

بررسی وضع موجود و مطلوب مدیران از منظر شاخص های مطروحه توسط مقام معظم رهبری (مدظله العالی) براساس نظریه «عیار مدیران» (مورد مطالعه : سازمانها و ادارات دولتی شهر اصفهان)

محمد رضا دلوی^۱، ابوالفضل آبکار اصفهانی^۲

^۱ استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان
^۲ کارشناس ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دهاقان

نویسنده مسئول:
ابوالفضل آبکار اصفهانی

چکیده

مدیریت، تنها یک هنر مبتنی بر توانمندی های فردی نیست هر چند که ویژگی های شخصی در مدیریت بسیار حائز اهمیت اند اما در دنیای امروز، مدیریت یک علم رو به رشد به شمار می رود که آموختنی است. این پژوهش با بهره گیری از بیانات مقام معظم رهبری به عنوان یک منبع غنی برای طراحی الگوی دقیق و علمی ویژگیهای شایسته سalarی در نصب مدیران را مورد بررسی و پژوهش قرار می دهد.

ابندا ویژگیهای مدیران در ۳ بخش مهارت‌های مدیریتی، خصوصیات انقلابی و ویژگیهای معنوی و اخلاقی و در ۶۴ شاخص در قالب نظریه عیار مدیران دسته بندی شده و سپس بر این اساس ۱۵۰ سوال جهت ارزیابی وضعيت موجود مدیران ادارات دولتی شهر اصفهان در قالب یک پرسش نامه محقق ساخته تهیه و تنظیم گردید. نتایج تحقیق نشان داد بین وضع موجود و مطلوب مهارت‌های مدیریتی و ویژگیهای معنوی و اخلاقی مدیران از منظر شاخص های مطروحه توسط مقام معظم رهبری بر اساس نظریه عیار مدیران تفاوت وجود ندارد. لذا این مهارت‌ها در حد مطلوبی هستند ولی بین وضع موجود و مطلوب خصوصیات انقلابی مدیران تفاوت وجود دارد و این مهارت در حد مطلوبی نیست در نتیجه با عنایت به بیانات اخیر معظم له مبنی بر تقویت روحیه انقلابی در همه فشرها به نظر دغدغه‌ی ایشان مبنی بر اینکه هدف اصلی دشمنان کنار گذاشتن تفکر انقلابی توسط مردم است بجا بوده و این امر موجب می شود که مدیران و آحاد ملت به صورت ناخواسته در نقشه های چند کشور زورگو که خود را جامعه جهانی می نامند هضم و محو شوند و از مبانی واصول انقلاب که همانا حفظ و تقویت روحیه انقلابی گری و جهادی است دور شوند.

با توجه به نتایج، تداوم حرکت توقفه انقلاب اسلامی تا رسیدن به اهداف و آمانهای متعالی آن، مستلزم ارتقاء و حفظ روحیه انقلابی نزد ملت، دولتمردان و مسئولان است. جدی بودن و سخت کوش بودن و به تعییری انقلابی بودن، نیاز امروز و هر روز مدیران و کارگزاران نظام جمهوری اسلامی است که امکانات محدود را به بهترین و مناسب ترین شیوه بکار گیرند.

کلمات کلیدی: مهارت‌های مدیریتی، خصوصیات انقلابی، ویژگیهای معنوی و اخلاقی، شایسته سalarی.

مقدمه

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانها محسوب می‌شوند که با تلاش همگانی میان آنها و بکارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشد. این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می‌شوند و دست یابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قراردادن افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است. که این فرایند در قالب نظام شایسته سalarی گردیده است.

در این رابطه شایسته سalarی باید در تمامی سطوح مورد توجه قرار گیرد و تنها محدود به مدیران نمی‌شود آنچه مهم است اینکه این امر باید از بالاترین سطح آغاز گردد. برای تحقق اهداف سازمانی افراد لایق و کارداری باید در راس امور قرار گیرند بدیهی است به جز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب استفاده مطلوب ببرد. بنابراین شناخت ابعاد شایستگی های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران، عامل اساسی بشمار می‌رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شوند که قابل سنجش باشند. لذا انتظار می‌رود زمانی که مولفه‌ها و محور‌های شایستگی تعیین می‌شود انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از به هدر رفتن نیرو و سرمایه، اولویت های مربوط رعایت گردد. با توجه به اینکه در عصری که در حال گذار از عصر اطلاعات به عصر ذیای مجازی هستیم و سازمانها نسبت به گذشته درگیر رقابت سختی هستند و تغییرات سریع محیطی و شرایط اقتصاد و بازار کار، جهانی شدن، افزایش هزینه‌های سلامت و افزایش تقاضا همگی سازمانها و معیارهای مدیریت نیروی انسانی را با چالشی جدی مواجه کرده است. در این میان شایسته سalarی که بکارگماری مناسب‌ترین افراد در مناسب ترین جایگاه در یک سازمان بیان می‌شود.

سازمان‌ها از شالوده‌های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان‌هاست. مدیر، روند حرکت از "وضع موجود" به سوی "وضعیت مطلوب" را هدایت می‌کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپوست. گذشته با تمام اهمیت و آموختنی‌هایش و با تمام تاثیری که می‌تواند بر آینده داشته باشد، اتفاق افتاده است و هیچ نیروی بشری، قادر نیست آن را دگر بار و به گونه‌ای متفاوت بیافریند، ولی آینده در پیش است و قسمت مهمی از آن به آنچه "امروز" می‌گذرد ربط پیدا می‌کند. مدیران در سازمان‌ها، نقش‌های متفاوتی را ایفا می‌کنند که بر حسب شرایط زمانی، مکانی و نوع کار، این نقش‌ها متفاوت و متغیر است و شناسایی این نقش‌ها در بهبود عملکرد تاثیر بسزایی دارد. بیان نقش‌ها و مأموریت‌ها در کل سازمان شامل تعیین کلی نوع عملیاتی است که سازمان مسؤول اجرای آن است. این عملیات در زمینه‌هایی چون خدمات سازمان، اریاب رجوع، روش‌های سازمانی و فلسفه و عملیات اجرا می‌شود.

نظام مدیریت دولتی وظیفه‌ای مهم و اساسی بر عهده دارد. زیرا کارآمدی این نظام عامل حیاتی و مهم در تحقق برنامه‌های توسعه، کامیابی و رفاه کشورها و در یک کلام ایجاد رضایت عمومی و در نهایت رسیدن به اقتدار ملی تلقی می‌گردد. بدون کارآمدی نظام مدیریت دولتی، تحقق هیچ یک از اهداف کلان برنامه‌های توسعه عملی نیست و کشورها نمی‌توانند به «اقتدار ملی» در حوزه داخلی و «رقابت‌مندی» در عرصه جهانی و نهایتاً تأمین منافع ملی دست یابند. به همین دلیل متناسب با تغییرات جهانی و الزامات آن، بهبود مدیریت دولتی به عنوان یکی از محورهای اساسی فعالیت‌های دولت‌ها محسوب گشته و دولتها کم و بیش به این باور رسیده‌اند که تحقق و حفظ اقتدار ملی منوط به جلب رضایت عمومی است و برای جلب رضایت عمومی، بایستی مدیریت سازمان‌های مختلف خود را به طور همه جانبه در کانون توجه قرار دهند و بر تحقق اهداف، دسترسی به نتایج ارزشمند، بهبود کیفیت خدمات عمومی، تأمین رضایت شهروندان، کاهش هزینه‌ها و قیمت تمام شده، کاهش نقص‌ها و کاستی‌ها، پاسخگویی، اثر بخشی، کارآیی و افزایش رفاه ملی تأکید فراوان داشته باشند.

با پیروزی انقلاب اسلامی ایران و حضور یک حکومت مذهبی که زمینه‌های نظری اداره امور حکومتی در آن بر پایه ارزشهای دینی و مذهبی استوار بوده و اعمال حکومت تحت تأثیر نگرش الهی انسان قرار گرفته است، مدیریت به عنوان یکی از وجوده اداره حکومت و فرایندی که باید تحت تأثیر نگرش تازه و جدید ارزشی حاکم بر کل جامعه قرار داشته باشد مورد توجه قرار گرفته است.

بیانات مقام معظم رهبری حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله‌العالی) همواره چراغ راهی جهت حرکت در مسیر روش انقلاب وفتح قله‌های کمال و رسیدن به جامعه آرمانی بوده است. ایشان در طول این سالها نگاه عمیقی به مباحث مدیریتی در همه عرصه من جمله بحث مدیریت فرهنگی، مدیریت جهادی و مدیریت اداری و دولتی داشته اند و دولتمردان را به عنوان پیشانی خدمت

رسانی به مردم و اجتماع مورد خطاب قرار داده و در خصوص نصب مدیرانی لائق، شایسته، انقلابی، مذهبی و اخلاق مدار بیاناتی را ایجاد نموده اند.

معظم له با اتکا به کلام الله مجید واحادیث ائمه اطهار(علیهم السلام) که خود دریابی عمیق از معارف و مباحث مدیریتی است، خصوصیات و ویژگیهایی را برای مدیرانی که سکاندaran ادارات در حکومت اسلامی هستند را بیان نموده اند که به همت جناب آقای دکتر امیرحسین بانکی فرد این خصوصیات در ۳ محور و ۶۴ شاخص در کتاب عیار مدیران جمع آوری و دسته بندی شده است که می تواند به عنوان الگویی در انتصاب مدیران شایسته و پیاده سازی نظام شایسته سالاری در ادارات مدنظر قرار گیرد. در این مقاله ۳ محور مهارت‌های مدیریتی، خصوصیات انقلابی و ویژگیهای معنوی و اخلاقی بعنوان ۳ فرضیه تحقیق انتخاب شده و براساس ۶۴ پارامتر مطروحه ۱۵۰ سوال در قالب پرسش نامه ای محقق ساخته تنظیم شده و در ادامه وضعیت موجود مدیران ادارات دولتی شهر اصفهان بر اساس این سوالات ارزیابی شده و نتایج آن با ویژگیهای مطلوب مد نظر مقام رهبری مقایسه گردیده است و نتایج این مقایسه مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفته و پیشنهاداتی به منظور بهبود این ویژگیهای و رساندن آن به حد مطلوب و محقق ساختن منویات رهبری بیان شده است.



شرح و بیان مساله پژوهش

مدیریت به شکل‌های مختلف و متفاوت در طول تاریخ وجود داشته و به صور گوناگون، زمینه پایداری و دوام و قوام تمدنها و حکومتها را فراهم ساخته است. با پیشرفت علم و افزایش آگاهی بشر در استفاده از امکانات و تواناییهای خود، تأثیر مدیریت در پیشرفت بشر نیز فزونی یافت و همراه با آن، نظریه‌های مختلف و متفاوتی که از منظرهای گونه‌گون به انسان نگاه می‌کرند نیز ارایه گردید. به نظر این جانب، وجه مشترک تمامی این نظریه‌ها، هدف‌گرا بودن و توجه به نتیجه کار است و در این راستا، انسان نیز گاه همسنگ ابزار مورد توجه قرار گرفته و گاه به آن در سطوح بالاتر توجه شده است. آنچه که هست این که در هر حال توجه به انسان نیز در راستای افزایش تولید و نتیجه اقتصادی مطلوب انجام شده است.

با پیروزی انقلاب اسلامی ایران و حضور یک حکومت مذهبی که زمینه‌های نظری اداره امور حکومتی در آن بر پایه ارزشهای دینی و مذهبی استوار بوده و اعمال حکومت تحت تأثیر نگرش الهی انسان قرار گرفته است، مدیریت به عنوان یکی از وجوده اداره حکومت و فرایندی که باید تحت تأثیر نگرش تازه و جدید ارزشی حاکم بر کل جامعه قرار داشته باشد مورد توجه قرار گرفته است.

ارزیابی هنر مدیریتی رهبر معظم انقلاب در طول سالهای گذشته که انقلاب اسلامی را سلامت از دل طوفان‌ها عبور داد اگرچه در دهها کتاب هم نمی‌گنجد امادر عین حال موضوع مهمی است که نمی‌توان از کنار آن به سادگی گذشت. یکی از مهمترین ویژگیهای مقام معظم رهبری به اعتراف دوست و دشمن جامع نگری و ژرف اندیشی ایشان نسبت به مسائل خرد و کلان کشور بالاخص مسائل مدیریتی است. با عنایت به اینکه معظم له خود نیز سالیان متمادی سکان عالی ترین دستگاه اجرائی کشور (ریاست جمهوری سالهای ۶۸-۶۱) و نیز بخاطر موقعیت ایشان به عنوان رهبر جامعه اسلامی و تنظیم کننده وهدایت کننده روابط قوای سه گانه کشور را به عهده دارتند، به صورت جامع و کامل بر مسائل و مشکلات مدیریت کنونی جامعه اشراف اطلاعاتی دارند.

ضمن اینکه ایشان به عنوان ولی فقیه، مرجع تقليید، پژوهشگر و محقق اسلامی بر مسائل اعتقادی، فقهی، حقوقی و مدیریتی دین مبین اسلام واقف بوده و با اقتدا بر مولای متقیان، امیر مومنان به عنوان یگانه تئورسین مدیریت اسلامی، کلیه‌ی موضع، نصائح و صحبت‌های ایشان منطبق بر آیات و روایات می‌باشد.

مشکلات و چالشهای دستگاههای دولتی از منظر مدیران

۱- عدم تفکیک پست‌های سیاسی از پست‌های اجرایی : در سازمانها، از راس هرم سازمانی تا قاعده که مدیریت اجرایی است، مدیریت سیاسی اعمال می‌گردد. و از طرفی چون اینگونه مدیریت‌ها بر اساس شایسته سalarی و تخصص و طی سلسله مراتب اداری اعمال نمی‌گردد؛ کارکنان امید به آینده و رشد و تعالی را از دست داده و بجای تلاش در جهت بهبود عملکرد سازمانی به دنبال روابط سیاسی می‌باشند.

۲- فقدان نظام انتصاب‌ها بر اساس شایستگی : در نظام‌های اداری به طور انفرادی و در نظام اداری کل کشور برنامه ریزی خدمتی وجود ندارد. از این رو انتصاب سلیقه‌ای و بر اساس روابط و یا باندی و گروهی صورت می‌پذیرد. لذا پست‌ها به منزله غنایم پیوسته در حال داد و ستد می‌باشند.

۳- عدم وجود سیستم ارزشیابی عملکردی و واحدهای اداری و سیستم پاسخگویی : نظام ارزشیابی عملکرد سازمان‌ها که متضمن عملکرد درست و بر مبنای اهداف و استراتژی‌های مدون اتخاذ شده باشد، وجود ندارد. بنابراین مدیران سازمانها خود را مقید به وظایف سازمانی نمی‌دانند و در مقام پاسخگویی بر نمی‌آیند و از طرفی خود نظام اداری نیز خواهان ارزیابی عملکرد نیست.

۴- عدم وجود ارتباط ارگانیک و تعریف شده بین سازمانها و نهادهای کشور : سازمانها و نظام‌های اداری موجود به مثاله جزایری هستند که به تنهایی عمل می‌کنند و خود را محدود به ارتباط و هم سرنوشتی با سازمان‌ها نمی‌دانند.

۵- عدم وجود توجیه منطقی حیات بعضی از سازمانها : در جامعه ما بعضی از سازمانها به علت ضرورت مقطوعی متولد می‌شوند و پس از رفع ضرورت بدون هیچگونه توجیه منطقی همچنان باقی می‌مانند. تنها منافع مدیران و کارکنان است که این سازمانها را نگه می‌دارد نه ضرورت و نیاز واقعی به آنها. هیچ نهاد، سازمان و ارگانی نیست که بررسی منطقی نماید و در صورت عدم نیاز، سازمان را از فرآیند حذف نماید.

۶- استخدام مدام‌العمر : استخدام مدام‌العمر باعث می‌شود تا کارکنان پس از رسمی شدن مطمئن شوند که هیچگونه خطوط آنها را تهدید نمی‌کند. عملکرد ضعیف، عدم داشش افزایی، عدم تمکین و ابداع و نوآوری و... هیچکدام باعث نمی‌گردد که کارمند احساس خطر کند. (فندرسکی، ۱۳۸۱: ۱۵۶-۱۵۹)

در پایان با توجه به مطالب مطرح شده در زمینه مشکلات نظام اداری و مدیریتی در ایران پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

- ۱- برگزاری دوره‌های آموزشی جهت توانمندسازی کارکنان نظام اداری و قووف به استعدادها و امکانات جسمی و فکری خویش.
- ۲- انجام تحقیقات زیربنایی به منظور شناخت شاخص‌های توسعه انسانی، انسان کامل، جامعه سالم، سازمان سالم و....
- ۳- ایجاد مکانیزم‌های ارزیابی و تشویق و تبیه به منظور هدایت سیستماتیک کارکنان به سمت شاخصهای رفتاری انسانی و سازمان و جامعه سالم.
- ۴- ایجاد مکانیزم‌های ارتباطی صحیح (گفتگو و مباحثه) به منظور مبادله اطلاعات و تجربیات کارکنان جهت آشنایی بیشتر با امکانات و منابع ذاتی خویش و دیگران.
- ۵- توجه به اصلاح قوانین و مقررات متناسب با فطرت انسانی و مذهب ولزوم تعییت از قوانین و مقررات از طریق نهادینه ساختن آنها
- ۶- ایجاد نگرش سیستمی به منظور توسعه جامعه انسانی به گونه‌ای که کار و زندگی دو روی یک سکه باشند. (همه جنبه‌های کار، زندگی، استراحت و... در یک راستا قرار گیرند)
- ۷- ایجاد و گسترش تفکر راهبردی به منظور شناخت جامع نقاط قوت وضعف افراد و سازمانها و فرصتها و تهدیدهای محیطی آنها
- ۸- گرایش به گسترش مشارکت کارکنان و تفویض اختیار به آنها به منظور بهره برداری بیشتر از امکانات موجود خود وهمچنین واگذاری وظایف مربوط به بخش غیر دولتی
- ۹- ایجاد عدالت از طریق استقرار نظام شایسته سalarی در انتصاب کارکنان و مدیران
- ۱۰- توجه به نیازهای فیزیولوژیکی امنیتی و اجتماعی و خودشکوفایی کارکنان به طور اقتضایی (به موقع و در جای خود).

سوال‌های پژوهش

- ۱- آیا برای انتخاب و انتصاب مدیران داشتن شاخص ضروری است؟
- ۲- برای انتخاب یا انتصاب مدیران از دیدگاه اسلام چه شاخصهایی را باید مد نظر قرار داد؟
- ۳- از دیدگاه جهان‌غرب مدیران باید دارای چه شاخصهایی باشند؟
- ۴- دیدگاه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص شاخصها و معیارهای مدیران چیست؟
- ۵- وضعیت موجود مدیران ادارات دولتی شهر اصفهان چگونه است؟

اهمیت و ارزش پژوهش

پژوهش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور به کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزايا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. در عصر حاضر، اهمیت جایگاه و نقش سطوح مدیران به عنوان طراحان، هدایت گران و اداره کنندگان اصلی سازمان بر کسی پوشیده نیست و به کارگیری نظام‌های موثر انتصاب، جذب، نگهداری، ارزیابی و توسعه آنان طبیعتاً از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار است. مدیران به عنوان اصلی ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل مختلف درون و برون سازمانی، نقش بسزا و تعیین کننده‌ای در موفقیت یا حتی شکست سازمان ایفاده می‌کنند از آن جایی که مدیریت در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و از مهمترین فعالیت‌هایی است که به مدد آن ماموریت‌ها و اهداف سازمانی تحقق می‌یابد، یکی از راههای اصلی نظام شایسته سalarی، گماردن مدیران شایسته است.

لذا با توجه به ضرورت و اهمیت موضوع و کاربرد وسیع شایستگی‌ها مدیران در دستیابی به راهبردها و استرآژی‌های سازمان همچنین ضرورت شناسایی معیارهای صحیح جهت به کارگیری در زیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، موضوع بررسی وضع موجود و مطلوب مدیران از منظر شاخصهای مطروحه توسط مقام معظم رهبری براساس نظریه «عیار مدیران» به عنوان موضوع پژوهش انتخاب گردید.

نتایج و دستاوردهای این پژوهش جهت بررسی میزان پیاده سازی منویات رهبری در خصوص انتصاب مدیران لایق و شایسته و اجرای نظام شایسته سalarی بر اساس الگوهای ایرانی - اسلامی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد و نیز الگوی مناسبی جهت انتصاب مدیرانی با داشتن حداقل ویژگیهای مدیریتی (مهارت‌های مدیریتی، خصوصیات انقلابی، ویژگیهای معنوی و اخلاقی) را

ارائه نماید. نتایج روش پیشنهادی در این پژوهش به طور ویژه برای استانداری اصفهان، فرمانداری اصفهان، ستاد احیاء امر به معروف ونهی از منکر شهرستان اصفهان و نهادهای تصمیم گیر در خصوص انتصاب مدیران کاربرد دارد.

اهداف پژوهش

- ✓ بین وضعیت موجود ومطلوب مدیران از نظر ویژگیهای مدیریتی مدیران در ادارات دولتی شهر اصفهان ارتباط معنا داری وجود دارد.
- ✓ بین وضعیت موجود ومطلوب مدیران از نظر ویژگیهای انقلابی مدیران در ادارات دولتی شهر اصفهان ارتباط معنا داری وجود دارد.
- ✓ بین وضعیت موجود ومطلوب مدیران از نظر ویژگیهای معنوی واخلاقی در ادارت دولتی شهر اصفهان ارتباط معنا داری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف نظری- کاربردی است و از نظر ماهیت داده‌ها کمی- کیفی است زیرا با استفاده از پرسشنامه، داده‌های مربوط به وضعیت موجود مدیران از نظر مهارت‌های مدیریتی، خصوصیات انقلابی و ویژگیهای معنوی واخلاقی به دست می‌آید. از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی- مقطعي می‌باشد. از نظر روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، این تحقیق از نوع مقایسه‌ای- همبستگی است، که اطلاعات حاصل از پرسشنامه با استفاده از تحلیل مقایسه‌ای، رتبه بندی، آمارهای توصیفی، روش‌های آماری استنباطی متناسب با داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

تعاریف واژه‌های پژوهش

تعاریف نظری

مهارت‌های مدیریتی:

شامل محورهایی است که برای هر مدیری در هر نظام و با هر مردمی لازم استشرايطی از قبیل تدبیر، عقلانیت، منطق، ابتکار، اعتماد بنفس، کارآمدی، احساس مسئولیت، دلسوی، شایسته‌سالاری، سعهی صدر و انتقادپذیری.

خصوصیات انقلابی:

ویژگی‌هایی است که در مدیریت‌های درون نظام جمهوری اسلامی باید لحاظ شود. خصوصیت‌های ۲۱ گانه‌ای از جمله: پایبند به ارزش‌ها و شعارهای انقلاب، بصیرت، پیروی از خط امام و رهبری، حفظ منافع و مصالح نظام، استقلال و خودبادی ملی، صبر و استقامت، توجه به کار فرهنگی، فسادستیزی، ساده‌زیستی، مردمی بودن، وزانت سیاسی و وجهه اجتماعی، کفایت و صلاحیت و...

ویژگیهای معنوی واخلاقی:

شامل ۱۷ ملاکی است که برای قبول مسئولیت یک انسان متدين در نظام اسلامی باید لحاظ شود. مواردی از جمله: ایمان، اخلاق، توکل، خودسازی، اخلاق، عفت، امانت، فداکاری، دوری از غرور، امید و شجاعت و...

شاپیسته سالاری:

نظام شایسته سالاری عبارت است از نظامی که در آن مزايا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت به افراد تفویض می‌شود. (لاوسون و گارود، الفای جامعه‌شناسی) مبانی و اساس شایسته سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است و سه ویژگی معرفت جویی، عدالت خواهی، عبودیت و محبت به عنوان مشترکات زیر بنا بی برای سامان دهی نظام شایسته سالاری و از ویژگیهای شایسته سالاری در سطح ملی و برخورداری از ذهنیت راهبردی و دوری گزیدن از مقطعي و جزیره ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم سازی و تصمیم گیری دولت می‌باشد. (مرتضی مرعشی، ماهنامه تدبیر: ۱۳۷۷)

روش پژوهش

دستیابی به هدف‌های علمی یا شناخت علمی تنها با روش‌شناسی صحیح میسر خواهد بود، به عبارت دیگر پژوهش از حیث روش است که اعتبار می‌یابد نه موضوع پژوهش. روش‌های پژوهش به عنوان هدایت‌گر جستجوهای علمی در جهت دستیابی به حقیقت در شکل‌های مختلفی دسته‌بندی می‌شوند و هر کدام از این دسته‌بندی‌ها در برگیرنده روش‌های مختلفی هستند که مزايا و معایب خاص خود را دارند. اعتبار دستاوردهای پژوهش به شدت تحت تاثیر روشی است که برای پژوهش برگزیده می‌شود. بر اساس مبانی نظری مطرح شده، پژوهش حاضر از نظر هدف نظری-کاربردی است و از نظر ماهیت داده‌ها کمی-کیفی است، از نظر زمان گردآوری داده‌ها مقطعي است و بالاخره از نظر نوع پژوهش مقاييسه‌اي-همبستگي است.

مراحل روش انجام کار اين پژوهش به شرح زير است:

قدم اول: انجام مطالعات نظری و شناسایی معیارهای ارزیابی؛ این مرحله در فصل ۲ به تفصیل شرح داده شد و ویژگیهای مدیران از دیدگاه غرب و اسلام و ضرورت داشتن شاخص به منظور ارزیابی وضعیت موجود مدیران به تفصیل شرح داده شده است.

قدم دوم: براساس شاخصهایی که توسط مقام معظم رهبری (مدظله) در فرمایشات وسخنرانیهای مختلف در مورد ویژگیهایی که یک مدیر در جامعه اسلامی باید داشته باشد، پرسش نامه ای با ۱۵۰ پرسش (براساس ۶۴ پارامتر وشاخص جمع آوري شده در کتاب عیار مدیران) آماده گردید.

قدم سوم: پرسش نامه ای با ۱۵۰ پرسش که در برگیرنده ۶۴ شاخص و ویژگی مدیران می باشد در ادارات دولتی شهر اصفهان ودر سطح مدیران و معاونین ادارات توزيع گردید.

قدم چهارم: نتیجه‌گیری و بیان محدودیت‌ها و پیشنهادات

متغيرهای پژوهش

متغيرهای مورد استفاده در اين پژوهش عبارتند از:

متغيرهای مستقل: شامل مهارت‌های مدیریتی، ویژگیهای معنوی و اخلاقی و خصوصیات انقلابی می‌باشد.

تعريف جامعه آماری، روش نمونه‌برداری و چگونگی برآورد حجم نمونه

جامعه آماری

جامعه مقادیر بزرگترین مجموعه از متغيرهای تصادفي است که در يك زمان معين مطلوب ما قرار می‌گيرد. بنابراین تعريف جامعه آماری عبارت است از: تعدادی از عناصر مطلوب مورد نظر که حداقل دارای يك صفت مشخصه باشند (آذر و مومنی، ۱۳۸۳). جامعه آماری اين پژوهش شامل كليه مدیران و معاونان ادارات دولتی شهر اصفهان می‌باشد. تعداد کل جامعه آماری برابر ۱۶۹ نفر گزارش گردید.

جدول ۱ - توزيع فراوانی کارمندان جامعه آماری براساس سمت های شغلی را نشان می دهد.

جدول(۱): توزيع فراوانی کارمندان جامعه آماری براساس سمت های شغلی

ردیف	سمت های شغلی	جامعه آماری
۱	مدیران ادارات	۷۰
۲	معاونان ادارات	۴۷
	جمع کل	۱۱۷

روش نمونه‌برداری و تعیین حجم نمونه

نمونه‌گیری يكی از مراحل مهم پژوهش است که به محقق این امكان را می‌دهد تا با صرف امكانات کمتر به نتایج مطلوب برسد و در زمان، هزینه و نیروی کار صرفه‌جویی نماید و عبارت است از انتخاب افراد نمونه از میان اعضای يك جامعه که براساس اصول و قواعد خاص انجام می‌شود(آذر و مومنی، ۱۳۸۳). نمونه‌گیری انواع گوناگونی دارد و روشی که در اين پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است روش نمونه گیری تصادفي ساده می‌باشد. در اين پژوهش جهت تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران استفاده شده است که از اين طریق حجم نمونه برابر ۱۶۹ نفر می‌باشد بنابراین حجم نمونه پژوهش ۱۶۹ نفرانتخاب شد و به میزان ۱۳۰ پرسش نامه توزيع گردید و به میزان ۱۱۷ پرسشنامه کامل شده و برگشت شد. برهمین اساس تجزیه و تحلیل بروی ۱۱۷ پرسشنامه انجام شد.

با توجه به مشخص بودن جامعه آماری که مدیران ارشد ادارات و سازمانهای دولتی شهر اصفهان بودند لذا تعداد ۱۲۵ پرسشنامه بین مدیران و معاونین ادارات توزیع گردید که از این تعداد ۱۱۷ پرسشنامه کامل شده و برگشت شد. بر همین اساس تجزیه و تحلیل بر روی ۱۱۷ پرسشنامه انجام شد.

قلمرو تحقیق

قلمرو مکانی تحقیق

در این پژوهش کلیه مدیران ادارات دولتی شهر اصفهان با محوریت بررسی وضعیت موجود مدیران از منظر شاخص‌های مطروحه توسط مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و مقایسه آن با وضعیت مطلوب مورد مطالعه قرار گرفته است.

قلمرو زمانی تحقیق

داده‌های مورد استفاده در این پژوهش در نیمه اول سال ۹۴ جمع آوری گردیده است و مورد تحلیل قرار گرفته است.

نتیجه گیری

- ۱- نتایج حاصل از بررسی وضعیت موجود و مطلوب مدیران بر اساس شاخص‌های مطروحه توسط مقام معظم رهبری بر اساس نظریه عیار مدیران نشان می‌دهد از میان مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های انقلابی ویژگیهای معنوی، مهارت‌های مدیریتی نقش موثرتری در مدیران دارد.
- ۲- نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد ویژگی‌های انقلابی در مدیران از اهمیت کمتری برخوردار می‌باشد.
- ۳- در بررسی مهارت‌های مدیریتی نظارت بر عملکرد زیر مجموعه از اهمیت بسزایی در نظر مدیران برخوردار است.
- ۴- در بررسی ویژگیهای انقلابی ارجحیت منافع شخصی برمنافع جناحی، حزبی و شخصی در سطح پائینی است.
- ۵- در بررسی ویژگیهای معنوی و اخلاقی توجه به دعا و عبادت در نظر مدیران دارای اهمیت می‌باشد.
- ۶- نتایج حاصل از میانگین رتبه‌های متغیرهای روش آزمون فریدمن نشان می‌دهد ویژگیهای معنوی و اخلاقی دارای بالاترین میانگین رتبه‌ای قرار دارد و پس از آن مهارت‌های مدیریتی میانگین رتبه‌ای خوبی را به خود اختصاص داده و خصوصیات انقلابی در پائین‌ترین سطح میانگین رتبه‌ای قرار دارد.
- ۷- نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس بر اساس سن نشان می‌دهد ویژگیهای معنوی با بالا رفتن سن مدیران سطح معنی داری بیشتری را به خود اختصاص داده و پس از آن خصوصیات انقلابی در افرادی که نزدیکترین فاصله‌ی سنی را با وقوع انقلاب اسلامی ایران دارند سطح معنی داری بیشتری دارد.
- ۸- نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس بر اساس میزان تحصیلات نشان می‌دهد علی رغم اینکه می‌بایستی مهارت‌های مدیریتی سطح معنی داری بیشتری را به خود اختصاص دهد لیکن ویژگیهای معنوی و اخلاقی با بالا رفتن سطح تحصیلات مدیران بهترین سطح معنی داری را دارا می‌باشد.

پیشنهادات**۹. پیشنهادات کاربردی**

با توجه به این که این تحقیق در یک محدوده زمانی مشخص انجام گرفته است، نمی‌توان از نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های آن به صورت قطعی و همیشگی استفاده کرد. بنابراین پیشنهادات ارائه شده نیز براساس نتایج حاصل از بازه‌ی زمانی تحقیق و نمونه‌ی آماری مشخص می‌باشد. براساس نتایج سوالات پیشنهاد می‌گردد:

- استقرار نظام شایسته سalarی
- ایجاد ثبات در خدمات مدیران
- رعایت عدالت در انتصابها
- کاهش تأثیر تغییرات سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران

ii. پیشنهادات برای تحقیقات آتی

- بررسی میزان پیاده سازی منویات مقام معظم رهبری در زمینه شایسته سalarی در انتصاب مدیران
- بررسی موضع انتصاب مدیران لائق و شایسته سalarی در انتصابات.

بررسی تأثیر تغییر خط مشی دولتها و به تبع آن تغییر مدیران ادارات بر پر رنگ یا کم رنگ شدن شاخص‌های مطروحه توسط مقام معظم رهبری در خصوص ویژگی‌های مدیران

منابع و مراجع

- احمد خانی، مسعود (۱۳۷۹)، *الگوسازی رفتار مدیران با توجه به نامه‌های حضرت امیر(ع)* در نهج‌البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).
- استادی. رضا. (۱۳۸۸). *نشرور مدیران در نظام اسلامی*: پیرامون عهد نامه مالک اشتر. مسجد مقدس جمکران.
- افجه ای. سید علی اکبر. (۱۳۸۳) مدیریت اسلامی. انتشارات جهاد دانشگاهی واحد علامه طباطبائی.
- الهامی نیا.علی اصغر. (۱۳۸۱). *سیره اخلاقی و تربیتی امام خمینی «ره»*. چاپ سوم (تهران). انتشارات تحسین.
- الوائی. مهدی. (۱۳۷۳). *مدیریت عمومی*. (تهران). نشر نی. چاپ هفتم.
- ایران نژاد پاریزی. مهدی. ۱۳۹۳. *مبانی مدیریت* (در عصر اطلاعات). نشر مدیران تهران.
- بانکی پورفرد.امیرحسین. (۱۳۹۲). *عيارمدیران* : از منظر رهبر معظم انقلاب. انتشارات حدیث راه عشق.
- بهرنگی، محمدرضا، (۱۳۷۱). *مدیریت آموزشی و آموزشگاهی*. (تهران). انتشارات گلچین.
- تقوی دامغانی. سید رضا. (۱۳۸۰) *نگرشی بر مدیریت اسلامی*. چاپ سوم. (تهران). نشر بین الملل.
- حسین پور. شهره. (۱۳۷۷) *مدیریت چیست؟*. مجله رشد آموزش ابتدایی، شماره ۱.
- خدمتی، ابوطالب و دیگران (۱۳۸۱)، *مدیریت علوی*، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
- خسروی، محمود (۱۳۷۸)، *ملاک‌های انتخاب و انتصاب نیروی انسانی در مدیریت اسلامی با تأکید بر نهج‌البلاغه*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).
- خسروی، محمود (۱۳۷۸)، *ملاک‌های انتخاب و انتصاب نیروی انسانی در مدیریت اسلامی با تأکید بر نهج‌البلاغه*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق(ع).
- دلشداد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، *دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی(ع)*، تهران: خانه‌اندیشه جوان.
- دوبربن. اندرو. جی. (۱۳۹۱). *روان‌شناسی کاربردی*. دکتر غلامرضا معمارزاده طهران. اندیشه‌های گوهربار.
- ذوقی ارکی. رضا. امین بیدختی. علی اکبر. مدیریت منابع انسانی در حکومت اسلامی. پرتال جامع علوم انسانی.
- رجب بیگی. مجتبی.پرتوی. بامداد. چالشهای مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی. مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- رضائیان. علی. (۱۳۹۰). *مبانی سازمان و مدیریت*. انتشارات سمت : مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.
- ریمون کیوی، لوک وان کامپینهود، روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه دکتر عبدالحسین نیک گهر، نشر توییا، ۱۳۷۶.
- زاهدی، شمس السادات و دیگران ، فرهنگ جامع مدیریت ، چاپ دوم ، تهران ، انتشارات دانشگاه طباطبائی، ۱۳۷۹.
- علاقه بند. علی. (۱۳۷۵). *مقدمات مدیریت آموزشی*. (تهران). نشر روان.

- غفاریان وفا، سازمان های بدون مدیر، سازمان های قرن آینده، نشریه تدبیر، اردیبهشت ۷۸، شماره ۹۱، ص ۲۰.
- غفاریان، وفا، توانبخشی کارکنان، پلی به سوی مدیریت آینده، نشریه تدبیر، شماه ۸۱، اردیبهشت ۷۷، ص ۴۰.
- غفاریان، وفا، قبل از الگوگیری مدیریتی باید بدانید که...، مدیرساز، سال اول، شماره ۲، تابستان و پاییز ۷۷.
- قرآن کریم.
- کیانی. غلامرضاف. رویکردهای نوین در مدیریت، نشر هزاران، ۱۳۷۷ چاپ اول، صفحه ۴۳.
- گروه آموزشی مدیران. (۱۳۷۹) راهبردهایی در مدیریت آموزشگاهی. (تهران). انتشارات دفتر آموزش.
- ماسکول. جان سی. (۱۳۹۳) ۲۱ قانون رهبری. معین خانلری. ابوعطای (تهران).
- مکارم شیرازی. ناصر. (۱۳۸۹). مدیریت و فرماندهی در اسلام. انتشارات نسل جوان.
- میرسپاسی. ناصر. (۱۳۷۱). مدیریت منابع انسانی. انتشارات شروین.
- میر کمالی. سید محمد. (۱۳۸۳). رهبری و مدیریت آموزشی، چاپ دوازدهم (تهران) : انتشارات یسطرون.
- نهج البلاغه.
- هرسی - پال و بلانچارد - کنت ، مدیریت رفتار سازمانی ، پاپ یازدهم ، تهران ، موسسه انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷۵.

- Barrick M.R. and Mount M.K. Autonomy as a Modertor of the Leadership Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance, Journal of Applied Psychology, 1993. No 78. Page 111.
- Barrick M.R. and Mount M.K. Autonomy as a Modertor of the Leadership Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance, Journal of Applied Psychology, 1993. No 78. Page 111.
- Caldwell D.F. and O'Reilly C.A., Measuring Person-Job Fit With a Profile - Comparision Process, Journal of Applied Psychology, 1990.
- Caldwell D.F. and O'Reilly C.A., Measuring Person-Job Fit With a Profile - Comparision Process, Journal of Applied Psychology, 1990.
- Conger Jay A., Personal Growth Training, Organizational Dynamic, Summer, 1993, Page 19.
- Diamond David, Stock Option Barons, Electronic Business, June 1998, Page74.
- DuBrin Andrew, Irland Ducane, Williams Clifton, Management and Organization, South-Western Publishing, 1989, Page 4.
- Farsi.khamenei.ir
- Gordon Judith R., A Diagnostics Approach to Organizational Behavior, Allyn and Bacon, 1993, 4th. edition, page 558.
- Greenberg Gerald and Baron Robert A., Behavior in Organizations, Prentice Hall, 1995, 5th. edition, Page 117.
- Greenberg Gerald and Baron Robert A., Behavior in Organizations, Prentice Hall, 1995, 5th. edition, Page 117.
- Howell David C., Fundamental Statistics for the Behavioral Sciences, PWS-Kent, 1989.

- Koontz Harold and Weihrich Heinz, Management, McGraw. Hill, 1988, 9th. edition, Page 322.

- Koontz Harold and Weihrich Heinz, Management, McGraw. Hill, 1988, 9th. edition, Page 322.

- Kotter Jhon, What Effective Managers Really Do?, Harvard Business Review, Vol. 60, No.6, 1982, Page 156.

- Luthans Fred, Organizational Behavior, Mc Graw-Hil, 1995, Page 383.

- Luthans Fred, Organizational Behaviro, McGraw-Hill, 1995, Page 383.

- Moorhead Gregory & Griffin Ricky W., Organizational Behavior, Houghton MifflinCo. 1998, 5th. Edition, page 485.

- Parsons Talcott, An Outline of Social System:

<http://www.spc.uchicago.edu/ssry/PRELIMS/Theory/parsons.html>.

- Schermerhorn John R., Managing Organizational Behavior, John Wiley & Sons, 1994, 5th. edition, page 407.

- Simons Christine, Effective Communication for Managers, Cassell, 1997, Page, 43.

- Woodal Jean, Management Development, Blackwell, 1998, Page145.

- Woodall Jean, Management Development, Blackwell, 1998, Page [4], No. 75, Page 648.