

طراحی مدل بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی با استفاده از تئوری مجموعه فازی (مورد مطالعه: دانشگاه افسری امام علی علیه‌السلام)

امید اردلان^۱؛ سیدمهدی الوانی^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۵/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف دستیابی به طراحی مدل بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی (علیه‌السلام) با استفاده از تئوری فازی به رشته تحریر درآمده است. بدین‌منظور برای دستیابی به مدلی دقیق و علمی، در گام اول از روش نظریه داده‌بنیاد به‌منظور استخراج مدل مفهومی تحقیق استفاده گردید و در گام دوم (کمی)، ابتدا با رویکرد پیمایشی و با دریافت نظر خبرگان از طریق پرسشنامه و از نرم‌افزار PLS برای تایید مدل تحقیق استفاده شد. سپس در مرحله پایانی با استفاده از تئوری مجموعه فازی، مدل بهینه شایسته‌سالاری عرضه شد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت شایستگی‌های اجرایی ۴۱ درصد، شایستگی‌های دانشی ۵۹ درصد، شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی ۵۰ درصد، شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی- ایرانی ۳۹ درصد، شایستگی‌های ویژه شغل ۵۳/۷ درصد، شایستگی‌های مدیریتی ۶۱ درصد و شایستگی‌های مهارتی ۲/۲۴ درصد بر طراحی مدل بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی دانشگاه افسری امام علی (علیه‌السلام) موثرند.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌سالاری، استراتژی نظریه داده‌بنیاد، تئوری فازی، نظام جذب، دانشگاه افسری امام علی (ع).

۱- دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین (رایانامه:

ardalan62omid@gmail.com)

۲- استاد گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین و نویسنده مسئول

مقدمه

برای اولین بار دیوید مک کلند در سال ۱۹۷۳ مفهوم و معنای شایستگی را به کار برد. مک کلند متوجه شد که آزمون‌های هوش استاندارد شده، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای موفقیت شغل نبودند و او به دنبال دلیل آن بود، که پس از تحقیقات فراوان، در مقاله خود در مجله بیانیه روانشناسی آمریکایی نوشت که بجای IQ، افراد را باید بر مبنای شایستگی استخدام کنند (راژول، ۲۰۱۰: ۸۱).

به زعم دائود (۲۰۱۰) عملکرد اثربخش یا متوسط، یک سطح قابل‌پذیرش کار است. با توجه به این موضوع، شایستگی را می‌توان به دو گروه تقسیم کرد: ضروری و تمایز. شایستگی‌ها، آستانه ویژگی‌های ضروری هستند (دانش، مهارت و توانایی) که یک شخص برای اینکه به‌طور حداقل در شغل اثربخش باشد به آن نیاز دارد. این شایستگی‌ها عملکرد بالا را از متوسط متمایز نمی‌کند، در حالی که شایستگی تمایز، ویژگی‌ها یا عواملی مثل انگیزه، ویژگی‌های شخصیتی و الگوهای رفتاری هستند که عاملان بالا را از متوسط متمایز می‌کند (Daud, 2010: 125).

پریش و سنس (۲۰۰۶) معتقدند شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش‌ها و منابع کمیاب به افراد دارای صلاحیت تخصیص می‌یابد. بدین مفهوم که مردم بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی رو به بالا داشته باشند و این همان انکار نظام‌های طبقه‌ای و اشرافی است که در آن افراد بر اساس موروثیت و جانشینی به منزلت اجتماعی دست می‌یابند (پریش و سنس، ۲۰۰۶: ۵۸). هایتز نیز معتقد است شایسته‌سالاری به‌منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که می‌بایست طی فرایندی بلندمدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمانها استقرار یابد. او بیان می‌کند، لازمه استقرار شایسته‌سالاری فراهم‌آوردن زیربناهای مناسب از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است (هیتز ۲۰۰۸: ۳). در واقع شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن افراد شایسته، در مکان و زمان مناسب، منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به‌عمل می‌آید (آلوسن و کارمن، ۲۰۰۱: ۱۷). فرآیند جذب و تأمین منابع انسانی متشکل از یافتن، ارزیابی و تعیین وظایف افراد مورد نیاز بر مبنای یک نقشه راهبردی است (اشنایدر و اشمیت، ۱۹۸۶). اگر سازمانی فاقد برنامه جذب و گزینش منابع انسانی پرورش‌یافته متناسب با الزامات کسب‌وکار کنونی باشد، اثربخشی و کارایی برنامه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی سازمان لطمات جبران‌ناپذیری خواهد دید.

آن‌گونه که برخی صاحب‌نظران تأکید دارند حتی آموزش خوب نیز، جبران جذب و استخدام غلط را نخواهد کرد. هر چند تحقیقات نشان داده است که اجرای یک فرآیند جذب و گزینش اثربخش، ارتباط مستقیمی با عملکرد سازمان دارد (آرمسترانگ، ۲۰۰۹: ۱۳۶). بنابراین به خوبی قابل مشاهده است که شالوده و زیربنای هر سازمانی نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش یعنی قرار گرفتن شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی، پیش‌شرط اساسی برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. از سوی دیگر باید به این نکته نیز توجه کرد که امروزه سازمان‌ها و بنگاه‌ها برای بقای خود و ضرورت حضور در عرصه فعالیت‌های جهانی نیز، نیاز به شایسته‌سالاری را نسبت به گذشته بیشتر احساس می‌کنند. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که اکثر سازمان‌های دولتی به دلیل عدم رعایت نظام شایسته‌سالاری و لیاقت در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان، عملکرد رضایت‌بخشی نداشته‌اند (کبریایی، ۱۳۸۷: ۸۸).

این امر یعنی شایسته‌سالاری برای سازمان‌های نظامی و دفاعی به دلیل ماهیت دانشی، فناورانه و نوآورانه بودن جنگ‌های امروزی از اهمیت مضاعفی برخوردار است و از همه مهم‌تر دانشگاه افسری امام علی (ع) که قدمتی صد ساله دارد و تاریخ آن به قبل از سال ۱۳۰۰ هجری شمسی برمی‌گردد، در واقع به‌عنوان کهن‌ترین دانشگاه نظامی در کشور شناخته شده است. این کانون و مرکز آموزش نظامی برای همه نسل‌های کشور آشناست. همگان می‌دانند که اندیشه مدیریت دفاعی در این مرکز فراداده شده، می‌شود و خواهد شد. این دانشگاه محل شکل‌گیری و پایه‌گذاری اندیشه‌های ناب فرماندهان آینده ارتش به‌شمار می‌رود و برابر قانون، وظیفه تربیت و آموزش علمی و نظامی افسران ارتش جمهوری اسلامی ایران را به‌عهده دارد. دانش‌آموختگان این دانشگاه در مقطع تحصیلی کارشناسی در رشته‌های مدیریت امور دفاعی با گرایش‌های مختلف (پیاده، زرهی، توپخانه، پدافند و...)، خلبانی بالگرد، تعمیر و نگهداری و عقیدتی سیاسی فارغ‌التحصیل و به درجه ستوان دومی مفتخر می‌گردند. دانشگاه افسری امام علی (ع) نقطه آغازین وارد شدن به عرصه ایثار و شهادت و دور شدن از وابستگی‌هایی است که انسان را از مسیر حرکت به سوی نور و روشنایی و سیر الی‌الله باز می‌دارد، دانشگاه افسری دروازه ورود به ارتش است؛ مکانی است که آینده ارتش جمهوری اسلامی ایران در آن رقم زده می‌شود. دانشگاه افسری «مجموعه دانش، پرهیزگاری و تربیت جسم و جان است» (بیانات مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) مورخ ۱۳۸۰/۰۹/۰۳). به‌عبارت دیگر این دانشگاه در آن واحد، هم کانون علم و هم کانون جوشش جهاد و تربیت مردان مصمم و آهنین اراده است و بر آن است تا به واسطه علم و

جهاد و ایمان و اراده مستحکم و همراه ساختن فنون نظامی با روحیه نظامی‌گری و پرورش روح شجاعت و دلاوری، انسان‌هایی را تربیت نماید که باعث اقتدار نظامی نیروهای مسلح و امید آینده امنیت نظام اسلامی باشند (رشیدزاده، ۱۳۸۹: ۲۲۴).

با توجه به موارد فوق و اهمیت این دانشگاه در آینده ایران اسلامی و دانشجویان این دانشگاه که فرماندهان آینده ارتش می‌باشند، پژوهش حاضر درصد پاسخ به سوالات ذیل است:

- اجزای مدل بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی (ع) کدامند؟

- چه رابطه‌ای بین اجزای شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی (ع) وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری به لحاظ لغوی از دو کلمه «شایسته» و «سالار» تشکیل شده که «شایسته» صفت و به معنای لایق و سزاوار بوده و «سالار» نیز به معنای سردار، رئیس، بزرگ و پیشرو قافله لشکر است. بنابراین «شایسته‌سالاری» در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌هاست. به بیان دیگر، «شایستگی» در لغت به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (رحیمی، ۱۳۹۰). شایستگی یک دانش، مهارت، توانایی و یا ویژگی است که با عملکرد و کارایی بالایی در ارتباط است؛ مانند حل مسأله، تفکر تحلیلی یا رهبری. در برخی از تعاریف، شایستگی به معنی انگیزه‌ها، باورها و ارزش‌ها است (میرابیل، ۱۹۹۷، به نقل از استوف و همکاران، ۲۰۰۲).

الوانی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان شایستگی مدیران و فرماندهان ارتش ج.ا. از دیدگاه مقام معظم رهبری حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) به این نتیجه دست یافتند که شایستگی مدیران و فرماندهان ارتش ج.ا. عبارتند از: شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های بین‌فردی، شایستگی‌های سازمانی و شایستگی‌های بینشی.

دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان شایستگی مدیران و فرماندهان در نهج‌البلاغه به این نتیجه دست یافتند که شایستگی مدیران و فرماندهان در نهج‌البلاغه عبارتند از ویژگی‌های عمومی، ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی و ویژگی‌های ارزشی.

پولاریس^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی به این نتیجه دست یافته که مدل شایستگی شامل ابعاد: مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تیم‌سازی، شم کسب‌وکار، شم مالی، تفکر سیستمی، مهارت حل مسئله و تصمیم‌گیری می‌باشد.

موسسه رهبری جهانی (۲۰۱۵) در تحقیقی مدل شایستگی را، شایستگی بین فردی/ ارتباطی، شایستگی‌های تیمی/ گروهی و شایستگی‌های شخصی معرفی نمود (سایت موسسه رهبری جهانی)^۲.

در یک بررسی، شایستگی‌های فرماندهان در حوزه نظامی برشمرده شده است. در این بررسی، ۱۱ عنصر در ایجاد مدل شایستگی برای دانشجویان دانشکده افسری آمریکا انتخاب شده است که در ذیل به این عناصر و تعاریف آن‌ها اشاره می‌شود:

- ۱- فداکاری: متعهد کردن خود به‌طور کامل در انجام وظیفه یا حرفه خاص، صرف‌نظر از نفع شخصی، وفاداری به ملت و نظام.
- ۲- برنامه‌ریزی و برنامه‌نویسی: آگاهی از اصول، قواعد کلی و فرآیندهای اساسی در وظایف سازمان‌های نظامی، توانایی مرتب کردن وظایف در یک رویه اثربخش.
- ۳- روابط میان فردی: احترام و شکیبایی دو جانبه، ظرفیت در ایجاد و حفظ روابط دو جانبه با دیگران.
- ۴- ارتباط نوشتاری: توانایی در خواندن و درک اطلاعات و اندیشه‌های نوشته شده.
- ۵- ارتباط شفاهی: توانایی در گوش دادن و درک اطلاعات و اندیشه‌های بیان شده.
- ۶- هوش و آگاهی: توانایی کسب و به‌کار بستن دانش و آگاهی، داشتن سطح بالایی از تحصیلات یا از نظر فکری، تیزبین بودن روانی فکر.
- ۷- پایایی عاطفی: حالت شخصی که از نظر عاطفی بالغ است، توانایی مهار خود یا رفتار فردی، خودکنترلی، خودارزیابی.
- ۸- قضاوت اجتماعی: آگاهی داشتن از عادات اجتماعی و اجتناب از عواملی که سبب قانون شکنی می‌شود و آگاهی از روابط بین سازمان‌ها و افراد.
- ۹- رفتار نظامی: حالت نظامی مجسم شده در ظاهر، لباس، رفتار، بیان و مانند آن.
- ۱۰- تصمیم: توانایی در نظر گرفتن تصمیم بر اساس قضاوت منطقی.

^۱.polaris

^۲. [Online] at http://www.global-leader.org/gl_leader_meth_OV.htm.

۱۱- تاثیرات دیگر: برانگیزاننده و مشوق دیگران در دستیابی به اهداف سازمان (Tian et al. 2009: 531).

روش‌شناسی تحقیق

تئوری داده‌بنیاد

گلاسر و استراوس^۱ برای نخستین‌بار رویکرد یا استراتژی تئوری داده‌بنیاد را به جامعه علمی معرفی کردند. هدف این استراتژی، عبور از رویکرد قیاسی^۲ و رسیدن به رویکرد استقرایی^۳ در پژوهش بود. ویژگی اصلی و مهم تئوری داده‌بنیاد، تاکید بر بررسی دقیق داده‌های جمع‌آوری شده به صورت تجربی بجای تمرکز بر بررسی ادبیات تحقیق برای ارائه تئوری می‌باشد (رابطی، ۱۳۸۰). هدف غایی این استراتژی، ارائه تبیین‌های جامع تئوریک درباره یک پدیده خاص است (Glaser & Strauss, 1967). برای گردآوری داده‌های اطلاعاتی درباره یک پدیده از شیوه‌های کیفی استفاده می‌شود و به جای تعریف مسئله بر مبنای ادبیات تحقیق و در قالب متغیرهای مستقل و وابسته، فقط سوال اصلی تحقیق مطرح می‌شود (Goulding, 1998). فرآیند تئوری داده‌بنیاد مستلزم شناسایی مقولات تئوریکی است که از داده‌ها و به کمک روش مقایسه مداوم استخراج می‌شوند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۴). بر اساس این رویه، ابتدا سوال پژوهش مطرح می‌شود و سپس برای پاسخ به این سوال، داده‌های اطلاعاتی گردآوری و تحلیل می‌گردد؛ داده‌هایی که از منابع اطلاعاتی (مصاحبه‌های عمیق، بررسی اسناد، مدارک و...) به دست می‌آید، ابتدا نکات کلیدی آن‌ها احصا و برای هر نکته یک کد تعیین می‌شود و سپس با مقایسه کدها، چند کد که اشاره به یک جنبه مشترک پدیده مورد بررسی را دارند، عنوان یک "مفهوم" به خود می‌گیرند. آنگاه، چند مفهوم یک مقوله و چند مقوله در قالب یک تئوری متجلی می‌شود (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۷). بر این اساس، استراوس و کاربین، تئوری فوق را نوعی تئوری می‌دانند که به صورت استقرایی از مطالعه یک پدیده حاصل می‌شود و در آن پژوهشگر با در اختیار داشتن یک تئوری، پژوهش را آغاز نمی‌کند که در پی تایید آن باشد، بلکه مطالعه یک پدیده اجازه می‌دهد در گذر گردآوری و تحلیل داده‌ها، تئوری حاکم بر رفتار آن پدیده آشکار شود (Creswell, 2003).

¹ Glaser & Strauss

² Deductive Approach

³ Inductive Approach

گزاره‌های تحقیق

هدف غایی این مقاله ارائه تئوری بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی (علیه‌السلام) است. بدین‌منظور در این پژوهش به دلیل آنکه از استراتژی تئوری داده‌بنیاد استفاده شد، مدل مفهومی و فرضیه تدوین نشد و بر طبق الزامات این استراتژی، سوال اصلی پژوهش "مدل بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی(ع) با استفاده از تئوری مجموعه فازی چیست؟"، مطرح شد. پس از شکل‌گیری سوال اصلی پژوهش، با توجه به آنکه محققان درصدد ارائه تئوری بهینه شایسته‌سالاری در نظام جذب بودند، روش طراحی سیستماتیک یا به‌عبارت دیگر رویکرد اثبات‌گرایانه را برای اجرای استراتژی تئوری داده‌بنیاد انتخاب و پیاده‌سازی کردند.

به‌طورکلی این تحقیق در دو گام انجام شد. در گام اول (گام کیفی) از روش تئوری داده‌بنیاد استفاده شد. در گام دوم (گام کمی) ابتدا از نرم‌افزار PLS به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه استفاده گردید و در مرحله بعدی با استفاده از رویکرد استنتاج فازی مدل بهینه تحقیق عرضه شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های تحقیق

الف) تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی

در ابتدای پژوهش، محققان اقدام به کدگذاری باز کردند؛ کدگذاری در استراتژی تئوری داده‌بنیاد شکلی است از تحلیل محتوا که در پی یافتن و مفهوم‌سازی موضوعات قابل بحثی است که در میان انبوه داده‌های اطلاعاتی وجود دارند. در حقیقت، پژوهشگر در خلال تحلیل یک مصاحبه به این نکته پی خواهد برد که مصاحبه‌شونده‌ها در هنگام صحبت‌های خود از کلمات و عباراتی استفاده می‌کنند که موضوعات قابل بحثی را درباره پدیده مورد بررسی برجسته می‌سازد.

تفکیک عبارات و حتی کلمات به وسیله پژوهشگر و قرار دادن آن‌ها در یک جدول که طی یک فرآیند صورت می‌گیرد، فرآیند کدگذاری نامیده می‌شود. اکنون که نکات کلیدی کدگذاری شدند؛ کدهای حاصل، تحلیل و آن دسته از کدها که اشاره به موضوع مشترکی دارند، گروه‌بندی می‌شوند. این محور مشترک خود را در عنوانی به نام "مفهوم" متجلی می‌سازد. بعد از احصای مفاهیم، مفاهیم مشترک در کنار یکدیگر تشکیل یک مقوله می‌دهند. شکل‌گیری مقوله‌ها در نهایت به ظهور تئوری منجر می‌شود. کدهای مستخرج از مصاحبه‌های انجام شده با ۳۰ نفر از خبرگان و متخصصان مدیریت منابع انسانی (خبرگانی که هم در حوزه شایسته‌سالاری و هم در حوزه جذب

و گزینش دارای دانش و فعالیت بوده‌اند) در دانشگاه افسری امام علی(ع) طی کدگذاری باز انجام شده است. در مرحله کدگذاری باز، داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها به‌صورت سطر به‌سطر برای استخراج مفاهیم اولیه کدگذاری شدند که در مجموع ۲۹۵ کد باز به‌دست آمد. سپس این کدهای مستخرجه از مصاحبه‌ها به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی وارد نرم‌افزار Nvivo شدند. بعد از انجام عملیات کدگذاری باز، در مرحله دوم کدگذاری؛ یعنی کدگذاری محوری، کدهای باز مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب ۲۸ مفهوم طبق جدول ذیل (جدول شماره ۱) طبقه‌بندی شدند. ضمناً به‌منظور تایید کدهای نهایی و مفاهیم که از سطح بالاتری از انتزاع برخوردار بوده و دومین مرحله برای تولید نظریه برخواسته از داده‌ها محسوب می‌شوند، جدول شماره ۱ در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاه افسری امام علی(ع) قرار گرفت و پس از اعمال نظر اساتید و خبرگان در خصوص مفاهیم و کدهای نهایی، کدهای نهایی مورد تایید واقع گردید.

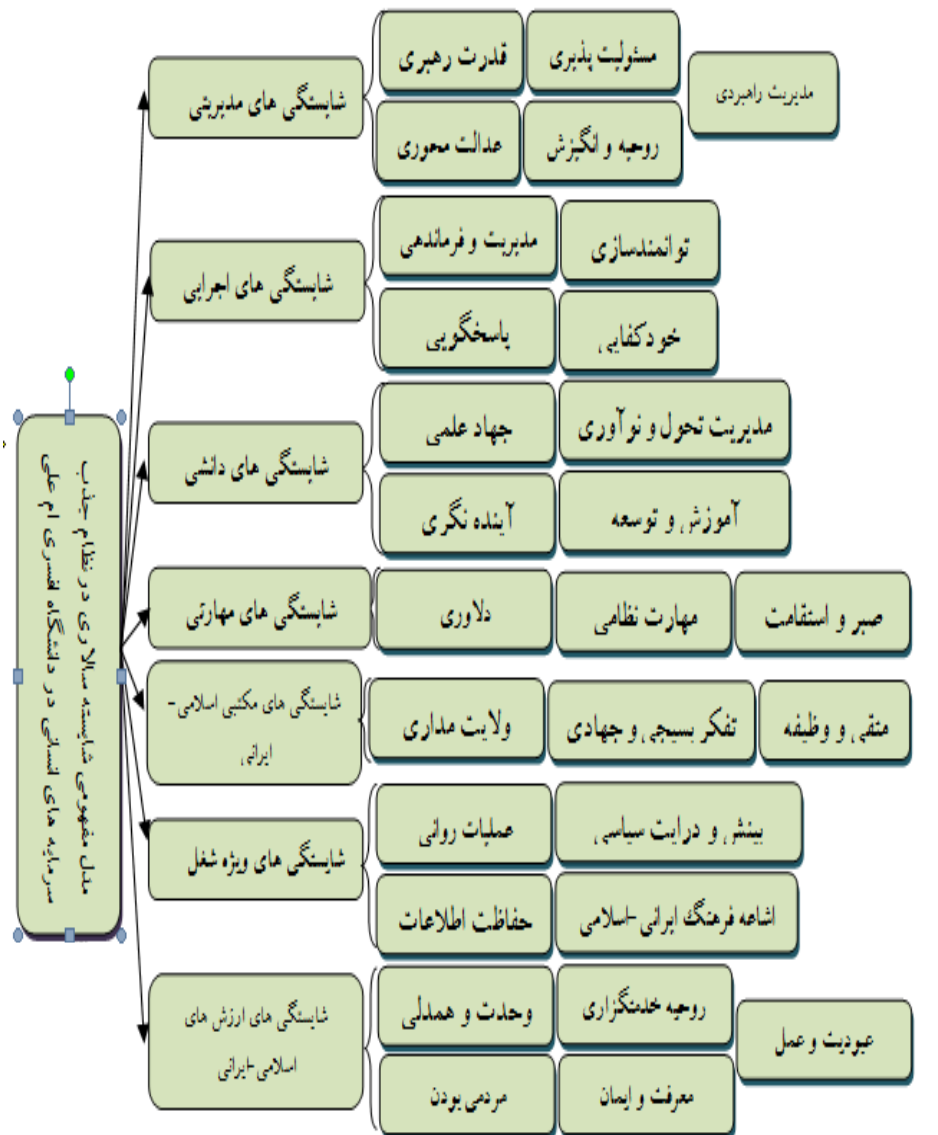
جدول ۱. مفاهیم عمده به تفکیک کدها و مفاهیم اولیه

مفاهیم	کدهای نهایی
متقی و وظیفه‌شناس	خداشناسی، تقویت بنیه معنوی، پایبندی به ارزش‌ها و اصول اخلاقی، امید به فضل الهی، کمال‌گرا، آرمان‌گرایی، ساده انگار نبودن، تعقل‌نگری، تقویت استحکام درونی نظام، انس با قرآن و نماز اول وقت و ذکرگویی و شکرگزاری
عبودیت و عمل صالح	قابل اعتماد بودن، نجابت، صالح بودن، پاک بودن، حسن سابقه، رازداری، ثابت قدمی، پارسایی، ستارالعیوبی
ولایت‌مداری	اعتقاد به امام زمان، ولایت‌پذیری، مومن به انقلاب و حافظ نظام، اعتقاد به حکومت اسلامی، اعتقاد به احکام دینی، پیرو اهل بیت، حزب الهی، ارتباط با علما
معرفت و ایمان	ایمان، تقوا، اعتقاد به معاد، اخلاص، صداقت، اهتمام به تعلیم دین، پرهیزگاری، اهتمام به فرایض دینی، ترک محرمات، امر به معروف و نهی از منکر
وحدت و همدلی	هم‌زبانی، انسجام ملی، شهادت‌طلبی، وحدت کلمه، شرافت، تزکیه نفس، کرامت، عزت‌نفس، تسلط بر نفس، ایجاد صلح، همدلی، وحدت فرماندهی، ایجاد تفاهم
روحیه خدمتگزاری	تلاش جهت تحقق اهداف نظام، سرباز، غیرتمند، خدمتگزاری به اسلام، مردم و کشور، خودباوری و اعتماد به‌نفس، افتخارآفرین، تواضع و فروتنی، مناعت طبع، محبوبیت، مقبولیت، پرهیز از تشنج، احساس امنیت شغلی، هدفمند، مردمی بودن، مدافع کشور و ملت، حافظ تمامیت ارضی
تفکر بسیجی و جهادی	روحیه و تفکر بسیجی، فرهنگ جهادی، تقویت روحیه انقلابی، عدم‌توجه به منافع شخصی، پشتکار و خستگی‌ناپذیر، بیش مشارکتی، انتقادپذیر، مجاهدت، ایثارگری، جان‌فشانی، وفاداری، دانایی، درایت، موقعیت‌شناسی، هوشمند، عاقل، مدبر، عالم، اشراف، پویا، زیرک، چالش‌پذیر، شنونده فعال

مفاهیم	کدهای نهایی
مردمی بودن	آراستگی، قناعت، پرهیز از تشریفات زائد، وارسته از مادیات، استعانت از خداوند در امور، مبادی آداب اجتماعی، رعایت الگوی مصرف، عدالت در مصرف بیت‌المال، عدم تجمل‌گرایی، عدم تعصبات جاهلی، عدم اسراف، بهداشت روانی، عدم افراط و تفریط
صبر و استقامت	اشتیاق، آرامش قلبی و وقار، سعه‌صدر، صبر و حلم، حضور مستمر، تلاش و پیگیری، با نشاط در اوج سختی‌ها
دلآوری	آزاد مردی، شجاعت، جرات و جسارت، صراحت و رک‌گویی، با روحیه، دقیق، وقت‌شناسی، وفای به عهد
مهارت نظامی	منضبط، انعطاف‌پذیری، التزام به قوانین و مقررات، فرمان‌برداری و فرمان‌پذیری، آمادگی جسمانی، مهارت تیراندازی، مهارت شنا، مهارت سوارکاری، مهارت‌های موانع و کوهستان، قاطع و مقتدر، سرعت عمل، مصمم و با اراده، مهارت ارتباطات، فصاحت و شیوایی در سخن گفتن
روحیه و انگیزش	روحیه برادری، روحیه تحول‌گرایی، روحیه اصلاح‌گری، حسن‌ظن، گشاده‌رویی، خیرخواهی، بخشنده، جوانمردی، صمیمی، نقش‌آفرین
مسئولیت‌پذیری	حضور مستمر، مسئولیت‌پذیری، وظیفه‌شناس، عدم سوءاستفاده از مدیریت، فن مذاکره، وجدان کاری، پاسخگویی، رفتار عادلانه
قدرت رهبری	عامل تغییر بودن، هدایت، پرورش کار تیمی، مطلوبیت گروهی، ارتباط و روابط عمومی، مهارت گوش دادن فعالانه
مدیریت راهبردی	تصمیم‌گیری، تصمیم‌سازی، تفکر سیستماتیک، تفکر چندبعدی، تفکر پیشرو، نرمش قهرمانانه، مدیریت بحران، مدیریت ریسک، توجه به اصل و پرهیز از حاشیه
عدالت‌محوری	مواسات، اقامه حق، مساوات، توانایی قضاوت، شایسته‌گزینی، شایسته‌سالاری، عدالت خواهی، احقاق حقوق کارکنان
مدیریت فرماندهی	نظارت و بازرسی، برنامه‌ریزی، مهارت سازماندهی، رعایت سلسله‌مراتب، تبدیل تهدیدات به فرصت‌ها، قدرت مذاکرات و چانه‌زنی، رقابت در پیشرفت سازمان، مدیریت تغییر، مدیریت زمان، مدیریت تنش، مدیریت استرس، تفکر اقتصادی
پاسخ‌گویی	تاکید بر خانواده، توجه به نیازهای روحی و رفاهی، توجه به موارد انگیزشی، توجه به معیشت کارکنان، تفقد از زیردستان، ارتقاء جایگاه نظامیان در جامعه، درک نیاز کارکنان
توانمندسازی	کسب دانش، اشتراک دانش، درس‌آموزی، عبرت از گذشتگان، بومی‌سازی دانش، ایجاد فضای انتقال تجربه، مستندسازی تجربیات، عمل بر اساس تجربیات
خودکفایی	اصالت، خودباوری، احساس هویت، تکیه بر نیروی درونی، نوسازی، خودارزیابی، توجه به نهضت قطعه‌سازی، نگهداری و تعمیر
بینش و درایت سیاسی	تقوای سیاسی، تحلیل سیاسی، پرهیز از مخاصمه سیاسی، عدم وابستگی سیاسی، بینش و درایت سیاسی، شناخت فضای نفاق، شناخت سیاست بیگانگان، شناخت تهدیدات دور و نزدیک،

مفاهیم	کدهای نهایی
	شناخت سیاست‌های کلان دفاعی
عملیات روانی	آشنایی با شیوه‌های تبلیغات، توجه به فضای رسانه‌ای، اهتمام به جنبش نرم‌افزاری، شناخت ترفندهای نرم‌افزاری، تحلیل گفتمان شناخت استکبار، تاثیر گذاری و عدم تاثیر پذیری
حفاظت اطلاعات	امنیت شناسی، دشمن شناسی، حفظ اسرار، بیداری و هوشیاری، ایمن‌سازی، آگاهی از وضعیت، عدم همکاری با دشمنان، عدم غفلت از دشمنان، توجه به امنیت ملی کشور در همه شرایط
اشاعه فرهنگ ایرانی-اسلامی	مقابله با شبیخون فرهنگی، مدیریت فضای ابهام، اشاعه فرهنگ اسلامی، مقابله با شایعه، شناخت فضای فتنه، مقابله با سهل‌انگاری، شناخت انقلاب‌های رنگی، قدرت فرهنگی
مدیریت تحول و نوآوری	کشف استعداد های برتر و نخبگان، اهل مطالعه و دانش‌اندوزی، خلاقیت، راه‌های میانبر علمی، دانش نظامی عمومی و تخصصی، دانش رفتار سازمانی، علم و آگاهی به فنون نظامی، پشتیبان نوآوری، تکمیل مسیر علمی گذشتگان، ضریب هوشی بالا
جهاد علمی	اخلاق علمی، توانمندسازی علمی، نگاه علمی، جهاد علمی، کاردانی، پژوهش‌های علمی، حرکت در مرزهای دانش، نوسازی تجهیزات
آینده‌نگری	بلندنظری، امید به آینده، عاقبت‌اندیشی، کلان‌نگری، نتیجه‌محوری، ارتقاء توان دفاعی، پیشگیری، آینده‌پژوهی، ترسیم چشم‌انداز
آموزش و توسعه	بکارگیری، اهتمام به امر آموزش، طی دوره‌های تحصیلات تکمیلی، طی دوره‌های تحصیلی پایه، اهتمام به آموزش‌های حین خدمت، آموزش ارتش بیست میلیونی، طی دوره‌های طولی و عرضی، طی دوره‌های آموزشی مبتنی بر تهدیدات، اهتمام به پیشرفت و توسعه

در مرحله آخر یا کد گذاری انتخابی، باید مقوله هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه مقولات عمده حول محور مقوله هسته مورد بررسی قرار گیرند. در پژوهش حاضر بعد از چندین بار مطالعه و رفت و برگشت‌هایی که میان داده‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و کدها صورت گرفت، مشاهده شد که یک مقوله اصلی، بیش از همه در داده‌ها و مصاحبه‌ها خود را نمایان می‌سازد؛ این مقوله که هسته تحقیق است، چیزی جز "شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی(ع)" نیست.



شکل ۱. مدل مفهومی شایسته‌سالاری در نظام جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی

ب) تجزیه و تحلیل داده‌های کمی

در این بخش با توجه به الگوی مفهومی ارائه شده در گام قبل، الگوی مفهومی به صورت دو سطحی می‌باشد، یعنی سطح اولیه مربوط به مفاهیم (مؤلفه‌ها) و سطح دوم مربوط به مقوله‌ها

(ابعاد) شایسته‌سالاری است، بنابراین لازم است تحلیل را به روش تحلیل عاملی دو سطحی مورد بررسی قرار داد سپس با مدل‌سازی معادلات ساختاری ارتباط بین هر یک از مؤلفه‌ها با بُعد متناسب خود و سپس ارتباط بین هر یک از ابعاد با پیکره اصلی شایسته‌سالاری را تعیین نمود. برای تحلیل عاملی تأییدی دو سطحی از روش کمترین مربعات جزئی و از نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. ضمناً پرسشنامه‌ای با ۹۰ گویه بین ۱۰۰ نفر از خبرگان و اساتید دانشگاه افسری امام علی (ع) توزیع گردید.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی بین ابعاد شایسته‌سالاری

شایستگی‌های مدیریتی	شایستگی‌های اجرایی	شایستگی‌های ویژه شغل	شایستگی‌های دانشی	شایستگی‌های مکتبی اسلامی ایرانی	شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی ایرانی	
					۰/۶۱۶**	شایستگی‌های مکتبی اسلامی ایرانی
				۰/۴۳۰**	۰/۵۳۶**	شایستگی‌های دانشی
			۰/۷۸۵**	۰/۴۶۰**	۰/۶۰۷**	شایستگی‌های ویژه شغل
		۰/۶۹۸**	۰/۶۸۵**	۰/۴۰۰**	۰/۵۸۸**	شایستگی‌های اجرایی
	۰/۷۹۷**	۰/۷۲۵**	۰/۷۱۴**	۰/۵۳۴**	۰/۷۵۸**	شایستگی‌های مدیریتی
۰/۷۵۴**	۰/۶۴۰**	۰/۶۱۳**	۰/۵۴۷**	۰/۴۶۷**	۰/۶۹۲**	شایستگی‌های مهارتی
** معنی داری در سطح ۰/۰۱						

جدول ۳. مقایسه میانگین ابعاد شایسته‌سالاری با مقدار متوسط

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار آزمون = ۳		
				T	درجه آزادی	معنی داری
شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی ایرانی	۱۰۰	۳/۹۳	۰/۴۴۲	۲۱/۱۸	۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های مکتبی اسلامی ایرانی	۱۰۰	۳/۸۸	۰/۴۷۳	۱۸/۷۶	۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های دانشی	۱۰۰	۴/۱۴	۰/۵۹۶	۱۹/۱۸	۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های ویژه شغل	۱۰۰	۴/۱۱	۰/۵۸۹	۱۸/۹۵	۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های اجرایی	۱۰۰	۳/۹۸	۰/۶۰۵	۱۶/۲۸	۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های مدیریتی	۱۰۰	۳/۹۶	۰/۵۹۱	۱۶/۳۴	۹۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های مهارتی	۱۰۰	۴/۱۱	۰/۵۳۰	۲۰/۹۴	۹۹	۰/۰۰۱

جدول ۴. معیارهای مناسب مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی ایرانی

مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R2	F2	ضریب مسیر	معنی‌داری
روحیه خدمتگزاری	۰/۷۶۷	۰/۷۴۳	۰/۶۷۰	۰/۵۰۰	۱/۰۰۱	۰/۳۰۸	۰/۰۰۱
مردمی بودن	۰/۷۸۸	۰/۸۱۰	۰/۷۱۷	۰/۵۰۲	۱/۰۰۸	۰/۴۸۱	۰/۰۰۱
عبودیت و عمل صالح	۰/۷۳۲	۰/۷۵۹	۰/۶۵۱	۰/۳۱۶	۰/۴۶۲	۰/۳۱۳	۰/۰۰۱
معرفت و ایمان	۰/۷۵۸	۰/۸۳۷	۰/۷۰۹	۰/۶۲۴	۱/۶۵۸	۰/۴۳۵	۰/۰۰۱
وحدت و همدلی	۰/۷۶۱	۰/۷۰۶	۰/۶۷۹	۰/۵۴۷	۱/۲۰۷	۰/۲۸۹	۰/۰۰۱

جدول ۵. معیارهای مناسب مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های مکتبی اسلامی ایرانی

مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R2	F2	ضریب مسیر	معنی‌داری
تفکر بسیجی و جهادی	۰/۷۲۱	۰/۸۳۶	۰/۷۴۳	۰/۵۷۷	۱/۳۶۳	۰/۷۶۰	۰/۰۰۱
متقی و وظیفه شناس	۰/۷۴۰	۰/۷۵۳	۰/۵۶۱	۰/۴۲۵	۰/۷۳۸	۰/۶۵۲	۰/۰۰۱
ولایت مداری	۰/۷۲۸	۰/۸۱۷	۰/۶۷۵	۰/۵۴۶	۱/۲۰۱	۰/۷۳۹	۰/۰۰۱

جدول ۶. معیارهای مناسب مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیریتی

مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R2	F2	ضریب مسیر	معنی‌داری
روحیه انگیزش	۰/۷۳۵	۰/۷۷۲	۰/۶۳۲	۰/۴۸۱	۰/۹۲۸	۰/۶۹۴	۰/۰۰۱
عدالت محوری	۰/۸۲۸	۰/۸۹۸	۰/۷۴۵	۰/۷۲۶	۲/۶۵۳	۰/۸۵۲	۰/۰۰۱
قدرت رهبری	۰/۷۴۰	۰/۸۳۷	۰/۵۶۴	۰/۶۷۵	۲/۰۷۳	۰/۸۲۱	۰/۰۰۱
مدیریت راهبردی	۰/۷۵۱	۰/۷۶۶	۰/۵۷۰	۰/۷۰۶	۲/۴۰۰	۰/۸۴۰	۰/۰۰۱
مسئولیت پذیری	۰/۷۶۶	۰/۷۷۳	۰/۵۳۷	۰/۵۲۷	۱/۱۱۲	۰/۷۲۶	۰/۰۰۱

جدول ۷. معیارهای مناسب مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های مهارتی

مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R2	F2	ضریب مسیر	معنی‌داری
دلاوری	۰/۷۳۶	۰/۸۰۴	۰/۶۷۸	۰/۶۶۱	۱/۹۵۰	۰/۸۱۳	۰/۰۰۱
صبر و استقامت	۰/۷۵۱	۰/۷۹۲	۰/۵۸۷	۰/۵۰۳	۱/۰۱۲	۰/۷۰۹	۰/۰۰۱
مهارت نظامی	۰/۷۵۶	۰/۷۹۸	۰/۵۰۳	۰/۶۹۱	۲/۲۳۴	۰/۸۳۱	۰/۰۰۱

جدول ۸. معیارهای مناسب مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی

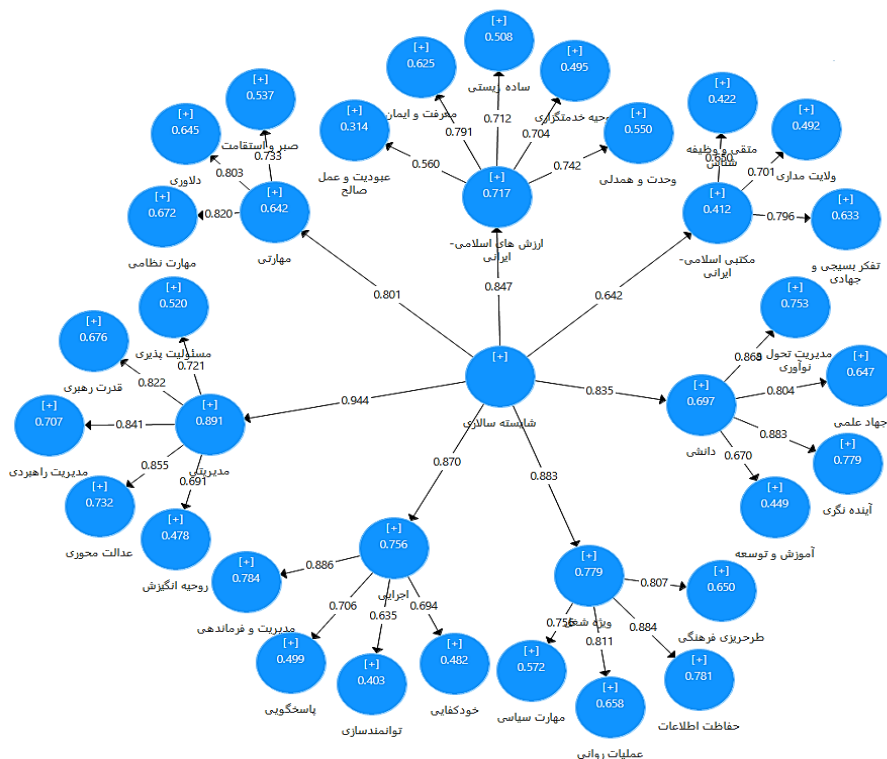
مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R2	F2	ضریب مسیر	معنی‌داری
توانمندسازی	۰/۷۷۷	۰/۸۲۵	۰/۷۰۳	۰/۴۱۳	۰/۷۰۳	۰/۶۴۲	۰/۰۰۱
خودکفایی	۰/۷۰۷	۰/۷۴۹	۰/۵۰۱	۰/۴۸۷	۰/۹۴۸	۰/۶۹۸	۰/۰۰۱
مدیریت و فرماندهی	۰/۷۴۸	۰/۸۵۷	۰/۶۶۷	۰/۷۷۲	۳/۳۸۱	۰/۸۷۸	۰/۰۰۱
پاسخگویی	۰/۷۳۳	۰/۷۵۵	۰/۶۱۷	۰/۵۰۰	۱/۰۰	۰/۷۰۷	۰/۰۰۱

جدول ۹. معیارهای مناسبت مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های دانشی

مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R ²	F ²	ضریب مسیر	معنی‌داری
آموزش و توسعه	۰/۷۵۰	۰/۷۸۰	۰/۶۴۱	۰/۴۴۸	۰/۸۱۳	۰/۶۷۰	۰/۰۰۱
آیندنگری	۰/۷۵۹	۰/۷۸۸	۰/۵۶۵	۰/۷۷۸	۳/۴۹۶	۰/۸۸۲	۰/۰۰۱
جهاد علمی	۰/۷۴۵	۰/۸۸۶	۰/۷۹۶	۰/۶۵۳	۱/۸۸۱	۰/۸۰۸	۰/۰۰۱
مدیریت تحول و نوآوری	۰/۷۴۳	۰/۸۰۸	۰/۵۸۶	۰/۷۵۰	۲/۹۹۳	۰/۸۶۶	۰/۰۰۱

جدول ۱۰. معیارهای مناسبت مدل ساختاری و ضریب مسیر مؤلفه‌های شایستگی‌های ویژه شغل

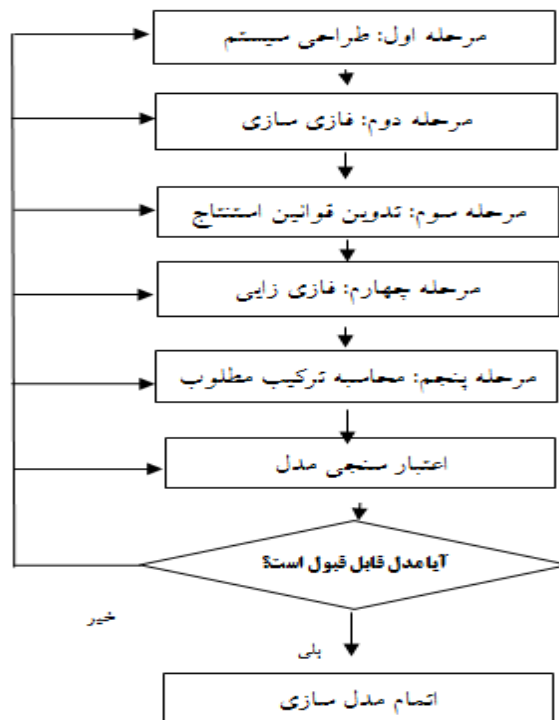
مؤلفه	Alpha	CR	AVE	R ²	F ²	ضریب مسیر	معنی‌داری
حفاظت اطلاعات	۰/۸۰۰	۰/۸۸۳	۰/۷۱۵	۰/۷۸۱	۳/۵۵۶	۰/۸۸۳	۰/۰۰۱
اشاعه فرهنگ ایرانی-اسلامی	۰/۷۹۷	۰/۷۸۷	۰/۵۵۲	۰/۶۴۸	۱/۸۴۴	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱
عملیات روانی	۰/۷۵۳	۰/۷۷۳	۰/۵۳۶	۰/۶۵۵	۱/۹۰۲	۰/۸۱۰	۰/۰۰۱
بینش و درایت سیاسی	۰/۷۲۲	۰/۸۷۸	۰/۷۸۳	۰/۵۷۸	۱/۳۶۸	۰/۷۶۰	۰/۰۰۱



شکل ۲. مدل کلی ساختاری مؤلفه‌ها و ابعاد شایسته‌سالاری با مقادیر ضرایب مسیر

تئوری مجموعه فازی

در این پژوهش با طراحی سیستم خبره فازی و تعریف پایگاه داده برای دستیابی به ترکیب مطلوبی از ابعاد سه‌گانه مدل که بتواند شایسته‌سالاری را بهینه نماید، اقدام گردید. با استفاده از سیستم خبره فازی تعریف شده برای شایسته‌سالاری می‌توان ترکیب مطلوب ابعاد مدل را تخمین زد. به‌منظور محاسبه ارزش عددی شایسته‌سالاری در نظام جذب سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی (ع) و همچنین برای محاسبه ترکیب مطلوب ابعاد هفت‌گانه مدل که از آن طریق بتوان شایسته‌سالاری را بهینه کرد، بر مبنای تئوری مجموعه‌های فازی عمل شده است. در ابتدا الگوریتم مدل‌سازی به‌صورت شکل شماره ۳ تدوین گردید.



شکل ۳. الگوریتم مدل سازی

دانش مربوط به تعیین ورودی و خروجی‌های سیستم و همچنین قوانین استنتاج از ادبیات تحقیق از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و نظرات ۲۰ نفر از افراد خبره در دسترس به‌دست آمد. این خبرگان شامل ۱۵ نفر از اساتید دانشگاه که دارای مدرک دکترای مدیریت و مهندسی صنایع بوده و همچنین پنج تن از مدیران ارشد که سابقه پست فرماندهی و مدیریتی در سازمان‌های دولتی و

نظامی را داشتند، بوده برای فازی سازی از توابع مثلثی، برای میانگین فازی از روش ماکزیمم-مینیموم و برای استنتاج فازی از روش میدانی استفاده گردید و تمام عملیات ریاضی توسط نرم‌افزار متلب انجام گردید. ضمناً به منظور محاسبه ترکیب مطلوب و بهینه ابعاد مدل شایسته‌سالاری از الگوریتم مدل‌سازی که شامل شش مرحله می‌باشد، استفاده گردید.

۱) طراحی سیستم فازی

در این مرحله ورودی‌ها و خروجی تعیین می‌گردند. بنابراین براساس مدل طراحی شده در این پژوهش، ابعاد هفت‌گانه مدل شایسته‌سالاری شامل (شایستگی‌های مهارتی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های ارزش‌های مکتبی اسلامی - ایرانی، شایستگی‌های ویژه شغل، شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های ارزش‌های ارزش‌های اسلامی - ایرانی) به‌عنوان ورودی‌های سیستم و مفهوم «شایسته‌سالاری» به‌عنوان خروجی تعیین گردید و شبیه‌سازی شد.

۲) فازی‌سازی متغیرها

در این مرحله متغیرهای کلامی فازی سازی می‌شوند و برای فازی سازی متغیرها از تابع مثلثی استفاده می‌گردد. ضمناً این مرحله خود شامل دو گام به شرح ذیل می‌باشد:

- فازی‌سازی متغیرهای ورودی؛

- فازی سازی متغیرهای خروجی.

۳) تدوین قوانین استنتاج

در این مرحله، سیستم فازی طراحی شده شامل سه متغیر ورودی می‌باشد و هر یک از متغیرها به سه مجموعه فازی افزاینده می‌شوند. بنابراین در حالت ایده‌آل $3 \times 3 \times 3 \times 3 \times 3 = 2187$ قانون نیاز دارد که در این مرحله با استفاده از نظر خبرگان مبنی بر اهمیت هر یک از قوانین و با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در قسمت معادلات ساختاری برای هر یک از شاخص‌ها، مولفه‌ها و همچنین ابعاد مدل تحقیق به تعداد ۲۱۸ قانون تنظیم گردید.

۴) فازی‌زدایی

در این مرحله بایستی اعداد فازی به اعداد معمولی تبدیل شوند و به عبارتی در این مرحله ارزش خروجی‌ها غیرفازی شدند. برای این کار از روش میانگین مراکز استفاده شد.

۵) محاسبه ترکیب مطلوب ورودی‌ها

در این مرحله با استفاده از ترکیب ورودی‌ها، خروجی بهینه به‌دست می‌آید. به‌عبارتی دیگر زمانی که داده‌های به‌دست‌آمده برای ترکیب ابعاد شایسته‌سالاری به‌عنوان ورودی به سیستم معرفی شود،

موتور استنتاج فازی میزان خروجی را محاسبه می‌نماید. متناسب با مدل‌سازی انجام‌شده، بهترین ترکیب، ترکیبی است که شایسته‌سالاری را به حداکثر لازم افزایش دهد. بر این اساس میزان شایسته‌سالاری بر روی بعد شایستگی‌های اجرایی ۴۱ درصد، بر روی بعد شایستگی‌های دانشی ۵۹ درصد، بر روی بعد شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی ۵۰ درصد، بر روی بعد شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی- ایرانی ۳۹ درصد، بر روی بعد شایستگی‌های ویژه شغل ۵۳/۷ درصد، بر روی بعد شایستگی‌های مدیریتی ۶۱ درصد و بر روی بعد شایستگی‌های مهارتی ۲/۲۴ درصد باشد، آنگاه شایسته‌سالاری به میزان ۳۷/۳ درصد خواهد بود.

۶) اعتبارسنجی مدل

در این مرحله تاثیر رفتار متغیر خروجی (شایسته‌سالاری) نسبت به ابعاد هفت گانه نشان داده شده است. به این ترتیب که شایستگی‌های دانشی نسبت به شایستگی‌های اجرایی تاثیر قوی بر شایسته‌سالاری دارد، شایستگی‌های دانشی نسبت به شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی تاثیر بسیار قوی بر شایسته‌سالاری دارد، شایستگی‌های دانشی نسبت به شایستگی‌های مهارتی تاثیر قوی بر شایسته‌سالاری دارد، شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی نسبت به شایستگی‌های مهارتی تاثیر قوی بر شایسته‌سالاری دارد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

نتیجه‌گیری

مقاله حاضر با هدف "طراحی مدل جامع شایسته‌سالاری در نظام جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی (علیه‌السلام)" به رشته تحریر درآمد. در این پژوهش، مقوله‌ها، مفاهیم و کدها بر اساس مصاحبه‌های عمیق با ۳۰ نفر از خبرگان استخراج گردید و در نهایت مدل نهایی عبارتند از:

بعد شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی دارای ۳ مولفه و ۴۸ کد (متقی و وظیفه‌شناس با ۱۲ کد، تفکر بسیجی و جهادی با ۲۶ کد، ولایت‌مداری با ۱۰ کد)، بعد شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی- ایرانی که دارای ۵ مولفه و ۶۱ کد (وحدت و همدلی با ۱۳ کد، معرفت و ایمان با ۱۰ کد، روحیه خدمتگزاری با ۱۶ کد، مردمی بودن با ۱۳ کد، عبودیت و عمل صالح با ۹ کد)، بعد شایستگی‌های مهارتی دارای ۳ مولفه و ۲۸ کد (صبر و استقامت با ۷ کد، دلاوری با ۸ کد، مهارت نظامی با ۱۳ کد)، بعد شایستگی‌های مدیریتی دارای ۵ مولفه و ۴۳ کد (روحیه انگیزش با ۱۰ کد،

مسئولیت‌پذیری با ۹ کد، قدرت رهبری با ۷ کد، مدیریت راهبردی با ۹ کد، عدالت محوری با ۸ کد)، بعد شایستگی‌های اجرایی دارای ۴ مولفه و ۳۶ کد (مدیریت و فرماندهی با ۱۱ کد، پاسخگویی با ۹ کد، توانمندسازی با ۸ کد، خودکفایی با ۸ کد)، بعد شایستگی‌های ویژه شغل دارای ۴ مولفه و ۳۴ کد (بینش و درایت سیاسی با ۹ کد، عملیات روانی با ۸ کد، حفاظت اطلاعات با ۹ کد، اشاعه فرهنگ ایرانی - اسلامی با ۸ کد)، بعد شایستگی‌های دانشی دارای ۴ مولفه و ۳۶ کد (مدیریت تحول و نوآوری با ۱۱ کد، جهاد علمی با ۸ کد، آینده‌نگری با ۹ کد، آموزش و توسعه با ۸ کد).

حال با در نظر گرفتن این ابعاد، مولفه‌ها و کدهای شایسته‌سالاری در نظام‌های جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی در دانشگاه افسری امام علی(ع)، به مقایسه این تحقیق با تحقیقات دیگران پرداخته می‌شود:

جدول ۱۱. مقایسه نتایج تحقیق با برخی تحقیقات گذشته

عنوان شایستگی	عنوان تحقیقی که انجام شده
آینده‌نگری	مدل شایستگی‌های مدیریتی بویاتزیس
شایستگی‌های دانشی	مدل شایستگی‌های مدیریتی اسکرودر، مدل شایستگی‌های مدیریتی بویاتزیس، مدل شایستگی‌های اسپنسر
اخلاقیت و نوآوری	مدل شایستگی‌های مدیران دانشگاه منچستر، مدل شایستگی‌های رهبران منابع انسانی در هنک کنگ، مدل شایستگی‌های چایرا و دیگران، مدل شایستگی‌های دولت فدرال کانادا، مدل شایستگی‌های چینمن و چایورز، مدل شایستگی‌های JCS
شایستگی‌های مدیریتی	مدل شایستگی‌های چینمن و چایورز، شایستگی‌های رهبری دولویکز و هیگز، مدل شایستگی‌های مدیران دانشگاهی
شایستگی‌های مهارتی	مدل شایستگی‌های اسپنسر، مدل شایستگی‌های مدیران دولتی
شایستگی‌های ارتباطی	مدل شایستگی‌های مک کننا، مدل شایستگی‌های آرومی وار کالج، مدل شایستگی‌های برک، مدل شایستگی‌های پولاریس، مدل شایستگی‌های مرکز رهبری خلاق، مدل شایستگی‌های موسسه کامبریا، مدل شایستگی‌های دولت فدرال کانادا
مدیریت زمان	مدل شایستگی‌های JCS

عنوان شایستگی	عنوان تحقیقی که انجام شده
مدیریت استرس	مدل شایستگی‌های کوپین، مدل شایستگی‌های حکومت فدرال کانادا، مدل شایستگی‌های گروه مطالعه آمریکا
گوش دادن فعالانه	مدل شایستگی‌های موسسه رهبری جهانی، شایستگی‌های موسسه مرسدلتا، مدل شایستگی‌های چینمن و چایورز JCS
انعطاف‌پذیری	مدل شایستگی‌های مدیران دانشگاه منچستر، مدل شایستگی‌های دولت فدرال کانادا
شایستگی سیاسی	مدل شایستگی‌های آرومی وار کالج، مدل شایستگی‌های موسسه کامبریا
مسئولیت‌پذیری	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی، مدل شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام(ره)، مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری
رفتار نظامی	مدل شایستگی‌های کوپین، مدل شایستگی‌های فرماندهان دانشکده افسری آمریکا
روحیه و تفکر بسیجی	مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری
عبودیت و عمل صالح	مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری
آموزش و توسعه	مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری
شایستگی مکتبی	مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری
خدمتگزاری	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام(ره)، مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری
معرفت و ایمان	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی، مدل شایسته‌سالاری در نصب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری، مدل شایستگی‌های چینمن و چایورز
تیم‌سازی	الگوی کوپین / مدیران میانی خدمات دولتی / خدمات دولتی آلبرتا / استرالیای غربی
پاسخ‌گویی	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام(ره)

عنوان شایستگی	عنوان تحقیقی که انجام شده
اسلامی بودن	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام(ره)
مردمی بودن	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام(ره)
ساده‌زیستی	مدل شایستگی‌های مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام(ره)
شایستگی‌های ارزشی	مدل شایستگی‌های چنینمن و چایورز، مدل شایستگی‌های مدیران دولتی

پیشنهاد

با عنایت به نتایج به دست آمده از این تحقیق، موارد ذیل از سوی محقق به معاونت‌های مختلف ارتش پیشنهاد می‌شود:

الف) پیشنهاد به معاونت نیروی انسانی آجا

- بررسی تک‌تک ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های شایستگی به‌صورت موشکافانه و ارائه راه‌حل مناسب به‌منظور چگونگی اجرایی شدن هر بعد، مولفه و شاخص در آزمون‌های ورودی دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ا.
- استفاده بهینه از نظرات و تجربیات خبرگان، فرماندهان و صاحب‌نظران نامی کشور به‌منظور هرچه بهتر اجرایی شدن ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها در فرآیند جذب و گزینش داوطلبان.
- استفاده بهینه از نظرات و تجربیات فرماندهان دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ا در جلسات کارگروه تخصصی به‌منظور هر چه بهتر اجرایی شدن آزمون‌های ورودی داوطلبان دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ا.

ب) پیشنهاد به سازمان عقیدتی سیاسی آجا

- تشکیل کارگروه تخصصی در خصوص چگونگی اجرایی یا عملیاتی نمودن دو بُعد از مدل شایسته‌سالاری (شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی- ایرانی و شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی)
- تصویب آزمون (مصاحبه-کتبی) که قادر باشد شایستگی‌های ارزشی و مکتبی داوطلبان را در فرآیند جذب و گزینش بسنجد.

ج) پیشنهاد به معاونت آموزش آجا

- تشکیل کارگروه تخصصی در خصوص چگونگی اجرایی یا عملیاتی نمودن دو بُعد از مدل (شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های دانشی)
- ارائه راه‌حل‌های عملی به‌منظور اجرایی نمودن دو بُعد شایستگی (شایستگی‌های مهارتی و شایستگی‌های دانشی) در فرآیند جذب و گزینش داوطلبان دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا.ا به معاونت نیروی انسانی ارتش ج.ا.ا.

د) پیشنهاد به معاونت بازرسی و معاونت پژوهش آجا

- تشکیل کارگروه تخصصی در خصوص چگونگی اجرایی یا عملیاتی نمودن شایستگی‌های اجرایی
- ارائه راه‌حل‌های عملی به‌منظور اجرایی نمودن شایستگی‌های اجرایی در فرآیند جذب و گزینش داوطلبان دانشگاه‌های افسری ارتش به معاونت نیروی انسانی ارتش ج.ا.ا.

ه) پیشنهاد به سازمان حفاظت اطلاعات آجا

- تشکیل کارگروه تخصصی در خصوص چگونگی اجرایی یا عملیاتی نمودن شایستگی‌های ویژه شغل
- ارائه راه‌حل‌های عملی به‌منظور اجرایی نمودن شایستگی‌های ویژه شغل در فرآیند جذب و گزینش داوطلبان دانشگاه‌های افسری ارتش به معاونت نیروی انسانی ارتش ج.ا.ا.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

- بیانات حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)، قابل دسترسی در سایت: www.khamenei.ir
- الوانی، سیدمهدی؛ اردلان، امید؛ محمدی، فاتح اصغر (۱۳۸۴). «طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا. با بهره‌گیری از دیدگاه‌های مقام معظم رهبری»، فصلنامه منابع انسانی دانشگاه امام حسین، شماره ۲۳.
- دانایی‌فرد، حسن؛ زنگویی‌نژاد، ابودر (۱۳۹۱). «تئوری شایسته‌سالاری مدیریتی بر مبنای استراتژی تئوری داده‌بنیاد: برداشتی از نهج‌البلاغه»، فصلنامه دانشور، شماره ۱.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۷). روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکرد جامع، تهران: انتشارات صفار- اشراقی.
- دانایی‌فرد، حسن (۱۳۸۴). «تئوری‌پردازی با استفاده از رویکرد استقرایی: استراتژی مفهوم‌سازی تئوری بنیادی»، دو ماهنامه علمی- پژوهشی دانشور رفتار، شماره ۱۱، صص ۷۰-۵۷.
- رشیدزاده، فتح‌الله (۱۳۸۹). «ویژگی‌های فرماندهان آینده»، مجموعه مقالات اولین همایش راه‌کارهای ارتقای کیفی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیروهای مسلح، تهران: دانشگاه افسری امام‌علی(ع).
- کبریایی، الهه (۱۳۸۷). شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی، رساله دکتری، تهران: دانشگاه تربیت معلم.

ب) منابع انگلیسی

- Armstrong, M. (2009). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition. London: Kogan page.
- Alvesson, Mats & Dan Karreman (2001). Perfection of Meritocracy or Ritual of Bureaucracy? HRM in a Management Consultancy Firm.
- Creswell, J.W. (2003). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Daud, N., (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms, International Journal of Business and Management, 5(10), 75-82.

- Goulding, .C (1998). Grounded theory: the missing methodology on the interpretivist agenda, qualitative market research: an international journal, Vol.1, No.1, pp.7-50.
- Glaser, .B and Strauss, .A (1967). the discovery of grounded theory, Aldine publishing Co. Chicago, il.
- Hammersley, .M (1989). the dilemma of qualitative method, Routledge, London.
- Hauser, R. M., Warren, J. R., Min-Hsiung, H., & Carter, W. Y. (2000). Occupational status, education, and social mobility in the meritocracy. Meritocracy and Inequality. Princeton: Princeton University Press. pp. 179-229.
- polaris. (Ed.) (2009). Your Company Is Global—How About You? Global Leadership Competencies for HR Managers. SHRM Global Conference & Exposition.
- Parish, Rebecca and Sense- interview with Iani Guinier, (2006). About the Measure of Meritocracy: <http://altnet.org/story/33671>.
- Tian, J.-q.; Miao, D.; Xu, Y.; Yang, Y.; Khare, M. (2009). The leadership competency modeling of military academy cadets. In SOCIETY FOR PERSONALITY RESEARCH 37 (4), pp. 525–537.

