



Designing and explaining the manager promotion model based on the statement of the second step of the Islamic revolution (headquarters)

Mehdi Mohebbi¹, Sayyed Mohammad Reza Davoodi^{*2}, Sayyed Rasoul Agha Davood³

1- Ph.D . Student in Public Administration, Human Resources, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran..

2*- Associates of management, Dehaghan Branch, Islamic Azad university, Dehaghan, Iran.

3- Assistant of Management, Dehaghan Branch, Islamic Azad University, Dehaghan, Iran.

Abstract

aim of designing and explaining the model for the promotion of managers based on the statement of the second step of the Islamic Revolution in the country's social security organization (headquarters). The research method of the current study is mixed and it is done with two types of qualitative and quantitative methods. The first step of the present study (qualitative part of the research) has been used to identify the main and subcategories by using the method of qualitative analysis of the theme (interview editing approach, summarizing them and interpreting concepts and words). MAXQDA software was used for qualitative analysis. Then, in the second part (quantitative part of the research), the structural-interpretive modeling method and MICMAC software were used to identify the causal relationships of the main categories of the research, and finally, by using the partial square technique and SMART PLS software, the presented model was validated. In the qualitative and ISM department, 17 qualified experts were selected using non-probability and purposeful sampling, and in-depth and semi-structured interviews were conducted with them. The statistical population of the quantitative part and for validating the final model included 140 managers and experts of the Social Security Organization. By extracting the main and sub-themes of the research using the results of the qualitative analysis of the theme and the ISM method, the final model was presented. In total, the obtained pattern consists of 12 main themes. It was determined based on the research model. The statement of the second step of the Islamic revolution includes specialized knowledge, knowledge of the Islamic revolution, and general knowledge, which affect moral, professional, and personal characteristics and lead to individual and group skills. These skills, by affecting the mental and managerial abilities, ultimately play a role in promoting the managers of the social security organization.

Keywords: manager promotion model, statement of the second step of the Islamic revolution, social security organization of the country (headquarters)

Citation:

Mohebbi, M., Davoodi, S. M. R., & Agha Davood, S.R. (2024). Designing and explaining the manager promotion model based on the statement of the second step of the Islamic revolution (headquarters). *Journal of Intelligent Marketing Management*, 5(3), 390-428.



طراحی مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)

مهدی محبی^۱، سیدمحمدرضا داودی^{۲*}، سیدرسول آقا داود^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

۲- دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

۳- استادیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

چکیده

این مطالعه با هدف طراحی و تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) انجام شده است. روش پژوهش مطالعه حاضر آمیخته بوده و با دو نوع رویکرد کیفی و کمی انجام شده است. گام اول مطالعه حاضر (بخش کیفی پژوهش) با استفاده از روش تحلیل کیفی مضمون (رویکرد ویرایش مصاحبه، تلخیص آنها و تفسیر مفاهیم و کلمات) برای شناسایی مقوله‌های اصلی و فرعی پژوهش استفاده شده است. برای تحلیل کیفی از نرم‌افزار MAXQDA استفاده شده است. سپس در بخش دوم (بخش کمی پژوهش) از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری و نرم‌افزار MICMAC، جهت شناسایی روابط علی میان مقوله‌های اصلی پژوهش استفاده شد و در نهایت با استفاده از تکنیک حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار SMART PLS، الگوی ارائه شده اعتبارسنجی گردید.

در بخش کیفی و ISM، ۱۷ نفر از خبرگان حائز شرایط بوده‌اند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و غیراحتمالی انتخاب شدند و با آنها مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت. جامعه آماری بخش کمی و جهت اعتبارسنجی مدل نهایی ۱۴۰ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان تامین اجتماعی شامل بودند. با استخراج مضامین اصلی و فرعی پژوهش با استفاده از نتایج تحلیل کیفی مضمون و روش ISM، مدل نهایی ارائه گردید. در مجموع الگوی به دست آمده مشتمل بر ۱۲ مضمون اصلی است. براساس مدل پژوهش مشخص گردید، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شامل دانش تخصصی، دانش انقلاب اسلامی و دانش عمومی بوده که بر ویژگی‌های اخلاقی، حرفه‌ای و شخصیتی اثر گذاشته و به مهارت‌های فردی و گروهی منجر می‌شوند. این مهارت‌ها با اثرگذاری بر توانایی‌های ذهنی و مدیریتی در نهایت به ارتقای مدیران سازمان تامین اجتماعی نقش ایفاء می‌کند.

کلیدواژه‌ها: مدل ارتقاء مدیران، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی).

استناد:

محبی، مهدی و داودی، سیدمحمدرضا و آقا داود، سیدرسول. (۱۴۰۳). طراحی مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی). مدیریت بازاریابی هوشمند، ۵ (۳)، ۳۹۱-۴۲۸.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۹

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۹/۱۳

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.35125656565047>

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۳، دوره ۵، شماره ۳، پیاپی ۲۵

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



مقدمه

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی که در ۲۲ بهمن ۱۳۹۷ به مناسبت چهلمین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی از سوی مقام معظم رهبری منتشر شد، به منزله نقشه راه حرکت آینده نظام و انقلاب اسلامی است که شاخص های تشکیل تمدن نوین اسلامی را بیان کرده است. در بیانیه گام دوم انقلاب به هفت سرفصل مهم در راستای ارتقای نظام انقلاب اسلامی اشاره شده است که شامل: ۱. علم و پژوهش؛ ۲. معنویت و اخلاق؛ ۳. اقتصاد؛ ۴. عدالت و مبارزه با فساد؛ ۵. استقلال و آزادی؛ ۶. عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن؛ ۷. سبک زندگی می باشد (امینی و پناهی، ۱۳۹۸).

حکمرانی خوب باید منابع انسانی داشته باشد که ظرفیت کافی برای کار داشته باشد و بتواند به امور دولتی رسیدگی کند. منابع انسانی در یک سازمان نقش مهمی دارد، زیرا بدون حمایت نیروی انسانی خوب، سازمان می تواند در دستیابی به اهداف سازمانی با مشکل مواجه شود (هرمانتو، ۲۰۲۱). این وظایف با نیاز به توسعه سطح کلی کارایی اداره دولتی و ارتقای سطح شایستگی کارکنان در خدمات دولتی تلاقی می کند (آلتوخوآ و همکاران، ۲۰۱۸).

با توجه به اهمیت بخش اقتصاد و همچنین وجود ظرفیت های عظیم اقتصادی در کشور، چرا در اقتصاد ایران با مسائل و مشکلاتی مواجه هستیم که به اذعان بسیاری از کارشناسان قابل حل می باشد؟ بی شک پاسخ همان است که رهبری معظم (دام ظلّه العالی) نیز به آن اشاره کرده اند: نبود کادری مومن و پرتلاش (عبدالملکی و شهسواری، ۱۳۹۹). عامل اصلی نقش آفرینی در اقتصاد سرمایه انسانی؛ مدیران اقتصادی است که به وسیله او سیاست ها، برنامه ها و طرح های اقتصادی به اجرا گذاشته می شود.

لذا در تعریف مدیریت عنوان شده است که مدیریت فرایند طراحی و حفظ محیطی است که در آن افراد با یکدیگر همکاری می کنند و اهداف تعیین شده را به صورت کارا انجام می دهند (کوکنتز و ویهریش، ۲۰۰۸). مدیریت هنر انجام دادن امور به وسیله دیگران با هماهنگ سازی و استفاده صحیح از منابع انسانی و مادی در جهت تحقق اهداف است (علاقه بند، ۱۳۸۹). محدوده مدیریت و سطح مدیریت از مفاهیم مهم در تئوری مدیریت سازمان هستند. محدوده مدیریت به تعداد زیردستان یا مؤسساتی که یک سازمان یا فرد می تواند مستقیماً مدیریت کند، اشاره دارد که به عنوان محدوده کنترل نیز شناخته می شود (هانگ و گاو، ۲۰۲۴). از طرفی مدیریت جهادی را می توان یکی از مفاهیم خاص و جدید در علم مدیریت دانست که متناسب با شرایط اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و امنیتی کشور ایران می باشد (جلیلیان، ۱۳۹۹). آرمان گرایی، داشتن آرمان مشترک، دین محوری، ولایت مداری، استفاده از حداقل امکانات برای انجام دادن بیشترین خدمات، تحول آفرینی و فرهنگ سازی از مؤلفه های مدیریت جهادی است (حجازی فر، ۱۳۹۴). مدیریت جهادی به مثابه آن نوع مدیریتی است که در وضعیت کمبود و وجود موانع گوناگون، با احساس تکلیف انقلابی بتواند کار آمدی خود را ادامه دهد و در حل معضلات کنونی جامعه توفیق داشته باشد.

از دیر باز و از زمانی که آدمی پا به عرصه جهان نهاد و زندگی جمعی و گروهی را آغاز کرد، فکر سرپرستی و مدیریت در اذهان پرورش یافت، تا جایی که امروزه تحقق اهداف هر سازمانی وابسته به مدیریت آن سازمان و چگونگی اداره ی آن به وسیله ی افراد

¹ Hermanto

² Altukhova

³ Koentz & Weirich

⁴ Huang & Gao

شایسته و مجرب می باشد (مشهودی، ۱۳۹۵). از اینرو انتخاب مدیران شایسته از حساس ترین مسائل در فرایند کار هر ارگان و سازمانی خواهد بود که برای آن معیارها و ملاک هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی امور را به دست گیرند. این مسئله در بلندمدت مزایایی برای سازمان از جمله بهبود عملکرد سازمان به دنبال دارد (دیراوی و همکاران، ۱۳۹۹). مطابق نظر سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (۲۰۱۵) شناسایی شایستگی ها باعث تسهیل درک بهتر از آنچه که برای توسعه و پیشرفت کارکنان و سازمان ضروری است. شایستگی پایه دانش و استانداردهای عملکرد مورد نیاز برای تکمیل موفقیت آمیز یک شغل یا تصدی یک موقعیت را توصیف می کند زیرا شایستگی نقش بسیار مهمی دارد، اینکه بتوان یک کار را انجام داد. هر چه سطح صلاحیت فرد بالاتر باشد پذیرش و توسعه دانش و فناوری و نوآوری در کار آسانتر است تا بهره وری را افزایش دهد (هرمانتو، ۲۰۲۱). نیمرخ شایستگی شرح وضعیت مستندی است که بر اساس نتایج ارزیابی شایستگی ها و وضع موجود افراد، کمبودهای دانشی، مهارتی و نگرشی آنان را برای آمادگی پذیرش سمت های مدیریتی و یا ارتقاء به سطوح بالاتر نشان می دهد؛ لذا امروزه نگاه به سرمایه انسانی با رویکرد شایستگی محور یکی از رویکردهای غالب در بهره برداری و توسعه منابع انسانی سازمان ها می باشد و از این رو طراحی نظامهای شایستگی محور در کلیه فرایندهای منابع انسانی سازمان ها تاکید شده است.

جایگاه و نقش مدیران به عنوان رهبران اصلی، طراحان و مدیران سازمان ها و اهمیت به کارگیری افراد موثر در انتخاب، ارزیابی و توسعه آنها بر هیچکس پوشیده نیست (داریوش و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین انتخاب مدیران واجد شرایط یکی از موضوعات مهم در هر سازمانی است که در سال های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است (برزگر و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان تامین اجتماعی، یک نهاد عمومی غیردولتی، با هویت اجتماعی اقتصادی، جامع ترین و محوری ترین ارائه دهنده حمایت های قانونی تامین اجتماعی مبتنی بر اصول بیمه های اجتماعی است. در آیین نامه استخدامی سازمان نیز «شایستگی» به مثابه یک اصل تلقی شده است. تامین اجتماعی امروزه به عنوان یک نیاز بشری گسترده وسیعی را در جهان فراگرفته و زندگی اکثر انسان ها را به نوعی تحت تاثیر خود قرار داده است و از سوی دیگر یافته های حاصل از پژوهش حاضر می تواند به سیاست گذاران نظام سلامت و بهداشت روان و تن افراد برای انتخاب مدیران شایسته با توجه به کانون ارزیابی مجازی کمک شایانی دهد. اگرچه برای طراحی و آزمون مدلی برای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی شاخص های زیادی وجود دارد که محققان به مطالعه درباره آن پرداخته اند، اما در این پژوهش برخی از مهمترین مطالعات و شاخص های کاربردی مورد بررسی قرار می گیرد که تاکنون در پژوهش های انجام شده قبلی رابطه گرایش به طراحی و آزمون مدلی برای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی غیر دولتی به طور توأم مورد بررسی قرار نگرفته و تحقیقی در این حیطه خاص انجام نگرفته است و از این حیث، ضرورت پژوهش حاضر در تکمیل نمودن پژوهش های قبلی آشکار می شود. لذا این تحقیق در شرایط امروزی از اهمیت خاصی برخوردار است. نتایج این پژوهش می تواند الگویی طراحی نماید که براساس آن بازنگری و اصلاح نظام اداری کشور به ویژه ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در این سازمان (مطالعه موردی سازمان تامین اجتماعی) را امکان پذیر نماید.

¹ Opinion of the United Nations Industrial Development Organization

² Dariush

³ Barzegar

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بیانیه گام دوم: در کشورمان ایران؛ مانند سایر کشورها نظام سیاستگذاری تابعی از شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و اسناد سیاستی نیز مطابق با سطح تصمیم گیرندگان در این نظام، در سطوح مختلف تدوین می شوند. در نظام سیاستگذاری ایران متولیان امر سیاستگذاری در سطوح مختلف مسئولیت طراحی و پیاده سازی سیاست ها را بر عهده دارند. در این سلسله مراتب مطابق قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، رهبری در بالاترین سطح سیاسی کشور مسئولیت تدوین سیاست های کلی کشور را بر عهده دارد. در بهمن ماه ۱۳۹۷ و به مناسبت چهلمین سال پیروزی انقلاب اسلامی ایران، رهبر معظم انقلاب با صدور بیانیه گام دوم انقلاب، به بررسی مسیر طی شده طی ۴۰ سال گذشته و ترسیم مسیر آینده کشور پرداخته است (پورعباسی و همکاران، ۱۳۹۸).

در حاکمیت اسلامی، هندسه قدرت از تفاوتی ماهوی با اندیشه حاکم بر نظام سلطه برخوردار است و از آنجا که نظام جمهوری اسلامی ایران، به عنوان مظهر حکومت اسلامی، طلیعه دار اندیشه ای است که در پی استقرار ارزش های دینی و اسلامی است (محمد ولی و صفر آهنگ، ۱۳۹۸).

بیانیه گام دوم انقلاب از دو بخش تشکیل شده: بخش اول که تشریح گام اول یعنی انقلاب اسلامی است و مرحله نظام سازی را شامل می شود. نکات اصلی در مورد انقلاب و فرهنگ انقلابی بودن که بر شمرده اند در چند مورد خلاصه می شوند: فرهنگ انقلابی به دلیل فطری بودن، تاریخی نیست و تجدیدنظر در فرهنگ انقلابی روا نیست. نظریه ی نظام انقلابی، ضامن تداوم فرهنگ انقلابی است. رهبر انقلاب، سپس با ورود به مرحله دوم که دولت سازی است، دوران چهل ساله انقلاب اسلامی را مرور کرده اند؛ دولت سازی اسلامی به این دلیل مقدم بر ایجاد جامعه اسلامی دانسته شده که به دلیل حجم و گستره محدود دولت، اسلامی کردن آن آسان تر از جامعه گسترده است و دولت اسلامی باید تلاش کند تا جامعه را اسلامی کند. رهبر معظم انقلاب با تأکید بر ظرفیت های طبیعی و انسانی ایران، معتقدند که اینک در دهه دوم انقلاب باید بر بهره برداری از ظرفیت های استفاده نشده و ارتقا تولید و اقتصاد ملی تمرکز شود (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۹). در این رهنامه هم چنین با عنایت به تجربه چهل ساله انقلاب اسلامی ایران، بیانیه ای با هفت سرفصل مهم بیان شده که گام دوم انقلاب اسلامی باید برای طی مسیر در آینده، آنها را سرلوحه اقدامات خود قرار دهد؛ شامل:

۱. علم و پژوهش: به عنوان آشکارترین وسیله عزت و قدرت کشور همچین جهاد علمی برای عبور از مرزهای کنونی دانش؛ از محورهای اصلی سخنان مقام معظم رهبری در بیانیه گام دوم بود.

۲. معنویت و اخلاق: معنویت به معنی برجسته کردن ارزش های معنوی از قبیل: اخلاص، اعتقاد به نبوت و معاد، توکل، ایمان در خود و در جامعه و اخلاق به معنی رعایت فضیلت هایی چون خیر خواهی، گذشت، کمک به نیازمند، صداقت و راستگویی، شجاعت، تواضع، اعتماد به نفس و دیگر خلقیات نیکو تعریف شده است.

۳. اقتصاد: به عنوان نقطه کلیدی القای می گردد که شامل سلطه ناپذیری اقتصادی؛ تقویت اقتصاد مستقل؛ اقتصاد مقاومتی؛ تکیه بر راه حل های درون کشوری و ضرورت مدیریت اقتصادی با صلاحیت (جوان، دانا، مؤمن و متخصص) می باشد.

۴. عدالت و مبارزه با فساد: از آنجا که نظام جمهوری اسلامی نیازمند مشروعیتی فراتر از مشروعیت های مرسوم تر از مقبولیت اجتماعی است، در این رهنامه بسیار جدی تر و بنیانی تر از نیاز دیگر نظام ها به این مقوله توجه نموده است.

۵. استقلال و آزادی: آزادی یعنی بدون مداخله کسی کار خود را اداره کردن و استقلال دولت عبارت است از حاکمیت اراده ملت در شئون مختلف خود بدون دخالت و نفوذ قدرت بیگانه. استقلال و آزادی لازم و ملزوم یکدیگرند.

۶. عزت ملی، روابط خارجی، مرزبندی با دشمن: از مظاهر عزت جمهوری اسلامی در عرصه بین المللی بیان شده است.

۷. سبک زندگی: از جمله موضوعاتی است که مقام معظم رهبری به دو نکته اساسی ۱- زیانهای جبران ناپذیر سبک زندگی غربی؛ ۲- ضرورت مدیریت جهادی همه جانبه و هوشمند برای مقابله با سبک زندگی غربی اشاره نمودند. و برای تحقق این چشم انداز مطلوب، تجربه آموزی از گذشته و بهره برداری از ظرفیت های استفاده نشده، از جمله مقولات محوری است که باید به آن توجه شود (مقیمی، ۱۳۹۷).

مهمترین راهبرد جهت زمینه سازی تشکیل آنچه اجمالاً میتواند تمدن نوین اسلامی- ایرانی نامیده شود، پیوند سه گانه علم، اقتصاد و سبک زندگی است. به عبارت دیگر، هنگامی که نظریه علمی جمهوری اسلامی در حوزه اقتصادی - متذکر به ابعاد اجتماعی و فرهنگی خود- بتواند سازو کار تأثیر گذاری اقتصادی بر سبک زندگی افراد در سازمان ها و جامعه اسلامی را توضیح داده و تمایز الگوی پیشنهادی خود با الگوهای اقتصادی شرق و غرب را تشریح نماید، گام نخست در این زمینه برداشته شده است.

ارتقاء مدیران: روایتی از حضرت رسول اکرم در رابطه با اهمیت حکمرانی «هر گاه حکمرانان شما بهترین های شما باشند و ثروتمندان بخشندگان شما باشند و امورتان با مشورت انجام پذیرد در چنین شرایطی (زندگی) بر روی زمین برایتان بهتر از (خفتن) درون آن خواهد بود» (تحف العقول، ۳۶). حکمرانی خوب ترکیب شده از بهترین مدیریت سیاستی، اجرایی و اقتصادی از منابعی که در هر کشور برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده است (اقبال و رجبی فرجاد، ۱۳۹۹).

در بند ۴ سیاست های کلی نظام اداری ایران بر شایسته سالاری در نصب و ارتقاء مدیران مورد تأکید واقع شده است. نحوه ارتقاء و انتخاب افراد برخوردار از توانمندی لازم برای تصدی سمت های بالای سازمان بسیار با اهمیت است. پژوهش های انجام شده نشان می دهد در کشورمان به ارتقای مدیران، در عمل، زیاد توجه نشده است. تمرکز در تصمیم گیری های مربوط به انتخاب و ارتقای مدیران و اینکه فقط افراد خاصی می توانند وارد حلقه مدیریتی شوند و لزوماً مطابق کار راهه شغلی افراد متخصص و لایق، شایسته تصدی سمت مدیریتی نیستند و اعمال نفوذ سلیقه های سیاسی، سازمان ها را با مشکل مهم کیفیت نامناسب منابع انسانی، خصوصاً در حوزه مشاغل مدیریتی، مواجه نموده است (طاهری و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از رویکردهایی که در دهه های اخیر به دنیای مدیریت عرضه شد مفهوم شایستگی یا قابلیت است. شایستگی های مدیریتی مانند کوهی است که بیشتر آن در زیر آب است و قسمت کوچکی از آن به عنوان یک مهارت و دانش در اوج و سرریز است. به عبارت دیگر عناصر حاوی شایستگی ها کمتر به چشم می آیند. اما آنها تا حد زیادی رفتار ظاهری را کنترل و هدایت می کنند. نقش اجتماعی و خودشناسی در سطح آگاهی فردی وجود دارد؛ اما صفات و انگیزه های خاص در انتهای کوه یخی است که در آب است و در اعماق درون فرد قرار دارد (طلویان، ۲۰۱۹). از طرفی الزامات مشاغل مدیریتی ماهیت پیچیده ای دارند و عملکرد موفق و مؤثر آن در سازمان ها مستلزم مجموعه ای از شایستگی ها، مهارت ها و توانایی هاست (برزگر و همکاران، ۲۰۲۰).

سازمان ها از شالوده اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمان ها است (اسماعیل نیا شیروانی و همکاران، ۱۳۹۷). مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان به منظور ایجاد هماهنگی و افزایش اثربخشی در راس آن قرار می گیرد و موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت او است. به دلیل اهمیت این شایستگی در موفقیت مدیران، جستجوی پیگیر و تلاشی مستمر به منظور یافتن و تربیت کسانی که دارای این نوع از شایستگی، توانایی و مهارت باشند که آنها را به مدیرانی مؤثر و رهبرانی مفید تبدیل کند در جریان است (خورشیدی و اکرامی، ۱۳۹۰).

از سویی ممکن است رفتارهای استراتژیک افراد را بعد از ارتقاء به سمت عملکرد بدتر سوق دهد (افرادی که ارتقای آنها در گذشته به دلیل یک عملکرد مهم و برجسته باشد) اگر سازمان نتواند تعاملی درست بین عملکرد و نوع مشوق هایی که استفاده می کند برقرار کند، افراد ممکن است انگیزه کمتری برای نگه داشتن سطح بالای تلاششان در پست جدید داشته باشند؛ با این حساب سازمان تنها هنگامی افراد جدید را استخدام می کند که سطح توانایی بالفعل این افراد نسبت به نیروهای داخلی بالاتر باشد (آکوستا، ۲۰۱۰).

دیدگاه شایستگی مدیران به آنها اجازه می دهد تا جریان رفتاری خود را بر اساس آینده مطلوبی که سازمان به سوی آن حرکت می کند سازماندهی کنند. بررسی ها نشان می دهد که ۷۵ درصد سازمان ها از شایستگی ها در انتخاب استفاده می کنند. ترفیع، آموزش و توسعه و ۶۵ درصد از شایستگی ها در مدیریت عملکرد استفاده می کنند و بسیاری از سازمان ها از شایستگی در برنامه ریزی موفقیت شغلی استفاده می کنند (رحمانی، و همکاران، ۲۰۱۹). از مزایای یک سیستم مبتنی بر شایستگی برای مدیران می توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- اطمینان از اینکه آموزش ها و فعالیت های توسعه حرفه ای سازمان، مقرون به صرفه، هدفمند و سازنده است.
- کارکنان را قادر می سازد تا یک سطح بالایی از شایستگی را به نحو کارآمد به دست آورند.
- استخدام کارکنان با مهارت، دانش و مستعد.
- کاهش هزینه های ناشی از عملکرد ضعیف با ناسازگاری از انتظارات شغلی.
- ارتباط بین کارمند و مدیریت را بهبود می بخشد.
- انگیزه کارمندان را افزایش می دهد، توانایی و انعطاف پذیری سازمان را در صورت نیاز افزایش می دهد.
- چارچوبی برای بازخورد سازنده از طریق مدیریت در دوره های آموزشی برنامه ریزی شده و فاکتورهای ارزیابی عملکرد ایجاد می کند.
- استانداردهای شغلی برای ارزیابی عملکرد را روشن می کند و طرح های توسعه کارکنان درون سازمان را تشریح می کند (گروه شایستگی، ۲۰۱۷).

پیشینه تجربی

مرور ادبیات مدل های ارتقاء مدیران

مرور ادبیات پژوهش بخش مهمی از هر فعالیت تحقیقاتی است. با مرور و بررسی فعالیت های تحقیقاتی گذشته که با موضوع کلی تحقیق نزدیک است گپ و شکاف تحقیق به دست می آید. در این بخش به بررسی ادبیات موضوع پژوهش های کاربردی در زمینه ارتقاء مدیران در سازمان تأمین اجتماعی کشور پرداخته می شود.

¹ Acosta

² Rahmani

جدول ۱: مرور ادبیات مدل‌های ارتقاء مدیران

ردیف	نام محقق	روش	نتایج پژوهش
۱	دیراوی محمد و همکاران (۱۴۰۳)	روش دلفی فازی	نتایج پژوهش نشان داد مؤلفه توانایی فیزیکی و شاخص‌های توان حرکتی و جسمی، سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، مدیریت زمان، تجربه، عیب‌پوشانی و تحول‌گرا بودن در ارتقای مدیران میانی اثرگذار تشخیص داده نشد. همچنین مؤلفه‌های مهارت‌های انسانی و ادراکی، ویژگی شخصیتی، توان ذهنی و دانش درون سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار است.
۲	روزبه محمدحسین و همکاران (۱۴۰۲)	کیفی	این پژوهش با هدف شناسایی شایستگی‌های ابزار بازی-گونه‌سازی برای انتخاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای در کانون‌های ارزیابی به دنبال بررسی روشی نوین به منظور شناسایی شایستگی‌ها انجام شده است.
۳	سعیدی رضوی و همکاران (۱۴۰۱)		نتایج پژوهش نشان داد با توجه به تغییرات سریع محیط، عملکرد مدیران در موفقیت سازمان‌ها نقش حیاتی دارد و بهبود عملکرد مدیران را می‌طلبد. چهار بعد مدیریتی، فردی، عملکردی و سازمانی را به عنوان ابعاد ارتقاء عملکرد مدیران بیان نمودند.

پیشینه داخلی

باتوجه به اهمیت شناسایی ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مطالعاتی که انجام شده یا از لحاظ رویکرد با مطالعه فعلی متفاوت می‌باشند و یا اینکه با هدفی محدود انجام شده اند که در ادامه به چند نمونه در جدول (۱) اشاره خواهیم کرد:

جدول ۲: مرور ادبیات مدل‌های ارتقاء مدیران

ردیف	نام محقق	روش	نتایج تحقیق
۱	پورصفائی و همکاران (۱۴۰۲)	کیفی و کمی	الف: نتایج نشان داد افراد در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی باید حق الناس را مورد تاکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه کنندگان، رقبا، دولت، موسسات مالی، اتحادیه‌ها، رسانه‌ها، جامعه و... را مورد توجه قرار داده و حق آنها را ادا کنند
۲	پورصفائی و همکاران (۱۴۰۲)	کمی	ب: تأثیر مستقیم و معنا دار شرایط محیطی سازمان و عوامل سازمانی و ضمنی بر نظام سازمانی متعالی و اسلامی تایید گردید. تأثیر مستقیم نظام سازمانی متعالی و اسلامی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار عوامل سازمانی و ضمنی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار فرایندهای اسلامی و اخلاقی بر نتایج سازمانی و اجتماعی تایید شد. تأثیر تعدیلی استراتژی‌های منابع انسانی بر رابطه نظام سازمانی متعالی و اسلامی با فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید شد.
۳	عطاء الهی و همکاران (۱۴۰۲)	کیفی و کمی	تحلیل محتوای مصاحبه‌ها با استفاده از روش کد گذاری (باز، محوری و انتخابی) و معادلات ساختاری صورت گرفت. مطابق نتایج پژوهش، ۶ بُعد (علی، پدیده اصلی، راهبردها، زمینه سازها، مداخله گرها و پیامدها)، ۲۹ مؤلفه و ۱۲۴ شاخص، شناسایی شد و در نهایت، مدل اجرایی طراحی و با پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته، اعتباریابی گردید. همچنین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مدل با معادلات ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفت که در نهایت نشان داد رابطه بین متغیر راهبردها با متغیر پیامدها با بار عاملی ۰/۹۲۳ با اهمیت‌ترین بُعد به شمار می‌رود.
۴	دوستی مطلق و بابایی (۱۴۰۲)	کیفی و کمی	چنانچه این خطوط راهنما در تصمیم‌گیری‌های راهبردی با توسعه علم و فناوری همگام شود منجر به توسعه جمهوری اسلامی ایران و رفع دغدغه مذکور خواهد شد
۴	سپهوند و همکاران (۱۴۰۰)	کیفی و کمی	شناسایی ۱۴ شاخص ارتقا پذیری مدیران در چهار سطح تشریح شده است.

شایان ذکر است با توجه با ماهیت مبتنی بر ایرانی بودن این تحقیق شامل پیشینه خارجی نمی‌شود.

۳- روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، یک پژوهش کاربردی-توسعه‌ای است، زیرا در صدد طراحی و تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) است. بر اساس روش گردآوری داده‌ها نیز یک پژوهش غیرآزمایشی (توصیفی) است که با شیوه پیمایش مقطعی انجام شد. در نهایت بر اساس شیوه‌های تحلیل داده‌ها یک پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش نخست بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و سپس مصاحبه‌های تخصصی به شناسایی شاخص‌های مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) مبادرت ورزیده شد. پس از مرحله تحلیل کیفی به توزیع پرسشنامه و گردآوری داده‌ها از خبرگان پرداخته شده و پژوهش وارد فاز کمی گردید. در بخش کیفی عوامل زیربنایی مدل شناسایی شد و در بخش کمی مدل پژوهش اعتبارسنجی گردید بنابراین مطالعه حاضر یک پژوهش آمیخته می‌باشد.

- ❖ تحلیل کیفی مضمون: تحلیل مصاحبه‌های تخصصی انجام شده و استخراج مقوله‌ها
- ❖ مدلسازی ساختاری-تفسیری: سطح‌بندی شاخص‌های شناسایی شده و ارائه مدلی اولیه
- ❖ حداقل مربعات جزئی: اعتبارسنجی و برازش مدل نهایی پژوهش

تحلیل مضمون با نرم‌افزار MAXQDA، مدلسازی ساختاری-تفسیری با نرم‌افزار MICMAC و حداقل مربعات جزئی نیز با نرم‌افزار Smart PLS انجام شد. در شکل ۳-۳ مراحل کلی تجزیه و تحلیل داده‌ها ارائه شده است:



شکل ۱: مراحل کلی تجزیه و تحلیل داده‌ها (منبع: یافته‌های پژوهش)

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری در بخش کیفی

جامعه مشارکت کنندگان در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و خبرگان نظری است.

الف) خبرگان نظری: شامل اساتید مدیریت دولتی و منابع انسانی است که در زمینه استخدام و انتصاب مدیران صاحب نظر بوده و در حوزه بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی کتاب یا مقالات متعددی داشته باشند. همچنین سابقه تدریس بالای ۱۰ سال داشته و عضو هیات علمی دانشگاه باشند.

ب) خبرگان تجربی: شامل مدیران با تجربه بالای ۱۰ سال در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) هستند و مدرک تحصیلات تکمیلی در حوزه مدیریت داشته باشند.

نمونه گیری در بخش کیفی با روش های غیراحتمالی و به صورت هدفمند انجام شد. فرایند نمونه گیری تا دستیابی به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت ۱۷ خبره در این مرحله شرکت کردند.

جدول ۳: ویژگی خبرگان پژوهش

سن	جنسیت	سمت	سابقه کاری	مقطع تحصیلی	رشته تحصیلی
۴۲	مرد	معاونت اقتصادی و برنامه ریزی	۱۲ سال	دکتری	مدیریت مالی
۴۵	زن	استاد دانشگاه	۱۵ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی
۵۵	مرد	اداره کل وصول حق بیمه	۱۸ سال	دکتری	منابع انسانی
۴۸	زن	معاونت بیمه ای	۱۵ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۳۴	زن	استاد دانشگاه	۸ سال	دکتری	منابع انسانی
۶۳	مرد	دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی	۲۵ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۳۹	زن	استاد دانشگاه	۹ سال	کارشناسی ارشد	منابع انسانی
۵۶	مرد	دفتر برنامه ریزی اقتصادی و اجتماعی	۱۷ سال	دکتری	مدیریت مالی
۴۹	زن	استاد دانشگاه	۱۵ سال	دکتری	منابع انسانی
۵۱	زن	استاد دانشگاه	۹ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۶۱	مرد	دفتر امور ذخائر و سرمایه گذاری	۲۷ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت مالی
۳۸	مرد	استاد دانشگاه	۱۰ سال	دکتری	منابع انسانی
۵۵	زن	دفتر تلفیق برنامه و بودجه و امور شرکت ها	۲۰ سال	دکتری	مدیریت دولتی
۴۷	زن	استاد دانشگاه	۱۴ سال	دکتری	منابع انسانی
۴۱	مرد	دبیرخانه امور بیمه ای کارگزاری ها	۱۲ سال	دکتری	منابع انسانی
۵۸	مرد	معاونت اداری مالی	۲۳ سال	دکتری	مدیریت مالی
۵۶	مرد	اداره کل بیمه شدگان و مستمری ها	۲۴ سال	کارشناسی ارشد	مدیریت مالی

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری در بخش کمی

جامعه آماری بخش کمی شامل مدیران و کارشناسان سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) است. برای برآورد حجم نمونه از قاعده تحلیل توان کوهن (۱۹۹۲) و نرم افزار G*Power استفاده شده است. در سطح اطمینان ۹۵٪ با اندازه اثر ۰/۱۵ و توان آزمون ۸۰٪ حداقل حجم نمونه برآورد خواهد شد. تعیین دقیق حجم نمونه در این روش نیازمند آگاهی از تعداد سازه‌های پنهان و گویه‌های پرسشنامه است که براساس نتایج تحلیل کیفی تعداد ۱۴۰ نفر برای پاسخگویی به پرسشنامه پژوهش مورد نیاز است که برآورد حجم نمونه از قاعده تحلیل توان کوهن ارائه شده است.

روش و ابزار گردآوری اطلاعات

روش‌های گردآوری اطلاعات در این پژوهش به دو دسته کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شود. ابزارهای اصلی گردآوری داده‌ها نیز شامل مصاحبه نیم‌ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته است.

مصاحبه نیمه ساختاریافته

برای آشنایی و شناخت مولفه‌های مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با تعدادی از خبرگان شامل اساتید مدیریت دولیت و منابع انسانی و مدیران سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) مصاحبه انجام شد. برای انجام مصاحبه از روش مصاحبه نیم‌ساختاریافته استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا سوالات پژوهشی طرح شد و در حین مصاحبه با توجه به روند مصاحبه دیدگاه‌های جدید خبرگان نیز مورد عنایت قرار خواهد گرفت و در موارد لازم پرسش‌های جدید مطرح شد. در این روش نتایج قابل قبول و تاثیرگذاری در جهت شناخت مولفه‌ها حاصل گردید.

پرسشنامه

دو پرسشنامه در این مطالعه استفاده شده است. از پرسشنامه مدل‌سازی ساختاری-تفسیری برای طراحی مدلی اولیه پژوهش استفاده شد. پرسشنامه اصلی پژوهش نیز پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است که برای حداقل مربعات جزئی استفاده گردید.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

طراحی و تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)

اهداف فرعی

۱. شناسایی ابعاد / مولفه‌های اصلی تاثیرگذار در مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)
۲. شناسایی ابعاد / مولفه‌های فرعی تاثیرگذار در مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)
۳. شناسایی روابط علی میان ابعاد / مولفه‌های اصلی در مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)

۴. اعتبارسنجی مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی)

یافته‌های پژوهش

این مطالعه با هدف طراحی و تبیین مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور (ستاد مرکزی) انجام شد. در فصل حاضر نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، ارائه شده است. نخست ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان و پاسخ‌دهندگان ارائه شده است. سپس به کدگذاری مصاحبه‌های تخصصی پژوهش با استفاده از تحلیل کیفی پرداخته شده است. سپس مقوله‌های موجود با روش ساختاری-تفسیری سطح‌بندی شده و الگوی اولیه پژوهش طراحی شده است. در پایان برای اعتبارسنجی مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. تجزیه و تحلیل بخش کیفی با نرم‌افزار Maxqda، تحلیل ساختاری-تفسیری با نرم‌افزار MicMac و حداقل مربعات جزئی نیز با نرم‌افزار Smart PLS انجام گردید.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بخش کیفی

جدول ۴: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان (منبع: یافته‌های پژوهش)

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۴۲٪	۷	خبرگان نظری (اساتید دانشگاهی)	خبرگی
۵۸٪	۱۰	خبرگان تجربی (مدیران سازمانی)	
۵۳٪	۹	مرد	جنسیت
۴۷٪	۸	زن	
۵٪	۱	کمتر از ۳۵ سال	سن
۳۰٪	۵	۳۵ تا ۴۵ سال	
۶۵٪	۱۱	۴۵ سال و بیشتر	
۲۴٪	۴	کارشناسی ارشد	تحصیلات
۷۶٪	۱۳	دکتری	
۱۸٪	۳	۵ تا ۱۰ سال	
۲۴٪	۴	۱۰ تا ۱۵ سال	
۵۸٪	۱۰	بالای ۱۵ سال	
۱۰۰٪	۱۷	کل	

ویژگی‌های جمعیت شناختی بخش کمی

در بخش کمی این مطالعه از دیدگاه ۱۴۰ نفر استفاده شد. از منظر جنسیت ۹۳ نفر (۶۶٪) مرد و ۴۷ نفر (۳۳٪) زن بودند. از منظر سن ۲۹ نفر (۲۳٪) کمتر از ۳۵ سال، ۳۹ نفر (۳۱٪) ۳۵ تا ۴۵ سال و ۵۷ نفر (۴۵٪) ۴۵ سال و بیشتر سن داشتند. از منظر تحصیلات ۶۹ نفر (۴۹٪) کارشناسی، ۵۲ نفر (۳۷٪) کارشناسی ارشد، ۱۹ نفر (۱۳٪) دکتری داشتند. از منظر سابقه کاری ۲۷ نفر (۱۹٪) کمتر از ۱۰ سال، ۳۷ نفر (۲۶٪) ۱۰ تا ۱۵ سال، ۵۲ نفر (۳۷٪) ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۴ نفر (۱۷٪) بیش از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند.

جدول ۵: ویژگی‌های جمعیت شناختی مدیران و کارکنان سازمان تامین اجتماعی

درصد	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۶۶	۹۳	مرد	جنسیت
۳۴	۴۷	زن	
۲۳	۲۹	کمتر از ۳۵ سال	سن
۳۱	۳۹	۳۵ تا ۴۵ سال	
۴۶	۵۷	۴۵ سال و بیشتر	
۴۹	۶۹	کارشناسی	تحصیلات
۳۷	۵۲	کارشناسی ارشد	
۱۴	۱۹	دکتری	
۱۹	۲۷	کمتر از ۱۰ سال	سابقه کاری
۲۶	۳۷	۱۰ تا ۱۵ سال	
۳۷	۵۲	۱۵ تا ۲۰ سال	
۱۷	۲۴	بیش از ۲۰ سال	
۱۰۰	۱۴۰	کل	

(منبع: یافته‌های پژوهش)

مراحل انجام تحلیل کیفی مضمون

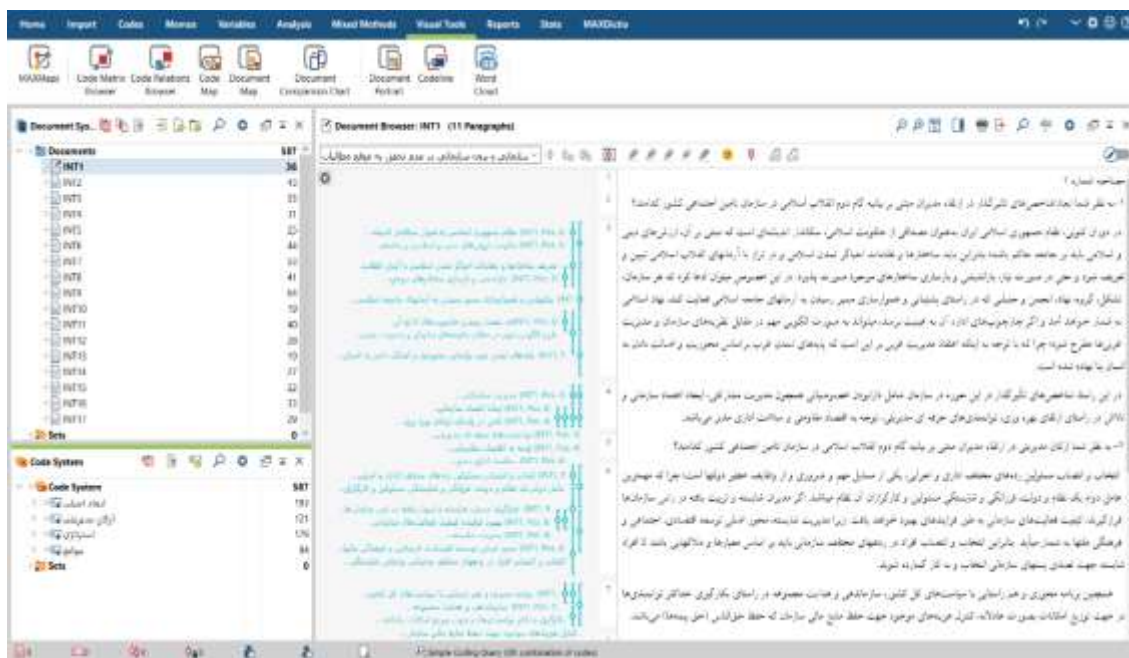
گام اول: آشنایی با داده‌ها

برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آنها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل «بازخوانی مکرر داده‌ها» و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است. در این مرحله، به شناسایی شاخص‌های مربوط به هدف پژوهش از متون مصاحبه مبادرت ورزیده می‌شود.

گام دوم: ایجاد کدهای اولیه

پس از مطالعه و آشنایی با داده‌ها، گام دو با هدف ایجاد کدهای نخستین آغاز گردید. این گام شامل ایجاد کدهای اولیه براساس داده‌ها است. کدها یک ویژگی داده‌ها را معرفی می‌نمایند که به نظر تحلیل‌گر جالب می‌رسد. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل متفاوت هستند.

مصاحبه ۱



شکل ۲: نحوه کدگذاری متن مصاحبه ۱ در نرم افزار Maxqda

(منبع: یافته‌های پژوهش)

گام سه: جستجوی مضامین

این گام شامل دسته‌بندی کدهای گوناگون در قالب مقوله‌های بالقوه و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب مقوله‌های مشخص شده است. در واقع پژوهشگر، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای گوناگون می‌توانند برای ایجاد یک مقوله کلی ترکیب شوند. در این مرحله، با غربالگری، حذف کدهای تکراری و یکپارچه نمودن کدهای هم‌معنی، شاخص‌های استخراج شده از متون مصاحبه‌ها مقوله‌بندی می‌شوند.

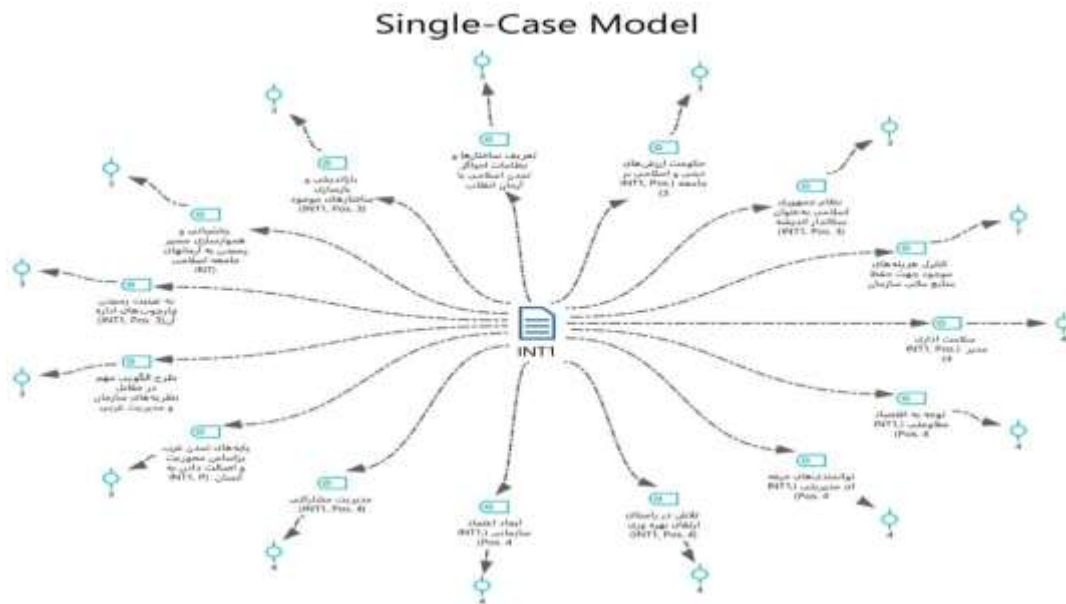
کدگذاری اولیه (باز) متن مصاحبه ۱

جدول ۶: کدگذاری اولیه (باز) متن مصاحبه ۱ (منبع: یافته‌های پژوهش)

Color	Document name	Code	Segment	Area	Coverage %
•	INT1	ابعاد اصلی \ نظام جمهوری اسلامی به عنوان سکالندار اندیشه (INT1, Pos. 3)	در دوران کنونی، نظام جمهوری اسلامی ایران به عنوان مصداقی از حکومت اسلامی، سکالندار اندیشه‌ای است	95	3.20
•	INT1	ابعاد اصلی \ حکومت ارزش‌های دینی و اسلامی بر جامعه (INT1, Pos. 3)	که مبتنی بر آن، ارزش‌های دینی و اسلامی باید بر جامعه حاکم باشد؛	63	2.12
•	INT1	ابعاد اصلی \ تعریف ساختارها و نظامات احیاگر تمدن اسلامی با آرمان انقلاب	بنابراین باید ساختارها و نظامات احیاگر تمدن اسلامی و در تراز با آرمانهای انقلاب اسلامی تبیین و تعریف شود	104	3.50
•	INT1	ابعاد اصلی \ بازاندیشی و بازسازی ساختارهای موجود (INT1, Pos. 3)	و حتی در صورت نیاز، بازاندیشی و بازسازی ساختارهای موجود صورت پذیرد.	67	2.25
•	INT1	ابعاد اصلی \ پشتیبانی و هموارسازی مسیر رسیدن به آرمانهای جامعه اسلامی (INT)	در این خصوص میتوان ادعا کرد که هر سازمان، تشکل، گروه، نهاد، انجمن و جنبشی که در راستای پشتیبانی و هموارسازی مسیر رسیدن به آرمانهای جامعه اسلامی فعالیت کند، نهاد اسلامی به شمار خواهد آمد	185	6.22
•	INT1	موانع \ کاهش تسلط مدیران رده بالای سازمان بر جزئیات و فرایندهای جاری	کاهش تسلط مدیران رده بالای سازمان بر جزئیات و فرایندهای جاری سازمان.	68	2.29
...

دستیابی به اشباع نظری

بر اساس خروجی نرم افزار MAXQDA، در مصاحبه شماره ۹، به اشباع نظری دست یافته شد



شکل ۴: شبکه مضامین کدهای مصاحبه ۱

گام پنج: تعریف و نام‌گذاری مضامین

گام پنج زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت‌بخش از مقوله‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، تم‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد، سپس داده‌ها داخل آنها را تحلیل می‌کند. به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک مقوله در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر مقوله کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد. در این مرحله نامگذاری تم‌های اصلی و فرعی پژوهش شکل گرفته و برای هر دسته از کدهای استخراج شده از متون مصاحبه، مضمونی مشخص در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۷: مضامین اصلی و فرعی

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
آشنایی با اصول مدیریت سازمان تامین اجتماعی		
دانش استخدام نیروی انسانی مناسب		
دانش گزینش و بکارگیری منابع انسانی	دانش تخصصی	
دانش آموزش منابع انسانی		
دانش ارزیابی منابع انسانی		
آگاهی از چشم اندازهای نوین مدیریتی		
شناخت اصول و نظریه های نوین مدیریتی		
آشنایی با جدیدترین فناوری های اداره سازمان		
آگاهی و شناخت از چگونگی تحول در سازمان تامین اجتماعی	دانش عمومی	دانش
آگاهی به امور داخلی سازمان تامین اجتماعی		
آگاهی از نظام مدیریتی سازمان تامین اجتماعی		
آشنایی با اصول و موازین گام دوم انقلاب اسلامی		
داشتن نگاه و روحیه انقلاب اسلامی		
شناخت قوانین و مقررات گام دوم انقلاب اسلامی	دانش انقلاب اسلامی	
دانش و آگاهی از اهداف متعالی انقلاب اسلامی		
تصمیم گیری بر مبنای مصلحت و مواضع انقلاب اسلامی		
رهبری صحیح منابع انسانی		
توانایی نفوذ و هدایت منابع انسانی		
مدیریت جلسات سازمانی	مهارت گروهی	
تسلط بر نرم افزارها و امور دیجیتال		
عملکرد جهادگونه مدیران		
مبارزه با کانون های ضد معنویت در سازمان		مهارت
احترام متقابل به افراد		
برقراری ارتباط اثر بخش با سایر مدیران		
حل تعارضات میان فردی	مهارت فردی	
مهارت تعامل با منابع انسانی		
مهارت اقناع و مجاب کردن		
مهارت های مکالمه		

مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
<p>مهارت گوش دادن</p> <p>توجه به شعارهای انقلاب اسلامی</p> <p>رعایت فضیلت‌های اخلاقی</p> <p>توجه به ارزش‌های دینی</p> <p>حفظ کرامت و هویت سازمانی</p> <p>صیانت از اصالت شعارها</p> <p>روحیه تحول طلبانه در عرصه‌های نوین سازمانی</p> <p>شجاعت و صراحت در عمل</p> <p>داشتن منش انقلاب اسلامی</p> <p>مقتدر و دارای مسئولیت اجتماعی</p> <p>روحیه با ایمان و معنوی در کارها</p> <p>روحیه ایستادگی و مقاومت</p> <p>کسب اطلاعات از منابع معتبر</p> <p>پرورش منابع انسانی متخصص و متعهد</p> <p>پایبندی به اصول سازمان تامین اجتماعی</p> <p>تبدیل تهدید به فرصت</p> <p>توانایی استفاده از فناوری‌های مدیریتی</p> <p>توانایی نظارت و کنترل بر سازمان</p> <p>توانایی برنامه‌ریزی در سازمان</p> <p>توانایی سازماندهی فنی و حرفه‌ای</p> <p>توانایی هدایت و ارائه مشاوره به منابع انسانی</p> <p>یادگیری مستمر مهارت‌های مدیریتی</p> <p>توانایی تحلیل گزارش‌های سازمانی</p> <p>توانایی تجزیه و تحلیل محیط سازمانی</p> <p>داشتن تفکر نظام‌مند</p> <p>عدالت و مبارزه با فساد</p> <p>اقتصاد مقاومتی</p> <p>نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی</p> <p>معنویت و اخلاق</p> <p>عزت ملی و مرز بندی با دشمن</p>	<p>ویژگی‌های اخلاقی</p> <p>ویژگی‌های شخصیتی</p> <p>ویژگی‌های حرفه‌ای</p> <p>توانایی مدیریتی</p> <p>توانایی ذهنی</p> <p>بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی</p>	<p>شایستگی‌های فردی</p> <p>توانمندی مدیران</p> <p>بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی</p>

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		علم و پژوهش
		به اوج رسانیدن مشارکت مردمی و مسابقه‌ی خدمت‌رسانی
		استقلال و آزادی
		سبک زندگی مدیران
		توسعه روابط میان منابع انسانی و مدیران
		افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی
		بهبود عملکرد پاسخگویی به ارباب رجوع
		ایجاد عدالت سازمانی
		کاهش هزینه‌های سازمانی
		حفظ ارزش‌های انقلاب اسلامی و ملی
		بهبود اعتماد سازمانی
		جلب رضایت ارباب رجوع سازمان
ارتقای شغلی	ارتقای مدیران	

گام شش: تهیه گزارش

مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از تم‌های نهایی در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است. پژوهش حاضر با بررسی و دسته‌بندی کدهای توصیفی حاصل از متون مصاحبه، ۷۰ مضمون فرعی را شناسایی نموده و با توجه به شباهت و قرابت معنایی آنها، در ۱۲ مضمون اصلی شامل: دانش تخصصی، دانش عمومی، دانش انقلاب اسلامی، مهارت گروهی، مهارت فردی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های حرفه‌ای، توانایی مدیریتی، توانایی ذهنی، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و ارتقای مدیران دسته‌بندی نموده است. یادآوری این مهم ضروری است که مقوله‌های تحلیل شده جنبه قطعیت نداشته و صرفاً در این پژوهش قابل استناد هستند.

مدل سازی تفسیری-ساختاری

برای ارائه مدل اولیه ارتقای مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از روش ISM استفاده شد. در این روش می‌توان روابط سازه‌ها را شناسایی کرد و مدلی ساختاری-تفسیری از سازه‌ها ارائه کرد و در نهایت سازه‌ها را براساس قدرت نفوذ و میزان وابستگی طبقه‌بندی نمود (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). سازه‌های مورد بررسی جهت ارائه مدل اولیه ارتقای مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی عبارتند از: توانایی مدیریتی (C01)، توانایی ذهنی (C02)، ویژگی‌های حرفه‌ای (C03)، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (C04)، دانش عمومی (C05)، دانش تخصصی (C06)، ویژگی‌های اخلاقی (C07)، مهارت گروهی (C08)، مهارت فردی (C09)، ویژگی‌های شخصیتی (C10)، دانش انقلاب اسلامی (C11)، ارتقای مدیران سازمان تامین اجتماعی (C12).

تشکیل ماتریس خودتعاملی ساختاری

ماتریس خودتعاملی ساختاری نخستین ماتریس است که برای شناسایی روابط درونی سازه‌ها مبتنی بر دیدگاه خبرگان استفاده می‌شود. ماتریس بدست آمده در این گام نشان می‌دهد یک سازه بر کدام سازه‌ها تاثیر دارد و از کدام سازه‌ها تاثیر می‌پذیرد.

جدول ۸: حالت‌ها و علائم مورد استفاده در بیان رابطه سازه‌ها (منبع: یافته‌های پژوهش)

نماد	V	A	X	O
رابطه	سازه i بر j تاثیر دارد	سازه j بر i تاثیر دارد	رابطه دو سویه	عدم وجود رابطه

ماتریس خودتعاملی ساختاری از سازه‌های پژوهش و مقایسه آنها با استفاده از چهار حالت روابط مفهومی تشکیل می‌شود. اطلاعات حاصله با روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری جمع‌بندی و ماتریس خودتعاملی ساختاری تشکیل می‌گردد.

جدول ۹: ماتریس خودتعاملی ساختاری سازه‌های ارتقای مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

SSIM	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12
C01	X	A	A	A	A	A	O	A	A	A	A	V
C02	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	V
C03	A	A	A	A	A	A	X	V	V	X	A	V
C04	A	A	A	A	A	A	V	V	V	V	V	V
C05	A	A	A	A	A	A	V	V	V	V	X	V
C06	A	A	A	A	A	A	V	V	V	V	X	V
C07	A	A	A	A	A	A	V	V	V	A	A	V
C08	A	A	A	A	A	A	V	V	V	A	A	V
C09	A	A	A	A	A	A	V	V	V	A	A	V
C10	A	A	A	A	A	A	V	V	V	A	A	V
C11	A	A	A	A	A	A	V	V	V	A	A	O
C12	A	A	A	A	A	A	V	V	V	A	A	O

تشکیل ماتریس دریافتی

ماتریس دریافتی از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک بدست می‌آید. در ماتریس دریافتی درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرد.

جدول ۱۰: ماتریس دریافتی سازه‌های ارتقای مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

RM	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12
C01	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
C02	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
C03	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱
C04	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱
C05	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
C06	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
C07	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱
C08	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱
C09	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱
C10	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱
C11	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱
C12	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱

ماتریس انتقال پذیری

ماتریس انتقال پذیری با بررسی روابط ثانویه در ماتریس دریافتی تشکیل می‌شود. زمانی که ماتریس دریافتی تشکیل شد، برای اطمینان باید روابط ثانویه کنترل شود. به این معنا که اگر A منجر به B شود و B منجر به C شود در این صورت باید A منجر به C شود. یعنی اگر براساس روابط ثانویه باید اثرات مستقیم لحاظ شده باشد اما در عمل این اتفاق نیفتاده باشد باید جدول تصحیح شود و رابطه ثانویه را نیز نشان داد. پس از آنکه ماتریس دریافتی اولیه بدست آمد، با وارد نمودن انتقال پذیری در روابط سازه‌ها، ماتریس دریافتی نهایی بدست می‌آید.

جدول ۱۱: ماتریس انتقال پذیری سازه‌های ارتقای مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

TM	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08	C09	C10	C11	C12
C01	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
C02	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
C03	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱
C04	۱	۱	۱	۱	۱	۱	*۱	۱	۱	۰	۰	۱
C05	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	*۱	۱
C06	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱
C07	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	*۱	۱
C08	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱
C09	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱
C10	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱
C11	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	*۱	۱
C12	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱

تعیین روابط و سطح‌بندی سازه‌ها

برای تعیین روابط و سطح‌بندی سازه‌ها باید مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها برای هر سازه از ماتریس دریافتی استخراج شود.

- ❖ مجموعه دستیابی (عناصر سطر، خروجی یا اثرگذاری‌ها): سازه‌هایی که از طریق این سازه می‌توان به آنها رسید.
- ❖ مجموعه پیش‌نیاز (عناصر ستون، ورودی یا اثرپذیری‌ها): سازه‌هایی که از طریق آنها می‌توان به این سازه رسید.

جدول ۱۲: مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها برای تعیین سطح (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	خروجی: اثرگذاری	ورودی: اثرپذیری	اشتراک
C01	C01,C02,C12	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11	C01,C02
C02	C01,C02,C12	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11	C01,C02
C03	C01,C02,C03,C07,C08,C09,C10,C12	C03,C04,C05,C06,C07,C10,C11	C03,C07,C10
C04	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11,C12	C04	C04
C05	C01,C02,C03,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11,C12	C04,C05,C06,C11	C05,C06,C11
C06	C01,C02,C03,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11,C12	C04,C05,C06,C11	C05,C06,C11
C07	C01,C02,C03,C07,C08,C09,C10,C12	C03,C04,C05,C06,C07,C10,C11	C03,C07,C10
C08	C01,C02,C08,C09,C12	C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11	C08,C09
C09	C01,C02,C08,C09,C12	C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11	C08,C09
C10	C01,C02,C03,C07,C08,C09,C10,C12	C03,C04,C05,C06,C07,C10,C11	C03,C07,C10
C11	C01,C02,C03,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11,C12	C04,C05,C06,C11	C05,C06,C11
C12	C12	C01,C02,C03,C04,C05,C06,C07,C08,C09,C10,C11,C12	C12

مجموعه خروجی‌ها شامل خود سازه و سازه‌هایی است که از آن تاثیر می‌پذیرد. مجموعه ورودی‌ها شامل خود سازه و سازه‌هایی است که بر آن تاثیر می‌گذارند. سپس مجموعه روابط دو طرفه سازه‌ها مشخص می‌شود.

برای سازه C_i مجموعه دستیابی (خروجی یا اثرگذاری‌ها) شامل سازه‌هایی است که از طریق سازه C_i می‌توان به آنها رسید. مجموعه پیش‌نیاز (ورودی یا اثرپذیری‌ها) شامل سازه‌هایی است که از طریق آنها می‌توان به سازه C_i رسید. پس از تعیین مجموعه دستیابی و مجموعه پیش‌نیاز، اشتراک دو مجموعه حساب می‌شود. اولین سازه‌ای که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی (خروجی‌ها) باشد، سطح اول خواهد بود. بنابراین سازه‌های سطح نخست بیشترین تاثیرپذیری را در مدل خواهند داشت. پس از تعیین سطح، سازه‌ای که سطح آن معلوم شده از تمامی مجموعه حذف کرده و مجدداً مجموعه ورودی‌ها و خروجی‌ها را تشکیل داده و سطح سازه بعدی به دست می‌آید. براساس نتایج محاسبه‌های انجام شده توالی سازه‌ها در این پژوهش به صورت زیر است:

سازه ارتقای مدیران سازمان تامین اجتماعی (C12) در سطح ۱ قرار دارد.

سازه توانایی مدیریتی (C01) در سطح ۲ قرار دارد.

سازه توانایی ذهنی (C02) در سطح ۲ قرار دارد.

سازه مهارت گروهی (C08) در سطح ۳ قرار دارد.

سازه مهارت فردی (C09) در سطح ۳ قرار دارد.

سازه ویژگی های حرفه ای (C03) در سطح ۴ قرار دارد.

سازه ویژگی های اخلاقی (C07) در سطح ۴ قرار دارد.

سازه ویژگی های شخصیتی (C10) در سطح ۴ قرار دارد.

سازه دانش عمومی (C05) در سطح ۵ قرار دارد.

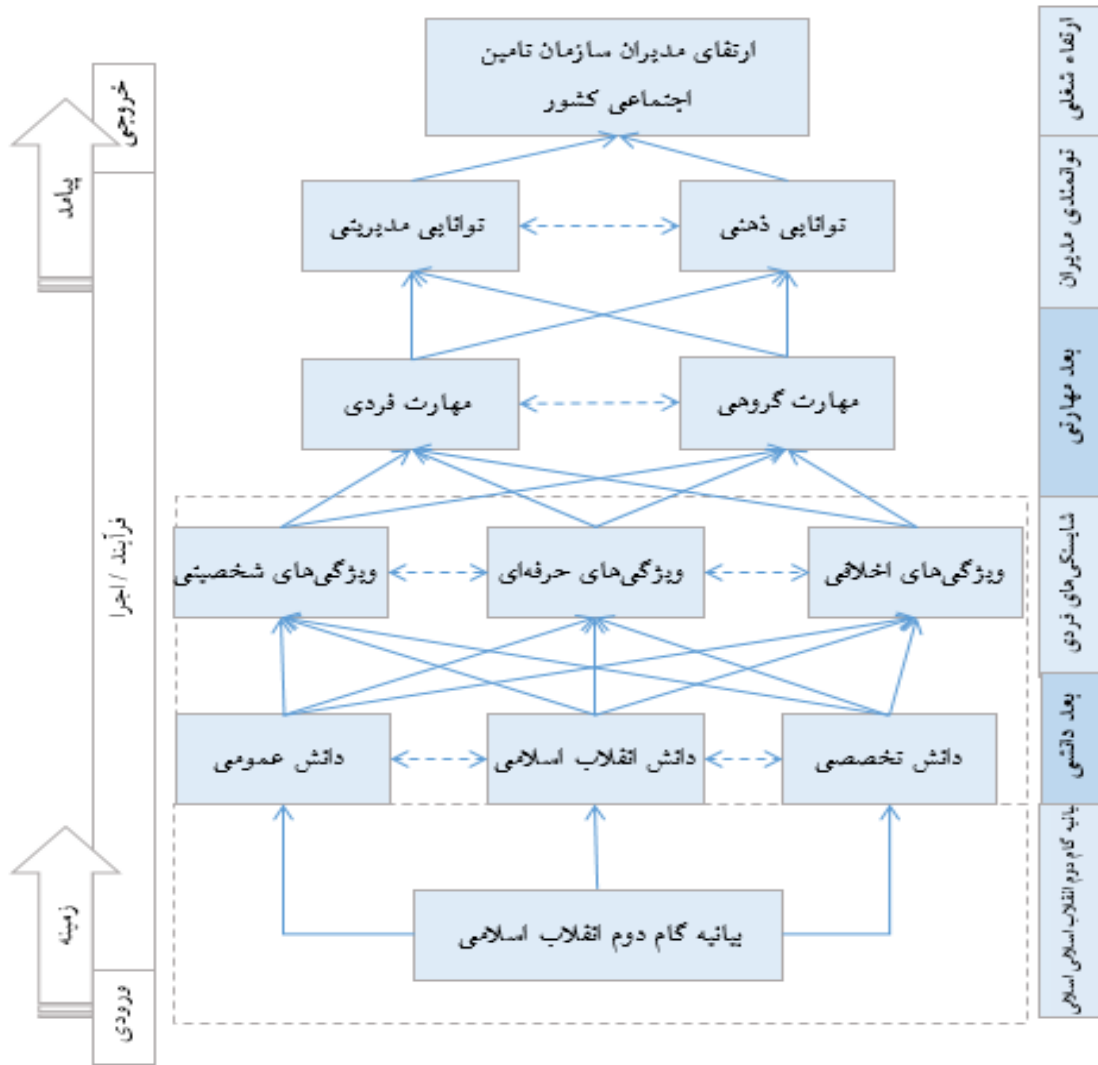
سازه دانش تخصصی (C06) در سطح ۵ قرار دارد.

سازه دانش انقلاب اسلامی (C11) در سطح ۵ قرار دارد.

سازه بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (C04) در سطح ۶ قرار دارد.

مدل اولیه سطوح سازه های شناسایی شده در شکل ۴-۳۶ نمایش داده شده است. در این نگاره تنها روابط معنادار سازه های هر

سطح بر سازه های سطح زیرین و همچنین روابط درونی معنادار سازه های هر سطر در نظر گرفته شده است.



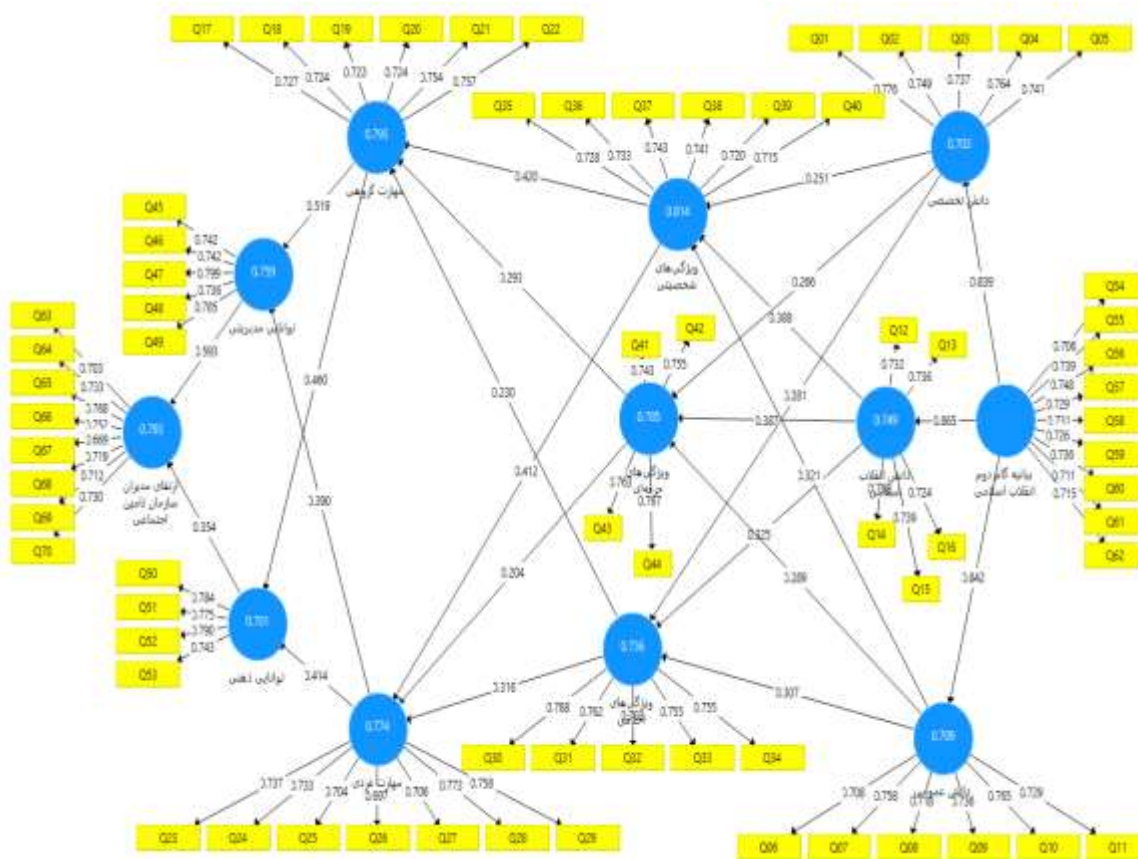
شکل ۵: الگوی ارتقای مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بر دانش تخصصی، دانش انقلاب اسلامی و دانش عمومی تأثیر می‌گذارد. دانش تخصصی، دانش انقلاب اسلامی و دانش عمومی بر ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی اثر گذاشته و به مهارت فردی و مهارت گروهی منجر می‌شوند. مهارت‌های فردی و گروهی با اثرگذاری بر توانایی ذهنی و توانایی مدیریتی در نهایت به ارتقای مدیران سازمان تامین اجتماعی کشور منجر می‌شوند.

اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی

برای اعتبارسنجی مدل از تکنیک حداقل مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از اجرای مدل در حالت تخمین استاندارد، جهت و شدت رابطه میان متغیرها را نشان می‌دهد. خروجی نرم افزار Smart PLS برای تخمین استاندارد در **Error! Reference source not found.** ارائه شده است.

برای بررسی معناداری روابط متغیرهای مدل از روش خودگردان سازی (بوت استراپ) استفاده شد که آماره t را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استراپینگ بزرگتر از ۱/۹۶ باشد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است. آماره t و مقدار بوت استراپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در آمده است



شکل ۶: خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی

یافته‌های پژوهش

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی

مقام معظم رهبری در این بیانیه - که نقشه راه چهل سال دوم انقلاب است - هفت موضوع اساسی را محور قرار داده‌اند؛ موضوعاتی چون عزت ملی، استقلال و آزادی در نظام جمهوری اسلامی، اقتصاد و اقتصاد مقاومتی، سبک زندگی، اخلاق و معنویت، خودباوری و علم و دانش.

در واقع این بیانیه چنان همه‌جانبه طرح شده است که هم می‌توان آن را نقشه‌راه برای مدیران و هم اتمام حجت با آنها تعبیر و تفسیر کرد. بی‌شک مهم‌ترین وظیفه مدیران در قبال بیانیه گام دوم آن است که به‌دور از نگاه شکلی، شعاری و تکراری، با رویکردی تخصصی و موشکافانه، راهبردهای کلان مطرح شده را به سیاست‌های خرد تبدیل کنند.

در این رابطه مساله توجه به مدیریت کارآمد و جهادی را می‌توان یکی از محورهای اصلی دانست که مستقیماً متوجه دست‌اندرکاران نظام اسلامی است.

آنچنان که رهبر معظم انقلاب اسلامی می‌فرماید: «به رغم همه این مشکلات طاقت‌فرسا، جمهوری اسلامی روزبه‌روز گام‌های بلندتر و استوارتری به جلو برداشت. این چهل سال، شاهد جهادهای بزرگ و افتخارات درخشان و پیشرفت‌های شگفت‌آور در ایران اسلامی است. عظمت پیشرفت‌های چهل‌ساله ملت ایران آنگاه بدرستی دیده می‌شود که این مدّت، با مدّت‌های مشابه در انقلاب‌های بزرگی همچون انقلاب فرانسه و انقلاب اکتبر شوروی و انقلاب هند و ... مقایسه شود. مدیریت‌های جهادی الهام‌گرفته از ایمان اسلامی و اعتقاد به اصل «ما میتوانیم» که امام بزرگوار به همه ما آموخت، ایران را به عزّت و پیشرفت در همه عرصه‌ها رسانید.» (۱۳۹۷/۱۱/۲۲)

از نگاه رهبر معظم انقلاب، مدیریت جهادی یعنی کار فراوان، پُر حجم و باکیفیت و مجاهدانه و انقلابی.

معظم له در این رابطه می‌فرماید: «... ما جز با کار جهادی و کار انقلابی نخواهیم توانست این کشور را به سامان برسانیم. در همه بخش‌ها، کمر بسته بودن مثل یک جهادگر لازم است؛ این اگر بود، کارها راه می‌افتد؛ این اگر بود، بن‌بست‌ها باز می‌شود، شکافته می‌شود؛ [یعنی] کار فراوان، پُر حجم و باکیفیت و مجاهدانه و انقلابی.» (۹۶/۲/۱۰)

یکی از مهمترین پیام‌های گام دوم این است که مسئولین فعلی خصوصاً مدیران نسل‌های گذشته، در عرصه مدیریت، به جوانان مؤمن انقلابی و با تجربه میدان دهند، به ارزش‌های مدیریت جهادی و انقلابی توجه و اهتمام کامل داشته باشند، در سلامت اقتصادی، عدالتخواهی، مبارزه با فساد، عملگرا و ساده زیستی الگو باشند و از پذیرش خطا و عذرخواهی و جبران هراسی نداشته باشند.

ارتقای مدیران

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر دولت‌ها است؛ چرا که مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و دولت، فرزاندگی و شایستگی مسئولین و کارگزاران آن نظام می‌باشد. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در راس سازمان‌ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به‌طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت‌ها به‌شمار می‌آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید بر اساس

معیارها و ملاک‌هایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست‌های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند. در واقع در حال حاضر سعی بر این است تا افرادی در سمت مدیریتی قرار بگیرند که برای مدیریت سازمان، توانایی و شایستگی‌های لازم را داشته باشند. مدیران برای رفع کاستی‌های گذشته و بهبود بهره‌وری و همچنین کشف استعدادها و توانایی‌های خود، نیاز دارند در مورد سطح عملکردشان اطلاعات دقیقی داشته باشند. ضمن آنکه حصول اهداف در سازمان‌ها وابسته به سطح عملکرد مدیران می‌باشد و سازمان‌ها باید نسبت به عملکرد مدیران خود شناخت کافی داشته باشند. با ارتقاء عملکرد شغلی مدیران، بهره‌وری واحدهای کاری آنها و در نهایت بهره‌وری کل سازمان ارتقاء می‌یابد. بنابراین سازمان‌ها در بهبود عملکرد مدیران خود سرمایه‌گذاری وسیعی را انجام می‌دهند.

الگوهای حاصل از دیدگاه ساختاری تفسیری به دنبال رسیدن به سه هدف ذیل می‌باشد:

۱- مدل‌سازی ساختاری-تفسیری روابط عناصر را مشخص می‌کند:

نتایج سطح‌بندی نشان داد در سطح ششم، مؤلفه بیانیه گام دوم انقلاب با مؤلفه‌های سطح پنجم شامل دانش عمومی، دانش تخصصی و دانش انقلاب اسلامی دارای رابطه یک طرفه است. به این معنی که مؤلفه‌های دانش عمومی، دانش تخصصی و دانش انقلاب اسلامی بر مؤلفه بیانیه گام دوم انقلاب نمی‌گذارند و فقط از آنها تاثیر می‌پذیرند. همچنین مؤلفه‌های دانش عمومی، دانش تخصصی و دانش انقلاب اسلامی دارای رابطه دو طرفه می‌باشند.

در سطح چهارم مؤلفه‌های ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های حرفه‌ای نیز دارای ارتباط دو طرفه هستند. بدین معنا که هم ویژگی‌های اخلاقی بر ویژگی‌های شخصیتی تاثیرگذار است و هم ویژگی‌های شخصیتی بر ویژگی‌های اخلاقی اثر می‌گذارد. مؤلفه‌های مذکور بر مؤلفه‌های سطح سوم شامل مهارت فردی و مهارت گروهی نیز به صورت یک طرفه تاثیر می‌گذارند. توانایی مدیریتی، توانایی ذهنی واقع در سطح دو الگو منجر به ارتقای مدیران می‌شوند. لازم به ذکر است مؤلفه‌های توانایی مدیریتی، توانایی ذهنی به صورت مستقیم بر این مؤلفه تاثیر دارند و سایر مؤلفه‌ها به صورت غیرمستقیم و از طریق اثرگذاری بر مؤلفه‌های دیگر منجر به دستیابی به ارتقای مدیران در مدل می‌شوند.

۲- مدل‌سازی ساختاری-تفسیری عناصر را سطح‌بندی می‌کند:

تمامی مضامین مدل براساس میزان مشابهت شان در تاثیرگذاری بر مدل، سطح‌بندی می‌شوند. در این پژوهش شش نوع مشابهت از نظر میزان تاثیرگذاری مضامین بر مدل شناسایی گردیده است. براین اساس مشخص گردید، مؤلفه سطح ششم (بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی) دارای بیشترین تاثیرگذاری و کمترین تاثیرپذیری و مؤلفه سطح اول (ارتقای مدیران) دارای کمترین تاثیرگذاری و دارای بیشترین تاثیرپذیری بوده است.

نتیجه گیری

نتیجه گیری اعتبارسنجی مدل

در نهایت الگوی ارائه شده با روش حداقل مربعات جزئی اعتبارسنجی شده است.

ضریب مسیر توانایی ذهنی ← ارتقای مدیران سازمان تامین اجتماعی مقدار ۰/۳۵۴ بدست آمد و آماره t نیز ۷,۴۶ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

ضریب مسیر توانایی مدیریتی ← ارتقای مدیران سازمان تامین اجتماعی مقدار ۰/۵۹۳ بدست آمد و آماره t نیز ۱۳,۸۳۶ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

در نتایج مطالعه (عباس زاده، ۱۳۹۰) آمده است که: "... در ایران سازمان های دولتی تحت تأثیر عوامل مختلفی می باشند و توجه به آن، بسیاری از مشکلات سازمان های دولتی را حل خواهد نمود. نحوه ارتقاء و انتخاب افراد برخوردار از توانمندی لازم برای تصدی سمت های بالای سازمان بسیار با اهمیت است. پژوهش های انجام شده نشان می دهد در کشورمان به ارتقای مدیران، در عمل، زیاد توجه نشده است. این در حالی است که از اواخر دهه سال ۱۳۶۰، در قوانین استخدامی، قوانین توسعه کشور و قانون مدیریت خدمات کشوری، بر انتصاب، انتخاب و ارتقای مدیران با توجه به شایستگی و ارزیابی عملکرد تأکید شده است."

ضریب مسیر دانش انقلاب اسلامی ← ویژگی های اخلاقی مقدار ۰/۳۲۵ بدست آمد و آماره t نیز ۴,۱۶۳ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

ضریب مسیر دانش انقلاب اسلامی ← ویژگی های حرفه ای مقدار ۰/۳۸۷ بدست آمد و آماره t نیز ۵,۹۱۲ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

ضریب مسیر دانش انقلاب اسلامی ← ویژگی های شخصیتی مقدار ۰/۳۸۸ بدست آمد و آماره t نیز ۵,۸۷ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

نتایج مطالعه (دیروای و همکاران، ۱۳۹۹) نشان داد: "... در بند ۴ سیاست های کلی نظام اداری ایران، دانش گرایي و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقاء مدیران مورد تأکید واقع شده است. همچنین در خصوص اجرای این بند، مطابق مفاد تصویب نامه ۱۱۸۵۱ مورخ ۱۳۹۳/۰۹/۰۵ شورای عالی اداری و بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ معاون محترم رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، شایستگی های نظارت و کنترل، مهارت های ارتباطی و پاسخگویی، خلاقیت و صبر و بردباری برای مدیران میانی مورد توجه قرار گرفته است که علاوه بر سایر شایستگی های استخراجی، این شایستگی ها قابل اهمیت است."

ضریب مسیر دانش تخصصی ← ویژگی های اخلاقی مقدار ۰/۲۸۱ بدست آمد و آماره t نیز ۳,۸۳۲ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

ضریب مسیر دانش تخصصی ← ویژگی های حرفه ای مقدار ۰/۲۶۶ بدست آمد و آماره t نیز ۴,۳ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

ضریب مسیر دانش تخصصی ← ویژگی های شخصیتی مقدار ۰/۲۵۱ بدست آمد و آماره t نیز ۳,۸۷۱ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می شود.

مطالعه عبدالملکی و شهسواری (۱۳۹۹) با عنوان "شاخصه‌های مدیران اقتصادی از منظر مکتب شهید سلیمانی (مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب و شاخص‌های انقلابی گری)" در دو محور بیانیه گام دوم انقلاب و شاخص‌های انقلابی گری به بررسی و استخراج شاخص‌های مدیران اقتصادی در مکتب شهید سلیمانی در سه بعد ارزشی، عملیات اجرایی و دانش تخصصی پرداخته است.

ضریب مسیر دانش عمومی ← ویژگی‌های اخلاقی مقدار ۰/۳۰۷ بدست آمد و آماره t نیز ۴,۶۰۴ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

ضریب مسیر دانش عمومی ← ویژگی‌های حرفه‌ای مقدار ۰/۲۸۹ بدست آمد و آماره t نیز ۴,۲۲۹ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

ضریب مسیر دانش عمومی ← ویژگی‌های شخصیتی مقدار ۰/۳۲۱ بدست آمد و آماره t نیز ۴,۸۷۷ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

نتایج مطالعه احمدی بالا دهی (۱۳۹۴) با عنوان "استقرار نظام مدیریت دانش در سازمان‌ها و اذتقای عملکرد سازمانی کارکنان" حاکی از آن است که بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

ضریب مسیر مهارت فردی ← توانایی ذهنی مقدار ۰/۴۱۴ بدست آمد و آماره t نیز ۶,۱۲۴ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

ضریب مسیر مهارت فردی ← توانایی مدیریتی مقدار ۰/۳۹۰ بدست آمد و آماره t نیز ۶,۶۶۹ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

۷- پیشنهادات

پیشنادهای پژوهش

پیشنادهای کاربردی

براساس نتایج به دست آمده، پیشنهادات کاربردی زیر ارائه می‌گردد

در خصوص دانش تخصصی پیشنهاد می‌شود، ضمن آشنایی با اصول مدیریت سازمان تامین اجتماعی، به کسب دانش استخدام نیروی انسانی مناسب نیز مبادرت ورزیده شود. در این راستا نیز به کسب دانش گزینش و بکارگیری منابع انسانی است. این مهم با ارائه دانش آموزش منابع انسانی و دانش ارزیابی منابع انسانی قابل حصول است. همچنین **شایستگی** ترکیبی است از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های فردی که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف مربوط را پس از احراز سمت‌های مدیریتی یا ارتقاء به سطوح بالاتر به طور موفقیت آمیز انجام دهد. امروزه نگاه به سرمایه انسانی با رویکرد شایستگی محور یکی از رویکردهای غالب در بهره برداری و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها می‌باشد و از این بابت، طراحی نظامهای شایستگی محور در کلیه فرایندهای منابع انسانی خصوصا ارتقای مدیران تاکید شده است. همچنین رهبر معظم انقلاب در بخشی از بیانیه گام دوم انقلاب به نظام سازی اشاره نمودند و با تأکید بر ظرفیت‌های طبیعی و انسانی ایران، معتقدند که مدیران باید بر بهره برداری از ظرفیت‌های استفاده نشده و ارتقا تولید و اقتصاد ملی تمرکز نمایند.

در خصوص دانش عمومی پیشنهاد می‌شود، با کسب آگاهی از چشم‌اندازهای نوین مدیریتی، به شناخت اصول و نظریه‌های نوین مدیریتی نیز پرداخته شود. مدیران سازمان تامین اجتماعی با افزایش آشنایی با جدیدترین فناوری‌های اداره سازمان و آگاهی و شناخت

از چگونگی تحول در سازمان تامین اجتماعی می‌توانند عملکرد خود در سازمان را بهبود بخشند. این مهم نیاز به کسب آگاهی به امور داخلی سازمان تامین اجتماعی و البته آگاهی از نظام مدیریتی سازمان تامین اجتماعی دارد. در واقع در گام دوم انقلاب به دنبال کشف شایستگیان واقعی و استفاده از ظرفیت آنان در مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی هستیم و بی شک دولت اسلامی که زمینه ساز تحقق جامعه اسلامی و تمدن اسلامی است نیازمند گردش نخبگان و حضور نیروهای متعهد و متخصص است و وقتی می‌توانیم مراحل پنج گانه تمدن اسلامی را محقق کرد و زمینه ساز حضور خورشید ولایت عظمی باشیم که با پرهیز از عدم تخصص‌گرایی و فقدان دانش مکفی، برای تحقق منویات مقام معظم رهبری گام برداشت.

در خصوص دانش انقلاب اسلامی پیشنهاد می‌شود، نسبت به افزایش آگاهی مدیران سازمان با اصول و موازین گام دوم انقلاب اسلامی اقدامات مقتضی انجام پذیرد. این مهم نیازمند داشتن نگاه و روحیه انقلاب اسلامی در مدیران بوده و شناخت قوانین و مقررات گام دوم انقلاب اسلامی در این حوزه کمک‌کننده خواهد بود. مدیران ذی‌ربط با داشتن دانش و آگاهی از اهداف متعالی انقلاب اسلامی می‌توانند به تصمیم‌گیری بر مبنای مصلحت و مواضع انقلاب اسلامی پرداخته و در این مسیر کارایی و بهره‌وری سازمان تامین اجتماعی را نیز بهبود بخشند.

در خصوص مهارت گروهی پیشنهاد می‌شود، به مدیران لایق و شایسته که دارای توانایی رهبری صحیح منابع انسانی هستند و توانایی نفوذ و هدایت منابع انسانی را دارند، میدان بیشتری جهت حضور در سازمان داده شود. مدیریت جلسات سازمانی به مدیران مذکور سپرده شود تا بتوانند به خوبی جلسات سازمانی را در جهت اهداف مدون سازمان به پیش ببرند. در این راستا، نیاز به تسلط بر نرم‌افزارها و امور دیجیتال از سوی مدیران وجود دارد. از سویی دیگر اهمیت عملکرد جهادگونه مدیران و مبارزه با کانون‌های ضدمنعوت در سازمان نیز باید مورد توجه بیشتری قرار بگیرد. یکی از مهمترین پیام‌های گام دوم این است که مسئولین فعلی خصوصاً مدیران نسل‌های گذشته، در عرصه مدیریت، به جوانان مؤمن انقلابی و با تجربه میدان دهند، به ارزش‌های مدیریت جهادی و انقلابی توجه و اهتمام کامل داشته باشند، در سلامت اقتصادی، عدالتخواهی، مبارزه با فساد، عملگرا و ساده زیستی الگو باشند و از پذیرش خطا و عذرخواهی و جبران هراسی نداشته باشند. دولت فعلی یا دولت بعدی برای آنکه بتواند کار را پیش ببرد باید از جوانان انقلابی و همگام با گام دوم استفاده کند

در خصوص مهارت فردی پیشنهاد می‌شود، مدیران استخدام، انتخاب و انتصاب شوند که قادرند به برقراری ارتباط اثر بخش با سایر مدیران با حفظ احترام متقابل به افراد را داشته باشند. این مهم در حل تعارضات میان فردی تاثیرگذار است. همچنین داشتن مهارت تعامل با منابع انسانی و مهارت اقناع و مجاب کردن در سازمان نیز تا حدود زیادی به کاهش تعارضات و چالش‌های سازمانی کمک می‌نماید.

در خصوص ویژگی‌های اخلاقی پیشنهاد می‌شود، مدیران منتخب به به شعارهای انقلاب اسلامی توجه کافی مبذول دارند. این مهم با رعایت فضیلت‌های اخلاقی و توجه به ارزش‌های دینی قابلیت نمود دارد. همچنین حفظ کرامت و هویت سازمانی نیز از نتایج وجود شایستگی‌های اخلاقی مدیران سازمان است. آنها وظیفه صیانت از اصالت شعارها را برعهده دارند.

در خصوص ویژگی‌های شخصیتی پیشنهاد می‌شود، مدیرانی برای بهبود عملکرد سازمان تامین اجتماعی انتخاب شوند که دارای روحیه تحول‌طلبانه در عرصه‌های نوین سازمانی داشته باشند. این مهم نیازمند وجود شجاعت و صراحت در عمل به همراه داشتن منش

انقلاب اسلامی است. در مجموع مدیران مقتدر و دارای مسئولیت اجتماعی همراه با روحیه با ایمان و معنوی در کارها و روحیه ایستادگی و مقاومت از مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی به شمار می‌آیند.

در خصوص **ویژگی‌های حرفه‌ای** پیشنهاد می‌شود، به مدیرانی که به کسب اطلاعات از منابع معتبر می‌پردازند و پرورش منابع انسانی متخصص و متعهد را امری ضروری و مهم تلقی می‌نمایند، توجه بیشتری شده و آنها در این حوزه مورد تشویق بیشتری قرار بگیرند. آنچه در ویژگی‌های حرفه‌ای مدیران حائز اهمیت است، میزان پایبندی به اصول سازمان تامین اجتماعی و تبدیل تهدید به فرصت است و این مهم سبب متمایز شدن مدیران سازمان از یکدیگر می‌شود. اینکه می‌بینیم در برخی از سازمان‌ها افراد در فضای کار احساس راحتی و ارزشمند بودن می‌کنند و باور دارند که کار آنها واقعاً مهم است، امری اتفاقی نیست. این مساله در واقع ناشی از فرهنگ آن سازمان است و در نتیجه تلاش مدیران به وجود آمده است. فرهنگ سازمانی معمولاً تحت تاثیر ارزش‌ها و باورهای بنیانگذاران و رهبران سازمان شکل می‌گیرد.

در خصوص **توانایی مدیریتی** پیشنهاد می‌شود، از توانمندی‌های دیجیتال مدیران در عصر امروز غافل نشوند. داشتن توانایی استفاده از فناوری‌های مدیریتی و توانایی نظارت و کنترل بر سازمان دو توانمندی مهم هستند که در بهبود عملکرد مدیران و در نهایت افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان موثرند. مدیران دارای توانایی برنامه‌ریزی در سازمان و توانایی سازماندهی فنی و حرفه‌ای می‌توانند به هدایت و ارائه مشاوره به منابع انسانی به نحو احسن پردازند و پس از بازنشستگی نیز منابع انسانی شایسته‌ای را به جای خود قرار دهند.

در خصوص **توانایی ذهنی** پیشنهاد می‌شود، به کمک یادگیری مستمر مهارت‌های مدیریتی، به ارتقاء توانایی تحلیل گزارش‌های سازمانی نیز پرداخته شود. مدیران دارای توانایی تجزیه و تحلیل محیط سازمان از یک تفکر نظام‌مند بهره‌مند هستند و یک مدیر توانمند نیز باید از هوش هیجانی نسبتاً خوبی نیز برخوردار باشد تا بتواند رفتار افراد را بهتر درک کرده و تیم و سازمانش را بهتر هدایت نماید. نقش مدیران این است که به زیر دستان خود راهنمایی دهند و از آن‌ها بازخورد بگیرند. ارتباطات سازمانی مؤثر این وظایف را بهتر می‌کند. زیردستان می‌توانند وظایف خود را به نحو احسن انجام دهند. هنگامی که با کارکنان ارتباط خوبی برقرار می‌شود، آنها می‌توانند مشکلات را به راحتی با مدیران در میان بگذارند. همچنین کارکنان اهدافی که برای آنها مشخص شده و روشی که برای دستیابی به این اهداف مورد استفاده قرار می‌گیرد را درک خواهند کرد. به آن‌ها نه تنها تکنیک‌های رسیدن به موفقیت گفته می‌شود بلکه بازخوردهایی نیز برای بهبود کارشان ارائه خواهند شد.

در خصوص **بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی اسلامی** پیشنهاد می‌شود، در وهله اول به برقراری عدالت و مبارزه با فساد مبادرت ورزیده شود. توجه به اقتصاد مقاومتی و نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی از ارکان مهم در استفاده از این بیانیه در سازمان تامین اجتماعی محسوب می‌شود. همچنین با داشتن معنویت و اخلاق می‌توان به پیامدی نظیر عزت ملی و مرزبندی با دشمن دست یافت. در این راستا نیاز به انجام علم و پژوهش و به اوج رسانیدن مشارکت مردمی و مسابقه خدمت‌رسانی است. مدیران دارای استقلال و آزادی با سبک زندگی مبتنی بر بیانات حضرت آیت‌الله خامنه‌ای می‌توانند به بهبود کارایی و عملکرد سازمان کمک شگرفی نمایند. طرح «سبک زندگی» به عنوان توصیه هفتم حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در بیانیه‌ی گام دوم انقلاب، تفاوت محسوسی با سایر توصیه‌ها داشت؛ آن اینکه به خطر و زیان‌های ناشی از ترویج سبک زندگی غربی و لزوم مقابله‌ی جهادی، همه‌جانبه و هوشمندانه اشاره شده است. برخورداری مردم از سبک زندگی دینی و رواج ارزش‌های اخلاقی اسلام در جامعه به نحوی که ارزش‌های اصلی جامعه محسوب شود، یکی از ارکان تداوم انقلاب اسلامی است. اساساً سبک زندگی، نه بر نفس عمل و رفتار، بلکه بر کیفیت، شیوه و چگونگی

رفتارها دلالت دارد. بر این اساس در سبک زندگی، چگونگی آن دسته از رفتارهای فردی و اجتماعی مورد نظر است که برای انسان به یک عادت یا حالت پایا تبدیل شده باشند و از نوعی تداوم برخوردار باشند. این اساس، سبک زندگی به عنوان راهبردی برای تغییر نگرش‌ها و باورها مطرح است. راه مقابله با این تهاجم نیز از ترویج سبک زندگی دینی و تعمیق و گسترش آن در متن جامعه میگذرد. علمای دینی در حوزه‌ی تربیت نیز بر همین شیوه تأکید دارند. انسان موجودی است که نیازمند تربیت عقل، نفس، قلب و آداب ظاهری خود است. در این میان انسان اگر بخواهد عقل و نفس خود را تربیت کند، ابتدا باید از ادب ظاهری شروع کند. ادب ظاهری، اثر تربیتی خود را در نفس و قلب انسان خواهد گذاشت. همچنانکه رهبر انقلاب در توصیه‌ی هفتم بیانیه هم تأکید کردند، مسئولیت اصلی این جهاد، برعهده‌ی جوانان است. جوانان به مثابه پیشران حرکت انقلاب، اگر خود به رعایت سبک زندگی دینی ملتزم باشند، جامعه را هم دنبال خود حرکت خواهند داد.

در نهایت و با پیاده‌سازی استراتژی‌های مذکور، حصول اهدافی نظیر توسعه روابط میان منابع انسانی و مدیران، افزایش بهره‌وری و کارایی سازمانی، بهبود عملکرد پاسخگویی به ارباب رجوع، ایجاد عدالت سازمانی، کاهش هزینه‌های سازمانی، حفظ ارزش‌های انقلاب اسلامی و ملی، بهبود اعتماد سازمانی، جلب رضایت ارباب رجوع سازمان دور از انتظار نخواهد بود.

پیشنادهای برای پژوهشگران آینده

در بخش کمی، بجز نظرات مدیران و کارشناسان سازمان تامین اجتماعی کشور، نظرات سایر صاحبان نفع نیز در نظر گرفته شود و مقایسه یافته با یافته‌های این پژوهش به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد.

- ۱- استفاده از مدل حاضر برای ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور در استان‌های مختلف کشور عزیزمان ایران و مقایسه آنها به محققان آتی پیشنهاد می‌گردد.
- ۲- پژوهشگران آتی می‌توانند مطالعاتی جهت مفهوم‌سازی بحث ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور با دیدگاه نظری انجام داده و از منظر فنی نیز به روش‌های اجرائی کردن مدل مذکور بپردازند.
- ۳- مقایسه مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور با سایر کشورها
- ۴- اولویت‌بندی ذینفعان مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور
- ۵- آسیب شناسی مسائل و موانع پیش روی پیاده سازی و استقرار مدل ارتقاء مدیران مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی در سازمان تامین اجتماعی کشور
- ۶- اجرا و ارزیابی استراتژی‌های پیشنهاد شده در پژوهش حاضر

در بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای جمع آوری داده استفاده شد که محدودیت‌های این تکنیک عبارتند از:

- ۱- این روش وقت گیر و پرهزینه است و زمان زیادی را طلب نموده، جامعه محدودی را مورد شناسایی و مطالعه قرار می‌دهد.

- ۲- اطلاعات بدست آمده از طریق روش مصاحبه را نمی توان همانند روش پرسشنامه به جامعه بزرگتری تعمیم داد؛ زیرا این اطلاعات بر پایه تعداد محدود و موردی جمع آوری می شوند و تنها می توان نتایج را به افراد مشابه تعمیم داد.
- ۳- قابلیت تعبیر و تفسیر اطلاعات بویژه در مصاحبه آزاد پایین است و محقق باید دقت، حوصله و وقت بیشتری را صرف این کار کند. حتی قبل از شروع مصاحبه، محقق باید روش تحلیل و تفسیر اطلاعات را پیش بینی و طرح ریزی نماید.
- ۴- به مصاحبه گران مجرب و کار آزموده نیاز است؛ زیرا مصاحبه امری است فنی و تخصصی و از عهده هر کس بر نمی آید.
- ۵- تماس های شخصی که بین مصاحبه کننده و مصاحبه شونده برقرار می شود، باعث توسعه روابط عاطفی می گردد؛ بنابراین، ممکن است اطلاعات با اظهار نظرهای شخصی آمیخته و مصاحبه شونده پاسخ هایی را بدهد که به نظر مصاحبه گر خوشایند باشد ولو واقعیت نداشته باشد؛ یا مصاحبه گر قبل از اینکه به دنبال کشف واقعیت باشد، مواردی را تعقیب و جستجو کند که حدس های او را تقویت نماید.
- ۶- چون مصاحبه روشی انعطاف پذیر است، احتمال دارد باعث شود که مصاحبه گر فکر کند هر طور که دلش می خواهد می تواند سؤال کند یا مصاحبه شونده تصور کند که هر چه دلش می خواهد می تواند بگوید. طبعاً، این تصورات در صحت اطلاعاتی که گردآوری می شود، اختلال ایجاد می کند.

در بخش کمی این پژوهش از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد

- ۱- این روش برای مطالعات عمیق و ریشه یابی ها در موارد خاص کارآمد نیست.
- ۲- احتمال عدم بازگرداندن پرسشنامه و دریافت پرسشنامه های مخدوش و فاقد اعتبار زیاد است.
- ۳- احتمال عدم درک مفاهیم و محتوای سؤالات پرسشنامه و بروز ابهام برای پاسخگو وجود دارد.
- ۴- همچنین به دلیل گسترده بودن عرصه عملیاتی پرسش گری و درگیر بودن افراد زیاد در رده ها و سطوح مختلف، امکان بروز خطا و اشتباه وجود دارد که باعث کاهش درجه اعتبار و اعتماد این روش می شود.

منابع

- تُحَفُّ الْعُقُول. ابن شعبه الحرائی. انتشارات اسلامی. (۱۳۸۴).
- ابراهیمی، محمد حسین (۱۳۷۵)، مدیریت اسلامی، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- احمدیان، علی اکبر (۱۳۹۳). مدل سازی مدیریت جهادی با بهره گیری از بیانات مقام معظم رهبری. مجله ی سیاست دفاعی. ۸۷.
- اسدی، عباس؛ گودرزی، جواد. (۱۳۹۹). شناسایی راهکارها و مولفه های مهم توسعه بیمه در بیانیه گام دوم انقلاب با تاکید بر شاخص های فرهنگی-تبلیغاتی. فصلنامه «پژوهشهای انقلاب اسلامی» انجمن علمی انقلاب اسلامی ایران. ص ۱۶۳-۱۸۳.
- اسماعیل نیا شیروانی، کامبیز؛ نیازذری، کیومرث؛ تقوایی یزدی، مریم. (۱۳۹۷). بررسی مقایسه ای عملکرد مدیران دانشگاه گیلان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۲. ص ۹-۲۳.
- اقبال، حدیث؛ رجیبی فرجاد، حاجیه. (۱۳۹۹). الگوی حکمرانی خوب در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه «پژوهشهای انقلاب اسلامی» انجمن علمی انقلاب اسلامی ایران. ص ۹-۲۷.

- امینی، داود؛ پناهی، حمید. (۱۳۹۸). تحلیلی بر بیانیه گام دوم انقلاب در حوزه بهره برداری از جغرافیای طبیعی در توسعه اقتصادی کشور. پژوهشنامه جغرافیای انتظامی. ۲۶. ص ۲۷ تا ۵۶.
- پورعباسی، عطاءاله؛ امامی رضوی، سید حسن؛ خیری، زهرا؛ نقوی الحسینی، سلماز سادات؛ لاریجانی ده، باقر. (۱۳۹۸). تبیین جایگاه بیانیه گام دوم انقلاب در اسناد سیاستی جمهوری اسلامی ایران و الگوی پیاده سازی مفاهیم آن در نظام آموزش عالی سلامت. فصل نامه علمی - پژوهشی طب و تزکیه. ۳. ص ۱ تا ۱۰.
- تقوار، محمدرضا، دهقانی، رامین، طباطبائی، سید حبیب‌الله. (۱۴۰۰). طراحی الگویی برای توسعه راهبردهای پرورش مدیران ارشد شرکت‌های دانش‌بنیان. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۲(۴۸).
- جلیلیان، حسین. (۱۳۹۶). الگوی تفکر راهبردی مدیران جهادی بر اساس وصیت نامه الهی سیاسی شهید قاسم سلیمانی. نشریه علمی مدیریت اسلامی. ۴. ص ۱۱۱ - ۹۳.
- حجازی فر، سعید. (۱۳۹۴). چیستی و مؤلفه های مدیریت جهادی. فصلنامه مدیریت اسلامی. ش ۳. ص ۹۵ - ۱۲۲.
- خورشیدی، عباس؛ اکرامی، محمود (۱۳۹۰). شناسایی عوامل سازنده شایستگی های مدیران. فصلنامه مطالعات مدیریت. ۶. ۵۹۲-۵۸۰.
- دیراوی، محمد؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر؛ صیاد شیرکش، سعید. (۱۳۹۹). آرایه مدل ارتقای مدیران مبتنی بر سیاست های کلی نظام اداری ایران در وزارت نفت. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. ۴۶.
- رحمانی، مریم؛ حیدری، محمد تقی؛ حیدری، خدیجه. (۱۳۹۹). تبیین مؤلفه های سبک زندگی، نظم و امنیت بر پایه مکتب شهید سلیمانی در افق گام دوم انقلاب اسلامی با رویکرد پلیس ارزش آفرین. دومین همایش بین المللی گام دوم انقلاب اسلامی. شهبازی، نجفعلی. (۱۳۹۹). الگوی دیپلماسی اقتصادی جمهوری اسلامی ایران در گام دوم انقلاب اسلامی مبتنی بر مکتب شهید سلیمانی. دومین همایش بین المللی گام دوم انقلاب اسلامی.
- طاهری، صادق، دلاور، علی، فرخی، نورعلی، عباس پور، عباس و برجعلی، احمد. (۱۳۹۵). تبیین نقش مؤلفه های فردی و سازمانی کارکنان به منظور تدوین مدل جهت ارتقاء و انتصاب به سمت مدیریتی میانی با تأکید بر شایستگی (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران). فصلنامه اندازه گیری تربیتی، (۲۷(۷)، صص ۲۴-۴.
- ظریف منش، حسین؛ نواب اصفهانی، محمدرضا؛ بوالحسنی، خسرو؛ خلیلی پور، علی. (۱۳۹۹). آرایه الگوی راهبردی مدیریت دانش دفاعی در نیروهای مسلح. فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک. ۸۳. ص ۱۳۵-۱۵۸.
- عبدالملکی، حجت‌الله؛ شهسواری، سجاد. (۱۳۹۹). شاخصه های مدیران اقتصادی از منظر مکتب شهید سلیمانی (مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب و شاخص های انقلابی گری). دومین همایش بین المللی گام دوم انقلاب اسلامی.
- علی علاقه‌بند. (۱۳۸۹). مدیریت عمومی. نشر روان
- علی شیرینی، محمدمهدی؛ تولایی، روح‌الله؛ بیدی، مجتبی. (۱۳۹۵). اصول حاکم بر مدیریت جهادی: تحلیلی کیفی از تجربه مدیریت جهادی در کشور. چشم انداز مدیریت دولتی. ۲۸. ص ۱۰۹ - ۸۹
- کردنائیچ، اسداله. (۱۳۹۶). تفکر و مدیریت استراتژیک؛ تئوری و عمل، تهران. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس
- گلشنی، محسن، صلواتی، عادل، احمدی، کیومرث. (۱۴۰۰). فهم پدیده شایستگی شغلی و تاثیر آن بر بهره وری در سازمان تامین اجتماعی. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۲(۴۸)، -.

مشهودی، مریم. (۱۳۹۵). مدل ویژگی های مدیران شایسته جامعه اسلامی بر اساس بیانات امام علی (ع). هشتمین همایش ملی سیره علوی با رویکرد اقتصاد مقاومتی

محمودولی، مجید؛ صفرآهنگ، رسول. (۱۳۹۸). بازسازی معماری سازمان ناجا بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. فصلنامه ی مطالعات راهبردی ناجا. ۱۴.

مطهری، مرتضی. (۱۳۹۲). امامت و رهبری، ص ۲۳۵، صدرا.

مقیمي، محمد. (۱۳۹۷). بیانیه گام دوم انقلاب، رهنامه پیشرفت ایرانی - اسلامی. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی

نوده فراهانی، اسماعیل. (۱۳۹۹). الگوی حکمرانی گام اول انقلاب و دلالت های سیاستگذارانه بیانیه گام دوم. دوفصلنامه علمی - پژوهشی اسلام و علوم اجتماعی. ۲۳. ص ۵-۳۲.

- Altukhova, Natalia F. Vasileva, Elena V. Mirzoyan ,Mariam V. 2018.Competence-based approach to managing staff in public administration on the basis of ontologies . MODELING OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS.
- Bell,d.(2000)on meritocracy and equality .the public interest.29.29-68.
- Barzegar K, Saffarian Hamedani S, Yousefi Saedabadi R. (2020). Designing and Compiling a Competency Model for Managerial Skills of Cultural Women in Education. Iranian journal of educational Sociology . 3 (2): 145 -15 4.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). "Using thematic analysis in psychology", Qualitative Research in Psy: chology, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- Crossan, Mary. Côté, Sonia. Virgin, Stephen. 2020 .Elevating leader character alongside competence in selection: A case study of Canada Revenue Agency. ScienceDirect. Pages 14.
- Creswell, J. W. (2005). Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Dariush M, Zamani A, Vosoughi R, Namdar H. (2020). Provide a model for identifying human capital indicators in a military university with a hybrid approach. Scientific Journal of Human Resources Research, 12(1): 39 -71
- Quantitative and Qualitative Research. University of Nebraska–Lincoln. 2nd edition. De Boeck, G., Meyers,
- Fernández, W. D. (2004). Using the GlaserianApproach in Grounded Studies of Emerging Business Practices. Electronic Journal of Business Research Methods,2(2).
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1965). Awareness of Dying. Id. The Discovery of GroundedTheory: TheStrategies for Qualitative Research
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). "Competing Paradigms in Qualitative Research", In N. K. Hermanto ,s.2021.Effect of Competence, Career Development and Compensation on Organizational Commitments (Case Study on Samsat on Lombok Island). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. Vol. 8, No. 2,
- Hamel, G., and Prahalad, C. K. (1998)," Strategic Intent", Harvard Business Review,Vol. 67,No. 3, pp. 63-77
- Huang,Guanjian ; Gao, Xirong.(2021). Enterprise Organization Structure Driven by Network Upgrade Research on Flattening Mechanism.International Journal of Social Science and Education Research . P278 – 290
- Kocntz, H. & Weihrich, H. (2008). Essentials of Management, 15th Ed, (New yourk: MCG RAW – HILL). 4.

- Lazear, E. & Rosen, S. (1981). Rank-Order Tournaments as Optimum /DERU &RQWUDFWV - RXUQDO RI 3ROLWLFDO (FRQRP\, 89(5), 841-864
- Lee, J. (2001), A Grounded Theory: Integration and Internalization in ERP Adoption and Use, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebreska, In Proquest UMI Database.
- Rahmani M, Hashemi S A, Bagheri M. (2019). Explaining the competency model of managers based on entrepreneurial behavior and organizational trust of managers. Quarterly Journal of Educational Leadership and Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch, 13(2): 128 -111.
- Saltsman, G. (2014). Global leadership competencies in education: A delphi study of unesco delegates and administrators. Lamar University, Beaumon
- Strauss, Anselm L., & Corbin, J. (1990). Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques, Sage.
- Tolouian Gh. (2019). Developing a Process Model of Competencies of Public Sector Managers in the Public Sector with Emphasis on General Policies of the Administrative System, Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 3(91): 58 -43.