



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

طاهره حسومی\*<sup>۱</sup>، صغری افکنانه<sup>۲</sup>، عباس شکوری شالدهی<sup>۳</sup>، صدف اختری<sup>۴</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
منابع انسانی یکی از بی‌بدیل‌ترین سرمایه‌ها و دارایی‌هایی است که جزو ارکان سازمان‌ها بوده و توسعه آن از جمله برنامه‌ها و دغدغه‌های هر سازمانی می‌باشد. شناسایی، جذب، به کارگیری و بهره‌مندی از نیروی انسانی در سازمان‌ها از پیچیده‌ترین فرآیند عملکردی است؛ لذا مدیران همواره با تمام ظرفیت‌های موجود در تحقق آن می‌کوشند. این پژوهش کاربردی با هدف فهم به کارگیری منابع انسانی مبتنی بر شایستگی از منظر امام علی (ع) صورت گرفته است و از نوع تحقیقات آمیخته می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۰ نفر از خبرگان آموزش و پرورش و دانشگاه بوده که به روش، سیره و جلوه‌های مدیریتی امام علی (ع) آگاهی داشته‌اند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۶۳ نشانگر می‌باشد. همچنین روایی و اعتبار آن از طریق تحلیل داده‌ها (آزمون T) مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) در خصوص شایستگی‌های نیروی انسانی در دو مقوله ارزش‌های انسانی و ارزش‌های تعالی می‌توانند در عصر مدرن برای تمام سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها یک رهیافت محسوب شود؛ رهیافتی که مبحث انسان و مردم را بیش از پیش در جامعه و سازمان محلی برجسته می‌نماید.	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p><b>واژه‌های کلیدی:</b></p> <p>جذب منابع انسانی، شایستگی، ارزش‌های انسانی، ارزش‌های تعالی</p>

۱- استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. (نویسنده مسئول) Thasoomi@gmail.com

۲- استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. Safkaneh@gmail.com

۳- دانش آموخته دکتری مدیریت آموزش عالی و پژوهشگر تعلیم و تربیت. Sh1432001@gmail.com

۴- دانشجوی کارشناسی، گروه مدیریت بازرگانی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. SadafAkhtari@yahoo.com

## مقدمه

جذب، پرورش، نگهداری و کاربرد مؤثر منابع انسانی به عنوان ارزنده ترین منبع استراتژیک یا به عبارت دیگر مدیریت مبتنی بر شایستگی ها و استلزامات آن (باتمانی، ۱۳۹۹)، نیاز به تدابیر و اقدامات آگاهانه دارد. بدین منظور باید مدیران و متخصصان شایسته، دانشمند و باتجربه تربیت گردند تا سازمان های خرد و کلان را به سرمنزل مطلوب اقتصادی-اجتماعی هدایت کنند. در واقع این توانایی یک هنر تخصصی به حساب می آید (میرسپاسی، ۱۳۹۱). در چشم انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست ساله نظام جمهوری اسلامی ایران به جایگاه نیروی انسانی به گونه ای چشم گیر پرداخته شده؛ زیرا برنامه ریزی به صورتی است که در پایان برنامه بلندمدت این چشم انداز، نظام جمهوری اسلامی ایران در زمینه علمی و فناوری به جایگاه اول در منطقه دست یابد و این موقعیت را تثبیت کند (سند چشم انداز جمهوری اسلامی، ۱۳۸۲). در حال حاضر موفقیت و عظمت سازمان ها تنها مربوط به کسب منابع مالی و درآمد نمی باشد؛ بلکه این مورد مربوط سرمایه انسانی، دانش و مهارت های آنان نیز می باشد. عوامل مؤثر در این زمینه عبارت اند از نگرش های فراگیر و توانایی های فنی و ویژه ای که ارزش آفرین هستند (بایرام، ۲۰۲۰). مهارت های سرمایه انسانی می توانند یک سازمان را با پیچیدگی های دوره ای، زمانی و مکانی خود، پایدار و تثبیت نمایند؛ زیرا نیروی انسانی کارآمد، توانمند و دانش مدار است. قابل ذکر می باشد که جذب و شناسایی ویژگی های کارکنان دانش آفرین و مهارت محور می تواند باعث ارتقاء اثربخشی و بهره وری در سازمان شود (فتحی، ۱۳۹۳). بیل گیتس<sup>۱</sup>، مشهورترین مدیر سازمانی در قرن حاضر می گوید: «تمام سرمایه من، هر روز عصر هنگام اتمام ساعت کاری از شرکت من خارج می شوند». در واقع بیل گیتس معتقد است که موجودی های حساب های بانکی، سرمایه حقیقی وی نمی باشند؛ بلکه تأکید می کند که کارکنان و نیروی انسانی شاغل در سازمان، سرمایه اصلی هستند.

سازمان ها در اقتصاد دانش محور به مزیت های رقابتی می اندیشند. آن ها به اهداف استراتژیک فکر می کنند و حیطه عملکردی خود را برای مشتریان و به خاطر مشتریان طراحی می کنند. سازمان ها تمام توان خود را معطوف درک نیازهای جامعه محلی می کنند تا در طراحی رسالت، اهداف سازمانی و مأموریت های مرتبط با آن بیندیشند. تمامی موارد مذکور در مبحث مدیریت منابع انسانی جای می گیرند (رایینز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). به عبارت دیگر چرخه مدیریت منابع انسانی است که شایستگی ها را در قالب مهارت، تعهد، انگیزه و رضایتمندی می بیند و به تعالی کارکنان می اندیشد (دسلر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). مهم ترین سرمایه برای سازمان ها عبارت است از نیروی انسانی هر سازمان؛ سرمایه ای که مولد بوده و می تواند سازمان را در مسیر رشد و توسعه قرار دهد. بدین جهت انتخاب و به کارگیری شایسته ترین افراد در مشاغل سازمانی یکی از آموخته های رهبران و از مهم ترین مسائل و تصمیم های مدیریتی محسوب می شود (عادل آذر و همکاران، ۱۳۸۳).

بردول و رایت (۲۰۰۴) خاطرنشان می کنند که استخدام و گزینش، فرآیندهایی معطوف به شناسایی جذب و ایمن سازی افراد مناسب برای رودرویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. دو اصطلاح «استخدام پایان یافت» و «گزینش شروع شد»، اغلب به طور مداوم به عنوان یک مبحث کاربردی استنباط می شوند (باردول<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). در واقع «استخدام» معطوف به شناسایی و جذب داوطلبان مورد نظر و «گزینش» معطوف به انتخاب مناسب ترین ها است. گزینش نمایانگر مرحله نهایی تصمیم سازی در فرآیند

<sup>1</sup> Bill Gates

<sup>2</sup> Robbins

<sup>3</sup> Dessler

<sup>4</sup> Bardwel

استخدام به شمار می‌رود. استخدام و گزینش، گذرگاهی برای به کارگیری افراد و ایجاد منابع در سازمان می‌باشند. کیفیت و خدمت‌رسانی به مشتریان از استخدام نشات می‌گیرد که مفهوم رقابت را به همراه دارد.

### مبانی نظری پژوهش

آنچه به پژوهشگران جهان اسلام در ارتباط با سیاق دینی و معنوی به کارگیری کارکنان انگیزه می‌دهد، وجود اسطوره‌های دینی مانند امام علی (ع) و فطرت پاک انسانی می‌باشد که خداوند در نهاد انسان‌ها به ودیعه گذاشته است. وجود فطرت الهی در انسان، زمینه مساعدی است که می‌تواند به شناخت‌ها، گرایش‌ها و اعمال جهت الهی دهد. همچنین در صورت آدمی که موجودی کمال‌جو، تلاشگر، دارای آرمان‌های والا و اهداف متعالی است، نقش اصلی را ایفاء می‌کند.

در مبانی نظری سند تحول بنیادین (۱۳۹۱) چنین ذکر شده است:

۱) انسان موجودی دارای فطرت الهی (معرفت و گرایشی اصیل نسبت به خداوند) می‌باشد. این مسئله مرتبط با اراده آدمی است. در واقع فطرت الهی دارای قابلیت فعلیت یافتن و به فراموشی سپرده شدن می‌باشد؛ اما هرگز نابود نمی‌شود.

۲) انسان دارای استعدادهای طبیعی قابل‌رشد، عواطف و تمایلات متنوعی است.

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

۴) انسان موجودی آزاد (دارای قدرت انتخاب و اختیار) است.

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

۶) انسان همواره در موقعیت‌های گوناگون قرار دارد که می‌تواند آن‌ها را درک کند و تغییر دهد.

۷) انسان موجودی اجتماعی است که شخصیت او تا حد زیادی در اجتماع و تحت شرایط محیطی ساخته می‌شود.

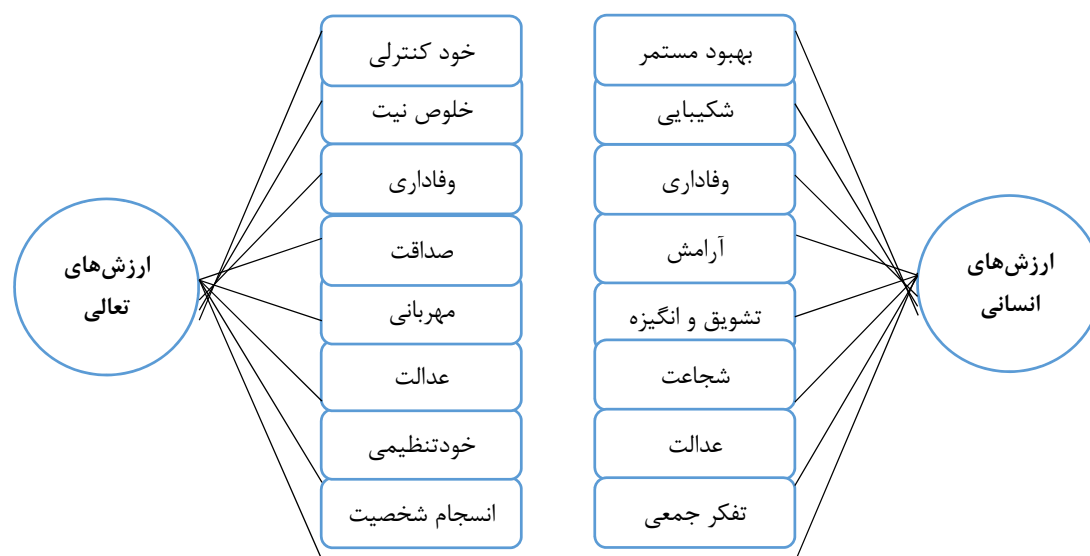
۸) انسان در تکوین و تحول هویت ناتمام و پویای خود، نقش اساسی دارد.

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

۱۰) خلقت انسان به گونه‌ای است که علی‌رغم وجود اشتراکات بسیاری در استعدادها، علایق طبیعی، فطرت الهی، بهره‌مندی از عقل، اراده و اختیار و...، دارای برخی خصوصیات متفاوت می‌باشند.

امام علی (ع) به عنوان الگو و اسوه دینی در جامعه ایرانی-اسلامی شناخته می‌شود. منشور حکمرانی ایشان از منابع مهم اصول مدیریتی به شمار می‌رود. نقطه عطف این منشور زمانی است که حضرت علی (ع) به مالک اشتر دستور می‌دهد که در انتخاب مدیران و حکمرانان با دقت بالا و حساسیت کافی عمل کند و بر آن‌ها به‌طور مداوم نظارت و تسلط داشته باشند. همچنین می‌توان از نهج‌البلاغه و متون مرتبط با آن، طیفی از شایستگی‌های ضروری سازمانی را استخراج نمود که طبق پژوهش مهدوی نسب (۱۳۹۸) عبارت‌اند از شایستگی‌های علمی (یعنی دانایی و آگاهی نسبت به مسائل)، شایستگی‌های تکلیفی و تعهدی (بنا بر قولی که در ابتدای انتصاب ذکر شده‌اند)، شایستگی‌های تخصصی (یعنی اشراف به مسائل فنی و پیچیده) و شایستگی‌های مهارتی (یعنی مدیران و کارکنان نسبت به شغل مورد نظر دارای مهارت باشند). رهیافت‌هایی در کنش‌های دینی و اسلامی وجود دارند مبتنی بر آن که رهبران دینی باید شایستگی‌های حرفه‌ای خود را به‌منظور الگوسازی ارتقاء داده و با قابلیت‌های بالایی برای کیفی‌سازی شرایط

جامعه اقدام کنند. مهارت‌های آنان باید به‌طور تام قابل مشاهده باشد و ارتباطاتشان در جهت توسعه و پیشرفت سازمان تعریف شود (مارلیزا، ۲۰۱۸).



شکل ۱: دو گروه ارزش‌های انسانی و تعالی مؤثر در شایستگی‌های حرفه‌ای

رویکرد شایستگی یکی از مناسب‌ترین رویکردها برای نیل به مدیریت منابع انسانی است. شایستگی، هسته مرکزی تمامی فعالیتهای منابع انسانی سازمان می‌باشد. این مفهوم باعث ایجاد پارادایمی در ادبیات مدیریت منابع انسانی شده که به «مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی» معروف است (هورتون<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲). همان‌گونه که وی.ای. کامپرفرم<sup>۶</sup> (۲۰۰۲) مطرح می‌کند، مدل‌های شایستگی می‌توانند به‌عنوان شیوه‌ای جهت یکپارچه‌سازی اقدامات متفاوت منابع انسانی به کار روند. مسئله مذکور بدین معنا است که می‌توان هر یک از زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی را براساس شایستگی طراحی کرد. مدیریت برنامه‌ریزی منابع انسانی از الزامات اولیه و نخستین گام جهت ایجاد تعادل بین هدف‌ها و استراتژی‌های سازمان با استراتژی‌های منابع انسانی است. متخصصان منابع انسانی با مقایسه توأم عرضه و تقاضای جاری می‌توانند شکاف میان افراد سازمان، شایستگی‌های مورد نیاز، هدف‌های حال و آینده سازمان را تشخیص دهند. انتقال برنامه‌ریزی منابع انسانی به الزامات مبتنی بر شایستگی، تغییری (جهش) از پارادایم گذشته در روش تفکر برنامه‌ریزان حوزه منابع انسانی، سازمان‌ها و کارکنان است. تصمیم‌سازان باید از زمانی که کنترل منابع انسانی را در دست می‌گیرند، از مزایای برنامه‌ریزی براساس شایستگی‌ها در منابع انسانی اطمینان حاصل کنند (دیوید و روتولر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴). جهت حرکت فرآیندهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی، برنامه‌ریزان باید به استقرار و نگهداری سیستم مدیریت منابع انسانی بپردازند. به کارگیری مدل‌های شایستگی، وظیفه مدیران را در انتخاب و جذب کارکنان تسهیل می‌سازد؛ زیرا مدل‌های مذکور

<sup>5</sup> Horton

<sup>6</sup> VIC comperform

<sup>7</sup> Dubois, David D; Rothwellet, William J.

نشان‌دهنده مسیر علمی جهت انتخاب نیروی به‌شمار می‌روند (عرفانی و دیانتی، ۱۳۸۸). چرخه ارائه خدمات از طریق کارکنان میسر می‌گردد. کارکنان خوب، کلید موفقیت یک سازمان می‌باشند. در واقع آن‌ها باعث جذب و جلب مشتریان هستند که این مسئله در پیش‌برندگی اهداف سازمان بسیار مؤثر است. البته کارکنان ناهمراه، تمامی تلاش‌های سازمان را در رسیدن به اهداف، نابود می‌کنند؛ از این رو مؤلفه‌های سازمانی فوق‌العاده مهم در بخش پرسنلی عبات‌اند از گزینش کارکنان، استخدام آن‌ها، آموزش و انگیزش کارکنان (پنت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۳).

با توجه به موارد فوق‌الذکر، مقصود از انتخاب درست در مدیریت منابع انسانی این است که شاغل (با توجه به مشخصاتی که در شرایط احراز شغل درج گردیده) و شغل (آن‌طور که در شرح شغل مکتوب شده) با هم تناسب داشته باشند.

جدول ۱: سطوح شایستگی

سطح شایستگی	نام سطح شایستگی	توصیف سطح شایستگی
۱ تا ۵	پایه (فهم اولیه)	دانش اولیه را از طریق آموزش محدود به دست می‌آورد. تجارب بسیاری محدودی از طریق حضور در دوره‌های آموزشی و آموزش در محل کار به دست می‌آورد. برای انجام وظایف نیاز به کمک (سرپرستی) مستقیم و مرتب دارد.
۲ تا ۴	متوسط (دانش کاربردی)	آموزش پایه گسترده‌تری دریافت می‌کند. تعداد معدودی تجارب موفقیت‌آمیز توسط فرد در این زمینه به دست می‌آید. کارشناسان سطوح بالاتر باید بر جنبه‌های سخت‌تر این شایستگی، نظارت کنند.
۳	کارشناسی (آنچه می‌تواند انجام دهد)	آموزش‌های گسترده‌ای دریافت می‌کند. تجارب موفقیت‌آمیز متفاوتی به دست می‌آورد. تقریباً تمام اعمال مرتبط با این شایستگی بدون هیچ‌گونه کمک و مساعدتی انجام می‌شوند. البته در موارد بسیار مشکل‌گاهی نیاز است که فرد شایسته‌تری کمک کند. فرد می‌تواند افراد تازه‌کار را در سطوح شایستگی پایین‌تر، سرپرستی یا راهبری کند.
۲ تا ۴	تخصص (برجسته)	آموزش‌های بسیار گسترده‌ای دریافت می‌کند. فرد در این سطح می‌تواند به افراد سازمان آموزش دهد. مکرراً تجارب موفقیت‌آمیز بسیاری در طیفی از حوزه‌های دشوار به دست می‌آورد. تمام فعالیت‌های لازم برای این سطح را بدون هرگونه مساعدت به انجام می‌رساند. در سازمان به‌عنوان شخصی مرجع در هنگام بروز مشکلات دشوار، شناخته می‌شود. نقش راهبر را برای افراد کم‌تجربه‌تر در سازمان ایفا می‌کند.
	استادی	آموزش‌های بسیار گسترده‌ای دریافت می‌کند.

<sup>8</sup> Pant

<p>مکرراً تجارب موفقیت آمیز بسیاری در حوزه‌های بسیار پیچیده به دست می‌آورد. تمام فعالیت‌های لازم برای این سطح را بدون هرگونه مساعدت به انجام می‌رساند. در هنگام بروز مشکلات بسیار دشوار از داخل و خارج سازمان، از او راهنمایی می‌خواهند.</p> <p>نقش راهبر را برای افراد داخل یا خارج سازمان را ایفا می‌کند.</p>	(نقش مدل)	۱ تا ۵
---	-----------	--------

شایستگی‌ها، معیارهای<sup>۹</sup> بهتری برای عملکرد هستند. در اصل شایستگی آن دسته از قابلیت‌های شخصی است که فرد را قادر می‌سازد تا وظایفی را که برعهده دارد با موفقیت انجام دهد. هر شایستگی ترکیبی از دانش<sup>۱۰</sup>، مهارت‌ها<sup>۱۱</sup>، نگرش‌ها<sup>۱۲</sup> و توانایی‌ها<sup>۱۳</sup> می‌باشد. آنچه بایستی مورد توجه قرار گیرد، ارتباط بین این سه جزء است. کارشناسان نیز از منظری دیگر شایستگی‌ها برحسب نیاز و موقعیت کارکنان در سازمان تقسیم نموده‌اند:

۱) شایستگی‌های هسته‌ای: تمام کارکنان شاغل در سازمان باید از این نوع شایستگی برخوردار باشند. آنچه موجب تفاوت یک شایستگی هسته‌ای در بین اعضای یک مجموعه می‌شود، نوع آن نیست؛ بلکه سطوح یک شایستگی است. شایستگی‌های هسته‌ای و سطوح آن از در شرکت‌ها متفاوت هستند. بدین معنی که شالوده شایستگی با استراتژی و چشم‌انداز یک سازمان مرتبط است (مشهودی، ۱۳۸۹).

۲) شایستگی‌های کنشی یا فنی: هر سازمان با توجه به چارت سازمانی خود دارای معاونت‌ها، مدیریت‌ها و واحدهایی است که وظایف و فعالیت‌های خاص خود را دارند. نوع مذکور آن دسته از شایستگی‌هایی را شامل می‌شود که مختص واحد یا معاونت خاصی می‌باشند؛ لذا لزومی ندارد که سایر واحدها یا معاونت‌ها از آن نوع شایستگی برخوردار باشند. از جمله شایستگی‌هایی کنشی یا فنی مورد نیاز افراد شاغل در منابع انسانی می‌توان به شایستگی‌هایی نظیر روابط کارکنان، آموزش، توسعه، برنامه‌ریزی برای موفقیت و جبران خدمات اشاره کرد.

۳) شایستگی‌های مدیریتی: این نوع مختص افراد بسیار خاص از سازمان مانند مدیریت ارشد و مشاوران ارشد سازمان است؛ لذا نیازی نیست که افراد سازمان یا واحدی خاصی از آن برخوردار باشند. برنامه‌ریزی استراتژیک از جمله شایستگی‌های مدیریتی است که تنها تعداد معدودی باید از آن برخوردار باشند (چاین<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۷).

از زمان ظهور اولین تئوری‌های مدیریت (تیلوریسم در غرب) تاکنون که انواع تئوری‌های مدیریتی سامان یافتند و پس از دوران خاصی مورد نقد و ارزیابی قرار گرفته و سپس دچار فروپاشی شدند؛ همواره کارشناسان امور سیاسی، اجتماعی در صدد اداره نظامی بوده‌اند که همگان به حقوق خویش برسند. جامعه انسانی به «جامعه» و «فرد» بر این مهم پا می‌فشارد که چگونه باید به خوبی اداره گردد تا فرد و جامعه به سوی رشد و تکامل در حرکت باشند. در مدیریت تیلوریسم اصول ذیل قابل درک می‌باشند:

۱) اصل جانبداری از کارفرما

<sup>9</sup> Measure

<sup>10</sup> Knowledge

<sup>11</sup> Skills

<sup>12</sup> Attitudes

<sup>13</sup> Abilities

<sup>14</sup> Chien

۲) اصل نگاه ابزاری به نیروی انسانی

۳) اصل از یاد بردن ارزش‌ها

۴) اصل استبداد

به عبارت دیگر در مدیریتی که صرفاً سازمان و اداره آن مطرح بوده و انسان در محوریت قرار ندارد، باید انتظار داشت که اصول مذکور (جانبداری از کارفرما، بهره‌کشی از انسان، زیر پا گذاشتن ارزش‌ها و تمامیت‌خواهی صاحبان سرمایه) در اولویت قرار گیرند. این مسئله در صورتی است که امام علی (ع) در نهج البلاغه درباره منابع انسانی و سازمان، فهم دیگری می‌آموزد؛ آنچنان که بدانیم برای مراتب و منازل یک شغل یا کار در سازمان، نیازمند شایستگی‌هایی هستیم که بسی خطیر و بااهمیت بوده و هر کدام از آن‌ها می‌تواند به بزرگی و سترگی یک سازمان اهمیت داشته باشد. مرحوم دشتی در تنقیح کلام امام علی (ع) همواره شاخص‌های صادقی را که در تمامی اعصار قابل درک و کاربرد می‌باشند را به گونه‌ای رجسته نموده که می‌توان مفاهیم آن را جهت برنامه‌ریزی نیروی انسانی جمع‌آوری و صورت‌بندی نمود (دشتی، ۱۳۸۰). مورد مذکور در جدول شماره (۲) قابل مشاهده می‌باشد.

جدول ۲: شاخص‌های شایستگی و به کارگیری نیروی انسانی در نهج البلاغه

ردیف	شماره نامه	مخاطب نامه	محتوا و شاخص‌ها
۱	۲۷	محمد بن ابی بکر	خدمت‌محور، فروتنی، مردم‌داری، نرم‌خویی، گشاده‌رو و خندان بودن، رعایت تساوی در نگاه به مردم، جدیت در برابر ستمگران و حمایت از ضعیفان و محرومین
۲	۲۶	کارگزار مالیاتی	رازداری، ریاکاری، هماهنگی در گفتار و کردار، امانت‌داری، عبادت، خلوص نیت، راست‌گویی، احترام، وفاداری به حقوق مردم، دارای تعهد، تخصص، علم و دانش
۳	۵۳	مالک اشتر	مهربانی، رعایت منافع جمعی، باگذشت، مشارکت و همفکری، خضوع و خشوع، بهره‌گیری از عقل و اندیشه، خداپرستی، نیکوکاری، تقوا، خویش‌داری، رأفت و دلسوزی، موفق در آزمایش و عمل، نظارت بر امور، تجربه و سابقه درخشان، بااخلاق، آینده‌نگر، مشورت، تقسیم کار، احترام به سنت‌ها و ارزش‌ها، عدل و انصاف و انتخاب بر اساس عدالت
۴	۴۷	امام حسن (ع) و امام حسین (ع)	قناعت‌پیشگی، حق‌گویی، ایجاد اخوت و آشتی، رسیدگی به محرومان، بخشش اموال، شناخت پیشینه افراد، رسیدگی به معیشت کارکنان، اعتماد به کارکنان، رعایت اصل تقسیم کار، مسئولیت‌پذیری، دارای سعه صدر، رعایت تناسب کار با توجه به تخصص، مهارت و روحیه افراد
۵	۱۹	استانداران	رعایت اعتدال در امور، رعایت اصول، انتخاب کارکنان بر اساس عدالت اجتماعی، رعایت نظم و انضباط، مقید به اصل بازسازی نیروهای انسانی، تبعیت از قانون، نظم‌گرایی، دارای حافظه و هوش بالا، دارای اراده قوی،

اهل دعا و توسل، اهل تشویق کارکنان و انتقال تجربه			
نظارت بر امور، دیده‌بانی، ارزیابی و در بوثه آزمایش قرار دادن	اصغ بن نباته	-	۶
انتخاب شغلی متناسب با ظرفیت و توان، به کار گماری امور براساس اولویت، پرهیز از نسب پدری و خانوادگی و رعایت اصل دلجویی	محمد بن ابی بکر	۳۴	۷
آمادگی برای خدمت، پرکار و پرتوان، رهبری فهیم، آگاه به زمان، خیرخواه مردم، اهل مشورت و احترام به تفکر جمعی	خطاب به مردم	۳۸	۸
رعایت تقوا و انقیاد، رعایت ورع، باصداقت، رعایت پاک‌دامنی و پاک‌دستی، سعه‌صدر، اصالت خانوادگی، دودمان صالح، حسن سابقه، حسن شهرت، استقامت در برابر مشکلات، بلندنظری، بلندهمت، شجاعت، انتقادپذیر، مهربان، رئوف، مردم‌دار، باگذشت، سخاوتمند، کوشا و سخت‌کوش، مسئولیت‌پذیر، دارای ایمان و باور به کار و تلاش، صراحت در حق‌گویی، سبک‌بار بودن، کنترل خواسته‌های درونی خود، یاور محرومین و مظلومین، دارای اخلاق فاضله، تأکید بر علم و بررسی، دانستن و یقین و وفای به عهد	کلی	-	۹

### پیشینه پژوهش

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، برنامه‌ای است که منابع انسانی مورد نیاز را پیش از نیاز واقعی برای رسیدن به هدف‌های سازمان، پیش‌بینی می‌کند. این نوع از برنامه‌ریزی مدیران سازمانی به‌ویژه مدیران منابع انسانی را قادر می‌سازد تا گام‌های لازم را در زمان‌های مناسب جهت تضمین وصول به هدف‌های سازمانی بردارند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی، منابع انسانی لازم را برای فعالیت‌های آینده مشخص می‌کند. همچنین مدیران را یاری می‌دهد تا نوع و میزان نیروی انسانی مورد نیاز خود را جهت رسیدن به هدف‌ها و برنامه‌های آینده سازمانی را برگزینند و در صورت لزوم، نیروی انسانی موجود را برای ایجاد قابلیت‌های لازم در آن‌ها، آموزش دهند. در واقع پایه‌هایی را جهت تدوین سیاست‌های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابه‌جایی، ترفیعات و رفاه شکل می‌دهد. همچنین از استخدام عجولانه نیروهایی که به طور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقالات بی‌مورد و ترفیعات بی‌ضابطه جلوگیری می‌کند که باعث ایجاد نظم در سازمان و تقویت نظام شایستگی می‌گردند. در نتیجه این سیاست‌های صحیح، میزان ضایعات پرسنلی در سازمان کاهش می‌یابد (مونکس و همکاران<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۱).

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به عنوان یکی از مراکز دانشی و پژوهشی در رشد، اندیشه‌ورزی، تربیت منابع انسانی و فراگیری مهارت‌ها و آموزش‌های عالی همواره پیش‌تاز بوده‌اند. امروزه، نیازمندی جامعه به نهاد دانشگاه امری واقعی‌تر و گسترده‌تر می‌باشد تا جایی که دانشگاه نیز بیش از هر زمان دیگری به سمت پاسخ‌گویی به نیازهای روز جامعه در حرکت و تحول است (فاضلی، ۱۳۸۶). در واقع دانشگاه‌ها دارای توان عملیاتی جهت برنامه‌ریزی منابع انسانی هستند. به نظر می‌رسد که منشور کلام امام علی (ع) همچنان در دانشگاه‌ها و جامعه، صادق می‌باشد؛ زیرا شاخص‌های انتخاب نیروی انسانی از منظر امام علی (ع) همواره مترقیانه جلوه نموده‌اند.

<sup>15</sup> Monkes et al



عباسپور و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه برای ارائه خدمت و تأمین نیازهای جامعه» در یک گروه هدفمند نمونه آماری شامل ۲۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی انجام دادند. همچنین از طریق مصاحبه اکتشافی و به‌روش کدگذاری نظری اجرا، مفاهیم و شاخص‌هایی صورت‌بندی شدند. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که دانش‌آموختگان دانشگاه‌های کشور جهت توسعه و تقویت خدمت در جامعه باید دارای شایستگی‌هایی از جمله تقوا، روحیه وظیفه‌شناسی، هوشمندی، انطباق‌پذیری، توانایی کار میان‌رشته‌ای و میان‌وظیفه‌ای، خلاقیت و نوآوری، کارآفرینی، انعطاف‌پذیری، روحیه کار تیمی و گروهی را باشند. پژوهشگران تأکید نموده‌اند که باید به امور فرهنگی و پرورشی در دانشگاه‌ها توجه شود، فرهنگ مسئولیت‌پذیری توسعه یابد و به کرسی‌های آزاداندیشی و آموزش نیز اهتمام شود. دانشگاه‌ها باید فرصتی را جهت تعامل با همکاران خود در سطح ملی و بین‌المللی فراهم آورند تا تجربیات متفاوت دانشگاه‌های جهان اسلام با برگزاری دوره‌های مشترک و تبادل دانشجو و استاد به نحوی صحیح در زمینه خدمت‌محوری منتقل گردند.

بنکداری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش کیفی خود با عنوان «ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران» به تدوین مدلی با هدف شناخت معیارهای یک مدرس دانشگاه در مسیر شایسته‌محوری پرداختند. نمونه‌گیری هدفمند از طریق روش تحلیل محتوا و با استفاده از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بر ۳۸ نمونه از استادان دانشگاه و ۱۱۲ مصاحبه از دیگر دانشجویان و دانش‌آموختگان صورت گرفت. نتایج پژوهش مذکور نشان دادند که الگوی استاد شایسته دانشگاه در ۳ حیطه شناختی، عاطفی و رفتاری باید دارای ویژگی‌هایی به صورت ذیل باشد. قابل ذکر است در فرآیند یادگیری و آموزش که در دانشگاه‌ها اتفاق می‌افتد، نقش اساتید شایسته همواره مد نظر می‌باشد.

- استاد شایسته در حیطه شناختی باید بتواند به ارائه محتوا به صورت سازمان‌یافته و روشن بپردازد. وی باید فردی به‌روز، خلاق، باابتکار، مجرب، دارای توانایی در حیطه پژوهشی و دارای مهارت در ترکیب نظریه و عمل باشد.
  - استاد شایسته در حیطه عاطفی باید به رشته تحصیلی صمیمیت ورزد و به آن علاقه‌مند باشد. وی باید فردی خوش‌بین و مثبت‌اندیش باشد که نسبت به کار، تعهد و مسئولیت‌پذیری داشته و انتظارات بالایی از دانشجویان را در برنامه‌های خود می‌گنجاند.
  - استاد شایسته در حیطه رفتاری باید دارای شیوایی بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرک و اشتیاق، پیش‌بینی‌پذیری و انعطاف‌پذیری باشد. وی باید تشویق، ترغیب و ارزشیابی منصفانه را سرلوحه عملکرد خود قرار دهد.
- استروم و همکاران (۲۰۱۰) برای خدمت، کار و تولید شایستگی‌های انسانی در سازمان موارد ذیل را صورت‌بندی نموده‌اند:

- استخدام، آموزش و پاداش‌دهی
  - توسعه دیدگاه‌ها و مدل‌های مربوط به خدمت‌محوری
  - ایجاد یک سازمان یادگیرنده خدمت‌محور توسط کارکنان سخت‌کوش، دانش و شناخت مشتریان
  - مراقبت از تمرکز خدمت (حفظ و تثبیت کیفیت خدمت) در جهت تکامل و رشد سازمانی
- پژوهشگران با تأکید بر مطالعات و یافته‌های موجود اذعان می‌دارد که استخدام، آموزش و پاداش، علامتی برای کارکنان می‌باشند. درواقع سازمان در جذب کارکنان جهت احیاء و بازتولید خدمت‌محوری باید متقاضیان صادق و درستکار را شناسایی و جذب نماید. فرآیند استخدام برای جذب منابع انسانی مورد نظر سازمان نقشی اساسی در تعیین خدمت‌محور شدن سازمان دارد. همچنین آموزش کارکنان به هر شکلی ممکن می‌باشد. این بخش با تأکید بر فناوری‌های نوین و فناوری اطلاعات به صورت آنلاین و

هم‌زمان این مهارت را به کارکنان انتقال می‌دهد که خدمت بخشی جدانشدنی از تکالیف و مأموریت‌های سازمانی آن‌ها شود (سندیپ، ۲۰۱۳).

سالاری‌راد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان «تکریم ارباب‌رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی»، نتیجه‌گیری کردند که توجه و اهمیت به مشتریان نوعی مهارت می‌باشد. کارکنان سازمان باید از این مهارت مهم برخوردار باشند. قابل ذکر است که این امر منطبق با سیره نبوی و توصیه‌های نظام اخلاقی و دینی اسلام نیز می‌باشد.

گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه ارزش‌های فرهنگی، انصاف و عدالت با ترک خدمت کارکنان» در اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان انجام دادند. نتایج نشان دادند که انصاف با عدالت توزیعی و رویه‌ای در راستای رضایت شغلی و ماندگاری کارکنان مؤثر بوده و از ترک خدمت و جابجایی‌ها جلوگیری می‌کند. در واقع در پژوهش مذکور به درک عدالت از طریق کارکنان و عمل به عدالت و انصاف که یکی از شاخص‌های جذب نیروی انسانی از منظر امام علی (ع) می‌باشد، تأکید شده است.

حسینی (۱۳۸۵) در پژوهش خود با عنوان «اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی» به یافته‌هایی از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای منطبق با آموزه‌های اسلامی تأکید نمود. بخشی از متغیرهایی که پژوهشگر از طریق متون دینی و اسلامی صورت‌بندی کرده و مورد آزمون قرار داده عبارت‌اند از احترام به قانون، امانت‌داری، خدمت‌گزار، مسئولیت‌پذیری، انضباط، باورهای دینی، احترام به کار، تلاش و مهرورزی (حسینی، ۱۳۹۰).

جمالی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان «نقش معنویت در ارتقاء کیفیت عملکرد» به یافته‌هایی از جمله دو بُعد ارزش‌های انسانی و ارزش‌های تعالی مدار رسیدند. ابعاد مذکور می‌توانند در پایداری حرفه‌ای انسان‌ها و دانش‌آموختگان جهت حضور در سازمان‌ها و مشاغل، بسیار سودمند باشد. در مدل ارائه‌شده توسط پژوهشگران به خوبی تصریح شد که مفاهیم مورد نظر با منشور دینی و نگرش اسلامی بیگانه نیستند. همچنین موارد مذکور در قرن ۲۱ جزء دغدغه‌های شغلی، کاری و دانشگاهی محسوب می‌شوند.

دافی و بلاستین (۲۰۰۵) در یافته‌های پژوهش خود ارتباط مثبت معنویت، مذهب و سازگاری‌های حرفه‌ای را به‌عنوان یک اصل در توسعه شغلی مطرح کردند. در واقع آگاهی معنوی و دینی همواره به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده می‌تواند تضمین‌کننده رفتار شغلی کارکنان باشد که در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای سودمند است (جمالی، ۱۳۹۱).

چاتا‌پادی (۲۰۱۰) در پژوهش خود با عنوان «شایستگی‌های معنوی در سازمان» نتیجه گرفت که تعهد سازمانی، کیفیت، رضایت درونی و بهره‌وری از طریق استقرار یک نظام مبتنی بر اخلاق و ارج نهادن به ارزش‌های متعالی در سازمان پدید می‌آیند که کارکنان باید خود را با این شاخص‌ها مقید نمایند (جمالی، ۱۳۹۱).

یوسری و همکاران<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «بهره‌گیری از منابع الکترونیکی به منظور غنی‌سازی و پرورش اعضای هیأت علمی برای رسیدن به شایستگی‌های حرفه‌ای» دریافته‌اند که باید با هر امکاناتی در جهت توسعه منابع انسانی و رشد آن گام برداشت تا سازمان به اطفاء نیازهای خود از طریق منابع انسانی نائل آید.

<sup>16</sup> Yousri et al

سان اوگلو<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر آموزش‌های دوران کودکی بر فهم شهروندی» نتیجه گرفت که شهروندان سازمانی می‌بایست حقوق شهروندی و بسیاری از باید و نبایدها را در دوران کودکی، فهم و درک می‌کردند تا امروز برای درک بیشتر سازمان به عنوان منابع انسانی مؤثرتر حضور می‌یافتند.

کورسو<sup>۱۸</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «جذب نیروی انسانی دانش‌مدار در سازمان» نتیجه گرفت که سازمان‌ها همواره خود را آماده می‌کنند تا افرادی را به کارگیرند که در چرخه فرهنگ سازمانی، هنجارها و ارزش‌های سامان مقید بوده و معتقد به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه باشند. موارد مذکور الزاماتی هستند که می‌توانند یک سازمان را در مسیر رشد و بالندگی قرار دهند. همچنین ریشا (۲۰۱۹) اعتقاد و اذعان دارد که اراده‌مندی کارکنان به موفقیت‌های سازمانی و توجه و اهتمام آن‌ها به کار تیمی و چشم‌انداز سازمانی نیازمند انگیزه و خواست درونی آن‌ها است.

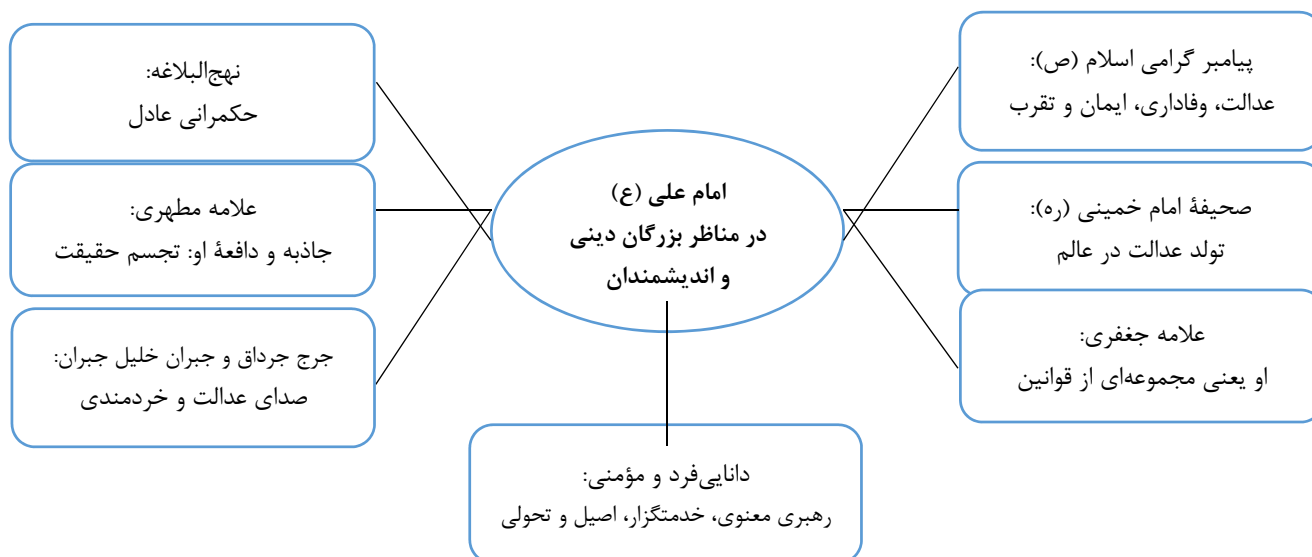
میچانگ و همکاران<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان «بررسی انگیزه‌های کسب‌وکار براساس توسعه سرمایه انسانی» دریافتند که رونق اقتصادی در یک سازمان دارای رابطه مستقیمی با انگیزه‌ها و اهداف کارکنان است؛ زیرا کارکنان هستند که سرمایه‌های واقعی سازمان بوده و درک درستی از چشم‌انداز و مأموریت‌های سازمانی دارند. همچنین انگیزه‌های درونی آن‌ها کمک می‌کند تا همواره سازمان با شادابی و بالندگی به مقاصد خود دست یابد.

با درک پیشینه‌های مرتبط با شایستگی‌های منابع انسانی، تصریح پیامبر گرامی اسلام (ص) در واقعه غدیر خم با محور قرار دادن حضرت علی (ع) (۱۰ ه.ق)، تصریح امام خمینی (ره) در صحیفه سجادیه (جلد ۱۲، صفحه ۳۴۳)، تصریح سیدرضی در نهج البلاغه (۳۴۰ ه.ق)، تصریح علامه مرتضی مطهری در کتاب «جاذبه و دافعه» (چاپ ۱۳۹۸)، تصریح علامه جعفری و عبدالله نصری در کتاب «تحلیل شخصیت امام علی (ع)» (نشر فرهنگ، ۱۳۹۰)، تصریح جبران خلیل جبران در کتاب «علی صدای عدالت» و تصریح دانایی-فرد (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان «تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)»، جملگی بر این حقیقت می‌باشند که روش و منش امام علی (ع) همواره نوعی استراتژی و رهیافت برای برتاییدن معیارهای ارزشی، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای جهت بکارگیری کارکنان و مدیران می‌باشد. نظرات آن‌ها در شکل شماره (۲) قابل مشاهده می‌باشد.

<sup>17</sup> Sounoglou

<sup>18</sup> Caruso

<sup>19</sup> Meichang



شکل ۲: خصوصیات امام علی (ع) از منظر رهبران اسلامی و اندیشمندان

## فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی پژوهش:

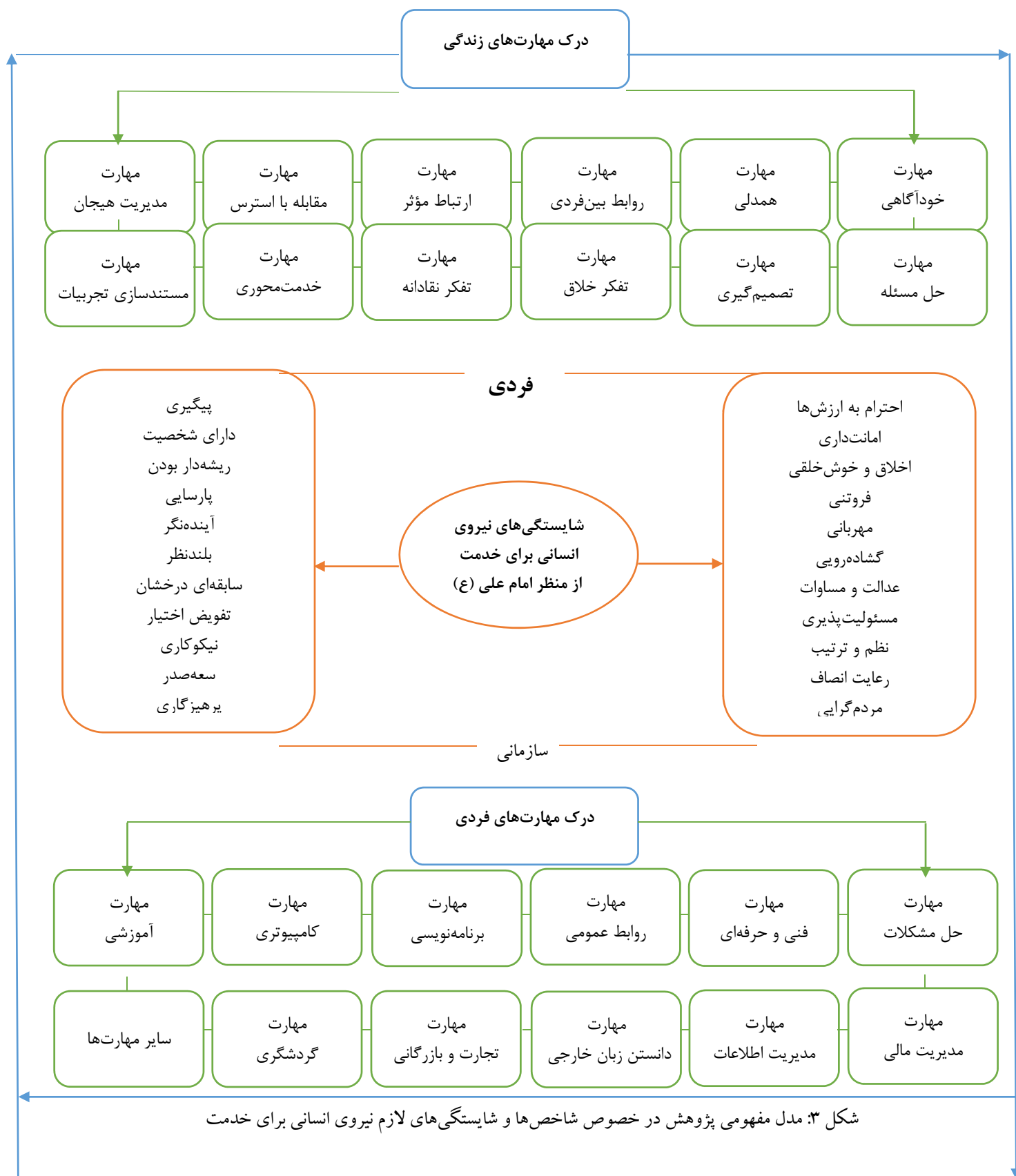
- به کارگیری منابع انسانی بر اساس شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) دارای برآزش است.

فرضیه‌های فرعی پژوهش:

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

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف به صورت کاربردی و از نظر نوع پژوهش به صورت تحقیقی آمیخته می‌باشد؛ زیرا بدین جهت که در پویش و اکتشاف مفاهیمی است که در محتواها و اسناد موجود بوده و خلاقانه طبقه‌بندی شده‌اند، به صورت کیفی و بدین جهت که از طریق داده‌ها، فراوانی و جمع امتیازات موجود در جامعه آماری به آزمون شاخص‌های مربوط پرداخته است، به صورت کمی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۰ نفر از کارشناسان صاحب‌نظر در حوزه تعلیم و تربیت می‌باشد که با توجه سوابق و پیشینه آن‌ها (دارای حداقل ۱۵ سال سابقه کار و مدرک کارشناسی ارشد یا بالاتر) به صورت هدفمند انتخاب شدند تا در تکمیل ابزار پژوهش نقش مهمی را ایفاء نمایند. در بخش کیفی مصاحبه‌ای نیمه‌ساختاریافته توسط ۱۰ نفر از صاحب‌نظران حوزه تعلیم و تربیت تکمیل شد. قابل ذکر است که آن‌ها غالباً تجربه تدریس در دانشگاه و اشتغال در محیط اداری را داشته و از مقوله جذب، نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی آگاهی لازم را دارند. ابزار پژوهش حاضر عبارت است از پرسشنامه‌ای محقق ساخته شامل ۶۳ گویه. گویه‌ها از طریق بررسی متون و مستندات موجود در نهج البلاغه و اعتبارسنجی‌های نویسندگان این حوزه به دست آمده‌اند. روایی ابزار اندازه‌گیری توسط تعدادی از کارشناسان صاحب‌نظر صورت گرفت.



شکل ۳: مدل مفهومی پژوهش در خصوص شاخص‌ها و شایستگی‌های لازم نیروی انسانی برای خدمت

همچنین پایایی ابزار به مختصات ۲۰ پرسشنامه، تکرار شده که از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و با ۰/۸۱ برآورد شد. بخش آزمون نیز از طریق آزمون T با در نظر گرفتن میانگین فرضی (۳) انتخاب شد تا برازش شاخص‌ها در یک مختصات محدود جامعه آماری تعیین گردند. نتایج آزمون نیز طریق نرم افزار SPSS ۲۲ پردازش و تحلیل شدند. مدل مفهومی پژوهش حاضر در خصوص شاخص‌ها و شایستگی‌های لازم نیروی انسانی برای خدمت در شکل شماره (۳) قابل مشاهده می‌باشد:

### یافته‌های پژوهش

با انجام تحلیل توصیفی از طریق جدول فراوانی، انحراف معیار و بنا بر داده‌های مربوط به شاخص‌ها و برازش آن‌ها، جدول شماره (۳) ارائه می‌گردد.

جدول ۳: شاخص‌های پراکندگی مرتبط با شایستگی و موقعیت پاسخگویی جامعه آماری

Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	N	شاخص‌ها	ردیف
۰,۰۷۹	۰,۴۳۰	۴,۷۷	۳۰	معتقد به خدمت	۱
۰,۰۷۴	۰,۴۰۷	۴,۸۰	۳۰	دارای فروتنی و خضوع	۲
۰,۰۸۲	۰,۴۵۰	۴,۷۳	۳۰	نرم‌خو، گشاده‌رو و مهربان	۳
۰,۱۰۸	۰,۵۹۲	۴,۱۷	۳۰	رعایت مساوات، برابری و عدالت	۴
۰,۰۸۸	۰,۴۷۹	۴,۶۷	۳۰	دارای جدیت در کار و اراده قوی	۵
۰,۰۸۲	۰,۴۵۰	۴,۷۳	۳۰	مدافع محرومان و ضعیفان	۶
۰,۰۸۹	۰,۴۹۰	۴,۶۳	۳۰	رازدار و امانت‌دار	۷
۰,۰۶۰	۰,۳۱۵	۴,۸۹	۲۸	هماهنگی در گفتار و کردار	۸
۰,۰۷۷	۰,۴۱۲	۴,۷۹	۲۹	اهل دعا، عبادت و توسل	۹
۰,۰۵۰	۰,۲۶۲	۴,۹۳	۲۸	دارای خلوص نیت	۱۰
۰,۰۹۴	۰,۴۹۷	۴,۶۱	۲۸	راست‌گو و حق‌طلب	۱۱
۰,۰۸۸	۰,۴۷۹	۴,۶۷	۳۰	اهل عزت و احترام به مردم	۱۲
۰,۰۸۵	۰,۴۶۶	۴,۷۰	۳۰	وفادار و متعهد به مردم	۱۳
۰,۰۷۰	۰,۳۶۲	۴,۸۵	۲۷	دارای تخصص کافی	۱۴
۰,۰۸۵	۰,۴۶۶	۴,۷۰	۳۰	دارای علم و دانش کافی	۱۵
۰,۰۶۹	۰,۳۷۹	۴,۸۳	۳۰	مهربان، رئوف و دلسوز	۱۶
۰,۰۸۲	۰,۴۲۴	۴,۷۸	۲۷	خواهان منافع جمعی	۱۷
۰,۰۸۵	۰,۴۶۶	۴,۷۰	۳۰	اهل گذشت	۱۸
۰,۰۵۳	۰,۲۷۲	۴,۹۲	۲۶	اهل مشارکت و همفکری	۱۹
۰,۰۸۵	۰,۴۶۶	۴,۷۰	۳۰	بهره‌گیری از تعقل و اندیشه	۲۰

۰,۰۷۹	۰,۴۳۰	۴,۷۷	۳۰	نیکو کار و خیر خواه	۲۱
۰,۰۹۰	۰,۴۷۶	۴,۶۸	۲۸	دارای تقوا، پاک‌دامنی و پاک‌دستی	۲۲
۰,۰۶۷	۰,۳۵۶	۴,۸۶	۲۸	خویشتن‌دار و صبور	۲۳
۰,۰۶۷	۰,۳۵۶	۴,۸۶	۲۸	ثابت‌قدم در بوته آزمایش و عمل	۲۴
۰,۰۷۹	۰,۴۳۰	۴,۷۷	۳۰	نظارت و دیده‌بانی بر امور	۲۵
۰,۰۸۳	۰,۴۴۱	۴,۷۵	۲۸	دارای تجربه و سابقه	۲۶
۰,۰۸۲	۰,۴۵۰	۴,۷۳	۳۰	اخلاق‌مدار و خوش خلق	۲۷
۰,۰۳۶	۰,۱۸۹	۴,۹۶	۲۸	دوراندیش و آینده‌نگر	۲۸
۰,۰۷۹	۰,۴۱۸	۴,۷۹	۲۸	اهل مشورت	۲۹
۰,۰۸۲	۰,۴۵۰	۴,۷۳	۳۰	اهل تقسیم کار و تفویض اختیار	۳۰
۰,۰۸۷	۰,۴۷۱	۴,۶۹	۲۹	قائل به سنت‌ها و هنجارها	۳۱
۰,۰۷۹	۰,۴۱۸	۴,۷۹	۲۸	عادل و منصف	۳۲
۰,۰۷۴	۰,۴۰۷	۴,۸۰	۳۰	پاسخ‌گو و مسئولیت‌پذیر	۳۳
۰,۰۷۴	۰,۴۰۷	۴,۸۰	۳۰	قناعت‌پیشه	۳۴
۰,۰۷۴	۰,۴۰۷	۴,۸۰	۳۰	بخشنده و سخاوتمند	۳۵
۰,۰۵۰	۰,۲۶۲	۴,۹۳	۲۸	اولویت‌دادن به معیشت زیردستان	۳۶
۰,۰۸۴	۰,۴۵۵	۴,۷۲	۲۹	ایجاد اعتماد بین همکاران و مشتری	۳۷
۰,۰۶۹	۰,۳۷۹	۴,۸۳	۳۰	رعایت تناسب کار با تخصص	۳۸
۰,۰۸۱	۰,۴۳۵	۴,۷۶	۲۹	رعایت اعتدال در انجام امور	۳۹
۰,۰۸۹	۰,۴۹۰	۴,۶۳	۳۰	فهم اصول سازمان و اهداف آن	۴۰
۰,۰۸۱	۰,۴۳۵	۴,۷۶	۲۹	دارای نظم و انضباط	۴۱
۰,۰۸۴	۰,۴۵۵	۴,۷۲	۲۹	اهل بازسازی و دانش‌افزایی	۴۲
۰,۰۸۵	۰,۴۶۶	۴,۷۰	۳۰	تبعیت از قانون	۴۳
۰,۰۶۹	۰,۳۷۹	۴,۸۳	۳۰	دارای حافظه و هوش بالا	۴۴
۰,۰۵۶	۰,۳۰۵	۴,۹۰	۳۰	اهل تشویق و انگیزش	۴۵
۰,۰۸۲	۰,۴۵۰	۴,۷۳	۳۰	اهل انتقال تجربه برای خود و...	۴۶
۰,۰۷۹	۰,۴۱۸	۴,۷۹	۲۸	خودارزیاب	۴۷
۰,۰۵۶	۰,۳۰۵	۴,۹۰	۳۰	درک اولویت‌بندی در کارها	۴۸
۰,۰۶۹	۰,۳۷۹	۴,۸۳	۳۰	اهل اهمیت ندادن به نسب پدری	۴۹
۰,۰۸۲	۰,۴۲۴	۴,۷۸	۲۷	دلجویی از متضررین	۵۰

۰,۰۴۶	۰,۲۵۴	۴,۹۳	۳۰	آمادگی همیشگی برای خدمت	۵۱
۰,۰۷۱	۰,۳۸۴	۴,۸۳	۲۹	پرکار و پرتوان	۵۲
۰,۰۸۲	۰,۴۲۴	۴,۷۸	۲۷	آگاهی به زمان و موقعیت	۵۳
۰,۰۷۹	۰,۴۳۰	۴,۷۷	۳۰	صداقت در انجام امور	۵۴
۰,۱۰۴	۰,۵۷۲	۴,۵۰	۳۰	عضو خانواده صالح در مشاغل حساس	۵۵
۰,۰۷۷	۰,۴۱۲	۴,۷۹	۲۹	اهل بلندنظری و همت بلند	۵۶
۰,۰۶۳	۰,۳۴۶	۴,۸۷	۳۰	انتقادپذیر و دارای تفکر انتقادی	۵۷
۰,۰۷۴	۰,۴۰۷	۴,۸۰	۳۰	کوشا و سخت کوش	۵۸
۰,۰۶۹	۰,۳۷۹	۴,۸۳	۳۰	اهل ایمان و باور به کار و تلاش	۵۹

جدول ۴: موقعیت نشانگرهای شایستگی منابع انسانی با تأکید بر آزمون T

Test Value = 3					شاخص‌ها	ردیف
99% Confidence Interval of the Difference		Mean Difference	Sig. (2-tailed)	df		
Upper	Lower					
۱,۹۸	۱,۵۵	۱,۷۶۷	۰,۰۰۰	۲۹	۲۲,۴۹۴	۱ معتقد به خدمت
۲,۰۰	۱,۶۰	۱,۸۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۲۴,۲۳۳	۹۸۲ دارای فروتنی و خضوع
۱,۹۶	۱,۵۱	۱,۷۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۲۱,۱۰۸	۳ نرم‌خو، گشاده‌رو و مهربان
۱,۴۶	۰,۸۷	۱,۱۶۷	۰,۰۰۰	۲۹	۱۰,۷۹۲	۴ رعایت مساوات، برابری و عدالت
۱,۹۱	۱,۴۳	۱,۶۶۷	۰,۰۰۰	۲۹	۱۹,۰۳۹	۵ دارای جدیت در کار و اراده قوی
۱,۹۶	۱,۵۱	۱,۷۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۲۱,۱۰۸	۶ مدافع محرومان و ضعیفان
۱,۸۸	۱,۳۹	۱,۶۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۱۸,۲۵۲	۷ رازدار و امانت‌دار
۲,۰۶	۱,۷۳	۱,۸۹۳	۰,۰۰۰	۲۷	۳۱,۸۰۰	۸ هماهنگی در گفتار و کردار
۲,۰۰	۱,۵۸	۱,۷۹۳	۰,۰۰۰	۲۸	۲۳,۴۲۳	۹ اهل دعا، عبادت و توسل
۲,۰۷	۱,۷۹	۱,۹۲۹	۰,۰۰۰	۲۷	۳۸,۹۱۱	۱۰ دارای خلوص نیت
۱,۸۷	۱,۳۵	۱,۶۰۷	۰,۰۰۰	۲۷	۱۷,۰۹۹	۱۱ راست‌گو و حق‌طلب
۱,۹۱	۱,۴۳	۱,۶۶۷	۰,۰۰۰	۲۹	۱۰,۰۳۹	۱۲ اهل عزت و احترام به مردم
۱,۹۳	۱,۴۷	۱,۷۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۱۹,۹۷۷	۱۳ وفادار و متعهد به مردم



۲,۰۵	۱,۶۶	۱,۸۲۵	۰,۰۰۰	۲۶	۲۶,۵۸۰	دارای تخصص کافی	۱۴
۱,۹۳	۱,۴۷	۱,۷۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۱۹,۹۷۷	دارای علم و دانش کافی	۱۵
۲,۰۲	۱,۶۴	۱,۸۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۲۶,۴۹۲	مهربان، رثوف و دلسوز	۱۶
۲,۰۰	۱,۵۵	۱,۷۷۸	۰,۰۰۰	۲۶	۲۱,۸۰۴	خواهان منافع جمعی	۱۷
۱,۹۳	۱,۴۷	۱,۷۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۱۹,۹۷۷	اهل گذشت	۱۸
۲,۰۷	۱,۷۷	۱,۹۲۳	۰,۰۰۰	۲۵	۳۶,۰۸۴	اهل مشارکت و همفکری	۱۹
۱,۹۳	۱,۴۷	۱,۷۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۱۹,۹۷۷	بهره‌گیری از تعقل و اندیشه	۲۰
۱,۹۸	۱,۵۵	۱,۷۶۷	۰,۰۰۰	۲۹	۲۲,۴۹۴	نیکوکار و خیرخواه	۲۱
۱,۹۳	۱,۴۳	۱,۶۷۹	۰,۰۰۰	۲۷	۱۸,۶۷۶	دارای تقوا، پاک‌دامنی و پاک‌دستی	۲۲
۲,۰۴	۱,۶۷	۱,۸۵۷	۰,۰۰۰	۲۷	۲۷,۵۷۷	خویشتن‌دار و صبور	۲۳
۲,۰۴	۱,۶۷	۱,۸۵۷	۰,۰۰۰	۲۷	۲۷,۵۷۷	ثابت‌قدم در بوته آزمایش و عمل	۲۴
۱,۹۸	۱,۵۵	۱,۷۶۷	۰,۰۰۰	۲۹	۲۲,۴۹۴	نظارت و دیده‌بانی بر امور	۲۵
۱,۹۸	۱,۵۲	۱,۷۵۰	۰,۰۰۰	۲۷	۲۱,۰۰۰	دارای تجربه و سابقه	۲۶
۱,۹۶	۱,۵۱	۱,۷۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۲۱,۱۰۸	اخلاق‌مدار و خوش‌خلق	۲۷
۲,۰۶	۱,۸۷	۱,۹۶۴	۰,۰۰۰	۲۷	۵۵,۰۰۰	دوراندیش و آینده‌نگر	۲۸
۲,۰۰	۱,۵۷	۱,۷۸۶	۰,۰۰۰	۲۷	۲۲,۶۱۳	اهل مشورت	۲۹
۱,۹۶	۱,۵۱	۱,۷۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۲۱,۱۰۸	اهل تقسیم‌کار و تفویض اختیار	۳۰
۱,۹۳	۱,۴۵	۱,۶۹۰	۰,۰۰۰	۲۸	۱۹,۳۲۶	قائل به سنت‌ها و هنجارها	۳۱
۲,۰۰	۱,۵۷	۱,۷۸۶	۰,۰۰۰	۲۷	۲۲,۶۱۳	عادل و منصف	۳۲
۲,۰۰	۱,۶۰	۱,۸۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۲۴,۲۳۳	پاسخ‌گو و مسئولیت‌پذیر	۳۳
۲,۰۰	۱,۶۰	۱,۸۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۲۴,۲۳۳	قناعت‌پیشه	۳۴
۲,۰۰	۱,۶۰	۱,۸۰۰	۰,۰۰۰	۲۹	۲۴,۲۳۳	بخشنده و سخاوتمند	۳۵
۲,۰۷	۱,۷۹	۱,۹۲۹	۰,۰۰۰	۲۷	۳۸,۹۱۱	اولویت‌دادن به معیشت زیردستان	۳۶
۱,۹۶	۱,۴۹	۱,۷۲۴	۰,۰۰۰	۲۸	۲۰,۴۱۲	ایجاد اعتماد بین همکاران و مشتری	۳۷
۲,۰۲	۱,۶۴	۱,۸۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۲۶,۴۹۲	رعایت تناسب کار با تخصص	۳۸
۱,۹۸	۱,۵۴	۱,۷۵۹	۰,۰۰۰	۲۸	۲۱,۷۴۶	رعایت اعتدال در انجام امور	۳۹
۱,۸۸	۱,۳۹	۱,۶۳۳	۰,۰۰۰	۲۹	۱۸,۲۵۲	فهم اصول سازمان و اهداف آن	۴۰
۱,۹۸	۱,۵۴	۱,۷۵۹	۰,۰۰۰	۲۸	۲۱,۷۴۶	دارای نظم و انضباط	۴۱

۴۲	اهل بازسازی و دانش‌افزایی	۲۰,۴۱۲	۲۸	۰,۰۰۰	۱,۷۲۴	۱,۴۹	۱,۹۶
۴۳	تبعیت از قانون	۱۹,۹۷۷	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۷۰۰	۱,۴۷	۱,۹۳
۴۴	دارای حافظه و هوش بالا	۲۶,۴۹۲	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۸۳۳	۱,۶۴	۲,۰۲
۴۵	اهل تشویق و انگیزش	۳۴,۱۰۶	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۹۰۰	۱,۷۵	۲,۰۵
۴۶	اهل انتقال تجربه برای خود و...	۲۱,۱۰۸	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۷۳۳	۱,۵۱	۱,۹۶
۴۷	خود ارزیاب	۲۲,۶۱۳	۲۷	۰,۰۰۰	۱,۷۸۶	۱,۵۷	۲,۰۰
۴۸	درک اولویت‌بندی در کارها	۳۴,۱۰۶	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۹۰۰	۱,۷۵	۲,۰۵
۴۹	اهل اهمیت ندادن به نسب پدری	۲۶,۴۹۲	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۸۳۳	۱,۶۴	۲,۰۲
۵۰	دلجویی از متضررین	۲۱,۸۰۴	۲۶	۰,۰۰۰	۱,۷۷۸	۱,۵۵	۲,۰۰
۵۱	آمادگی همیشگی برای خدمت	۴۱,۷۳۸	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۹۳۳	۱,۸۱	۲,۰۶
۵۲	پرکار و پرتوان	۲۵,۶۰۱	۲۸	۰,۰۰۰	۱,۸۲۸	۱,۶۳	۲,۰۲
۵۳	آگاهی به زمان و موقعیت	۲۱,۸۰۴	۲۶	۰,۰۰۰	۱,۷۷۸	۱,۵۵	۲,۰۰
۵۴	صداقت در انجام امور	۲۲,۴۹۴	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۷۶۷	۱,۵۵	۱,۹۸
۵۵	عضو خانواده‌ی صالح در مشاغل حساس	۱۴,۳۵۵	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۵۰۰	۱,۲۱	۱,۷۹
۵۶	اهل بلندنظری و همت بلند	۲۳,۴۲۳	۲۸	۰,۰۰۰	۱,۷۹۳	۱,۵۸	۲,۰۰
۵۷	انتقادپذیر و دارای تفکر انتقادی	۲۹,۵۷۱	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۸۶۷	۱,۶۹	۲,۰۴
۵۸	کوشا و سخت‌کوش	۲۴,۲۳۳	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۸۰۰	۱,۶۰	۲,۰۰
۵۹	اهل ایمان و باور به کار و تلاش	۲۶,۴۹۲	۲۹	۰,۰۰۰	۱,۸۳۳	۱,۶۴	۲,۰۲

با تأکید بر آزمون T-Test از آنجایی که تمام شاخص‌ها بالاتر از (با میانگین ۲۴) حد مربوط به جدول Z یعنی (۲,۲۴) بودند، فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفتند.

فرضیه فرعی اول این پژوهش مدعی می‌باشد که «جذب و شناسایی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) قابل تحقق است». به عبارت دیگر جامعه آماری اذعان دارد که در همه حال دیدگاه‌های امام علی (ع) مترقیانه بوده که می‌توانند با وجود سبک‌ها و شاخص‌های متفاوت، الگویی برای جامعه ایرانی-اسلامی باشند. یافته‌ها نشان می‌دهند که T به‌دست-آمده (۲۴) در سطح یک درصد بالاتر از T جدول (۲,۵۶) است؛ لذا فرض صفر رد و فرض خلاف یا همان فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. این یافته‌ها با یافته‌های کارسو (۲۰۱۷) که برای جذب نیروی انسانی به ملاک‌هایی چون تجربه، ارزش‌های حاکم بر سازمان، دانش و پشتیبانی از یکدیگر تأکید داشته، می‌چنانگ اوپانگ (۲۰۱۷) که به توسعه سرمایه انسانی در تمام جهات توصیه نموده، مارلیزا (۲۰۱۸) از دانشگاه اسلامی مالزی که به قابلیت‌ها و شایستگی‌های رهبران اسلامی برای الگو شدن اذعان کرده، سان اگلو (۲۰۱۷) که تأثیر آموزش در دوران کودکی را بر فهم بیشتر اهداف سازمانی و شهروندی در بزرگسالی مؤثر دانسته و یافته‌های

یوسری و همکاران (۲۰۱۷) که به منابع انسانی، نگهداشت و برنامه‌ریزی آن را جهت سالم‌سازی محیط سازمان و ارائه خدمات به مشتریان ملاک عمل قرار داده، سازگار و منطبق می‌باشد.

فرضیه فرعی دوم این پژوهش مدعی می‌باشد که «توانمندسازی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی از طریق دیدگاه‌های مترقیانه امام علی (ع) قابل تحقق است». یافته‌ها نشان می‌دهند که شاخص‌های مورد بررسی در سطح فردی و اجتماعی قابل درک می‌باشند. همچنین شاخص‌ها و گویه‌ها به گونه‌ای هستند که مؤلفه‌های اجتماعی، فرهنگی، اعتقادی، پژوهشی، انگیزشی، علمی، فناوری و اقتصادی را پوشش می‌دهد. این یافته با یافته‌های مارلیزا از دانشگاه اسلامی مالزی (۲۰۱۸)، دافی و بلاستین (۲۰۰۵)، بردول و رایت (۲۰۰۴)، کارترایت (۲۰۰۶)، حسنی (۱۳۸۵)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹)، سالاری‌راد و همکاران (۱۳۹۰)، استروم و همکاران (۲۰۱۰)، مهدوی نسب و همکاران (۱۳۹۸)، باتمانی (۱۳۹۹) و عباسپور و همکاران (۱۳۹۷) که جملگی بر استخدام، گزینش، انگیزه‌افزایی کارکنان، ارزیابی، مهارت‌آموزی، معنویت، اعتقادات، مردم‌محوری، خدمت‌صادقانه و توجه به ارزش‌ها، به آداب‌ورسوم و فرهنگ سازمانی تاکید می‌کنند انطباق دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

با تأکید بر فرضیات پژوهش که نگاه مترقیانه امام علی (ع) را در خصوص شایستگی‌های به‌کارگیری نیروی انسانی مورد تأیید قرار می‌دهد، با در نظر گرفتن متون دینی از جمله نهج‌البلاغه و قرآن کریم و با در نظر گرفتن اطلاعات سازمان‌ها در عصر حاضر که به درآمد، کالاوارگی و تجارت و اقتصاد تکیه داشته و در بیشتر مواقع انسانیت همچنان در حاشیه است، باید اذعان نمود که امام علی (ع) در نامه‌ها و توصیه‌های خود به کارگزاران، همواره از دانش و بینش مترقیانه و مردم‌محور برای استقرار جامعه اسلامی بهره گرفته است. موارد مهم در این زمینه عبارت‌اند از ارج‌گذاری به خرد و عقل جمعی، تجربه، آفرینش، عدالت، تفکر جمعی، مشورت، یادگیری، پژوهش و تتبع در پیشینه کسانی که به خدمت گرفته می‌شوند، نظارت و دیده‌بانی، قانون و حقوق شهروندی، تخصص، مهارت و استعداد افراد، شجاعت و حق‌گویی، انطباق شغل با روحیات افراد، پاداش و تشویق، منزلت انسانی افراد، تعهد، مسئولیت‌پذیری و جامعه‌پذیری افراد کسانی که به مقررات و اهداف سازمانی متعهد بوده و در برابر مردم مسئولیت‌پذیر هستند و تاکید بر معیارهای اخلاقی، اعتقادی، باورها و نگرش‌ها و گرایش‌های انسانی کارگزاران (پور عزت، ۱۳۷۸). از جمله نشانگرهایی است که امام علی (ع) آن‌ها را شایستگی‌های انسانی برای جذب و استخدام می‌داند عبارت‌اند از صبر، شکیبایی، خویشتن‌داری، راستی و درستی و صداقت در خلوت و جلوت. اگر امروز نگاه ترقی‌گرایانه در فهم مشتری مطرح است، امام علی (ع) فهم مردم را در اولویت قرار می‌دهد. کسانی که شاید هیچ منفعتی به ظاهر برای کارگزاران ندارند؛ اما برای رضایت پروردگار، رضایت مردم در همه حال پیش‌نیاز این امام همام بوده است.

### منابع و ماخذ

- باتمانیو همکاران م. (۱۳۹۹) فهم حرفه‌ای سازی حوزه مدیریت منابع انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی (۱۱)، ۲، صص ۷۵-۱۰۰.
- بنکداری و همکاران، نسرين. (۱۳۹۵). ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران بر اساس یک پژوهش کیفی به منظور تدوین یک مدل. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، صص ۱۱۷-۱۳۷.

- پور عزت، ع. (۱۳۷۸). مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). تهران، چاپ اول: علمی - فرهنگی.
- جمالی و همکاران، ا. (۱۳۹۱). نقش معنویت در ارتقای کیفیت عملکردی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت، شماره ۹۶، صص ۹۶-۷۷.
- حسینی، ل. (۱۳۹۰). اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی. فصلنامه کار و جامعه، شماره ۱۳۶، صص ۸۵-۹۷.
- دشتی، م. (۱۳۸۰). امام علی (ع) و مدیریت اسلامی. قم: انتشارات سازمان تبلیغات و مطالعات بسیج.
- سالاری راد، معصومه؛ صالحی، جواد؛ (۱۳۹۱). تکریم ارباب رجوع در پرتو آموزه‌های اخلاق سازمانی. فصلنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۶۸، صص ۱۰۸-۱۱۴.
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی. (۱۳۸۲). سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران. تهران: مجلس شورای اسلامی.
- عادل آذر و همکاران، ع. (۱۳۸۳). الگوی انتخاب و به کارگیری نیروی انسانی در سازمان‌ها با استفاده از شبکه‌های عصبی مصنوعی. فصلنامه مدرس، ۸(۳)، صص ۱۳۵-۱۵۶.
- عباسپور و همکاران، ع. (۱۳۹۱). طراحی الگوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه برای ارائه خدمت و تأمین نیازهای جامعه. دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، صص ۱۰۳-۱۲۰.
- عرفانی، مریم؛ دیانتی، محمد؛ (۱۳۸۸). نقش شایستگی‌ها در مدیریت منابع انسانی. تدبیر، شماره ۷۷، صص ۱۶-۲۰.
- فاضلی، م. (۱۳۸۶). تصویری از سبک زندگی فرهنگی جامعه دانشجویی. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، صص ۱۷۶-۱۸۰، شماره ۱، سال اول.
- فتحی، ا. (۱۳۹۳). شناسایی ویژگی‌های نیروی انسانی دانش‌مدار در سازمان‌های یادگیرنده. مجله پیام آینده، ص ۵.
- گل پرور و همکاران، م. (۱۳۸۹). ارزش‌های فرهنگی و انصاف و عدالت با ترک خدمت کارکنان. فصلنامه تحقیقات فرهنگی، صص ۲۰۷-۲۲۸.
- مبانی نظری سند تحول بنیادین. (۱۳۹۱). سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش. تهران: انتشارات منادی تربیت.
- مشهودی، م. (۱۳۸۹). رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی. تدبیر، شماره ۲۱۵، صص ۱۳-۱۸.
- میر سپاسی، ن. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی و روابط کار - نگرشی راهبردی. تهران، چاپ پنجم: انتشارات میر
- مهدوی نسب، ح. (۱۳۹۸). مؤلفه‌های شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع) در نهج البلاغه. اولین همایش ملی فرماندهی و مدیریت از منظر امیرالمؤمنین امام علی (ع)، صص ۱-۱۶.
- Bardwel& et al, I. L. (۲۰۰۴). Claydon. Human Resource Management. Harlow: FT perentice hall.
- Bayram, O. (2020). raining of Trainers: An Action-Based Research for Improving the Pedagogical Skills of Academicians. International Journal of Evaluation and research in Education, 9(3), PP 704-715.
- Caruso, S. J. (۲۰۱۷). A Foundation for Understanding Knowledge Sharing: Organizational Culture, Informal Workplace Learning, Performance Support, and Knowledge Management. Contemporary Issues in education research, N۱, V , ۱۰pp .۵۲-۴۵
- Chien, C.-F. (۲۰۰۷). Data Mining To Improve Personnel Selection and Enhance Human Capital A Case Study in High-Technology Industry. Expert Systems With Applications.
- Dessler, G. (2013). Fundamentals of Human Resource Management. <https://lib.hpu.edu.vn/handle>.

- Dubois, David D; Rothwellet, William J.(۲۰۰۴).:Competency-Based Human Resource management . Daviesblack publishing.
- Horton, S.(۲۰۰۲).The Competency movement .In S Horton ICFAI Books.
- Marlisa et al, A. (2018). Enhancing Takaful Operator Performance Through the Islamic Leader's Quality. Arefereed International Diannual Journal, 1(1), P 1-8.
- Meichang& et al, O.(۲۰۱۷).Study of Motives of Chinese Business English Development Based on the Theory of Human Capital .English Language Teaching,V ۱۰, N ,۱PP .۲۵-۱۸
- Monks& et al, K.(۲۰۰۱).Designing and Aligning and System .,Human resource management,N ,۱۱PP -۵۷ .۷۲
- Pant, S.(۲۰۱۳).Conceptualising and Measuring Service Culture ..Institute of Technology Unitec.
- Risha, A. W. (2019). The Implementation of Cooperative Learning Strategy of Student Facilitator and Explaining (SFE) Type to Improve Activity and Learning Result. Classroom Action Research Journal 2(1) (2018) 13-23. Classroom Action research journal, 2(1), PP 13-23.
- Robbins, P. (۲۰۱۱). A Short Primer on Situated Cognition. In The Cambridge Handbook of Situated Cognition. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sounoglou& et al, M.(۲۰۱۷).Early Childhood Education Curricula: Human Rights and Citizenship in Early Childhood Education Journal of educational and learning,N ,۷۶PP .۶۸-۵۳
- Yousri & et al, A.(۲۰۱۷).Using Electronic Information Resources Centers by Faculty Members at University Education: Competencies, Needs and Challenges .Turkish online journal of education ,Pp-۲۱۹ .۲۴۵

## Using human resources on the basis of competence with emphasis on the progressive views of Imam Ali (AS)

Tahereh Hasoumi\*<sup>1</sup>, Soghra Afkaneh<sup>2</sup>, Abbas Shakouri Sheldehi<sup>3</sup>, Sadaf Akhtari<sup>4</sup>

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article type:</b> Research Article</p> <p><b>eISSN:</b> 2008-9775 <b>pISSN:</b> 2783-4565</p> <p><b>Keywords:</b> Attracting human resources, Competence, human values, Values of excellence</p>	<p>Human resources is one of the most invaluable assets and assets that are the pillars of an organization and its development is one of the programs and concerns of any organization; identifying, attracting, employing and benefiting from human resources in all organizations is complex. Is the most functional process that managers always strive to achieve with all available capacities; This research aims to understand the use of human resources based on competence, which has been done from the perspective of Imam Ali (AS), is applied and has been mixed with the type of research; The statistical population of this study included 30 education and university experts who were aware of the method, manners and managerial effects of Imam Ali (AS); The researcher-made research tool includes 63 indicators that by performing its validity and validity and through data analysis (T test) and the findings of this study showed that Imam Ali (AS) 's progressive views on the competencies of human resources in two categories of human values And the values of excellence can be an approach in the modern age for all organizations, including education and universities; An approach that highlights the issue of human beings and people more than ever in the local community and organization.</p>

1-Assistant Professor, Department of Information Science, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran. (Corresponding Author)Thasoomi@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Educational Management, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran. Safkaneh@gmail.com

3-PhD student in higher education management and education researcher. Sh1432001@gmail.com

4-Undergraduate student, Department of Business Management, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. SadafAkhtari@yahoo.com