

**Explaining the Relationship between Job Descriptions and Employees' Competencies Based on Positive and Negative Criteria Based on Nahjul Balagha and Presenting the Optimal Model (Case Study: Drug Distribution Companies)**

**Abstract:**

The aim of this study was to explain the relationship between job descriptions and employee competencies based on positive and negative criteria based on Nahjul Balagha and to present a desirable model. In terms of the purpose of applied-developmental research and in terms of method, a descriptive research is of the correlation type. Samples have been selected. The data collection tool has made four researcher-made questionnaires, which include an ۸۰-item questionnaire describing job descriptions with a validity of ۰,۸۴, a reliability of ۰,۹۶۷, a ۹۸-item questionnaire on employee competencies with a validity of ۰,۸۶ and a reliability of ۰,۹۰۳, a ۹۷-item questionnaire. We have positive staff competencies with a validity of ۰,۸۷ and a reliability of ۰,۹۴۹ and a ۷۰-item questionnaire of negative staff competencies with a validity of ۰,۸۰ and a reliability of ۰,۹۴۸. One-sample t-test, Pearson correlation coefficient and structural equation modeling using SPSS and AMOS۲۲ software were used to analyze the data. There is a positive and significant relationship between job descriptions of physical abilities, mental abilities, social skills and mental and psychological abilities with the competencies of the employees of pharmaceutical companies. There is a positive and significant relationship between positive criteria and employee competencies in pharmaceutical companies. There is a positive and significant relationship between negative criteria and the competencies of the employees of pharmaceutical companies.

**Keywords:** Job Description, Employee Competencies, Positive Criteria, Negative Criteria, Nahjul Balagha

ماهنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره یازدهم، بهمن ۱۴۰۱، صص ۴۴۴۸-۴۴۳۰  
تبیین رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان بر مبنای معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: شرکت های پخش دارو)

ترانه سیاح<sup>۱</sup>  
تاریخ دریافت: ۱۹/۳/۱۴۰۱

سنجر سلاجقه<sup>۲</sup>  
تاریخ پذیرش: ۱۳/۵/۱۴۰۱

محمد جلال کمالی<sup>۳</sup>

سمانه مهدیزاده<sup>۴</sup>

### چکیده:

تحقیق حاضر با هدف تبیین رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان بر مبنای معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه و ارائه مدل مطلوب انجام شده است. از نظر هدف تحقیق کاربردی-توسعه ای و از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان شرکت های دارویی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۸۷۰ نفر می باشد که ۸۰۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شده اند. ابزار گردآوری اطلاعات چهار پرسشنامه محقق ساخته است که شامل پرسشنامه ۸۰ سوالی شرح مشخصات مشاغل با روایی ۰/۸۴ پایایی ۰/۹۶۷، پرسشنامه ۹۸ سوالی شایستگی های کارکنان با روایی ۰/۸۶ پایایی ۰/۹۵۳، پرسشنامه ۹۷ سوالی ما شایستگی های ایجابی کارکنان با روایی ۰/۸۷ پایایی ۰/۹۴۹ و پرسشنامه ۷۵ سوالی شایستگی های سلبی کارکنان با روایی ۰/۸۵ پایایی ۰/۹۴۸ می باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده از آزمون تی تک نمونه ای، ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS۲۲ استفاده شده است. بین شرح مشخصات مشاغل توانایی های جسمی، توانایی های فکری، مهارت اجتماعی و توانایی روحی و روانی با شایستگی های کارکنان شرکت های دارویی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین معیارهای ایجابی با شایستگی های کارکنان در شرکت های دارویی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بین معیارهای سلبی با شایستگی های کارکنان شرکت های دارویی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

**واژه های کلیدی:** شرح مشخصات مشاغل، شایستگی های کارکنان، معیارهای ایجابی، معیارهای سلبی، نهج

البلاغه

مقدمه

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

[a.sayah@gmail.com](mailto:a.sayah@gmail.com)

<sup>۲</sup> - دانشیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول) [a.salajeghe@iauk.ac.ir](mailto:a.salajeghe@iauk.ac.ir)

<sup>۳</sup> - استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران [Mjalalkamali@yahoo.co.uk](mailto:Mjalalkamali@yahoo.co.uk)

<sup>۴</sup> - استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران [mehdizadehs@yahoo.com](mailto:mehdizadehs@yahoo.com)

اشتغال از جمله مسائلی است که همواره ذهن انسان‌ها، دولت‌ها و ملت‌ها را به خود مشغول داشته است، کسب شایستگی‌های لازم برای کارکنان و مدیران سازمان‌ها از الزامات سازمان‌های پیشرو می‌باشد. مدیرانی که به شایستگی‌های حرفه‌ای مسلط گردند می‌توانند از عهده تحقق اهداف سازمان برآیند(شعبانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۹). تدوین شایستگی‌های حرفه‌ای سازمان را قادر می‌سازد تا در فضای رقابتی برتر قرار گیرد. سازمان‌های پویا و خلاق، در طراحی و تدوین شایستگی‌های حرفه‌ای مجموعه‌ای از شایستگی‌هایی را مطرح می‌کنند که دستیابی منابع انسانی به تفکر استراتژیک، ریسک‌پذیری، مهارت حل مسئله، مهارت تصمیم‌گیری، چابکی، خلاقیت و نوآوری را در پی خواهد داشت(کوتو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۸۶). یکی از امور ضروری در حکومت‌ها و سازمان‌ها، انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌هاست. نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود. امروزه در مدیریت معیارهایی برای شایسته‌سالاری وجود دارد که تکیه اصلی آنها بر مهارت و تخصص است. این مهارت‌ها می‌تواند مهارت‌های فنی، انسانی، مدیریتی و... باشد. از منظر قرآن، تخصص و مهارت به تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در پست‌ها و مسئولیت‌های سازمانی و حکومتی نیست، بلکه عامل دیگری که باید این تخصص‌ها و مهارت‌ها را جهت‌دهی کند تعهد می‌باشد. تعهد و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایسته‌سالاری هستند. شایسته‌سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد(موسوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۱۹). در حقیقت، مدیریت منابع انسانی کارا، به ارزیابی و نمایش شایستگی‌های در دسترس منابع انسانی سازمان، نیاز دارد، تا به بهبود شایستگی‌های مورد نیاز برای موقعیت‌های کاری و شغل‌های مشخص در سازمان بپردازد که نیازهای شایستگی مورد نیاز برای موقعیت‌های شغلی، عبارت هستند از: شایستگی‌های حرفه‌ای (شغلی) منابع انسانی، شایستگی‌های نوآورانه منابع انسانی، شایستگی‌های اجتماعی منابع انسانی. منظور از شایستگی‌ها، دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها یا همان خصوصیات شخصیتی فرد است که مستقیماً بر عملکرد شغلی او تأثیر می‌گذارد(شیخی و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۹). بسیاری از توانمندی‌ها، ریشه در دانش و مهارت‌های کارکنان و بویژه در تخصص‌های عملکردی آن‌ها دارد. بنابراین، ارزش سرمایه نیروی انسانی در توسعه و استفاده از توانمندی‌ها و نیز قابلیت‌های اصلی را نمی‌توان ناچیز شمرد. در حقیقت در مسئله تعیین رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی‌های کارکنان بر مبنای مدل‌های شایستگی اسلامی باید کاندیداها و متقاضیان شغلی به تعداد کافی وجود داشته باشد تا نیازهای شایستگی مورد نیاز برای موقعیت‌های شغلی، برآورده گردد(حسینی نسب و همکاران، ۱۴۰۰: ۸۳۹). امروزه نیروی انسانی عامل اصلی ماندن سازمان‌ها در صحنه رقابت می‌باشد و سازمان‌ها با اتکا به منابع انسانی باعث بهبود هرچه بیشتر فعالیت‌های خود شده و حضور فعال در بازارهای مختلف را دارند. یکی از مهمترین مسئولیت‌های مدیریت

<sup>۱</sup> - Couto & etal

منابع انسانی برقراری رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان به منظور ایجاد و حفظ مزیت رقابتی در سازمان می‌باشد (ریتا و چریزی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۱۷).

تبیین رابطه میان شرح وظایف مشاغل با شایستگی های کارکنان یک فعالیت عمده در برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی هر سازمان به شمار می‌رود و در برگیرنده فعالیت‌های قانونی است که برای یافتن شمار بسنده ای از افراد شایسته به کار گرفته می‌شود. در واقع، برقراری تعادل میان این دو مسئله یک فعالیت عمده در برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی هر سازمان به شمار می‌رود و در برگیرنده فعالیت‌های قانونی است که برای یافتن شمار بسنده ای از افراد شایسته به کار گرفته می‌شود تا این که افراد و سازمان در قالب سودهای کوتاه و بلندمدت خود بتوانند یکدیگر را برگزینند (رنینگ و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹: ۴). پارکر و اوهلی<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) استدلال کرده اند که کارکنان ممکن است به گونه ای فعالانه طراحی مشاغل خود را از طریق انتخاب وظایف و بحث و گفتگو درباره محتوای آن‌ها، تغییر دهند. این فرآیند که در آن کارکنان وظایف خود را شکل می‌دهند، بازآفرینی شغل نامیده می‌شود (گارمن و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸: ۱۵۷). تغییرات فیزیکی به تغییر در شکل، حیطة، تعداد وظایف شغلی یا ارتباطات در محل کار و تغییرات شناختی به تغییر در چگونگی ادراک افراد در مورد شغل شان، اشاره می‌کند. در واقع طراحی شغلی فرآیندی است که کارکنان برای طراحی مجدد شغل خود انجام می‌دهند و با انجام این کار به سطح بالای رضایت از شغل خود، دست می‌یابند. شایستگی در اندیشه دینی و اسلامی نیز دارای پایگاه خاصی است. در اندیشه اسلامی و به خصوص نزد شیعه نه تنها اعتقاد به عدل الهی یک از اصول اعتقادی است، بلکه برقراری قسط و عدالت اجتماعی یکی از اهداف پیامبران و یکی از وظایف مومنان بنا به تصریح قرآن می‌باشد. اسلام در توجیه نابرابری‌ها و رابطه بین آنها دارای منظر خاص و مشخصی است که بر اساس آن اهداف خود در حوزه عدالت را محقق می‌نماید (داودی و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۹). تاکنون در خصوص تبیین رابطه انواع نابرابریها و تقدم آنها بر یکدیگر از لحاظ نظری تلاش‌های بسیاری صورت گرفته است و لیکن ارزیابی این تلاش‌ها از منظر اسلام امری کم سابقه است که این تحقیق سعی دارد جنبه ای از این ارتباط را روشن نماید. در توضیح باید گفت که قرآن عدالت را نه تنها به عنوان معیاری برای خلق زمین و آسمان بلکه هدفی برای بعثت پیامبران می‌داند. از نظر اسلام انسان‌ها با یکدیگر برابر بوده و مانند دندان‌های یک شانه هستند. ولی نابرابری واقعی غیرقابل انکار است لذا نکته حائز اهمیت این است که برابری مدنظر اسلام در چه زمینه ای است (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۲۱). حضرت علی علیه السلام در حدود ۴ سال و نه ماه در رأس مدیریت جامعه اسلامی قرار گرفتند. در این مدت در گفتار و عملکرد خویش

<sup>۱</sup> - Rita & Chrysi

<sup>۲</sup> - Reining & etal

<sup>۳</sup> - Parker & Ohly

<sup>۴</sup> - Garman & etal

الگویی جامع و کامل برای شایسته سالاری ارائه داده اند. از نظر امیر المؤمنین علیه السلام رهبری و پست های مدیریتی از آن نوع کارهائی هستند که باید با توجه به تعهد، تقوا، خلاقیت، تخصص و شایستگی به اشخاص واگذار گردد (نعامی و شناور، ۱۳۹۴: ۱۴۹). در یک سیستم سیاسی، شخصی مستحق مدیر شدن است که بهترین و بیشترین کفایت را در انجام امور از خود نشان دهد. بزرگترین افت یک نظام، عدم رعایت شایستگی و اهلیت در مدیریت است. حضرت علی علیه السلام برای بنیان و پایداری یک نظام سیاسی کارآمد و مطلوب، رعایت اصل سپردن امور به افراد شایسته تر را، لازم دانسته و ثمرات گزینش کارگزاران با معیارهای مقبول را موجب جلب اعتماد عمومی، اصلاح مفاسد و سر و سامان یافتن امور می شناسند (رجب پور و باباشاهی، ۱۳۹۹: ۶۷). در واقع، مسائل این پژوهش را می توان ابهام و خستگی تصمیم گیران طراحی تعیین رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان مبتنی بر ارزش های اسلامی، مدل های شایستگی و ایجاد فرصت برابر بر اساس تحلیل درست رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان، تحلیل بکارگیری نظام جذب منابع انسانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و ارائه مدل درست بیان نمود تا از این طریق بتوان از بروز چالش های سازمانی در کشور و به طور خاص شرکت های دارویی کاست و در این راه با الهام از منابع دینی و اسلامی به خصوص نهج البلاغه راه توفیقات سازمانی را هموار نمود که این خود ضرورت و اهمیت انجام این تحقیق را از دو منظر نظری و عملی نمایان می سازد بر این اساس سوال اصلی این تحقیق این است که چه رابطه ای میان شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان بر مبنای معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه و ارائه مدل مطلوب در شرکت های پخش دارو وجود دارد؟

#### مبانی نظری

ملاحظات قانونی از نوع رعایت فرصت برابر در تنظیم شرایط احراز مشاغل با استناد منطقی بر ویژگی های فردی از نظر جنسی، نژادی، طبقات اجتماعی که امکان شرایط استخدام و به کارگیری در مشاغل را برابر همه مشاغل فراهم می سازد، اصلی است که تجزیه و تحلیل شغل را به شدت متأثر می سازد و در بعضی از مشاغل، رعایت استاندارد مدون و مکتوب برای انجام یک شغل به صورت مقررات و قوانین الزام آور و مطرح است؛ که باید در تجزیه و تحلیل و تنظیم شرح شغل مستند گردد؛ مانند رعایت بعضی از استانداردهای جسمانی و هوش فکری در رابطه با مشاغل نظامی وقتی که در شرح شغل و مشخصه های شغلی و احراز مشاغل قید می شود (گرنٹ و پارکر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۳۲۰). پژوهشگران «کاراهه»<sup>۲</sup> را به روشهای گوناگون مورد بررسی قرار داده اند: از دیدگاه های روانشناسی و اجتماعی به عنوان واقعیت های عینی یا ساخت های ذهنی، و از نقطه نظرهای

<sup>۱</sup> - Grant & Parker

<sup>۲</sup> - Careers

فردی و سازمانی. به طور مشابه، کاراهاه در زبان روزمره نیز معانی متفاوتی دارد و زمینه های مختلفی مورد استفاده قرار می گیرد. یک نگاه سنتی به به کاراهاه، در تعریف کلاسیک ویلنسکی<sup>۱</sup> (۱۹۶۱) تشریح شده است: اجازه دهید کاراهاه را بر حسب مؤلفه های ساختاری تعریف کنیم. کاراهاه عبارت است از توالی شغل های مرتبط با یکدیگر، که در یک سلسله مراتب از وجهه و اعتبار مرتب شده اند و فرد این سلسله را در دنباله ای منظم (و کمابیش قابل پیش بینی) طی میکند. آنچه در این تعریف تلویحاً ذکر شده است، ایده کاراهاه به عنوان یک شغل با حقوق می باشد. اشاره به، سلسله مراتب از وجهه و اعتبار، یک زمینه بروکراتیک را نشان می دهد. قابل توجه اینکه ویلنسکی، کاراهاه را به عنوان یک پدیده ساختاری توصیف می کند، یعنی به نظر می رسد که این پدیده مستقل از فرد وجود دارد (کفی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱: ۸۸). هال<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۸۶) طراحی شغلی را به این صورت تعریف کرده اند «فرآیند مادام العمر تنظیم کردن توالی فعالیت ها و نگرش ها یا رفتارهای مرتبط که در زندگی کاری فرد اتفاق می افتد». آن، همچنین به صورت یک الگوی کاری مرتبط با تجربیات در نظر گرفته می شود، مثل موقعیت ها، وظایف یا فعالیتهای شغلی، تصمیم های مرتبط با کار و تفسیرهای ذهنی، رویدادهای مرتبط با کار مانند خواسته های کاری، انتظارات ارزشها و نیازها و احساسات در مورد تجربیات کاری خاص که مسیر زندگی به فرد را مشخص می کند. بطور روشن یک طراحی شغلی تنها یک شغل نیست بلکه حول یک فرآیند یک نگرش و رفتار و یک موقعیت در زندگی کاری فرد برای دستیابی به مجموعه اهداف طراحی شغلی می چرخد (تیرانداز و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۰۶).

نکته مهمی که در مورد شایستگی های حرفه ای وجود دارد این است که همه شایستگی های حرفه ای از یک نوع و از یک جنس نیستند و همین امر موجب شده است که صاحب نظران به دسته بندی انواع شایستگی های حرفه ای بپردازند. انواع دسته بندی شایستگی های حرفه ای در زیر بیان شده اند:

- **دانش:** فرآیند توسعه دانش و معلومات نظری به گونه معمول، از راه تحصیل در سطوح دانشگاهی حاصل می شود. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت ها و نگرش به شمار می آید و به تنهایی و به خودی خود، تاثیر چندانی در توسعه شایستگی های حرفه ای ندارد.

- **مهارت:** عبارت است از توانایی پیاده سازی علم در عمل. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می یابد. توسعه مهارت، منجر به بهبود کیفیت عملکرد می شود؛ بدون آن، در بسیاری از موارد، معلومات، منشا تاثیر زیادی نخواهند بود. برای مثال، هیچ مدیری بدون به کارگیری و تجربه کردن اصول کار تیمی در عمل، نمیتواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند

- **توانایی:** یک توانش خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می سازد. در واقع توانایی و مهارت، مشابه هم بوده تفاوت آنها در

<sup>۱</sup>- Wilensky

<sup>۲</sup>- Keefe & etal

<sup>۳</sup>- Hall

این است که مهارت ظرفیتی خاص برای انجام فیزیکی کارهاست اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد

- **نگرش:** عبارت است از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن. تصویر ذهنی انسان چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده، شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی اوست. سینگلا و همکاران اعتقاد دارند که برخی سازمان‌ها شایستگی‌های حرفه‌ای را به عنوان جنبه‌هایی از کل شخص در نظر می‌گیرند که عبارتند از: استعداد (کلامی، عددی، فضایی)، مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر، رهبری)، دانش (عمومی، حرفه‌خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص)، شایستگی‌های فیزیکی (طاقت و بنیه، انرژی)، سبک (رهبر، مدیر، کارگر)، شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی)، اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات (انصاف)، علایق (در ارتباط با مردم، در ارتباط با حقایق) (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۳).

مفاهیم با اهمیت شایستگی و شایستگی به رغم تازه و عصری بودن، هم به طور اخص و هم به طور اعم و به مضمون در نهج البلاغه مورد اشاره امام علی (ع) قرار گرفته است اما باید اذعان داشت در حالی که پیشرفت و شایستگی در سازمان و نظام‌های غیردینی و لاییک، تنها با ملاحظه مادی سنجیده می‌شود، سازمان و نظام سیاسی اسلامی و علوی پا را از این ملاحظات مادی فراتر می‌نهد و فقط به فکر اهداف زودگذر و کوتاه مدت مبتنی بر ملاحظات اقتصادی و شایستگی مادی نیست و بدین وسیله هدف‌های فردی، اجتماعی، سازمانی و حکومتی را صرفاً در پرتو محاسبات مادی نمی‌نگرد بلکه ابعاد معنوی شایستگی و شرافت انسانی و ارتقای کرامت بشری را نیز در رفتار انسانی و تعامل حکومت و مردم مد نظر دارد و بیشترین بازده مادی را به گونه متقارن، با افزایش بهینه و شایستگی بازده‌های معنوی در نظر می‌گیرد. از این منظر شایستگی از یک سو به معنای ایفای بهینه کلیه کارویژه‌های حکومت است و از سوی دیگر شایستگی مزبور دارای شاخصه و اصولی به شرح زیر است: عدالت‌ورزی، شایسته‌سالاری، مجرب‌گرایی، نظارت و کنترل، ضابطه و قانون به جای رابطه‌گرایی، امانت‌داری، تکلیف‌گرایی و مسئولیت‌شناسی، الگو بودن مدیران و رهبران و ساده‌زیستی آنان، کفاف و قناعت و پرهیز از اسراف. از دو منظر می‌توان به دیدگاه‌های امام در مورد کارویژه‌های اصلی حکومت نگریست: منظر عام و منظر خاص (قربانی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۱۶). در بخش‌هایی از نهج البلاغه مانند عهدنامه مالک اشتر، امام در قسمت‌هایی اهداف عالی حکومت را برشمرده و در منظرهای خاص دیگر به صورت مباحث فرعی، مقاصد حکومت را تصریح کرده‌اند برخی از مولفان با ذکر مستندات فراوان از نهج البلاغه، اهداف و کارویژه‌های حکومت را از دیدگاه امام (ع) در مواردی همچون موارد زیر ذکر کرده‌اند: تامین سعادت مادی و معنوی و توجه به رشد و بالندگی مردم، احیا، احقاق و اقامه حق و دفع باطل، تحقق عدالت، تامین امنیت، تحقق وحدت امت در پرتو حکومت رهبری الهی، تامین رفاه عمومی، حفظ کرامت انسانی،

وصول به تعامل صحیح و مثبت بین حکومت و مردم و کسب حداکثر رضایت آنها. بدیهی است میزان دستیابی به این اهداف و تحقق این کارویژه‌ها، تعیین‌کننده میزان شایستگی و شایستگی حکومت می‌تواند باشد.

یکی از مفروضات اساسی در نظام شایسته‌سالاری، قابلیت ارزیابی کیفیت عملکرد افراد است. معمولاً از شیوه‌های گوناگونی برای ارزیابی میزان شایستگی افراد استفاده می‌شود. سه مورد از مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از:

- آزمون استعداد تحصیلی، آزمون استاندارد است که برای قبولی افراد در اکثر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

- آزمون پیشرفت، آزمونی است که دانش و آگاهی افراد را بررسی می‌کند.

- آزمون استعداد، آزمونی که ویژگی‌هایی از یک فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد (قابلیت‌ها، توانایی‌ها) (ایمانی و قدرتی، ۱۳۹۵: ۱۹۶).

پیشینه پژوهش

- میار و رمضانی (۱۳۹۹) تحقیقی با هدف طراحی مدل ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شایستگی (با محوریت نامه‌ها و خطبه‌های نهج البلاغه) انجام داده‌اند. این محققین بیان کرده‌اند علم مدیریت در جهت اداره بهینه اجزای یک سیستم و رسیدن به هدفی تعیین‌شده که دارای مبادی و مبانی، رویکردها، قواعد، مدل‌ها و فرایندهای مختلف است، در سیر تاریخ دچار تطور شده و همچنان در مسیر تکاملی خود گام برمی‌دارد.

- عباسی (۱۳۹۸) تحقیقی را تحت عنوان بررسی مهارت‌های مورد نیاز مدیران در مدیریت طراحی شغلی کارکنان انجام داد. نتایج نشان داد رابطه معنی‌داری میان مهارت خودآگاهی، شناخت رابطه میان فردی و شناخت محیطی و مدیریت طراحی شغلی مورد تأیید قرار گرفت و بر اساس جامعه آماری انتخاب شده مهارت شناختی محیطی رتبه بالاتری کسب کرد. براساس نتایج دیگر تحقیق از شایستگی‌های مورد نیاز برای موفقیت در انجام وظایف توسط کارکنان توانایی‌های فکری و مهارت اجتماعی است.

- مدیر (۱۳۹۸) تحقیقی را تحت عنوان طراحی مدل شایستگی مدیران مؤسسه‌های اعتباری تحت نظارت بانک انجام داد. نتایج این تحقیق نشان داد تحقیق سلامت جسمی، توانایی فیزیکی، هوش، حافظه، خلاقیت، نوآوری، تعاملات اجتماعی، مهارت کلامی، مهارت غیرکلامی و سلامت روان شایستگی‌های مورد نیاز برای مدیران مجسوب می‌شوند. در میان مؤلفه‌ها هم عامل تعهد کاری با میانگین رتبه‌ی ۲۹/۸۴ دارای اولویت اول، عامل آشنایی با قوانین و آیین‌نامه‌ها با میانگین رتبه‌ی ۲۸/۶۷ اولویت دوم و عامل کارآمدی با میانگین رتبه‌ی ۲۸/۱۹ اولویت سوم را به خود اختصاص داد. همچنین عامل گرفتن پاداش در قبال انجام وظیفه با میانگین رتبه‌ی ۱۵/۱۵۱ اولویت آخر را به خود اختصاص داد.



- آقاجانلو (۱۳۹۷) تحقیقی را تحت عنوان طراحی و ارائه مدل شایستگی مدیران در سازمان‌های دولتی استان زنجان با تاکید بر ارزش‌های اسلامی انجام داد. نتایج نشان داد مدل بدست آمده از ۵ بعد و ۳۸ مولفه شامل، بعد ویژگی‌های فردی با ۱۰ مولفه، بعد روابط بین فردی با ۴ مولفه، بعد دانش و مهارت با ۵ مولفه، بعد فنی و اجرایی با ۱۰ مولفه، بعد ارزشی و مکتبی با ۹ مولفه تشکیل می‌گردد پس از سنجش مدل ابعاد شایستگی به ترتیب اهمیت (ضریب مسیر) شامل، فنی و اجرایی (۰/۲۹۵)، ویژگی‌های فردی (۰/۲۶۴)، ارزشی و مکتبی (۰/۲۵۲)، دانش و مهارت (۰/۱۵۶) و روابط بین فردی (۰/۱۲۹) است. بدین ترتیب بعد فنی و اجرایی مهمترین بعد شایستگی از نظر جامعه نمونه بود.

- عاطی و مطوری (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان مبانی مدیریت توانساز در نهج البلاغه انجام داده اند. نتایج این تحقیق نشان داد که کاربست مبانی مدیریت توانمند مردم محوری نهج البلاغه، در نظام اداری جوامع اسلامی می تواند الگوی جامع توانمندسازی در مدیریت اسلامی را فراهم و کرده جایگزینی بسیار مناسب و مطلوب و از لحاظ اقتصادی با صرفه تر از الگوی ارائه شده از دانشمندان غربی باشد. این پژوهش که بر روش توصیفی تحلیلی استوار است، ابتدا به تعریف مدیریت و شاخصه های آن از دیدگاه نهج البلاغه و نیز به بیان مدیریت توانا و شاخصه های آن پرداخته و در پایان از مدیریت ناتوان و مفاهیم آن از دیدگاه امام علی (ع) سخن به میان آورده است براساس نتایج این تحقیق خدامحوری، اخلاص، قانونمندی، سعه صدر، شجاعت، نفی ظلم و ستم، ریاست طلب نبودن و نرمخویی از معیارهای سلبی مورد نیاز برای یک مدیر شایسته در جامعه اسلامی محسوب می شود.

- دمورتی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که مشاغل دارای فشار بالا ( تقاضاهای بالا و کنترل پایین) پیامدهای منفی برای سلامت افراد(خستگی عاطفی، شکایت های روان تنی) دارد. علاوه بر این، مشاغل فعال (تقاضاهای بالا و کنترل بالا) باعث افزایش پیامدهای مثبت(چالش انگیزی شغل و رضایت شغلی) خواهد شد.

- کاپلن و جانسنز<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در یک بررسی در مورد طراحی شغلی مدیران جهانی، به این نتیجه رسیدند که قابلیت های دانش چرایی در موقعیت مدیر جهانی مرتبط با توازن زندگی کاری و تماس بین المللی و شناسایی حرفه ای و مرکز تصمیم گیری و پیشرفت طراحی شغلی و جستجوی چالش هاست. قابلیت های دانش چگونگی در موقعیت مدیر جهانی مرتبط با مهارت های عملیاتی و درک تجاری است. براساس قابلیت های دانش چه فردی، یافته ها نشان می دهد که پاسخگویان از شبکههای ارتباطی حرفه ای خود و شبکه های ارتباطی شخصی خود استفاده می کنند

<sup>۱</sup> - Demerouti

<sup>۲</sup> - Cappellen&Janssens

- گیوسنبری<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) با تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده نشان داد که طراحی شغلی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارند، همچنین طراحی شغلی ناشی از خود ادراکی، ارزش ها و انگیزش کاری است.

- یانگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان صلاحیت مهندسی و شایستگی های حرفه ای به این نتیجه رسید که مهمترین صلاحیت های حرفه ای یک مهندسی در محیط کار عبارتند از: توانایی ها و مهارت فنی، مهارت های برقراری ارتباط، خصلت ها و ویژگی های شخصی، تغییر و نوآوری، مهارت های علمی، دورنگری و هدف گرایی و حسن ارتباط و تعامل با ذی نفعان بیرونی

روش شناسی تحقیق

در واقع روش انتخاب تحقیق منوط به ماهیت موضوع و اهداف تحقیق است. بنابراین با توجه به موضوع تحقیق حاضر تحت عنوان تبیین رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان بر مبنای معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه و ارائه مدل مطلوب در شرکت های پخش دارو، نوع روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و توسعه ای است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته است. جامعه آماری تحقیق حاضر از دوگروه تشکیل شده است، گروه اول شامل خبرگان آشنا با تئوری های مشخصات مشاغل، شایستگی های کارکنان و معیارهای ایجابی و سلبی است، که تعداد آنها نامشخص می باشد و در سطح کشور پراکنده اند و نحوه انتخاب آنها به صورت گزینشی است و در این تحقیق در بخش طراحی مدل از نظر آنها استفاده شده است، گروه دوم شامل کلیه کارکنان شرکت های دارویی شهر تهران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۸۷۰ نفر می باشد که با توجه به فرمول کوکران ۳۱۸ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.

$$n = \frac{\frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \times p \times q}{d^2}}{1 + \left[ \frac{1}{N} \left( \frac{Z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2 \times p \times q}{d^2} - 1 \right) \right]} \Rightarrow n = \frac{(1/96)^2 \times \frac{(0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{1870} (1/96)^2 \times \frac{(0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2} - 1} \cong 318$$

$Z=1.96$ : صدم نهد و هفتاد و پنج هزارم در توزیع نرمال استاندارد.

$P=0.05$  و  $q=1-p$ : نسبت واحدهای جامعه با یک ویژگی مورد نظر.

$\alpha=0.05$ : خطای نوع اول.

$d=0.05$ : حداکثر خطای برآورد در نظر گرفته شده.

$N$ : حجم جامعه.

$n=318$ : حجم نمونه.

<sup>۱</sup> - Quesenberry

<sup>۲</sup> - Yung

روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق تصادفی - طبقه ای متناسب با حجم جامعه است. پس از تعیین حجم نمونه در هر طبقه از روش تصادفی ساده برای انتخاب واحد نمونه‌گیری استفاده شده است، یعنی تعداد نفرات هر یک از واحدها مشخص شده و سپس بر اساس حجم نمونه تعداد افراد لازم برای نمونه‌گیری به نسبت حجم از لیست اسامی انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع می‌شود. با توجه به اینکه جامعه آماری مشخص را دارا می‌باشیم لذا در این پژوهش نمونه آماری از طریق فرمول کوکران به صورت متناسب با حجم جامعه تعداد ۳۱۸ نفر تعیین شده است.

#### جدول (۱): الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد شرح مشخصات مشاغل کارکنان

معنی‌داری	بارهای عاملی	شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده شده)	متغیرهای مکنون مرتبه اول	بارهای عاملی	عامل‌های نهفته (متغیرهای مکنون مرتبه دوم)
۰/۰۰۱	۰/۸۲	سلامت جسمی	تواناییهای جسمی	۰/۲۷	شرح مشخصات مشاغل
۰/۰۰۱	۰/۷۹	توانایی فیزیکی			
۰/۰۰۱	۰/۶۲	هوش	تواناییهای فکری	۰/۷۸	
۰/۰۰۱	۰/۶۹	حافظه			
۰/۰۰۱	۰/۸۵	خلاقیت			
۰/۰۰۱	۰/۸۳	نوآوری			
۰/۰۰۱	۰/۷۷	انعطاف‌پذیری			
۰/۰۰۱	۰/۷۹	تعاملات اجتماعی	مهارت اجتماعی	۰/۸۱	
۰/۰۰۱	۰/۸۸	مهارت کلامی			
۰/۰۰۱	۰/۸۷	مهارت غیرکلامی			
۰/۰۰۱	۰/۸۵	مدیریت احساسات			
۰/۰۰۱	۰/۸۷	مسئولیت‌پذیری اجتماعی			
۰/۰۰۱	۰/۷۵	هوش هیجانی	توانایی روحی و روانی	۰/۶۳	
۰/۰۰۱	۰/۸۲	سلامت روان			
۰/۰۰۱	۰/۸۴	سازگاری			
۰/۰۰۱	۰/۸۷	شادابی			

جدول (۲): روایی محتوایی پرسشنامه شرح مشخصات مشاغل

گزینه‌ها	X	f	f/N	X. P(X)/N
کاملاً مناسب	۱	۲۲۵	۰/۵۶	۰/۵۶
مناسب	۰/۷۵	۱۰۰	۰/۲۴	۰/۱۸
تاحدودی مناسب	۰/۵۰	۷۰	۰/۱۹	۰/۰۹۵
نامناسب	۰/۲۵	۵	۰/۰۱	۰/۰۰۲
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰/۰۰	۰/۰۰
کل	-	۴۰۰	۱	۰/۸۳۷

جدول (۳): روایی محتوایی پرسشنامه شایستگی های کارکنان

گزینه‌ها	X	f	f/N	X. P(X)/N
کاملاً مناسب	۱	۳۰۵	۰/۶۲	۰/۶۲
مناسب	۰/۷۵	۱۱۰	۰/۲۳	۰/۱۷
تاحدودی مناسب	۰/۵۰	۷۰	۰/۱۴	۰/۰۷
نامناسب	۰/۲۵	۵	۰/۰۱	۰/۰۰۲
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰	۰/۸۶
کل	-	۴۹۰	۱	

جدول (۴): روایی محتوایی پرسشنامه معیارهای ایجابی

گزینه‌ها	X	f	f/N	X. P(X)/N
کاملاً مناسب	۱	۳۱۵	۰/۶۵	۰/۶۵
مناسب	۰/۷۵	۱۰۰	۰/۲۱	۰/۱۶
تاحدودی مناسب	۰/۵۰	۵۵	۰/۱۱	۰/۰۵۵
نامناسب	۰/۲۵	۱۵	۰/۰۳	۰/۰۰۷
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰	۰/۸۶۹
کل	-	۴۸۵	۱	

جدول (۵): روایی محتوایی پرسشنامه معیارهای سلبی

گزینه‌ها	X	f	f/N	X. P(X)/N
کاملاً مناسب	۱	۲۰۵	۰/۵۵	۰/۵۵

مناسب	۰/۷۵	۱۱۰	۰/۲۹	۰/۲۲
تاحدودی مناسب	۰/۵۰	۵۶	۰/۱۵	۰/۰۷۵
نامناسب	۰/۲۵	۴	۰/۰۱	۰/۰۰۲
کاملاً نامناسب	۰	۰	۰	۰/۸۴۷
کل	-	۳۷۵	۱	

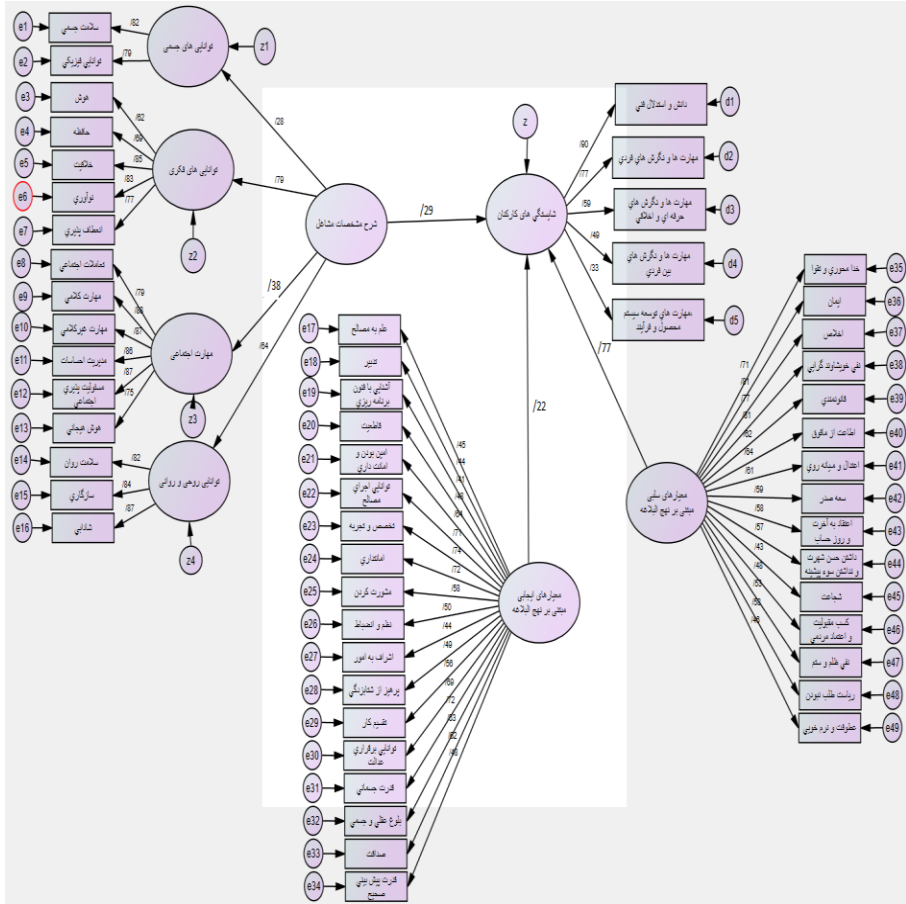
جدول (۶): ضرایب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد گویه	پرسشنامه
۰/۹۶۷	۸۰	شرح مشخصات مشاغل
۰/۹۵۳	۹۸	شایستگی های کارکنان
۰/۹۴۹	۹۷	معیارهای ایجابی شایستگی های کارکنان بر مبتنی بر نهج البلاغه
۰/۹۴۸	۷۵	معیارهای سلبی شایستگی های کارکنان بر مبتنی بر نهج البلاغه

جدول (۷): آزمون کلموگرف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرها

متغیر	آماره Z	معنی داری	فرض نرمال
شرح مشخصات مشاغل	۰/۰۸۲	۰/۴۵۷	برقرار است
شایستگی های کارکنان	۰/۱۱۲	۰/۳۳۵	برقرار است
معیارهای ایجابی مبتنی بر نهج- البلاغه	۰/۱۰۱	۰/۳۹۱	برقرار است
معیارهای سلبی مبتنی بر نهج- البلاغه	۰/۱۰۹	۰/۳۷۴	برقرار است

یافته های پژوهش

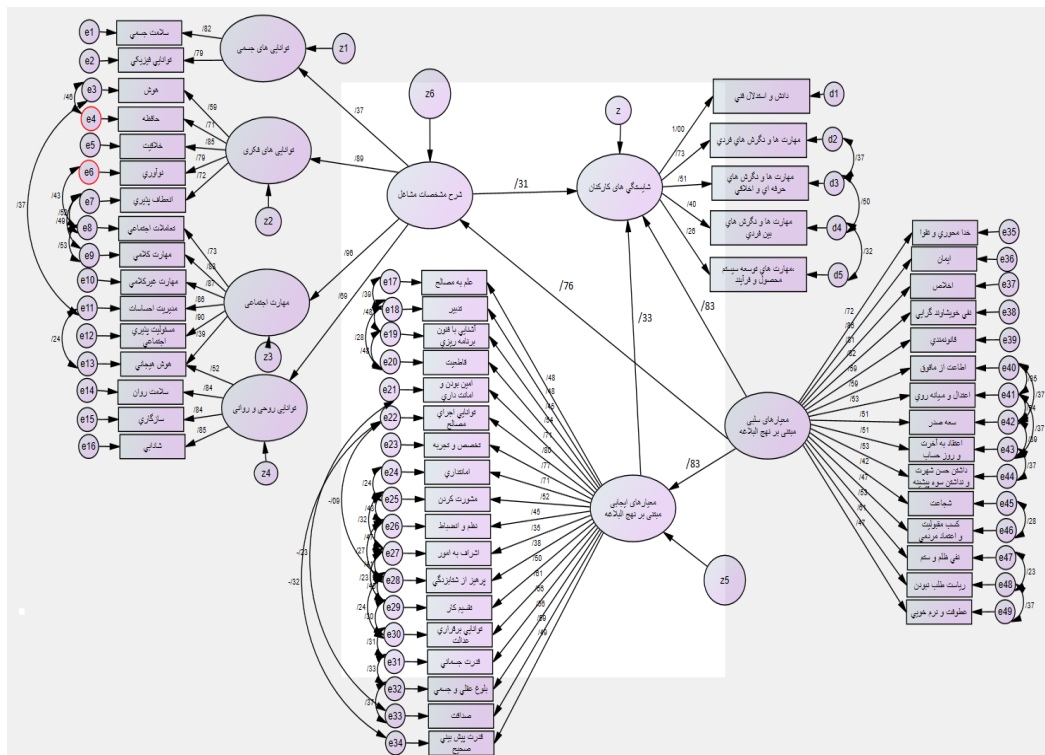


شکل (۱): الگوی تدوین شده رابطه بین شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان بر مبنای

معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه

بر مبنای معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه و ارائه مدل مطلوب (مطالعه موردی: شرکت های پخش دارو)

تبیین رابطه شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان



شکل (۲): الگوی اصلاح شده رابطه بین شرح مشخصات مشاغل با شایستگی های کارکنان بر مبنای معیارهای ایجابی و سلبی مبتنی بر نهج البلاغه

جدول (۸): شاخصهای برازندگی برای الگوهای تدوین شده و الگوی نهایی

شاخصهای برازندگی الگو	$\chi^2$	Df	$\chi^2/Df$	NPA R	GFI	IFI	TLI	CFI	RMSE A
مدل تدوین شده	۳۹ ۱۸۸۸۰۸	۱۳۷ ۱	۱۳/۷۱	۱۱۴	۰/۴۸۷	۰/۵۲	۰/۴۹۸	۰/۵۱۹	۰/۱۲۶
مدل اصلاحی (نهایی)	۶۴۶۸/۲۹	۱۳۲ ۹	۴/۸۶	۱۲۲	۰/۹۰۲	۰/۹۰۴	۰/۹۰۶	۰/۹۰۴	۰/۰۷۹
مدل استقلال	۳۷۶۶۱/۲۲	۱۴۳ ۱	۲۶/۳۱	۵۴	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۱۷۸

بر اساس نتایج حاصل از تحقیق بین شرح مشخصات مشاغل تواناییهای جسمی ( شامل سلامت جسمی، توانایی فیزیکی)؛ توانایی های فکری (شامل هوش، حافظه، خلاقیت، نوآوری، انعطاف پذیری)؛ مهارت اجتماعی (شامل تعاملات اجتماعی، مهارت کلامی، مهارت غیرکلامی، مدیریت احساسات، مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش هیجانی) و توانایی روحی و روانی (شامل سلامت روان، سازگاری و شادابی) و شایستگی های کارکنان شرکت های دارویی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به این صورت که وقتی کارکنان توانایی های جسمی، فکری و توانایی روحی و روانی و مهارت اجتماعی مناسبی داشته باشند، در آن صورت شایستگی های آنها بیشتر خواهد شد. در راستای این یافته ها عباسی (۱۳۹۸) به این نتیجه رسید که از شایستگی های مورد نیاز برای موفقیت در انجام وظایف توسط کارکنان توانایی های فکری و مهارت اجتماعی است. یافته های تحقیق مدیر (۱۳۹۸) نشان می دهد سلامت جسمی، توانایی فیزیکی، هوش، حافظه، خلاقیت، نوآوری، تعاملات اجتماعی، مهارت کلامی، مهارت غیرکلامی و سلامت روان شایستگی های مورد نیاز برای مدیران مجسوب می شوند. آقاجانلو (۱۳۹۷) شامل سلامت جسمی، توانایی فیزیکی، هوش، حافظه، خلاقیت، نوآوری، انعطاف پذیری، ویژگی های ارزشی و مکتبی، دانش و مهارت تخصصی، تعاملات اجتماعی، مهارت کلامی، مهارت غیرکلامی، روابط بین فردی، مدیریت احساسات، مسئولیت پذیری اجتماعی، هوش هیجانی، سلامت روان، سازگاری و شادابی را مهمترین شرح مشخصات مشاغل می دانند که شایستگی های لازم را برای کارکنان نشان می دهد. عابدی (۱۳۹۷) شایستگی هایی مثل تعامل با کاربر، خلاقیت و ابتکار، مهارت کار با نرم افزار و فناوری اطلاعات، اعتماد به نفس، مهارت های مدیریتی و مدیریت تعارض، سواد اطلاعاتی، دانش تخصصی شغلی و مهارت های اداری را ویژگی های شغل لازم برای داشتن شایستگی کارکنان در حوزه کتابداری ذکر کرده اند. احمدی (۱۳۹۷) شم کسب و کار، مهارت های تخصصی، اخلاق و تعهد، تصمیم گیری و تفکر استراتژیک، رهبری تغییر (تحول گرایی)، مهارت های ارتباطی، مدیریت عملکرد و خود انگیزگی می باشد. همچنین ابعاد مدل شایستگی طراحی شده برای مدیران ارشد عملیاتی، شم کسب و کار، مهارت های تخصصی، اخلاق و تعهد، حل مسئله و تفکر تحلیلی، رهبری افراد، تعامل مؤثر و تیم سازی، توان اجرایی و تاب آوری را شرح مشخصات شغل برای مدیران شایسته ذکر کرده اند. نعامی و شناور (۱۳۹۴) اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی را پیش بینی طراحی شغلی ذکر کرده اند که می تواند در ایجاد و تقویت شایستگی کارکنان اثر بخش باشند. آقاعلی خانی (۱۳۹۰) عواملی همچون شخصیت، آگاهی و دانش، نگرش و ارزش، مهارت و غیره را شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای مدیران مدارس معرفی کرده است. سنوآلد و بایلی (۲۰۱۶)، شایستگی های دانش شامل، دانش بنیادی- کاربردی و دانش حرفه ای، شایستگی های عملی - حرفه ای، مدیریت عملیاتی و فرایندهای کار، خودمدیریتی،



ارتباطات، نوآوری و تغییر را شایستگی های مورد نیاز مدیران ذکر کرده اند. لی و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که شرح مشخصات مشاغل تاثیر قابل توجهی بر شایستگی های کارکنان دارد. براین اساس می توان گفت وقتی که سازمان به سلامت جسمی کارکنان اهمیت و ارزش ویژه قائل باشد، سازمان کارکنان را انجام ورزش تشویق می کند، تعداد کارکنانی که به دلیل بیماری مرخصی می گیرند کم باشند، کارکنان به سلامت جسمی و فیزیکی خود اهمیت بدهند، قدرت بدنی کارکنان مناسب و قابل قبول باشد، کارکنان سازمان معمولاً از بین افراد باهوش انتخاب بشنود، کارکنان سازمان افرادی باهوش باشند، سازمان پس از استخدام حافظه کوتاه مدت و بلند مدت کارکنان را بسنجد، سازمان تلاش کند افراد خلاق را جذب کند، برای حل یک مسئله سازمانی ایده های خلاقانه زیادی از طرف کارکنان ارائه بشود، ایده هایی که کارکنان برای حل مسائل بدهند نوآورانه و جدید باشد، کارکنان سازمان در حل مسائل سازمانی انعطاف پذیری خوبی داشته باشند، انعطاف پذیری کارکنان سازمان قابل قبول و مناسب باشد، برای سازمان داشتن کارکنانی روابط عمومی بالا مهم و با اهمیت باشد، کارکنان سازمان همکاری خوبی با یکدیگر دارند، سازمان برای نگهداری کارکنان دارای مهارت کلامی بالا تلاش کند، برای سازمان داشتن نیروی انسانی با مهارت غیرکلامی بالا یک مساله مهم باشد، در سازمان کارکنان با مهارت غیرکلامی بالا راحتتر ارتقاء بگیرند، سازمان در جذب کارکنان به توانایی مدیریت احساسات در آنها توجه ویژه داشته باشد، سازمان کارکنان به دوری از رفتارهای هیجانی و احساسی تشویق کند، در سازمان داشتن مسئولیت پذیری اجتماعی یک اصل مهم باشد، سازمان برای نگهداری نیروی انسانی دارای هوش هیجانی بالا تلاش کند، داشتن سلامت روحی و روانی از مهمترین ترین معیارهای جذب نیروی انسانی در سازمان محسوب بشود، سازمان برای حفظ و ارتقاء سلامت روحی و روانی کارکنان تلاش کند، در سازمان اولویت استخدام با کسانی باشد که سازگاری بالایی دارند، در سازمان زمینه برای ارتقاء کارکنان با خوشبین و شاداب محیاء باشد، سازمان برای داشتن محیطی شاداب تلاش کند و سازمان برای نگهداری نیروی انسانی خوشبین و شاداب تلاش کند. در آنصورت دانش کارکنان نسبت به مفاهیم و اصول پایه شغلی که در آن مشغول هستند بالا خواهد بود، کارکنان توانایی استدلال و حل مسائل شغلی و توانایی تطبیق با تغییرات تکنولوژی را خواهند داشت، روشهای جدید و علمی جستجوی اطلاعات را خواهند داشت، افرادی خلاق و مبتکر می شوند، به توسعه فکری و ذهنی خود اهمیت می دهند، تفکرات منطقی و قابل دفاع خواهند داشت، توانایی برنامه ریزی برای مسیر شغلی خود و باقی ماندن به عنوان یک کارمند و توانایی مشارکت در توسعه پایدار و توجه به تفکرات و ذهنیات خلاقانه را خواهند داشت، برای پرهیز از دوباره کاری در سازمان تلاش می کنند، از اتلاف وقت و انجام دادن کارهای بیهوده خودداری می کنند، از مهارت های مدیریت و رهبری برخوردار می شوند و توانایی کارکردن در تیم های چند رشته ای را خواهند داشت.

## پیشنادهای کاربردی

- شرکت های دارویی به سلامت جسمی کارکنان اهمیت و ارزش ویژه قائل باشد و کارکنان را انجام ورزش تشویق کند.
- کارکنان از بین افراد باهوش انتخاب بشنود و شرکت های دارویی پس از استخدام حافظه کوتاه مدت و بلند مدت کارکنان را بسنجند.
- برای شرکت های دارویی داشتن کارکنانی روابط عمومی بالا مهم و با اهمیت باشد و کارکنان سازمان همکاری خوبی با یکدیگر داشته باشند.
- شرکت های دارویی برای نگهداری کارکنان دارای مهارت کلامی بالا تلاش کنند و زمینه ارتقاء کارکنان با مهارت غیرکلامی بالا محیا شود.
- شرکت های دارویی در جذب کارکنان به توانایی مدیریت احساسات در آنها توجه ویژه داشته باشد و کارکنان به دوری از رفتارهای هیجانی و احساسی تشویق شوند.
- برای ارتقاء شرکت تدابیر مشخص و معینی را در نظر بگیرند و بدون تدبیر اقدامی را انجام ندهند.
- اهداف سازمانی شرکت براساس تدبیر و برنامه ریزی علمی ترسیم شده باشد، کارکنان برای ارتقاء شغلی خود با تدبیر عمل کنند و با نقاط قوت و ضعف شرکت آشنایی داشته باشند.
- کارکنان برای آینده شغلی خود یک برنامه ریزی علمی و منظم داشته باشند و با فرصت ها و تهدیدات شرکت آشنایی داشته باشند.
- کارکنان خواسته های معقول و منطقی خود را از مدیران با قاطعیت طلب کنند، از انتقادهای سازنده استقبال کنند، در صورت انجام خطا و رفتار اشتباه از دیگران عذر خواهی کنند و با فرد منتقد بی پرده گفتگو کنند.
- کارکنان در مقابل درخواست رابطه صمیمی وقتی که به آن تمایل ندارند، مقاومت کنند، توانایی عملی کردن برنامه ریزی های استراتژیک شرکت را داشته باشند و منافع شرکت را در مذاکرات با ارباب رجوع حفظ کنند.
- کارکنان توانایی انجام اقدامات ریسکی را داشته باشند، در زمینه کاری خود تخصص لازم را داشته باشند و تجربیات خود را به افراد تازه وارد منتقل کنند.

## منابع

- [۱] ایمانی، عبدالمجید؛ قدرتی، سمانه. (۱۳۹۵). مدل مفهومی شایستگی مدیران منابع انسانی در چارچوب نظام ارزشی اسلام. فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۳۳، صص ۱۹۱-۲۲۲.
- [۲] پورکریمی، جواد؛ محمد فرزانه، مهدی عزیزی و الهام کردی (۱۳۹۵). «ارائه الگوی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی دانشگاه تهران». نامه آموزش عالی، شماره ۹، صص ۱۴۹-۱۷۰.

- [۳] تیرانداز، پیام؛ باقرزاده، محمدرضا؛ متانی، مهرداد، فلاح، علی. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی کارکنان خبرگزاری برای مواجهه موثر در جنگ نرم (مطالعه موردی خبرگزاری فارس). فصلنامه مطالعات قدرت نرم، سال دهم، شماره ۲۳، صص ۳۰۳-۳۴۲.
- [۴] حسینی نسب، سید مهدی؛ شامی زنجانی، مهدی؛ قلی پور، آرین. (۱۴۰۰). ارائه مدل شایستگی مدیر ارشد دیجیتال به عنوان حکمران تحول دیجیتال در سازمان. فصلنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، شماره ۱۰۳، صص ۸۳۵-۸۶۰.
- [۵] داودی، احسان، رضاییان، علی؛ غلامزاده، داریوش، ودادی، احمد. (۱۴۰۰). طراحی و اعتباریابی مدل شایستگی مدیران ارشد پالایشگاه های مجتمع گاز پارس جنوبی. فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، سال دوازدهم، شماره ۴۸، صص ۲۱-۳۷.
- [۶] رجب پور، ابراهیم، باباشاهی، جبار. (۱۳۹۹). شناسایی لنگرگاه های مسیر شغلی کارکنان دانشی برمبنای مدل شایستگی (مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، شماره ۴۲، صص ۶۳-۹۰.
- [۷] شعبانی، مرضیه؛ امینی سابق، زین العابدین؛ ساده، احسان، افشارنژاد، علیرضا. (۱۴۰۰). طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی مدیران مالی در شرکت ملی نفت ایران. فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، سال سیزدهم، شماره ۵۱، صص ۲۱-۳۴.
- [۸] شیخی، الهه؛ رزقی رستمی، علیرضا، حقیقی، مسعود. (۱۴۰۱). شناسایی، تبیین و اولویت بندی عوامل موثر بر استعدادیابی و جانشین پروری به منظور استقرار و توسعه نظام شایستگی (در شرکت های تابعه بانک ملت). فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، شماره ۳۷، صص ۴۵-۶۶.
- [۹] قربانی، علی، رمضان، طیبه، حسینی، میرزا حسن. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی های مدیران مبتنی بر آموزه های قرآن و نهج البلاغه. فصلنامه پژوهشنامه نهج البلاغه، شماره ۳۱، صص ۱۰۹-۱۲۸.
- [۱۰] موسوی، سیدعلی، محمدی، مهدی، صفیان، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاه های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه وابسته به سازمان نظامی). فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال دوم، شماره ۲۰، صص ۲۱۷-۲۴۰.
- [۱۱] موسوی، سیدعلی؛ صفیان، مهدی، محمدی، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاه های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه وابسته به سازمان نظامی). فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال نهم، شماره ۲، صص ۲۱۷-۲۴۰.
- [۱۲] نعمی، عبدالزهرا و شناور، فضل الله. (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش بینی دگرگون سازی شغلی. فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی شماره ۲۷، صص ۱۴۵-۱۶۶.

- [۱۳] Couto, J.G.; S. McFadden, P. McClure, P. Bezzina & C. Hughes (۲۰۱۹). "Competencies of Therapeutic Radiographers Working in the Linear Accelerator Across Europe: A Systematic Search of the Literature and Thematic Analysis". *Radiography* (in Elsevier), Vol. ۲۶, Issue ۱, February: ۸۲-۹۱.
- [۱۴] Garman, Andrew N.; Melanie P. Standish & Dae Hyun Kim (۲۰۱۸). "Enhancing Efficiency, Reliability, and Rigor in Competency Model Analysis Using Natural Language Processing". *The Journal of Competency-Based Education*, Vol. ۳, Issue ۳.
- [۱۵] Grant, A.M., & Parker, S.K. (۲۰۱۹). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, No.۳, Vol.۱, pp. ۳۱۷-۳۷۵.
- [۱۶] Keefe, J. R., Hernandez, S., Johaneck, C., Landy, M. S. H., Sijercic, I., Shnaider, P., Stirman, S. W. (۲۰۲۱). Competence in delivering Cognitive Processing Therapy and the therapeutic alliance both predict PTSD symptom outcomes. <https://doi.org/10.1016/J.BETH.2021.12.003>.
- [۱۷] Reining, Nine; Simone Kauffeld & Christoph Herrmann (۲۰۱۹). "Students' Interactions: Using Video Data as a Mean to Identify Competences Addressed in Learning Factories". ۹th Conference on Learning Factories. Braunschweig, Germany, *Procedia Manufacturing*, ۳۱, pp. ۱-۷.
- [۱۸] Rita, Luísa & Chrysi Rapanta (۲۰۲۰). "Towards (Re-)Defining Historical Reasoning Competence: A Review of Theoretical and Empirical Research". *Educational Research Review*, Vol. ۳۱, November, ۱۰۰۳۳۶.