

مدلسازی شایستگی‌های منابع انسانی بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه

(مطالعه موردی؛ سنخیت سنجی شایستگی‌های منابع انسانی در دانشگاه امام صادق(ع))

علی اکبر احمدی^۱، حسن درویش^۲، محمدجواد سبحانی فر^۳، حامد فاضلی کبریا^۴

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۵ تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۲۲

چکیده

یکی از موضوعاتی که امروزه در حوزه مدیریت، خصوصا مدیریت منابع انسانی بصورت چشمگیری بکار گرفته می‌شود، مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری می‌باشد. در واقع همان‌گونه که وی.ای. کامپرفرم مطرح می‌کند، مدلهای شایستگی می‌تواند به عنوان شیوه‌ای برای یکپارچه کردن اقدامهای مختلف منابع انسانی به کار رود. این بدین معناست که می‌توان هر یک از زیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را بر اساس شایستگی طراحی کرد و در واقع شایستگی، هسته مرکزی تمامی فعالیت‌های منابع انسانی سازمان است. این شایستگی موجب به وجود آمدن پارادایمی در ادبیات مدیریت منابع انسانی شده، که به مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی معروف است. در این پژوهش با توجه به پرسش اساسی آن «مدل مفهومی شایستگی منابع انسانی در نهج البلاغه کدام است؟» سعی می‌شود با مطالعه دقیق و جامع کتاب شریف نهج البلاغه با استفاده از تکنیک روش تحقیق کیفی تحلیل مضمون و روش تحقیق کمی مدلسازی ساختاری تفسیری و تکمیل پرسش نامه توسط ۴۰ تن از نخبگان و متخصصان حوزه مدیریت و نهج البلاغه، ضمن استخراج ۳۳۲ کد از متن نهج البلاغه، چهل و هشت مضمون پایه و شش مضمون سازمان دهنده با عناوین (خدا مجوری، عدالت محوری، معرفت، درایت، قوت و سلامت)، شایستگی‌های منابع انسانی مدل سازی شود و همچنین در نهایت در راستای تست مدل، مولفه‌های نیروی انسانی دانشگاه امام صادق(ع) با مولفه‌های شایستگی منابع انسانی استخراج شده سنخیت سنجی و مدل رادار آن ارائه شود.

کلید واژه‌ها:

شایستگی، منابع انسانی، نهج البلاغه، تحلیل مضمون، مدل سازی ساختاری تفسیری

۱. استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

۲. دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور

۳. دانشیار گروه مدیریت دانشگاه امام حسین

۴. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه پیام نور، نویسنده مسئول: fazeli2233@gmail.com

مقدمه

سابقه بحث مدیریت منابع انسانی بر اساس شایستگی به سال ۱۹۸۵ بر می‌گردد. در سال ۱۹۹۵ نتایج تحقیقات موسسه - جبران خدمت آمریکا - در خصوص مطالعه روی ۶۰ سازمانی که از فرآیند برنامه ریزی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی استفاده کردند، انتشار یافت. در مطالعه دیگری که توسط اسکان اور در سال ۲۰۰۰ انجام گرفت، ۲۹٪ پاسخ دهندگان از راهبرد مبتنی بر شایستگی در برنامه ریزی منابع انسانی بدلیل، اثر بخشی زیاد استفاده کردند. (حیدرپور، ۱۳۸۴: ۱۹) کرسیتید ۵ بر این باور است که رویکرد شایستگی، رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی نیست و رومی‌ها، در تلاش برای دستیابی به صفات جزئی و تفصیلی سرباز خوب از آن استفاده می‌کردند. در هر حال متدولوژی مبتنی بر شایستگی به شکل مدون و امروزی توسط شرکت هی - مکبر (که مؤسس آن دیوید مک کللند روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد بود) در اواخر دهه ۱۹۸۰ ارائه شد. مک کللند، کار را با تعریف متغیرهای شایستگی هر شغل آغاز کرد. لذا او توانست مشاغل را بدون اثرپذیری از عوامل تبعیضی مانند جنسیت، نژاد یا عوامل اجتماعی و اقتصادی تعریف نماید. همچنین او بدین وسیله توانست مسیر پیشرفت شغلی کارکنان را پیش بینی کند. (رشیدی، ۱۳۸۴: ۳۳)

با توجه به بحث شایستگی، نظریه‌های نوین در عرصه مدیریت منابع انسانی نیز، علاوه بر انسان و ارزش‌های انسانی، سازمان و محیط سازمان را با همه ابعاد، عملکرد و تحولاتش مورد توجه قرار داده و لزوم انعطاف‌پذیری ساختارهای درون سازمانی را برای پاسخگویی به تغییر و تحول ضروری می‌داند. یکی از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای نایل شدن به این مهم، به کارگیری رویکرد مدیریت منابع انسانی بر اساس شایستگی است. متخصصین مدیریت معتقدند که سازمان‌ها ابتدا باید شایستگی‌های مختلف خود را بشناسند تا بتوانند از آنها بهره بگیرند. (بنسیون و کسیون، ۱۳۷۵: ۶۷-۶۹) استفاده از رویکرد شایستگی و شایسته‌سالاری ضمن ارتقا کیفیت و کمیت بهره‌وری در سازمانها سبب افزایش انگیزش کاری، روحیه تعامل و همکاری پرسنل و کارکنان و بالا رفتن نرخ اعتماد به سازمان می‌گردد و همچنین هزینه‌های نظارتی و کنترلی سازمان را کاهش می‌دهد. البته باید دقت نمود شناسایی و استخراج شایستگی‌های عمومی و مربوط به نیروی انسانی از حساسیت و ظرافت بالایی برخوردار است چراکه شایستگی‌های منابع انسانی، بصورت جدی منبعت از فرهنگ و ارزشهای فردی، دینی می‌باشد و ارزشهای دینی در ظهور و بروز شایستگیهای فردی و سازمانی و رشد نیروی انسانی موثر است.

در این تحقیق با توجه به اهمیت بحث شایستگی نیروی انسانی در رشد سازمانها و همچنین نظر به اهمیت ارزشهای دینی و جریان شیعی حاکم بر سازمانهای ایرانی، درصدد هستیم مولفه‌های شایستگی -

و نخبگان در راستای بومی سازی و استخراج علوم از بطن دین جهد و تلاش بیشتری داشت.

(ب) از مهمترین عوامل ارجحیت مدل شایستگی نیروی انسانی مبتنی بر نهج البلاغه بر دیگر مدلها؛ تفاوت در بنیان‌های درونی، سازوکارها و روشهای ارتقاء نیروی انسانی است. نگاه متعارف اندیشمندان غربی به مفاهیم انسانی، عمدتاً نگاه ابزارگرایانه، خالی از ارزش‌های معنوی و نظام توحیدی می‌باشد. لذا همین منظر سبب می‌شود درصد خطای مدل‌های غربی بالا و دوام و اثرگذاری آنها نیز در جوامع انسانی که دارای فطرتی الهی و دینی هستند، کم باشد. از این رو، الهام گرفتن از کتاب شریف نهج البلاغه، می‌تواند سبب ارتقا سازمانها در پیمودن مسیر رشد و کمال الهی شود.

(ج) دلیل دیگر مبنا قرار دادن آموزه های امام علیعلیه - السلام تجربه موفق ایشان در حکومت و مدیریت جهان اسلام، خصوصاً جریان شیعی می‌باشد و با توجه به اینکه دین رسمی کشور ایران، اسلام و مذهب اکثر مدیران و پرسنل سازمانها تشیع می‌باشد، استخراج مدل شایستگی از بطن نهج البلاغه، الگوی مناسبی جهت طراحی کارراه پیشرفت و مسیر شغلی نیروی انسانی در سازمانها است.

(د) درباره سابقه تحقیقات مشابه با تحقیق پیش رو باید عنوان داشت؛ تحقیق و پژوهش کاملاً مشابه با بحث "مدلسازی شایستگی منابع انسانی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه" یافت نشده است. و متأسفانه در بحث شایستگی و شایسته سالاری نیروی انسانی در نهج

های یک نیروی انسانی مسلمان و شیعی را از متن کتاب شریف نهج البلاغه استخراج و مدل آن را جهت بهره‌گیری و کاربردی نمودن در سازمانها ارائه دهیم. در مجموعه نامه‌ها، حکمت‌ها و خطبه‌ها نهج البلاغه معارف، مفاهیم و اشارات مستقیم و غیرمستقیم بسیاری موجود می‌باشد که از آنها می‌توان جهت تهیه و تدوین مدل جامع شایستگی نیروی انسانی استفاده نمود. نوشتار حاضر به طور مشخص درصدد است با استفاده از روش تحقیق کیفی تحلیل مضمون و روش کمی مدلسازی ساختاری تفسیری ۶، مدل شایستگی منابع انسانی بر اساس آموزه‌های نهج البلاغه امیرالمومنین علی علیه‌السلام را طراحی و تدوین نماید و سپس بعنوان نمونه این مدل را در دانشگاه امام صادق(ع) بررسی و مطالعه نماید و فاصله مولفه‌های شایستگی نیروی انسانی وضع موجود را نسبت به مدل استخراج شده (وضع مطلوب) بسنجد.

ضرورت انجام تحقیق

در خصوص ضرورت تهیه و تدوین مدل شایستگی منابع انسانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه باید بیان داشت:

(الف) بر اساس سندهای کلان کشور از جمله سند چشم انداز ۱۴۰۴ و نقشه راه علمی کشور و همچنین سند چشم انداز وزارت علوم، اولویت بر تولید علم دینی و بومی خصوصاً در عرصه علوم و منابع انسانی می‌باشد و باید سعی نمود به کمک اساتید

البلاغه کار جامع و کاملی که بتوان از آن رویکرد امام علی علیه السلام را در خصوص شایستگی نیروی انسانی استنتاج نمود، نشده است.

اما بطور کلی برخی از تحقیقاتی که زمینه مشترک با موضوع تحقیق دارند، را می‌توان به شرح جدول زیر بیان نمود:

| | | |
|------|--|-------------------|
| ۱۳۹۰ | اصول و مهارت‌های روابط انسانی در نهج البلاغه | اسلامی، محمد باقر |
| ۱۳۸۹ | روانشناسی اجتماعی حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه | صالحی، زهرا |
| ۱۳۸۸ | بررسی و تدوین شاخص‌های عدالت اداری در مدیریت اسلامی از دیدگاه نهج البلاغه | شهریاری، بهاره |
| ۱۳۸۳ | تدوین متدولوژی غربالگری فازی در سنجش مشخصه‌های مدیران بر مبنای نهج البلاغه | آقاجانی، آرش |
| ۱۳۸۰ | بررسی تطبیقی اخلاق و تعهدکاری در تفکر مدیریت غرب و نهج البلاغه | میرمرسلی، یوسف |
| ۱۳۷۹ | الگو سازی رفتار مدیران با توجه به برنامه‌های حضرت در نهج البلاغه | احمدخانی، مسعود |
| ۱۳۷۸ | ملاک‌های انتخاب و انتصاب در مدیریت نیروی انسانی با تاکید بر نهج البلاغه | خسروی، محمود |
| ۱۳۷۷ | تحلیل و تفسیری پیرامون عزل و نصب‌های علی علیه السلام در نهج البلاغه | همتی، احمد |

مبانی نظری پژوهش

نهضت شایستگی منابع انسانی

این نهضت در سطح جهانی گسترده شد و تجربیات فراوانی در مورد آن از کشورهای مختلف گزارش شده است. (هورتون، ۲۰۰۲: ۲۸) بیشتر صاحب‌نظران سعی کرده‌اند با قرار دادن شایستگی‌ها در مرکز و زیر سیستم منابع انسانی این ارتباط را به تصویر بکشند. جامع‌ترین تصویر در این زمینه، توسط اسکواپرز (۲۰۰۳) ارائه شده است که در زیر آمده است. (نظری منش، ۱۳۸۴: ۱۳).

در ادبیات امروزی مدیریت، شایستگی منابع انسانی مورد تأکید بسیار قرار دارد. البته ایده شایستگی منابع انسانی یک ایده جدید نیست بلکه در دهه ۱۹۹۰ جایگاه ویژه خود را بازیافته است. پراهالاد و همل در مقاله‌ای در سال ۱۹۹۳ رویکرد جدیدی را به فرآیند مدیریت منابع انسانی بر اساس شایستگی مطرح کردند. این رویکرد ابتدا با بررسی داخل سازمان آغاز شد و سپس محیط خارجی سازمان را مورد مطالعه قرار داد. امروزه

مدل های شایستگی

هدف از توسعه و ایجاد مدل شایستگی، ارائه الگویی برای یکپارچه سازی عملکرد سامانه منابع انسانی در سازمانها می باشد. البته مدل‌های مبتنی بر شایستگی در اطلاعاتی که گردآوری می‌کنند با یکدیگر متفاوتند. برخی از مدلها بر توانایی‌های ژنتیک و کیفیت شخص تاکید دارند، در حالی که دیگر مدلها روی مهارت‌های فنی ویژه شغل متمرکز هستند. در ادامه یکی از مدل‌های رایج شایستگی معرفی خواهد شد.



شکل ۱. مدل شایستگی مدیریت منابع انسانی (نظری منش،

۱۳۸۴: ۱۳)

مدل شبکه اطلاعات شغلی^۹:

شبکه اطلاعات شغلی «انت» ۱۰ بصورت آن لاین، اطلاعات جامعی را در مورد شایستگیهای مشاغل، فراهم آورده است. مدل انت یکی از کاملترین و جامع ترین مدل‌های شایستگی برای تمامی شغل‌های دنیا است. الگوی محتوایی ۱۱، زیر بنای مفهومی شبکه مشاغل است. این الگو چارچوبی فراهم می‌کند، که مهمترین اطلاعات کار را شناسایی و آن را در یک سیستم منسجم از لحاظ نظری و عملی، ادغام می‌کند.

(<http://www.onetcenter.gov>)

مفهوم شایستگی^۸:

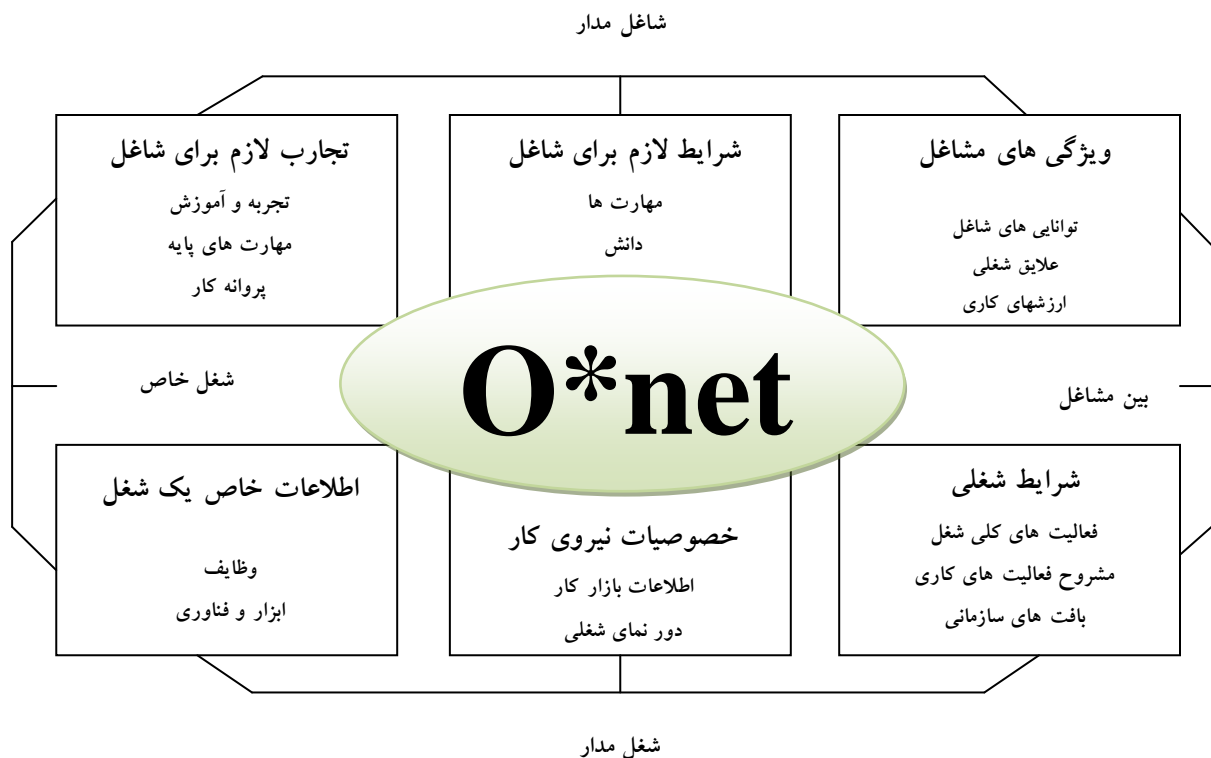
کلمه شایستگی یعنی توانایی اجرای دستور العمل‌های استاندارد شده در یک شغل و جایگاه خاص. در خصوص این مفهوم تعاریف گوناگونی ارائه شده است که از حیث دامنه مفهومی با هم متفاوتند اما از وحدت موضوعی برخوردارند. برخی شایستگی را محرک، ویژگی یا مهارت برجسته که منجر به عملکرد شغلی بهتر بشود، تعریف نمودند و برخی دیگر شایستگی را مجموعه‌ای از رفتارهایی که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج و یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود، می‌دانند. در مجموع شایستگی عبارتند از؛ مجموعه دانش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی که افراد برای انجام کارهای خود از آن بهره می‌گیرند. (غفاریان، ۱۳۷۹: ۳۳)

9. occupational informational Network (O*NET)

10. <http://www.onetcenter.org>

11. The Content Model

8. Competence



شکل ۲: مدل شبکه اطلاعات شغلی

در جدول زیر برخی دیگر از مدل‌های شایستگی از لحاظ ابعاد، مورد مقایسه قرار می‌گیرد:

جدول ۱: معرفی برخی از مدل‌های شایستگی (روبرتس، ۲۰۰۷: ۴۳)

| نام مدل | ابعاد مورد تاکید در مدل |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| مدل شایستگی مدیران دانشگاهی | شایستگی‌های فردی، فنی و مدیریتی |
| مدل شایستگی مهندسان سیستم | رفتارهای فردی، دانش فنی، فرایند |
| مدل شرکت سانرایز | شایستگی فنی، مدیریتی، انسانی و ادراکی |
| مدل کنز | مهارت انسانی، ادراکی و فنی |
| مدل هاوارد | خصوصیات فردی، تواناییها و مهارتها |

جهت‌گیری^{۱۶}‌های پژوهش این پژوهش بنیادی^{۱۷} است و از لحاظ فلسفه^{۱۸}‌های پژوهش، تفسیری^{۱۹} است. رویکرد^{۲۰} این پژوهش هم استقرایی^{۲۱} می‌باشد و از استراتژی^{۲۲} پژوهشی تحلیل مضمون^{۲۳} نیز استفاده شده‌است که از استراتژی‌های پژوهش کیفی^{۲۴} به شمار می‌رود. در خصوص علت انتخاب روش تحلیل مضمون برای این تحقیق باید بیان داشت که؛ تحلیل مضمون فرایندی برای تحلیل اطلاعات کیفی بشمار می‌رود. لذا تحلیل مضمون فقط یک روش کیفی نیست بلکه فرایندی هست که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی به کار رود. همچنین روش مدلسازی ساختاری تفسیری، روشی توانمند است و امکان تبدیل اطلاعات کیفی به کمی را فراهم می‌کند (بویاتزیس^{۲۵}، ۱۹۹۸: ۴). عوامل مفهومی در حوزه نهج البلاغه در زمینه‌ها و سطوح تحلیل متفاوت، تنوع زیادی دارند. از این رو انتخاب رویکرد کمی به این پژوهش ممکن است باعث کاهش عوامل تحت جستجو و یا حتی نادیده ماندن آن‌ها شود، چرا که ساخت چارچوب‌های نظری در این رویکرد که مقدمه طرح فرضیه‌هاست، پژوهش را در قالب‌هایی قرار می‌دهد که انعطاف لازم را برای برخورد با وضعیت جدید ندارند (میدراش^{۲۶}، ۲۰۱۱: ۳۳).

همچنین جهت طراحی الگو و شناسایی دقیق روابط میان عوامل از روش الگوسازی ساختاری تفسیری استفاده

روش شناسی پژوهش

روش انجام تحقیق و تجزیه تحلیل داده‌ها

با توجه به اینکه که تحقیق حاضر مسأله‌ای را مورد توجه قرار می‌دهد که قبلاً به این صورت و در این سطح به آن پرداخته نشده‌است؛ لذا از نظر هدف^{۱۲} پژوهش، از نوع تحقیقات اکتشافی^{۱۳} است. زیرا در چنین تحقیقی هدف، جمع‌آوری الگوها و ایده‌ها برای یافتن درک عمیق از موضوع است؛ از این رو این تحقیق بدون طرح فرضیه انجام می‌شود. و البته برای این تحقیق یک سوال اساسی با عنوان (مدل شایستگی - های منابع انسانی در نهج البلاغه چیست؟) مطرح است. همچنین در قسمت مطالعه موردی جهت سنخیت سنجی فرض - های ۶ گانه مطرح می‌گردد همچنین روش انجام این پژوهش بصورت روش ترکیبی (کیفی - کمی) است. یعنی قسمت اول تحقیق استخراج داده‌ها و مولفه‌ها بصورت کیفی و با روش تحلیل مضمون است و قسمت دوم جهت ساخت مدل از روش کمی مدلسازی ساختاری تفسیری و روش کیفی پرسش از خبرگان استفاده شد. همچنین در قسمت آخر جهت سنخیت سنجی از روش‌های آماری و نرم افزار SPSS استفاده گردید. در چنین پژوهش‌هایی که به‌طور عمده اکتشافی و به - دنبال ساخت مفاهیم، مدل‌ها و چارچوب‌ها می‌باشند، اغلب یافته‌های نهایی از پیش معلوم نیستند (باومارد^{۱۴}، ۲۰۰۱: ۷۹). با توجه به نیاز فرایند پژوهش^{۱۵} می‌توان گفت که از نظر

16 . Research orientations
17 . Basic orientation
18 . Research philosophies
19 . Interpretive
20 . Research approaches
21 . Comparative
22 . Research strategies
23 . Thematic analysis
24 . Qualitative
25 . Boyatzis
26 . Midrash

12 . Purpose of study
13 . Exploratory
14 . Baumard
15 . Research Procces Onion

می‌شود. (اندرسن^{۲۷}، ۲۰۰۷: ۴۸). در ادامه به صورت مختصر هر کدام از روش‌ها توضیح و مراحل انجام کار ارائه می‌شود.

روش تحلیل مضمون:

مضمون یا تم^{۲۸}، بیانگر چیز مهمی در داده‌ها در رابطه با سؤالات تحقیق است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۸۸).

انواع مضمون در شبکه مضامین

شبکه مضامین بر اساس یک رویه مشخص، مضامین زیر را نظام‌مند می‌کند:

الف) مضامین پایه^{۲۹} (کدها و نکات کلیدی موجود در متن)،

ب) مضامین سازمان‌دهنده^{۳۰} (مقولات به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه)،

ج) مضامین فراگیر^{۳۱} (مضامین عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل).

پس از استخراج مضامین، این مضامین به صورت نقشه‌های شبکه وب رسم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود. شبکه مضامین به عنوان تکنیکی برای شکستن متن و یافتن نکات برجسته در درون متن است. (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۳)

در این پژوهش نیز با استفاده از روش تحلیل مضمون و با توجه به مطالعه عمیق نظری در کتاب شریف نهج البلاغه، سیدو سی و دو جمله و عبارت و بتبع آن ۳۳۲ کد از متن استخراج شد. چهل و هشت مضمون پایه و شش مضمون سازمان‌دهنده با عناوین (خدا مجوری، عدالت محوری، معرفت، درایت، قوت و سلامت) مربوط به شایستگی‌های نیروی انسانی با مضمون فراگیر شایستگی‌های نیروی انسانی استخراج شده‌است. در ادامه بخشهای از جداول اشاره می‌گردد.

الف: مضمون سازمان‌دهنده خدا محوری با مضامین پایه: پرهیزکاری، آخرت‌گرایی، ترس از کیفر الهی، امید به پاداش الهی، نماز

ب: مضمون سازمان‌دهنده معرفت با مضامین پایه: دانش محوری و حکمت ورزی

پ: مضمون سازمان‌دهنده درایت با مضامین پایه: ژرف اندیشی و آینده‌نگری

ت: مضمون سازمان‌دهنده عدالت با مضامین پایه: انصاف ورزی، عدالت اجتماعی، عدالت توزیعی، عدالت مرآوده‌ای، عدالت رویه‌ای

ث: مضمون سازمان‌دهنده قوت با مضامین پایه: وفاداری، خوشرویی، تواضع، امانت‌داری، شجاعت، اعتدال، مدارا محوری، توانمندی، صبر، حسن ظن، مهربانی، استقامت، صداقت، فصاحت، قناعت محوری و ساده زیستی، خیرخواهی، تجربه محوری و تخصص، اعتدال، عفو، عبرت‌گیری، حسن سابقه، حق محوری، جنسیت و سن

ح: مضمون سازمان‌دهنده سلامت با مضامین پایه: نفی

عیب‌جویی، نفی خشم ورزی، نفی تندخویی، نفی تبعیض، نفی

27. Anderson

28. Theme

29. Basic Themes

30. Organizing Themes

31. Global Themes

نفی ظلم و رزی

بی شرمی، نفی سخن چینی، نفی شکم بارگی، نفی بخل و رزی،

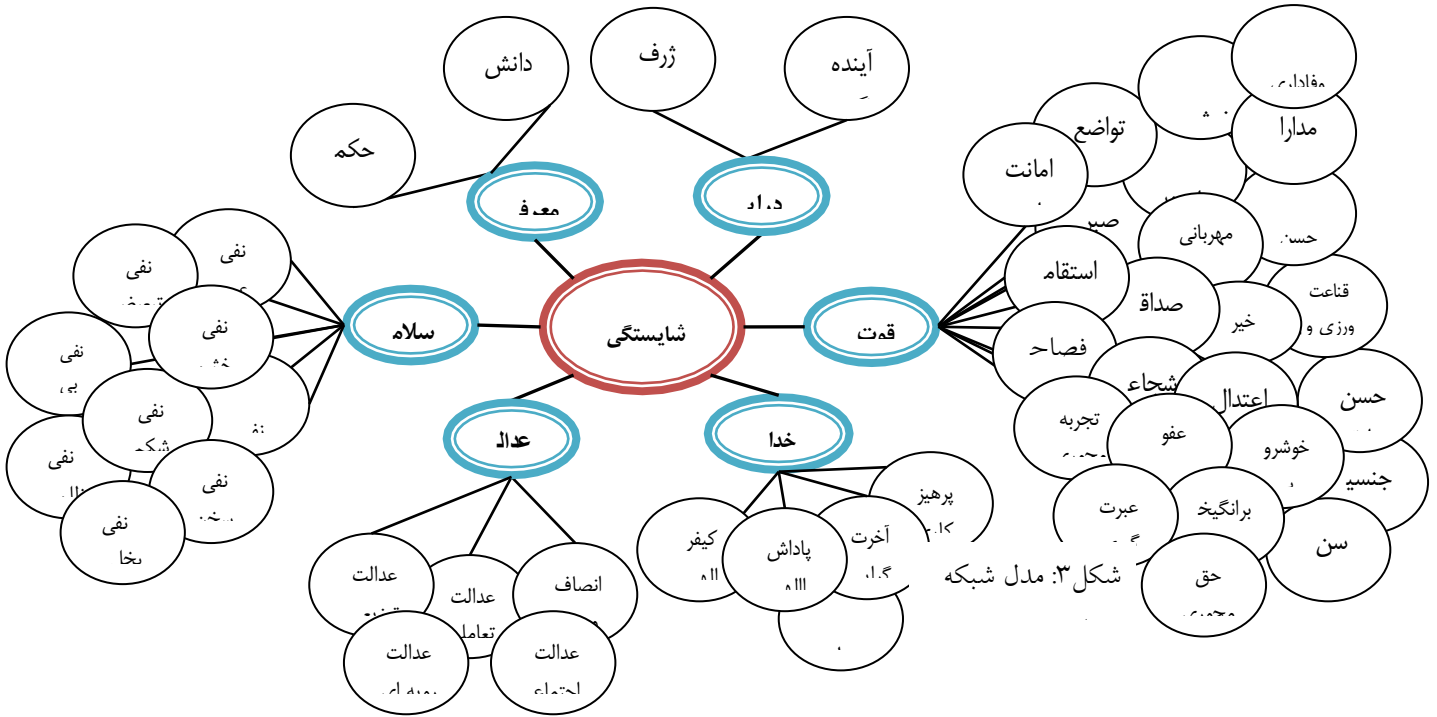
جدول ۲: بخشی از کدهای باز استخراج شده از متن نهج البلاغه مرتبط با شایستگی های نیروی انسانی:

| ردیف | متن | کد |
|------|--|-----------------------------------|
| ۱ | عدالت را بگستران و از ستم کاری بپرهیز. حکمت ۴۷۶ | گسترش عدالت |
| ۲ | عدالت هر چیزی را در جای خود قرار می دهد. حکمت ۴۳۷ | عدالت رویه ای (عدالت در انتصابات) |
| ۳ | حتی مشرکان هم وفای به عهد را در میان خود لازم می شمردند. نامه ۵۳ | اهمیت وفای به عهد |
| ۴ | با کسانی عهد و پیمان بندید که به عهد و پیمان خود وفا می کنند. حکمت ۱۵۵ | تاکید بر وفای به عهد متقابل |
| ۵ | و خدا از روی علم حکم می کند. خطبه ۱۶۰ | تاکید بر علم و رزی |
| ۶ | از صفات پرهیزکاران، حریص در کسب دانش است. خطبه ۱۹۳ | تاکید بر حرص در علم و رزی |

جدول ۳: بخشی از جداول استخراج مضمون های پایه و سازمان دهنده مربوط به الگوی شایستگی های نیروی انسانی:

| ردیف | مضمون سازمان دهنده | مضمون پایه | کد |
|------|--------------------|--------------|-------------------------------|
| ۱ | عدالت | عدالت توزیعی | عدالت در تقسیم بیت المال |
| ۲ | خدا محوری | آخرت گرایی | توجه و عبرتگیری از مرگ |
| ۳ | قوت | تواضع | افتادگی نسبت به زیردستان |
| ۴ | سلامت | نفی تندخویی | اصل کظم غیظ در مدیریت |
| ۵ | معرفت | دانش محوری | تاکید بر مسئولیت دادن به عقلا |
| ۶ | درایت | ژرف اندیشی | تاکید بر عمق دانش مسئولین |

در نهایت با توجه به جداول فوق و استنباط‌های انجام شده مدل شبکه مضامین شایستگی‌های منابع انسانی به صورت زیر تهیه شد.



روش کمی مدل‌سازی ساختاری تفسیری :

ب: به دست آوردن ماتریس خود تعاملی

ساختاری :

این ماتریس، یک ماتریس به ابعاد عناصر می‌باشد که این عناصر در سطر و ستون اول آن، به ترتیب ذکر می‌شوند. آنگاه روابط دو به دو متغیرها توسط نمادهایی مشخص می‌شوند.

برای تعیین روابط بین عناصر از نمادهای زیر استفاده می‌شود:

- V : متغیر I (سطر) بر متغیر J (ستون) تأثیر دارد.
- A : متغیر J (ستون) بر متغیر I (سطر) تأثیر دارد.
- X : متغیرهای I و J در رسیدن به همدیگر کمک می‌کنند (رابطه I و J دو طرفه است).

• O : متغیرهای I و J رابطه‌ای با هم ندارند. (همان در این پژوهش جهت تدوین مدل شایستگی‌های

نیروی انسانی و تعیین سطوح و روابط میان مضامین سازمان دهنده استنباط شده از آموزه های نهج البلاغه پرسش نامه زیر تهیه و به ۴۰ نفر از نخبگان حوزه مدیریت، مدیریت اسلامی و نهج البلاغه جهت تکمیل و ارائه نظر تقدیم شد. این مردان از اعضای هیئت علمی (استادیار، دانشیار و استاد) دانشکده - های معارف اسلامی و مدیریت، معارف اسلامی و الهیات دانشگاه امام صادق (ع)، گروه مدیریت دانشگاه پیام نور و دانشکده مدیریت دانشگاه تهران می‌باشند.

روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری که اولین بار توسط وارفیلد (۱۹۷۴) مطرح شد، روشی برای ایجاد برای ایجاد و فهم روابط میان عناصر یک سیستم پیچیده است. این روش یکی از تکنیک‌های نرم ۲ پژوهش عملیاتی می‌باشد. مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، مدلی مناسب برای تحلیل تأثیر یک عنصر بر دیگر عناصر است. این متدولوژی بر ترتیب و جهت روابط پیچیده میان عناصر یک سیستم تمرکز می‌کند و برای تعیین رابطه میان عناصر نیازمند قضاوت گروهی است. (یاوری، ۱۳۸۹: ۱۸۴).

مراحل اجرای تکنیک مدل‌سازی ساختاری تفسیری :

الف: تعیین ابعاد، مؤلفه‌ها یا عناصر:

روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری با شناسایی متغیرها یا مضامینی شروع می‌شود که مربوط به مسأله یا موضوع می‌باشند. این متغیرها از طریق مطالعه ادبیات موضوع یا از طریق پرسش از خبرگان یا روش تحلیل مضمون بدست می‌آید. (برخوردار، ۱۳۹۲: ۲۰۱). در این پژوهش شش مؤلفه اصلی خدامحوری، معرفت، درایت، عدالت، قوت و سلامت استخراج شد.

جدول ۴: پرسشنامه: ماتریس خودتعاملی ساختاری مؤلفه‌های شایستگی نیروی انسانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

| مضمون‌های سازمان‌دهنده شایستگی نیروی انسانی | | | | | | عامل j | عامل i |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|-------------|--|
| توانایی | توانایی | توانایی | توانایی | توانایی | توانایی | | |
| | | | | | * | خدمات محوری | علائم راهنما: V: یعنی i بر j تأثیر می‌گذارد. A: یعنی i از j تأثیر می‌پذیرد. X: یعنی i و j تأثیر متقابل دارند. O: یعنی i و j بر یکدیگر بی‌تأثیراند. |
| | | | | * | * | عدالت | |
| | | | * | * | * | معرفت | |
| | | * | * | * | * | درایت | |
| | * | * | * | * | * | قوت | |
| * | * | * | * | * | * | سلامت | |

در این پژوهش نیز با تبدیل علائم راهنمای (V- X- A-O) روابط ماتریس خودتعاملی ساختاری بر اساس قواعد پیش گفته به اعداد صفر و یک می‌توان به ماتریس دستیابی رسید. بعد از جمع‌آوری نظرات همه خبرگان، اعداد صفر و یک همه ماتریس‌ها با یکدیگر جمع می‌شود. با توجه به میزان تأثیری (مابین ۵۰ درصد الی ۹۰ درصد) که از طرف محقق تعریف می‌شود، این اعداد مجدداً تبدیل به صفر و یک‌شده و ماتریس دستیابی نهایی به دست می‌آید. در این پژوهش به منظور از بین بردن تأثیر گرایش به مرکز، میزان شدت تأثیر ۷۰ درصد، مدنظر قرار گرفته‌است.

پ: بدست آوردن ماتریس دستیابی^۱:

با تبدیل نمادهای روابط ماتریس خودتعاملی ساختاری به اعداد صفر و یک بر حسب قواعد زیر می‌توان به ماتریس دستیابی رسید. این قواعد بصورت زیر می‌باشند:
 اگر فرض کنیم که $(i,j)S_s$ معادل مؤلفه (i,j) ام ماتریس خودتعاملی ساختاری بوده و $(i,j)R$ معادل مؤلفه (i,j) ام ماتریس دستیابی باشد، جایگزینی طبق روابط زیر انجام می‌پذیرد:

$$\begin{aligned} \text{اگر } (i,j)S_s = V \text{ آنگاه } (i,j)R = 1 \text{ و } (j,i)R = 0 \\ \text{اگر } (i,j)S_s = A \text{ آنگاه } (i,j)R = 0 \text{ و } (j,i)R = 1 \\ \text{اگر } (i,j)S_s = X \text{ آنگاه } (i,j)R = 1 \text{ و } (j,i)R = 1 \\ \text{اگر } (i,j)S_s = o \text{ آنگاه } (i,j)R = 0 \text{ و } (j,i)R = 0 \end{aligned}$$

جدول ۵: ماتریس دستیابی نهایی مؤلفه‌های شایستگی نیروی انسانی در نهج البلاغه

| مضمون‌های سازمان‌دهنده شایستگی های نیروی انسانی در نهج البلاغه | | | | | | عامل j | عامل i |
|--|-------|----------|---------|----------|---------|------------|--|
| خدمت‌محوری | عدالت | توانمندی | توانایی | توانمندی | توانایی | | |
| ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | خدمت‌محوری | مضمون‌های سازمان‌دهنده شایستگی های نیروی انسانی در نهج البلاغه |
| ۰ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | عدالت | |
| ۰ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | معرفت | |
| ۰ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | درایت | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | قوت | |
| ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | سلامت | |

ت: سازگار کردن ماتریس دستیابی و

ایجاد ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی :

ماتریس دستیابی نهایی از لحاظ سازگاری مورد بررسی قرار گرفت و مشکلی از این لحاظ مشاهده نشد. در نهایت ستون قدرت نفوذ از جمع سطری و ستون وابستگی از جمع ستونی حاصل می‌شود.

پس از اینکه ماتریس اولیه دستیابی به دست آمد می‌بایست سازگاری درونی آن برقرار شود. به عنوان مثال، اگر متغیر الف بر روی متغیر ب تأثیر می‌گذارد و از طرفی متغیر ب بر روی متغیر ج اثر گذار است، در نتیجه می‌بایست متغیر الف بر روی متغیر ج اثرگذار باشد و اگر در ماتریس دستیابی این روابط برقرار نبود، باید ماتریس را اصلاح نموده و روابط مورد نظر جایگزین شوند. در نهایت ستون قدرت نفوذ از جمع سطری و ستون وابستگی از جمع ستونی حاصل می‌شود و ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی شکل می‌گیرد^۱ (یاوری، ۱۳۸۹: ۱۸۹)

جدول ۶: ماتریس قدرت نفوذ-وابستگی مؤلفه‌های شایستگی نیروی انسانی در نهج البلاغه

| | | مضمون‌های سازمان‌دهنده شایستگی نیروی انسانی در نهج | | | | | | عامل j | |
|------|-----------|--|-------|-------|-------|-----|-------|-----------|--|
| رتبه | قدرت نفوذ | خداامحوری | عدالت | معرفت | درایت | قوت | سلامت | عامل i | |
| یک | ۶ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | خداامحوری | مضمون‌های سازمان‌دهنده شایستگی نیروی انسانی در نهج البلاغه |
| چهار | ۳ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۱ | ۰ | عدالت | |
| دو | ۵ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | معرفت | |
| سه | ۴ | ۱ | ۱ | ۱ | ۰ | ۱ | ۰ | درایت | |
| پنج | ۲ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | قوت | |
| پنج | ۲ | ۱ | ۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | سلامت | |
| | | ۵ | ۶ | ۳ | ۲ | ۴ | ۱ | وابستگی | |
| | | دو | یک | چهار | پنج | سه | شش | رتبه | |

اشتراک مجموعه خروجی و ورودی شان یکی است، در سلسله مراتب مدلسازی ساختاری تفسیری به عنوان متغیر سطح بالا محسوب می‌شوند بطوریکه این متغیرها در ایجاد هیچ متغیر دیگر مؤثر نمی‌باشند. پس از شناسایی عنصری که در بالاترین سطح قرار می‌گیرد، آن عنصر از لیست سایر متغیرها کنار گذاشته می‌شود. این تکرارها تا زمانی که سطح همه متغیرها مشخص شود ادامه پیدا می‌کند. سطوح شناسایی شده در ساخت مدل نهایی مدلسازی ساختاری تفسیری به ما کمک می‌کنند (برخوردار، ۱۳۹۲: ۱۹۵)

با توجه به مطالب بیان شده برای تعیین سطح هر یک از عوامل می‌بایست مجموعه عوامل خروجی، ورودی و مشترک آن‌ها مشخص شود. به همین منظور جدول سطح بندی طراحی می‌گردد.

ث: سطح بندی عناصر ماتریس دستیابی :

در این مرحله مجموعه خروجی (مجموعه دستیابی^۱ دریافتی) و نیز مجموعه ورودی (مجموعه پیش نیاز^۲ مقدماتی) برای هر یک از متغیرها از روی ماتریس دستیابی سازگار شده استخراج می‌شود.

مجموعه خروجی برای یک متغیر خاص عبارت است از خود آن متغیر به انضمام سایر متغیرهایی که از آن تاثیر می‌پذیرند. مجموعه ورودی برای هر متغیر شامل خود آن متغیر است به انضمام سایر متغیرهایی که بر آن تاثیر می‌گذارند. پس از تعیین مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر، عناصر مشترک در مجموعه خروجی و ورودی برای هر متغیر شناسایی می‌شوند، سپس نوبت به تعیین سطح متغیرها می‌رسد. متغیرهایی که

جدول ۷: سطح بندی مؤلفه های موثر بر شایستگی های نیروی انسانی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه (سطح یک)

| سطح | مشترک | ورودی | خروجی | |
|-----|-------|-----------------------|-----------------------|-------------|
| | ۱ | ۱ | ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ | ۱. خدامحوری |
| | ۲ | ۱ و ۲ و ۳ و ۴ | ۲ و ۵ و ۶ | ۲. عدالت |
| | ۳ | ۱ و ۳ | ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ | ۳. معرفت |
| | ۴ | ۱ و ۳ و ۴ | ۲ و ۴ و ۵ و ۶ | ۴. درایت |
| یک | ۶ و ۵ | ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ | ۵ و ۶ | ۵. قوت |
| یک | ۶ و ۵ | ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ | ۵ و ۶ | ۶. سلامت |

ح: رسم مدل (نمودار)

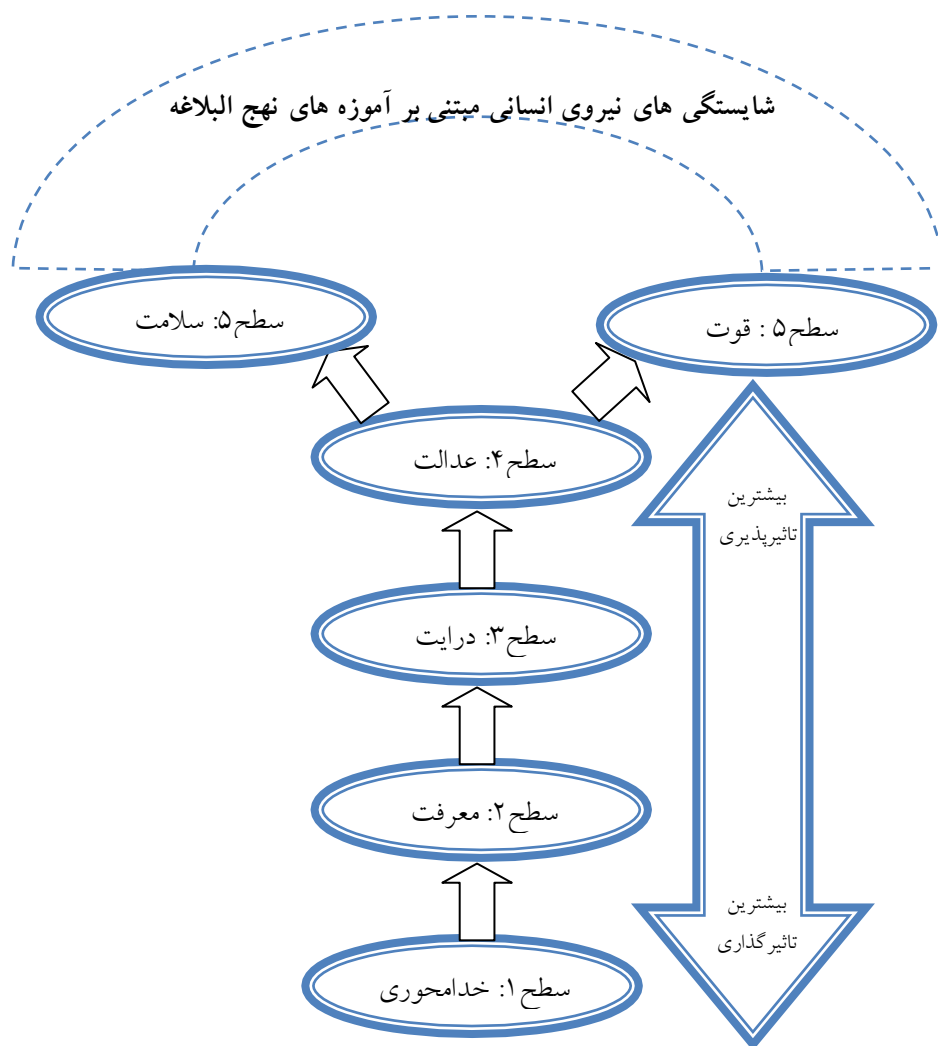
در این قسمت برای تعیین سطح متغیرها، آن ها را بر اساس اولویت به دست آمده از بالا به پائین ترسیم و آنگاه مبتنی بر ماتریس دستیابی سازگار شده روابط بین متغیرها را با خطوط جهت دار مشخص می‌نمائیم.

در مرحله و سطح اول، با توجه به آموزه های نهج البلاغه و مطابق نظر خبرگان، خدامحوری بن مایه و سنگ زیر بنایی و محوری همه شایستگی منابع انسانی در نگاه امام علی(ع) می‌باشد، مضمون سازمان دهنده خدا محوری با مضامین پایه پرهیزکاری، آخرت گرایی، ترس از کیفر الهی، امید به پاداش الهی، نماز می باشد. لذا حضرت برای هرگونه فعالیت های برنامه ریزی نیروی انسانی ابتدا این موارد را لحاظ می نمودند.

در مرحله بعد و سطح دوم شایستگی های منابع انسانی؛ معرفت مبتنی بر خدا محوری با مضامین پایه دانش محوری و حکمت ورزی اصل و ملاک توجه به نیروی انسانی می باشد. که بیانگر اهمیت تعقل و دانش مبتنی بر عبودیت می باشد و بدون دانش و معرفت حتی اصول اولیه دین و شریعت پذیرفته نمی باشد.

در سطح سوم شایستگی های منابع انسانی، درایت مبتنی بر خدا محوری و معرفت مباح مضامین پایه ژرف اندیشی و آینده نگری می باشد، که بیانگر اهمیت بصیرت و درایت نیروی انسانی شایسته می باشد،

همانگونه که مشاهده می شود مجموعه خروجی و مجموعه مشترک مؤلفه پنجم و ششم یعنی قوت و سلامت یکسان هستند. لذا این مؤلفه ها در سطح یک عوامل موثر بر شایستگی های نیروی انسانی مبتنی بر آموزه های نهج البلاغه قرار می گیرد. یعنی این مؤلفه ها تاثیر چندانی بر سایر مؤلفه ها ندارند و البته نسبت به یکدیگر در یک رتبه و جایگاه هستند. با حذف این مؤلفه ها و حذف شماره آن از مجموعه ها می توان مؤلفه های سطح دو را شناسایی نمود. پس از حذف مؤلفه های سطح دو و شماره های آن مؤلفه ها از مجموعه ها می توان عوامل سطح سه را مشخص کرد. به همین شکل این روند ادامه یافته تا سطح همه مؤلفه ها مشخص شود



شکل ۴: مدل شایستگی‌های نیروی انسانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه

متناسب با نظر خبرگان^۱ جهت مطالعه مولفه‌ها و مدل استنتاج شده و در راستای سنخیت سنجی مدل نهایی با مولفه‌های شایستگی منابع انسانی، بنا شد این مدل در یک مرکز دانشگاهی که با رویکرد اسلامی فعالیت می‌کند، بررسی گردد. لذا دانشگاه امام صادق(ع) بعنوان نمونه انتخاب و، تعداد ۴۶ عدد پرسشنامه^۲ بین اعضای هیئت علمی، مدیران و کارکنان اداری توزیع شد تا نظر خبرگان نسبت به میزان دوری یا نزدیکی مولفه‌های شایستگی نیروی انسانی دانشگاه امام صادق(ع) نسبت به مولفه‌های استخراج شده از آموزه‌های نهج البلاغه مورد سنجش قرار دهند. مطابق پرسش نامه سنخیت سنجی زیر، خبرگان می‌بایست برای تعیین میزان دوری یا نزدیکی، برای هر شاخص عددی بین ۱ تا ۱۰ را ثبت نمایند. که عدد ۱ بیانگر کمترین سنخیت و عدد ۱۰ بیانگر بیشترین سنخیت می‌باشد. در ادامه پرسشنامه به همراه میانگین نظرات سنخیت سنجی برای هر شاخص و مولفه ارائه و جلوی هر شاخص و انتهای هر مولفه میانگین نظرات درج شده است. البته باید دقت نمود، نتایج حاصل از این تست، قابل تعمیم نیست، بلکه هر سازمان و دستگاه باید بصورت مستقل فاصله مولفه‌های شایستگی منابع انسانی خود را با این مدل و مولفه‌های استنتاج شده از نهج البلاغه بسنجد.

چرا که صرف خدامحوری و دانش عابد عالم بی بصیرت می‌سازد که قرآن‌های سرنیزه را درک نمی‌کنند. در سطح چهارم عدالت مبتنی بر خدامحوری، معرفت، درایت با مضامین پایه انصاف ورزی، عدالت اجتماعی، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای، عدالت رویه‌ای می‌باشد. عدالت در رفتار با خود، خدا و اجتماع از اصول اساسی شایستگی‌های نیروی انسانی می‌باشد که در سیره حضرت بسیار بر آن تاکید شده است.

و در سطح پنجم و سطح نهایی شایستگی‌های رفتاری ایجابی و سلبی با مضامین سازمان دهنده، قوت و سلامت رفتاری مبتنی بر خدامحوری، معرفت، درایت، عدالت می‌باشد. قوت اشاره به آن دسته از شایستگی‌های ایجابی رفتاری (شجاعت، اعتدال، تواضع، خوشرویی...) نیروی انسانی و سلامت اشاره به شایستگی‌های سلبی رفتاری (نفی تبعیض، نفی خشونت، نفی ظلم ورزی...) نیروی انسانی در نهج البلاغه دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تست و سنخیت سنجی مولفه‌های شایستگی نیروی انسانی دانشگاه امام صادق(ع) با مولفه‌های مدل شایستگی‌های منابع انسانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه:

^۱. گروه مدیریت مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور

^۲. از بین ۴۶ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۴۴ عدد یعنی قریب به ۹۶ درصد پرسش نامه‌ها قابل استفاده بود.

جدول ۸: پرسش نامه سنخیت سنجی

| مقدار میانگین عامل | عوامل | مولفه | مقدار میانگین عامل | عوامل | مولفه ها |
|---------------------------|--------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|-----------|
| ۷.۲ | وفاداری | قوت | ۶.۸ | پرهیزکاری | خدا محوری |
| ۷.۵ | خوشرویی | | ۶ | آخرت گرایی | |
| ۶.۹ | تواضع | | ۵.۴ | امید به پاداش الهی | |
| ۷.۱ | امانت داری | | ۵.۵ | ترس از کیفر الهی | |
| ۶.۹ | مدارا محوری | | ۷ | توجه به نماز | |
| ۷.۳ | توانمندی | | مقدار میانگین مولفه: ۶.۱۹ | | |
| ۷.۲ | صبر | | ۶.۴ | دانش محوری | معرفت |
| ۶.۷ | حسن ظن | | ۶.۵ | حکمت ورزی | |
| ۷.۲ | استقامت | | مقدار میانگین مولفه: ۶.۴۷ | | |
| ۷.۳ | مهربانی | | ۶.۳ | آینده نگری | درایت |
| ۶.۲ | قناعت و ساده زیستی | | ۵.۹ | ژرف اندیشی | |
| ۷.۱ | خیرخواهی | | مقدار میانگین مولفه: ۶.۱۸ | | |
| ۷.۴ | صداقت | | ۶.۴ | عدالت اجتماعی | عدالت |
| ۵.۹ | فصاحت | | ۶.۵ | عدالت توزیعی | |
| ۷.۳ | حسن سابقه | | ۶.۶ | عدالت رویه ای | |
| ۶.۷ | شجاعت | | ۶.۵ | عدالت تعاملی | |
| ۶.۶ | اعتدال | | ۶.۶ | انصاف ورزی | |
| ۷.۲ | تجربه محوری | | مقدار میانگین مولفه: ۶.۵۷ | | |
| ۹.۵ | جنسیت | | ۶.۶ | نفی عیب جوئی | سلامت |
| ۶.۸ | عفو | | ۶.۵ | نفی تبعیض | |
| ۷.۷ | سن | ۷.۶ | نفی بی شرمی | | |
| ۷.۲ | برانگیختن | ۷.۶ | نفی خشم ورزی | | |
| ۷ | عبرت پذیری | ۷.۲ | نفی تند خوئی | | |
| ۷ | حق محوری | ۶.۷ | نفی شکم بارگی | | |
| | | ۶.۴ | نفی سخن چینی | | |
| | | ۶.۴ | نفی بخل ورزی | | |
| | | ۶.۸ | نفی ظلم ورزی | | |
| مقدار میانگین مولفه: ۷.۱۵ | | مقدار میانگین مولفه: ۶.۹۱ | | | |

شاخص و معیار خبرگان^۱ پاسخ دهنده :

الف: آشنایی کامل نسبت به دانشگاه امام صادق(ع) و

اهداف آن و دارای حداقل ۵ سال سابقه همکاری

ب: آشنایی کامل نسبت به نحوه و فرایند جذب نیروی انسانی

در دانشگاه امام صادق(ع)

پ: آشنایی کامل با مباحث نیروی انسانی و یا حداقل

گذراندن دوره های ضمن خدمت مدیریت و مدیریت منابع

انسانی آموزش کارکنان^۲

ت: آشنایی کامل نسبت به مفاهیم دینی و یا حداقل گذراندن

دوره های آموزش ضمن خدمت^۳

ث: خبرگان غیر هیات علمی بایستی دارای تجربه کافی در

یکی از پستهای دانشگاه باشند.

ح: دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی

در ادامه تعداد چهل و شش نسخه پرسشنامه به هریک از

خبرگان ارائه و در نهایت چهل و چهار پرسشنامه (حدود ۹۶

درصد مشارکت) جمع آوری شد.

۵-۳- سطح تحصیلات و حوزه کاری خبرگان :

| سطح تحصیلات | تعداد | درصد |
|---------------|-------|--------|
| کارشناسی | ۷ | ۱۵/۹۱٪ |
| کارشناسی ارشد | ۵ | ۱۱/۳۶٪ |
| دکتری | ۳۲ | ۷۲/۷۳٪ |
| جمع کل | ۴۴ | ۱۰۰٪ |

۱. تمامی خبرگان مرد و بالای ۳۰ سال سن دارند.

۲. ۸۴ درصد خبرگان کارشناس ارشد و یا دکتری رشته های مدیریت،

اقتصاد و الهیات می باشند.

۳. ۸۴ درصد خبرگان فارغ التحصیل دانشگاه امام صادق(ع) می باشند و

در واحد های درسی بسیاری دروس متعدد معارف را گذرانده و تسلط

نسبتا خوبی نسبت به مفاهیم دینی دارند.

روایی و پایایی ابزار تحقیق:

برای اطمینان از روایی و اعتبار پرسشنامه،

پس از جستجو و مطالعه کتابخانه‌ای به خبرگان این

موضوع مراجعه شد و از نظرات آنها استفاده گردید.

برای سنجش پایایی ابزار پژوهش از روش فرمول

آلفای کرونباخ^۴ استفاده شده است. آلفای کرونباخ

پژوهش حاضر ۰/۹۴۵ می باشد، که بیانگر پایایی

بسیار بالا پژوهش می باشد.

فرضیه های ۶ گانه مدل و تجزیه تحلیل آنها:

همانطور که پیشتر بیان شد، استخراج مدل بصورت

اکتشافی و بدون فرض می باشد ولی جهت تست و

سنجیت سنجی مدل در سازمان مورد مطالعه

(دانشگاه امام صادق(ع)) شش فرض به شرح زیر

مطرح می باشد.

الف: آزمون فرض اول:

H_0 : شایستگی های منابع انسانی دانشگاه امام

صاق(ع) با مولفه خدا محوری شایستگی های منابع انسانی

در نهج البلاغه سنجیت ندارد. $\mu_x < 7$

H_1 : شایستگی های منابع انسانی دانشگاه امام

صاق(ع) با مولفه خدا محوری شایستگی های منابع انسانی

در نهج البلاغه سنجیت دارد. $\mu_x \geq 7$

با توجه به نتایج تحلیل های آماری صورت گرفته،

مقدار میانگین به دست آمده برابر با «۶.۱۹» می باشد که

ت: آزمون فرض چهارم:

H_0 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه عدالت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت ندارد. $\mu_x < 7$

H_1 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه عدالت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت دارد. $\mu_x \geq 7$

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری صورت گرفته،
مقدار میانگین به دست آمده برابر با «۶.۵۷» می‌باشد که
کمتر از مقدار میانگین حداقل یعنی «۷» می‌باشد؛ لذا
فرض آماری H_0 تایید می‌شود.

ث: آزمون فرض پنجم:

H_0 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه قوت شایستگی‌های منابع انسانی در نهج
البلاغه سنخیت ندارد. $\mu_x < 7$

H_1 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه قوت شایستگی‌های منابع انسانی در نهج
البلاغه سنخیت دارد. $\mu_x \geq 7$

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری صورت گرفته،
مقدار میانگین به دست آمده برابر با «۷.۱۵» می‌باشد که
بیشتر از مقدار میانگین حداقل یعنی «۷» می‌باشد؛ لذا
فرض آماری H_1 تایید می‌شود.

ح: آزمون فرض ششم:

H_0 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه سلامت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت ندارد. $\mu_x < 7$

کمتر از مقدار میانگین حداقل یعنی «۷» می‌باشد؛ لذا
فرض آماری H_0 تایید می‌شود.

ب: آزمون فرض دوم:

H_0 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه معرفت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت ندارد. $\mu_x < 7$

H_1 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه معرفت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت دارد. $\mu_x \geq 7$

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری صورت گرفته،
مقدار میانگین به دست آمده برابر با «۶.۴۷» می‌باشد که
کمتر از مقدار میانگین حداقل یعنی «۷» می‌باشد؛ لذا
فرض آماری H_0 تایید می‌شود.

پ: آزمون فرض سوم:

H_0 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه درایت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت ندارد. $\mu_x < 7$

H_1 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه درایت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت دارد. $\mu_x \geq 7$

با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری صورت گرفته،
مقدار میانگین به دست آمده برابر با «۶.۱۸» می‌باشد که
بیشتر از مقدار میانگین حداقل یعنی «۷» می‌باشد؛ لذا
فرض آماری H_1 تایید می‌شود.

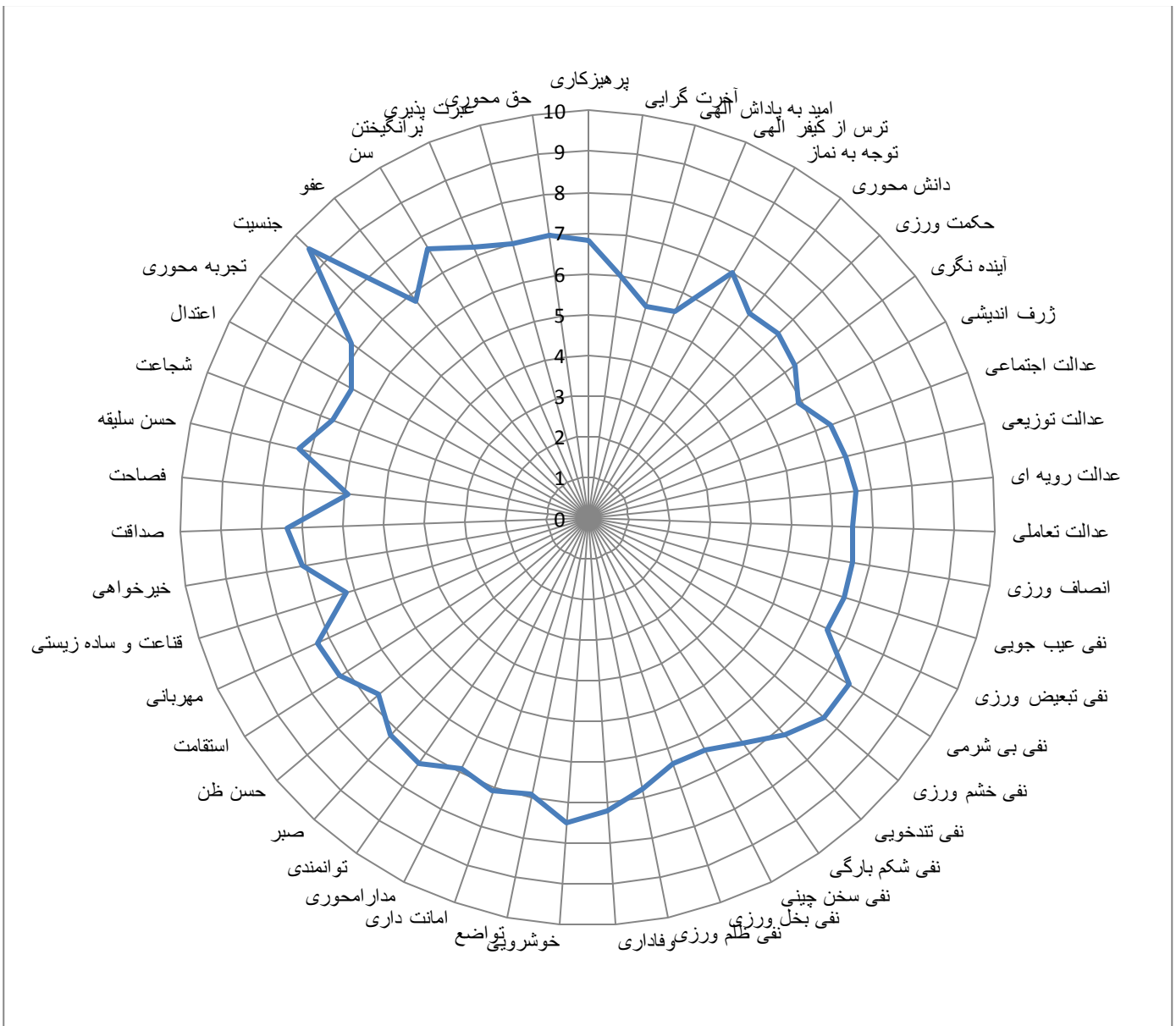
H_1 : شایستگی‌های منابع انسانی دانشگاه امام
صاق(ع) با مولفه سلامت شایستگی‌های منابع انسانی در
نهج البلاغه سنخیت دارد. $\mu_x \geq 7$
با توجه به نتایج تحلیل‌های آماری صورت گرفته،
مقدار میانگین به دست آمده برابر با «۶.۹۱» می‌باشد که
کمتر از مقدار میانگین حداقل یعنی «۷» می‌باشد؛ امادو
نکته قابل تامل در آزمون‌های این مولفه موجود می
باشد.

اول: در آزمون معنی داری این مولفه (Sig.(2-tailed)
(.541) که سطح معنی داری بالای ۰.۰۵. سطح خوبی
می باشد و نشان از نزدیکی این مولفه با میانگین
دارد. دوم: مقدار میانگین مولفه بسیار نزدیک به
میانگین معیار یعنی ۷ می باشد. لذا با دقت در دو
نکته فوق می توان بیان نمود؛ فرض آماری H_1 تایید
می شود.

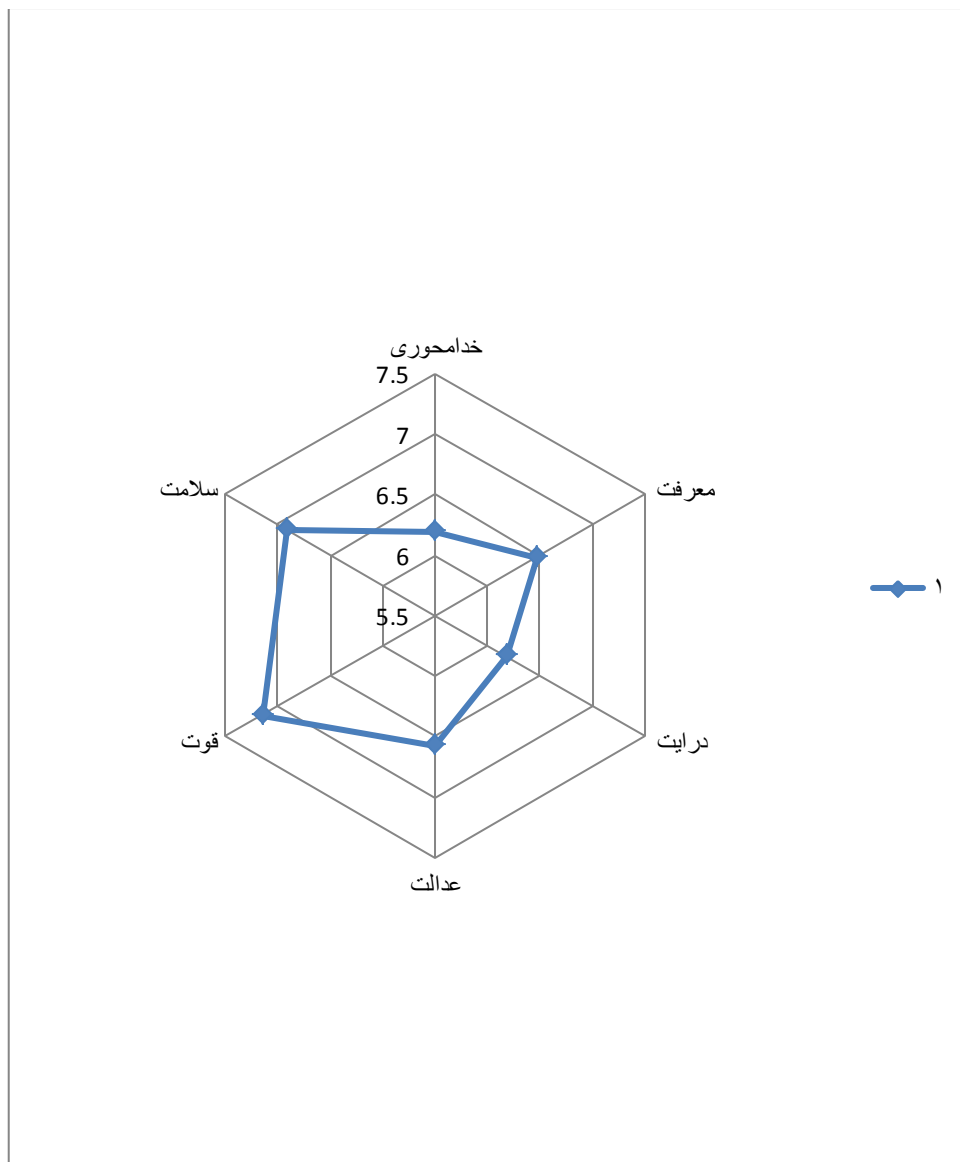
جدول ۹: نتایج مربوط به آزمون‌های فرض آماری

| ردیف | مؤلفه | مقدار میانگین | آزمون تایید شده | نتیجه |
|------|-----------|---------------|-----------------|------------|
| ۱ | خدا محوری | ۶.۱۹ | H_0 | عدم سنخیت |
| ۲ | معرفت | ۶.۴۷ | H_0 | عدم سنخیت |
| ۳ | درایت | ۶.۱۸ | H_0 | عدم سنخیت |
| ۴ | عدالت | ۶.۵۷ | H_0 | عدم سنخیت |
| ۵ | قوت | ۷.۱۵ | H_1 | وجود سنخیت |
| ۶ | سلامت | ۶.۹۱ | H_1 | وجود سنخیت |

نهایتاً مدل‌های رادار سنخیت سنجی جهت بررسی
موقعیت دوری و نزدیکی هر شاخص (شکل ۵) و مولفه‌های
۶گانه شایستگی (شکل ۶) جهت دقت نظر بیشتر ارائه می
گردد. همانگونه که از مدل‌ها نیز استنباط شد، شایستگی‌های
نیروی انسانی در دانشگاه امام صادق(ع) نسبت به آموزه‌های
نهج البلاغه در خصوص شایستگی‌های نیروی انسانی، در
شاخص‌های مولفه قدرت و سپس سلامت بیشترین سنخیت
و نزدیکی را دارد و با توجه به معیار میانگین ۷ دیگر مولفه‌ها
سنخیت ندارد و دور می باشند. البته باید دقت شود، عدد ۷
معیار بسیار سخت گیرانه می باشد و اگر معیار ۶ قرار می -
گرفت تمامی فرض‌ها تایید می شد.



شکل ۵: ميزان سنخيت شايستگي منابع انساني دانشگاه امام صادق (ع) با شاخص هاي شايستگي منابع انساني در نهج البلاغه



شکل ۶: میزان سنخیت شایستگی منابع انسانی دانشگاه امام صادق (ع) با مولفه های کلان شایستگی منابع انسانی در نهج البلاغه

نتیجه‌گیری:

پژوهش فوق در راستای تولید علوم انسانی اسلامی و بومی سازی علوم؛ خصوصا در رشته مدیریت منابع انسانی با یک پرسش اساسی که «مدل مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه کدام است؟» شکل گرفته است. این مقاله برخلاف دیگر موضوعات نسبتا مشابه حوزه منابع انسانی و مدیریت که بصورت جزئی، موضوعی و مقطعی به بررسی کتاب شریف نهج البلاغه پرداخته‌اند، برای اولین بار بصورت جامع و کامل تمام متن این کتاب شریف را با استفاده از دو روش تحقیق کیفی تحلیل مضمون و کمی مدل‌سازی ساختاری تفسیری بررسی نمود و با مطالعات کتابخانه‌ای، اسنادی و پرسش‌نامه‌ای و همچنین همکاری ۴۰ تن از نخبگان حوزه مدیریت و نهج البلاغه به ۳۳۲ کد باز، ۴۸ مضمون پایه و ۶ مضمون سازمان دهنده یا همان شایستگی‌های منابع انسانی مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه با عناوین خدامحوری، معرفت، درایت، عدالت، قوت و سلامت تحت مضمون فراگیر شایستگی‌های منابع انسانی دست یافت و مبتنی بر مولفه‌ها و روابط بین آنها مدل نهایی تدوین و تکمیل شد. با توجه به مدل به دست آمده باید اذعان نمود که مضمون سازمان دهنده و شایستگی خدا محوری دارای بیشترین تاثیرگذاری بر سایر مضامین دارد و همچنین مضمون سازمان دهنده قوت و سلامت کمترین اثر را بر دیگر مولفه‌ها دارد. نهایتا ضمن توزیع پرسشنامه دوم بین ۴۶ نفر از

خبرگان دانشگاه امام صادق(ع) سنخیت سنجی مولفه‌های شایستگی منابع انسانی دانشگاه امام صادق(ع) با مولفه‌های مستخرج از آموزه‌های نهج البلاغه انجام شد (که دو فرض سنخیت مولفه‌های قوت و سلامت تایید و چهارفرض سنخیت مولفه‌های خدامحوری، معرفت، درایت و عدالت رد شد) و مدلهای رادار سنخیت سنجی ترسیم گردید. با توجه به یافته‌های این پژوهش در خصوص شایستگی‌های منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد، هر سازمان بصورت ویژه برای هر پست شایستگی‌های لازم را با توجه به مدل، تبیین و در بخشهای مختلف مدیریت منابع انسانی مانند جذب، استخدام، نگه‌داشت و ... بکارگیری نماید. همچنین برای پژوهش‌های بعدی دو پیشنهاد مطرح می‌گردد. الف: بصورت دقیق‌تر، دیگر ابعاد مدیریت منابع انسانی مانند انگیزش، تشویق و تنبیه، جذب... از متن کتاب نهج البلاغه کتاب بررسی، مطالعه و مدل‌سازی گردد. ب: با استفاده از دو روش بیان شده در این پژوهش مطالعات مدیریتی را در کتب دیگر دینی مانند قرآن، صحیح سجاده، نهج الفصاحه و .. گسترش دهند. امید است، ضمن گسترش پژوهش‌های بین رشته‌ای، خصوصا در حوزه مطالعات مدیریت اسلامی، با توجه با مفاهیم غنی موجود در کتب دینی، اندیشمندان حوزه علوم انسانی، خصوصا مدیریت سعی نمایند مفاهیم تخصصی و کاربردی مدیریت دینی را استخراج و بصورت عملی این مفاهیم را بکار برند.

منابع و ماخذ

- حیدرپور، حسین (۱۳۸۴)؛ "پیشینه فرهنگی شایسته سالاری"، تهران، اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمان ها
- عابدی جعفری، حسن؛ محمد سعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ زاده (۱۳۹۰)؛ "تحلیل مضمون و

- برخوردار، ناصر (۱۳۹۲)؛ "طراحی و تدوین مدل سازمان دورکار"، پایان‌نامه دکتری، تهران، مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور

اطلاعات سیاسی - اقتصادی، سال نوزدهم، شماره ۶، بهمن و اسفند.

- ماکلم بنسیون، جانان کسیون(۱۳۷۵)؛ "برنامه ریزی نیروی انسانی"، ترجمه علیرضا جباری، انتشارات آفتاب
- نظری منش، لیلا(۱۳۸۴)؛ "شاخص های انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی"، تهران، اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمان ها
- یآوری، وحید(۱۳۸۹)؛ "تصویر برداری از آینده بر اساس اندیشه ها و آثار شهدا"، پایان نامه دکتری، دانشگاه تهران

شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی"، اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۱۰

- غفاریان، وفا(۱۳۷۹)؛ "شایستگی مدیریتی"، سازمان مدیریت صنعتی.
- دشتی، محمد(۱۳۷۹)؛ "ترجمه نهج البلاغه"، چاپ چهارم، قم، مؤسسه تحقیقاتی امیرالمؤمنین(ع)
- رشیدی، علی(۱۳۸۴)؛ "شایسته سالاری از کنفوسیوس و بودا و ارسطو تا امتحان شایستگی تحصیلی و رای مردم"،

- Anderson, R. (2007), "Thematic Content Analysis (TCA): Descriptive Presentation of Qualitative Data, Institute of Transpersonal Psychology". Retrieved from <http://www.wellknowingconsulting.org/publications/pdfs/ThematicContentAnalysis.pdf>
- Attride-Stirling, J. (2001), "Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. Qualitative Research" 1, 385-405.
- Buvnard, R. (2001), "thematic analysis in psychology", Institute of Transpersonal Psychology
- Boyatzis, R.E. (1998), "Transforming qualitative information: thematic analysis and code development", Qualitative Research in Psychology; Vol 3: 77-101

- Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology", Qualitative Research in Psychology, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-10
- Horton, S. (2002), "The Competency Movement". In S. Horton, Hondeghem, & D. Farnham, Competency Management in the Public Sector: European Variations on a Theme. IOS Press.
- Midrash, M. (2011), "Thematic Analysis: The Secret to Rightly Dividing the Torah of Life", Retrieved from <http://restorationoftorah.org>
- Roberts, G. (۲۰۰۷), "recruitment and selection: A Competency Approach". CIPD Publishing.
- <http://www.onetcenter.org>
- <http://www.hhs.gov>

