



Type of Article: Research

Developing a Competency Model for Research Team Managers in Strategic Military Studies

Ali Valisoltani^{1*}, Ahad Vali Soltani²

Received: 2024/12/01

.PP: 173-195

Accepted: 2025/02/15

Abstract

The application of meritocracy in promoting the organization and increasing its efficiency and effectiveness (productivity) is one of the necessities and concerns of today's organizations. Considering the fact that in the set of factors affecting the successful performance of a team research activity, the "research team manager" plays a pivotal and decisive role, a study was conducted with the aim of "developing a competency model for the manager of research teams (case study: one of the military strategic studies centers)". This research is developmental-applied in terms of type and mixed (quantitative and qualitative) in terms of research method. The statistical population of this study is the managers of successful research teams, managers and employees related to them in this military strategic studies center, and the snowball sampling method and interview tool. The research results also provide a model in three dimensions with the order of priority: 1- Knowledge competencies (including components: management knowledge, scientific research knowledge, military knowledge, research subject knowledge) 2- Functional competencies (including components: direct role, supervisory role) 3- Cognitive-behavioral competencies (including components: individual, value) and a total of 41 indicators. The proposal presented in this research is to utilize the results obtained in order to identify, evaluate, rank, and empower the managers of research teams in the Center for Strategic Military Studies.

KeyWords: Model; Competency; Research Team Manager; Military Strategic Studies Center.

Reference: Valisoltani, A. & Valisoltani, A. (2025). Developing a competency model for research team managers (case study: one of the military strategic studies centers). *Strategic management attitude*, 3(1), 173-195.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1404.3.1.6.1>

¹ phd in Defense Policy at the National Defense University of Tehran, Iran. (Corresponding author). a.v.s@chmail.ir

² MA in Social Sciences Research, Islamic Azad University, North Tehran.



نوع مقاله: پژوهشی

تدوین الگوی شایستگی مدیر تیم‌های پژوهشی (مورد مطالعه: یکی از مراکز مطالعات راهبردی نظامی)

علی ولی سلطانی^{۱*}، احد ولی سلطانی^۲

پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۲۷

صص: ۱۹۵-۱۷۳

دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۱

چکیده

کاربست شایسته‌سالاری در ارتقای سازمان و بالا رفتن کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) آن، یکی از ضروریات و دغدغه‌های سازمان‌های امروزی است. توجه به این مهم که در مجموعه عوامل تأثیرگذار بر انجام موفق یک فعالیت پژوهشی تیمی، «مدیر تیم پژوهش»، نقش محوری و تعیین‌کننده‌ای را به عهده دارد، سبب شد که تحقیقی با هدف «تدوین الگوی شایستگی مدیر تیم‌های پژوهشی (مورد مطالعه: یکی از مراکز مطالعات راهبردی نظامی)» انجام شود. این تحقیق از لحاظ نوع، توسعه‌ای- کاربردی و از نظر روش انجام تحقیق، آمیخته (کمی و کیفی) می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق از مدیران تیم‌های پژوهشی موفق، مدیران و کارکنان مرتبط با آنان در این مرکز مطالعات راهبردی نظامی و به روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و ابزار مصاحبه می‌باشد. نتایج تحقیق نیز ارائه‌دهنده الگویی در سه بُعد با ترتیب اولویت ۱- شایستگی‌های دانشی (شامل مؤلفه‌های دانش مدیریتی، دانش پژوهش علمی، دانش نظامی و دانش موضوع پژوهش)، ۲- شایستگی‌های عملکردی (شامل مؤلفه‌های نقش مستقیم و نقش نظارتی) و ۳- شایستگی‌های شناختی- رفتاری (شامل مؤلفه‌های: فردی، ارزشی) و درمجموع با احصاء ۴۱ شاخص می‌باشد. پیشنهاد مطرح‌شده در این تحقیق نیز، بهره‌گیری از نتایج در راستای شناخت، ارزیابی، رتبه‌بندی و توانمندسازی مدیران تیم‌های پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: الگوی شایستگی، شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی، مرکز مطالعات راهبردی نظامی.

استناددهی (APA): ولی سلطانی، علی و ولی سلطانی، احد (۱۴۰۴). تدوین الگوی شایستگی مدیر تیم‌های پژوهشی (مورد مطالعه: یکی از مراکز مطالعات راهبردی نظامی). فصلنامه نگرش مدیریت راهبردی، ۳(۱)، ۱۷۳-۱۹۵.
<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.30605865.1404.3.1.6.1>



شایسته‌سالاری از جمله عوامل و ملاک‌های مهم در اداره هر جامعه و سازمان است (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۸). در نظام شایستگی، هدف آن است که شایسته‌ترین افراد به خدمت سازمان درآیند (الوانی، ۱۳۹۲: ۸۲) حاکمیت تفکر شایسته‌سالاری در ارتقای سازمان و بالارفتن کارایی و بهره‌وری آن، یکی از ضرورت‌ها و دغدغه‌های سازمان‌های امروزی است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۵۱) که باعث می‌شود عملکرد عالی کارکنان، هدایت و برجسته شود (کندیک^۱: ۲۰۱۸، ۶۱). سازمان‌های نظامی، سازمان‌هایی هستند که بنا به مأموریت قانونی و خطیر خود، نقشی تعیین‌کننده در تأمین، حفظ و ارتقاء امنیت و بازدارندگی جمهوری اسلامی ایران ایفا می‌کنند. این سازمان‌ها دارای کارکنانی مؤمن، متعهد، آموزش‌دیده و کارآزموده می‌باشند که با ارائه بالاترین درجه ایثار، فداکاری و رشادت‌ها به مأموریت‌های خود عمل کرده و چهره‌ای به‌یادماندنی از خود در دفاع مقدس به یادگار گذاشته‌اند. با توجه به مأموریت مراکز مطالعات راهبردی که عمدتاً ارائه اندیشه‌ها و ایده‌های نو و پشتیبانی فکری از طریق فعالیت‌های پژوهشی برای تأمین نیازهای راهبردی سازمان‌های خود می‌باشند و لزوم توجه به این نکته مهم که در مجموعه عوامل تأثیرگذار بر انجام یک فعالیت پژوهشی تیمی، «مدیر تیم پژوهشی»، نقش محوری و تعیین‌کننده‌ای در انجام به‌موقع، دقیق و صرف کمترین هزینه آن فعالیت پژوهشی را به عهده دارد، «ارائه الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهش در یک مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر»، کمکی بسزا در انتخاب شایسته‌ترین مدیر تیم پژوهش، برای هر فعالیت پژوهشی و در نتیجه ارتقاء بهره‌وری و موفقیت بیشتر فعالیت‌های پژوهشی این مرکز را دارا خواهد بود. هر چند که الگویی کامل، مدون و مکتوب از شایستگی‌های مدیران تیم‌های پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر موجود نیست، اما به‌طور قطع، الگوی ذهنی شایستگی‌های این مدیران تیم‌های پژوهشی، برای انتخاب مناسب‌ترین مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر در ذهن مدیران و مسئولان این مراکز به مرور زمان و کسب تجارب چندین ساله اداره این مراکز متناسب با مبانی فلسفی حاکم، فرهنگ و اهداف و مقاصد راهبردی سازمان متبوع خود، شکل گرفته است

¹ Kennedy



و نیاز است تا ابعاد و مؤلفه‌های این الگو از ذهن این مدیران و کارکنان مرتبط با آنان، با انجام تحقیقی نظام‌مند و علمی، استخراج و مدون شده و مورد بهره‌برداری شایسته قرار گیرد. ضرورت‌های انجام این تحقیق، عبارتست از: ۱- در صورت نبود چنین الگویی، احتمال انتخاب مدیر تیم پژوهشی مناسب‌تر و شایسته‌تر با استفاده از تجارب مسئولان مرکز مطالعاتی راهبردی نظامی موردنظر برای انجام فعالیت‌های پژوهشی کاهش می‌یابد، ۲- در صورت نبود چنین الگویی و انتخاب مدیر تیم پژوهشی بدون در نظر گرفتن شایستگی‌های لازم، امکان کاهش موفقیت و بهره‌وری فعالیت‌های پژوهشی مرکز وجود دارد. اهمیت انجام این تحقیق عبارتست از: ۱- کمک به سازمان در تکمیل و پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالار در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر، ۲- بالا بردن احتمال موفقیت فعالیت‌های پژوهشی به سبب انتخاب شایسته‌ترین مدیر تیم پژوهشی، ۳- بهینه نمودن هزینه‌های مالی فعالیت‌های پژوهشی با انتخاب شایسته‌ترین مدیر تیم پژوهشی، ۴- بهینه نمودن زمان فعالیت‌های پژوهشی با انتخاب شایسته‌ترین مدیر تیم پژوهشی و ۵- بهینه نمودن کیفیت فعالیت‌های پژوهشی با انتخاب شایسته‌ترین مدیر تیم پژوهشی.

اهداف تحقیق

- (۱) شناخت ابعاد الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی مورد نظر؛
- (۲) شناخت مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر؛
- (۳) شناخت شاخص‌های شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر؛
- (۴) شناخت اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر.

پیشینه و مبانی نظری

در بخش پیشینه‌های تحقیق، یک بررسی اجمالی از نتایج ۹ تحقیق که به نوعی مرتبط با ارائه الگوی شایستگی‌های کارکنان و مدیران در سازمان نظامی و غیرنظامی می‌باشند، به شرح جدول ۱ ارائه شده است.



جدول ۱. پیشنهادها برای تحقیق

محقق / محققان (سال تحقیق)	عنوان تحقیق	نتایج
پاشایی (۱۴۰۱)	طراحی الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح	الگوی ارائه شده شامل ۴ بُعد شایستگی های فردی، شایستگی های بین فردی، شایستگی های سازمانی و شایستگی های اداکاری - شناختی و ۱۳ مؤلفه می باشد.
حمیدرضا گرامی و همکاران (۱۳۹۸)	ارائه الگوی شایستگی های یک نظامی مبتنی بر فرمایشات و تدابیر فرماندهی معظم کل قوا حضرت امام خامنه ای (مدظله العالی)	۹ بُعد: خدانشناس و اهل معرفت الهی / داشتن معنویت / توجه به امور خانه و خانواده / ولایتی و ولایت مدار / خوش اخلاق / به دور از تجملات، اشرافی گری و دنیا پرستی / بصیر، انقلابی، شهادت طلب و جهادگر / تعالی فکری و اندیشه ورزی / قوی، منضبط و آماده
مرتضی مفیدی (۱۳۹۵)	تدوین نظام شایسته سالاری انتصابات فرماندهان و مدیران نیروهای مسلح و ارائه راهنمایی ارزیابی شایستگی های عمومی در تحقق آن	۳ بُعد: شایستگی های عمومی / شایستگی های تخصصی / شایستگی های تخصصی مبتنی بر تناسب شغل و شاغل
رحمت اله قلی پور و همکاران (۱۳۹۷)	طراحی الگوی شایستگی مدیران دانشگاهی مبتنی بر سند دانشگاه اسلامی	۶ بُعد: ارزشی و اعتقادی / فردی و شخصیتی / علمی و فناورانه / مدیریتی و اجرایی / ارتباطی و میان فردی / تحلیلی، ذهنی و فکری
سیده معصومه پناهی و همکاران (۱۳۹۷)	ارائه الگوی شایستگی حرفه ای مدیران پژوهشی در سازمان های پژوهش محور	۴ بُعد: دانش / مهارت / توانایی / ویژگی
علی محمد احمدوند و همکاران (۱۳۹۱)	چارچوب شایستگی مدیریت پروژه در سازمان های نظامی پروژه محور (با تکیه بر معیارهای ارزشی)	۳ بُعد: رفتاری، دانشی و عملکردی
برزو فرهی بوزنجانی و همکاران (۱۳۹۰)	الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله العالی)	۷ بُعد: ارزشی - رفتاری / اعتقادی - معرفتی / مهارت / توانایی ها / آمادگی ها / بینش و بصیرت / دانش
غلامحسین رضایت و همکاران (۱۳۹۰)	معماری الگوهای شایستگی: ارائه چارچوب مفهومی	۳ بُعد: شایستگی های سازمانی / شایستگی های شغلی / شایستگی های فردی
حسین درگاهی و همکاران (۱۳۸۹)	مدل شایستگی های مدیران فرهنگسراهای سازمان فرهنگی	۵ بُعد: توانایی های ذهنی و فکری / خصوصیات عملکردی و اجرایی / دانش و آگاهی / مهارت های



محقق / محققان (سال تحقیق)	عنوان تحقیق	نتایج
	هنری شهرداری تهران	ارتباطی و میان فردی / ویژگی های شخصیتی
وحید ناصحی فر و همکاران (۱۳۸۹)	الگوی ارزیابی قابلیت ها و شایستگی های مدیران وزارت بازرگانی	۹ بُعد: قابلیت های اجرایی / قابلیت های راهبردی / مهارت های انسانی / مهارت های فردی / تخصص / ارزش ها / توانمندی برنامه ریزی / توانمندی سازماندهی / توانایی کنترل

مفهوم شایستگی:

تعریف شایستگی در «دستورالعمل نحوه ارزیابی و توسعه شایستگی های عمومی مدیران حرفه ای» مصوب سال ۱۳۹۶، سازمان اداری و استخدامی کشور عبارتست از: ترکیبی است از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی های فردی که به یک فرد امکان می دهد تا وظایف مربوط را پس از احراز سمت های مدیریتی یا ارتقاء به سطوح بالاتر به طور موفقیت آمیز انجام دهد.

فرهنگ آکسفورد (۲۰۰۳)، شایستگی را به عنوان «قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه» تعریف می کند. سینگلا و همکاران (۲۰۰۵)، شایستگی را به عنوان «توانایی یک دانشجو/ کارگر در قادر ساختن او برای انجام وظایف به طور کامل، یافتن راه حل ها و تشخیص آنها در موقعیت های کاری» در نظر می گیرند. فیلیپوت و همکاران (۲۰۰۲)، شایستگی را به عنوان «ترکیبی از مهارت ها، دانش و نگرش های مورد نیاز برای انجام یک نقش به گونه ای اثربخش» تعریف می کنند. هانستین (۲۰۰۰) بیان می کند شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت های مرتبط، انواع دانش، مهارت ها و انگیزه هاست که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است (شجاعی و همکاران، ۱۳۸۸: ۴۹).

تعاریف دیگر از واژه شایستگی در ادبیات آکادمیک عبارت اند از:

- 0 شایستگی، عبارتست از هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده شده و به تعالی خدمت دهی منجر می شود.
- 0 شایستگی، تشریحی مکتوب از مهارت های شخصی و رفتاری های کاری
- 0 سنجش پذیر است که از آن برای دستیابی به اهداف کار استفاده می شود.
- 0 شایستگی، عبارتست از دانش، مهارت، توانایی یا ویژگی های مرتبط با عملکرد بالا در یک شغل.



0 شایستگی، عبارتست از دانش و مهارت‌هایی که عملکرد مؤثر را مشخص می‌کنند.

0 شایستگی، ترکیبی از انگیزه‌ها، عادات، تصویر از خود، نگرش‌ها یا ارزش‌ها یا طرز تلقی‌ها، دانش یا مهارت‌های رفتاری شناختی و هر نوع ویژگی شخصی است که به صورت قابل‌اعتمادی اندازه‌گیری شده و می‌تواند تفاوت موجود بین افراد با عملکرد بالا و متوسط را نشان دهد (درگاهی و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۸).

شایستگی‌های رهبری اثربخش در تیم

خداوند در قرآن کریم پیرامون ویژگی‌ها و شیوه رهبری در سوره آل عمران، آیه ۱۵۹ می‌فرماید: به برکت رحمت الهی در برابر آنان (مردم) نرم (و مهربان) شدی و اگر خشن و سنگدل بودی، از پیرامدن تو پراکنده می‌شدند، پس آنان را ببخش و برای آنان آمرزش بطلب و در کارها با ایشان مشورت کن، اما هنگامیکه تصمیم گرفتی (قاطع باش) و به خدا توکل کن؛ زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد. از آیه پیش‌گفته، شش ویژگی شایستگی برای رهبری به‌دست می‌آید: نرمی و مهربانی، عفو و بخشش، استغفار، مشورت، تصمیم‌گیری و توکل.

اسپندر (۲۰۱۶) در تحقیقی که با عنوان «شایستگی‌های رهبری ۲۰۱۶» انجام شده است، این شایستگی‌ها را پاسخگویی، ارتباطات، توسعه دیگران و گزارش‌های مستقیم، یادگیری سریع و چابک و هدایت تغییر برشمرده است. جیلی و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعات خود اشاره می‌کنند که بیش از سیصد تحقیق اساسی پیرامون شناسایی صفات ذاتی برای رهبران مؤثر شکل گرفته و می‌توان گفت که همه آنها در شناسایی یک فهرست قطعی برای توافق بر روی این صفات شکست خورده‌اند. آنها در ادامه بیان می‌کنند که در تحقیقات‌شان مشخص شده است که این صفات دارای بیشترین فراوانی در مطالعات انجام‌شده پیرامون رهبری است: آماده‌سازی، ارتباط‌گیری، به‌کارگرفتن دیگران، انگیزش دادن، پاداش دادن و توسعه کار گروهی.

صفات شخصیتی رهبری در نهج‌البلاغه که از آن به‌عنوان «مبادی عملی رهبری کریمانه» یاد می‌شود، عبارت‌اند از: سعه صدر، صداقت و تقوا. رهبر باید در مقابل زبردستان خود نرمش نشان دهد بر آنها حلیم و با آنان رفیق باشد و در لغزش‌ها و سهوها با بزرگواری برخورد کند. این همه نیازمند سعه صدر است. همان ویژگی



ارزشمندی که از آن به عنوان «ابزار ریاست» یاد شده است. (جعفری، ۱۳۸۶: ۱۷۶). عدالت نیز از مهمترین صفات رهبری است، به گونه‌ای که امام علی (ع) آن را بالاتر و مهم‌تر از جود و کرم می‌داند. با ایجاد و گسترش عدالت، نیل و دستیابی جامعه (تیم) به آرمان‌ها و اهداف انسانی و دینی آن میسر می‌شود (الیاسری، ۱۳۸۷: ۲۹).

پژوهشگر دیگری، توانایی‌های موردنیاز رهبری برای هدایت تیم‌ها را به دو دسته تقسیم می‌کند: کیفیت‌ها و مهارت‌ها. سپس برای هر کدام، چهار شاخص معرفی می‌کند: قاطعیت، سازگاری، شجاعت و دلسوزی برای کیفیت و ارتباطات، سازماندهی و چندوظیفه‌ای، برنامه‌ریزی و انگیزه‌دهی را مهارت‌های موردنیاز رهبری در نظر می‌گیرد (ناولس، ۲۰۱۴: ۴۸).

هرکینز (۲۰۱۶) در مطالعات خود با اشاره به چهار رفتار، استدلال می‌کند که عمل مداوم به آنها، رهبران را به بالاترین اثرگذاری در تیم‌ها رهنمون می‌سازد:

- ارائه تعریفی روشن از اهداف یا چشم‌انداز آینده تیم مطابق با اهداف کلی سازمان؛
- خلق کردن نقشه‌های عملی برای دستیابی به اهداف ترسیمی؛
- استفاده از زبان برای ایجاد اعتماد، تشویق حرکت به جلو و ایجاد انرژی در تیم؛
- گرفتن حق و حقوق کارکنان تیم.

سینار و همکاران (۲۰۱۴) در یافته‌های پژوهشی خود، پنج ویژگی را برای موفقیت هر رهبری، ضروری و حیاتی عنوان می‌کند: نگهداری و توسعه استعدادها، مدیریت پیچیدگی، هدایت تغییر، هدایت با صداقت و داشتن مجموعه ذهنی کارآفرین. از زاویه‌ای دیگر، یافته‌های تحقیقاتی بون‌ر (۲۰۱۰) پیرامون موانع شکل‌گیری رهبری تیمی مؤثر شامل نبود یک تصویر بزرگ و صحیح از چشم‌انداز، فقدان اولویت‌ها، اهداف، ارزش‌ها و مسیرهای مشترک، فقدان قابلیت‌ها و مهارت‌های مناسب یا وجود نگرش‌های منفی، فقدان هوشمندی و شایستگی رهبران و جلسات تیمی و ارتباطات بی‌اثر است.

در تحقیقی دیگر با بهره‌گیری از متون مختلف و دیدگاه‌های اندیشمندان، یک چارچوب اساسی مبتنی بر هشت اصل از مهارت‌های ضروری برای موفقیت رهبری در کار تیمی، بدین شرح تبیین و ارائه می‌شود:

ارائه چشم‌انداز مناسب / جهت‌گیری هدف / تشریک مساعی / صداقت و خلاقیت / ارتباطات مؤثر / توانمندسازی و تیم‌سازی. (حبیبیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷۱).



چیستی و کارکرد پژوهش در نیروهای مسلح بر اساس اسناد و مدارک

آنچه نیروهای مسلح را در مسیر یک آینده روشن رهنمون خواهد ساخت، عامل توان‌افزایی به نام «خردمندی سازمانی» است که هوشمندی راهبردی، شالوده و عصاره آن به‌شمار می‌رود. کار هوشمندی راهبردی این است که سازمان‌ها را درباره تغییرات آشکار و پنهان محیطی، روندها و رویدادهای محتمل آینده و حوزه‌های قابل سرمایه‌گذاری و تأثیرگذار به هوش نگه می‌دارد و مانع غافلگیر شدن آنها در برابر پیشرفت‌های فناوری و نوآوری‌های برانداز می‌شود. کانون تفکر و مراکز تحقیقاتی در نیروهای مسلح می‌توانند این هوشمندی راهبردی را در سطوح مختلف سازمانی، زمینه‌سازی، بسط و توسعه دهند.

دستیابی به موفقیت در مقابله با تهدیدات، نیازمند یکپارچه‌سازی توان دفاعی نیروهای مسلح در قالب یک نیروی منسجم، مشترک و با هدف است که به دفاع همه‌جانبه از آرمان‌ها و ارزش‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی برخاسته و در مقابل تهدیدات نظامی و امنیتی کفر جهانی، مردانه ایستادگی کنند. لازمه تحقق این یکپارچه‌سازی، تولید زیرساخت‌های فکری با انجام مطالعات و تحقیقات منسجم و همگرا با هدف بهینه‌سازی وضع موجود سازمان‌های نیروهای مسلح در افق کوتاه‌مدت از یک سو و زمینه‌سازی تحول بنیادی در ن.م در افق میان‌مدت و درازمدت از سوی دیگر است. تولید این زیرساخت‌های فکری و سازوکارهای مربوط به آن، رسالت اصلی سامانه تحقیقاتی ن.م به‌شمار می‌رود. اهتمام جدی به مطالعات و پژوهش‌های راهبردی و گسترش و عمق‌بخشی به آن، در همه حوزه‌ها در سطح ن.م با همکاری مراکز تحقیقات راهبردی نیروهای مسلح و نیز توسعه و تقویت گروه‌های کارشناسی (به‌عنوان سازوکار مسئله‌یابی و حل آن و نیز کانون‌های تفکر) و همگرا کردن جهت‌گیری‌های این گروه‌ها با یکدیگر و با مشارکت مدیران و کارشناسان خبره و فرهیخته هر حوزه در نیروهای مسلح، اقدامی اثربخش و پاسخگو است (همان: ۲).

با توجه به اثربخشی گروه‌های کارشناسی به‌عنوان سامانه ظرفیت‌ساز در تجمیع نظرات خبگی و خبرگی نیروهای مسلح در ساماندهی و عمق‌بخشی فعالیت‌های راهبردی ستاد کل، معاونت طرح و برنامه و بودجه، خود را به توسعه، تقویت، اصلاح مستمر جهت‌گیری‌های راهبردی و همگرا و همسوسازی این گروه‌ها موظف می‌داند و تحلیل



مستمر عملکردی آنها در تقویت متوازن بنیه فکری و کارشناسی معاونت‌ها در اداره مناسب نیروهای مسلح از یک سو و تحقق چشم‌انداز، تحول سامانه مدیریتی و طراحی سازمانی نیروهای مسلح نسبت به تهدیدات پیشرو را از سوی دیگر، از وظایف اصلی خود می‌داند (معاونت طرح و برنامه و بودجه ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۹۰).

روش‌شناسی تحقیق

نوع و روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ نوع، توسعه‌ای- کاربردی است. توسعه‌ای است، چون الگوی جدیدی را با استفاده از نظرات، تجارب و دیدگاه‌های مسئولان مرتبط با تعیین شایستگی‌های مدیران یادشده را تبیین و ارائه می‌کند و کاربردی است، زیرا با استفاده از این الگو می‌توان در تعیین شایسته‌ترین مدیران تیم‌های پژوهشی در این مراکز اقدام کرد، بنابراین نوع تحقیق کنونی، توسعه‌ای- کاربردی است.

برای اجرای این تحقیق، از روش تحقیق ترکیبی متوالی (آمیخته) استفاده شده است. یعنی در ابتدا از روش تحقیق کیفی با رویکرد داده‌بنیاد برای شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها با ابزار مصاحبه باز استفاده شده است و در ادامه با استفاده از یک پرسش‌نامه محقق‌ساخته و آزمون فریدمن به رتبه‌بندی این ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها پرداخته شده است. جامعه آماری این پژوهش با توجه به قلمرو موضوعی آن شامل مدیران موفق تیم‌های پژوهشی، کارکنان و مسئولان مرتبط با آنان در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر هستند که به روش ارجاع زنجیره‌ای انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری، گلوله‌برفی (ارجاع زنجیره‌ای) است. در این تحقیق پس از مصاحبه با تعداد ۱۹ نفر از جامعه نمونه، اشباع نظری حاصل شد و برای جامعه نمونه بخش کمی تحقیق یعنی پُر کردن پرسش‌نامه هم از همان ۱۹ نفر که بر ماهیت تحقیق نیز اشراف داشتند، بهره برده شد. در تحقیق کنونی به دلیل نقل داده‌ها (عین جملات) از مصاحبه با افراد مسئول و مرتبط، هر دو شاخص باورپذیری و قابل دفاع بودن تا حد بالایی تأمین و از روایی قابل اعتمادی برخوردار است. از نظر پایایی نیز با در نظر داشتن این مهم که در بازه زمانی دو ساله انجام این تحقیق، به تدریج و مستمر نتایج به دست آمده و نتایج در سه بازه زمانی متفاوت، دوباره به صاحب‌نظران، افراد خبره و استادان فن در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر ارائه شده و بازخوردهای به دست آمده در تحقیق لحاظ شده و



جرح و تعدیل‌های لازم در این زمینه انجام شده است و تا تصویب و تأیید هر مرحله، ورود به مرحله بعدی صورت نمی‌پذیرفته، پایایی این تحقیق تا حد مناسبی تأمین شده است. جمعیت‌شناسی جامعه نمونه تحقیق

همان‌طور که در بخش روش‌شناسی تحقیق نیز تبیین شد، برای انجام این تحقیق از دو روش کیفی و کمی بهره‌برداری شده است. در بخش کیفی و برای گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه استفاده شده که در این مرحله با ۱۹ نفر مصاحبه انجام شد و در بخش کمی نیز از یک پرسش‌نامه بسته ۴۱ پرسشی استفاده شد که به همان جامعه آماری که در دسترس بودند، ارسال شد. در ادامه و در جدول ۲، وضعیت جمعیت‌شناسی جامعه نمونه تحقیق ارائه شده است.

جدول ۲. وضعیت جمعیت‌شناسی جامعه نمونه تحقیق

وضعیت تحصیلات		وضعیت سنوات خدمتی (سال)		وضعیت شغلی	
کارشناسی ارشد	دکتری	۲۵ تا	۲۵-۳۰	مدیریتی	هیئت علمی
۱۶ درصد	۸۴ درصد	۲۲ درصد	۲۶ درصد	۵۲ درصد	۶۸ درصد
				۳۲ درصد	

یافته‌های تحقیق

در این بخش نمونه‌ای از شناسه‌گذاری باز، شناسه‌گذاری محوری و شناسه‌گذاری انتخابی، برگرفته از جملات کلیدی مصاحبه‌های انجام‌شده برای تدوین الگوی موردنظر در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از شناسه‌گذاری‌های انجام‌شده در این تحقیق

بُعد	مؤلفه	شاخص	گزاره	شماره جمله	منبع
شایستگی‌های دانشی	دانش مدیریتی	شناخت مدیریت راهبردی	داشتن مدرک دکتری در حوزه مدیریت استراتژیک	۶۲	مصاحبه‌شونده ششم
			توانایی تدوین راهبرد و ساخت الگو	۶۴	مصاحبه‌شونده ششم
			به نحوه تدوین راهبرد و ابزارها و روش‌های تحقیق آگاهی داشته باشد.	۹۶	مصاحبه‌شونده نهم
			به مفاهیم راهبردی و تدوین راهبرد تسلط داشته باشد.	۱۵۶	مصاحبه‌شونده چهاردهم



بُعد	مؤلفه	شاخص	گزاره	شماره جمله	منبع
		شناخت مدیریت عمومی	باید بتواند یک تیم را مدیریت نماید.	۴	مصاحبه‌شونده اول
			دارای مدیریت و قدرت هدایت تیم تحقیق و استفاده مناسب از ظرفیت‌های آن	۴۱	مصاحبه‌شونده سوم
			چگونگی مدیریت تیمی یک تحقیق را بداند.	۱۳۴	مصاحبه‌شونده دوازدهم
			دارای تحصیلات دانشگاهی کارشناسی‌ارشد به بالا در رشته‌های مدیریتی باشد.	۱۹۲	مصاحبه‌شونده هجدهم
	شناخت مدیریت زمان		باید بتواند زمان جلسات با همکاران را مدیریت کند.	۶	مصاحبه‌شونده اول
			آشنا به مدیریت زمان باشد.	۱۲۹	مصاحبه‌شونده دوازدهم

در این بخش نیز ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصایی الگوی شایستگی‌های مدیران تیم‌های پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر در جدول ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۴. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های احصایی الگوی شایستگی‌های مدیران تیم‌های پژوهشی در مراکز مطالعات راهبردی موردنظر

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایستگی‌های دانشی	دانش مدیریتی	شناخت مدیریت راهبردی
		شناخت مدیریت عمومی
		شناخت مدیریت زمان
		شناخت مدیریت تعارض
		شناخت مدیریت تغییر
		شناخت مدیریت منابع انسانی
	دانش پژوهش علمی	شناخت روش‌های پژوهش علمی
		شناخت ابزارهای پژوهش علمی
		شناخت از آمار و رایانه
		شناخت از زبان خارجه
	دانش نظامی	شناخت نیروهای مسلح کشور
		شناخت محیط ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی



ابعاد	مؤلفه ها	شاخص ها
دانش موضوع پژوهش	دانش موضوع پژوهش	شناخت سازمان موردنظر
		شناخت مراکز مطالعات و پژوهش های راهبردی
		شناخت علمی از موضوع پژوهش (دانش تصریحی)
		تجربه موفق تحقیق در موضوع پژوهش (دانش ضمنی)
شایستگی های عملکردی	نقش مستقیم	مدیریت تیم پژوهش
		ارتباط و تعامل با ذینفعان پژوهش
		تدوین الگو و راهبرد
		ایجاد نظام گزارش گیری و گزارش دهی
		اداره جلسات پژوهشی
شایستگی های شناختی - رفتاری	نقش نظارتی	نظارت بر زمان بندی انجام پژوهش
		نظارت بر کیفیت انجام پژوهش
		نظارت بر هزینه های انجام پژوهش
	فردی	تفکر راهبردی (تفکر انتقادی، تفکر سیستمی و آینده نگری)
		انگیزه و علاقه به تحقیق
		تیزهوشی و ذکاوت بالا
		ذهن منظم، گسترده و منطقی
		سعه صدر
		پشتکار بالا
		انضباط کاری
		صداقت و شجاعت در بیان حقیقت
		انعطاف پذیری
		تعلق و تعهد سازمانی
		شاداب و با انرژی
		واقع گرا
		خلاق و نوآور
		رعایت مسائل حفاظتی
	ارزشی	اخلاق حرفه ای پژوهش
		ایمان و معرفت دینی
		روحیه جهادی



بخش تحلیل کمی تحقیق:

در بخش کمی این تحقیق برای اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از آزمون فریدمن که یک آزمون ناپارامتریک بوده و بر اساس بیشترین تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته عمل می‌کند، استفاده شده است. آزمون فریدمن برای مقایسه چند گروه از نظر میانگین رتبه‌های آنهاست و معلوم می‌کند که آیا این گروه‌ها می‌توانند از یک جامعه باشند یا نه؟ مقیاس در این آزمون باید رتبه‌ای باشد. یکی از خروجی‌های آزمون فریدمن، محاسبه میانگین رتبه‌ها برای هر یک از متغیرهاست. هر چقدر که میانگین رتبه یک شایستگی بزرگ‌تر باشد، از اولویت بیشتری برخوردار است. نتایج آزمون فریدمن، منتج از داده‌های بخش پرسش‌نامه، در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن، منتج از داده‌های بخش پرسش‌نامه

Asymp. Sig.	df	N
۰/۰۳۱	۴۰	۱۹
میانگین رتبه‌ها	شاخص	نشانگر شاخص
۲۰/۴۷	شناخت مدیریت تعارض	SHA1
۲۰/۷۵	شناخت مدیریت تغییر	SHA2
۲۰/۲۷	شناخت مدیریت عمومی	SHA3
۱۶/۶۵	شناخت مدیریت منابع انسانی	SHA4
۲۳/۰۸	شناخت مدیریت راهبردی	SHA5
۲۱/۹۳	شناخت مدیریت زمان	SHA6
۲۱/۷۵	شناخت از آمار و رایانه	SHA7
۲۱/۷۵	شناخت ابزارهای پژوهش علمی	SHA8
۲۶/۱۰	شناخت روش‌های پژوهش علمی	SHA9
۲۳/۸۳	شناخت از زبان خارجه	SHA1۰
۲۲/۴۰	شناخت سازمان موردنظر	SHA1۱
۲۳/۵۳	شناخت محیط ملی، منطقه‌ای و بین‌الملل	SHA1۲
۱۹/۰۳	شناخت نیروهای مسلح کشور	SHA1۳
۱۸/۹۷	شناخت مراکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی	SHA1۴
۲۴/۲۸	شناخت علمی از موضوع پژوهش (دانش تصریحی)	SHA1۵
۲۱/۴۸	تجربه موفق تحقیق در موضوع پژوهش (دانش ضمنی)	SHA1۶
۲۰/۴۲	ارتباط و تعامل با ذی‌نفعان پژوهش	SHA1۷
۱۸/۶۲	مدیریت تیم پژوهش	SHA1۸
۱۸/۶۷	تدوین الگو و راهبرد	SHA1۹



۱۸/۴۷	ایجاد نظام گزارش گیری و گزارش دهی	SHA2۰
۲۱/۰۰	اداره جلسات پژوهشی	SHA2۱
۲۱/۳۰	نظارت بر زمان بندی انجام پژوهش	SHA2۲
۱۷/۵۳	نظارت بر هزینه های انجام پژوهش	SHA2۳
۱۵/۹۸	نظارت بر کیفیت انجام پژوهش	SHA2۴
۲۰/۹۷	تفکر راهبردی	SHA2۵
۲۲/۴۸	انگیزه و علاقه به تحقیق	SHA2۶
۲۱/۱۲	تیزهوشی و ذکاوت بالا	SHA2۷
۲۴/۸۰	ذهن منظم، گسترده و منطقی	SHA2۸
۲۳/۲۲	سعه صدر	SHA۲۹
۲۰/۰۰	پشتکار بالا	SHA30
۱۹/۶۷	انضباط کاری	SHA31
۲۰/۶۲	صداقت و شجاعت در بیان حقیقت	SHA32
۱۶/۵۳	انعطاف پذیر	SHA33
۱۶/۵۵	تعلق و تعهد سازمانی	SHA34
۲۰/۰۸	شاداب و با انرژی	SHA35
۲۴/۱۵	واقع گرا	SHA36
۲۳/۶۳	خلاق و نوآور	SHA37
۲۲/۹۰	رعایت مسائل حفاظتی	SHA38
۲۲/۶۰	اخلاق حرفه ای پژوهش	SHA39
۲۱/۱۷	ایمان و معرفت دینی	SHA40
۲۰/۱۵	روحیه جهادی	SHA41

بحث و نتیجه گیری

پاسخ به پرسش اول

«ابعاد الگوی شایستگی های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر کدام اند؟».

با استفاده از نتایج این پژوهش، ابعاد سه گانه الگوی شایستگی های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر به شرح جدول ۶ می باشد:

جدول ۶. ابعاد الگوی شایستگی های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر

ابعاد الگوی شایستگی های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی مورد نظر		
شایستگی های دانشی	شایستگی های عملکردی	شایستگی های شناختی - رفتاری



پاسخ به پرسش دوم

«مؤلفه‌های هر بُعد از الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر کدام‌اند؟».

با استفاده از نتایج پژوهش، مؤلفه‌های هر بُعد از الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی مطالعات راهبردی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر به شرح جدول ۷ می‌باشد:

جدول ۷. مؤلفه‌های هر بُعد از الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی

موردنظر

بُعد شایستگی‌های دانشی	بُعد شایستگی‌های عملکردی	بُعد شایستگی‌های شناختی- رفتاری
۱- مؤلفه دانش مدیریتی	۱- مؤلفه نقش مستقیم	۱- مؤلفه فردی
۲- مؤلفه دانش پژوهش علمی	۲- مؤلفه نقش نظارتی	۲- مؤلفه ارزشی
۳- مؤلفه دانش نظامی		
۴- دانش موضوع پژوهش		

پاسخ به پرسش سوم

«شاخص‌های هر مؤلفه از الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر کدام‌اند؟».

با استفاده از نتایج پژوهش شاخص‌های هر مؤلفه از الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر به شرح جدول ۸ می‌باشد:

جدول ۸. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات

راهبردی موردنظر

الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر		
ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایستگی‌های دانشی	۱) مؤلفه دانش مدیریتی	شناخت مدیریت راهبردی
		شناخت مدیریت عمومی
		شناخت مدیریت زمان
		شناخت مدیریت تعارض
		شناخت مدیریت تغییر
		شناخت مدیریت منابع انسانی
	۲) مؤلفه دانش پژوهش علمی	شناخت روش‌های پژوهش علمی
		شناخت ابزارهای پژوهش علمی
		شناخت از آمار و رایانه



الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر		
ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایستگی‌های عملگردی	۳) مؤلفه دانش نظامی	شناخت از زبان خارجه
		شناخت نیروهای مسلح کشور
		شناخت محیط ملی و فراملی کشور
		شناخت سازمان موردنظر
	۴) دانش موضوع پژوهش	شناخت مراکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی
		شناخت علمی از موضوع پژوهش (دانش تصریحی)
		تجربه موفق تحقیق در موضوع پژوهش (دانش ضمنی)
شایستگی‌های شناختی - رفتاری	۱) مؤلفه نقش مستقیم	مدیریت تیم پژوهش
		ارتباط و تعامل با ذی‌نفعان پژوهش
		تدوین الگو و راهبرد
		ایجاد نظام گزارش‌گیری و گزارش‌دهی
	۲) مؤلفه نقش نظارتی	اداره جلسات پژوهشی
		نظارت بر زمان‌بندی انجام پژوهش
		نظارت بر کیفیت انجام پژوهش
شایستگی‌های شناختی - رفتاری	۱) مؤلفه فردی	نظارت بر هزینه‌های انجام پژوهش
		تفکر راهبردی (تفکر انتقادی، تفکر سیستمی و تفکر آینده‌نگر)
		انگیزه و علاقه به تحقیق
		تیزهوشی و ذکاوت بالا
		ذهن منظم، گسترده و منطقی
		سعه صدر
		پشتکار بالا
		انضباط کاری
		صداقت و شجاعت در بیان حقیقت
		انعطاف‌پذیر
		تعلق و تعهد به سازمان
		شاداب و با انرژی
		واقع‌گرا
		خلاق و نوآور
		رعایت مسائل حفاظتی

الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر		
ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
	۲) مؤلفه ارزشی	اخلاق حرفه‌ای پژوهش
		ایمان و معرفت دینی
		روحیه جهادی

پاسخ به پرسش چهارم

پرسش چهارم: اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر کدام‌اند؟
با استفاده از نتایج پژوهش، اولویت‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر به شرح جدول ۹ می‌باشد:

جدول ۹. رتبه‌بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر

ابعاد	اولویت ابعاد	مؤلفه‌ها	اولویت مؤلفه‌ها	شاخص	اولویت شاخص‌ها
شایستگی‌های دانشی	۱	دانش مدیریتی	۳	شناخت مدیریت راهبردی	۱
				شناخت مدیریت عمومی	۲
				شناخت مدیریت تعارض	۳
				شناخت مدیریت زمان	۴
				شناخت مدیریت تغییر	۵
				شناخت مدیریت منابع انسانی	۶
	۱	دانش پژوهش علمی	۱	شناخت روش‌های پژوهش علمی	۱
				شناخت از آمار و رایانه	۲
				شناخت از زبان خارجه	۳
				شناخت ابزارهای پژوهش علمی	۴
	۲	دانش نظامی	۲	شناخت مراکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی	۱
				شناخت سازمان موردنظر	۲
				شناخت محیط ملی، منطقه‌ای و بین‌الملل	۳
				شناخت نیروهای مسلح کشور	۴
	۲	دانش موضوع	۲	تجربه موفق تحقیق در موضوع پژوهش (دانش ضمنی)	۱



ابعاد	اولویت ابعاد	مؤلفه‌ها	اولویت مؤلفه‌ها	شاخص	اولویت شاخص‌ها
		پژوهش		شناخت علمی از موضوع پژوهش (دانش تصریحی)	۲
شایستگی‌های عملکردی	۳	نقش مستقیم	۱	مدیریت تیم پژوهش	۱
				اداره جلسات پژوهشی	۲
				ایجاد نظام گزارش‌گیری و گزارش‌دهی	۳
				ارتباط و تعامل با ذی‌نفعان پژوهش	۴
				تدوین الگو و راهبرد	۵
شایستگی‌های شناختی – رفتاری	۲	نقش نظارتی	۲	نظارت بر زمان‌بندی انجام پژوهش	۱
				نظارت بر هزینه‌های انجام پژوهش	۲
				نظارت بر کیفیت انجام پژوهش	۳
	۲	فردی	۲	ذهن منظم، گسترده و منطقی	۱
				واقع‌گرا	۲
				تفکر راهبردی (تفکر انتقادی، تفکر سیستمی و تفکر آینده‌نگر)	۳
				شاداب و با انرژی	۴
				تیزهوشی و ذکاوت بالا	۵
				خلاق و نوآور	۶
				انضباط کاری	۷
				رعایت مسائل حفاظتی	۸
				تعلق و تعهد به سازمان	۹
				سعه صدر	۱۰
				انگیزه و علاقه به تحقیق	۱۱
				پشتکار بالا	۱۲
				صداقت و شجاعت در بیان حقیقت	۱۳
				انعطاف‌پذیر	۱۴
	۱	ارزشی	۱	روحیه جهادی	۱
				اخلاقی حرفه‌ای پژوهش	۲
				ایمان و معرفت دینی	۳



پاسخ به پرسش اصلی

«الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر چگونه است؟».

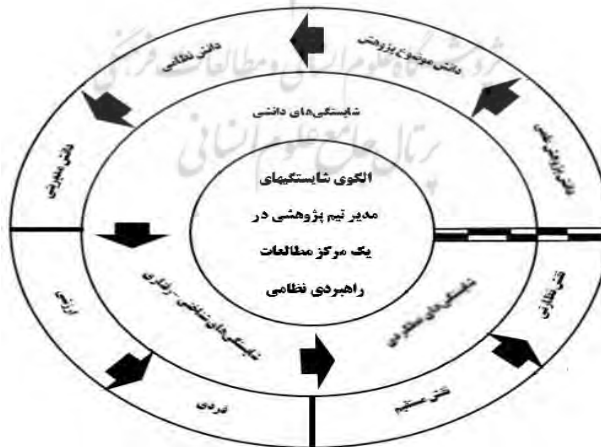
با استفاده از نتایج پژوهش، الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر به شرح جدول ۱۰ و شکل ۱ ارائه می‌شود:

جدول ۱۰. الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی موردنظر

الگوی شایستگی‌های مدیران تیم‌های پژوهشی در یک مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر		
اولویت اول: بُعد شایستگی‌های دانشی	اولویت دوم: بُعد شایستگی‌های شناختی- رفتاری	اولویت سوم: بُعد شایستگی‌های عملکردی
۱- مؤلفه دانش پژوهش علمی	۱- مؤلفه ارزشی	۱- مؤلفه نقش مستقیم
۱-۱- شناخت روش‌های پژوهش علمی	۱-۱- روحیه جهادی	۱-۱- مدیریت تیم پژوهش
۱-۲- شناخت از آمار و رایانه	۱-۲- اخلاق حرفه‌ای پژوهش	۱-۲- اداره جلسات پژوهشی
۱-۳- شناخت از زبان خارجه	۱-۳- ایمان و معرفت دینی	۱-۳- ایجاد نظام گزارش‌گیری و گزارش‌دهی
۱-۴- شناخت ابزارهای پژوهش علمی	۲- مؤلفه فردی	۱-۴- ارتباط و تعامل با ذی‌نفعان پژوهش
۲- مؤلفه دانش موضوع پژوهش	۲-۱- ذهن منظم، گسترده و منطقی	۱-۵- تدوین الگو و راهبرد
۲-۱- تجربه موفق تحقیق در موضوع پژوهش (دانش ضمنی)	۲-۲- واقع‌گرا	۲- مؤلفه نقش نظارتی
۲-۲- شناخت علمی از موضوع پژوهش (دانش تصریحی)	۲-۳- تفکر راهبردی (تفکر انتقادی، تفکر سیستمی، تفکر آینده‌نگر)	۲-۱- نظارت بر زمان‌بندی انجام پژوهش
۳- مؤلفه دانش نظامی	۲-۴- شاداب و با انرژی	۲-۲- نظارت بر هزینه‌های انجام پژوهش
۳-۱- شناخت مراکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی	۲-۵- تیزهوشی و ذکاوت بالا	۲-۳- نظارت بر کیفیت انجام پژوهش
۳-۲- شناخت سازمان موردنظر	۲-۶- خلاق و نوآور	



الگوی شایستگی‌های مدیران تیم‌های پژوهشی در یک مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر		
اولویت اول: بُعد شایستگی‌های دانشی	اولویت دوم: بُعد شایستگی‌های شناختی- رفتاری	اولویت سوم: بُعد شایستگی‌های عملکردی
۳-۳- شناخت محیط ملی، منطقه‌ای و بین‌الملل	۲-۷- انضباط کاری	
۳-۴- شناخت نیروهای مسلح کشور	۲-۸- رعایت مسائل حفاظتی	
۴- مؤلفه دانش مدیریتی	۲-۹- تعلق و تعهد به سازمان	
۴-۱- شناخت مدیریت راهبردی	۲-۱۰- سعه صدر	
۴-۲- شناخت مدیریت عمومی	۲-۱۱- انگیزه و علاقه به تحقیق	
۴-۳- شناخت مدیریت تعارض	۲-۱۲- پشتکار بالا	
۴-۴- شناخت مدیریت زمان	۲-۱۳- صداقت و شجاعت در بیان حقیقت	
۴-۵- شناخت مدیریت تغییر	۲-۱۴- انعطاف‌پذیر	
۴-۶- شناخت مدیریت منابع انسانی		
درمجموع ۴۱ شاخص		



شکل ۱. الگوی شایستگی‌های مدیر تیم پژوهشی در یک مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر

پیشنهادهای

پیشنهاد می‌شود الگوی شایستگی‌های به‌دست‌آمده از این تحقیق، مبنای شناخت، ارزیابی، رتبه‌بندی و توانمندسازی مدیران تیم‌های پژوهشی در مرکز مطالعات راهبردی نظامی موردنظر قرار گیرد. به بیانی دیگر، این الگو قابلیت بهره‌برداری در فرایند شناسایی و جذب مدیران پژوهشی موردنیاز مرکز یادشده، برنامه‌ریزی آموزش و ارتقاء سطح کیفی مدیران پژوهشی مرکز موردنظر و کانون ارزیابی و رتبه‌بندی کیفی مدیران پژوهشی مرکز موردنظر را خواهد داشت.

تقدیر و تشکر

محققان از تمامی افرادی که در این پژوهش مشارکت داشته‌اند نهایت تشکر و قدردانی را دارند.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

فهرست منابع

احمدوند، علی محمد، ارسنجانی، محمد علی، ارشادی، محمود (۱۳۹۱). چارچوب شایستگی مدیریت پروژه در سازمان‌های نظامی پروژه محور (با تکیه بر معیارهای ارزشی)، فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، شماره ۴۲، ۶۷-۸۸

احمدی، علی اکبر، درویش، حسن، سبجانی، محمد، فاضلی کبریا، حامد (۱۳۹۲). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال ۱۷، شماره ۶۴، ۱۴۷-۱۷۷

الوانی، سید مهدی (۱۳۹۲). مدیریت عمومی. تهران: انتشارت نی، چاپ چهل نهم.

پاشایی، امین (۱۴۰۱). طراحی الگوی شایستگی مدیران وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، فصلنامه راهبرد دفاعی، دوره ۲۰ شماره ۷۸، ۱۰۶-۷۵

حبیبیان، محمدحسن، خلیلی، ابراهیم (۱۳۹۶). شایستگی‌های رهبری تیمی در سازمان‌های امنیتی، فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک، شماره ۶۹، ۱۸۸-۱۵۹.

دادرس، محمدحسین، ولیوندزمانی، حسین (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد نظام پژوهش‌های غیرصنعتی ارتش جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت نظامی، شماره ۴۸، سال دوازدهم، ۱۱-۴۲.



درگاهی، حسین، فلاح‌پسند، محمدحسن، حیدری‌قربلاغ، هادی (۱۳۸۹). ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی، راهبرد یاس، شماره ۲۳، ۱۱۳-۹۱
رحمانپور، لقمان (۱۳۸۲). فرایند تیم‌سازی در سازمانها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۱، ۴۰-۳۲
رضایت، غلامحسین، یمینی، محمد، کیامنش، علیرضا، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم، (۱۳۹۰) معماری الگوهای شایستگی: ارائه چارچوب مفهومی، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، شماره ۱۰، پاییز و زمستان، ۸۲-۴۹
سارنگ، حسین (۱۳۸۳) تحقیق در خصوص شناسایی معضلات، مشکلات و تنگناهای ساختاری، مالی و فرهنگی و.. پیش روی نظام تحقیقات نظری آجا و ارائه الگوی مناسب برای آن تهران: مرکز تحقیقات نظری آجا
صافی، احمد، سیمای معلم (۱۳۷۶)، انجمن اولیاء و مربیان.

فرهی‌بوزنجانی، برزو، سلطانی، محمدرضا، حصیرچی، امیر، (۱۳۹۰) الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال پنجم، شماره ۱۷، ۳۸-۷

گنجعلی، اسدالله، تیموریان، مرتضی، عبدالحسینزاده، محمد (۱۳۹۲) بررسی معیارهای شایستگی در قرآن، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال سوم، شماره اول، شماره ۷، ۱۱۴-۹۱

جواد، محسن، (۱۳۹۰) اخلاق پژوهش، مبانی و مسائل، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

قلی‌پور، رحمت‌اله، سیدجوادین، سیدرضا، روزبهان، محمدولی، (۱۳۹۷) طراحی الگوی شایستگی مدیران دانشگاهی مبتنی بر سند دانشگاه اسلامی، فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۶، شماره ۳، ۳۴-۱

Kennedyc J.(2018).The Most Critical Competencies For The EffectiveHR PROFESSIONAL: National College of Ireland.

COPYRIGHTS

©2024 by the authors. Published by The National Defense University. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

