

الگوی شایستگی های اقتصادی فرماندهان نظامی

صمد آقامحمدی^۱، مجید جهانگیرفرد^۲، فرشاد حاج علیان^۳، تورج مجیبی^۴

چکیده

زمینه و هدف: هدایت صحیح، به موقع و کارآمد فرماندهان نیازمند پرورش شایستگی های اقتصادی آنان است. بر این اساس، این پژوهش به تدوین الگوی شایستگی های اقتصادی مورد نیاز فرماندهان نظامی می پردازد.

روش شناسی: این مطالعه از نظر نوع استفاده پژوهشی کاربردی است که با روش آمیخته اکتشافی انجام شد. در تدوین ادبیات شایستگی ها، از روش بررسی اسنادی استفاده شد و با استفاده از نتایج آن، مصاحبه عمیق حضوری در چندین نوبت با ۱۵ نفر از خبرگان نظامی دانشگاهی به عمل آمد. پس از ثبت مصاحبه ها، داده ها به روش تحلیل محتوا مورد تحلیل کیفی قرار گرفت و در نهایت، الگوی تحقیق طراحی شد و جهت وزن دهی و اولویت بندی ابعاد و مؤلفه ها از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده شد.

یافته ها: مؤلفه های ارتقاء بهره وری، تأمین نیازهای رفاهی، تداوم پشتیبانی رزمی، توسعه اقتصاد دانش بنیان، برقراری عدالت اقتصادی و رعایت الگوی مصرف به ترتیب بیشترین تأثیر را در شایستگی های اقتصادی فرماندهان نظامی دارند.

نتیجه گیری: انتصاب، به کارگیری و آموزش فرماندهان بر اساس الگوی شایستگی های اقتصادی پژوهش حاضر موجب عملکرد بهینه سازمان می شود.

کلیدواژه ها: شایستگی، شایستگی اقتصادی، اقتصاد مقاومتی، فرماندهی، فرماندهان نظامی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

۲. استادیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

۳. استادیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

۴. دانشیار گروه مدیریت، واحد فیروزکوه، دانشگاه آزاد اسلامی، فیروزکوه، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱۰/۰۵

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۱۲/۱۴

نویسنده مسئول مقاله: مجید جهانگیرفرد

E-mail: Dr.jahangirfard@gmail.com

مقدمه

در تفکر اسلامی، هر تلاشی برای ایجاد توازن در معیشت، امری اقتصادی محسوب می‌شود و اقتصاد با توازن در زندگی و معیشت برابر است. اقتصاد از این حیث، نوعی بی‌نیازی است؛ یعنی باید به کمک توازن‌ها، نیازها را رفع نمود (فشاری و پورغفار، ۱۳۹۳: ۳۰). هدف نظام اقتصاد اسلامی در سطح کلان، افزایش ثروت جامعه و رفاه عمومی است. با این نگاه، اقتصاد مقاومتی، محصول اقتصاد اسلامی است و اقتصادی است که در شرایط بروز ناملایمات، حوادث، بحران‌ها و یا در مسیر اهداف، به‌صورتی پویا و پایدار، بتواند به تخصیص بهینه منابع بپردازد (اسدی، ۱۳۹۳: ۲۹). از طرفی، رفاه و امنیت، دو خواسته اولیه و مهم هر جامعه انسانی است که به‌روزی و سعادت انسان‌ها در گرو تأمین هم‌زمان سطح قابل قبولی از هر دوی آن‌هاست. اقتصاد مقاومتی به‌عنوان نگرشی راهبردی، کارآمدی سازمان‌های تولیدکننده امنیت را در استفاده از منابع و نقش آن‌ها در اجرای سیاست‌ها و تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی را مورد کنکاش قرار می‌دهد (سیف، ۱۳۹۵: ۶۱). هم‌چنین، صنعت دفاعی را می‌توان در گذار به اقتصاد مقاومتی یکی از نهادهای اصلی حکمرانی برای توسعه فناوری‌های راهبردی کشور محسوب کرد که با کارکردهای قابلیت‌سازی و مدیریت کسب‌وکارهای راهبردی، کشور را از تله ناکامی در توسعه فناوری‌های راهبردی خارج می‌سازد و منابع راهبردی را در مسیر خلق قدرت ملی بسیج می‌کند (فرتوک‌زاده، ۱۳۹۳: ۵۳). از طرفی، یکی از مؤلفه‌های مهم و مؤثر در دسترسی سازمان به اهداف از پیش تعیین‌شده خود، هدایت صحیح، به‌موقع و کارآمد منابع (اعم از منابع انسانی و مادی) از طریق اعمال فرماندهی اثربخش در کلیه سطوح مدیریت است. در سال‌های اخیر، شایستگی به‌عنوان آنچه به سازمان کمک می‌کند تا از عهده محیط متغیر برآید در نظر گرفته می‌شود. رویکرد شایسته‌محور، به سازمان، در شناسایی مهارت‌ها، دانش، رفتارها و صلاحیت‌های مورد نیاز برای تحقق مأموریت، هم‌راستا با راهبردها و اولویت‌های سازمانی کمک می‌کند (دراگانیدیس و منتزاس^۱، ۲۰۰۶).

تصمیم‌گیری صحیح فرماندهان، موفقیت و نتایج مطلوب و تصمیم‌گیری اشتباه، شکست و نتایج ناگوار و جبران‌ناپذیری را به بار می‌آورد، از این‌رو توسعه شایستگی‌های فرماندهان، از دغدغه‌های

واحدهای نظامی است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۵). برابر این توضیحات و با توجه به تغییرات وسیع و گسترده در ویژگی‌های تهدیدات پیش روی نظام مقدس جمهوری اسلامی که در سال‌های اخیر در زمینه اقتصادی رو به افزایش داشته است و نیز با عنایت به نقش مهم سازمان‌های نظامی در این مقوله، فقدان یک الگوی جامع که شایستگی‌های اقتصادی مورد نیاز فرماندهان را با توجه به اسناد بالادستی و مدارک و مستندات علمی تبیین نموده باشد، احساس می‌گردد و ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین مسئله تحقیق حاضر این است که فرماندهان نظامی برای ایفای وظایف‌شان در حوزه اقتصادی دارای چه شایستگی‌هایی باید باشند؟ و همچنین هر کدام از این شایستگی‌ها با چه شاخص‌هایی سنجیده می‌شوند؟ هدف اصلی این تحقیق، تدوین الگوی شایستگی‌های اقتصادی مورد نیاز فرماندهان نظامی است و اهداف فرعی آن، تعیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی‌های اقتصادی مورد نیاز فرماندهان نظامی و تعیین اولویت و وزن هر کدام از این مؤلفه‌ها و شایستگی‌ها است. با توجه به اهمیت شایستگی‌های اقتصادی نتایج این تحقیق می‌تواند موجب توسعه دانش نظری در زمینه شایستگی‌های اقتصادی فرماندهان نظامی، تنظیم و تبیین انتظارات از فرماندهان نظامی در حوزه اقتصاد، بسترسازی و ایجاد جو سازمانی مبتنی بر شایستگی‌ها و ارزش‌مداری و کمک به تنظیم اهداف نهایی توسعه اقتصادی در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران گردد.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

شایستگی^۱ به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۹: ۴۲). اصطلاح مورد استفاده برای توصیف مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش‌ها است که منجر به عملکرد شغلی موفق و در نهایت موجب نیل به اهداف و اولویت‌های سازمانی می‌گردد (پوته^۲، ۲۰۱۴). توسعه دانش شایستگی‌ها از این جهت مهم است که می‌توان از آن به منظور ارتقای آموزش و عملکرد استفاده کرد (هاتر^۳ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۲). شایستگی اقتصادی نیز بیانگر ویژگی‌هایی است

1. Competence
2. Puteh
3. Hutter, et al

که بر مبنای آن، مدیر می‌تواند به توسعه کارآفرینی و افزایش بازدهی اقتصادی سازمان نائل شود (درخشان و زندی، ۱۳۹۶: ۱۶۸).

فرماندهی نظامی

فرماندهی^۱ اختیاری است که یک فرد در خدمت، به سبب شغل یا درجه و مسئولیتی که دارد در راستای انجام مأموریت‌های محوله به کار می‌برد. فرمانده، مسئول اداره کارکنان واحد خود بوده و تنها مقامی است که در قبال اعمالی که واحد او انجام و یا از انجام آن بازمانده است، مسئولیت دارد (آئین‌نامه انضباطی ن.م.ج.ا.ا، فصل ۱، ماده ۴). «فرماندهی، یک امر معنوی، یک نوع رهبری، یک نوع اداره همه‌جانبه و یک چیز متکی به ذهن و احساس و عمل و جسم و روح و با سازمان‌دهی و شکل سازمانی صحیح است» (امام خامنه‌ای، بیانات، ۱۳۶۹/۱۰/۲۲). فرمانده نظامی در واقع علاوه بر رهبری سازمان، مدیریت میدان عملیات را هم بر عهده دارد. او هم در عرصه استراتژی و هم در عرصه تاکتیک، نقش کلیدی و اصلی را ایفا می‌کند. تدوین استراتژی را به‌تنهایی یا با نظر شورایی از مستشاران انجام می‌دهد و در نهایت، آن را به اجرا درمی‌آورد که در حیطه مدیریت عملیات قرار می‌گیرد (اسکندری و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۴-۱۲). «در فرماندهی، رهبری وجود دارد، جوهره فرماندهی، رهبری است. فرماندهی نظامی، فقط به ابلاغ آیین‌نامه و دستور نمی‌پردازد، بلکه مجموعه تحت فرماندهی خود را رهبری می‌نماید؛ یعنی فکر و جان دل آن‌ها را همانند جسم آن‌ها هدایت می‌نماید» (امام خامنه‌ای، بیانات، ۱۳۸۱/۸/۷).

اقتصاد مقاومتی

اقتصاد^۲ علم تخصیص بهینه منابع محدود برای برآورده کردن هرچه بیشتر نیازهای بشر است و علم کشف رابطه بین پدیده‌های اقتصادی است (اسدی، ۱۳۹۳: ۲۸). اصل محدودیت در منابع، هسته اصلی مدیریت است. در قاموس مدیریت، مدیریت بر محدودیت‌ها، کلید عملکرد یک مدیر است. در غیر این صورت، با وجود وفور منابع، مدیریت، اساساً بی‌معناست (دانایی‌فرد، ۱۳۸۷: ۳۹). هم‌راستا نمودن

1. Command
2. Economy

استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی با استراتژی‌های کلان یک سازمان، از ضرورت‌های مدیریت اثربخش است. آماده‌سازی سازمان‌ها برای مدیریت در شرایط سخت اقتصادی از منظرهای نوینی قابل بررسی است. با توجه به تجارب بین‌المللی، برخی خط‌مشی‌های کلیدی در چنین شرایطی عبارتند از (استرک^۱، ۲۰۱۰): مدیریت استعدادها و افراد با عملکرد بالا؛ افزایش قابلیت‌های رهبری سازمانی؛ تقویت اعتماد و تعلق سازمانی در سطح کل سازمان؛ راه‌اندازی و ارتقای سیستم مدیریت عملکرد و ارتباط آن با جبران خدمت؛ افزایش اثربخشی ارتباطات درون سازمانی.

اقتصاد مقاومتی^۲، طراحی و مدل‌سازی ویژه‌ای از شرایط و سازوکارهای اقتصادی است که بر مبنای آن، فضای اقتصادی کشور، بر اساس فرض وجود حداکثر تحریم‌ها و فشارها، به صورت فعال و نه منفعل، طراحی می‌شود (نیازی و یوسفوند، ۱۳۹۵: ۹۷). «اقتصاد مقاومتی معنایش این است که ما یک اقتصادی داشته باشیم که هم روند رو به رشد اقتصادی در کشور محفوظ بماند و هم آسیب‌پذیری‌اش کاهش پیدا کند؛ یعنی وضع اقتصادی کشور و نظام اقتصادی طوری باشد که در برابر ترفندهای دشمنان که همیشگی و به شکل‌های گوناگون خواهد بود کمتر آسیب ببیند و اختلال پیدا کند» (امام خامنه‌ای، بیانات، ۱۳۹۱/۶/۲). اهمیت اقتصاد مقاومتی از آنجا ناشی می‌شود که تلاش دشمنان انقلاب در سال‌های اخیر بیش از هر زمان دیگری بر عرصه اقتصاد تمرکز یافته است (حسین‌پور و محمدی، ۱۳۹۵: ۱۲۳). ضروری بودن این مسئله از نگاه مقام معظم رهبری به این صورت مشخص است: «این که بنده می‌گویم اقتصاد مقاومتی و تکرار می‌کنم، به خاطر این است که بنده از ده دوازده سال پیش دارم این حرف را با صدای بلند می‌زنم که اگر اقتصاد کشور را در درون مقاوم‌سازی کنیم، عمده مشکلات از بین خواهد رفت» (امام خامنه‌ای، بیانات، ۱۳۹۴/۱۱/۱۹) چهار مؤلفه اصلی اقتصاد مقاومتی از منظر امام خامنه‌ای عبارتند از: جهاد اقتصادی، دانش و فناوری، اقتصاد درون‌زا و سیاست‌گذاری فرهنگی (اسفندیاری صفا و دهقان، ۱۳۹۵: ۸۲).

1. Strack

2. Resistive Economy

رویکردهای اقتصادی فرماندهی نظامی

اقتصاد دفاعی به بررسی مسائل دفاع و امور مربوط به آن نظیر خلع سلاح، صلح، امنیت، اجتناب از جنگ، خاتمه دادن به جنگ، عوامل ایجاد آن، مدیریت جنگ، تخصیص منابع، توزیع درآمد، رشد، ثبات اقتصادی و ... می‌پردازد. با توجه به مفهوم دفاع، اقتصاد دفاعی شامل بررسی تأثیر کمبود منابع در محدود کردن فعالیت‌های تدافعی کشورها و در عین حال توسعه این قبیل فعالیت‌ها است. به‌علاوه با توجه به این که ملت‌ها در نظامی بین‌المللی فعالیت می‌کنند که شامل دیگر دولت‌ها و تعداد بی‌شماری از عاملان غیردولتی است، اقتصاد دفاعی باید به تعامل‌های میان کشورهای مختلف که در جستجوی تأمین امنیت منطقه‌ای و بین‌المللی که خود جزئی از آن‌ها هستند، وحدت بخشد. به‌طور خلاصه می‌توان گفت اقتصاد دفاعی تأثیر فعالیت‌های دفاعی بر سطح گسترده اقتصاد بین‌المللی و اثر این نظام اقتصادی بر امر دفاع را تعیین می‌کند (عباسیان و همکاران، ۱۳۹۴). در زمینه رویکردهای اقتصادی فرماندهان نظامی، با نگاهی به احکام انتصاب برخی از فرماندهان عالی‌رتبه نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران از طرف مقام معظم فرماندهی کل قوا (حفظه‌الله) نکات مهمی روشن می‌گردد و تکلیف مهم فرماندهان نظامی را در این عرصه روشن می‌سازد. برای نمونه، در حکم فرماندهی محترم ارتش (۱۳۹۶/۵/۳۰)، فرماندهی محترم نیروی هوایی ارتش (۱۳۹۷/۵/۲۸) و یا فرماندهی محترم نیروی دریایی سپاه (۱۳۹۷/۶/۱)، مؤلفه مهمی نظیر تأمین نیازهای معیشتی، در متن حکم به‌عنوان یکی از فرامین معظم‌له برای اجرا تأکید و ابلاغ گردیده است.

پیشینه تجربی

بررسی پیشینه تحقیق حاکی از آن است که چگونگی انتخاب و انتصاب فرماندهان نظامی شایسته، برای هدایت مجموعه‌های نظامی از فرایندهای مهم و حساس است. مرور پیشینه‌ها حاکی از این است که در چند دهه اخیر در زمینه الگوهای شایستگی در سازمان‌ها مطالعات خوبی صورت گرفته ولی در زمینه الگوهای شایستگی اقتصادی موردی یافت نشد. الگوهای شایستگی موجود در زمینه‌های مشابه و متناظر، در زمینه ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، دارای نقاط مشترک و اختلاف هستند و این مسئله در جداول (۱) و (۲)، تهیه شده به‌صورت جمع‌بندی این ملاک‌ها به‌همراه ملاک‌های موجود در منابع دینی و اسناد بالادستی مشخص است.

جدول ۱. استخراج مؤلفه‌های شایستگی‌های اقتصادی موجود در منابع نظری

ردیف	مؤلفه‌های شایستگی‌های اقتصادی موجود در منابع نظری	صحیفه نور امام راجح ^(ه)	بیانات امام خامنه‌ای (مد ظله‌العالی)	پختیاری (۱۳۸۸)	اسدی‌فرد و همکاران (۱۳۹۰)	ناج‌آبادی و بیات (۱۳۹۲)	احمدی و همکاران (۱۳۹۳)	اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)	سیف (۱۳۹۵)	رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۹۱)	ثروتی و مظلوم (۱۳۹۰)	پرکینز ^۱ (۲۰۱۷)	بو و بنگ ^۲ (۲۰۱۷)
۱	محیط اقتصادی-نیازهای رفاهی	*	*	*									
۲	کارآمدی		*			*							
۳	عدالت‌محوری- عدالت اقتصادی	*	*				*						*
۴	دانش- دانش عصر دیجیتال	*	*					*	*	*	*	*	*
۵	توسعه		*								*	*	
۶	بهره‌وری		*						*		*	*	
۷	مدیریت جهادی		*					*					
۸	اقتصاد درون‌زا		*					*					
۹	سیاست‌گذاری		*					*					
۱۰	رعایت الگوی مصرف		*					*	*				
۱۱	توسعه سرمایه انسانی		*					*	*				
۱۲	خدمت‌گذاری	*	*		*								

1. Perkins

2. Boe & Bang

جدول ۲. استخراج شایستگی‌های اقتصادی موجود در منابع نظری

ادبیات نظری تحقیق	اسناد بالادستی		منابع دینی		زیربندی
			(۶) صحیفه نور امام راحل (مد ظله‌العالی)		شایستگی‌های اقتصادی موجود در منابع نظری
			بیانات امام خامنه‌ای		
			سیاست‌های کلی نظام اداری		
			سند چشم‌انداز ۲۰ ساله		
			سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه (بند ۱۷)		
			سلطانی (۱۳۹۷)		
			اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵)	*	
			بختیاری (۱۳۸۸)	*	
			باقی نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۳)	*	
			جمشیدی کوهساری (۱۳۹۴)	*	
			فرای ^۱ (۲۰۰۳)	*	
			اوریلی ^۲ (۲۰۱۱)	*	
			یو و بنگ ^۳ (۲۰۱۷)	*	
				*	۱ ساده‌زیستی - پرهیز از تشریفات
				*	۲ ارتقاء سطح معیشت کارکنان
				*	۳ حفظ کرامت منابع انسانی
				*	۴ توجه به بهره‌وری و مدیریت عملکرد
				*	۵ صرفه‌جویی - کاهش هزینه‌ها
				*	۶ حفظ بیت‌المال - احقاق حقوق کارکنان
				*	۷ شناخت اقتصاد مقاومتی
				*	۸ مدیریت صحیح امور مالی
				*	۹ فرصت‌های برابر در منابع
				*	۱۰ عزم ملی
				*	۱۱ بهبود شاخص‌های اقتصادی
				*	۱۲ خودکفایی در زیرساخت‌ها
				*	۱۳ مدیریت مصرف
				*	۱۴ حمایت از تولید ملی
				*	۱۵ توزیع عادلانه امکانات
				*	۱۶ فرصت‌های برابر در منابع

1. Fry

2. O. Reilly

3. Boe & Bang

						*						آشنایی با تبلیغات	۱۷
						*				*		کشف و حمایت استعدادها	۱۸
							*			*		پایش نوآوری‌های فنی	۱۹
						*				*		اقتصاد دانش‌بنیان	۲۰
*										*	*	عدالت	۲۱

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی است که با روش تحقیق آمیخته – اکتشافی انجام شده و از روش‌های کمی و کیفی جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات بهره‌گیری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی و در تدوین ادبیات تحقیق، از روش بررسی اسنادی و سپس تحلیل محتوای کیفی با ابزار مصاحبه استفاده شده است. در بخش کمی نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تحلیل سؤالات مربوط به تحلیل توصیفی داده‌ها و تعیین میزان مطلوبیت شاخص‌ها، از آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزارهای اکسل ۱ و اس پی اس ۲۲۴ بهره‌گیری شد. در ادامه نیز جهت وزن‌دهی و اولویت‌بندی مدل شایستگی مستخرجه از مصاحبه، با استفاده از پرسشنامه، روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی^۳ به کار رفت.

جامعه آماری این تحقیق در بخش کیفی، شامل گروه خبرگان و صاحب‌نظران در دسترس مرتبط با موضوع تحقیق، با ویژگی‌های (دارای مدرک دکتری، حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت، حداقل جایگاه سرتیپی و سابقه فرماندهی به مدت ۱۵ سال) است. این خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و تعداد آنان ۱۵ نفر است. جامعه آماری در بخش کمی نیز شامل فرماندهان در دسترس مرتبط با موضوع تحقیق، با ویژگی‌های (دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد، حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت، حداقل جایگاه سرتیپ دومی و سابقه فرماندهی به مدت ۱۰ سال) است. تعداد این صاحب‌نظران نیز که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده بودند ۵۰ نفر است.

برای بالا بردن روایی و پایایی مصاحبه، با بهره‌گیری از نظرات خبرگان نظامی، پرسش‌های

1. Excel

2. Spss 24

3. AHP: Analytical Hierarchy process

مصاحبه، تنظیم و مصاحبه‌ها به صورت حضوری و در زمان‌های مختلف با مصاحبه‌شوندگان اجرا گردید. در خصوص سنجش روایی محتوایی و صوری پرسشنامه نیز، با کسب نظر ۱۵ نفر از خبرگان، نسبت به اصلاح و یا حذف سؤالاتی که از اعتبار کمی برخوردار بودند اقدام گردید. مقدار ضریب پایایی نیز به روش آلفای کرونباخ سنجیده شد که مقدار $0/857$ حاصل گردید. برای هر یک از مؤلفه‌های پرسشنامه نیز آلفای کرونباخ، محاسبه گردید و به ترتیب برای مؤلفه‌های ارتقاء بهره‌وری، تأمین نیازهای رفاهی، تداوم پشتیبانی رزمی، توسعه اقتصاد دانش‌بنیان، برقراری عدالت اقتصادی و رعایت الگوی مصرف، مقادیر $0/988$ ، $0/709$ ، $0/911$ ، $0/829$ ، $0/934$ و $0/844$ به دست آمد که این مقادیر نشان از پایایی پرسشنامه دارد.

برای تعیین روایی و پایایی تحقیق در لایه‌های کیفی، از روش ارزیابی لینکولن و گوبا^۱ استفاده شد. بدین منظور، سه معیار باورپذیری، انتقال‌پذیری و اطمینان‌پذیری، برای ارزیابی در نظر گرفته شد و برای دستیابی به هر یک از این معیارها اقداماتی به این شرح انجام یافت:

باورپذیری: صرف زمان کافی برای تحقیق، تأیید داده‌های مصاحبه، توسط مصاحبه‌شونده پس از پیاده‌سازی مصاحبه، تأیید فرایند تحقیق توسط چندین محقق دیگر، اطمینان از یکسانی دیدگاه کدگذاران با استفاده از دو کدگذار دیگر برای چند نمونه مصاحبه.

انتقال‌پذیری: کسب نظر و اخذ تأیید چند محقق برتر، در مورد یافته‌های تحقیق.

اطمینان‌پذیری: ثبت و ضبط تمامی جزئیات تحقیق و یادداشت‌برداری در کلیه مراحل تحقیق.

یافته‌های پژوهش

در راستای رسیدن به اهداف تحقیق، با تعدادی از خبرگان نظامی دانشگاهی، مصاحبه عمیق و حضوری در چندین نوبت به عمل آمد. در هنگام مصاحبه، ضمن تشریح مختصری از ساختار ادبیات نظری تحقیق، نتایج به دست آمده از بررسی‌های موجود در جداول (۱) و (۲) به خبرگان ارائه و نظرات آنان اخذ و متون مستخرجه از مصاحبه‌ها به روش تحلیل محتوا، تجزیه و تحلیل گردید. در این مرحله و به منظور تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها، به طور مشخص، گام‌های ذیل به تناوب برداشته شد: مرور مکرر

ردیف	مفهوم (شایستگی‌های مورد نظر خبرگان)	خبره اول	خبره دوم	خبره سوم	خبره چهارم	خبره پنجم	خبره ششم	خبره هفتم	خبره هشتم	خبره نهم	خبره دهم	خبره یازدهم	خبره دوازدهم	خبره سیزدهم	خبره چهاردهم	خبره پانزدهم
۲۲	پایش نوآوری‌های فنی	*			*	*	*	*	*	*			*	*	*	*
۲۳	حمایت از تحقیقات صنعتی	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۴	کیفیت‌گرایی در محصول		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۵	ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد	*	*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۶	کاهش هزینه‌ها	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۷	چابک‌سازی سازمان	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۲۸	کوچک‌سازی سازمان									*						*
۲۹	مدیریت صحیح امور مالی	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
۳۰	آشنایی با بودجه‌نویسی			*												
۳۱	برون‌سپاری خدمات عمومی	*	*						*	*	*	*	*	*	*	*
۳۲	اهتمام به بخش تولید	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

به‌منظور مقوله‌بندی مفاهیم شایستگی‌های مورد نظر خبرگان بر اساس نتایج به‌دست آمده از جدول (۳) بدین ترتیب عمل شد: طی مصاحبه‌های متعددی که به‌عمل آمد، نظرات خبرگان در خصوص مفاهیم مندرج در جدول (۱) با توجه به‌معنای آن‌ها و نیز ارتباط آن‌ها با یکدیگر مشخص شد و مقوله‌های فرعی که در تحقیق حاضر، مؤلفه‌های شایستگی‌های اقتصادی فرماندهان نظامی می‌باشند، شناسایی گردیدند. بعد از این که مقوله‌های فرعی به‌دست آمد این مقوله‌ها با نظر خبرگان و مفاهیم مرتبط، در گروه‌های هم‌راستا گروه‌بندی شدند. یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های حضوری متعدد با خبرگان در مرحله مقوله‌بندی مفاهیم شایستگی‌های مورد نظر خبرگان، بر اساس تحلیل محتوا در جدول (۴) مشخص شده است.

جدول ۴. مقوله‌بندی مفاهیم شایستگی‌های مورد نظر خبرگان

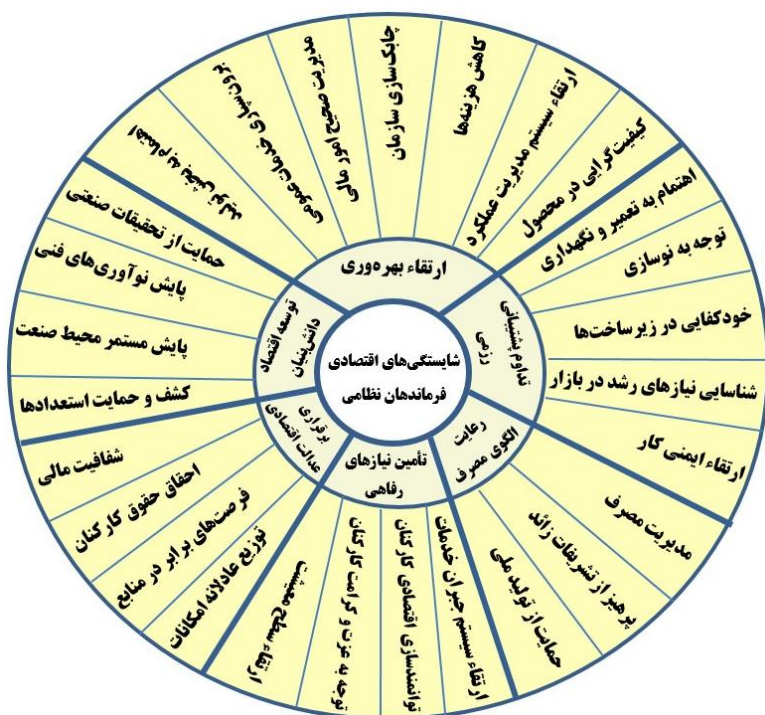
مفاهیم (شایستگی‌ها)	مقوله فرعی (مؤلفه‌ها)	مقوله اصلی (بعد)
کیفیت‌گرایی در محصول	ارتقاء بهره‌وری	شایستگی‌های اقتصادی فرماندهان نظامی
ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد		
کاهش هزینه‌ها		
چابک‌سازی سازمان		

مقاله اصلی (بعد)	مقاله فرعی (مؤلفه‌ها)	مفاهیم (شایستگی‌ها)
		آشنایی با بودجه‌نویسی
		مدیریت صحیح امور مالی
		برون‌سپاری خدمات عمومی
		اهتمام به بخش تولید
		کوچک‌سازی سازمان
	تداوم پشتیبانی رزمی	اهتمام به تعمیر و نگهداری
		توجه به نوسازی
		خودکفایی در زیرساخت‌ها
		شبکه‌سازی
		شناسایی نیازهای رشد در بازار
	رعایت الگوی مصرف	ارتقاء ایمنی کار
		مدیریت مصرف
		پرهیز از تشریفات زائد
	تأمین نیازهای رفاهی	حمایت از تولید ملی
		ارتقاء سیستم جبران خدمات
		توانمندسازی اقتصادی کارکنان
		اخذ مشاوره
		توجه به عزت نفس و کرامت کارکنان
	توسعه اقتصاد دانش‌بنیان	ارتقاء سطح معیشت
		کشف و حمایت استعدادها
		پایش مستمر محیط صنعت
		پایش نوآوری‌های فنی
		آشنایی با تبلیغات
	برقراری عدالت اقتصادی	حمایت از تحقیقات صنعتی
		توزیع عادلانه امکانات
		دسترسی به فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع
		احقاق حقوق کارکنان
		شفافیت مالی

با بررسی مجدد به عمل آمده از جدول (۴) و به دلیل تعداد زیاد شاخص‌های به دست آمده و به منظور شناسایی و حذف آن دسته از شایستگی‌هایی که دارای میزان اهمیت کمتری نسبت به سایر شایستگی‌ها بودند و یا دارای معانی همانند یا مشابه در شاخص‌های به دست آمده بودند، از نرم‌افزار اسپس^۱ استفاده شد؛ بنابراین ابتدا با توجه به اطلاعات به دست آمده در جدول (۴) پرسشنامه‌ای در طیف پنج درجه‌ای لیکرت^۲ با رتبه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم با نمرات به ترتیب (۵، ۴، ۳، ۲ و ۱) طراحی گردید و همچنین گزینه‌های بلی و خیر نیز به منظور افزایش دقت پرسشنامه اضافه و در میان ۵۰ نفر از صاحب‌نظران توزیع گردید. سپس با استفاده از آماره‌های تحلیل توصیفی یعنی توزیع فراوانی و شاخص‌های توصیف داده‌ها، جهت بررسی شاخص‌ها، میانگین همه شایستگی‌ها با میانگین مطلوب عدد ۳ سنجیده شد. بر اساس اطلاعات به دست آمده، تعداد ۵ شاخص (اخذ مشاوره، شبکه‌سازی، آشنایی با تبلیغات، کوچک‌سازی سازمان و آشنایی با بودجه‌نویسی) به دلیل عدم کسب میانگین سه نمره از مجموع نظرات صاحب‌نظران، حذف گردیدند. در نهایت مدل نهایی مؤلفه‌ها و شایستگی‌های اقتصادی فرماندهان نظامی به شرح شکل (۱) نشان داده شده است.

1. Spss

2. Likert scale



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

اولویت‌بندی و وزن‌دهی مؤلفه‌های مدل مفهومی

به‌منظور تعیین اولویت و وزن مؤلفه‌ها و شاخص‌های به‌دست آمده، پرسشنامه فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی بین ۵۰ نفر از صاحب‌نظران توزیع گردید و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ماتریس‌های مقایسه زوجی مؤلفه‌ها در فایل‌های اکسل به‌دست آمد و با محاسبه مقادیر نرمال شده ماتریس مقایسه زوجی مؤلفه‌ها، جدول (۵) حاصل می‌گردد.

جدول ۵. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه‌ها

وزن نسبی	برقراری عدالت اقتصادی	توسعه اقتصاد دانش‌بنیان	تأمین نیازهای رفاهی	رعایت الگوی مصرف	تداوم پشتیبانی رزمی	ارتقاء بهره‌وری
۰/۵۱	۰/۴۰	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۴۵	۰/۵۲	ارتقاء بهره‌وری
۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۰۹	۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۱۳	تداوم پشتیبانی رزمی
۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۶	۰/۰۶	۰/۰۷	رعایت الگوی مصرف
۰/۱۴	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۱۱	تأمین نیازهای رفاهی
۰/۱۱	۰/۱۷	۰/۰۹	۰/۰۶	۰/۱۳	۰/۰۹	توسعه اقتصاد دانش‌بنیان
۰/۰۷	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۴	۰/۰۸	برقراری عدالت اقتصادی
۱/۰۰						

با استفاده از محاسبات به‌عمل آمده در اکسل و با استفاده از مقادیر حاصل ضرب ماتریس میانگین نظرات خبرگان در ماتریس ستونی وزن نسبی و مقادیر ویژه^۱، ضریب ناسازگاری^۲، مشخص گردید. لازم به‌ذکر است در صورتی که ضریب ناسازگاری کمتر از ۰/۱ باشد، ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود در غیر این صورت، تصمیم‌گیرنده باید در مقایسات زوجی تجدید نظر کند. با توجه به این که عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۵۲۵ به‌دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

اولویت‌بندی و وزن‌دهی شاخص‌های مؤلفه‌ها

برابر توضیحات بند قبلی و ترتیب اجرای همان اقدامات، ماتریس‌های مقایسه زوجی در فایل‌های اکسل به‌دست آمد که به‌شرح جداول (۶)، (۷)، (۸)، (۹)، (۱۰) و (۱۱) می‌باشند.

۱. λ

۲. Consistency index

جدول ۶. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه ارتقاء بهره‌وری

وزن نسبی	اهتمام به بخش تولید	برون‌سپاری خدمات عمومی	مدیریت صحیح امور مالی	چابک‌سازی سازمان	کاهش هزینه‌ها	ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد	کیفیت‌گرایی در محصول
۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۰۷	کیفیت‌گرایی در محصول
۰/۲۲	۰/۲۶	۰/۲۴	۰/۳۵	۰/۱۰	۰/۲۵	۰/۱۶	ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد
۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۳	۰/۰۲	کاهش هزینه‌ها
۰/۳۵	۰/۲۲	۰/۲۱	۰/۳۵	۰/۴۱	۰/۲۵	۰/۶۳	چابک‌سازی سازمان
۰/۲۳	۰/۳۰	۰/۲۷	۰/۱۸	۰/۲۰	۰/۲۸	۰/۰۸	مدیریت صحیح امور مالی
۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۲	برون‌سپاری خدمات عمومی
۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۱۲	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۶	۰/۰۳	اهتمام به بخش تولید
۱/۰۰							

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۶۶۰ به‌دست آمده است، لذا این ماتریس سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۷. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه تداوم پشتیبانی رزمی

وزن نسبی	ارتقاء ایمنی کار	شناسایی نیازهای رشد در بازار	خودکفایی در زیرساخت‌ها	توجه به نوسازی	اهتمام به تعمیر و نگهداری
۰/۴۷	۰/۶۹	۰/۲۶	۰/۵۰	۰/۳۸	۰/۵۱
۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۱۸	۰/۰۷	۰/۰۹	۰/۱۲
۰/۱۵	۰/۰۸	۰/۲۵	۰/۱۳	۰/۱۷	۰/۱۳
۰/۰۶	۰/۰۴	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۱۲
۰/۲۲	۰/۱۶	۰/۲۵	۰/۲۶	۰/۳۴	۰/۱۲
۱/۰۰					

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۹۰۹ به‌دست آمده است، لذا این ماتریس، سازگار

است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۸. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه رعایت‌الگوی مصرف

وزن نسبی	حمایت از تولید ملی	پرهیز از تشریفات زائد	مدیریت مصرف
۰/۲۲	۰/۳۰	۰/۱۸	۰/۱۹
۰/۷۱	۰/۶۳	۰/۷۴	۰/۷۷
۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۸	۰/۰۴
۱/۰۰			

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس $۰/۰۴۲۹$ به‌دست آمده است، لذا این ماتریس، سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۹. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه تأمین نیازهای رفاهی

وزن نسبی	ارتقاء سطح معیشت	توجه به عزت نفس و کرامت کارکنان	توانمندسازی اقتصادی کارکنان	ارتقاء سیستم جبران خدمات
۰/۲۸	۰/۳۴	۰/۱۹	۰/۳۶	۰/۲۲
۰/۱۱	۰/۱۶	۰/۱۲	۰/۱۰	۰/۰۶
۰/۵۴	۰/۴۲	۰/۵۸	۰/۴۹	۰/۶۶
۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۱۲	۰/۰۵	۰/۰۶
۱/۰۰				

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس $۰/۰۴۹۵$ به‌دست آمده است، لذا این ماتریس، سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۱۰. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه توسعه اقتصاد دانش‌بنیان

وزن نسبی	حمایت از تحقیقات صنعتی	پایش نوآوری‌های فنی	پایش مستمر محیط صنعت	کشف و حمایت استعدادهای
۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۵۳	۰/۵۶	کشف و حمایت استعدادهای
۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۰۹	۰/۱۵	پایش مستمر محیط صنعت
۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۲۰	پایش نوآوری‌های فنی
۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۲۵	۰/۰۹	حمایت از تحقیقات صنعتی
۱/۰۰				

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۶۶۰ به دست آمده است، لذا این ماتریس، سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

جدول ۱۱. ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه برقراری عدالت اقتصادی

وزن نسبی	شفافیت مالی	احقاق حقوق کارکنان	دسترسی به فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع	توزیع عادلانه امکانات
۰/۵۵	۰/۶۶	۰/۵۳	۰/۴۴	توزیع عادلانه امکانات
۰/۰۹	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۰۹	دسترسی به فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع
۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۱۴	۰/۲۸	احقاق حقوق کارکنان
۰/۲۰	۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۱۹	شفافیت مالی
۱/۰۰				

عدد ضریب ناسازگاری برای این ماتریس ۰/۰۶۳۴ به دست آمده است، لذا این ماتریس، سازگار است و می‌توان به نتایج اعتماد نمود.

اولویت‌بندی و وزن‌دهی نهایی مؤلفه‌ها و شایستگی‌ها

با استفاده از جداول ماتریس نرمال شده مقایسه زوجی مؤلفه‌ها در بندهای قبلی و با استفاده از نرم‌افزار اکسل، اولویت‌بندی و وزن نهایی مؤلفه‌ها و شایستگی‌های احصاء شده، به صورت جداول (۱۲) و (۱۳) نشان داده شده است.

جدول ۱۲. اولویت‌بندی و وزن نهایی مؤلفه‌های الگو

رتبه	مؤلفه	وزن نهایی
۱	ارتقاء بهره‌وری	۰/۵۰۶۸
۲	تأمین نیازهای رفاهی	۰/۱۴۱۳
۳	تداوم پشتیبانی رزمی	۰/۱۲۳۰
۴	توسعه اقتصاد دانش‌بنیان	۰/۱۱۱۱
۵	برقراری عدالت اقتصادی	۰/۰۶۵۹
۶	رعایت الگوی مصرف	۰/۰۵۱۸
	جمع کل	۱/۰۰۰۰

جدول ۱۳. اولویت‌بندی و وزن نهایی شایستگی‌های الگو

رتبه	شایستگی	وزن نهایی	رتبه	شایستگی	وزن نهایی
۱	چابک‌سازی سازمان	۰/۱۷۴۸	۱۵	پایش مستمر محیط صنعت	۰/۰۱۶۸
۲	مدیریت صحیح امور مالی	۰/۱۱۴۰	۱۶	توانمندسازی اقتصادی کارکنان	۰/۰۱۵۲
۳	ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد	۰/۱۱۲۳	۱۷	پایش نوآوری‌های فنی	۰/۰۱۴۶
۴	توجه به عزت نفس و کرامت کارکنان	۰/۰۷۵۹	۱۸	کاهش هزینه‌ها	۰/۰۱۴۳
۵	کشف و حمایت استعدادها	۰/۰۶۱۹	۱۹	برون‌سپاری خدمات عمومی	۰/۰۱۴۰
۶	اهتمام به تعمیر و نگهداری	۰/۰۵۷۵	۲۰	شفافیت مالی	۰/۰۱۳۰
۷	کیفیت‌گرایی در محصول	۰/۰۴۹۵	۲۱	توجه به نوسازی	۰/۰۱۲۰
۸	ارتقاء سیستم جبران خدمات	۰/۰۳۹۱	۲۲	مدیریت مصرف	۰/۰۱۱۶
۹	پرهیز از تشریفات زائد	۰/۰۳۶۸	۲۳	احقاق حقوق کارکنان	۰/۰۱۰۸
۱۰	توزیع عادلانه امکانات	۰/۰۳۶۳	۲۴	ارتقاء سطح معیشت	۰/۰۱۰۸
۱۱	اهتمام به بخش تولید	۰/۰۲۷۶	۲۵	شناسایی نیازهای رشد در بازار	۰/۰۰۶۹
۱۲	ارتقاء ایمنی کار	۰/۰۲۷۶	۲۶	دسترسی به فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع	۰/۰۰۵۶
۱۳	خودکفایی در زیرساخت‌ها	۰/۰۱۸۷	۲۷	حمایت از تولید ملی	۰/۰۰۲۳
۱۴	حمایت از تحقیقات صنعتی	۰/۰۱۷۶			
جمع کل وزن‌های نهایی=۱					

بحث و نتیجه‌گیری

ارتباط اقتصاد و دفاع در نگاه یک‌سویه بدین صورت است که از یک طرف، دفاع به دلیل این‌که هدف آن تأمین امنیت پایدار است، از نگاه اقتصاددانان، زیرساخت اقتصاد محسوب شده و از طرف دیگر، اقتصاد به دلیل این‌که هدف آن تأمین معیشت پایدار است از نگاه متخصصان حوزه دفاع، از الزامات کلیدی و یکی از مهم‌ترین ابعاد دفاع محسوب می‌شود؛ بنابراین در نگاه یک‌سویه، از هر طرف، دفاع و اقتصاد، زیرساخت یکدیگر محسوب می‌شوند. این در حالی است که در نگاه یکپارچه، اقتصاد و دفاع، لازم و ملزوم یکدیگر هستند. مسائل اقتصادی به‌حدی اهمیت دارند که در قرآن، بیش از ۴۵۰ آیه به این موضوع اختصاص یافته و صدها حدیث از پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار در این‌باره رسیده است. اصولاً تحقق اهداف متعالی بدون توجه به مسائل اقتصادی، امکان‌پذیر نیست. ایجاد و حفظ یک محیط باثبات اقتصادی نیز مستلزم توجه ویژه در ساختار مدیریت و رهبری است. از طرفی، سازمان‌های نظامی در تمام کشورها به دلیل برخورداری از پیشرفته‌ترین فناوری‌ها و برجسته‌ترین متخصصان و تجهیزات و نیز به دلیل اهمیت راهبردی، به‌عنوان سازمان‌هایی راهبردی تلقی می‌شوند و این سازمان‌ها به‌عنوان نمادی از قدرت ملل، در معادلات جهانی بسیار تاثیرگذار هستند. به‌همین خاطر، فرماندهی بر چنین سازمان‌هایی که دارای ابعاد مختلفی هستند، بسیار پیچیده و مستلزم برخورداری از شایستگی‌های خاص است. لذا برای موفقیت فرماندهان، داشتن شایستگی‌های اقتصادی امری اجتناب‌ناپذیر و بایسته است.

محققین در این مقاله سعی داشتند شایستگی‌های اقتصادی مورد نیاز فرماندهان نظامی را تبیین نمایند. نکته قابل توجه در مورد این تحقیق در مقایسه با تحقیقات قبلی این است که محققین به‌واسطه اهمیت اقتصاد در واحدهای نظامی، موضوع شایستگی‌ها را صرفاً در حوزه اقتصادی مورد مطالعه قرار دادند و جامعیت الگوی شایستگی‌های اقتصادی مدنظر بوده است. به‌همین منظور، مؤلفه‌ها و شاخص‌های این شایستگی‌ها و الگوی مورد نظر ارائه گردید و اولویت و وزن هر کدام از این شاخص‌ها تعیین گردید. الگوی اولیه‌ای با بهره‌گیری از منابع داخلی و خارجی و به‌روش اسنادی تهیه شد و توسط خبرگان و طی چندین نوبت مصاحبه عمیق به‌روش تحلیل محتوای کیفی مورد بررسی قرار گرفت و پس از تایید الگو بر اساس نظر خبرگان، مجدداً به‌وسیله پرسشنامه‌ای، مفاهیم هم‌معنی و با ارزش نسبی پایین، حذف و الگوی نهایی به‌دست آمد. تعداد ۶ مؤلفه ارتقاء بهره‌وری، تأمین نیازهای

رفاهی، تداوم پشتیبانی رزمی، توسعه اقتصاد دانش‌بنیان، برقراری عدالت اقتصادی و رعایت الگوی مصرف در این الگو ارائه گردیده است. اولویت و وزن این مؤلفه‌ها به‌روش فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی و به‌وسیله پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه مؤید این مطلب است که مؤلفه ارتقاء بهره‌وری، برترین اولویت و بیشترین وزن را در بین سایر مؤلفه‌ها داراست. همچنین در بین شایستگی‌ها نیز شایستگی‌های چابک‌سازی سازمان، مدیریت صحیح امور مالی و ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد برترین اولویت و بیشترین وزن را دارا هستند.

مؤلفه ارتقاء بهره‌وری به‌عنوان مؤلفه برتر با ۷ شاخص مشخص گردیده است و در بین شاخص‌های آن سه شاخص چابک‌سازی سازمان، مدیریت صحیح امور مالی و ارتقاء سیستم مدیریت عملکرد برترین اولویت و بیشترین وزن را دارا هستند. این نتیجه با مطالعات پرکینز (۲۰۱۷) و سیف (۱۳۹۵) مطابقت دارد. مؤلفه تأمین نیازهای رفاهی نیز با رتبه دوم دارای ۴ شاخص است و سه شاخص توجه به عزت نفس و کرامت کارکنان، ارتقاء سیستم جبران خدمات و توانمندسازی اقتصادی کارکنان، دارای بالاترین رتبه و بیشترین وزن می‌باشند. این نتیجه با مطالعه بختیاری (۱۳۸۰) مطابقت دارد. مؤلفه تداوم پشتیبانی رزمی نیز در رتبه سوم قرار دارد و دارای ۵ شاخص است و از این میان، اهتمام به تعمیر و نگهداری، ارتقاء ایمنی کار و خودکفایی در زیرساخت‌ها دارای بالاترین اولویت و وزن هستند. این مؤلفه برای اولین بار در این تحقیق مطرح گردیده است و فقط در شاخص خودکفایی در زیرساخت‌ها، با نتیجه مطالعه اسفندیاری صفا و دهقان (۱۳۹۵) اشتراک دارد. مؤلفه توسعه اقتصاد دانش‌بنیان در رتبه چهارم مؤلفه‌ها قرار دارد و دارای ۴ شاخص است و شایستگی‌های کشف و حمایت استعدادها، حمایت از تحقیقات صنعتی و پایش مستمر محیط صنعت، دارای بیشترین اولویت و وزن می‌باشند. این نتیجه با مطالعه پرکینز (۲۰۱۷) و سیف (۱۳۹۵) مطابقت دارد. در رتبه پنجم نیز مؤلفه برقراری عدالت اقتصادی قرار دارد که دارای ۴ شاخص است و شاخص‌های توزیع عادلانه امکانات، شفافیت مالی و احقاق حقوق کارکنان، دارای بیشترین اولویت و وزن در این مؤلفه هستند. این نتیجه با مطالعه احمدی و همکاران (۱۳۹۲) و بو و بنگ (۲۰۱۷) مطابقت دارد. در رتبه آخر نیز مؤلفه رعایت الگوی مصرف است و دارای ۳ مؤلفه است که به ترتیب مؤلفه‌های پرهیز از تشریفات زائد، مدیریت مصرف و حمایت از تولید ملی، دارای بیشترین اولویت و وزن می‌باشند. این نتیجه با مطالعه سیف (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

با عنایت به نتایج به دست آمده و الگوی ارائه شده و با توجه به این که تغییر و دگرگونی در نیروی انسانی و ساختار سازمانی اجتناب‌ناپذیر است و تغییر و تحول در نیروی انسانی، ریشه تمام موفقیت‌های سازمان است، لذا بر اساس اطلاعات الگوی ارائه شده در این مقاله پیشنهاد می‌گردد:

الف- با توجه به رتبه بالای مؤلفه بهره‌وری در الگوی این تحقیق، ستادهای تخصصی با مطالعه و بررسی همه‌جانبه شاخص‌های مدل، موارد مرتبط با سازمان خود را احصاء و با به کارگیری این شاخص‌ها در زمینه ارتقاء بهره‌وری اقدام نمایند.

ب- با عنایت به اهمیت تأمین نیازهای رفاهی در انگیزه کارکنان پیشنهاد می‌شود سیستم جبران خدمات در نیروهای مسلح مورد بازنگری مجدد قرار گیرد و بر اساس شرایط روز و با رویکرد توانمندسازی کارکنان پایه‌ریزی گردد.

پ- با توجه به اهمیت تداوم پشتیبانی رزمی در اجرای مأموریت‌های محوله یگان‌های نظامی، آموزش‌ها در حوزه تعمیر و نگهداری در مراکز آموزشی نیروهای مسلح تقویت و ستادهای تخصصی مربوطه نیز در تحقق خودکفایی در زیرساخت‌ها، هماهنگ‌تر و فعال‌تر عمل نمایند.

ت- نظر به نقش مهم مؤلفه اقتصاد دانش‌بنیان در الگوی تحقیق پیشنهاد می‌شود که مؤلفه، کشف و حمایت از استعداد‌های نیروهای مسلح و به کارگیری آنان در امور مرتبط و مورد نیاز سازمانی، در راستای تحقق اقتصادی دانش‌بنیان، در اولویت کاری فرماندهان نیروهای مسلح قرار گیرد.

ث- به منظور برقراری عدالت اقتصادی، مراکز مستقل خدمات روحی و رفاهی پاسخگو و دارای عملکرد شفاف، راه‌اندازی و کلیه اطلاعات کارکنان بهره‌مند در این مراکز، تجمیع و فرماندهان یگان‌های نظامی، نظارت مستقیمی بر این امر داشته باشند.

ج- با توجه به اهمیت رعایت الگوی مصرف در سازمان‌ها، استانداردسازی الگوهای مصرف در حوزه‌های مختلف، خصوصاً حوزه‌های آمادی، مورد بازنگری مجدد قرار گیرد و فرماندهان نظامی، ملزم به رعایت و نظارت بر حسن اجرای این الگوها باشند.

چ- معاونت‌ها و ارگان‌ها در انتخاب کارکنان جهت تصدی مشاغل فرماندهی از شایستگی‌های احصاء شده الگوی پژوهش حاضر استفاده نمایند.

ح- در ارزیابی عملکرد کارکنان شاغل در مناصب فرماندهی، از الگوی پژوهش حاضر بهره‌برداری گردد.

این تحقیق صرفاً به ارائه الگو، اولویت‌بندی و وزن‌دهی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها محدود بود. بر این اساس پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی به ارائه الگوی ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی‌های اقتصادی فرماندهان نظامی پرداخته می‌شود.

منابع

- آئین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. قابل دسترس در سایت اینترنتی حقوقی و امور مجلس: www.hvm.ir
- ابطحی، سیدحسین و عبدصبور، فریدون. (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری. تهران: نشر آزاد مهر.
- احمدی، علی‌اکبر. درویش، حسین. سبحانی‌فر، محمدجواد. و فاضلی‌کبریا، حامد. (۱۳۹۲). مدل‌سازی شایستگی‌های منابع انسانی بر اساس آموزه‌های نهج‌البلاغه. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۲(۱)، ۸-۱۰۸.
- اسدی، علی. (۱۳۹۳). نظام اقتصاد اسلامی الگویی کامل برای اقتصاد مقاومتی. فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان، ۲(۵)، ۳۹-۲۵.
- اسدی‌فرد، رؤیا. خائف‌الهی، احمدعلی. و رضائیان، علی. (۱۳۹۰). مدل شایستگی مدیران دولتی ایران بر اساس صحیفه امام^(۶). مدیریت دولتی، ۳(۸)، ۹۲-۷۵.
- اسفندیاری صفا، خسرو. و دهقان، حبیب‌الله. (۱۳۹۵). مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی از دیدگاه مقام معظم رهبری. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶(۱)، ۸۴-۶۰.
- اسکندری، مجتبی. محمدی، ابوالفضل. علی‌اکبری، حسن. و سیف، بهمن. (۱۳۹۳). سبک رهبری فرماندهان نظامی از دیدگاه امیرالمؤمنین^(ع) در نهج‌البلاغه. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۲(۱)، ۴۰-۹.
- امام خمینی^(۶). (۱۳۷۸). صحیفه نور امام. تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی^(۶).
- امام خامنه‌ای (مد ظله‌العالی). مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.khamenei.ir
- باقی نصرآبادی، علی. حسن‌خانی، علی. و وفا، جعفر. (۱۳۹۳). شایستگی‌های مدیریت و فرماندهی. قم: انتشارات زمزم هدایت.
- بختیاری، حسن. (۱۳۸۸). طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی فرماندهان و مدیران ناجا. رساله دکترا، دانشگاه عالی دفاع ملی.
- تاج‌آبادی، حسین. و بیات، مهدی. (۱۳۹۲). شایستگی‌های کلیدی در انتصاب مدیران دستگاه قضایی بر اساس بیانات و مکتوبات مقام معظم رهبری. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، ۴-۸۳.
- ثروتی، محسن. و مظلوم، علی. (۱۳۹۰). راهنمای تدوین دکترین. تهران: دبیرخانه هیأت عالی تجدید نظر در آیین‌نامه‌های نیروهای مسلح.
- جمشیدی کوهساری، علی. (۱۳۹۴). تحقیق طراحی الگوی شایستگی‌های رهبری در شهرداری تهران. شهرداری تهران.
- دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۷). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. تهران: انتشارات سمت.

- حسین پور، داود. و محمدی، حمیدرضا. (۱۳۹۵). سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی برای برون‌رفت از بحران. فصلنامه سیاست‌های مالی و اقتصادی، ۴(۱۶)، ۱۲۱-۱۵۰.
- درخشان، مژگان و زندی، خلیل. (۱۳۹۶). راه کارهای ارتقاء شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی. نشریه علمی پژوهشی آموزش و ارزشیابی، ۱۰(۳۷)، ۱۸۹-۱۶۳.
- دهقان، نبی‌الله. رحیم‌زاده، قادر. و فتیحی، صمد. (۱۳۹۳). الگوی فرماندهی در یگان‌های ارتش جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۴(۵۳)، ۴۸-۲۳.
- رحیم‌نیا، فریبرز. و هوشیار، وجیهه. (۱۳۹۱). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی‌های مدیران سیستم بانکی (یک مورد کیفی). مدیریت فردا، ۱۱(۳۱)، ۱۱۷-۱۳۸.
- سلطانی، محمدرضا. (۱۳۹۷). احصاء ویژگی‌ها و معیارهای فرماندهی و مدیریت مبتنی بر منظومه فکری امام خامنه‌ای. فصلنامه مدیریت راهبردی دفاع ملی، ۲(۵)، ۹۵-۶۹.
- سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور. (۱۳۸۲).
- سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه. (بند ۱۷).
- سیف، الله‌مراد. (۱۳۹۵). زمینه‌یابی و انطباق‌سنجی نیروی انتظامی با اقتصاد مقاومتی. فصلنامه مطالعات راهبردی ناجا، ۱(۲)، ۶۴-۴۱.
- عباسیان، عزت‌الله، امینی، پرویز و علی‌زاده، حمی. (۱۳۹۴). اقتصاد دفاعی در نیروهای مسلح و تأثیر آن بر رشد اقتصادی ایران. فصلنامه مجلس و راهبرد، ۲۲(۸۳)، ۱۷۸-۱۵۱.
- فرتوک‌زاده، حمیدرضا، دره‌شیری، محمدرضا و وزیرینقش، جواد. (۱۳۹۳). صنعت دفاعی در گذار به اقتصاد مقاومتی. فصلنامه آفاق امنیت، ۷(۲۵)، ۵۴-۳۹.
- فشاری، مجید و پورغفار، جواد. (۱۳۹۳). بررسی و تبیین الگوی اقتصاد مقاومتی در اقتصاد ایران. مجله اقتصادی، ۱۳(۵) و ۴۰-۲۹.
- نیازی، اکبر. و یوسفوند، یعقوب. (۱۳۹۵). چگونگی اصلاح الگوی مصرف در حوزه اداری جهت پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی در دانشگاه افسری امام علی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶(۳)، ۱۲۸-۹۳.
- B. O. Boe, H. Bang (2017). The Most Important Character Strengths for Military Officers. Athens Journal of Social Sciences, 4(2): 161- 190.
- Draganidis, F. & Mentzas, G. (2006). Competency Based Ma Review of Systems and Approaches. Information Management an Ecurity. 4(1). 8-11.
- Fry, L.W. (2003) Toward, Theory of Spiritual Leadership, the Leadership Quartely, Vol, 14: 693-727.
- Hutter, R. V, Pijpers, J. R & Oudejans, R. R (2016). Assessing competencies of trainee sport psychologists: An examination of the structured case presentation assessment method. Psychology of Sport and Exercise, 23, 21-30.
- M.Perkins, James. (2017). The Human Dimension and the Future of Unit-Level Leader Development. Future Warfare Writing Program. 3(9). 365-366.
- O.Reilly, Williaams. (2011). Military Leadership Diversity Commission. Decision Paper. (6). 14.

- Puteh, F (2014). Learning for professional development via peers: A System Theory approach. Global Conference on Business & Social Science-2014, GCBSS-2014, 15th & 16th December, Kuala Lumpur. Retrived from: at www.sciencedirect.com.
- Strack, Rainer. (2010). Creating People Advantage 2010: How Companies Can Adapt Their HR Practices For Volatile Times. BCG (The Boston Consulting Group). 27-45.