

فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی - امنیتی
دانشگاه جامع امام حسین (علیه‌السلام)

سال دهم، شماره ۳۸ (تابستان ۱۴۰۰) صص ۳۶-۷

شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار برای انتصاب مدیران امنیتی

● ابراهیم خلیلی ●

استادیار مدیریت آموزشی عالی دانشکده فارابی.

● هادی رحمانی ساعد ●

دانشجوی دکتری مطالعات امنیت ملی

● امیر خزاعی ●

کارشناسی ارشد حفاظت اطلاعات (نویسنده مسئول)

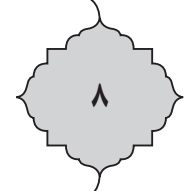
تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۲۵

چکیده

تمرکز بر شایستگی‌های محوری نیروی انسانی باعث تعالی عملکرد سازمان‌های امروزی خواهد شد. حال اگر تمرکز بر شایستگی‌های نیروی انسانی آن‌چنان مهم باشد که عملکرد سازمانی را دستخوش تعالی قرار دهد، شناسایی و تمرکز بر شایستگی‌های مدیران می‌بایست در صدر اولویت‌ها باشد؛ اگر بر این اولویت‌دهی و اهمیت‌زایی، حیطة مهم مأموریت و گستره تأثیرگذاری سازمان‌های حفاظت اطلاعاتی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران را بیفزاییم؛ به‌طور حتم ذهن هر محقق منصفی را به سمت اهمیت روز افزون شناسایی و درجه‌بندی شایستگی‌های مدیران و فرماندهان رهنمون خواهد نمود. در این میان از مهم‌ترین عوامل ارجحیت الگوی شایستگی مدیران بر دیگر الگوها در یک کشور ایدئولوژیک و دارای فطرتی الهی و دینی، ابتدا تفاوت در ارزش‌ها و سپس دانش تخصصی، مهارت‌های حرفه‌ای و... است. در نگاه متعارف اندیشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی در غرب، بیشتر نگاه انزوارگرایانه به مفاهیم و عوامل کیفی است و بالطبع توسعه انسان محور، خالی از ارزش‌های معنوی، قدسی و خارج از ارزش‌های نظام توحیدی و الهی است. از همین منظر درک بهتر شایستگی‌های مدیران امنیتی با توجه به آموزه‌های اسلامی ضروری به‌نظر می‌رسد. این پژوهش در صدد شناسایی شایستگی‌های ارزشی مدیران امنیتی بوده که متناسب با آن، از طریق روش موردی - زمینه‌ای علاوه بر گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی با تعداد ۱۳ نفر از خبرگان امنیتی مصاحبه گردیده است. نتایج حاصل شده با پرسشنامه‌ای براساس طیف لیکرت شامل ۴۴ شاخص، توسط ۱۳۳ نفر از اعضای جامعه آماری تکمیل گردید که روایی آن از طریق قضاوت خبرگان و پایایی‌اش از طریق آلفای کرونباخ تأیید گردیده و در تجزیه و تحلیل و وزن‌دهی به شایستگی‌های آن از نرم‌افزار (SPSS) بهره‌برداری گردیده است. شاخص‌های اعتماد به نفس و خودباوری، بصیرت (سیاسی، اجتماعی و انقلابی)، باورهای اعتقادی، مذهبی، دینی و ایدئولوژیک، ولایت‌مداری و ولایت‌محوری و مفتخر بودن به سربازی گمنام امام زمان (عج)، از نگاه اعضای نمونه آماری به عنوان مهم‌ترین گویه‌های اثرگذار در شایستگی‌های ارزشی مدیران امنیتی، نقش آفرینی می‌نمایند.

کلید واژگان: مدیران امنیتی، فرماندهان، شایستگی، ارزشی



مقدمه

هر سازمانی برای رشدی مستمر و موفقیتی پایدار، نیازمند مدیر یا تیمی از مدیران و فرماندهان شایسته و کارآمد است. مدیریت و فرماندهی در سازمان‌های دفاعی، نظامی و امنیتی کشور که ماهیتی بحران‌مدار دارند، نه تنها استثنا نبوده بلکه با توجه به ساختارهای آن (سلسله‌مراتبی و تمرکز تصمیم‌گیری) و نتایج حیاتی، حساس و سرنوشت‌ساز تصمیم‌گیری‌ها، از اهمیت ویژه‌ای نیز برخوردار هست چراکه این سازمان‌ها بر محور مدیران آن می‌چرخد و بدون وجود سامانه مدیریتی، شکل‌گیری ساختار و اجرای مأموریت‌ها با مشکل مواجه می‌شود (دانیالی، ۱۳۸۳: ۵). تجربه دفاع مقدس ثابت کرد که وجود فرماندهان نظامی با قابلیت‌های مناسب و با تأسی از دین مبین اسلام، در شرایطی نابرابر، با ایثار و فداکاری می‌توانند الگویی موفق از رهبری نظامی را به جهانیان ارائه نمایند (همان: ۶). پرداختن به موضوع فرماندهی در سازمان‌های امنیتی نیز به دلیل تغییرات مستمر در رویکردها، تهدیدها، شیوه‌ها، شگردها و نیازمندی‌های سرویس‌های اطلاعاتی بیگانه، نقش برجسته و بی‌بدیلی داشته و موجب می‌گردد تا این سازمان‌ها با به‌کارگیری تدابیر هنرمندانه و هدفمند یک مدیر شایسته، مأموریت‌های واگذاری را به نحو کارا و اثربخش به انجام رسانند. در این میان، ساحفاها از مهم‌ترین سازمان‌های امنیتی ج.ا.ا بوده که گستره وسیعی با حوزه‌های مأموریتی در سطح کشور دارند. سازمان‌های امنیتی بنابه ویژگی‌های خاص خود از جمله پنهان‌کاری، حفظ‌محوری، مشتری‌محوری، حریف‌محوری، انحصارات آموزشی و ... دارای پیچیدگی‌های زیادی بوده و از سویی عوامل بی‌ثبات‌کننده زیادی در داخل آنها وجود دارد، هرآنچه که بر پیچیدگی و بی‌ثباتی این سازمان‌ها اضافه شود، نقش رهبری در آن برجسته‌تر می‌گردد (نادی و خلیلی، ۱۳۹۱: ۲). بنابراین بایسته است برای انتخاب مدیران، شایستگی‌های خاص آنان مورد توجه قرار گیرد.

برای این منظور قبل از هر اقدامی، توان‌سنجی فرماندهان با شرایط و موقعیت‌های جدید ضروری است. از آنجاکه در نیازهای فردی، فرد، مرجع تحلیل است، دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های او با الزامات شغلی و وظایفش مقایسه می‌شود لذا شکاف بین « شایستگی‌های فرد به عنوان یک مدیر» با « الزامات انجام شغل فرماندهان و مدیران در سازمان‌های امنیتی» باعث بروز آسیب و مشکل در فرماندهی و مدیریت خواهد شد. در بررسی مدل‌های مختلف شایستگی، اشتراک ابعاد دانشی و مهارتی وجود داشته اما در خصوص سایر ابعاد، هر سازمان از زوایه نگاه خودش به آن پرداخته بود که البته در نهایت به ویژگی‌های ارزشی ختم می‌شد، این ارزش‌ها در مدل‌های

خارجی فاقد سطحی از معنویت و در مدل‌های داخلی جوابگوی شایستگی‌هایی خاص برای فرماندهان اطلاعاتی نبود. بنابراین با توجه به اینکه برخلاف نگاه ابزارگرایانه و خالی از ارزش‌های معنوی جوامع غربی به توسعه انسان محور، تفاوت در ارزش‌ها از مهم‌ترین عوامل ارجحیت الگوی شایستگی مدیران بر دیگر الگوها در یک کشور ایدئولوژیک و دارای فطرتی الهی و دینی (از جمله کشور ایران) است؛ درک بهتر شایستگی‌های مدیران امنیتی و فرماندهان حفاها با توجه به آموزه‌های اسلامی و پیش‌بینی شایستگی‌های «ارزشی» به موضوعی مهم تبدیل می‌گردد. بنابراین با عنایت به اینکه نقش فرماندهان حفاها و مدیران امنیتی ارتباطی مستقیم با کیفیت، اثربخشی و کارایی مجموعه‌های تحت امرشان دارد، چنانچه سازمان‌های اطلاعاتی نیروهای مسلح، بخواهند حفاظت اطلاعات‌های پویا و کارآمدی ایجاد نمایند بایستی فرماندهانی شایسته محور منطبق با استانداردهای بومی داشته باشند؛ به عبارتی دیگر ضروری است این شایستگی‌ها در مرحله‌گزینش و انتصاب فرماندهان لحاظ گردد که دغدغه اصلی محقق، شناسایی جامع این شایستگی‌ها است. اقبال به شایستگی‌های پیش‌گفته می‌تواند ارزش‌های مورد نیاز برای انتصاب افراد در مشاغل مدیریتی را در تعامل با اولویت‌ها و راهبردهای سازمانی تبیین نماید. اهمیت این پژوهش در پرداختن به «معنویت» در قالب یک سطح مجزا تحت عنوان «شایستگی‌های ارزشی» است چراکه معنویت در سازمان، توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به خود جلب کرده است. بر این اساس، بسیاری از آنان معنویت را به عنوان منبعی پایدار برای سازمان‌ها دانسته‌اند که می‌تواند به آنها در زمان‌های پرتلاطم و آشوب‌زده، یاری رساند. شیوه رهبری و مدیریت، تابعی از ارزش‌های حاکم بر بافت سازنده یک سازمان است و بدیهی است چگونگی ماهیت عناصر تشکیل دهنده یک سازمان، خود نوع خاصی از نظام ارزشی و شیوه خاص مدیریت را اقتضا می‌کند. به فرموده مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، «ما برای تشکیلات بزرگ اطلاعاتی از هیچ‌کس الگو نگرفته‌ایم، چراکه تفاوت ماهوی بین نظام مقدس ج.ا.ا و سایر کشورهای دنیا که همان ایجاد سیستم ارزشی و مردمی است، عامل این مسئله می‌باشد». به نظر می‌رسد برای دستیابی به این مهم، لازم است تا تغییری رویکردی در مطالعات و نظریه پردازی‌های این شاخه از علم صورت گیرد و اندیشمندان و صاحب‌نظران امنیتی و اطلاعاتی با نگاه جامع و سامانه‌ای، تمام جنبه‌های مدیریت اسلامی را در تعامل با یکدیگر مد نظر قرار دهند تا خروجی‌ها و نظریه‌های حاصل از آن به صورت کاربردی در سازمان‌های امنیتی قابل اجرا باشد.

ضرورت محوری پژوهش در یک نگاه کلی ارتباط طولی شایستگی‌های ارزشی با دیگر شاخص‌های مدیران امنیتی است یعنی تا کسی از ابعاد ارزشی برخوردار نباشد، از دیگر شایستگی‌ها بهره‌ای نخواهد برد. از این‌رو احراز شرایط لازم ارزشی برای انتصاب مدیران امنیتی مقدم بر سایر شاخص‌ها است. شاخص‌های شایستگی، ابزاری بسیار مفید و ضروری در ارزیابی و توسعه مدیران و فرماندهان است؛ حال اگر مقیاسی برای شایستگی رهبران سازمانی نداشته باشیم، نمی‌توانیم ابزارها را به‌گونه‌ای طراحی کنیم که امکان بروز شایستگی‌ها در این حوزه وجود داشته باشد. از این‌رو توسعه شایستگی‌های فرماندهان، از دغدغه‌های پیش‌رو است. از آن‌جا که به استناد فرمایشات فرماندهی معظم کل قوا (مدظله‌العالی) «فرماندهی، جوهری از رهبری دارد و همان رهبری است» لذا بر عهده دانشگاه‌ها و نیز مراکز فرهنگی دارای مسئولیت تربیت افسران و فرماندهان آینده است که با دادن آگاهی و تشریح چرایی، چستی و چگونگی رهبری به دانشجویان خود، نسبت به نهادینه‌سازی عوامل و شاخص‌های تأثیرگذار بر شایستگی‌های ارزشی مدیران، اقدام نمایند. با توجه به مطالب بالا می‌توان به ضرورت و اهمیت انجام این پژوهش تأکید نموده و امید داشت که مسئولان رده عالی ساحفاها، به خصوص آن دسته از کارکنانی که عهده‌دار مسئولیت خطیر فرماندهی و مدیریت هستند، با بهره‌برداری از نتایج این تحقیق، ضمن آشنایی با شایستگی‌های فرماندهی در مجموعه‌های خود، زمینه رشد و شکوفایی شاخص‌های شایستگی و توسعه فرهنگ اعمال رهبری در یگان‌های تحت امر خویش را فراهم آورند.

ادبیات و چارچوب نظری

۱. شایستگی

در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۹: ۱۴۲). شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد (الوانی، ۱۳۷۷: ۱۳). شایستگی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های مرتبط با استخدام (نظیر نگرش، رفتار و توانایی فیزیکی) که قابل تشخیص و تعریف هستند و ممکن است نیروی انسانی آن را داشته باشد و یا برای انجام یک فعالیت در یک زمینه

تجاری خاص لازم یا مهم باشد. بویاتزیس معتقد است که حداکثر عملکرد، هنگامی رخ می‌دهد که توانایی یا استعداد فرد مطابق با نیازهای شغلی و محیط سازمانی باشد (بویاتزیس، ۲۰۰۹: ۷۴۹). طبق تعریف ارائه شده توسط جامعه بین‌المللی عملکرد (ISPI) مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۴).

۲. شایستگی ارزشی: مجموعه باورها، ارزش‌ها و واکنش‌های ذهنی و عاطفی مدیر است که در رفتار او تجلی می‌یابد (ترک‌زاده و انصاری، ۱۳۹۴: ۱۸)؛ رفتارهایی که نتیجه تحول نگرشی و معنوی گسترده و عمیقی بوده که در لایه‌های مؤثری از نیروهای اجتماعی بر مبنای بازگشت به باورها و ارزش‌های اسلامی تحقق یافته و غایت آن، شکل‌دهی نظام اجتماعی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی است (ذوعلم، ۱۳۸۸: ۱۱).

۳. انتصاب: به‌کارگیری کارکنان در محل‌های سازمانی، مدیریتی و فرماندهی مصوب که سیر مراحل به‌کارگیری آنها به اتمام رسیده، تمامی صلاحیت‌های آنها احراز و توسط مقامات ذی‌صلاح منصوب می‌شوند (دفتر سیاست‌گذاری و نظارت راهبردی حفاظت اطلاعات‌های ن.م، ۱۳۹۵: ۴۸) (نظام جامع حفاظت ن.م).

۴. مدیران امنیتی: کارکنان امنیتی که در مشاغل و موقعیت‌های مدیریتی در واحدها، یگان‌ها و سازمان‌های امنیتی جمهوری اسلامی ایران قرار می‌گیرند. رهبران با به‌کارگیری اصول و فنون رهبری در شکل‌های مناسب آن مثل اقدامات، دستورها، دستورالعمل‌ها و تدابیر، زیردستان را برای تحقق اهداف معین هدایت و راهنمایی می‌کنند (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲).

۵. سازمان‌های امنیتی: سازمان‌هایی هستند که به‌منظور پیشگیری، تجسس، کشف، شناسایی و خنثی کردن فعالیت‌های اطلاعاتی دشمنان در اشکال جاسوسی، براندازی، خرابکاری، عملیات روانی و فریب اطلاعاتی ظهور می‌یابند (شیخ‌حسینی، ۱۳۸۵: ۱۵). اگر سازمان را به مفهوم پدیده‌ای اجتماعی تصور کنیم که به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی است و برای تحقق هدف یا اهدافی بر اساس یک سلسله مبنای دائمی فعالیت می‌کند (رابینز، ۱۳۷۸: ۲۱) و از سویی دیگر برای «امنیت» سه مفهوم لغوی مطرح شده از جانب بوزان یعنی: حفاظت در مقابل خطر (امنیت عینی)، احساس ایمنی (امنیت ذهنی) و رهایی از تردید

(اعتماد به دریافت‌های شخصی) را در نظر بگیریم (بوزان، ۱۳۹۰: ۵۲) می‌توانیم سازمان امنیتی را سازمانی تعریف نماییم که هویت و کارکرد امنیتی داشته و این هویت و کارکرد موجب بروز رفتارهای اطلاعاتی و امنیتی جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل اطلاعات، حفظ‌محوری، مقابله با بحران و عملیات پنهان در آن می‌شود.

تعریف اصطلاحی شایستگی:

معرفی رویکردهای مبتنی بر شایستگی در محیط سازمان از حدود سال ۱۹۷۰م شروع شده و از آن زمان به بعد، توسعه و کاربرد سریعی داشته است. دیوید مک‌کلند^۱، روان‌شناس برجسته دانشگاه هاروارد در توصیف ایده شایستگی در ادبیات منابع انسانی معروف است. مک‌کلند در مقاله‌ای با عنوان «آزمونی برای ترجیح شایستگی بر هوش» نشان داد که آزمون هوش، پیش‌بینی کننده ضعیفی برای توفیق فرد در شغل است. از این‌رو شایستگی‌ها را ملاک‌گزینش توصیه کرد (مک‌کلند، ۱۹۷۳: ۶۲). در سال ۱۹۸۲م مک‌کلند و بویاتزیس در کتاب مدیر شایسته، اولین مدل شایستگی‌ها را ارائه دادند. تعریف آنان از شایستگی عبارت بود از ویژگی‌های ریشه‌ای فرد، انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانش که او برای انجام وظایف خود به کار می‌برد (مک‌کلند و بلز، ۱۹۸۲: ۸۹). تقسیم بندی‌های مختلفی از شایستگی منابع انسانی در سازمان‌ها وجود دارد. نکته قابل توجه در همه این تعاریف، چندوجهی بودن و در عین حال تعاریف مشخص و متناسب با شرایط سازمانی است. بعضی از این تعاریف در خصوص شایستگی‌ها در جدول (۱) آمده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۴).

جدول (۱) تعاریف شایستگی (احمدی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۵۴)

نویسنده/تاریخ	تعریف	اشاره دارد به:	نوع رویکرد
غفاریان (۱۳۷۱)	شایستگی عبارت است از خصوصیات و رفتارهایی که منجر به اثربخشی فرد در محیط شغلی می‌شود.	خصوصیات فردی	شایستگی رفتاری
مک کلند (۱۹۹۳)	شایستگی را ویژگی‌های انسان که با موفقیت شغلی ارتباط دارد می‌داند.	خصوصیات فردی و شغلی	رویکرد استاندارد
مک لگان (۱۹۹۰)	صلاحیت‌های شخصی که برای تولید برونداد باکیفیت ضروری است، تعریف کرده است.	خصوصیات فردی، دانش، مهارت	شایستگی رفتاری
هورتون ^۲ (۲۰۰۲)	ویژگی‌های رفتاری افراد که موجب عملکرد اثربخش شغلی آنها می‌شود.	خصوصیات فردی	شایستگی رفتاری
برمن ^۳ (۱۹۹۷)	هرگونه خصیصه، ویژگی یا مهارتی که بتواند در انجام اثربخش وظایف، مؤثر واقع شود.	خصوصیات فردی، مهارت	شایستگی رفتاری
لیبویتر (۲۰۰۴)	مجموعه دانش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی که افراد برای انجام کارهای خود، از آن بهره می‌گیرند.	خصوصیات فردی و مهارت و ...	رویکرد استاندارد
عریضی (۱۳۸۴)	محرک، ویژگی یا مهارت برجسته که منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود.	خصوصیات فردی و مهارت	رویکرد استاندارد
مراپیل و ریچارد (۱۹۹۷)	در انتخاب شایسته‌ترین‌ها به توانایی‌ها، شاخص‌های رفتاری، باورها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها و مهارت‌ها توجه شود.	ویژگی شخصیتی، توانایی و مهارت	شایستگی رفتاری
رابرتسون، کالینان و بارترام (۲۰۰۳)	مجموعه‌ای از رفتارهایی است که به‌عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج و یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود.	ویژگی فردی	شایستگی رفتاری

یکی از دلایل اصلی شفاف نبودن مفهوم شایستگی و ارائه تعریف‌های مختلف در این زمینه، عدم تمایز میان دو مفهوم زمینه‌های شایستگی و شایستگی‌های مرتبط با افراد است. زمینه‌های شایستگی بیانگر فعالیت‌هایی هستند که فرد در آن، شایستگی دارد، درحالی‌که شایستگی‌های مبتنی بر فرد، مجموعه صفاتی هستند که به فرد، این توانایی را می‌دهد تا در زمینه خاصی شایستگی داشته باشد. در واقع زمینه‌های شایستگی، اغلب مبتنی بر شغل هستند درحالی‌که اغلب شایستگی‌ها، مبتنی بر فرد می‌باشند. به هر حال یافته‌های پژوهش‌گران مؤید این نظریه است که تهیه فهرستی از توانایی‌ها و شایستگی‌ها که با عنوان‌های شغلی در تمام سطوح سازمان و در سراسر مرزهای ملی مرتبط باشد، امکان‌پذیر است (دهقانان، ۱۳۸۵: ۱۱۹).

2. Horton
3. Berman

مفهوم‌شناسی

۱. شایستگی‌های ارزشی:

زمانی بر اثر پیروزی بلامنازع روش استقرایی در حوزه علوم طبیعی و تسری آن به قلمرو علوم اجتماعی، این گمان خام در اذهان عامه و عالمان، ارج و منزلت خاصی یافته بود که گویا می‌شود علمی فارغ از ارزش‌ها داشت؛ اگرچه علوم انسانی در مقام عمل به‌شدت تمام، در مقابل این دعوی مقاومت نمود، ولی مدت مدیدی طول کشید تا این سکه از رواج افتاد. اکنون دیگر از آن سودای خام حتی در حوزه علوم طبیعی کمتر می‌توان سراغ گرفت و ارزش‌ها چنان حضور خود را به اثبات رسانیده‌اند که انکار آنها و یا توجه نکردن به آنها را غیر ممکن می‌نماید (رحمانی‌ساعد، ۱۳۹۸: ۶). در روان‌شناسی واژه ارزش به‌طور مکرر به معنای تمایل و یا معیاری که مبنای گرایش فرد به هنگام انتخاب است، استعمال می‌شود که به اولویت‌ها، انگیزه‌ها، نیازها و سمت‌گیری‌های فردی مربوط می‌گردد. جامعه‌شناسان این واژه را به‌عنوان یک مفهوم اجتماعی به کار می‌برند، در آنجا که ایشان از موضوعاتی از قبیل هنجارها، عادات، منش‌ها، ایدئولوژی‌ها و تعهدات سخن می‌گویند. تعریف ساده از مهارت‌های ارزشی عبارت است از: «بار معنایی خاصی که انسان برای برخی از اعمال، گفتار، بینش‌ها و... در پاره‌ای از حالات ویژه قائل می‌شود» (همان)؛ اما در کنار این موارد با توجه به قلمرو موضوعی پژوهش، بایستی به تأکیدات دین اسلام که آخرین و کامل‌ترین دستورات الهی را داراست و ارزش‌هایش بسان درختی است که شاخه برگ‌هایش بی‌ارتباط با ریشه و ساقه نیست، بلکه تمام اجزای آن به‌هم پیوسته و مرتبط با یکدیگر هستند؛ توجه ویژه‌ای نمود (عالی‌نژاد، ۱۳۹۰: ۱۳۲).

مک‌لافلین^۴ در تعبیرهای مختلفی که از ارزش شده، سه ویژگی مشترک را تشخیص داده است:

۱- ارزش‌ها، مستقل از فاعل زنده و محیط اجتماعی‌شان عمل می‌کنند.

۲- ارزش‌ها، دارای وجوه شناختی، عاطفی و ضمنی هستند.

۳- ارزش‌ها، به‌طور مستقیم قابل مشاهده نیستند.

در مورد معنای ارزش، در بین عالمان علوم اجتماعی و شاخه‌های فرعی وابسته به آن اتفاق نظری وجود ندارد. در عوض با مطالعه خصوصیت‌های مشترک تعریف‌های مختلف، به تعبیری از ارزش

4. Mclaughlin

دست یافتیم که مبتنی بر سه گزاره زیر است:

۱. ارزش، بدون واسطه قابل‌رؤیت نیست.
۲. ارزش، با ملاحظات اخلاقی ارتباط دارد.
۳. ارزش، تعبیری از خواستنی‌ها و مطلوب‌ها است (افتخاری، ۱۳۷۸: ۱۱۳).

۲. تجلی ارزش‌ها در عرصه مدیریت و سازمان

اولین گام در مدیریت، تولیدی باشد یا خدماتی، سیاست‌گذاری یا تعیین هدف است. این که مدیر در کار خود چه هدفی را دنبال می‌کند و مقصود از تحقق آن چیست اولین سؤالی است که هر مدیری در پیش‌رو دارد. در این مورد دو هدف کلی وجود دارد که تقریباً تمامی شئون مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد:

۱. نگرش به مدیریت به عنوان ابزاری برای تحقق اهداف صرفاً مادی
۲. استفاده از منافع مادی برای رسیدن به اهداف معنوی.

طبیعی است تفکر مادی به چیزی جز تحقق اهداف مادی نمی‌پردازد؛ یعنی، منافع مادی تنها تعیین‌کننده اهداف مدیران است، آنها به چیزی جز منفعت خود نمی‌اندیشند، گرچه ممکن است در همین راستا منافع جامعه نیز تأمین شود اما آنچه که برای ایشان اصالت دارد منفعت فردی است و اگر در موردی بین منافع آنان و جامعه تضادی رخ دهد سود و منفعت شخصی را ولو به قیمت اضرار به جامعه ترجیح می‌دهند. بر سراسر سازمان با مدیرانی این چنین تفکر نفع شخصی حاکم است؛ مثلاً چنین مدیری در مرحله سازماندهی، همکاران و کارکنانی انتخاب می‌کند که بتواند از آنها سود مادی ببرد، بود و نبود معیارهای اخلاقی تا آنجا که تأثیری در منافع شخصی نداشته باشد اهمیتی ندارد. صالح بودن یا نبودن کارگران در این نظام چندان اهمیتی ندارد. مهم این است که بتوان با قدرت و پشتکار این کارگران، صاحبان صنایع دیگر را عقب زد و از دیگران پیشی گرفت. برای این گروه، منفعت دیگران تا جایی مطرح است که به منفعت شخصی آنها کمک کند اگر به دیگران و امی هم می‌دهند به این دلیل است که قدرت خرید آنها را بالا ببرند و برای تولیدات خود مشتری جذب کنند، اگر تولیدات آنها خریدار نداشته باشد، برای ایجاد تعادل در عرضه و تقاضا و در واقع برای تأمین نفع شخصی، محصولات خود را از بین می‌برند. اما در نظام ارزشی اسلام، آنچه که در دیدگاه مادی هدف نهایی و اصیل است، تنها هدفی متوسط یا وسیله به حساب می‌آید.

طبق این دیدگاه، مدیر در این فکر است که وسایل مورد نیاز کاروانی را که به سوی هدف نهایی و کمال مطلوب انسانی سیر می‌کند فراهم آورد، برای او مهم نیست که تا چه اندازه سود شخصی عاید او می‌شود، بنابراین حاضر است منافع شخصی خود را فدای منافع اجتماعی نماید. اینجاست که نقش تعیین کننده در نوع کار و خدمت را ارزش بازی می‌کند، نه منفعت و سود شخصی. پس ویژگی‌های چنین مدیریتی را می‌توان در چند بند خلاصه کرد (مصباح‌یزدی، ۱۳۹۱: ۲۴۹):

الف) هدف او از انجام کار، کمال معنوی و قرب الی‌الله است، اولویت با کاری است که برای هدف مفیدتر است.

ب) او به نفع شخصی خود نمی‌اندیشد، بلکه هدف، انتفاع مجموعه انسان‌هایی است که در این مسیر قرار دارند، البته ممکن است که از این طریق منافع شخصی او نیز تأمین شود، اما هدف بالاتر او تأمین نیازهای مادی یا معنوی اجتماعی است که گاهی از طریق ارتقای سطح رفاه اجتماعی در صدد ایجاد کمال معنوی است.

ج) جلوگیری از وابستگی اجتماعی در دراز مدت (همان).

ارزش‌های یک سازمان، به‌ویژه ارزش‌های محوری در مبحث فرهنگ و فرهنگ سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. فرهنگ در لغت به معنای علم، دانش، ادب، عقل، تعلیم و تربیت است. برخی نظریه‌پردازان دست‌آوردهای بشر یعنی باورها، ارزش‌ها، اخلاق، هنر، دانش، آداب و سنن را فرهنگ می‌نامند. فرهنگ سازمانی یکی از موضوع‌هایی است که نمی‌توان به راحتی و به سادگی آن را تعریف کرد. بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی، نظامی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یک‌دیگر می‌شود. از میان ویژگی‌هایی که می‌توان فرهنگ‌های سازمانی را از یک‌دیگر متمایز کرد، هفت ویژگی از اهمیت بیشتری برخوردارند که عبارت‌اند از:

۱. نوآوری، ۲. خطرپذیری، ۳. توجه به ره‌آوردها، ۴. توجه به اعضای سازمان، ۵. توجه به تیم، ۶. ثبات و پایداری و ۷. توجه به جزئیات (تقی‌زاده‌اکبری، ۱۳۸۵: ۲۲).

فرهنگ حاکم نمایانگر ارزش‌های اصولی است که اکثریت اعضای سازمان در آنها مشترک یا سهیم هستند. «ادگار شاین»^۵ نیز فرهنگ سازمانی را به سه دسته باورهای اساسی، ارزش‌ها و نمادها تقسیم می‌کند. ارزش‌های محوری سازمان عبارت است از: ارزش‌های پایداری که نگرش،

5. Edgar H. Schein

گرایش و رفتار سازمانی را در جهت فلسفه وجودی، کمال و کرامت حقیقی کارکنان سوق داده و روحیه‌دهنده، برانگیزاننده و افتخارآفرین است. آحاد کارکنان به عنوان اصول کلیدی موفقیت و راهنمای جاویدان فردی و سازمانی با عمیق‌ترین علایق به آنها عمل می‌کنند و هماهنگ با اصول ارزش‌ها، سرلوحهٔ تدوین چشم‌انداز، رسالت، مأموریت، راهبرد و برنامه‌ریزی‌ها قرار داده و مبنای انتخاب، ارزیابی و ارزش‌گذاری طرح‌ها، تصمیمات و عملیات در سازمان هستند. شاخص‌های ارزش‌های محوری عبارت‌اند از:

- ۱) پایدار: ارزش‌های محوری ثابت هستند و تغییر نمی‌کنند.
 - ۲) وفاق‌آفرین: ارزش‌های محوری موجب وفاق جمعی در سازمان می‌گردد.
 - ۳) سرآمدی: ارزش‌های محوری موجب رشد و تعالی سازمان شده و برتری را به ارمغان می‌آورد.
 - ۴) مقبول: ارزش‌های محوری علاوه پذیرش سازمانی، پذیرش آحاد کارکنان را نیز به دنبال دارد.
 - ۵) فراگیر: ارزش‌های محوری هیچ محدودیت زمانی و مکانی نداشته و شامل تمام بخش‌های سازمان می‌شود.
 - ۶) کمال‌افزا: ارزش‌های محوری نگرش، گرایش، و رفتار سازمانی را در جهت کرامت حقیقی کارکنان سوق می‌دهند.
 - ۷) هم‌افزا: ارزش‌های محوری اثر فزاینده در سازمان ایجاد می‌کند.
 - ۸) افتخارآفرین: ارزش‌های محوری موجب مباهات آحاد کارکنان می‌گردد (اسکندری و جعفری، ۱۳۹۲: ۲۸۰).
- بر مبنای شاخص‌های هشت‌گانهٔ ارزش‌های محوری [بالا]، ارزش‌های محوری دوران دفاع مقدس عبارت‌اند از:
۱. تکلیف محوری؛ ۲. جهاد محوری؛ ۳. بصیرت محوری؛ ۴. ولایت محوری؛ ۵. مردمی بودن؛ ۶. عدالت محوری ۷. توان افزایی

۳. شایستگی‌های ارزشی مدیران در بیانات امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)

در این بحث سعی شده است توصیف‌ها، سفارش‌ها و توصیه‌های امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در ارتباط با مدیران در بیانات معظم‌له به عنوان شایستگی‌های ارزشی ارائه گردد.

– ایمان به خدا: «حضرت (علیه‌السلام) در خطبه شماره ۱۵۶ نهج‌البلاغه می‌فرمایند: «سَبِيلُ

أَبْلَجُ الْمِنْهَاجِ أَنْوَرُ السَّرَاجِ»؛ ایمان، راهی است که مسیر آن کاملاً روشن است. ایمان، فروزنده‌ترین چراغ است. مراد از ایمان در این عبارت امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)، ایمان دینی است؛ یعنی ایمان به خدا و روز جزا و پیغمبر، و همین ایمانی که ادیان مردم را به آن فرا می‌خوانند.^۶ جمهوری اسلامی قوی‌ترین است. شما قوی‌ترین هستید. این قوت و قدرت به برکت صلابت ایمان در شماست؛ ایمان را قدر بدانید و آن را در خود تقویت کنید.^۷

- توکل: « اصلی‌ترین عنصر اقتدار معنوی، ایمان است؛ ایمان به خدا، توکل به خدا، حُسن‌ظن به خدا... یک ملت می‌تواند بی‌الد؛ آن وقتی که به خود اعتماد داشته باشد و به خدای خود توکل کند و دل را از ایمان سرشار کند.^۸ به خدای متعال، با همه وجودتان توکل کنید. با همه وجود و با همه قلب عرض می‌کنم: بدانید که اگر قدرت آمریکا و همه قدرت‌های مادی عالم دست به دست هم بدهند و بخواهند با وجود بسیجیان مؤمن ما، این نظام اسلامی را شکست دهند، والله قادر نخواهند بود.^۹»

- تقوا: « پرهیزکاری و تقوا و حلم و بردباری و صبر و پافشاری و استقامت شما در مقابل دشواری‌ها و غلبه بر موانع میان راه؛ توکل شما به خدای بزرگ و اعتماد به حمایت و کمک او و دیگر خصال والای انسانی، چیزهایی است که شما برای رهبری مجموعه‌های تحت فرماندهی خود به آنها نیاز دارید.^{۱۰}»

« جوانان نیروهای مسلح، خودتان را بیشتر با دانش، با عمل، با تقوا و پرهیزگاری و پاکدامنی مجهز کنید. بدانید خدا با شماست.^{۱۱}»

- اخلاص: « یک نکته اساسی در اینجا وجود دارد که همه ما باید به آن توجه کنیم ... و آن، احساس تکلیف است؛ اخلاص نیت و عمل برای خداست.^{۱۲} اخلاص چیز عجیبی است؛ یعنی کار را برای خدا کردن.^{۱۳}»

۶. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت (۱۳۸۳/۸/۲۰)

۷. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم تحلیف و اعطای سردوشی در دانشکده افسری امام علی (علیه السلام) (۱۳۸۷/۷/۲۸)

۸. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دانشکده علوم دریایی نوشهر (۱۳۸۸/۷/۱۴)

۹. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار جمعی از فرماندهان بسیج (۱۳۷۱/۸/۲۷)

۱۰. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دانشگاه افسری امام علی (علیه السلام) (۱۳۸۱/۸/۷)

۱۱. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم نظامی مشترک یگان‌های نیروهای مسلح استان فارس (۱۳۸۷/۲/۱۲)

۱۲. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار نمایندگان مجلس نهم (۱۳۹۱/۳/۲۴)

۱۳. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار فرماندهان ارتش (۱۳۷۸/۱/۲۵)

– تدبیر: «توصیه‌ای که ما همیشه به مسئولین و مدیران کشور می‌کنیم – با حزم و تدبیر عمل کنند، آن وقت می‌توانیم از هر تهدیدی یک فرصتی بسازیم؛... رو به تعالی و تکامل باشیم، به تدریج بهترین‌های خودمان را بفرستیم؛ هر کسی می‌آید، پایبند به انقلاب، پایبند به ارزش‌ها، پایبند به منافع ملی، پایبند به نظام اسلامی، پایبند به عقل جمعی، پایبند به تدبیر باشد.»^{۱۴}

«... مدیران معتقد و مؤمن به این مبانی که دارای شجاعت باشند، دارای اخلاص باشند، دارای تدبیر و عزم راسخ باشند، قطعاً می‌توانند این مقاصد و این اغراض عالی الهی را تحقق ببخشند.»^{۱۵}

«هر کس می‌خواهد با این ملت و برای این ملت کار کند، باید دارای شجاعت، تدبیر، قوت قلب و در مقابل دشمنان دارای اعتماد به نفس باشد.»^{۱۶}

– معنویت و عقلانیت: «دو بُعد اصلی در مکتب امام بزرگوار ما، بُعد معنویت و بُعد عقلانیت است. بُعد معنویت است؛ یعنی امام بزرگوار ما صرفاً با تکیه بر عوامل مادی و ظواهر مادی، راه خود را پی نمی‌گرفت؛ اهل ارتباط با خدا، اهل سلوک معنوی، اهل توجه و تذکر و خشوع و ذکر بود؛ به کمک الهی باور داشت؛ امید او به خدای متعال، امید پایان ناپذیری بود و در بُعد عقلانیت، به کار گرفتن خرد و تدبیر و فکر و محاسبات، در مکتب امام مورد ملاحظه بوده است.»^{۱۷}

«عقلانیت و محاسبه، یکی از شرایط لازم رسیدن به عدالت است. عقلانیت و محاسبه که می‌گوییم، فوراً به ذهن نیاید که عقلانیت و محاسبه به معنای محافظه‌کاری، عقل‌گرایی و تابع عقل بودن است. عاقل بودن و خرد را به کار گرفتن با محافظه‌کاری فرق دارد. محافظه‌کار، طرفدار وضع موجود است؛ از هر تحولی بیمناک است؛ هرگونه تغییر و تحولی را بر نمی‌تابد و از تحول و دگرگونی می‌ترسد؛ اما عقلانیت این‌طور نیست؛ محاسبه عقلانی گاهی اوقات خودش منشا تحولات عظیمی می‌شود.»^{۱۸}

«در عدالت، هم عقلانیت بایستی مورد توجه باشد، هم معنویت.»

– پرتلاش: «شما وقتی یک انسان با ایمان، با هدف، پرکار، پرتلاش و با جدّ و جهد - مجاهد فی‌سبیل‌الله - هستید، بر آن کسی که این خصوصیات را ندارد، ترجیح دارید. اینها ارزش‌های اسلامی است.»^{۱۹}

«انتظار از دانشگاه این است که عناصر انقلابی مثبت، پرتلاش و امیدوار به

۱۴. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در حرم مطهر رضوی (۱۳۹۲/۱/۱)

۱۵. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار زائران و مجاوران بارگاه حضرت علی بن موسی الرضا (ع) (۱۳۸۸/۱/۱)

۱۶. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار مردم پاکدشت (۱۳۸۳/۱۱/۱۰)

۱۷. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در بیست و دومین سالگرد امام خمینی (رحمت‌الله علیه) (۱۳۹۰/۳/۱۴)

۱۸. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت (۱۳۸۴/۶/۸)

۱۹. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار مردم ایذه (۱۳۷۸/۱/۹)

آینده پرورش دهد تا این ملت به آنچه شایسته آن است یعنی اوج پیشرفت و تعالی دست یابد.^{۲۰} «مردم نیازمند فردی پرتلاش، درستکار، پاکدامن، با اخلاص و کارآمد هستند که بدون در نظر گرفتن منافع شخصی، گروهی، حزبی و خویشاوندی، در راه خدمت به مردم و حل مشکلات آنان گام بردارد.»^{۲۱}

- دوری از جاه‌طلبی: «خواست‌ها و هوس‌های جسمانی، میل به پول، مالِ فتنه‌انگیز، جاه‌طلبی، مقام‌طلبی، راحت‌طلبی، عیش‌طلبی و تجمل‌طلبی چیزهایی است که تردید را از طریق جسم و شهوات، وارد دل و مغز انسان می‌کند. مراقب‌شان باشید. راحت‌طلبی، رفاه‌طلبی و عیش‌طلبی، چیزهایی است که به تدریج در انسان اثر بد می‌گذارد و خود انسان هم اول نمی‌فهمد.»^{۲۲}

- دوری از غرور: «اگر یک جایی، موفقیتی هم از ما دیده شد و کار خوب و درستی هم اگر از ما سر زد، این جز به توفیق الهی و به کمک الهی نبوده. بنابراین در چاله غرور نیفتید که بیرون آمدن از این چاله خیلی دشوار است و کمک الهی را لازم دارد.»^{۲۳} «عجاب به نفس و غرور و اینکه در مسئولیتی که من هستم، کسی نباید روی حرف من حرف بزند، از آن چیزهایی است که تغییر را نزدیک می‌کند؛ تغییراتی که برای انسان نامطلوب است؛ تغییرات زمانه که آدم نمی‌خواهد پیش بیاید؛ یعنی مُلک و دولت و اقتدار و توانایی و فرصت‌های خدمت را از انسان می‌گیرد.»^{۲۴}

- اهمیت دادن به ارزش‌های اسلامی: «اهمیت دادن به ارزش‌ها، معیارها و ملاک‌های اسلامی، یک امر ساری و جاری در کل جامعه اسلامی است.»^{۲۵} «باید کاری کنیم که نظام و کشور و جامعه ما، یک جامعه علوی باشد. اسم اسلام و اسم ولایت، کافی نیست. به‌ویژه کسانی که مسئولیتی بر دوش دارند و مأموریتی از نظام الهی و اسلامی بر عهده آنهاست.»^{۲۶}

- صداقت: «وقتی به ما گفتند شما جهاد و امر به معروف و اقامهٔ صلوات و ایثای زکات کنید، صداقت در قول و عمل داشته باشید، از خلیقات ردیله اجتناب کنید، اخلاص و گذشت داشته باشید و از این قبیل احکام الهی که یک مؤمن کامل، آراستهٔ به آنهاست، معنایش این است که باید در مقابل این دستورات متعبد باشیم.»^{۲۷} «صداقت و مسئولیت‌پذیری باید در مدیران وجود داشته باشد.»^{۲۸}

۲۰. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار دانشجویان دانشگاه صنعتی امیرکبیر (۱۳۷۹/۱۲/۹)

۲۱. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای ستاد برگزاری مراسم سالگرد ارتحال امام خمینی (ره) (۱۳۸۰/۳/۱۲)

۲۲. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار جمعی از فرماندهان سپاه (۱۳۸۱/۶/۲۴)

۲۳. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت (۱۳۸۶/۶/۴)

۲۴. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار اعضای هیئت دولت (۱۳۸۴/۷/۱۷)

۲۵. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با کارگزاران نظام (۱۳۷۳/۳/۸)

۲۶. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار با ائمه‌مختلف مردم و مسئولان و کارگزاران نظام (۱۳۶۹/۱۱/۱۰)

– شجاعت: « افسران جوان ما با ذخیره ایمان و شجاعت و کارآمدی و کاردانی، می‌توانند برای آینده کشور و ملت‌شان تأثیرهای عمیق و بزرگی داشته باشند.»^{۲۹} « امام عزیز ما... یک انسان نمونه برای همه قشرها، از جمله برای نظامیان بود... مظهر تقوا و نظم و شجاعت بود؛ همین سه عنصری که برای شما جوانان عزیز نظامی باید در طول خدمت، یک درس ماندگار باشد.»^{۳۰}

– خودسازی: « مؤمن باید به‌طور دائم روی خودش کار کند؛ به‌طور دائم. نه این‌که خیال‌کنید « به‌طور دائم» زیادی است یا نمی‌شود؛ نه. هم می‌شود، هم زیادی نیست. اگر کسی مراقب خود باشد؛ مواظب باشد کارهای ممنوع و کارهایی را که خلاف است انجام ندهد و راه خدا را با جدیت ببیند، موفق می‌شود. این، همان خودسازی دائمی است و برنامه اسلام، متناسب با همین خودسازی به‌طور دائم است. این نماز پنجگانه- پنج وقت نماز خواندن- ذکر گفتن؛ « اِيَّاكَ نَعْبُدُ وَ اِيَّاكَ نَسْتَعِينُ » را تکرار کردن؛ رکوع کردن؛ به خاک افتادن و خدای متعال را تسبیح و تحمید و تهلیل کردن برای چیست؟ برای این است که انسان به‌طور دائم مشغول خودسازی باشد.»^{۳۱}

– روحیه خدمت: «امروز در ارتش ما، انسان‌های خوب، انسان‌های صادق و انسان‌هایی که بی‌سر و صدا برای خدا کار می‌کنند، سختی هم دارند، بعضی محرومیت‌ها هم دارند، مشکلات هم دارند؛ اما در محیط زندگی و در محیط کار، با همه این مشکلات دست و پنجه نرم می‌کنند؛ با دلگرمی و با روحیه، چه در مرکز، چه در نقاط دور دست و چه در فلان پادگان دور افتاده بین بیابان‌ها کار خودشان را خوب انجام می‌دهند. از این قبیل اشخاص ما در ارتش کم نداریم؛ الی ماشاءالله وجود دارند.»^{۳۲}

– پابندی به ارزش‌های انقلاب اسلامی: «آن چیزی هم که می‌تواند استقلال را تأمین نکند برای انقلاب اسلامی ما، تکیه صریح و شفاف بر مبانی انقلاب است؛ اصول انقلاب، مبانی انقلاب، ارزش‌های انقلاب، به‌شکل صریح و شفاف مورد تکیه باید قرار بگیرد.»^{۳۳} «امروز ارتش در جمهوری اسلامی ایران، یک عنصر تعیین‌کننده در دفاع از ارزش‌های اسلامی و انقلابی است.»^{۳۴}

۲۷. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار فرماندهان سپاه (۱۳۶۹/۶/۲۹)

۲۸. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت (۱۳۸۱/۶/۴)

۲۹. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار دانش‌آموختگان نیروهای سه‌گانه ارتش (۱۳۸۲/۶/۲۹)

۳۰. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دانشگاه دریایی امام خمینی (رحمت‌الله علیه) و دانشگاه دریایی سپاه (۱۳۷۸/۲/۲۹)

۳۱. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در اولین روز ماه مبارک رمضان (۱۳۷۱/۰۴/۱۲)

۳۲. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار جمعی از فرماندهان و کارکنان ارتش (۱۳۷۸/۱/۲۵)

- صبر و پایداری: «عزیزان من، بعضی از سرمایه‌های معنوی، با همه ارزشی که دارند، نیازمند حفظ کردند. مثلاً محبت را باید حفظ کرد؛ مثل گیاهی است که اگر به آن نرسیدید، از دست خواهد رفت. ایمان از این قبیل است. ایمان را باید حفظ کنید. حفظ ایمان، با رفتار خوب، با تأمل و تدبیر خوب، با توجه به خدا، با حفظ و تقویت ارتباط با خداست. حفظ این گوهر، با تواسی به حق و تواسی به صبر است... صبر، یعنی پایداری و استقامت.»^{۳۵}

- بصیرت انقلابی و دینی: «یکی از خصوصیات ارتش جمهوری اسلامی ایران، بصیرت انقلابی و دینی است. پایبندی دینی است، تعهد دینی است. این خیلی حرف بزرگی است.»^{۳۶} «اگر ایمان نباشد، بصیرت نباشد، عزم راسخ نباشد، نگاه بلند مدت به انتهای صفوف دشمن نباشد، تعداد جمعیت یا کثرت عده و عده نظامی و تجهیزات، سرنوشت‌ساز نخواهد بود.»^{۳۷} «دانشجویان عزیز شما جوانان، مدیران آینده کشورید. ایران فردا، با ثروت عظیمی از اندوخته‌های علمی و عملی، باید به دست مدیرانی بزرگ و لایق، اداره شود و گام‌های بلند و پرشتاب بسوی چشم‌اندازهای ترسیم شده را، با همت و ایمان و بصیرت و شجاعت امثال شما بردارد.»^{۳۸}

- فداکاری: «مجموع کارها و حرکت‌های بزرگ و درخشانی که ثمره فداکاری در عرصه‌های مختلف است، می‌تواند یک ملت را نجات دهد، کشوری را آباد کند و یک تاریخ را به اوج برساند.»^{۳۹} «نیروهای مسلح باید با افزایش آمادگی‌های خود، این اعتماد ملی را حفظ کنند و همواره برای فداکاری در راه اسلام و انقلاب و ایران در اوج آمادگی باشند.»^{۴۰}

- اعتماد به نفس: «...قشر جوان اهل علم و فرزانه و بالقوه اداره کننده بخشی از آینده این کشور؛ چه اداره کننده علمی، چه اداره کننده سیاسی، چه اداره کننده عملی و اجرایی. این قشر باید توصیه به اعتماد به نفس را... درست به گوش بشنود و از اعماق دل بپذیرد و در همه فعالیت‌های خود آن را محور و ملاک قرار بدهد.»^{۴۱} «ملت ما یکی از داروهای بسیار لازم و مؤثری که نیاز

۳۳. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار فرماندهان و کارکنان نیروی هوایی ارتش (۱۳۹۲/۱۱/۱۹)
 ۳۴. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار فرماندهان و جمعی از کارکنان نیروی هوایی ارتش (۱۳۷۵/۱۱/۱۸)
 ۳۵. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم صبحگاه لشکر سیدالشهدا (علیه‌السلام) (۱۳۷۷/۷/۲۹)
 ۳۶. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار جمعی از فرماندهان و کارکنان ارتش جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴/۱/۳۰)
 ۳۷. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در هشتمین مراسم دانش‌آموختگی دانشجویان دانشگاه‌های افسری ارتش (۱۳۹۳/۸/۲۶)
 ۳۸. پیام رهبر معظم انقلاب اسلامی به چهل‌وهفتمین نشست سالانه اتحادیه انجمن‌های اسلامی دانشجویان اروپا (۱۳۹۱/۱۰/۲۴)
 ۳۹. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار جمعی از کارکنان نیروی هوایی با رهبر انقلاب (۱۳۷۳/۱۱/۱۹)
 ۴۰. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم نظامی مشترک نیروهای مسلح در استان اصفهان (۱۳۸۰/۸/۹)

دارد- داروی روحی و فکری- و باید این را در میان خود توسعه و ترویج کند، داروی اعتماد به نفس است... این اعتماد به نفس، به ملت ایران این جرئت، همت و این توانایی را می‌دهد که این راه طولانی تا آرمان‌های ترسیم‌شده برای جامعه اسلامی را طی بکند؛ بدون اعتماد به نفس نمی‌شود این راه را رفت.^{۴۲}

- امانت‌داری: «هر کدام از شما آقایان که مسئولیتی دارید، حیطة زیر دست‌تان نزد شما امانت است؛ امانتی از جانب خداوند و ملت و نظام ج.ا. فرماندهان عمده و آنها که مقام‌شان بالاتر است، امانت‌شان سنگین‌تر و مسئولیت‌شان بزرگ‌تر می‌باشد. هر کدام از شما ولو فرمانده یک گروهان و یا یک قسمت کوچک باشید امانتی دست شما سپرده است و حق ندارید این امانت را همین‌طور بیندازید و به امید تقدیر رها کنید و به کار و فکر دیگری بپردازید. آن حیطة زیر امر شما که در اختیارتان است، در دست شما امانت است و باید آن را با کمال قدرت و دقت و وسواس و قصور، حفظ کنید.»^{۴۳}

پیشینه پژوهش

در بررسی‌های صورت گرفته از طریق مراجعه به آثار مکتوب اعم از کتاب‌ها، مقاله‌های علمی و منابع الکترونیکی مشخص گردید پژوهش در زمینه شایستگی‌های ارزشی در نصب مدیران بر مبنای فرهنگ اسلامی و ایرانی با توجه به الزامات قانونی رو به فزونی است؛ اما منبعی که به موضوع شایستگی‌های ارزشی مدیران امنیتی سازمان‌های حفاظت اطلاعاتی ن.م پرداخته باشد یافت نشد. برخی منابع که به نوعی با موضوع پژوهش مرتبط است به شرح زیر احصا گردید:

علی باقی نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۳): در مقاله‌ای تحت عنوان «شایستگی‌های مدیریتی و فرماندهی» با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی، توانایی‌های تهذیبی مانند رسیدن به مقام قرب و حرکت به سمت خدا و ...، توانایی‌های مدیریتی مانند برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، نظارت، تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و ...، قابلیت‌های فرماندهی شامل قدرت تصمیم‌گیری و پیاده‌سازی، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی، هدایت و ... را مطرح و در نهایت مبنای شایستگی‌های پاسداری را در ۱۲ شاخص و ۵۲ معرف تعریف نموده است.

۴۱. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار دانشجویان دانشگاه‌های استان یزد (۱۳۸۶/۱۰/۱۳)

۴۲. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در دیدار مردم یزد (۱۳۸۶/۱۰/۱۲)

۴۳. بیانات رهبر معظم انقلاب اسلامی در مراسم اعطای نشان فتح به فرماندهان سپاه و ارتش (۱۳۶۸/۱۱/۱۵)

ترک‌زاده، جعفر و سمیه انصاری (۱۳۹۴)؛ در مقاله‌ای اکتشافی تحت عنوان «تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاهی باتوجه به آموزه‌های اسلامی»، چارچوبی مشتمل بر ابعاد سه‌گانه ارزشی- منشی، دانشی- بینشی و مهارتی- روشی و مؤلفه‌های مربوط به هر بعد برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه تدوین و اعتباریابی نموده است. بعد ارزشی- منشی شامل مؤلفه‌های تقوا، تعهد، کرامت، عدالت و ولایت مداری است.

تاج‌آبادی و بیات (۱۳۹۲)؛ در مقاله‌ای تحت عنوان «شایستگی‌های کلیدی در انتصاب مدیران دستگاه قضایی براساس فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)» آورده است که در ادبیات مقام معظم رهبری، به‌کارگیری دانش، تخصص و تجربه برای رسیدن به آرمان‌های نظام اسلامی، رفتار دینی است. از نگاه ایشان کارآمدی، یکی از ملاک‌های گزینش به شمار می‌آید و کارآمدی به‌حسب کاری که به هر شخص واگذار می‌گردد متفاوت است. معظم‌له بر کارایی‌ها و کارآمدی مسئولان، طبق قوانین و ضوابط تأکید فراوانی دارند و مشروعیت همه مسئولان را در اجرای وظیفه و کارایی در ادای وظیفه می‌دانند. بر اساس نتایج این پژوهش، این نکته مورد تأیید قرار گرفت که کلیدی‌ترین ویژگی شایسته‌سالاری در نصب مدیران از دیدگاه مقام معظم رهبری کارآمدی است که طبقات فرعی آن نیز دانش و تخصص، قدرت نفوذ، اعتمادبه‌نفس، تجربه، نظم و انضباط، تسلط به علم روز، ابتکار و نوآوری، سرعت عمل و پویایی علمی مستمر است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و با توجه به اینکه توصیف عینی و مشخص شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار از فرماندهان و مدیران امنیتی مدنظر است، بنابراین روش تحقیق از نوع موردی-زمینه‌ای است. اطلاعات مورد نیاز برای انجام این پژوهش با دوروش کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری گردیده است. برای جمع‌آوری اطلاعات اولیه بررسی شایستگی‌ها، از رویکرد بررسی اسنادی و برای شایستگی‌های مورد انتظار فرماندهان و مدیران از گروهی از همپن قشر شامل فرماندهان رده بالای سازمان که در گذشته به عنوان فرمانده و مدیر خدمت نموده و مدیرانی که هم‌اکنون در این جایگاه قرار دارند استفاده شده است. مصاحبه‌شوندگان این پژوهش دارای ویژگی‌های زیر هستند:

(۱) تعدادی از افراد مصاحبه‌شونده به عنوان مدیران عالی در سازمان حفاظت اطلاعات ارتش جمهوری اسلامی ایران در حال انجام وظیفه هستند.

۲) تعدادی از خبرگان علاوه بر سوابق طولانی مدیریتی، سالیان مدیدی را در حوزه‌های دانشی سپری نموده‌اند.

۳) از خبرگانی که سالیان متمادی در ساحفاجا سابقه مدیریتی داشته و هم‌اکنون مدت مدیدی است که در سطح راهبردی آجا مشغول خدمت هستند نظر سنجی گردیده تا از این طریق از دیدگاه صاحب‌نظرانی که در هر دو حوزه ساحفاجا و جامعه هدف فرماندهان حفاها (یگان‌های آجا) فعالیت داشته‌اند استفاده نماییم.

۴) برای غنای بیشتر پژوهش، از چند تن از صاحب‌نظرانی که در حوزه‌های نظارتی مدیران ساحفاجا فعالیت دارند نیز نظرسنجی صورت پذیرفته است.

با توجه به اینکه در این پژوهش از مصاحبه برای متناسب سازی شایستگی‌های حاصل شده از ادبیات نظری با شایستگی مدیران یک سازمان امنیتی و همچنین احصای شایستگی‌های جدید استفاده شده است، محقق تا مرحله رسیدن به اشباع نظری، تعداد ۱۳ مصاحبه تخصصی از نمونه‌های آماری انجام داده است که در مجموع براساس استخراج مجزای کدهای حاصل از ادبیات نظری و مصاحبه شونده‌گان، تعداد ۵۲ گویه تحصیل گردیده اما با کسب نظر از چند تن از اساتید خبره، نسبت به شناسایی و حذف آن دسته از شایستگی‌هایی که دارای معانی همانند یا مشابه در شاخص‌های به‌دست آمده بودند، اقدام گردیده و نهایتاً تعداد ۴۴ شاخص احصا شده است. بررسی روایی مصاحبه، به روش صوری و با استفاده از نظرات صاحب‌نظران و اساتید مربوطه انجام گردیده و پایایی آن با استفاده از روش هالوستی محاسبه شده است. پس از بررسی و مطالعه یافته‌های موجود در رابطه با موضوع پژوهش، پرسشنامه‌ای شامل ۴۴ سؤال بسته در طیف پنج درجه‌ای لیکرت طراحی و پس از توزیع پرسشنامه‌ها در میان خبرگان و دریافت آنها، داده‌ها به‌صورت کدگذاری در نرم‌افزار اس. پی. اس. اس. اس. ثبت و سپس از توزیع فراوانی و شاخص‌های توصیف داده‌ها استفاده گردیده است. برای تعیین جامعه آماری در این پژوهش، اشرافیت به مسئله مدیریتی و درک این موضوع حداقل در سطح مدیران و فرماندهان، برای کمک به انجام پژوهش از پیش فرض‌های تعیین جامعه آماری باشد، با این تفاسیر، جامعه آماری این پژوهش را فرماندهان حفاهای سازمان حفاظت اطلاعات ارتش جمهوری اسلامی ایران تشکیل می‌دهند ولی به علت کثرت کارکنان، شرایط زیر لحاظ گردیده که در نهایت تعداد ۲۱۴ نفر به عنوان جامعه آماری تحقیق تعیین گردیده‌اند.

- حداقل مدرک کارشناسی.
- حداقل ۱۵ سال سابقه خدمت در سازمان امنیتی.
- حداقل دارای ۳ سال سابقه فرماندهی و مدیریتی.
- اساتید و صاحب‌نظران موجود در سازمان‌های امنیتی نظامی در حوزه مدیریت و فرماندهی.
- باتوجه به این‌که افراد مخاطب پژوهش در طبقات مختلف نگرشی قرار دارند از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده گردیده و از سویی محاسبه حجم نمونه جامعه آماری از طریق فرمول کوکران به عمل آمده که بر این اساس، از ۲۱۴ نفر جامعه آماری تحقیق، ۱۳۳ نفر در فرآیند پژوهش مداخله داشته‌اند.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش:

جدول (۲) تاثیر گویه‌های شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار

میانگین	دیدگاه خبرگان					میزان تأثیر گویه‌های شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار برای انتصاب فرماندهان حفاها
	درجات ارزیابی					
	کم	خیلی کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۴/۴۹	۰	۰	۴	۷۸	۵۱	متعال بودن در دافعه و جاذبه (قاطعیت به موقع به همراه مهربانی منطقی)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۳/۰۱	۵۸/۶۵	۳۸/۳۵	
۴/۳۵	۰	۰	۱۷	۷۵	۴۱	خوش بینی و در عین حال ساده انگار نبودن
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۲/۷۸	۵۶/۳۹	۳۰/۸۳	
۴/۱۸	۰	۰	۲۶	۶۷	۴۰	بخشش (دادن فرصت دوم به دیگران)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۹/۵۵	۵۰/۳۸	۳۰/۰۸	
۴/۱۰	۰	۰	۱۰	۵۳	۷۰	نداشتن حسادت و بخیل نبودن
	۰/۰۰	۰/۰۰	۷/۵۲	۳۹/۸۵	۵۲/۶۳	
۴/۷۲	۰	۰	۰	۴۱	۹۲	صداقت (گفتاری و رفتاری)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۳۰/۸۳	۶۹/۱۷	
۴/۷۲	۰	۰	۰	۳۲	۱۰۱	خودسازی و خودکنترلی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۴/۰۶	۷۵/۹۴	
۴/۷۵	۰	۰	۲	۴۴	۸۷	سعه صدر و شکیبایی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۳۳/۰۸	۶۵/۴۱	
۴/۶۳	۰	۰	۰	۵۶	۷۷	مشورت‌پذیری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۴۲/۱۱	۵۷/۸۹	
۴/۵۷	۰	۰	۲	۶۵	۶۶	سلامت روحی و روانی (ثبات احساسی، ثبات شخصیت و ...)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۴۸/۸۷	۴۹/۶۲	

۴/۴۸	۰	۰	۲	۵۹	۷۲	متانت و وقار
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۴۴/۳۶	۵۴/۱۴	
۴/۵۲	۰	۰	۴	۴۲	۸۷	مناعت طبع
	۰/۰۰	۰/۰۰	۳/۰۱	۳۱/۵۸	۶۵/۴۱	
۴/۶۲	۰	۰	۰	۳۱	۱۰۲	وفای به عهد
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۳/۳۱	۷۶/۶۹	
۴/۷۶	۰	۰	۲	۳۲	۹۹	حسن خلق
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۲۴/۰۶	۷۴/۴۴	
۴/۷۲	۰	۰	۰	۳۲	۱۰۱	امانت‌داری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۴/۰۶	۷۵/۹۴	
۴/۷۵	۰	۰	۰	۴۶	۸۷	انتقادپذیر
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۳۴/۵۹	۶۵/۴۱	
۴/۶۵	۰	۰	۰	۳۵	۹۸	رازداری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۶/۳۲	۷۳/۶۸	
۴/۵۴	۰	۰	۱۱	۳۹	۸۳	پا در رکاب بودن و همواره همراه بودن
	۰/۰۰	۰/۰۰	۸/۲۷	۲۹/۳۲	۶۲/۴۱	
۴/۷۳	۰	۰	۴	۷۴	۵۵	عبرت‌گیری از موفقیت‌ها و شکست‌های فردی (خودارزیابی، بازخورد و اصلاح)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۳/۰۱	۵۵/۶۴	۴۱/۳۵	
۴/۳۸	۰	۰	۲	۵۸	۷۳	روحیه خدمت‌گذاری صادقانه
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۴۳/۶۱	۵۴/۸۹	
۴/۵۳	۰	۰	۵	۴۵	۸۳	ترجیح منافع سازمانی به منافع فردی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۳/۷۶	۳۳/۸۳	۶۲/۴۱	
۴/۸۱	۰	۰	۰	۳۶	۹۷	بصیرت (سیاسی، اجتماعی و انقلابی)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۷/۰۷	۷۲/۹۳	
۴/۶۰	۰	۰	۰	۴۷	۸۶	پایبندی به ارزش‌های ملی - میهنی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۳۵/۳۴	۶۴/۶۶	

میانگین	دیدگاه خبرگان					میزان تأثیر گویه‌های شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار برای انتصاب فرماندهان حفاها
	درجات ارزیابی					
	کم	خیلی کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۴/۶۴	۰	۰	۹	۵۵	۶۹	ارزش دانستن حمایت از خلاقیت
	۰/۰۰	۰/۰۰	۶/۷۷	۴۱/۳۵	۵۱/۸۸	
۴/۴۵	۰	۰	۲۰	۵۶	۵۷	آزاد اندیشی (استقلال فکری)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۵/۰۴	۴۲/۱۱	۴۲/۸۶	

۴/۶۳	۰	۰	۰	۴۸	۸۵	پایبندی به ارزش‌ها و الزامات اصلی و مأموریتی سازمان
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۳۶/۰۹	۶۳/۹۱	
۴/۸۱	۰	۰	۰	۳۶	۹۷	اعتماد به نفس و خودباوری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۷/۰۷	۷۲/۹۳	
۴/۴۵	۰	۰	۲	۳۳	۹۸	معیار بودن حق و نه افراد
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۲۴/۸۱	۷۳/۶۸	
۴/۶۱	۰	۰	۰	۵۱	۸۲	میزان عمل‌گرایی در اهداف و شعارهای سازمانی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۳۸/۳۵	۶۱/۶۵	
۴/۴۵	۰	۰	۰	۷۳	۶۰	ارجحیت کیفیت بر کمیت در تأمین مأموریت‌های سازمانی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۵۴/۸۹	۴۵/۱۱	
۴/۷۳	۰	۰	۲	۳۱	۱۰۰	حس گلاویزی با دشمن (میزان مصمم بودن در مقابله با دشمن)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۲۳/۳۱	۷۵/۱۹	
۴/۸۱	۰	۰	۰	۲۵	۱۰۸	ولایت‌مداری و ولایت‌محوری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۸/۸۰	۸۱/۲۰	
۴/۸۱	۰	۰	۰	۲۵	۱۰۸	باورهای اعتقادی، مذهبی، دینی و ایدئولوژیکی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۸/۸۰	۸۱/۲۰	
۴/۸۱	۰	۰	۰	۲۵	۱۰۸	مفتخر بودن به سربازی گمنام امام زمان (عج)
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۸/۸۰	۸۱/۲۰	
۴/۳۹	۰	۴	۱۳	۴۲	۷۴	ساده زیستی - دوری از دنیاگرایی و وابستگی‌ها
	۰/۰۰	۳/۰۱	۹/۷۷	۳۱/۵۸	۵۵/۶۴	
۴/۷۳	۰	۰	۲	۳۱	۱۰۰	معرفت به کرامت انسان و خدا باوری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۲۳/۳۱	۷۵/۱۹	
۴/۷۲	۰	۰	۰	۳۶	۹۷	عدالت محوری و پیشگامی در آن
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۷/۰۷	۷۲/۹۳	
۴/۶۳	۰	۰	۲	۴۵	۸۶	پرهیز از افراط و تفریط‌گری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱/۵۰	۳۳/۸۳	۶۴/۶۶	
۴/۳۶	۰	۰	۱۸	۴۹	۶۶	امر به معروف و نهی از منکر
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۳/۵۳	۳۶/۸۴	۴۹/۶۲	

میانگین	دیدگاه خبرگان					میزان تأثیر گویه‌های شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار برای انتصاب فرماندهان حفاها
	درجات ارزیابی					
	کم	خیلی کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
۴/۶۱	۰	۰	۶	۳۹	۸۸	روحیه جهادی و انقلابی
	۰/۰۰	۰/۰۰	۴/۵۱	۲۹/۳۲	۶۶/۱۷	
۴/۷۰	۰	۰	۰	۳۹	۹۴	اخلاص در امور
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۹/۳۲	۷۰/۶۸	
۴/۶۲	۰	۰	۴	۴۲	۸۷	ایثار و گذشت
	۰/۰۰	۰/۰۰	۳/۰۱	۳۱/۵۸	۶۵/۴۱	
۴/۵۹	۰	۰	۶	۴۲	۸۵	تکلیف‌مداری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۴/۵۱	۳۱/۵۸	۶۳/۹۱	
۴/۷۵	۰	۰	۰	۳۳	۱۰۰	وجدان کاری
	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۲۴/۸۱	۷۵/۱۹	
۴/۳۷	۰	۰	۱۹	۴۵	۶۹	قناعت
	۰/۰۰	۰/۰۰	۱۴/۲۹	۳۳/۸۳	۵۱/۸۸	
	۰	۴	۲۰۰	۲۰۲۰	۳۶۲۸	مجموع فراوانی
	۰/۰۰	۰/۰۵۶	۳/۳۷۵	۳۴/۸۸۶	۶۱/۶۸۳	درصد متوسط

در ادامه اطلاعات جمع‌آوری شده به وسیله پرسشنامه که بیانگر نقطه نظرات اعضای جامعه آماری در رابطه با تأثیرگذاری گویه‌های شایستگی‌های ارزشی مورد انتظار برای انتصاب فرماندهان حفاها است با استفاده از نرم افزار SPSS (آزمون فریدمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج حاصله در جدول زیر آمده است:

جدول (۳) آزمون فریدمن

Test Statistics^a

N	133
Chi-Square	245.067
Df	41
Asymp. Sig.	.000

a. Friedman Test

داده‌های جدول آزمون فریدمن نشان می‌دهد که ارزش χ^2 مشاهده شده (۲۴۵/۰۶۷) در درجه آزادی ۴۱ معنی‌دار است. در نتیجه بین میانگین‌های رتبه‌ای تفاوت‌های معناداری وجود دارد. به طوری که سؤال‌های بیست و یکم، بیست و ششم، سی و یکم، سی و دوم و سی و سوم (بصیرت (سیاسی، اجتماعی و انقلابی)، اعتماد به نفس و خودباوری، ولایت‌مداری و ولایت‌محوری، باورهای اعتقادی، مذهبی، دینی و ایدئولوژیکی و مفتخر بودن به سربازی گمنام

امام زمان (عج) با بالاترین ارزش میانگین رتبه‌ای (۴/۸۱) و سوال چهل و چهارم (نداشتن حسادت و بخیل نبودن) با پایین‌ترین ارزش میانگین رتبه‌ای (۴/۱۰) قرار دارد. ارزش میانگین سایر سؤال‌ها در جدول بالا آمده است. براساس یافته‌های حاصل شده از بررسی‌های ادبیات نظری و مصاحبه با خبرگان در جدول بالا، در مجموع تعداد ۴۴ شاخص در این راستا احصا گردید که ۶۱/۶۸ درصد از جامعه نمونه آماری گزینه خیلی زیاد و ۳۴/۸۸ درصد گزینه زیاد را انتخاب نموده‌اند. با تطبیق وزن نهایی یافته‌های این تحقیق از اولویت یکم تا چهل و چهارم در می‌یابیم که تفاوت چندانی در اندازه‌گیری آنها وجود نداشته بلکه بسیار نزدیک به یکدیگر هستند که حاکی از لزوم مجهز بودن یک مدیر امنیتی به جامع این شایستگی‌ها می‌باشد.

نتیجه‌گیری

تحقق اصول صحیح «مدیریت» بدون مباحث ارزشی، ممکن نیست و بدون عقیده و ایمان و باورهای متکامل فکری اسلام نمی‌توان انتظار سلامت و سعادت را داشت. مدیریت‌ها به روش و [شیوه] کار مدیران بستگی کامل دارد و مدیران برای حرکت صحیح و چگونه بودن و چگونه ساختن، به مباحث بینشی و ارزشی محتاج هستند تا چرایی کار و مدیریت را درک نموده و با مشکلات آن به درستی مقابله کنند. انسان الهی با باورهای دینی، معتقد است که همه بایدها و نیایدها را خدای انسان آفرین مشخص نموده و به صورت وحی الهی و قرآن متکامل فرو فرستاده است. پس انسان را هدایت، لازم شده و راه و رسم زندگی، روابط اجتماعی و اصول مدیریتی او تدوین یافته است. بنابراین انسان تنها نیست و رهنمودهای پروردگار نظام هستی رهنمون اوست. از سویی دیگر از مهم‌ترین عوامل ارجحیت الگوی شایستگی مدیران بر دیگر الگوها در یک کشور ایدئولوژیک و دارای فطرتی الهی و دینی، ابتدا تفاوت در ارزش‌ها و سپس دانش تخصصی، مهارت‌های حرفه‌ای و... است.

مطالعات انجام شده در زمینه شایستگی مدیران / فرماندهان و رابطه آن با موفقیت‌های سازمانی نشان می‌دهد که انتصاب فرماندهان ارزشی شایسته، نتایج بسیار ارزشمندی را برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت که ساحفاها نیز می‌توانند با به‌کارگیری شاخص‌های مؤثر بر این موضوع از نتایج آن بهره‌مند گردند. در یک نگاه کلی شاخص‌های ارزشی به‌ویژه عوامل دینی و معنوی، نقش محوری در شایستگی‌های مدیران دارند؛ به عبارتی ارتباط آنها با دیگر شاخص‌ها، طولی است

یعنی تا کسی از ابعاد ارزشی برخوردار نباشد، از دیگر شایستگی‌ها بهره‌ای نخواهد برد. از این رو احراز شرایط ارزشی لازم برای کاندیدای مدیران امنیتی مقدم بر سایر شایستگی‌ها از جمله دانشی، مهارتی و ... است تا سازمان، از یک سو جامعه هدف و حاکمیت را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند.

داده‌های جدول (۲) نشان می‌دهد که شاخص‌های اعتماد به نفس و خودباوری، بصیرت (سیاسی، اجتماعی و انقلابی)، باورهای اعتقادی، مذهبی، دینی و ایدئولوژیکی، ولایت‌مداری و ولایت‌محوری و مفتخر بودن به سربازی‌گمنام امام زمان (عج)، از نگاه اعضای نمونه آماری به عنوان مهم‌ترین گویه‌های اثرگذار در شایستگی‌های ارزشی مدیران، نقش‌آفرینی می‌نمایند. متمایز گردیدن و در صدر قرار گرفتن شاخص‌های اعتقادی مدیران امنیتی و همچنین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای نسبت به دیگر شاخص‌ها در طبقه‌بندی شایستگی‌های ارزشی این تحقیق، موجب خواهد شد اخلاق حرفه‌ای، از دو بعد اخلاق فردی و اخلاق شغلی فراتر رفته و نقش یک مجموعه حقوقی ناظر را در سازمان ایفا نماید.

جدول (۴) اولویت‌بندی و وزن نهایی شایستگی‌های ارزشی

رتبه	شایستگی	وزن نهایی
۱	اعتماد به نفس و خودباوری	۴/۸۱
۲	بصیرت (سیاسی، اجتماعی و انقلابی)	۴/۸۱
۳	باورهای اعتقادی، مذهبی، دینی و ایدئولوژیکی	۴/۸۱
۴	ولایت‌مداری و ولایت‌محوری	۴/۸۱
۵	مفتخر بودن به سربازی‌گمنام امام زمان (عج)	۴/۸۱
۶	حسن خلق	۴/۷۶
۷	سعه صدر و شکیبایی	۴/۷۵
۸	وجدان کاری	۴/۷۵
۹	انتقادپذیر	۴/۷۵
۱۰	حس گلاویزی با دشمن	۴/۷۳
۱۱	معرفت به کرامت انسان و خدا باوری	۴/۷۳
۱۲	عبرت‌گیری از موفقیت‌ها و شکست‌های فردی (خودارزیابی، بازخورد و اصلاح)	۴/۷۳
۱۳	صداقت (گفتاری و رفتاری)	۴/۷۲
۱۴	امانت داری	۴/۷۲
۱۵	خودسازی و خودکنترلی	۴/۷۲
۱۶	عدالت محوری و پیشگامی در آن	۴/۷۲

رتبه	شایستگی	وزن نهایی
۱۷	اخلاص در امور	۴/۷۰
۱۸	رازداری	۴/۶۵
۱۹	مشورت‌پذیری	۴/۶۳
۲۰	پایبندی به ارزش‌ها و الزامات اصلی و مأموریتی سازمان	۴/۶۳
۲۱	پرهیز از افراط و تفریط‌گری	۴/۶۳
۲۲	ایثار و گذشت	۴/۶۲
۲۳	وفای به عهد	۴/۶۲
۲۴	روحیه جهادی و انقلابی	۴/۶۱
۲۵	میزان عمل‌گرایی در اهداف و شعارهای سازمانی	۴/۶۱
۲۶	پایبندی به ارزش‌های ملی - میهنی	۴/۶۰
۲۷	تکلیف‌مداری	۴/۵۹
۲۸	سلامت روحی و روانی (ثبات احساسی، ثبات شخصیت و ...)	۴/۵۷
۲۹	ارزش دانستن حمایت از خلاقیت	۴/۵۵
۳۰	پا در رکاب بودن و همواره همراه بودن	۴/۵۴
۳۱	ترجیح منافع سازمانی به منافع فردی	۴/۵۳
۳۲	مناعت طبع	۴/۵۲
۳۳	متعادل بودن در دافعه و جاذبه	۴/۴۹
۳۴	منانت و وقار	۴/۴۸
۳۵	معیار بودن حق و نه افراد	۴/۴۵
۳۶	آزاد اندیشی (استقلال فکری)	۴/۴۵
۳۷	ارجحیت کیفیت بر کمیت در تأمین مأموریت‌های سازمانی	۴/۴۵
۳۸	ساده زیستی	۴/۳۹
۳۹	روحیه خدمت‌گذارانه صادقانه	۴/۳۸
۴۰	قناعت	۴/۳۷
۴۱	امر به معروف و نهی از منکر	۴/۳۶
۴۲	خوش‌بینی و در عین حال ساده‌انگار نبودن	۴/۳۵
۴۳	بخشش (دادن فرصت دوم به دیگران)	۴/۱۸
۴۴	نداشتن حسادت و بخیل نبودن	۴/۱۰

پیشنهادها

فرماندهان و مدیران اطلاعاتی، یکی از ارکان اساسی هر سازمان اطلاعاتی - امنیتی است که خیلی از جلوه‌ها و واقعیات ساختاری چنین سازمان‌هایی را تشکیل می‌دهد و سرنوشت و سرگذشت این سازمان‌ها تا حد زیادی به چگونگی آن پیوند دارد، بنابراین پیشنهاد می‌گردد:

الف. مقدم دانستن شاخص‌های ارزشی در انتصاب فرماندهان حفاها: با توجه به تأیید اهمیت شایستگی‌های ارزشی به ویژه شاخص‌های دینی و مکتبی در این تحقیق و از سویی دیگر اینکه افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد، شایسته است شاخص‌های این بُعد در اولویت سایر شایستگی‌ها در انتصاب فرماندهان حفاها مد نظر قرار گیرد.

ب. برنامه‌ریزی برای آموزش و پرورش بُعد ارزشی فرماندهان توسط مبادی ذی‌ربط: ضروری است برای پرورش بُعد ارزشی فرماندهان، اهتمام ویژه‌ای توسط معاونت‌ها و ارگان‌های محترم اندیشیده شود و محور بحث « توسعه فرماندهان و مدیران امنیتی » قرار گیرد.

- پیش‌بینی و تغییر سرفصل‌های آموزشی با محوریت شاخص‌های ارزشی احصا شده همگام با تدریس مباحث تخصصی در دوره‌های تکمیلی سازمانی از جمله دوره بصیرت، کارشناسی ارشد حفاظت اطلاعات و به ویژه دوره عالی که فراگیران آن افرادی مستعد برای پذیرش سمت‌های مدیریتی هستند.

- بنیان‌سازی و پایه‌گذاری شاخص‌های ارزشی تحصیلی در مسیر فرآیند آموزش و پرورش دانشجویان دانشگاه‌های امنیتی با تعیین یک چارچوب ذهنی و علمی و استمرار آن تا زمان انتصاب در فرماندهی حفا.

- اختصاص ۱۵ دقیقه ابتدایی سخنرانی‌های هیئت رئیسه، معاونان و رؤسای ادارات ساحفاها به تشریح یک یا چند گویه از شایستگی‌های ارزشی احصا شده در جلسه‌ها و شوراهای اختصاصی با حضور مدیران و فرماندهان.

ج. تأثیرگذاری شاخص‌های احصا شده در انتصاب فرماندهان حفاها: در انتخاب کارکنان برای تصدی مشاغل فرماندهان حفاها، از شایستگی‌های احصا شده در این تحقیق، به منظور انتخاب این کارکنان توسط معاونت‌ها و ارگان‌های مسئول، استفاده گردد.

د. قرار گرفتن شاخص‌های این پژوهش در چک لیست ارزیابی فرماندهان: در ارزیابی عملکرد کارکنان شاغل در مناصب فرماندهان حفاها، از شاخص‌های این تحقیق، توسط معاونت‌ها و ارگان‌های مسئول، بهره‌برداری گردد.

۱. شاخص‌هایی که مصداق بارز عملی دارند در چک لیست‌های ارزیابی قرار گیرند.

۲. برخی موارد که نیاز به بررسی‌های عمیق‌تر دارند نیز جزء محورهای لازم التحصیل ارگان‌های کنترلی قرار گیرد.

۳. برخی شاخص‌ها ابزار اندازه‌گیری معنایی ندارند و از سویی وضعیت حال افراد در انتصابات مد نظر است، در این راستا کمیسیون مشترک برای انتخاب یک فرمانده حفا گرفته شود و در همین جلسه کاندیداهای مورد نظر به بحث و تبادل گذاشته می‌شوند؛ حال می‌توان به‌منظور اطمینان یافتن سازمان، از داشتن برخی شاخص‌های تحقیق از جمله فن سخنوری، داشتن دانش تخصصی و ... با افراد مصاحبه‌ای را ترتیب داد تا ارزیابی لازم صورت پذیرد.

۵. استفاده از شاخص‌ها در راستای جانشین‌پروری و هم‌تاسازی: نتایج این تحقیق به‌عنوان مبنایی برای توسعه و برنامه‌ریزی مسیر شغلی فرماندهان حفاها در مواجهه با کارکنان مستعد فرماندهی در آینده مد نظر قرار گیرد.

• به منظور نهادینه‌سازی این فرهنگ در فرماندهان حفاها، نیاز است برای هم‌تاسازی کارکنان مستعد فرماندهی منطبق با شایستگی‌های احصا شده توسط فرماندهان فعلی آنها، امتیازاتی در نظر گرفته شود.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی.
۲. اسکندری، مجتبی و احمد جعفری (۱۳۹۲)، «مدیریت دفاعی بر اساس ارزش‌های دوران دفاع مقدس»، چاپ اول، تهران: بنیاد حفظ آثار و نشر ارزش‌های دفاع مقدس.
۳. احمدی، علی‌اکبر و همکاران (۱۳۹۲)، «طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی». فصلنامه راهبرد، سال بیست و دوم، شماره ۶۶.
۴. احمدی، سیدعلی اکبر و دیگران (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴.
۵. افتخاری، اصغر (۱۳۷۸)، «چیستی ارزش»، فصلنامه قبسات، شماره ۱۳، ص ۱۱۰-۱۲۵.
۶. بوزان، باری (۱۳۹۰)، آشنایی با مکتب‌ها در حوزه مطالعات امنیتی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۴): ص ۱۶۶-۱۴۱.
۷. ترک‌زاده، جعفر و سمیه انصاری (۱۳۹۴)، تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی، مدیریت در دانشگاه‌های اسلامی، سال چهارم، شماره یک، بهار ۱۳۹۴.
۸. تقی‌زاده‌اکبری، علی (۱۳۸۵)، «عوامل معنوی و فرهنگی دفاع مقدس، باورهای دینی و امدادهای غیبی»، جلد اول. مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی.
۹. دانیالی، حامد (۱۳۸۳)، «مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورت و راه‌کارها)»؛ مجله مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳.
۱۰. دهقانان، حامد (۱۳۸۵)، «مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورت و راه‌کارها)»؛ مجله مجلس و پژوهش، سال سیزدهم، شماره ۵۳.
۱۱. ذوعلم، علی (۱۳۸۸)، انقلاب و ارزش‌ها، جلد ۱، چاپ اول، قم: انتشارات پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۲. رحمانی ساعد، هادی (۱۳۹۸)، نقش فرهنگ حفاظت اطلاعاتی در تحقق اشراف اطلاعاتی با تأکید بر بیانات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، تهران: انتشارات فارابی.

۱۳. عالی‌نژاد، صمد (۱۳۹۰)، بایستگی‌هایی بر شایستگی‌های پاسداری، مجله پیام، ن ۱۳۹۰، شماره ۱۰۸ - ص ۱۲۹-۱۳۳)
۱۴. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱)، «پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی»، تحقیق و نگارش: غلامرضا متقی‌فر، چاپ چهارم، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (قدس سره).
۱۵. موحدی‌نژاد، محمد (۱۳۸۹)، «سیمای مدیر موفق در سوره یوسف»، تهران: انتشارات مؤسسه درس‌هایی از قرآن.
۱۶. نادى، حمیدرضا و ابراهیم خلیلی (۱۳۹۱)، نگرشی بر ارزش‌ها و کارکردهای دانشگاه در مراکز آموزش اطلاعاتی - امنیتی، فصلنامه امنیت پژوهی (علمی-پژوهشی)، سال هجدهم - شماره ۵۶.

الف) منابع لاتین

1. Boyatzis, R.E (2009). Competencies as a Behavioral Approach to Emotional Intelligence. Emerald Journal of Management Development, 28 (9):749-770
2. Duboise, David D.& Rothwell William J.(2004). "Competency-Based Human Resource Management". Deborah Jo King Stern and Linda K. Kemp. ISBN:0891061746. Davies-Black Publishing © 2004 (291 pages)
3. Giberson, T. R. (2010), "Performance Capabilities and Competencies at the Undergraduate and
4. durbin, Andrew j. (1990), essentials of management, cengage south western GC
5. Mccelland, Rich & Boyatzis (1982). The Competent Manager Measurement. New York, Sage Pub.
6. Mccelland, (1973). The Competent Manager Measurement. New York