلی الگوسازی شایستگی در سازمانهای چینی و کشف روشهای بررسی پیشرفته مرتبط با پژوهش و عمل است. این مقاله با تمرکز بر شایستگی‌های لازم برای کیفیت کار متمرکز شده است. CM به طور فزاینده‌ای توسط سازمانها در چین در هر دو روش پژوهش و علم پذیرفته شده است. سه سطح، الگو عملکرد برتر، دستیابی به همترازی استراتژیک و تسریع سازمانی در هر دو عامل به‌عنوان رویکرد اصلی CM در چین به کار می‌رود. نتیجه این تحقیق می‌تواند به توانایی کارکنان در لایه‌های شغلی برای عملکرد بهتر مدیریت در ارزیابی، انتخاب، آموزش و توسعه منابع انسانی منجر شود.
۵	(استان سودیتو و سافتا ^۲) (۲۰۱۰)	این مقاله از یک مشکل عمده در سطح ملی از میان اولویتهای اروپاییها برگرفته شده است. کار موقت به‌عنوان عامل مهر برای دستیابی اهداف استراتژیک اصلاحات اقتصادی در شورای اروپا مطرح شده است. از جمله عوامل مهم نیاز برای توسعه سرمایه انسانی و تحصیل کرده واجد شرایط برای گسترش فرهنگ یادگیری زندگی عنوان شده است. این مطالعه با هدف بهبود کیفیت و افزایش سطح همکاری میان نهادهای ارائه آموزش، شرکتهای اجتماعی و شرکای اجماعی و سایر سازمانهای محلی و ملی به منظور ارائه ابزاری برای ارزیابی شایستگی‌ها در جهت رسیدن به هدف است. هدف توسعه مشاوران به منظور اعتباریابی شایستگی‌ها و اقدام به بازنگری در سیاستهای استخدام، آموزش و پرورش و نیروی کار است که به تجدید نظر در ساختار کار موقت و اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه اقتصادی منجر می‌شود.
۶	(ویکراماسینگه و زویزا ^۳) (۲۰۰۹)	هدف این تحقیق بررسی این موضوع است که آیا مجموعه‌ای از شایستگی‌های مدیریتی صرف نظر از حوزه‌ها و تخصص‌های کارکردی و وظیفه‌ای می‌باید توسط مدیران اکتساب گردد یا خیر. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که سطح وسیعی از شایستگی‌ها برای کار کردن در حوزه‌های کاری مختلف مورد نیاز است که عبارت است از: ارزشها، خوشه‌های مهارتی، خوشه دانشی در طی وظایف مختلف
۷	(بویاتزیس ^۴) (۲۰۰۹)	توسعه شایستگی‌های مورد نیاز برای اثربخشی مدیران و رهبران در سازمانهای اروپایی منظور نظر این مقاله است که در نهایت شایستگی‌های هوش شناختی، اجتماعی و عاطفی را برای اثربخشی بیشتر مدیران و رهبران در بیشتر بخشهای جامعه بیان می‌کند.
۸	(مک کارتی و فیتزپاتریک ^۵) (۲۰۰۹)	این مقاله نتایج یک مطالعه ملی در ایرلند در خصوص الگوی شایستگی مدیریت بیمارستان را نشان می‌دهد که توسط مدیریت درمان این کشور انجام شده است و بیش از ۳۰۰ مدیر پرستار و ۸۰ نفر از دیگر مدیران در موضوع توسعه شایستگی‌های عام مدیران پرستار و شاخصهای ویژه و خاص ایشان در سه سطح مدیریتی سرپرستی، میانی و ارشد مشارکت داشته‌اند.
۹	(اسمیت ^۶) (۲۰۰۹)	این مقاله در صدد تعیین عملکرد نمونه و برتر در چهار حوزه کارشناسی مندرج در «نقشه آموزش و توسعه جامعه آمریکا در آینده» یادگیری در فضای کاری جدید و شایستگی‌های عملکردی ^۷ است که عبارت است از ارائه آموزش، طراحی آموزش، بهبود عملکرد انسانی، سنجش و ارزیابی. این مقاله از روش پژوهش کیفی ^۷ استفاده می‌کند.

1. Dai & Liang
2. Stan, Suditu, & Safta
3. Wickramasinghe & Zoyza
4. Boyatzis
5. McCarthy & Fitzpatrick
6. Smith
7. Grounded Theory

۱۰	اسری ^۱ و همکاران، (۲۰۱۰)	برای تعیین اینکه آیا اقدامات عملیاتی و ویژگیهای شرکت‌های خدماتی (هتلها) مثل شایستگی رهبر و فرهنگ سازمانی بر میزان پاسخگویی به کارکنان و مشتریان و نهایتاً بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد یا خیر، این تحقیق بین ۸۸ هتل با درجات مختلف در مالزی انجام شده است. نتایج این تحقیق حاکی است که شایستگی رهبری و فرهنگ سازمانی بر پاسخگویی سازمانی تأثیر مثبتی دارد و افزایش میزان پاسخگویی نیز باعث افزایش درآمد هتل می‌گردد.
۱۱	کیائو و وانگ ^۲ ، (۲۰۰۹)	این تحقیق با هدف تعیین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران برای موفقیت در سطوح میانی مدیریتی کشور چین انجام شده است. نتایج این تحقیق حاکی است که گروه‌سازی، ارتباطات، هماهنگی، اجرا و یادگیری مستمر به‌عنوان شایستگی‌های کلیدی و حیاتی برای موفقیت مدیران میانی چین مطرح است.
۱۲	(موراتبک، اووا تورو ^۳ ، (۲۰۰۹)	این مطالعه در مورد یک شرکت چند ملیتی فرانسوی که اخیراً اندازه سازمانی و گستره کاری خود را گسترش داده است انجام شده و به دنبال تحلیل الگوی رهبری مبتنی بر شایستگی در شرکت‌های چند ملیتی و نمایندگیهای آنها است. تحلیلها نشان می‌دهد که شرکت‌های چند ملیتی از الگوی رهبری مبتنی بر شایستگی برای کنترل فرهنگی استفاده، و با این ابزار مشروعیت درون و برون سازمانی کسب می‌کنند.
۱۳	هاینزمن ^۴ و همکاران، (۲۰۰۸)	هدف این مقاله بررسی تأثیر رویکردهای تعهد و کنترل بر استفاده از مدیریت شایستگی است. همچنین پاسخ به این سؤال که آیا طرز تلقی، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری ادراکی، این تأثیر را تعدیل خواهند کرد یا نه مد نظر است. نتایج نشان می‌دهد که استفاده از مدیریت شایستگی در رویکرد تعهد بیشتر است از رویکرد کنترل؛ همچنین طرز تلقی و کنترل رفتاری باعث تعدیل رابطه بین رویکرد تعهد و استفاده از مدیریت شایستگی می‌شود.
۱۴	کاستوک ^۵ و همکاران، (۲۰۰۸)	نظریه فرهنگی - ارتباطی (RCT) باعث توسعه شایستگی‌های مشاوره‌ای در حوزه خودآگاهی، دانش فرهنگی و مهارتهای کمکی پاسخگویی می‌شود. این مقاله با استفاده از این نظریه و با صحبت درباره این موضوع که چگونه می‌توان در فرایند تقویت ارتباطی که یک بعد اساسی توسعه نیروی انسانی و بهبود وضع روانشناختی است، مشارکت نمود به رویکرد جامع دست می‌یابد. این الگوی نظری در حوزه اقدامات مشاوره‌ای در قالب مقاله بیان می‌گردد.
۱۵	سیزل ^۶ و همکاران، (۲۰۰۷)	یکی از راه‌های بهبود عملکرد سازمانی تأکید بر عملکرد فردی و تحلیل دانش و مهارتهای مورد نیاز برای عملکرد اثربخش شغلی است. این مقاله در خصوص بررسی شایستگی‌های مدیران سطح میانی در بخش گردشگری است. از پاسخ دهندگان به پرسشنامه طراحی شده در خصوص ضریب اهمیت و وضع موجود شایستگی‌های مدیران (شایستگی‌های فنی و عمومی) برای اثربخشی بیشتر شغلی سؤال شده است.

1. Asree

2. Qiao & Wang

3. Muratbekova-Touron

4. Heinsman

5. Comstock

6. Çizel

۱۶	واکولا ^۱ و همکاران، (۲۰۰۷)	ایجاد مزیت رقابتی به طور عمده‌ای به توانایی استفاده بهینه از منابع سازمانی وابسته است؛ لذا تأکید مدیریت استراتژیک، مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی بر منابع داخلی سازمانی بویژه بر شایستگی‌های کارکنان قرار می‌گیرد. در این مقاله بررسی درباره رویکرد فعالانه، پویا و مبتنی بر نگاه به آینده به الگوسازی شایستگی‌ها مد نظر قرار گرفته است که همراستا با نیازهای استراتژیک کسب و کار و کسب موفقیت در آینده بلند مدت می‌باید باشد. این رویکرد به الگوسازی شایستگی‌ها در فضای تغییرات وسیع سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و شایستگی‌های محوری سازمانی برای کسب موفقیت در بخش بانکداری یونان به همراه ترکیب بهینه‌ای از مهارت‌ها و رفتار مورد نیاز برای تولید و حمایت از این شایستگی‌های محوری مد نظر این مقاله است. حوزه شایستگی‌های مورد بررسی عبارت است از برتری بین فردی، مدیریت عملیات پروژه، تصمیم‌گیری در فضای کسب و کار، مدیریت فروش و مدیریت بر افراد.
۱۷	وو و لی ^۲ ، (۲۰۰۷)	مدیران سطح جهانی می‌باید حائز مجموعه‌ای از شایستگی‌ها و یا هوش مضاعف برای رویارویی با فشار و چالشهای محیط کسب و کار باشد. بنابراین توسعه شایستگی‌های مدیران سطح جهانی یکی از موضوعات مهم است. بسیاری از متخصصان، الگوهای متنوعی از شایستگی‌ها را پیشنهاد می‌کنند، که محتوای مجموعه‌ای از شایستگی‌ها مورد نیاز است. بنابراین چگونگی غنی سازی شایستگی‌های مدیران سطح جهانی با تسهیم کردن تعدادی شایستگی در مجموعه و بخشهای جدا برای آسان سازی در توسعه شایستگی‌ها در قالب روشهای گام به گام مد نظر قرار می‌گیرد. هم‌چنین برای حل این موضوع که درگیر در قضاوت‌های شخصی می‌گردد روشی کارآمد از ادغام منطق فازی و آزمایشگاه ارزیابی و آزمون تصمیم‌گیری ^۳ پیشنهاد می‌گردد تا بر این اساس شایستگی‌های مورد نیاز برای توسعه صلاحیتها و توان مدیران سطح جهانی بخش‌بندی شود.
۱۸	رابینسون ^۳ و همکاران، (۲۰۰۷)	معرفی یک روش‌شناسی سه مرحله‌ای برای پیش بینی شایستگی‌های مورد نیاز برای اثر بخشی بیشتر نسبت به وضع موجود هدف این مقاله است و ارائه و توسعه این الگو را در بر می‌گیرد. این سه مرحله عبارت است از مصاحبه اولیه، پرسشنامه و مصاحبه فنی در مورد وقایع حساس. نتایج مرحله ۱ و ۲ برای تولید چارچوب استخراج شایستگی‌های مورد نیاز آینده پیش‌بینی، و در مرحله ۲ از بین تعداد زیادی شایستگی‌های مورد نیاز در آینده شایستگی‌های اصلی انتخاب، و نهایتاً در مرحله آخر شمای کلی از شایستگی‌های آینده در قالب ۶ گروه عرضه می‌شود. که عبارت است از طرز تلقی‌های فردی، مدیریت پروژه، استراتژیهای شناختی، تواناییهای شناختی، تواناییهای فنی و ارتباطات.
۱۹	دوناهر ^۴ و همکاران، (۲۰۰۷)	الگوی مبتنی بر شایستگی برای توسعه پرستاران در حوزه مدیریت باعث مراقبتهای سازمانی، و این مهم در قالب این مقاله ارائه می‌شود؛ چرا که جمعیت دو و نیم میلیونی جامعه پرستاران امریکا با حدود دویست و سی هزار نفر در مناصب مدیریتی در سال ۲۰۰۰ توجه بیش از پیش به طراحی الگوی توسعه شایستگی این مدیران رامی طلبد
۲۰	تاج و تامپسون ^۵ ، (۲۰۰۷)	هدف این مقاله بررسی تفاوت‌های سبکها، رفتارها و شایستگی‌های رهبری در کارها، بین رهبران بخش عمومی و غیرانتفاعی با رهبران بخش انتفاعی است. نتایج این تحقیق شباهتها و تفاوت‌های دو گروه را بیان می‌کند، و شایستگی‌های مورد نیاز برای موفقیت در هر دو بخش را (۲۳ شایستگی رهبری) آزمون می‌کند.

1. Vakola
2. Wu & Lee
3. Robinson
4. Donaher
5. Thach & Thompson
6. DEMATEL

این بحث پیش از این هم مد نظر اسلام بوده و اسلام به‌عنوان دین خاتم و کامل به بحث حکومت و مدیریت پرداخته، و در این میان بر شایستگی‌های مدیران و فرماندهان تأکید داشته است و می‌فرماید: همانا خداوند دستور می‌دهد که امانات را به اهلش بسپارید (سوره نساء: ۵۸)؛ به بیان دیگر می‌توان گفت اساس سنت الهی بر تعلق مسئولیتها براساس شایستگی‌هاست. حضرت ابراهیم با عبور موفق از عرصه امتحانهای دشوار به مقام امامت رسید (بقره، ۱۲۴).

در موارد متعددی در قرآن کریم شایستگی‌های فرماندهان و رهبران ذکر شده است تا به‌عنوان معیاری برای مؤمنان لحاظ شود؛ برای مثال خداوند در باب دلیل انتخاب طالوت و شایستگی او به‌عنوان فرمانده قوم بنی اسرائیل در نبرد می‌فرماید: خداوند او را بر شما برگزید؛ چون علم و قدرت فراوانی دارد (بقره، ۲۴۷) و یا حضرت یوسف خطاب به عزیز مصر بیان می‌کند که من را سرپرست خزائن قرار بده؛ چون من هم امانتدارم و هم آگاهی لازم را دارم (یوسف، ۵۴ و ۵۵) و به این طریق شایستگی‌های خود را ابراز می‌کند. و یا در جایی دیگر خداوند کلام دختر حضرت شعیب را در قرآن نقل می‌کند که او پیشنهاد به‌کارگیری حضرت موسی را به پدر می‌دهد و دلیل شایستگی او را نیروی جسمانی و امانت داری مطرح می‌سازد (قصص، ۲۶).

حضرت علی در نامه‌ای خطاب به مالک اشتر چنین هشدار می‌دهد: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست گیرند و مال خدا را دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند» (نهج‌البلاغه، نامه ۶۲) و به این طریق لزوم شایستگی مدیران و حکام را گوشزد می‌فرمایند: هم‌چنین ایشان در نامه‌ای خطاب به محمد ابن ابی بکر در دلیل عزل او می‌نویسد: مالک مردی خیر اندیش، و بر دشمن ما چیره و توانا است. در عوض تو را فرماندار جایی قرار دادم که اداره آنجا بر تو آسان و حکومت تو در آن سامان خوشتر است (نهج‌البلاغه، نامه ۳۴). هنگامی که خبر شهادت مالک را به ایشان می‌دهند، می‌فرماید: مالک رفت؛ اما چه بود مالک. به خدا سوگند اگر کوه بود در سرافرازی و بلندی یگانه بود و اگر سنگ بود سنگی سخت و محکم بود که هیچ رونده‌ای به اوج قله او نمی‌رسید و هیچ پرنده‌ای بر فراز آن پرواز نمی‌کرد (نهج‌البلاغه، حکمت ۴۳۵).

با توجه به اینکه منابع دینی و بومی ما به بحث شایستگی مدیران پرداخته، و معیارهای شایستگی را ذکر کرده‌اند، جا دارد به جای استفاده از معیارهایی که توسط پژوهشگران خارجی مورد استفاده قرار گرفته است، معیارهای دینی و بومی از اسناد و کتابهایی که فرهنگ ما با تنفس در فضای آنها رشد یافته است. لزوم این بحث زمانی بیشتر حس می‌شود که بدانیم اساساً ارزش و شایستگی تعاریف متفاوتی در اندیشه بومی و دینی ما در مقابل اندیشه غربی دارد. البته در این مورد پژوهشگران متعددی به تحقیق پرداخته‌اند؛ برای مثال دو تن از پژوهشگران در مطالعات خود به بررسی معیارهای انتخاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه اقدام کرده‌اند (موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸). آنان ده شاخص از نهج‌البلاغه استخراج، و در چهار گروه تحت عناوین معیارهای ایدئولوژیک، و معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی دسته‌بندی کرده‌اند. پژوهشگر دیگری به بررسی مدیریت و رهبری پیامبر در عرصه‌های نظامی پرداخت (قاندان، ۱۳۸۵). همچنین در پژوهشی دیگر به بررسی مدیریت و شایستگی‌های مورد نیاز آن و نیز اهمیت آن از دیدگاه حضرت علی(ع) پرداخته شده است (حسینی و اصفهانی، ۱۳۸۵). بهارستان در پژوهش خود به بررسی تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج و مرسوم پرداخته است (بهارستان، ۱۳۸۳). میرحسینی نیز در پژوهشی به بررسی عوامل اساسی در مدیریت دینی با مطالعه تاریخی دوره حکومت پیامبر اکرم پرداخته و چهارده عامل را شناسایی کرده است (میرحسینی، ۱۳۸۵). نیاکی بر خلاف پژوهشگران پیشین به بررسی راهبردها و سیاستهای مدیران با توجه به نهج‌البلاغه پرداخته است (داداشی نیاکی، ۱۳۸۶). اکبر نژاد و محمدی در مقاله خود به بررسی عوامل مؤثر بر اقتدار پلیس با استفاده از الگوهای نهج‌البلاغه اقدام کرده‌اند (اکبر نژاد و محمدی، ۱۳۸۹). آنها ضمن تطبیق این الگوها با نقش پلیس به بیان چگونگی تأثیر آنها بر اقتدار پلیس در جامعه امروزی پرداخته‌اند. پژوهشگری در مقاله خود به تبیین ویژگیهای مدیران از دید نهج‌البلاغه اقدام کرده است (آقاجانی، ۱۳۸۵). وی ۵۹ ویژگی را استخراج، و در ذیل سه دسته با عنوان معیارهای تخصصی، معیارهای ارزشی و معیارهای مکتبی گردآوری کرده است.

در این میان لزوم نگاه به ادبیات روز و اندیشه دانشمندان امروز نیز بشدت مورد نیاز است. بر این اساس نگارندگان مقاله پیش رو قصد دارند تا با توسعه پژوهشهای پیشین

خود به طراحی الگوی مفهومی جدیدی در این زمینه اقدام کنند. بنیادی نائینی و تشکری (۱۳۹۰) در مقاله خود، که مستخرج از طرحی پژوهشی بود به بررسی معیارهای شایستگی از دید مقام معظم رهبری^(مدظله العالی) و امام خمینی^(ره) اقدام کردند. در این پژوهش ۸۴ شاخص، استخراج، و در چهار دسته مقوله گردآوری شد. بنیادی نائینی و کامفیروزی (۱۳۹۱) در پژوهش دیگری به بررسی و استخراج معیارهای شایستگی از نهج البلاغه اقدام، و آنها را در قالب ۱۶۰ مفهوم گرد آوری و دسته‌بندی کرده‌اند. آنها این مفاهیم را در قالب ۳۳ مقوله و در نهایت با افزودن سطحی دیگر در قالب ۱۰ مقوله کلان قرار دادند. در این پژوهش با تجمیع معیارهای دو پژوهش به دسته‌بندی جدیدی اقدام خواهد شد و در نهایت با استفاده از روش دیماتل خاکستری به بررسی کنشهای سیستمی مقولات در سازمان و نقشهای تأثیرگذاری و تأثیر پذیری آنها پرداخته خواهد شد.

۲. ادبیات پژوهش

۲-۱. تعاریف و مفاهیم نظری و مواد و روشها

۲-۱-۱. معیارهای انتخاب مدیران

رابرت کتز در سال ۱۹۵۵ در مقاله‌ای تحت عنوان "مهارتهای مدیر اثربخش (مؤثر)" که در نشریه هاروارد بیزینس ریویو به چاپ رسید، مهارتهای مدیران را یادآور شده است. مطابق نظر کتز مدیران به سه نوع مهارت فنی، انسانی و ادراکی نیاز دارند. مدیر باید بتواند در تنگناها، خوب فکر کند و ظرفیت ذهنی کافی برای فهم، درک و تجزیه و تحلیل علت و معلولی در سازمان را دارا باشد. طبق الگوی کتز مدیر هر چقدر به طرف بالای هرم سازمانی پیش می‌رود به مهارت نظری یا مفهومی نیاز بیشتری خواهد داشت. نمودار (۱) نشانگر موضوع است:

مدیریت عالی (استراتژیک)	مهارت	مهارت	مهارت
مدیریت میانی (هماهنگی)	فنی	انسانی	ادراکی
مدیریت (سرپرستی) عملیاتی			

نمودار (۱): مهارتهای مدیریتی لازم در سطح مختلف سازمانی (دیدگاه کتز)

هارولد کونتز^۱ و همکارش در کتاب اصول مدیریت علاوه بر مهارت‌های مطرح شده توسط کنتز مهارت دیگری تحت عنوان «مهارت حل مسئله» را نیز مطرح کردند (عاصمی‌پور، ۱۳۷۱، ص ۸۳)؛ بنابراین مدیران نیازمند برخورداری از توانایی طراحی راه‌حلهای عملی برای حل مشکلات هستند (کونتز و دیگران، ۱۹۸۸، ص ۳۶۰).

به نظر دابرین^۲ و همکارانش در هر موقعیت واقعی رهبری، مدیر یا رهبر کارآمد باید مهارت‌های تشخیص و توانایی‌های ذهنی و دانش را در حد کافی داشته باشد. در این بین چهار نوع از مهارت‌های تشخیص، اهمیت خاصی دارد (دابرین و دیگران، ۱۹۸۹، ص ۳۳۸): توانایی حل مسئله، توانایی مسئله‌یابی، آگاهی نسبت به افراد و محیط، شایستگی فنی و حرفه‌ای برخی از صاحب‌نظران، علاوه بر مهارت‌های یاد شده، مهارت‌های دیگری را نیز مطرح نموده‌اند.

الف- مهارت برقراری ارتباطات متقابل شخصی

هم‌چنین مهارت‌های اساسی ارتباطات عبارت است از: ۱- مهارت شنود مؤثر ۲- مهارت بازخورد (رابینز^۳، ۱۹۹۱، ص ۳۲۹).

۲-۱-۲. سیستم خاکستری

نظریه سیستم‌های خاکستری اولین بار توسط دنگ مطرح شد (دنگ^۴، ۱۹۸۹) و توسط دیگران گسترش داده شد (لیو^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). اگر سیاه‌نمایانگر اطلاعاتی کاملاً ناشناخته و سفید شامل اطلاعاتی کاملاً روشن و واضح باشد، خاکستری اطلاعاتی است که تا حدی معلوم و تا حدی نامعلوم است. سامانه‌ای که حاوی اطلاعات خاکستری باشد، سیستم خاکستری نامند.

۱-۱-۱-۱. عملگرهای خاکستری

فرض کنیم $A \otimes \in [a, \bar{a}]$, $B \otimes \in [b, \bar{b}]$ دو عدد خاکستری باشد، در این صورت

-
1. Koontz.Harold
 2. Dubrin
 3. Robbins
 4. Deng
 5. Liu

جمع، ضرب، قرینه و معکوس دو عدد خاکستری به صورت زیر محاسبه می‌شود (تفریق به صورت جمع با قرینه و تقسیم به صورت ضرب در معکوس به دست می‌آید):

$$A \otimes + B \otimes \in [\underline{a} + \underline{b}, \bar{a} + \bar{b}] \quad \text{جمع دو عدد خاکستری}$$

$$-A \otimes \in [-\bar{a}, -\underline{a}] \quad \text{قرینه یک عدد خاکستری}$$

$$A \otimes \times B \otimes \in [\min\{\underline{a}, \underline{b}, \bar{a}, \bar{b}\}, \max\{\underline{a}, \underline{b}, \bar{a}, \bar{b}\}] \quad \text{ضرب دو عدد خاکستری}$$

$$A^{-1} \otimes \in \left[\frac{1}{\bar{a}}, \frac{1}{\underline{a}} \right], \underline{a}, \bar{a} > 0 \quad \text{معکوس یک عدد خاکستری}$$

تابع زیر را به‌عنوان فاصله بین دو عدد خاکستری در نظر می‌گیریم:

$$L(A \otimes, B \otimes) = 2^{-\frac{1}{2}} \sqrt{(\underline{a} - \underline{b})^2 + (\bar{a} - \bar{b})^2}$$

۳-۱-۲. روش دیماتل

شیوه دیماتل، که در سال ۱۹۷۱ طراحی شده است به منظور شناسایی و طراحی الگوهای دارای پیچیدگی با رویکردی سیستمی تدوین یافت. ساختاردهی اطلاعات به‌صورت ارقام عددی و نقشه روابط علی و معلولی به‌عنوان خروجی و برآمد این روش به‌شمار می‌آید. گام‌های اجرای این روش به این شرح است (چان^۱ ۲۰۱۲؛ چانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۱؛ ژو^۳ و همکاران، ۲۰۱۱):

گام اول- ابتدا عوامل مؤثر بر سامانه با استفاده از روشهایی (کیفی) همچون طوفان فکری، مطالعات کتابخانه‌ای، فکر نویسی، دلفی و ... استخراج می‌شوند.

گام دوم- با استفاده از نظر خبرگان ماتریس تأثیرگذاری اعضا بر یکدیگر بدست می‌آید. این ماتریس به شکل زیر است که در آن Z_{ij} بیانگر شدت تأثیر عامل i بر عامل j است. هر کدام از اعضای این ماتریس برابر با میانگین نظر خبرگان است:

1. Chun

2. Chang

3. Zhou

$$Z = \begin{bmatrix} z_{11} & z_{12} & \dots & z_{1n} \\ z_{21} & z_{22} & \dots & z_{2n} \\ \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ z_{m1} & z_{m2} & \dots & z_{mn} \end{bmatrix}$$

گام سوم- با نظر خبرگان اندازه ماتریس، که میزان آن از حد معینی کمتر است، حذف می‌شود (صفر در نظر گرفته می‌شود).

گام چهارم- جمع سطری درایه‌های ماتریس محاسبه، و بیشترین آن انتخاب، و معکوس آن در درایه‌های ماتریس ضرب می‌شود.

گام پنجم- مجموعه دنباله نامحدود از تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم (همراه با تمام بازخورهای ممکن) از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$S = M + M^2 + \dots + M^t = \frac{M(I - M^t)}{I - M} = M(I - M)^{-1}$$

$$\lim_{t \rightarrow \infty} M^t = 0$$

ماتریس S نشان‌دهنده شدت اثر نسبی حاکم بر روابط مستقیم و غیر مستقیم موجود در سامانه است.

گام ششم- R_i برابر با مجموع سطر i ماتریس S و بیانگر شدت اثرگذاری کل عامل i بر سامانه و J_i برابر با جمع ستون i ماتریس S و نشانگر شدت اثرپذیری کل عامل i از سامانه است.

$R+J$ بردار برتری برای هر یک از عوامل تشکیل دهنده سامانه و وزن آن عامل در سامانه را نشان می‌دهد و معرف مجموع تأثیرگذاری و تأثیرپذیری عامل مورد نظر در سامانه است.

$R-J$ مقدار نهایی اثر گذاری عامل مورد نظر را مشخص می‌کند. چنانچه این مقدار مثبت باشد، عامل "اثر گذار" شناخته، و به‌عنوان "علت" ذکر، و در غیر این صورت عامل "اثر پذیر" شناخته، و به‌عنوان "معلول" شناخته می‌شود.

۳. روش شناسی پژوهش

همان‌گونه که اظهار شد این پژوهش با هدف توسعه پژوهش‌های پیشین به تجمیع مفاهیم مشخص شده در پژوهش‌های قبلی نگارندگان (که در مقدمه معرفی شد) پرداخته است. در اینجا روش پژوهش به صورت الگوریتم وار و گام به گام تشریح می‌شود. گام اول- ابتدا مفاهیم گردآوری می‌شود و مقایسه تطبیقی بین دو دسته مفاهیم و محل ذکر آنها صورت می‌پذیرد. این نتایج در جدول (۲) قابل مشاهده است.

جدول (۲): بررسی تطبیقی تکرار مفاهیم در الگوهای پیشین

ردیف	مفاهیم	بیانات مقام معظم رهبری	نیج البلاغه	ردیف	مفاهیم	بیانات مقام معظم رهبری	نیج البلاغه	ردیف
۱	آخرتگرا	R	R	۸۴	دوری از خود پسندی	R	R	R
۲	آرامش قلبی	R	R	۸۵	دوری از خود رایی	R	R	R
۳	آرام‌گرایی	R	R	۸۶	دوری از رشوه	R	R	R
۴	آمادگی	R	R	۸۷	دوری از ربا	R	R	R
۵	آمر به معروف و ناهی از منکر	R	R	۸۸	دوری از شرک به خدا	R	R	R
۶	آینده نگری	R	R	۸۹	دوری از شکم بارگی	R	R	R
۷	ادب	R	R	۹۰	دوری از طمع	R	R	R
۸	پرهیز از مواضع تهمت	R	R	۹۱	دوری از علم بی‌فایده	R	R	R
۹	اجتماعی بودن	R	R	۹۲	دوری از غرور	R	R	R
۱۰	احسان	R	R	۹۳	دوری از فتنه انگیزی	R	R	R
۱۱	اخلاص	R	R	۹۴	دوری از کینه جویی	R	R	R
۱۲	استقلال فکری	R	R	۹۵	دوری از لجاجت	R	R	R
۱۳	اطاعت از مافوق	R	R	۹۶	دوری از معاشر بد	R	R	R
۱۴	اعتقاد به امام عصر (عج)	R	R	۹۷	دوری از منت گذاردن	R	R	R
۱۵	اعتماد به نفس	R	R	۹۸	دوری از نفاق	R	R	R
۱۶	اقتدار	R	R	۹۹	رعایت انصاف	R	R	R
۱۷	التزام به نظم	R	R	۱۰۰	رعایت سلسله مراتب	R	R	R
۱۸	امیدواری	R	R	۱۰۱	روحیه اصلاحگری	R	R	R

R		R	روحیه تحول‌گرایی و نوآوری	۱۰۲	R	R	R	انتقاد پذیری	۱۹
R	R	R	روحیه خدمتگزاری	۱۰۳	R			انفاق	۲۰
R			روحیه سپاسگزاری	۱۰۴	R		R	اهتمام به آموزش	۲۱
R	R	R	روحیه همکاری	۱۰۵	R	R	R	اهل مشورت	۲۲
R		R	رهبری	۱۰۶	R			برنامه ریزی	۲۳
R			زیرکی	۱۰۷	R	R	R	بصیرت	۲۴
R			ژرف اندیشی	۱۰۸	R		R	پاسخگویی	۲۵
R	R	R	ساده زیستی	۱۰۹	R		R	پایبندی به ارزشها	۲۶
R	R	R	سعه صدر	۱۱۰		R	R	پایبندی به اصول انقلاب	۲۷
R	R	R	شجاعت	۱۱۱	R	R	R	پایداری	۲۸
R	R		شهادت طلبی	۱۱۲	R	R	R	پر تلاش	۲۹
R	R	R	صداقت	۱۱۳		R	R	پرورش نیرو	۳۰
R			صلح طلبی	۱۱۴	R		R	پرهیز از اسراف	۳۱
R	R	R	ظلم ستیزی	۱۱۵			R	پرهیز از افراطی‌گری	۳۲
R			عبرت پذیری	۱۱۶			R	پرهیز از خودخواهی	۳۳
R	R	R	عدالت در مصرف بیت‌المال	۱۱۷	R			پرهیز از مال حرام	۳۴
R	R	R	عدالت محوری	۱۱۸	R	R	R	پرهیز از مخاصمه سیاسی	۳۵
R	R		عدم اثر گذاری مقام بر مدیر، اثر گذاری مدیر بر مقام	۱۱۹		R	R	وحدت فکری با سیاستهای تعیین شده نظام	۳۶
	R		عدم خود رایی	۱۲۰	R			پند پذیری	۳۷
R	R	R	عدم ساده انگاری	۱۲۱	R			پیشگامی	۳۸
R	R	R	سوء استفاده نکردن از جایگاه مدیریت	۱۲۲	R		R	پیگیری	۳۹
R			شتاب زده نبودن	۱۲۳	R			تجربه	۴۰
R	R	R	غفلت نکردن از دشمنان	۱۲۴	R	R	R	تعهد	۴۱
R			عفت و حیا	۱۲۵	R			واگذاری اختیار	۴۲
R			عفو	۱۲۶	R	R	R	تقوا	۴۳
R	R	R	عمل به تکلیف	۱۲۷	R			تمرکز فکری	۴۴
R	R	R	عملگرایی	۱۲۸	R			توجه و تمسک به قرآن	۴۵

R			غیرت	۱۲۹	R	R	R	توان رزمی	۴۶
R		R	فداکاری	۱۳۰	R		R	توان علمی	۴۷
R		R	فرهنگ جهاد	۱۳۱	R			توانایی انگیزش	۴۸
R			فصاحت	۱۳۲	R			توانایی استفاده از جنگ روانی	۴۹
R		R	فهم سیاسی	۱۳۳	R			توبه	۵۰
R	R	R	قاطعیت	۱۳۴	R			توجه به انتخاب نیروی انسانی	۵۱
R	R	R	قانونگرایی	۱۳۵	R		R	توجه به اولویتها	۵۲
R			قدرت تصمیم گیری	۱۳۶	R			توجه به سیره پیامبر	۵۳
R		R	کاردانی	۱۳۷	R			توجه به نقاط استراتژیک	۵۴
R			کرامت نفس	۱۳۸	R	R	R	توکل	۵۵
R			کظم غیظ	۱۳۹	R			جذبه کاریزماتیک	۵۶
R			متفکر	۱۴۰		R		جوانگرایی	۵۷
R			محتاط	۱۴۱	R			جوانمردی	۵۸
R			مدارا	۱۴۲	R			چشم پوشی	۵۹
R	R	R	مردمگرایی	۱۴۳	R	R	R	حسن تدبیر	۶۰
R	R	R	مسئولیت پذیری	۱۴۴	R			حسن سابقه	۶۱
R	R	R	مصمم (باراده) بودن	۱۴۵	R			حسن ظن	۶۲
R			مقبولیت	۱۴۶	R			حفظ اسرار	۶۳
R		R	مواسات	۱۴۷	R			حق طلبی	۶۴
R	R	R	موقعیت شناسی	۱۴۸	R	R	R	خدا محوری	۶۵
R	R	R	مؤمن به انقلاب و حافظ نظام	۱۴۹	R	R	R	خستگی ناپذیری	۶۶
R		R	مهارت سازماندهی	۱۵۰	R	R	R	خودسازی	۶۷
R	R	R	مهارت نظارت	۱۵۱	R			خوش اخلاقی	۶۸
R	R	R	مهرورزی	۱۵۲	R			خیر خواهی	۶۹
R			میانه روی	۱۵۳	R			دسترسی پذیری	۷۰
R			نجابت	۱۵۴	R	R	R	دشمن ستیزی	۷۱
R			واقع بینی	۱۵۵	R			دقت	۷۲
R	R	R	وثاقت و امانت	۱۵۶	R		R	دلسوزی	۷۳
R		R	وجدان کاری	۱۵۷	R			دور اندیشی	۷۴
R			پرورش نیرو	۱۵۸	R			دوری از پارتی بازی	۷۵

R	R	R	وحدت گرایی	۱۵۹	R			دوری از پر حرفی	۷۶
R		R	ورع	۱۶۰	R			دوری از تعصب	۷۷
R			وظیفه گرایی	۱۶۱	R			دوری از تملق و چاپلوسی	۷۸
R			وفاداری	۱۶۲	R			دوری از ثروت اندوزی	۷۹
R	R		ولایت پذیری	۱۶۳	R			دوری از جنگ افروزی	۸۰
R			هوشیاری	۱۶۴	R			دوری از حب جاه و مقام	۸۱
R			هیبت	۱۶۵	R			دوری از حسد	۸۲
R			یقین	۱۶۶	R			دوری از حيله و مکر	۸۳

گام دوم- با توجه به اینکه الگوی نهج‌البلاغه تعداد زیادی مفاهیم دارد و فقط شش مفهوم را نداشت، این امکان وجود داشت تا این مفاهیم نیز در الگوی نهج‌البلاغه گنجانده شود. پس در واقع از نتایج تحقیق نهج‌البلاغه استفاده بیشتری صورت می‌گیرد. بر این اساس ویژگی جمعیت شناختی پژوهش به صورت جدول (۳) قابل مشاهده است.

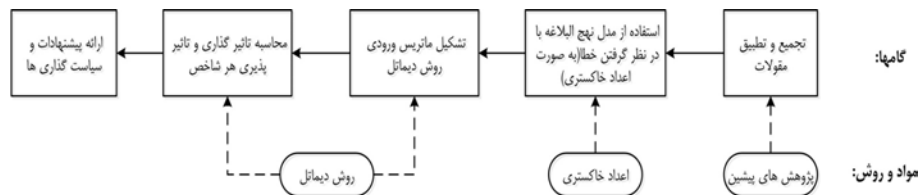
جدول (۳): مشخصات جمعیت شناختی نمونه

درصد	فراوانی	نشانگر	
۱.۴	۳	سرگرد	درجه
۳.۳	۷	سرهنگ دوم	
۷۰.۷	۱۵۲	سرهنگی	
۱۹.۱	۴۱	سرتیپی	
۹۴.۴	۲۰۳	مجموع	
۵.۶	۱۲	بی پاسخ	
۱۰۰.۰	۲۱۵	مجموع	
۱.۴	۳	کمتر از ۳۰	سن
۳.۷	۸	۳۰-۴۰	
۶۰.۵	۱۳۰	۴۰-۵۰	
۲۷.۰	۵۸	بیشتر از ۵۰	
۹۲.۶	۱۹۹	مجموع	
۷.۴	۱۶	بدون جواب	
۱۰۰.۰	۲۱۵	مجموع	

۲.۸	۶	کمتر از ۲۰ سال	جنسیت
۹.۳	۲۰	۲۰ تا ۲۵ سال	
۴۵.۶	۹۸	۲۵ تا ۳۰ سال	
۳۶.۷	۷۹	بیشتر از ۳۰ سال	
۹۴.۴	۲۰۳	مجموع	
۵.۶	۱۲	بی پاسخ	
۱۰۰.۰	۲۱۵	مجموع	
۱۱.۲	۲۴	کاردانی	تحصیلات
۴۷.۴	۱۰۲	کارشناسی	
۳۴.۰	۷۳	کارشناسی ارشد	
۳.۳	۷	دکتری	
۹۵.۸	۲۰۶	مجموع	
۴.۲	۹	بی جواب	
۱۰۰.۰	۲۱۵	مجموع	

گام سوم- تأثیر مقولات بر یکدیگر در پژوهشهای پیشین به دست آمد که در اینجا به‌عنوان ورودی روش دیماتل در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه تجمیع الگوها امکان ایجاد قدری خطا در تأثیرات را ایجاد کرده است با مشورت با ۱۷ خبره دانشگاهی این گونه نتیجه‌گیری شد که ورودیها با پنج درصد افزایش و کاهش به صورت عدد خاکستری در نظر گرفته شود. و در نهایت این اعداد ماتریس علی- معلولی ورودی دیماتل را تشکیل می‌دهند. گام چهارم- با استفاده از روش دیماتل محاسبات انجام شده و اندازه‌های $R+J$ و $R-J$ برای هر شاخص محاسبه، و تأثیرگذاری و تأثیر پذیری کلی عامل در سامانه محاسبه می‌شود.

مسیر پژوهش را می‌توان در به صورت الگوریتم در شکل (۱) مشاهده کرد:



شکل (۱): مسیر پژوهش

۴. یافته‌های پژوهش

بر اساس گام‌های سوم و چهارم که در قسمت روش‌شناسی شرح داده شد، ابتدا ماتریس ورودی به صورت خاکستری تشکیل می‌شود.

جدول (۴): ماتریس ورودی مقولات شایسته سالاری

مهارت اجتماعی	توان عمومی مدیریت	روحیه جهادی	شایستگی‌های نظامی	سلامت مدیریتی	توان فکری	مدیریت ارزشی	سلامت رفتاری	سلامت روانی	سلامت اعتقادی
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	[۰.۸۶, ۰.۹۶]	۰
[۰.۶۷, ۰.۷۵]	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	[۰.۳۲, ۰.۳۶]	۰
۰	۰	۰	۰	[۰.۲۹, ۰.۳۳]	۰	۰	۰	[۰.۶۴, ۰.۷۰]	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	[۰.۸۴, ۰.۹۲]	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	[۰.۲۹, ۰.۳۳]	۰	۰
۰	۰	۰	۰	[۰.۶۳, ۰.۶۹]	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	[۰.۲۸, ۰.۳۰]	۰	۰	۰	۰	[۰.۶۸, ۰.۷۶]	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	۰	[۰.۸۵, ۰.۹۵]	۰	۰	۰
۰	۰	۰	[۰.۳۴, ۰.۲۶]	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۰	۰	۰	۰	۰	[۰.۹۲, ۱.۰۳]	۰	۰	۰	۰

سپس با استفاده از شیوه دیماتل اندازه R, J, R-J و R+J به دست می‌آید. این اندازه‌ها را می‌توان در جدول مشاهده کرد.

جدول (۵): نتایج دیماتل مقولات شایسته سالاری

	R	J	R-J	R+J
سلامت اعتقادی	۱.۸۳۶۲	۰	۱.۸۳۶۲	۱.۸۳۶۲
سلامت روانی	۱.۰۴۲۴	۰.۴۷۴	۰.۵۶۸۵	۱.۵۱۶۴
سلامت رفتاری	۰.۸۵۰۸	۰.۸۵۹۹	-۰.۰۰۹۱	۱.۷۱۰۷
مدیریت ارزی	۰.۵۴۸۸	۰.۶۴۱۱	-۰.۰۹۲۳	۱.۱۸۹۹
توان فکری	۰.۸۵۱	۰.۶۷۵۶	۰.۱۷۵۴	۱.۵۲۶۵
سلامت مدیریتی	۰.۲۴۲	۰.۸۶۹۶	-۰.۶۲۷۷	۱.۱۱۱۶
شایستگی های نظامی	۰.۱۳۰۲	۰.۹۶۴۷	-۰.۸۳۴۵	۱.۰۹۴۹
روحیه جهادی	۰.۱۷۰۷	۰.۷۶۹۳	-۰.۵۹۸۶	۰.۹۴
توان عمومی مدیریت	۰	۰.۲۵۵۸	-۰.۲۵۵۸	۰.۲۵۵۸
مهارت اجتماعی	۰.۶۸۴۴	۰.۸۴۶۵	-۰.۱۶۲۱	۱.۵۳۰۹

بر این اساس می‌توان گفت:

سلامت اعتقادی بیشترین تأثیر را با مقدار ۱,۸۳۶۲ بر سامانه دارد و پس از آن سلامت روانی تأثیرگذاری زیادی (۱,۰۴۲۴) دارد. تأثیرپذیری عنصر شایستگی‌های نظامی در سامانه علی - معلولی بیشترین میزان است (۰,۹۶۴۷) و پس از آن سلامت مدیریتی (۰,۸۶۹۶) و سلامت رفتاری (۰,۸۵۹۹) بیشترین میزان را دارا است.

در تأثیرگذاری خالص سلامت اعتقادی با میزان خالص تأثیر ۱,۸۳۶۲ بیشترین تأثیر را بر سیستم دارد و پس از آن سلامت روانی (۰,۵۶۸۵) بیشترین تأثیر را داراست؛ هم‌چنین شایستگی‌های نظامی به‌عنوان تأثیر پذیرترین عامل (۰,۸۳۴۵-) به شمار آمد. سلامت اعتقادی و پس از آن توان فکری با اندازه‌های (۱,۸۳۶۲) و (۱,۵۲۶۵) به ترتیب به‌عنوان عواملی به شمار می‌آیند که بیشترین نقش را در سامانه در مجموع تأثیرگذاری و تأثیر پذیری ایفا می‌کنند.

در نتیجه با توجه به نتایج می توان این گونه تحلیل کرد که:

فرایند بودجه ریزی، آموزش و تمرکز باید بر مقولات سلامت اعتقادی و سلامت روانی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر سیستم در نظر گرفته شود.

فرایند باز خورد با نظارت و تأکید بر مقولات شایستگی های نظامی، سلامت مدیریتی، سلامت رفتاری انجام پذیرد.

مقولات سلامت اعتقادی و توان فکری به عنوان متغیرهای کنترل هنگام عمل مورد نظارت قرار گیرد. این دو مقوله در باز خورد هنگام عمل مهم تلقی می شوند.

۵. نتیجه گیری

در این پژوهش پژوهشگران تصمیم داشتند تا با توسعه پژوهشهای پیشین خود به بررسی و رتبه بندی ویژگیها و معیارهای مدیران و فرماندهان ناجا بپردازند. در این مقاله با جمع مفاهیم نهج البلاغه، بیانات رهبری انقلاب، حضرت آیت ا... خامنه ای (مد ظله العالی) و بیانات حضرت امام خمینی^(ع) به ایجاد مقولات همت گماشته شد. با تطبیق بین مفاهیم معلوم شد که تنها شش مفهوم بر مجموعه مفاهیم پژوهش ویژگیهای مدیران از دیدگاه نهج البلاغه افزوده خواهد شد. بر این اساس شش مفهوم در مقولات این الگو گنجانده شده که الگو تغییرات چندانی نداشت.

در ادامه به منظور بررسی اهمیت و اولویت مقولات در چرخه سیستمی با توجه به ضرایب تأثیر این مقولات بر یکدیگر در الگوی پیشین، استفاده از روش دیماتل پیشنهاد شد. اما از آنجا که با افزودن چند مفهوم و تغییر فضای نمونه بین پژوهش اول و دوم احتمال بروز خطا در محاسبات وجود داشت، پژوهشگران بر آن شدند تا با استفاده از اعداد خاکستری به جای اعداد قطعی^۱ این عدم قطعیت را کنترل کنند؛ لذا با افزایش و کاهش پنج در صد بر ضرایب پیشین ماتریس تصمیم ورودی روش دیماتل به صورت اعداد خاکستری تدوین یافت و روش دیماتل بر روی این اعداد اجرا شد.

در انتها نتایج زیر به دست آمد:

✓ سلامت اعتقادی و پس از آن سلامت روانی بیشترین تأثیر را بر سامانه دارد.

- ✓ مقولات شایستگی‌های نظامی، سلامت مدیریتی، سلامت رفتاری به ترتیب تأثیرپذیرترین مقولات در سیستم به شمار آمد.
- ✓ سلامت اعتقادی و پس از آن سلامت روانی بیشترین تأثیرگذاری خالص را دارا بود؛ هم‌چنین شایستگی‌های نظامی به‌عنوان تأثیرپذیرترین عامل به شمار آمد.
- ✓ سلامت اعتقادی و پس از آن توان فکری به ترتیب به‌عنوان عواملی به شمار می‌آید که بیشترین نقش را در سامانه دارد (یعنی عواملی در که در مجموع بیشترین نقش را در سامانه دارند). در مجموع تأثیرگذاری و تأثیرپذیری ایفا می‌کنند. پیشنهادهای زیر با توجه به نتایج می‌تواند برای سازمان کارگشا باشد:
- ✓ ایجاد طرح‌ریزی استراتژیک سازمان در صورت نبودن و ویرایش آن در صورت وجود
- ✓ بازبینی شاخصهای ارزیابی عملکرد و ارزیابی پرسنل نیروها بر ویژگیهای جدید
- ✓ باز طراحی دوره‌های آموزشی و پروژه‌ها در جهت ایجاد و بسط مقولات تأکید شده (سلامت اعتقادی و سلامت روانی)
- ✓ تخصیص بودجه در بخش آموزش با تأکید بر بسط و گسترش مقولات تأثیرگذار (سلامت اعتقادی و سلامت روانی)
- ✓ بازخوردگیری و سنجش افراد با توجه بر مقولات شایستگی‌های نظامی، سلامت مدیریتی، سلامت رفتاری انجام گیرد.
- ✓ تخصیص پاداش بر اساس نظام باز خورد جدید
- ✓ توجه کردن مجموعه برای دور جدید تغییرات و تحولات و تغییرات در مسیر تعالی

فهرست منابع

قرآن کریم

نهج‌البلاغه

- آقاجانی، آ (۱۳۸۵). تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی در نهج‌البلاغه، فصلنامه اندیشه صادق (۲۴)، ص ۱ تا ۳۴.

- اکبر نژاد، م؛ محمدی، ر (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر اقتدار پلیس با تکیه بر الگوهای رفتاری امام علی (ع) در نهج‌البلاغه، دو فصلنامه تخصصی الهیات اجتماعی ۲(۳)، ص

۱۵۱ تا ۱۸۱.

- بنیادی نائینی، ع؛ تشکری، م. (۱۳۹۰). طراحی الگوی شایستگی های مدیران فرماندهان ناجا از دیدگاه امام خمینی(ره) و مقام معظم رهبری (مدظله العالی). فصلنامه نظارت و بازرسی، ۶ (۱۹)، ص ۷ تا ۳۰.
- بنیادی نائینی، ع؛ کامفیروزی، م. (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی های مدیران و فرماندهان ناجا از دیدگاه نهج البلاغه با استفاده از روش داده بنیاد و مدلسازی معادلات ساختاری، فصلنامه نظارت و بازرسی، ۷ (۲۴)، ص ۷ تا ۲۶.
- بهارستان، ج (۱۳۸۳). مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج، فصلنامه مدرس علوم انسانی (ویژه نامه مدیریت) ص ۱ تا ۳۶.
- حسینی، س؛ اصفهانی، م (۱۳۸۵). مدیریت و اهمیت آن از دیدگاه امام علی(ع)، فصلنامه راهبرد (۴۱)، ص ۲۳۵ تا ۲۴۸.
- داداشی نیاک، م. ر. (۱۳۸۶). راهبردهای مدیریتی دانشگاه اسلامی از منظر نهج البلاغه، فصلنامه دانشگاه اسلامی ۱۱ (۴)، ص ۱ تا ۱۸.
- عاصمی پور، م (۱۳۷۱). طراحی و تبیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیران با جهتگیری بهبود مدیریت دولتی (موضوع بند ۸ اهداف برنامه پنجساله اول)، پایان نامه دکتری مدیریت، دانشکده علوم اداری و مدیریت، دانشگاه تهران.
- غفاریان، و (۱۳۷۹). شایستگی های مدیریتی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- قاندان، ا (۱۳۸۵). مدیریت و رهبری پیامبر(ص) در عرصه های نظامی. فصلنامه مطالعات بسیج ۹ (۳۱)، ص ۵ تا ۴۰.
- موسی زاده، ز؛ عدلی، م (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی در نهج البلاغه، اندیشه مدیریت ۳ (۱)، ص ۱۰۳ تا ۱۳۲.
- میرحسینی، س (۱۳۸۵). مولفه های اساسی در مدیریت دینی (مطالعه موردی: حکومت نبوی)، فرهنگ مدیریت ۴ (۱۳)، ص ۶۵ تا ۸۲.

- Akkermansa, J., Schaufelia, W., Brennink, V., & Blonka, R. (2013). The role of career competencies in the Job Demands — Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366.
- Asree, S., Zain, M., & Razalli, M. R. (2010). Influence of leadership competency and organizational culture on responsiveness and performance of firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(4), 500 - 516.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749 - 770.
- Chang, B., Chang, C. W., & Wu, C. H. (2011). Fuzzy DEMATEL method for developing supplier selection criteria. *Expert system with application*, 38, 1850-1858.
- Chun, C. H. (2012). Evaluation criteria for blog design and analysis of causal relationships using factor analysis and DEMATEL. *Expert Systems with Applications*, 39, 187–193.
- Çizel, B., Anafarta, N., & Sarvan, F. (2007). An analysis of managerial competency needs in the tourism sector: the case of Turkey. *Tourism Review*, 62(2), 14 - 22.
- Comstock, D. L., Hammer, T. R., Strentzsch, J., Cannon, K., Parsons, J., & Salazar, G. (2008). Relational – Cultural Theory: A Framework for Bridging Relational , Multicultural and Social Justice Competencies. *Journal of Counseling & Development*, 86, 279-287.
- Dai, G., & Liang, K. (. (2012). Competency modeling research and practice in China: a literature review. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 3(1), 49 - 66.
- Deng, J. (1989). The introduction of grey system. *The Journal of Grey System*, 1(1), 1–24.
- Donaher, K., Russell, G., Scoble, K. B., & Chen, J. (2007). The Human Capital Competencies Inventory for Developing Nurse Managers.

Journal of Continuing Education in Nursing, 38(6), 277-283.

- Dubrin and Others : Management & organization. Ohaio. South-western Publishing Co.1989.
- Heinsman, H., Hoogh, A. H., Koopman, P. L., & van Muijen, J. J. (2008). Commitment, control, and the use of competency management. *Personnel Review*, 37(6), 609 - 628.
- Koontz.Harold et al: Essential of Management, 8th ed., New York: McGraw - Hill. 1988.
- Liu, S. F., Dang, Y. G., & Fang, Z. G. (2005). *Grey System Theory and Application*. Beijing: Science Press.
- McCarthy, G., & Fitzpatrick, J. J. (2009). Development of a competency framework for nurse managers in Ireland. *The journal of Continuing Education in Nursing*, 40(8), 346-350.
- Mesárošová, M., & Mesároš, P. (2012). Learning to Learn Competency and Its Relationship to Cognitive Competencies of University Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4273-4278.
- Muratbekova-Touron, M. (2009). Why a multinational company introduces a competency-based leadership model: a two-theory approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 606-632.
- Qiao, J. X., & Wang, W. (2009). Managerial Competencies for Middle Managers : Some Empirical Finding from China. *Journal of European Industrial Training*, 33(1), 69 - 81.
- Robbins .Stephen: *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs. N.J. Prentic-hall.1991.PP 6-7.
- Robinson, M. A., Sparrow, P. R., Clegg, C., & Birdi, K. (2007). Forecasting Future Competency Requirements: A Three – Phase Methodology. *Personnel Review*, 36(1), 65 - 90.

- Sadat Khoshoue, M. i., Oreyzi, H. R., & Noori, A. (2013). The Eight Managerial Competencies: Essential Competencies for Twenty First Century Managers. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(2), 131-152.
- Smith, T. F. (2009). Going beyond competencies: An exploratory study in defining exemplary workplace learning and performance practitioners. *Performance Improvement Quarterly*, 22(1), 27–51.
- Stan, E., Suditu, M., & Safta, C. G. (2010). The certification of the transferable competencies based on the counseling process The Romania case-study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 2020–2026.
- Thach, E., & Thompson, K. J. (2007). Trading Places, Examining Leadership Competencies between for – Profit vs. Public and non – Profit Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(4), 356 - 375.
- Vakola, M., Soderquist, K. E., & Prastacos, G. P. (2007). Competency Management in Support of Organizational Change. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 260 - 275.
- Wickramasinghe, V., & Zoyza, N. D. (2009). A Comparative Analysis of Managerial Competency Needs Across Areas of Functional Specialization. *Journal of Management Development*, 28(4), 344 - 360.
- Wu, W.-W., & Lee, Y.-T. (2007). Developing Global Manager's Competencies Using the Fuzzy DEMATEL Method. *Expert Systems with Applications*, 32(2), 499–507.
- Zhou, Q., Huang, W., & Zhang, Y. (2011). Identifying critical success factors in emergency management using a fuzzy DEMATEL method. *Safety Science*. 49, 243–252.