

به کارگیری منابع انسانی بر اساس شایستگی با تاکید بر دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع)

صغری افکنه^۱، عباس شکوری شالدهی^۲

چکیده:

بی‌شک منابع انسانی بی‌بدیل‌ترین سرمایه‌ها و دارایی‌های یک سازمان است که دانسته یا ندانسته با آن برخورد می‌کند. شناسایی، جذب، به‌کارگیری و بهره‌مندی از نیروی انسانی در همه سازمان‌ها از پیچیده‌ترین فرآیند عملکردی هر سازمان است. این مطالعه با هدف فهم به‌کارگیری منابع انسانی مبتنی بر شایستگی از منظر امام علی (ع) انجام گرفته است. یافته‌های این تحقیق نشان داد که دیدگاه‌های مترقی امام علی (ع) در خصوص شایستگی‌های نیروی انسانی می‌تواند در عصر مدرن برای سازمان‌ها یک رهیافت باشد. رهیافتی که مبحث انسان و مردم را بیش از پیش در جامعه و سازمان برجسته نموده است.

واژگان کلیدی: به‌کارگیری، منابع انسانی، شایستگی، دیدگاه‌ها

۱- استادیار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. نویسنده مسؤل Safkaneh@Gmail.com

۲- دکتری مدیریت آموزش عالی و پژوهشگر تعلیم و تربیت Sh1432001@Gmail.com

مقدمه:

بی‌شک جذب، پرورش، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به عنوان ارزنده‌ترین منبع استراتژیک، نیاز به تدابیر و اقدامات آگاهانه و علاقمندانه دارد. برای این کار مدیران و متخصصان شایسته، دانشمند و با تجربه باید تربیت گردند تا سازمانهای خرد و کلان را به سر منزل مطلوب اقتصادی - اجتماعی هدایت کنند. این توانایی، یک هنر تخصصی به حساب می‌آید. (میر سپاسی، ۱۳۹۱) در چشم انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست ساله نظام جمهوری اسلامی ایران، به جایگاه نیروی انسانی به گونه‌ای چشم‌گیر پرداخته شده است. به طوری که قرار است در پایان برنامه بلند مدت این چشم‌انداز، جمهوری اسلامی ایران در زمینه علمی و فناوری به جایگاه اول منطقه دست یابد و این موقعیت را تثبیت کند. (سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی، ۱۳۸۲) امروزه موفقیت و عظمت سازمان‌ها، تنها کسب منابع مالی و درآمد نیست، بلکه به‌خاطر سرمایه انسانی و دانش و مهارت - های آنان است. مهارت‌هایی که می‌تواند یک سازمان را با پیچیدگی‌های دوره‌ای و زمانی و مکانی پایدار و تثبیت نماید، نیروی انسانی کارآمد، توانمند و دانش‌مدار آن است. شناسایی ویژگی‌های کارکنان دانش‌آفرین و مهارت محور و جذب نیروهای دانشی و متعهد، به طرز چشمگیری می‌تواند اثر بخشی و بهره‌وری را در سازمان ارتقاء دهد. (فتیحی، ۱۳۹۳). به تعبیر بیل گیتس مشهورترین مدیر سازمانی در قرن حاضر که می‌گوید: "تمام سرمایه من، هر روز عصر،

هنگام اتمام ساعت کاری، از شرکت من خارج می‌شوند". به عبارت دیگر بیل گیتس^۱ نمی‌خواهد بپذیرد که سرمایه‌های آن موجودی‌های حساب بانکی او هستند، بلکه تاکید می‌کند که کارکنان و نیروی انسانی شاغل در سازمانش سرمایه‌های آن هستند که در پایان ساعت کاری شرکت را ترک می‌کنند. در اقتصاد دانش محور سازمان‌ها به مزیت‌های رقابتی می‌اندیشند، به اهداف استراتژیک فکر می‌کنند، حیطه عملکردی خود را برای مشتریان و بخاطر مشتریان طراحی می‌کنند و تمام توان خود را معطوف به درک نیازهای جامعه محلی خود می‌نمایند تا در طراحی اهداف سازمانی به آن بیندیشند.

مهم‌ترین سرمایه یک سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. سرمایه‌ای که مولد است و می‌تواند سازمان را در مسیر رشد و توسعه قرار دهد. انتخاب و بکارگیری شایسته‌ترین افراد در مشاغل سازمانی یکی از آمال و مهم‌ترین مسائل و تصمیم‌های مدیریتی محسوب می‌شود (عادل آذر و همکاران، ۱۳۸۳)

بردول و رایت (۲۰۰۴) خاطر نشان می‌کنند که استخدام و گزینش، فرآیندهایی معطوف جهت شناسایی و جذب و ایمن سازی افراد مناسب برای رویارویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. در اصطلاح "استخدام پایان یافت" و "گزینش شروع شد" اغلب به طور مداوم، به عنوان مباحثی مستقل به کار برده می‌شوند. (Bardwel & et al 2004) استخدام، معطوف به شناسایی و جذب داوطلبان مورد نظر و گزینش،

¹ -Bill Gates

۷- انسان، موجودی اجتماعی است و شخصیت او تا حد زیادی در اجتماع و تحت شرایط محیطی ساخته و پرداخته می‌شود.

۸- انسان در تکوین و تحول هویت ناتمام و پویایی خود، نقش اساسی دارد.

۹- انسان با شناخت، باور، میل و اراده، عمل فردی و جمعی، در تغییر موقعیت، تکوین و تحول هویت فردی و جمعی و تعیین آینده و سرنوشت خویش و دیگران تاثیر گذار است.

۱۰- خداوند، انسان‌ها را با وجود اشتراکات بسیار در استعدادها و علایق طبیعی، فطرت الهی، بهره‌مندی از عقل و اراده و اختیار و... دارای برخی خصوصیات متفاوت آفریده است. (مبانی نظری سند تحول بنیادین، ۱۳۹۱)

ضرورت و کاربرد شایستگی‌ها در حوزه

مدیریت و برنامه‌ریزی منابع انسانی:

یکی از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای نیل به مدیریت منابع انسانی، رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی است. در واقع شایستگی هسته مرکزی، شامل تمامی فعالیت منابع انسانی سازمان است، این شایستگی، باعث ایجاد پارادایمی در ادبیات مدیریت منابع انسانی است که به «مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی» معروف است و به آن CBHRM¹ می‌گویند در واقع همان‌گونه که وی.ای. کامپرفرم (2002) مطرح می‌کند، مدل‌های شایستگی می‌تواند به عنوان شیوه‌ای برای یکپارچه کردن اقدام‌های مختلف منابع انسانی به کار رود. این بدین

معطوف به انتخاب مناسب‌ترین‌هاست. گزینش، نمایانگر مرحله نهایی تصمیم‌سازی در فرآیند استخدام به شمار می‌رود استخدام و گزینش گذرگاهی برای به کارگیری افراد و ایجاد منابع در سازمان است. استخدام در واقع رقابت را با خود به همراه دارد، کیفیت و خدمت‌رسانی به مشتریان، از استخدام نشات می‌گیرد.

واقعیت‌های انسان و موقعیت او در هستی:

وجود فطرت الهی در انسان، زمینه مساعدی است که می‌تواند به همه شناخت‌ها، گرایش‌ها، و اعمال وی جهت الهی دهد و در مسیر تعالی آدمی به موجودی کمال‌جو، دارای آرمان‌های والا و اهداف متعالی و تلاشگر، نقش اصلی را ایفا نماید. در بخش نخست سند تحول بنیادین درباره واقعیت‌های انسان چنین آمده است:

۱- انسان، موجودی دارای فطرت الهی (معرفت و گرایشی اصیل نسبت به خداوند) است، که با اراده آدمی، هم قابل فعلیت یافتن و شکوفایی است و هم می‌تواند به فراموشی سپرده شود، اما هرگز نابود نخواهد شد.

۲- انسان، دارای استعدادهای طبیعی قابل رشد و عواطف و تمایلات متنوعی است.

۳- انسان، موجودی است که همواره در حال شدن، حرکت و دگرگونی است.

۴- انسان، موجودی آزاد و دارای قدرت انتخاب و اختیار است.

۵- انسان، توانایی شناخت جهان هستی و ابعاد مختلف آن را دارد.

۶- انسان، همواره در موقعیت قرار دارد و می‌تواند آن را درک کند و تغییر دهد.

¹ - COMPETENCY BASED HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

تمامی تلاش‌های سازمان را در رسیدن به اهداف نابود می‌کنند. از این رو مولفه‌های ذیل در بخش پرسنلی سازمان بسیار حائز اهمیت هستند:

- گزینش کارکنان
- استخدام آنها
- آموزش
- انگیزش کارکنان (Pant, 2013). در واقع، منظور از انتخاب درست در مدیریت منابع انسانی، این است که شاغل (با توجه به مشخصاتی که در شرایط احراز شغل درج گردیده) و شغل (آن طور که در شرح شغل آمده است) با هم تناسب داشته باشند.

معناست که می‌توان هر یک از زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی را براساس شایستگی طراحی کرد. مدیریت برنامه‌ریزی منابع انسانی از الزام‌های اولیه و نخستین گام برای تعادل بین هدف‌ها و استراتژی‌های سازمان با استراتژی‌های منابع انسانی است. با مقایسه توأم عرضه و تقاضای جاری، متخصصان منابع انسانی می‌توانند شکاف میان افراد سازمان، شایستگی‌های مورد نیاز، اهداف کنونی و آینده خود را تشخیص دهند. انتقال برنامه ریزی منابع انسانی به الزام‌های مبتنی بر شایستگی یک تغییر (جهش) از پارادایم گذشته در روش تفکر برنامه ریزان حوزه منابع انسانی، سازمان‌ها و کارکنانشان است. تصمیم سازان از هنگامی که کنترل منابع انسانی را در دست می‌گیرند باید از مزایای برنامه‌ریزی بر اساس شایستگی‌ها در در منابع انسانی اطمینان حاصل کنند. David D, William J, (2004) برای حرکت فرآیندهای برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی، برنامه‌ریزان باید به استقرار و نگهداری سیستم مدیریت منابع انسانی بپردازند. به کارگیری مدل‌های شایستگی، وظیفه مدیران را در انتخاب و جذب کارکنان تسهیل می‌سازد، زیرا این مدل‌ها مسیر علمی را برای انتخاب نیروی انسانی نشان می‌دهد (عرفانی، مریم، دیانتی، محمد، ۱۳۸۸). چرخه ارائه خدمت از طریق کارکنان میسر می‌گردد. کارکنان خوب، کلید موفقیت یک سازمان هستند. آنها موجب جذب و جلب مشتریان می‌شوند و در پیشبرد اهداف سازمان بسیار موثرند. بر عکس، کارکنان ناهمراه،

جدول شماره ۱- سطوح شایستگی

توصیف سطح شایستگی	نام سطح شایستگی	سطح شایستگی
دانش اولیه را از طریق آموزش محدود به دست آورده است. تجارب بسیاری محدودی از طریق حضور در دوره آموزشی، کسب تجارب موردی و آموزش در محل کار به دست آورده است. برای انجام وظایف نیاز به کمک (سرپرستی) مستقیم و مرتب دارد.	پایه (فهم اولیه)	
آموزش پایه‌ای گسترده تری را دریافت کرده است. تعداد معدودی تجارب موفقیت آمیز به وسیله فرد در این زمینه به دست آمده است. نیاز است که کارشناسان سطوح بالاتر، بر جنبه‌های سخت‌تر این شایستگی، نظارت داشته باشند.	متوسط (دانش کاربردی)	۲ یا ۴
آموزش‌های گسترده‌ای را دریافت کرده است. تجارب موفقیت آمیز مختلفی را به دست آورده است. تقریباً تمام کارهای مرتبط با این شایستگی، بدون هیچ‌گونه کمک و مساعدتی انجام می‌شود. البته بعضی مواقع شاید نیاز باشد که تنها برای جنبه‌های بسیار مشکل، یک فرد شایسته‌تر کمک کند. می‌تواند افراد تازه کار را در سطوح شایستگی پایین‌تر، سرپرستی یا راهبری کند.	کارشناسی (آنچه می‌تواند انجام دهد)	۳
آموزش‌های بسیار گسترده‌ای، دریافت کرده است. فرد در این سطح می‌تواند به افراد سازمان آموزش بدهد. مکرراً تجارب موفقیت آمیز بسیاری در طیفی از حوزه‌های دشوار، به دست آورده است. تمام کارهای لازم را برای این شایستگی را بدون هر گونه مساعدت، به انجام می‌دهد. سازمان فرد را به عنوان یک شخص مرجع در مواقعی که مشکلات دشوار به وجود می‌آیند، می‌شناسد. برای افراد کم تجربه‌تر در سازمان، نقش راهبر را بازی می‌کند.	تخصص (برجسته)	۲ یا ۴
آموزش‌های بسیار گسترده‌ای دریافت کرده است. مکرراً تجارب موفقیت آمیز بسیاری در حوزه های بسیار پیچیده به دست آورده است. تمام کارهای لازم برای احراز این شایستگی را بدون هرگونه مساعدتی به انجام می‌رساند. در هنگام بروز مشکلات بسیار دشوار از داخل و خارج سازمان، به دنبال او هستند. برای افراد داخل یا خارج سازمان نقش راهبر را بازی می‌کند.	استادی (نقش مدل)	۵ یا ۱

نگرش‌ها^۴ یا توانایی‌ها^۵ است. آنچه بایستی مورد توجه قرار گیرد، ارتباط بین این سه حوزه است. هر شایستگی، ترکیبی از دانش، مهارت، توانایی و نگرش است.

شایستگی‌ها، معیارهای^۱ بهتری برای عملکرد هستند. شایستگی، آن دسته از قابلیت‌های شخصی است که فرد را قادر می‌سازد وظایفی را که برعهده دارد، با موفقیت انجام دهد. هر شایستگی ترکیبی از دانش‌ها^۲، مهارت‌ها^۳ و

⁴ - Attitudes
⁵ - Abilities

¹ - Measure
² - Knowledge
³ - Skills

مدیریت و سازمان از دیدگاه نهج البلاغه و قرآن:

از زمان ظهور نخستین تئوری‌های مدیریت (تیلوریسم در غرب) تاکنون که انواع تئوری‌های مدیریت سامان یافت و پس از دوران‌های خاصی مورد نقد و ارزیابی قرار گرفته و سپس دچار فروپاشی شد، همواره کارشناسان امور سیاسی، اجتماعی، نظامی را اداره کرده‌اند که همگان به حقوق خویش رسیده‌اند. جامعه انسانی، چه «جامعه» و «فرد» بر این مهم پا می‌فشارند که چگونه باید به خوبی اداره شوند تا هر روز، فرد و جامعه به سوی رشد و تکامل در حرکت باشند.

مدیریت تیلوریسم:

(الف) اصل جانبداری از کارفرما

(ب) اصل نگاه ابزاری به نیروی انسانی

(ج) اصل از یاد بردن ارزش‌ها

(د) اصل استبداد

به عبارت دیگر، در مدیریتی که صرفاً سازمان و اداره در آن مطرح باشد و انسان در محوریت قرار نداشته باشد، باید انتظار داشت که اهداف مذکور یعنی کارفرما، بهره‌کشی از انسان، زیر پا گذاشتن ارزش‌ها و تمامیت خواهی صاحبان سرمایه در اولویت قرار بگیرد.

اما امام علی(ع) در نهج البلاغه به ما درباره منابع انسانی و سازمان، فهمی دیگر می‌آموزد، آن‌چنان که بدانیم برای مراتب و منازل یک شغل و یا کار در سازمان نیازمند شایستگی‌هایی هستیم که بسی خطیر و با اهمیت بوده و هر کدام از آنها می‌تواند برای اعتلای یک سازمان اهمیت داشته باشد. مرحوم دشتی در تنقیح کلام امام علی(ع)،

شایستگی‌های هسته‌ای: لازم است تمام کارکنان شاغل در سازمان از آن برخوردار باشند. آنچه که موجب تفاوت یک شایستگی هسته‌ای در بین اعضای یک مجموعه می‌شود، نوع شایستگی نیست، بلکه سطوح یک شایستگی است. شایستگی‌های هسته‌ای و سطوح آن از یک شرکت به شرکت دیگر فرق می‌کنند، یعنی، شالوده شایستگی با استراتژی و چشم انداز یک سازمان مرتبط است. (مشهودی، ۱۳۸۹).

شایستگی‌های کنشی یا فنی:

هر سازمان با توجه به چارت سازمانی خود، دارای معاونت‌ها، مدیریت‌ها و واحدهایی است که وظایف و فعالیت‌های خاص خود را دارند. شایستگی‌های کنشی یا فنی، آن دسته از شایستگی‌هایی هستند که خاص آن واحد یا معاونت هستند و لزومی نیست که سایر واحدها یا معاونت‌ها از آن شایستگی برخوردار باشند. برای مثال شایستگی‌هایی نظیر روابط کارکنان، آموزش، توسعه، برنامه‌ریزی برای موفقیت، جبران خدمات، از جمله شایستگی‌های کنشی یا فنی است که برای افراد شاغل در منابع انسانی مورد نیاز است.

شایستگی‌های مدیریتی:

این شایستگی‌ها مختص افراد بسیارخاص از سازمان، مانند مدیریت ارشد و مشاوران ارشد سازمان هستند و نیازی نیست که هر فرد سازمان یا واحدی خاصی از آن برخوردار باشد. برنامه‌ریزی استراتژیک از جمله شایستگی‌های مدیریتی است که فقط تعداد معدودی باید از آن برخوردار باشند.

(Chien, 2007)

همواره شاخص‌های شاداب که در تمامی اعصار و زمانه قابل درک و کاربرد هستند را به گونه‌ای برجسته نموده است که می‌توان مفاهیم آن را برای برنامه‌ریزی نیروی انسانی جمع‌آوری و ارائه نمود (دشتی، ۱۳۸۰) که در جدول ذیل صورت‌بندی شده است:

جدول شماره ۲- شاخص‌های شایستگی و به‌کارگیری نیروی انسانی در نهج البلاغه

ردیف	نام و شماره	مخاطب نام	محتوا و شاخص‌ها
۱	۲۷	محمد بن ابی بکر	خدمت محوری، فروتنی، مردم‌داری، نرم‌خویی، گشاده‌رویی و خندان‌رویی، تساوی در نگاه به مردم، جدیت در برابر ستمگران، حمایت از ضعیفان و محرومین
۲	۲۶	کارگزار مالیاتی	رازداری و اسرار، ریاکاری، هماهنگی گفتار و کردار، امانت‌داری، عبادت، خلوص نیت، راست‌گویی، احترام، وفاداری به حقوق مردم، تعهد، تخصص، علم و دانش
۳	۵۳	مالک اشتر	مهربان بودن، رعایت منافع جمعی، گذشت، مشارکت و هم‌فکری، خضوع و خشوع، بهره‌گیری از عقل و اندیشه، خدایرستی، نیکوکاری، تقوا، خویش‌داری، رافت و دلسوزی، موفق در آزمایش و عمل، نظارت، تجربه و سابقه درخشان، اخلاق، آینده‌نگری، مشورت، تقسیم کار، احترام به سنت‌ها و ارزش‌ها، عدل و انصاف، انتخاب بر اساس عدالت، پاسخگویی
۴	۴۷	امام حسن (ع) و امام حسین (ع)	قناعت پیشه‌گی، حق‌گویی، ایجاد اخوت و آشتی، رسیدگی به محرومان، بخشش اموال، شناخت پیشینه افراد، سوابق، معیشت کارکنان، اعتماد به کارکنان، اصل تقسیم کار، تناسب کار با توجه به تخصص و مهارت و روحیه، مسئولیت‌پذیری، سعه صدر، تحمل
۵	۱۹	استانداران	اعتدال در امور، رعایت اصول، انتخاب کارکنان بر اساس عدالت اجتماعی، نظم و انضباط، اصل بازسازی نیروهای انسانی، تبعیت از قانون، نظم‌گرایی، حافظه و هوش، اراده قوی، اهل دعا و توسل، تشویق، انتقال تجربه
۶	-	اصبغ بن نباته	نظارت، دیده‌بانی، ارزیابی، در بوته آزمایش قرار دادن
۷	۳۴	محمد بن ابی بکر	واگذاری شغل متناسب با ظرفیت و توان، گماشتن امور بر اساس اولویت، پرهیز از نسب‌پدیری و خانوادگی، اصل دلجویی
۸	۳۸	خطاب به مردم	آمادگی برای خدمت، پر کار بودن، پرتوان بودن، رهبری فهیم، آگاه به زمان، خیر خواه مردم، اهل مشورت، احترام به تفکر جمعی
۹	-	کلی	تقوا و انقیاد، ورع، صداقت، پاکدامنی، پاکدستی، سعه‌صدر، اصالت خانوادگی، دودمان صالح، حسن سابقه، حسن شهرت، استقامت در برابر مشکلات، بلند نظری، وسعت نظر، همت بلند، شجاعت، انتقاد پذیر، مهربان، رئوف، مردم‌دار، با گذشت، سخاوتمند، کوشا، و سخت‌کوش، مسئولیت‌پذیر، ایمان و باور به کار و تلاش، صراحت در حق‌گویی، سبکبار بودن، کنترل خواسته‌های درونی خود، یاور محرومان و مظلومان، دارای اخلاق فاضله، تاکید بر علم و بررسی، دانستن و یقین، وفای به عهد

نقش دانشگاه در برنامه‌ریزی منابع انسانی

برای رسیدن به هدف‌های سازمان پیش‌بینی می‌کند مدیران منابع انسانی را قادر می‌سازد تا گام‌های لازم را در زمان‌های مناسب برای تضمین

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، برنامه‌ای است که منابع انسانی مورد نیاز را پیش از نیاز واقعی و

را برای تعامل با همکاران خود در سطح ملی و بین‌المللی فراهم آورند تا تجربیات مختلف دانشگاه‌های جهان اسلام با برگزاری دوره‌های مشترک و تبادل استاد و دانشجو به نحوی صحیح در زمینه خدمت محوری انتقال یابد. (باقری کراچی و همکاران، ۱۳۹۱). به نظر می‌رسد که منشور کلام علی (ع) همچنان در دانشگاه‌ها و جامعه، تازه و شاداب است. زیرا شاخص‌های انتخاب نیروی انسانی از منظر امام علی (ع) همواره مترقیانه جلوه نموده است.

روش شناسی پژوهش:

فرضیه اصلی پژوهش:

به‌کارگیری منابع انسانی بر اساس شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) بر ارزش دارد

فرضیه فرعی پژوهش:

- ۱- جذب و شناسایی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) قابل تحقق است
- ۲- توانمندسازی منابع انسانی مبتنی بر شایسته‌سالاری از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) قابل تحقق است.

روش پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع پژوهش، تحقیقی آمیخته است. زیرا هم کیفی است که در صدد پویش و اکتشاف مفاهیمی است که در محتواها و اسناد موجود است. اما نوع نگاه و طبقه بندی آن با خلاقیت صورت گرفته است؛ و هم کمی است یعنی ناگزیر است از طریق داده‌ها به فراوانی و جمع امتیازات موجود در جامعه

دستیابی به آن اهداف بردارند. برنامه ریزی نیروی انسانی، منابع انسانی لازم را برای فعالیت‌های آینده مشخص می‌کند و به مدیران کمک می‌کند تا نوع و میزان نیروی انسانی مورد نیاز برای رسیدن به اهداف ها و برنامه‌های آینده سازمانی را برگزینند و در صورت لزوم نیروی انسانی موجود را برای ایجاد قابلیت‌های لازم در آنان آموزش دهند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی در واقع، پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابه جایی، ترفیعات و رفاه شکل می‌دهد و از استخدام عجولانه نیروهایی که به طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقالات بی مورد و ترفیعات بی‌ضابطه جلوگیری می‌کند و باعث نظم در سازمان و تقویت نظام شایسته‌سالاری می‌گردد. در نتیجه این سیاست‌های صحیح، میزان ضایعات پرسنلی در سازمان کاهش می‌یابد (Monks & et . 2001). al، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به عنوان یکی از مراکز دانشی و پژوهشی در رشد و اندیشه ورزی و تربیت منابع انسانی و همچنین فراگیری مهارت‌ها و آموزش‌های عالی همواره پیشتاز بوده‌اند و نیازمندی جامعه به نهاد دانشگاه امری واقعی‌تر و گسترده‌تر شده است. تا جایی که دانشگاه نیز بیش از هر زمان دیگر، به سمت پاسخگویی به نیازهای روز جامعه در حرکت و تحول است. (فاضلی، ۱۳۸۶)؛ پژوهشگر تاکید نموده است که باید به امور فرهنگی و پرورشی در دانشگاه‌ها توجه ویژه شود، فرهنگ مسئولیت‌پذیری توسعه یابد و به کرسی‌های آزاد اندیشی و آموزش نیز اهتمام شود و دانشگاه‌ها فرصت کافی

پیشینه پژوهش

عباسپور و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه برای ارائه خدمت و تامین نیازهای جامعه که در یک گروه هدفمند نمونه آماری ۲۵ نفری اعضای هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی انجام شده است. از طریق مصاحبه اکتشافی و به روش کد گذاری نظری اجراء مفاهیم و شاخص‌هایی را صورت‌بندی شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که: دانش‌آموختگان دانشگاه‌های کشور برای توسعه و تقویت خدمت در جامعه باید شایستگی‌هایی از جمله تقوا، روحیه وظیفه‌شناسی، هوشمندی، انطباق‌پذیری، توانایی کار میان رشته‌ای و میان‌وظیفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی، انعطاف‌پذیری، روحیه کار تیمی و گروهی را داشته باشند. این پژوهشگر تاکید نموده است که باید به امور فرهنگی و پرورشی در دانشگاه‌ها توجه ویژه شود، فرهنگ مسئولیت‌پذیری توسعه یابد و به کرسی‌های آزاد اندیشی و آموزش نیز اهتمام شود و دانشگاه‌ها فرصتی را برای تعامل با همکاران خود در سطح ملی و بین‌المللی فراهم نمایند تا تجربیات مختلف دانشگاه‌های جهان اسلام با برگزاری دوره‌های مشترک و تبادل استاد و دانشجو به نحوی صحیح در زمینه خدمت محوری منتقل گردد. (عباسپور و همکاران ۱۳۹۱)

بنکداری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران" بر اساس یک پژوهش کیفی برای تدوین یک مدل، که با هدف شناخت معیارهای

آماري بسنده کند و شاخص‌های مربوط به این پژوهش را به صورت پیمایشی در محک و آزمون بگذارد. جامعه آماری این پژوهش، شامل ۳۰ نفر از کارشناسان صاحب‌نظر در حوزه تعلیم و تربیت بوده که با توجه سوابق و پیشینه آنها (دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار و مدرک کارشناسی-ارشد و بالاتر) به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند، تا در تکمیل ابزار پژوهش، نقش ایفاء نمایند. همچنین در بخش کیفی مصاحبه‌ای نیمه ساختار یافته به‌وسیله ۱۰ نفر از صاحب‌نظران تعلیم و تربیت که غالباً تجربه تدریس در دانشگاه را داشته و در محیط اداری نیز اشتغال داشته و از مقوله جذب و نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی آگاهی دارند، انجام گرفته است. ابزار این پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته است که دارای ۶۳ گویه بوده است. گویه‌ها از طریق بررسی متون و مستندات موجود در نهج‌البلاغه امام علی و اعتبار سنجی‌های نویسندگان این حوزه به‌دست آمده است. روایی ابزار اندازه‌گیری از سوی چند نفر از کارشناسان صاحب‌نظر صورت گرفته است. پایایی ابزار به مختصات ۲۰ پرسشنامه تکرار شده که از طریق آلفای کرنباخ محاسبه شده و با ۰/۸۱ برآورد شده است. آزمون این پژوهش از طریق آزمون T با در نظر گرفتن میانگین فرضی (۳) انتخاب شده است. تا در یک مختصات محدود جامعه آماری، برازش شاخص-ها تعیین گردد که از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ پردازش و تحلیل شده است.

استخدام، آموزش و پاداش دهی ۲- توسعه دیدگاه-ها و مدل‌های مربوط به خدمت محوری ۳- ایجاد یک سازمان یادگیرنده محور توسط کارکنان سخت کوش و دانش و شناخت مشتریان و ۴- مراقبت از تمرکز خدمت (حفظ و تثبیت کیفیت خدمت) در جهت تکامل و رشد سازمانی و غیره. پژوهشگر با تاکید بر مطالعات و یافته‌های موجود اذعان می‌دارد که استخدام، آموزش و پاداش، علامتی است برای کارکنان؛ سازمان در جذب کارکنان خود، برای احیاء و بازتولید خدمت محوری، باید متقاضیان صادق و درستکار را شناسایی و جذب نماید. فرآیند استخدام برای جذب منابع انسانی مورد نظر سازمان، نقشی اساسی در تعیین خدمت محور شدن سازمان دارد. همچنین آموزش کارکنان به هر شکل ممکن و با تاکید بر فناوری‌های نوین و فناوری اطلاعات و به صورت برخط و همزمان و در زمان، این توان را به کارکنان انتقال می‌دهد که خدمت، بخشی جدا نشدنی از تکالیف و مأموریت‌های سازمانی آنها است. (سندیپ، ۲۰۱۳).

سالاری راد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «تکریم ارباب رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی»، این یافته‌ها را معرفی کردند که در همه حال توجه و اهمیت به مشتریان، نوعی مهارت بوده که کارکنان سازمان باید از آن برخوردار باشند. این امر منطبق با سیره نبوی و توصیه‌های نظام اخلاقی و دینی ما نیز هست. (سالاری راد، معصومه، صالحی، جواد، ۱۳۹۱).

یک مدرس دانشگاه در مسیر شایسته محوری است. از طریق روش تحلیل محتوا و با ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بر روی ۳۸ نمونه از استادان دانشگاه و ۱۱۲ مصاحبه از دیگر دانشجویان و دانش‌آموختگان نمونه هدفمند انجام شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که: الگوی استاد شایسته دانشگاه در سه حیطه شناختی، عاطفی و رفتاری باید دارای ویژگی‌های زیر باشند: در حیطه شناختی، استاد شایسته باید بتواند محتوا را به صورت سازمان یافته و روشن ارائه نمایند. به روز باشد و توانایی ایشان در حیطه پژوهشی مبرهن شود، خلاقیت و ابتکار داشته باشد و در ترکیب نظریه و عمل مهارت و تجربه کافی داشته باشد در بعد عاطفی، استاد شایسته باید دارای گرمی و صمیمیت و علاقمند به رشته تحصیلی خود باشد و نسبت به کار خودش، حس تعهد و مسئولیت پذیری داشته باشد و انتظارات بالا از دانشجویان را در برنامه‌های خود بگنجانند و خوش‌بین و مثبت‌اندیش باشد. در بعد رفتاری یک استاد شایسته باید شیوایی بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرک و اشتیاق، پیش‌بینی پذیری و انعطاف‌پذیری و همچنین تشویق و ترغیب و ارزشیابی منصفانه را سرلوحه عملکرد خود قرار دهد. در فرآیند یادگیری و آموزش که در دانشگاه‌ها اتفاق می‌افتد نقش استادان شایسته دانشگاه همواره مورد توجه بوده است. (بنکداری و همکاران ۱۳۹۵)

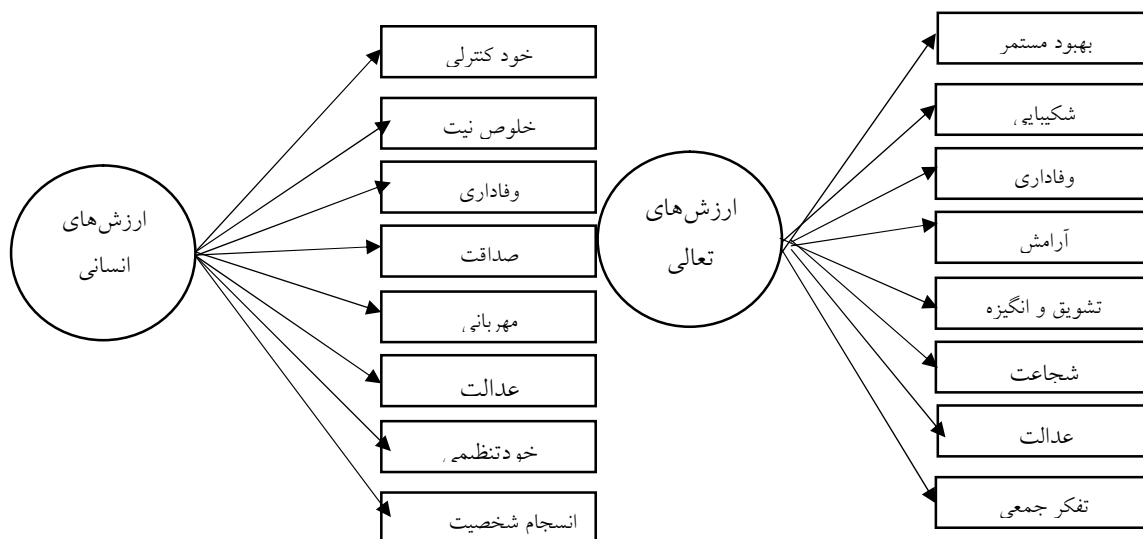
استروم و همکاران (۲۰۱۰) برای خدمت و کار و تولید شایستگی‌های انسانی در سازمان موارد زیر را صورت‌بندی نموده‌اند عبارتند از: ۱-

مسئولیت‌پذیری، انضباط، باورهای دینی، احترام به کار و تلاش و مهرورزی از جمله متغیرهایی بودند که ایشان از طریق متون دینی و اسلامی صورت بندی و آزمون کرده‌اند (حسینی ۱۳۹۰).

جمالی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «نقش معنویت در ارتقای کیفیت عملکردی» به یافته‌هایی از جمله دو بعد ارزش-های انسانی و ارزش‌های تعالی‌مدار رسیده‌اند که این ابعاد می‌تواند در پایداری حرفه‌ای انسان‌ها و دانش‌آموختگان برای حضور در سازمان‌ها و مشاغل بسیار سودمند باشند. (جمالی و همکاران، ۱۳۹۱)؛ در مدل ارائه شده به‌وسیله پژوهشگران، به نیکی تصریح شده است که مفاهیم مورد نظر چیزهایی نیستند که با منشور دینی و با نگرش پیشینیان مسلمان ما بیگانه باشند. اگر چه در قرن بیست و یکم جزء دغدغه‌های شغلی، کاری و دانشگاهی محسوب می‌شوند.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان «ارزش‌های فرهنگی و انصاف و عدالت با ترک خدمت کارکنان» که در اداره کل آموزش و پرورش اصفهان انجام داد نشان داد که: انصاف با عدالت توزیعی و رویه‌ای در راستای رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان موثر بوده و از ترک خدمت و جابجایی‌ها جلوگیری می‌کند. درک عدالت از طریق کارکنان و عمل به عدالت و انصاف که یکی از شاخص‌های جذب نیروی انسانی از منظر امام علی (ع) است در این پژوهش تاکید شده است. (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹).

حسینی (۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی» به یافته‌هایی از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای که منطبق با آموزه‌های اسلامی باشد تاکید نموده است. احترام به قانون، امانت‌داری، خدمت‌گذاری،



حرفه‌ای را به عنوان یک اصل در توسعه شغلی ارائه داده‌اند. آگاهی معنوی و دینی به عنوان یک

دافی و بلاستین (۲۰۰۵) در یافته‌های خود ارتباط مثبت معنویت، مذهب و سازگاری‌های

همواره خود را آماده می‌کنند تا افرادی را به کار گیرند که در چرخه فرهنگ سازمانی و هنجارها و ارزش‌های سامان مقید باشند و به اشتراک گذاری دانش و تجربه و رعایت الزاماتی که می‌تواند یک سازمان را در مسیر رشد و بالندگی قرار دهد اعتقاد داشته باشند. (Caruso, 2017).

میچانگ (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان بررسی انگیزه‌های کسب و کار بر اساس توسعه سرمایه انسانی به این نتیجه رسیده است که رونق اقتصادی در یک سازمان رابطه مستقیم با انگیزه‌ها و اهداف کارکنانش دارد. زیرا آنها هستند که سرمایه‌های واقعی سازمان بوده و درک درستی از چشم‌انداز و مأموریت‌های سازمانی را درک و آن را به منصفه ظهور می‌رسانند. انگیزه‌های درونی آنها کمک می‌کند که همواره یک سازمان با شادابی و بالندگی به مقاصد خود دست یابد. (Meichang & et al, 2017).

پیش‌بینی کننده در همه حال می‌تواند ضامن رفتار شغلی کارکنان باشد و در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای سودمند باشد. (همان)

چاتا‌پادی (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «شایستگی‌های معنوی در سازمان» به یافته‌هایی از جمله تعهد سازمانی، کیفیت، رضایت درونی دست یافت. زیرا بهره‌وری از طریق استقرار یک نظام مبتنی بر اخلاق و همچنین ارج نهادن به ارزش‌های متعالی در یک سازمان پدید می‌آید. ارزش‌هایی چون عقلانیت و تعهد درونی و انگیزش توأما "ایجاد می‌شوند و کارکنان باید خود را به این شاخص‌ها مقید نمایند. (همان)

یوسری و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «بهره‌گیری از منابع الکترونیکی به منظور غنی‌سازی و پرورش اعضای هیات علمی برای رسیدن به شایستگی‌های حرفه‌ای»، دریافته است که: باید با هر امکانی برای رشد و توسعه منابع انسانی آن گام برداشت تا سازمان، به برآورده کردن نیازهای خود از طریق منابع انسانی نایل آید. (Yousri & et al, 2017) .

سان اوگلو (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «تاثیر آموزش‌های دوران کودکی بر فهم شهروندی»، به این یافته تاکید نموده است که شهروندان سازمانی ما باید در دوران کودکی، حقوق شهروندی و بسیاری از باید و نبایدها را فهم می‌کردند تا امروز برای درک بیشتر سازمان به عنوان منابع انسانی موثرتر حضور می‌یافتند. (Sounoglou & et al, 2017)

کورسو (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «جذب نیروی انسانی دانش‌مدار در سازمان» به این یافته مهم تاکید داشته است که سازمان‌ها



شکل شماره ۳- مدل اولیه پژوهش: در خصوص شاخص‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی برای خدمت

یافته‌های پژوهش:

با انجام تحلیل توصیفی از طریق جدول تعداد فراوانی، انحراف معیار و همچنین بتا مربوط به شاخص‌ها و برازش آنها جدول ذیل ارائه گردید.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اعتقاد به خدمت	30	4.77	.430	.079
فروتنی و خضوع	30	4.80	.407	.074
نرم خو گشاده رو و مهربان	30	4.73	.450	.082
مساوات برابری و عدالت	30	4.17	.592	.108
جدیت در کار و اراده قوی	30	4.67	.479	.088
مدافع محرومان و ضعیفان	30	4.73	.450	.082
رازدار امانت دار	30	4.63	.490	.089
هماهنگی در گفتار و کردار	28	4.89	.315	.060
اهل دعا و عبادت و توسل	29	4.79	.412	.077
دارای خلوص نیت	28	4.93	.262	.050
راست گو و حق طلب	28	4.61	.497	.094
اهل احترام و عزت مردم	30	4.67	.479	.088
وفادار و متعهد به مردم	30	4.70	.466	.085
دارای تخصص کافی	27	4.85	.362	.070
دارای علم و دانش کافی	30	4.70	.466	.085
مهربان و رؤوف و دلسوز	30	4.83	.379	.069
خواهان منافع جمعی	27	4.78	.424	.082
اهل گذشت	30	4.70	.466	.085
اهل مشارکت و همفکری	26	4.92	.272	.053
بهره‌گیری از تعقل و اندیشه	30	4.70	.466	.085
نیکو کار و خیرخواه	30	4.77	.430	.079
تقوا و پاکدامنی و پاکدستی	28	4.68	.476	.090
خویشتندار و صبور و دارای تحمل	28	4.86	.356	.067
ثابت قدم در بوته آزمایش و عمل	28	4.86	.356	.067
نظارت و دیده بانی بر امور	30	4.77	.430	.079
دارای تجربه و سابقه	28	4.75	.441	.083
اخلاق مدار و خوش خلق	30	4.73	.450	.082
دوراندیش و آینده نگر	28	4.96	.189	.036
اهل مشورت	28	4.79	.418	.079
اهل تقسیم کار و تفویض اختیار	30	4.73	.450	.082
قائل به سنت ها و هنجارها	29	4.69	.471	.087
عادل و منصف	28	4.79	.418	.079
پاسخگو و مسئولیت پذیر	30	4.80	.407	.074

قناعت پیشه	30	4.80	.407	.074
اخوت و آشتی دادن به دیگران	26	5.00	.000 ^a	.000
بخشنده و سخاوتمند	30	4.80	.407	.074
اولویت دادن به معیشت زیر دستان	28	4.93	.262	.050
ایجاد اعتماد بین همکاران و مشتری	29	4.72	.455	.084
تناسب کار ایشان با تخصصشان	30	4.83	.379	.069
درانجام امور اعتدال دارد	29	4.76	.435	.081
فهم اصول سازمان و اهداف آن	30	4.63	.490	.089
دارای نظم و انضباط	29	4.76	.435	.081
اهل بازسازی و دانش افزایی	29	4.72	.455	.084
تبعیت از قانون	30	4.70	.466	.085
دارای حافظه و هوش	30	4.83	.379	.069
اهل تشویق و انگیزش	30	4.90	.305	.056
اهل انتقال تجربه برای خود و...	30	4.73	.450	.082
خود ارزیاب	28	4.79	.418	.079
درک اولویت بندی در کارها	30	4.90	.305	.056
اهل اهمیت ندادن به نسب پدری	30	4.83	.379	.069
دلجویی از متضررین	27	4.78	.424	.082
آمادگی همیشگی برای خدمت	30	4.93	.254	.046
پرکار و پرتوان	29	4.83	.384	.071
آگاهی به زمان و موقعیت	27	4.78	.424	.082
صداقت در انجام امور	30	4.77	.430	.079
در مشاغل حساس از خانواده صالح	30	4.50	.572	.104
اهل بلند نظری و همت بلند	29	4.79	.412	.077
انتقاد پذیر و دارای تفکر انتقادی	30	4.87	.346	.063
کوشا و سخت کوش باشد	30	4.80	.407	.074
اهل ایمان و باور به کار و تلاش	30	4.83	.379	.069

0.

و با تاکید بر آزمون T-Test از آنجایی که همه

شاخص‌ها بالاتر از (با میانگین ۲۴) حد مربوط به

جدول Z یعنی (۲,۲۴) بودند فرضیه‌های تحقیق

مورد تایید قرار گرفتند .

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	99% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
اعتقاد به خدمت	22.494	29	.000	1.767	1.55	1.98
فروتنی و خضوع	24.233	29	.000	1.800	1.60	2.00
نرم خو گشاده رو و مهربان	21.108	29	.000	1.733	1.51	1.96
مساوات برابری و عدالت	10.792	29	.000	1.167	.87	1.46
جدیت در کار و اراده قوی	19.039	29	.000	1.667	1.43	1.91
مدافع محرومان و ضعیفان	21.108	29	.000	1.733	1.51	1.96
رازدار امانت دار	18.252	29	.000	1.633	1.39	1.88
هماهنگی در گفتار و کردار	31.800	27	.000	1.893	1.73	2.06
اهل دعا و عبادت و توسل	23.423	28	.000	1.793	1.58	2.00
دارای خلوص نیت	38.911	27	.000	1.929	1.79	2.07
راست گو و حق طلب	17.099	27	.000	1.607	1.35	1.87
اهل احترام و عزت مردم	19.039	29	.000	1.667	1.43	1.91
وفادار و متعهد به مردم	19.977	29	.000	1.700	1.47	1.93
دارای تخصص کافی	26.580	26	.000	1.852	1.66	2.05
دارای علم و دانش کافی	19.977	29	.000	1.700	1.47	1.93
مهربان و رئوف و دلسوز	26.492	29	.000	1.833	1.64	2.02
خواهان منافع جمعی	21.804	26	.000	1.778	1.55	2.00
اهل گذشت	19.977	29	.000	1.700	1.47	1.93
اهل مشارکت و همفکری	36.084	25	.000	1.923	1.77	2.07
بهره گیری از تعقل و اندیشه	19.977	29	.000	1.700	1.47	1.93
نیکو کار و خیرخواه	22.494	29	.000	1.767	1.55	1.98
تقوا و پاکدامنی و پاکدستی	18.676	27	.000	1.679	1.43	1.93
خویشتندار و صبور و دارای تحمل	27.577	27	.000	1.857	1.67	2.04
ثابت قدم در بوته آزمایش و عمل	27.577	27	.000	1.857	1.67	2.04
نظارت و دیده بانی بر امور	22.494	29	.000	1.767	1.55	1.98
دارای تجربه و سابقه	21.000	27	.000	1.750	1.52	1.98
اخلاق مدار و خوش خلق	21.108	29	.000	1.733	1.51	1.96
دوراندیش و آینده نگر	55.000	27	.000	1.964	1.87	2.06
اهل مشورت	22.613	27	.000	1.786	1.57	2.00
اهل تقسیم کار و تفویض اختیار	21.108	29	.000	1.733	1.51	1.96
قائل به سنت ها و هنجارها	19.326	28	.000	1.690	1.45	1.93
عادل و منصف	22.613	27	.000	1.786	1.57	2.00
پاسخگو و مسئولیت پذیر	24.233	29	.000	1.800	1.60	2.00

قناعت پیشه	24.233	29	.000	1.800	1.60	2.00
بخشنده و سخاوتمند	24.233	29	.000	1.800	1.60	2.00
اولویت دادن به معیشت زیر دستان	38.911	27	.000	1.929	1.79	2.07
ایجاد اعتماد بین همکاران و مشتری	20.412	28	.000	1.724	1.49	1.96
تناسب کار ایشان با تخصصشان	26.492	29	.000	1.833	1.64	2.02
درانجام امور اعتدال دارد	21.746	28	.000	1.759	1.54	1.98
فهم اصول سازمان و اهداف آن	18.252	29	.000	1.633	1.39	1.88
دارای نظم و انضباط	21.746	28	.000	1.759	1.54	1.98
اهل بازسازی و دانش افزایی	20.412	28	.000	1.724	1.49	1.96
تبعیت از قانون	19.977	29	.000	1.700	1.47	1.93
دارای حافظه و هوش	26.492	29	.000	1.833	1.64	2.02
اهل تشویق و انگیزش	34.106	29	.000	1.900	1.75	2.05
اهل انتقال تجربه برای خود و ...	21.108	29	.000	1.733	1.51	1.96
خود ارزیاب	22.613	27	.000	1.786	1.57	2.00
درک اولویت بندی در کارها	34.106	29	.000	1.900	1.75	2.05
اهل اهمیت ندادن به نسب پدری	26.492	29	.000	1.833	1.64	2.02
دلجویی از متضررین	21.804	26	.000	1.778	1.55	2.00
آمادگی همیشگی برای خدمت	41.738	29	.000	1.933	1.81	2.06
پرکار و پرتوان	25.601	28	.000	1.828	1.63	2.02
آگاهی به زمان و موقعیت	21.804	26	.000	1.778	1.55	2.00
صداقت در انجام امور	22.494	29	.000	1.767	1.55	1.98
در مشاغل حساس از خانواده صالح	14.355	29	.000	1.500	1.21	1.79
اهل بلند نظری و همت بلند	23.423	28	.000	1.793	1.58	2.00
انتقادپذیر و دارای تفکر انتقادی	29.571	29	.000	1.867	1.69	2.04
کوشا و سخت کوش باشد	24.233	29	.000	1.800	1.60	2.00
اهل ایمان و باور به کار و تلاش	26.492	29	.000	1.833	1.64	2.02

با یافته‌های کارسو (۲۰۱۷) که برای جذب نیروی انسانی به ملاک‌هایی چون تجربه، ارزش‌های حاکم بر سازمان، دانش، پشتیبانی از یکدیگر و یافته‌های میچانگ اوپانگ (۲۰۱۷) که به توسعه سرمایه انسانی در همه جهات، و یافته‌های سن-اگلو (۲۰۱۷) که تاثیر آموزش در دوران کودکی و فهم بیشتر اهداف سازمانی و شهروندی در بزرگسالی، و یافته‌های یوسری و همکاران (۲۰۱۷) که به منابع انسانی و نگهداشت آن و برنامه‌ریزی برای آن برای سالم سازی محیط

فرضیه اول این پژوهش مدعی است که "جذب و شناسایی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) قابل تحقق است" یعنی، به عبارت دیگر جامعه آماری اذعان دارد که در همه حال دیدگاه-های امام علی مترقی بوده و می‌تواند با وجود همه سبک‌ها و شاخص‌ها، الگویی برای جامعه ما باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد T بدست آمده (۲۴) در سطح یک درصد بالاتر از T جدول (۲,۵۶) بوده است. پس فرض صفر رد و فرض خلاف یا همان فرضیه پژوهش تایید می‌گردد. این یافته‌ها

است. از جمله آنها به موارد ذیل می‌توان اشاره کرد: ارج گذاری به خرد و عقل جمعی، ارج گذاری به تجربه، به آفرینش، ارج گذاری به عدالت، تفکر جمعی، مشورت، یادگیری، پژوهش و تتبع در پیشینه کسانی که به خدمت گرفته می‌شوند، ارج نهادن به نظارت و دیده بانی، قانون و حقوق شهروندی، ارج گذاری به تخصص، به مهارت و استعداد افراد، به شجاعت و حق‌گویی، به انطباق شغل با روحیات افراد، ارج نهادن به پاداش و تشویق و منزلت انسانی افراد، تاکید بر معیارهای اخلاقی و اعتقادی و باورها و نگرش‌ها و گرایش‌های انسانی کارگزاران، ارج نهادن به تعهد و مسئولیت‌پذیری و جامعه‌پذیری افراد کسانی که به مقررات و اهداف سازمانی متعهد و در برابر مردم مسئولیت پذیر هستند (پور عزت، ۱۳۷۸). در همه حال از انتقادات استقبال می‌کنند؛ آنها مشاغل را نوعی امانت می‌دانند که باید برای احقاق حقوق محرومان جامعه از هیچ کوششی فروگذار ننمایند؛ صبر و شکیبایی و خویشتن‌داری و راستی و درستی و صداقت آنها در خلوت و جلوت از جمله نشانگرهایی است که امام علی (ع) آنها را شایستگی‌های انسانی برای جذب و استخدام می‌داند. اگر امروز نگاه ترقی‌گرایانه فهم، ارزشمند است، امام علی (ع) فهم مردم را در اولویت قرار می‌دهد. رضایت پروردگار و رضایت مردم در همه حال پیش نیاز این امام همام بوده است.

سازمان و ارائه خدمات به مشتریان است، سازگار و منطبق می‌باشد.

در فرضیه دوم این پژوهش یعنی "توانمندسازی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) قابل تحقق است" یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که: شاخص‌های مورد بررسی هم در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی قابل درک هستند. همچنین شاخص‌ها و گویه‌ها به گونه‌ای است که مولفه‌های اجتماعی، فرهنگی، اعتقادی، پژوهشی، انگیزشی، علمی، فناوری و اقتصادی را پوشش می‌دهد و با یافته‌های دافی و بلاستین (۲۰۰۵)، بردول و رایت (۲۰۰۴)، کارترایت (۲۰۰۶)، حسنی (۱۳۸۵)، گل پرور و همکاران (۱۳۸۹)، سالاری راد و همکاران (۱۳۹۰)، استروم و همکاران (۲۰۱۰)، عباسپور و همکاران که جملگی بر استخدام، گزینش، انگیزه‌افزایی کارکنان، ارزیابی، مهارت آموزی، معنویت، اعتقادات، مردم‌محوری، خدمت صادقانه و توجه به ارزش‌ها و آداب و رسوم و فرهنگ سازمانی تاکید می‌کنند، انطباق دارد. امری که در حال حاضر جزء دیدگاه مترقی در جوامع پیشرفته و مدرن است این که عموماً جوامع، منطبق با نظریات پیشرفته برای جذب و نگهداشت و به‌کارگیری نیروی انسانی اقدام می‌نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری:

با تاکید بر فرضیات پژوهش که نگاه مترقیانه امام علی (ع) را در خصوص شایستگی‌های به‌کارگیری نیروی انسانی مورد تایید قرار می‌دهد. با در نظر گرفتن متون دینی از جمله نهج‌البلاغه و قرآن کریم و با در نظر گرفتن اطلاعات سازمان‌ها در عصر حاضر که به درآمد و کالاوارگی و تجارت و اقتصاد تکیه دارد و در بیشتر مواقع انسانیت همچنان در حاشیه است، باید اذعان نمود که امام علی (ع) در نامه‌ها و توصیه‌های خود به کارگزاران، همواره از دانش و بینش مترقی و مردم‌محور برای استقرار جامعه اسلامی بهره گرفته

منابع و ماخذ:

۱. بنکداری و همکاران، ن. (۱۳۹۵). ویژگی-های استاد شایسته در آموزش عالی ایران بر اساس یک پژوهش کیفی به منظور تدوین یک مدل. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، صص ۱۱۷-۱۳۷.
۲. پور عزت، ع. (۱۳۷۸). مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). تهران، چاپ اول: علمی - فرهنگی.
۳. جمالی و همکاران، ا. (۱۳۹۱). نقش معنویت در ارتقای کیفیت عملکردی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، شماره ۹۶، صص ۷۷-۹۶.
۴. حسینی، ل. (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی. فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۶، صص ۸۵-۹۷.
۵. دشتی، م. (۱۳۸۰). امام علی و مدیریت اسلامی. قم: انتشارات سازمان تبلیغات و مطالعات بسیج.
۶. سالاری راد، معصومه، صالحی، جواد. (۱۳۹۱). تکریم ارباب رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی. فصلنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۶۸، صص ۱۰۸-۱۱۴.
۷. سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی. (۱۳۸۲). سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران. تهران: مجلس شورای اسلامی.
۸. عادل آذر و همکاران، ع. (۱۳۸۳). الگوی انتخاب و به‌کارگیری نیروی انسانی در سازمان‌ها با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی. فصلنامه مدرس، ۸(۳)، صص ۱۳۵-۱۵۶.
۹. عباسپور و همکاران، ع. (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه برای ارائه خدمت و تامین نیازهای جامعه. دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، صص ۱۰۳-۱۲۰.
۱۰. عرفانی، مریم، دیانتی، محمد. (۱۳۸۸). نقش شایستگی‌ها در مدیریت منابع انسانی. تدبیر، شماره ۷۷، صص ۱۶-۲۰.
۱۱. فاضلی، م. (۱۳۸۶). تصویری از سبک زندگی فرهنگی جامعه دانشجویی. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، صص ۱۷۶-۱۸۰، شماره ۱، سال اول.
۱۲. فتحی، ا. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در سازمان‌های یادگیرنده. مجله پیام آینده، ص ۵.
۱۳. گل پرور و همکاران، م. (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف و عدالت با ترک خدمت کارکنان. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، صص ۲۰۷-۲۲۸.
۱۴. مبانی نظری سند تحول بنیادین. (۱۳۹۱). سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش. تهران: انتشارات منادی تربیت.
۱۵. مشهودی، م. (۱۳۸۹). رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی. تدبیر، شماره ۲۱۵، صص ۱۳-۱۸.
۱۶. میر سپاسی، ن. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار - نگرشی راهبردی. تهران، چاپ پنجم: انتشارات میر

17. Bardwel & et al, I. L.(2004) .*Claydon. Human Resource Management* . Harlow: FT perentice hall.
18. Caruso, S. J.(2017) .A Foundation for Understanding Knowledge Sharing: Organizational Culture, Informal Workplace Learning, Performance Support, and Knowledge Management . *Contemporary Issues in education research* ,N1 ,V 10 ,pp 52-45.
19. Chien, C.-F (2007) .*Data Mining To Improve Personnel Selection and Enhance Human Capital A Case Study in High-Technology Industry* .Expert Systems With Applications.
20. Dubois, David D, Rothwellet, William J .,(2004) .*Competency-Based Human Resource management* . Daviesblack publishing.
21. Horton, S(2002) .The Competency movement . *In S Horton ICFAI Books*.
22. Meichang & et al, O (2017) .Study of Motives of Chinese Business English Development Based on the Theory of Human Capital .*English Language Teaching* ,V 10 , N 1 ,PP 25-18
23. Monks & et al, K (2001) .Designing and Aligning and System .*Human resource management* ,N11 ,PP 72-57.
24. Pant, S .(2013) .*Conceptualising and Measuring Service Culture* . Institute of Technology Unitec.
25. Sounoglou & et al, M .(2017) .Early Childhood Education Curricula: Human Rights and Citizenship in Early Childhood Education .*Journal of educational and learning* ,N 76 ,PP 68-53.
26. Yousri & et al, A (2017) .Using Electronic Information Resources Centers by Faculty Members at University Education: Competencies, Needs and Challenges .*Turkish online journal of education* ,Pp. 245-219