

الگو شایسته‌سالاری مدیران؛ ابزاری کارآمد در خطمشی‌گذاری مراکز آموزش علمی کاربردی و مهارتی

محمد رضا شیرزادی^۱ - محمدصادق ضیایی^{۲*} - هادی رزقی شیرسوار^۳ - سودابه جلیلی^۴

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر باهدف تدوین الگو شایسته‌سالاری در سازمان‌های آموزشی به‌عنوان یک ابزار مؤثر در سیاست‌گذاری انجام شد.

روش تحقیق: روش تحقیق ترکیبی، کاربردی، میدانی، توصیفی و غیرتجربی بود. در مرحله کیفی و به جهت دستیابی به اشباع نظری با خبرگان مصاحبه شد که منتج به پرسشنامه اولیه شد.

یافته‌ها: نتیجه تحلیل عامل اکتشافی خروجی پرسشنامه‌های اولیه برای کفایت داده‌ها محاسبه شد و در نهایت ۱۱ مؤلفه مستخرج قابلیت تبیین ۸۷/۸۸٪ واریانس شایسته‌سالاری را داشت. پرسشنامه ۶۹ گویه‌ای با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۸، پایایی ۰/۸۴۶ و روش نمونه‌گیری گلوله برفی در بخش کیفی با روش مصاحبه و نظریه بازکاوی، منتج به پرسشنامه‌ای در بخش کمی مستخرج از تحلیل عاملی گردید، که در اختیار ۳۵ نفر از خبرگان در دسترس موسسه آموزش و ترویج کشاورزی قرار گرفت، و در نهایت با استفاده از PLS، نسبت به تحلیل و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها اقدام شد. مؤلفه‌ها و رتبه‌بندی وضعیت مطلوب عبارت بودند از: مدیریت بحران، توانمند، رهبری و کار تیمی، علم و دانش مدیریتی، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای، اخلاق، تفکر انتقادی و خلاق، سیاستمداری، تفکر توسعه موج چهارم، تفکر سیستمی، تفکر سازمان‌یادگیرنده.

نتیجه‌گیری: برای نخستین بار دو مفهوم سیاست‌مداری و تفکر موج چهارم به‌عنوان مؤلفه‌های کارآمد در مدل‌های شایسته‌سالاری به‌عنوان ابزار سیاست‌گذاری معرفی شد.

واژگان کلیدی: شایسته‌سالاری، مراکز آموزش علمی کاربردی و مهارتی، سیاست‌گذاری

^۱ دکترای مدیریت آموزشی، دانش آموخته دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی (استاد)، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

^۳ و ^۴ گروه مدیریت آموزشی (استادیار)، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

مقدمه

اصطلاح شایسته‌سالاری برای نخستین بار توسط مایکل یانگ جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ در کتاب «طلوع شایسته‌سالاری» مطرح شد. وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره‌های هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی هر سازمان است. استفاده اثربخش از سرمایه انسانی زمینه موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن را فراهم می‌سازد. در هزاره سوم میلادی و در جهان پرتلاطم کسب‌وکار کنونی سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران و کارشناسان را به‌عنوان یک مزیت رقابتی شناسایی جذب و حفظ کنند. شایستگی مجموعه ویژگی‌هایی است که در عملکرد شغلی موفق و دستیابی به هدف‌های سازمانی سهیم است. این شایستگی‌ها شامل دانش مهارت‌ها توانایی‌ها به‌اضافه ویژگی‌هایی مانند ارزش‌ها انگیزش نوآوری‌ها و خودکنترلی می‌شوند (مجدنیا، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری مدیران بهره‌ور در بخش‌های آموزشی به دلیل نقش موسسه‌های علمی کاربردی و مهارتی در کشورهای درحال‌توسعه به‌ویژه صنایع و کشاورزی به جهت تربیت نیروهای فنی، حرفه‌ای یا همان یقه آبی که کارکنان یدی هستند و همچنین پرورش یقه‌سفیدان (آبراهامیان، ۱۹۸۲؛ ون هورن کارل و اسکینز ۲۰۰۳) یا همان کارکنان دانشی و یا خردورز از سویی برای حرکت به سمت توسعه پایدار با تکیه بر نیروی انسانی یقه سبزها که همان متقاضیان فرصت‌های شغلی از دست‌رفته یقه آبی‌ها هستند و درنهایت زمینه‌سازی برای به‌کارگیری نیروهای کارآمد، خلاق و متخصص برای رونق بخشیدن به کسب‌وکار، اهمیت دوچندان دارد. محققان بر این باورند که شایسته‌سالاری در سازمان‌های آموزشی در دستگاه‌های اجرایی، به دلیل تنوع مخاطبان و نوع انتقال علم و دانش با آموزش‌های

کلاسیک و کلاسی (پداگوژیک)، آموزش‌های ضمن خدمت و مهارتی (اندرآگوژیک)، آموزش‌های توانمندساز (متاگوژیک) و نیز آموزش‌های خود توانمندساز (هیوتاگوژیک) که باعث ارتقاء سطحی کمی و کیفی آموزش و مهارت‌ها و یا به عبارتی دانش، بینش، نگرش و رفتار حرفه‌ای می‌شود، دارای اهمیت ویژه‌ای است، که از نتایج ارزشمند آن، به‌کارگماری کارکنان و کارگران حرفه‌ای و یا دانشی در سطح صنایع و عرصه تولید، برای بالا بردن درجه ارزش‌افزوده و حرکت به سمت توسعه پایدار، رفع چالش‌های مدیریت خرد و کلان، افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع تجدیدشونده از جمله نفت، کشاورزی و منابع زیستی و غیره خواهد بود. افزون بر اینکه انتخاب‌های مناسب باعث بهبود انگیزش کارکنان و افزایش شایسته‌سالاری شده و از سویی دیگر پویایی و نشاط سازمان‌های آموزشی، به‌عنوان پیش‌تازان آموزش مؤلفه ذی‌مدخل در توسعه کشور یعنی صنایع پایه و مولد را به همراه خواهد داشت. ضرورت این پژوهش وظیفه مندی و الزام دستگاه‌ها برای ایجاد و تدوین سازوکار مناسب در جهت تدوین الگویی اختصاصی و استقرار نظام شایسته‌سالاری برابر مصوبه ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان امور استخدامی (شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای) و از سویی انتصاب مدیران شایسته، دارای علم و دانش کافی برای مدیریت و سیاست‌گذاری در سازمان‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی کشور و نیل به مفاهیم و مؤلفه‌هایی برای ارتقاء فرهنگی، تعالی و نیز سیاست‌گذاری در مسیر توسعه، امری است حیاتی و اجتناب‌ناپذیر. لذا با توجه به‌عنوان پژوهش، یکی از سازمان‌های پیش‌تاز در عرصه آموزش و نیز از منظر تعداد و تنوع مخاطب، موسسه آموزش‌های علمی و کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی به‌عنوان جامعه آماری انتخاب و هدف‌ها و پرسش‌های پژوهش مدنظر قرار گرفت: پرسش اصلی

پژوهش: مدل شایسته‌سالاری مراکز متولی سیاست‌گذاری آموزش علمی کاربردی و مهارتی بخش کشاورزی کدام است؟ و پرسش‌های فرعی پژوهش عبارت بودند از: ۱) مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته‌سالاری مراکز متولی سیاست‌گذاری آموزش علمی کاربردی و مهارتی بخش کشاورزی کدام است؟ ۲) رتبه مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایسته‌سالاری مراکز متولی سیاست‌گذاری آموزش علمی کاربردی و مهارتی بخش کشاورزی کدام است؟

مبنای و اصول شایسته‌سالاری: امروزه شایستگی در مدیریت و نقش آن از جایگاه علمی و تکنیکی برخوردار است و بسیاری از کارشناسان نه فقط در حوزه آموزش، بلکه در سطوح مختلف مدیریتی در رشته‌های مختلف اعم از فرهنگی، هنری، علمی و اقتصادی و غیره بر این نکته صحه گذارده‌اند. کارشناسان بر این باورند که مدیریت به‌عنوان یک موضوع علمی و هنری دارای نیازهای ذاتی و اکتسابی خاصی است تا در پی آن یک مدیر نه تنها بتواند با تصمیمات درست و تحولات به‌موقع از عهده وظایف خود به‌خوبی برآید بلکه باعث ارتقاء و تکمیل‌کننده نظام‌های دیگر شود علی‌الخصوص سیستم آموزشی در کشورهای درحال توسعه و پیشرفته به جهت پویا نگه‌داشتن تمام نظام‌های صنعتی کشور و از طرفی ارتباط با مراکز علمی و صنعتی در جهت بالندگی، ارتقاء، رشد و توسعه کشور (شیرزادی، ۱۳۹۸). امروزه، شایستگی به یک اصطلاح چندمنظوره‌ای تبدیل شده است که بامعنی و مفهوم‌های گوناگون درزمینه‌های علمی استفاده می‌شود (مجاب و همکاران، ۲۰۱۱). شایستگی‌ها به‌عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌شوند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارد و با عملکرد افراد در کار همبستگی دارد و می‌توان آن را با استانداردهای شایان پذیرش ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود داد (سانچز، ۲۰۱۰). پایه

و شالوده شایسته‌سالاری رعایت عدالت اجتماعی^۱ در راستای پرورش استعدادهاست. شایسته‌سالاری یک موقعیت اجتماعی است که با برتری‌های علمی و نه با اصل و نسب و نورچشمی بودن حاصل می‌شود. امروزه شایسته‌سالاری در اندیشه‌های اخلاقی و سیاسی مطرح شده و رعایت آن ارتقاء کارایی را به دنبال دارد. لذا شناسایی افراد شایسته باید بر پایه تلاش و توانایی آنان صورت گیرد. یکی از اصول زیر بنایی شایسته‌سالاری، اصل برابری در فرصت‌هاست. بر مبنای این اصل در یک جامعه، افراد مختلف باید از شانس یکسانی در دستیابی به فرصت‌ها داشته باشند و استفاده یا استفاده نکردن از فرصت‌ها باید به موفقیت یا نبود موفقیت آنان منجر شود. اصل دومی که از اصول زیر بنایی شایسته‌سالاری به شمار آید، اصل برابری ارزش افراد است. بر مبنای این اصل، ارزش افراد به‌صورت فطری یکسان بوده و معیارهایی مانند اصل و نسب نمی‌توانند به‌عنوان معیار شایستگی قرار گیرند. (ابطحی، عبد صبور، ۱۳۸۹). انسان، آیت، مظهر و خلیفه خدایی است که در وی ظهور کرده و خلافت در چنین موردی بدین معناست که خداوند بالاصاله بر همه چیز محیط است و خلیفه خدا که انسان است، بالعرض؛ چون معنای خلیفه آن است که مظهر مستخلف عنه باشد و کار مستخلف عنه را بکند (جوادی آملی، ۱۳۷۶). جانشین پروری یکی از مهمترین راهبردهای تأمین و توسعه نیروی انسانی در بخش دولتی و خصوصی است. این راهبرد به‌ویژه در بخش دولتی امروزه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. کشورهای همچون ایران، که در مسیر پیشرفت و توسعه قرار دارند برای اداره توسعه خود نیازمند مدیرانی هستند که با برخورداری از تخصص و تعهد کافی توانایی پیشبرد این برنامه‌ها را داشته باشند. به‌طور خاص در ایران، که سند ۱۴۰۴، افق حرکت را ترسیم کرده است و سیاست‌های کلی نظام اداری و سیاست‌های کلان برخاسته از الگوی اسلامی ایرانی

پیشرفت مسیر پیشرفت دستیابی به این چشم‌انداز را روشن می‌کند تربیت انسان‌های توسعه‌یافته به‌طور کل و کارگزاران پیشرفت به‌طور خاص بر اساس ظرفیت‌های بومی و دینی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد (ذاکری، فقیهی، دانش فرد، ۱۳۹۳). اما با توجه به سرعت و رشد فناوری و از سوی ففور و گسترش انواع روش‌های ارتباطی برای مدیریت سازمان‌ها و نیز تشخیص نوع و روش‌های آموزشی و همچنین جاری‌سازی تفکر و زبان آموزش در سازمان‌ها و جامعه، پژوهش حاضر برای نخستین بار دو مفهوم و نگرش جدید که همان نگرش سیاستمدارانه و تفکر موج چهارمی بودند به مؤلفه‌های شایسته‌سالاری اضافه‌شده است. در بحث بررسی مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالاری تعبیرها و تعریف‌های گسترده‌ای بیان‌شده است که این دو مفهوم را از دید متخصصان بررسی کرده و به تعریف‌های مهم اشاره‌شده و آن‌ها را جمع‌بندی می‌کنیم. شایستگی در سه مفهوم بیان‌شده است که عبارت‌اند از: ۱) شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد (۲) شایستگی دانش: آنچه یک فرد درباره حقایق فناوری‌ها مانند فناوری‌های شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند. (۳) شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی (مایر، ۱۹۹۶).

سیاست‌گذاری عمومی به‌عنوان یک دانش بین رشته‌ای، مؤلفه‌هایی را از رشته اقتصاد، علوم سیاسی، مدیریت و حقوق گردهم می‌آورد تا برای مشکلات جامعه و دولت راه‌حل‌های عینی و کارآمد ارائه نماید. علوم سیاست‌گذاری می‌کوشد شناخت عملی ما را در زمینه سیاست‌های بخش عمومی گسترش دهد؛ محتوا و جوهره «ژست‌ها» و دخالت‌های دولتی در امور را بازشناسد؛ و در یک‌کلام، از فعالیت‌های بخش عمومی به‌صورت خرد سخن گوید: دولت چه جنبه‌هایی از امور عمومی را به عهده گرفته است؟

سیاسی یا اداری؟ منطقه‌ای یا ملی؟ چگونه؟ در پاسخ به چه مسئله‌ای؟ با چه ابزاری؟ با چه نتایجی؟ و برای کی؟ علوم سیاست‌گذاری از امنیت عمومی آموزش کادرهای دولتی، پیش‌بینی فعالیت‌های دولت، امور مالی، حمل‌ونقل، برنامه‌ریزی شهری و خلاصه، از تدبیر امور جامعه سخن به میان آورد. (گراویتز و همکاران، ۱۹۸۵). علوم سیاست‌گذاری بخشی از جنبش عقلایی کردن زندگی بشری و عقلایی عمل کردن بشر است که به کمک آن انسان سعی می‌کند به تسلط روزافزونی بر زندگی اجتماعی خویش دست یابد. «تحلیل سیاست‌های عمومی» حلقه مفقوده‌ای است که پژوهشگران را در شناخت تجربی پیچیدگی قانون‌گذاری حکومتی و ماهیت آن یاری می‌دهد (دوران، ۱۹۹۰) و بالاخره به بیانی فنی‌تر، علوم سیاست‌گذاری عبارت است از ترکیبی از علم، مهارت، هنر: علم، بدنه تئوریک، مفاهیم و روش‌های اساسی آن است؛ مهارت، مجموعه ایست از تکنیک‌های کاربردی، قواعد عملی و روش‌های عملیاتی «استاندارد»؛ و هنر، عبارت است از مشی، سبک و حالتی که کاری انجام می‌شود (مچرزوک، ۱۹۸۴). بر اساس آنچه گذشت یکی از وظایف پژوهشگر علوم سیاست‌گذاری می‌تواند آن باشد که مسائل جامعه را به‌طور عینی و خرد تحلیل و بر پایه آن توصیه‌هایی کاربردی به سیاستمداران ارائه نماید و بدین‌سان دولتمردان را در جهت انتخاب بهترین راه‌حل‌ها یاری کند (یحیی کمالی، ۱۳۹۳). آموزش عالی یکی از پرارزش‌ترین منابع برای پیشرفت و توسعه جوامع و از اثربخش‌ترین سازوکارهای هر کشور برای مقابله با چالش‌های قرن حاضر است. نظام آموزش عالی به‌منظور دستیابی به این مهم باید سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مناسبی را در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی در عرصه دانشگاه‌ها و دیگر مؤسسات آموزش عالی اتخاذ و عملیاتی کند. اتخاذ چنین سیاست‌هایی مستلزم آن است که نظام آموزش عالی ضمن برخورداری از شیوه‌ها و الگوی

پیشرفت مسیر پیشرفت دستیابی به این چشم‌انداز را روشن می‌کند تربیت انسان‌های توسعه‌یافته به‌طور کل و کارگزاران پیشرفت به‌طور خاص بر اساس ظرفیت‌های بومی و دینی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد (ذاکری، فقیهی، دانش فرد، ۱۳۹۳). اما با توجه به سرعت و رشد فناوری و از سوی ففور و گسترش انواع روش‌های ارتباطی برای مدیریت سازمان‌ها و نیز تشخیص نوع و روش‌های آموزشی و همچنین جاری‌سازی تفکر و زبان آموزش در سازمان‌ها و جامعه، پژوهش حاضر برای نخستین بار دو مفهوم و نگرش جدید که همان نگرش سیاستمدارانه و تفکر موج چهارمی بودند به مؤلفه‌های شایسته‌سالاری اضافه‌شده است. در بحث بررسی مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالاری تعبیرها و تعریف‌های گسترده‌ای بیان‌شده است که این دو مفهوم را از دید متخصصان بررسی کرده و به تعریف‌های مهم اشاره‌شده و آن‌ها را جمع‌بندی می‌کنیم. شایستگی در سه مفهوم بیان‌شده است که عبارت‌اند از: ۱) شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد (۲) شایستگی دانش: آنچه یک فرد درباره حقایق فناوری‌ها مانند فناوری‌های شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند. (۳) شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی (مایر، ۱۹۹۶).

سیاست‌گذاری عمومی به‌عنوان یک دانش بین رشته‌ای، مؤلفه‌هایی را از رشته اقتصاد، علوم سیاسی، مدیریت و حقوق گردهم می‌آورد تا برای مشکلات جامعه و دولت راه‌حل‌های عینی و کارآمد ارائه نماید. علوم سیاست‌گذاری می‌کوشد شناخت عملی ما را در زمینه سیاست‌های بخش عمومی گسترش دهد؛ محتوا و جوهره «ژست‌ها» و دخالت‌های دولتی در امور را بازشناسد؛ و در یک‌کلام، از فعالیت‌های بخش عمومی به‌صورت خرد سخن گوید: دولت چه جنبه‌هایی از امور عمومی را به عهده گرفته است؟

مناسب خطمشی‌گذاری در سطوح عالی تصمیم‌گیری، هم به استانداردهای علمی و هم اوضاع سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه توجه و امعان‌نظر نماید. بنابراین ارائه یک مدل مناسب همراه با نگاهی آسیب‌شناسانه به فرایندهای خطمشی‌گذاری جاری در نظام آموزش عالی کشور ضروری است (الوانی، ۱۳۸۷). در عرصه پژوهش، کاربرد علوم خطمشی‌گذاری بسیار قابل تعمق است. علوم خطمشی‌گذاری ما را به عرصه فعالیت‌های خرد و اداری دولت رهنمون می‌سازد که نمود آن عینی‌تر دارد. یکی از عرصه‌ها در جامعه، نظام آموزش عالی است که به دلیل تأثیر پراهمیتش در راستای انسان‌سازی و ترویج علوم و فنون در میان آحاد جامعه لازم است از جهت شیوه خطمشی‌گذاری و تعیین مدل خطمشی توجه شود (فریدون، ۱۳۸۶). مدل تعیین خطمشی چارچوب اساسی استفاده از یک استراتژی خاص را معین می‌سازد (مولر، ۱۳۷۸). استفاده از مدل خطمشی‌گذاری عقلایی برای تصمیم‌گیری در امور دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کار مشکلی است. مهم‌ترین ویژگی‌های این مؤسسات، نبود اهداف روشن، مشخص و تحول در تکنولوژی‌های آموزشی است (اسیونسون، ۲۰۰۶). همچنین خطمشی‌گذاران در نظام آموزش عالی علاقه‌مند به مذاکره در خصوص راه‌حل برای رفع مشکلات موجود هستند؛ زیرا به منابع عمومی، منابع شخصی را دنبال می‌کنند (مینگات و تان، ۲۰۰۳). از منظر عقلایی در خطمشی‌گذاری، ترجیحات و خواسته‌های خطمشی‌گذاران و اهداف آنها باید روشن و مشخص باشد. نظام آموزش عالی همان‌گونه که در بالا ذکر شد اهداف روشن و مشخصی ندارد و سیاست‌گذاران در این حیطه نیز همیشه از ترجیحات یکسان برخوردار نیستند. در خطمشی‌گذاری نظام آموزش عالی در بسیار از مواقع نگاه دوربرد و کل‌نگر ندارد؛ زیرا به دلایل سیاسی و نبود تضمین کافی برای سیاست‌گذاران این عرصه، خطمشی‌گذاران بیشتر

اهداف کوتاه‌مدت و آنی را برای دستیابی به نتایج سریع‌تر دنبال می‌کنند. باوجود مباحثی که در بالا برای پاسخ‌گو نبودن مدل عقلایی برای خطمشی‌های نظام آموزش عالی ذکر شد اما این مدل در صورت وجود بستر مناسب می‌تواند به راه‌حل‌ها و تصمیمات بهینه منجر شود (قلی‌پور، ۱۳۸۷). از آنجاکه ابزار و اهداف تفکیک‌پذیر نیست از این‌رو تعریف مشکل، تداوم خواهد داشت یعنی تحلیل خطمشی هرگز به پایان نمی‌رسد و خطمشی تنها برای یک‌بار تدوین نمی‌شود بلکه بارها و بارها بازسازی و تعریف می‌شود. برای مثال خطمشی آموزشی هرگز برای یک‌بار تدوین و با اجرا پایان نمی‌رسد بلکه همیشه تداوم دارد و با تغییرات اندکی با اقتضائات زمان منطبق می‌شود (کینگ و کرامر، ۲۰۰۷). با توجه به رویکرد فرآیندی، این محتوای خطمشی نیست که باید مطالعه شود بلکه فرآیندهایی باید بررسی شود که خطمشی عمومی بر اساس آنها بسط می‌یابد، اجرا می‌شود و تغییر می‌کند (الوانی و شریف‌زاده، ۱۳۸۶).

پناهی، پورکریمی، رمضان (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور» که باهدف شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران پژوهشی سازمان‌های پژوهش محور انجام داده بودند فهرستی از ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی شامل دانش، مهارت، توانایی و ویژگی مطرح کرده و همچنین یافته‌ها نشان داد وضع همه ابعاد شایستگی در سطح بالاتر از میانگین فرضی است. نتیجه آنکه به‌طور معمول مدل شایستگی شامل مجموعه‌ای از شایستگی‌های موردنیاز است که برخی به‌آسانی با آموزش تغییر داده می‌شوند و برخی این‌گونه نیستند و پیشنهاد شد که از این مدل به‌عنوان معیاری مهم و علمی در فرایند گزینش مدیران گروه‌های پژوهشی استفاده شود. باید دوره‌های آموزشی هم‌راستا با این مدل برای اشاعه آن برگزار شود، زمان جذب مدیران جدید، انتصاب، ارتقا،

است. نتایج نشان داد که بین مصوبه‌های مربوط به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فرهنگی با ساماندهی امور فرهنگی رابطه مستقیم وجود داشت؛ همچنین نیمی از مصوبه‌های شورای فرهنگ عمومی در امر سیاست‌گذاری فرهنگی، مرتبط و در وظیفه برنامه‌ریزی، بیشتر مصوبه‌ها نامرتب با وظایف شورا بودند.

پورعزت، بیگدلی و سعدآبادی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به بررسی نقش مدل‌های ذهنی خطمشی گذاران در چگونگی اولویت‌بندی مسائل در هنگام تدوین دستور کار خطمشی‌های عمومی پرداخته و گزارش کردند عوامل گوناگونی در ادراک مسئله، ارائه تعریف روشن از آن و اولویت‌بندی و تدوین مسائل در قالب دستور کار خطمشی گذاران مؤثرند؛ پژوهش از نوع تحقیقات بنیادی و از نظر روش، تحلیلی توصیفی و از نوع تحلیل محتوا بود و تکنیک تحلیل نیز دلفی با رویکرد فازی بهره جسته بود. بر این اساس، ضمن تجزیه و تحلیل داده‌های اولیه‌ای که از تعدادی از اساتید رشته خطمشی‌گذاری، نمایندگان مجلس و ناظران اجرای خطمشی به دست آمده است، این نتیجه حاصل شد که کارگزاران، افراد و گروه‌های ذینفع، به شدت تحت تأثیر ساخت و بافت ادبیات جاری و بعضاً خودساخته قرار دارند. بنابراین در بسیاری از موارد اولویت‌بندی‌های خطمشی، هیچ ارتباطی به جهان واقع نداشته، بر مبنای ذهنیت خطمشی گذاران شکل می‌گیرد.

دانش فرد و جلیلی (۱۳۸۹) در پژوهشی نتیجه گرفتند، امروزه کارآفرینی به عنوان موتور رشد و توسعه سازمان‌ها و جوامع شناخته شده است، از این رو دولت‌ها موظفند خطمشی‌های گوناگونی را در راستای ایجاد، حمایت و توسعه کارآفرینی تدوین نمایند. در این مقاله مفهوم، مکاتب، سطوح، انواع، اقدامات، مدل‌های کارآفرینی و همچنین ویژگی‌های کارآفرین موفق مطرح شده است. دولت کارآفرین، خطمشی‌های

شناخت استعدادها، برنامه‌های جانشین پروری، ارزیابی عملکرد و پرداخت پاداش به مدیران در سازمان از مدل شایستگی‌های برگرفته این پژوهش استفاده شود.

کرمانی، درویش، سرلک و کولیوند (۱۳۹۶)، پژوهشی را با عنوان طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها تدوین و مدیریت کردند و در مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها را که شامل سه بعد فردی، فنی و تعاملی بود معرفی کردند که البته این مدل شامل ۳۶ مؤلفه در سه بعد فردی، فنی و تعاملی بود.

خورشیدی و نصراللهی (۱۳۹۴) موضوع پژوهشی را با عنوان شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در واحد تهران جنوب انجام دادند و ۱۵ عامل برای شایستگی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب به دست آوردند که پانزده مؤلفه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد تهران جنوب شامل، خلاقیت، نفوذ و تأثیرگذاری، ریسک، مدیریت زمان، مالی، مقررات، بهبود و توسعه‌سازمانی، صرفه‌جویی، استانداردسازی، شایستگی ارتباطات، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها، شایستگی اخلاقی، شایستگی دانش، شایستگی فنی و شایستگی مهارت‌های بین فردی در قالب سه بخش کلی شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی و زیر بخش‌های آن بود.

مقتدایی و راعی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به جایگاه شورای فرهنگ عمومی استان اصفهان در ساماندهی امور فرهنگی پرداخته و وضعیت سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در مصوبه‌های شورای فرهنگ عمومی استان اصفهان در سال‌های ۱۳۷۲ تا ۱۳۸۹ را مورد بررسی قرار دادند. روش بررسی، تحلیل محتوای مصوبه‌های شورای فرهنگ عمومی با استفاده از آزمون‌های «خی دو» و «دوجمله‌ای» رابطه بین نوع مصوبه‌ها بر اساس آیین نامه شورا و سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی با ساماندهی امور فرهنگی سنجدیده شده

بود. نتایج این پژوهش نشان داد از دیدگاه متون تفسیری شایسته‌شناسی، تعریف شایستگی‌ها، شایسته‌پروری، آماده‌سازی فردی و اجتماعی و ارزیابی مبتنی بر اهداف و کارکردها، مهم‌ترین ابعاد و عناصر شاکله فرایند جانشین‌پروری الهی است که با بهره‌گیری از روش‌ها و عوامل مؤثر در هر یک از این مراحل می‌توان الگوی جانشین‌پروری مدیران را غنی‌سازی و تقویت کرد.

در بین پژوهش‌های منتشرشده در خارج کشور می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: کوپنزن، اسپیرسا راسل، مونستیب اس آر آنتونی، اسپروئید براون، ایستبرود جی متیو (۲۰۱۸)، در نتایج بررسی‌های خود با عنوان شایسته‌سالاری خشک (متعصبانه) یا نگرش خشک (متعصبانه) افراد تحصیل‌کرده به افراد با تحصیلات کمتر، نکته‌های برجسته این را اعلام داشتند. افراد باسواد عملکرد بهتری از افراد کم‌سواد دارند، افراد باسواد نسبت به افراد کم‌سواد مثبت ارزیابی می‌شوند، افراد با سطح علمی بالاتر، علاقه بیشتری به آموزش سطح بالای علمی دارند و برای موفقیت تلاش بیشتری می‌کنند؛ برای افراد باسواد، صلاحیت بیشتر از افراد کم‌سواد اهمیت دارد؛ در مجموع، افراد تحصیل‌کرده علاقه بیشتری در بیرون از گروه و افراد کم‌سواد علاقه بیشتری در درون گروه به شایستگی، از خود نشان می‌دهند. در مورد سواد، استعداد، سخت‌کوشی، شانس، افراد کم‌سواد سخت‌کوشی را مهم‌تر از موفقیت حرفه‌ای در شایستگی می‌دانستند، افراد کم‌سواد حتی در مقایسه با گروه‌های محروم مسئولیت‌پذیرتر و انتقادپذیرتر هستند و البته با همدردی کمتر، با افراد کم‌سواد با عصبانیت و حقارت بیشتری برخورد و رفتار می‌شود، افراد کم‌سواد تحمل بیشتر و همدردی کمتری از افراد پرتلاش داشتند. در همه گروه‌ها افراد کم‌سواد را بیشتر از افراد پرتلاش مقصر می‌دانند و در مقابل فرصت بیشتری برای جبران به افراد تحصیل‌کرده با مدرک ۴ ساله می‌دهند. افراد

کارآفرینی، رتبه‌بندی کشورها از نظر کارآفرینی، دانشگاه‌های برتر کارآفرینی در جهان، و همچنین کارآفرینی، خط‌مشی‌های کارآفرینی و موانع کارآفرینی در ایران مورد بحث قرار گرفته است. در نهایت مدل کارآفرینی اسلامی ارائه شده است.

یاراحمدی، نجف بیگی، دانش فرد، عالم تبریز (۱۳۹۶)، در پژوهش خود تحت عنوان آسیب‌ها، راهکارها و مدلی برای نظام آموزش کارکنان گمرک ج.ا. ایران، یادآور شدند: ضرورت‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی، نیاز به گمرک پاسخگو را مورد تأکید قرار می‌دهند. سرمایه انسانی یکی از با ارزش‌ترین دارایی‌های گمرک برای برآورده نمودن این ضرورت و همگام شدن با محیطی است که دائماً در حال تغییر است. برای هرچه بهتر برگزار شدن دوره‌های آموزشی از لحاظ کمی و کیفی در گمرک ایران، شناخت و رفع موانع و مشکلات بسیار حائز اهمیت است. به همین جهت در این پژوهش این سال مورد بررسی قرار گرفت که آسیب‌های نظام آموزش کارکنان گمرک ایران چیست؟ در همین راستا با انجام مصاحبه‌ی کیفی با کارشناسان و خبرگان بخش آموزش گمرک ایران و انجام مطالعه تطبیقی بین‌المللی با گمرک ژاپن به بررسی آسیب‌های بخش آموزش گمرک ایران پرداخته شد و آسیب‌های شناسایی شده با استفاده از تکنیک تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی AHP بررسی و اولویت‌بندی گردید.

ذاکری، فقیهی و دانش فرد (۱۳۹۴)، پژوهشی را در رابطه با شایسته‌سالاری و خط‌مشی‌گذاری انجام دادند. این پژوهش به لحاظ روش کتابخانه‌ای، به لحاظ مخاطب شناختی کاربردی و به لحاظ هدف اکتشافی بوده و به بررسی آرا و تفاسیر اندیشمندان و ماکلمان مسلمان و به‌ویژه آرا و تفاسیر علامه جوادی آملی درباره موضوع خلافت الهی در قرآن کریم با استراتژی کیفی و به روش تحلیل محتوا به تبیین الگویی برای جانشین‌پروری (خلیفه پروری) الهی در زمین پرداخته

دسته شامل مهارت‌های راهبردی، مهارت‌های مرتبط با وظیفه، مهارت‌های مرتبط با افراد، مهارت‌های خود مدیریتی و دانش مرتبط به مدیریت خدمات سلامت بودند. محقق برای اولویت‌بندی این ۵ دسته مهارت، از یک نمونه ۴۰۴ نفری از مدیران هر دو بخش دولتی و خصوصی استفاده کرده بود که نتایج نشان داد، مدیران هر دو بخش مهارت‌ها را به یک صورت اولویت‌بندی کرده بودند «مهارت‌های مرتبط با افراد»، «مهارت‌های خود مدیریتی» مهم‌ترین مهارت‌ها و در ادامه «مهارت‌های مرتبط با کار»، «مهارت‌های راهبردی» و «مهارت‌های مرتبط با دانش خدمات سلامت» قرار داشتند. با بررسی پیشینه مشخص می‌شود که همه محققان مفاهیم گذشته را به‌انحاء مختلف و با سنجش ضریب‌های گوناگون بررسی کرده و هیچ‌یک از پژوهش‌های انجام‌شده به‌غیر از پژوهش‌های کوپنرتن و همکاران (۲۰۱۸) شایسته‌سالاری خشک یا نگرش خشک افراد تحصیل‌کرده به افراد با تحصیلات کمتر، و سواند (۲۰۱۷)، با عنوان شایسته‌سالاری چندفرهنگی که به تأثیر مؤلفه‌های مختلف بر روی شایستگی و موفقیت که آن‌هم تأثیر عامل‌های دیگر روی شایستگی بود و درواقع پژوهش چندفرهنگی که با توجه به گستردگی خود می‌تواند جزو نخستین‌ها باشد، مؤلفه و مفهوم جدیدی را به مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایسته‌سالاری اضافه نکرده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع ترکیبی (کمی و کیفی)، کاربردی، میدانی، توصیفی و غیرتجربی بود روش نمونه‌گیری در بخش کیفی از نظرات خبرگان بصورت گلوله برفی و در بخش کمی خبرگان در دسترس بود. بر این پایه از آنجا که هدف نمونه‌یابی در «نظریه بازکاوی» کشف و تأیید ارتباطها برای توسعه دسته‌بندی‌های نظری است، نمونه‌ها برحسب تفاوت شرایط و بینش آنان نسبت به مسئله

باسواد در مقایسه با افراد کم‌سواد نسبت به گذراندن دوره‌های آموزشی گرایش بیشتری دارند و برای موفقیت تلاش بیشتری می‌کنند و درنهایت باورهای شایسته‌سالاری با نسبت‌های بالایی از مسئولیت و انتقادپذیری مرتبط شده‌اند که نشان‌دهنده فرآیندهای مربوط به باورهای روان‌شناختی و ایدئولوژیکی است و شایسته‌سالاری باعث عملکرد عادلانه‌تر، بردبارانه‌تر و کمک‌کننده‌تر در تعامل با افراد می‌شد. شایسته‌سالاری وابسته به استعدادهای درونی خود شخص اما متفاوت از موفقیت نیست، بودند.

فانگ و همکاران ۲۰۱۰، در پژوهش خود، مدلی را به نام مدل شایستگی فانگ معرفی کردند، این مدل ۱۸ شایستگی را در ۵ دسته طبقه‌بندی کرده است. شاخص‌ها در سطح اول برای انتخاب مدیران به ترتیب اهمیت (بازکریب‌ها) شامل: شخصیت (۲۴/۰ درصد)، برنامه‌ریزی (۲۱/۰ درصد)، مدیریت (۲۰/۰ درصد)، توانایی حرفه‌ای (۱۹/۰ درصد) و توانایی بین فردی (۱۳/۰ درصد) می‌باشد. این نشان می‌دهد که شخصیت و برنامه‌ریزی برای مدیران میانی بسیار مهم هستند. و نیز بیان شد بیشتر عامل‌های تعیین‌کننده شخصیت درونی مدیران هستند و مشاهده، آموزش و توسعه آن‌ها مشکل می‌باشد بنابراین برای انتخاب مدیران باید بر پایه‌یک مشاهده کامل و درازمدت افراد باشد و ضمن اینکه توانایی برنامه‌ریزی که قابل مشاهده و توسعه‌پذیر است برای این انتخاب در نظر گرفته شود. در شایستگی‌های سطح دوم مهم‌ترین عامل در شخصیت، ابتکار و جذابیت؛ در توانایی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی؛ در مدیریت، توانایی اجرایی؛ در توانایی حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای و در شایستگی بین فردی، کار گروهی مهم‌ترین عامل‌ها بودند.

پیللی ۲۰۱۰، در پژوهش‌های خود مدلی را برای انتخاب شایسته مدیریت بیمارستانی تهیه کرد. این مدل ۳۹ شایستگی را در ۵ دسته طبقه‌بندی کرده که این ۵

تحقیق‌گزینش می‌شوند (دورس و رایبسون، ۲۰۰۲) لذا در مرحله کیفی نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری نظری و گلوله برفی و حجم نمونه برحسب «اشباع داده‌ها» تعیین شد، و با ۱۹ نفر از خبرگان (دالکی، ۱۹۶۹؛ ون، ۲۰۰۳) آموزشی مصاحبه شد و ضمن آن از ایشان درخواست شد نظرها را در برگه‌های نظرسنجی که برای این منظور طراحی شده بود بنویسند. از آنجاکه روند این تحقیق به‌سوی نظریه‌پردازی گرایش یافته بود، دستیابی به این مهم از طریق رویکرد روشی «نظریه بازکاوی» (گلاسر و استراوس، ۱۹۷۶) و نیز با تأسی از رویکردهای روش‌شناختی لازارسفلد و مرتون (سمیک، ۲۰۰۰) امکان‌پذیر بود. دلیل انتخاب هم‌بر پایه آن بود که هدف این رویکرد روشی برای ایجاد یک‌رشته فرضیه‌ها و معرفی روند اجتماعی بوده (ات وود و هیندز، ۱۹۸۶)، برای کشف پدیده‌های پیچیده و چندعاملی (دورس، ۱۹۹۴؛ کیمیاگر و دیگران، ۱۹۹۸) دستیابی به چشم‌اندازهای جدید و نیز بررسی‌های اکتشافی در حوزه‌هایی که دانش اندک آن‌ها برای تبیین پدیده‌های خاص بسنده نمی‌باشند (هاچینسون، ۱۹۹۸؛ استروس و کوربین، ۱۹۹۰؛ استرن، ۱۹۹۴؛ بیلی، ۱۹۹۷) و اسمیت و بیلی، (۱۹۹۷) بود. با توجه به رهنمود روشی نظریه بازکاوی، توسعه فرضیه‌های مقدماتی با تحلیل داده‌ها و استفاده از راهبرد روش مقایسه تداومی صورت می‌گیرد. بنا به توصیه کوربین و استراوس (۱۹۹۰) تحلیل مقایسه‌ای تداومی از طریق همخوانی و مقابله مداوم داده‌های تحقیق با یکدیگر انجام می‌پذیرد. ضمن تعیین تمایزها و جنبه‌های مشترک داده‌ها، تبیین از طریق روش‌های «یافتن عامل مشترک» به دست می‌آید (دواس، ۱۳۷۶). پس از جمع‌آوری برگه‌های نظرسنجی و ساماندهی داده‌ها برابر روش یادشده و نیم‌نگاهی به روش ایشیکاوا یا تکنیک نظریه‌پردازی استخوان ماهی^۵ انجام شد. در مرحله بعد، پژوهش‌های قابل‌دسترسی پیشین، نظریه‌ها، مدل‌های مربوطه بررسی شد و با

توجه به پیشرفت علمی و فناورانه و بهینه‌کاو سازمان‌های پیشرو و آوانگارد، مفهوم‌های جدید علوم انسانی، مدیریت، اجتماعی و مسائل روز جهانی، در پایان با نظر خبرگان پرسش‌های برگرفته از دو مفهوم جدید یکی با عنوان «دوره سیاستمداری یا دوره هشتم روش و سبک مدیریت و رابطه‌ی آن با موضوع روابط انسانی منشعب از نظریه لارنس اپلی» و دیگری «موج چهارم» (جلالی، ۱۹۹۹) مدیریت جهانی خاص آموزش به آن‌ها اضافه شد. با این اوصاف پرسشنامه اولیه طراحی شد. برای اخذ نظر مجدد خبرگان پرسش‌های تنظیمی به جهت تعیین درجه اهمیت آن‌ها در قالب پرسش و پاسخ دوگزینه‌ای بلی و خیر با استدلال مجموع پاسخ‌های بلی با توافق بالای ۸۰٪ یعنی ماندگاری پرسش مربوطه، و پائین تر از توافق ۸۰٪ در کل پاسخ‌ها یعنی حذف پرسش (گرادی، ۲۰۰۶) به جهت تأیید اجماع توسط پاسخگویان (یانگ، ۲۰۰۷) به ایشان تحویل و سپس جمع‌آوری شد که همه پرسش‌های مربوطه با اتفاق نظر و رای، مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند لذا بر همین مبنا پسران پرسشنامه‌ای تهیه و بین ۱۸۰ نفر (مولر، ۱۹۹۶، قاسمی، ۱۳۹۱؛ حبیبی، عدن‌ور، ۱۳۹۶؛ چشتا شارما و ویکاس باهانوت، ۲۰۱۴) از دست‌اندرکاران و متخصصین مرتبط توزیع شد. جامعه آماری در بخش کمی خبرگان در دسترس موسسه آموزش و ترویج کشاورزی بودند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته، که شامل ۶۹ گویه و متشکل از ۱۱ مؤلفه بود مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

بعد از جمع‌آوری پرسشنامه یادشده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل عاملی اکتشافی، تعداد پرسش‌ها به ۶۹ گویه که تشکیل ۱۱ مؤلفه با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۸، پایایی ۰/۸۴۶ کاهش یافت. بنابراین در تحلیل عاملی اکتشافی با توجه به اینکه اندازه

طیف پنج گزینه‌ای لیکرتی (گرادی، ۲۰۰۶؛ وندی، ۲۰۰۹؛ دانا، ۲۰۱۴)، در مورد اهمیت و تعیین رتبه‌بندی مؤلفه‌های مطلوب احصاء شده، در پرسشنامه ارائه شده لحاظ کنند. در این مرحله و با در نظر گرفتن پاسخ پرسشنامه‌ها و تحلیل آماری یافته پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح زیر دنبال شد.

ویژگی‌های جمعیت شناختی (دموگرافیک) جامعه آماری عبارت بود از: از ۳۵ شرکت‌کننده سن افراد عبارت بود از ۵ نفر از ۲۵ تا ۳۵ و ۲۹ حجم ۱/۱۴، تعداد ۹ نفر ۳۶ تا ۵، و حجم ۲۵/۷۱٪ تعداد ۱۳ نفر ۴۶ تا ۵۵ سال و حجم ۳۷/۱۴٪ تعداد ۸ نفر بیش از ۵۶ و حجم ۲۳/۸۶٪ سال سن داشتند. تحصیلات افراد عبارت بود از، ۱۰ نفر یعنی ۲۸/۵۷٪ کارشناسی ۱۷ نفر در مقطع کارشناسی ارشد یعنی حدود ۴۸/۵۷٪ حجم نمونه تعداد ۸ نفر یعنی حجم ۲۲/۸۶٪ در مقطع دکترا. توزیع شغلی افراد، ۲ نفر معاون و ۵/۷۱٪ حجم نمونه، تعداد ۳ نفر با درصد ۸/۵۷٪ مدیر، تعداد ۸ نفر از رئیس اداره و ۲۲/۸۵٪ درصد حجم، تعداد ۴ نفر و حجم ۴۲/۸۵٪ حجم و نیز ۳ نفر یعنی ۸/۵۷٪ درصد از افراد مشاور بودند.

برای تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق از فراسنجه‌های (پارامترهای) مرکزی (میانگین، میانه و مد) و فراسنجه‌های (پارامترهای) پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) مطابق جدول (۱) استفاده شده است.

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال و یا غیر نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. (جدول شماره ۲).

بنابر نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در همه موارد مقدار معناداری در وضع مطلوب بالاتر از مقدار معناداری می‌باشد، بنابر توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال نیست و فرض H₁ تأیید می‌شود (مؤمنی و مقیمی، ۱۳۹۶).

میانگین کفایت نمونه‌گیری (KMO) حدود ۰/۸۶ بود و چون این مقدار بالای ۰/۷ درصد است، پس این پرسشنامه توانایی عاملی شدن را به مقدار شایان پذیرش تا اینجا، دارا بود. همچنین برابر آزمون کرویت بارلت چون مقدار آن (Sig=0/000) کوچک‌تر از ۰/۰۵ بود بنابراین فرض صفر یعنی همانی بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود، نتیجه هر دو شاخص گویای مناسب بودن انجام تحلیل عاملی برای داده‌های تحقیق بود. نتیجه خروجی جدول واریانس مؤلفه‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه‌ای ۱۱ گانه مورد بررسی قابلیت تبیین ۸۸/۸۷٪ واریانس انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری را داشتند (آرش حبیبی، مریم عدنور، ۱۳۹۶؛ اسمیت جین ۲۰۰۷). شایان یادآوری است مقدار ضریب‌های مسیر برای مؤلفه‌ها عبارت بودند: از مدیریت بحران گویه‌های شماره ۱ تا ۵ با ضریب ۰/۸۸۷، مؤلفه توانمندسازی گویه‌های شماره ۶ تا ۱۱ با ضریب ۰/۸۵۳، مؤلفه رهبری و کار تیمی گویه‌های شماره ۱۲ تا ۱۸ با ضریب ۰/۸۶۴، مؤلفه علم و دانش مدیریتی گویه‌های شماره ۱۹ تا ۲۵ با ضریب ۰/۸۷، مؤلفه تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای گویه‌های شماره ۲۶ تا ۳۴ با ضریب ۰/۸۷۲، مؤلفه اخلاق گویه‌های شماره ۳۵ تا ۴۲ با ضریب ۰/۸۷۷، مؤلفه تفکر انتقادی و خلاق گویه‌های شماره ۴۳ تا ۴۹ با ضریب ۰/۸۸۳، مؤلفه سیاستمداری گویه‌های شماره ۵۰ تا ۵۴ با ضریب ۰/۸۴۲، مؤلفه تفکر توسعه فناورانه (تفکر موج چهارم) گویه‌های شماره ۵۵ تا ۵۹ با ضریب ۰/۷۲۹، مؤلفه تفکر سیستمی گویه‌های شماره ۶۰ تا ۶۵ با ضریب ۰/۸۹۱، مؤلفه تفکر سازمان‌یادگیرنده گویه‌های شماره ۶۶ تا ۶۹ با ضریب ۰/۷۲۱ بود. متعاقباً پرسشنامه این مرحله در اختیار ۳۵ خبره آموزشی که تعامل زیادی با انتخاب، انتصاب، ارزیابی، ارزشیابی و رتبه‌بندی واحدهای آموزشی داشتند، قرار گرفت (خیری، متمنی شربانی، داوری، ۱۳۹۲) و درخواست شد تا گویه‌ها را مرور کرده و نظر خود را در قالب

جدول ۱: تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق (وضع مطلوب)

متغیرها	تعداد	میانگین	میان	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
مدیریت بحران	۳۵	۳/۲۹۳	۳/۲۸۶	۳/۱۴۳	۰/۶۲۴	۰/۳۹۰	۳/۸۵۷	۱/۱۴۳	۵/۰۰۰
توانمندسازی	۳۵	۳/۴۵۷	۳/۶۶۷	۴/۰۰۰	۰/۷۱۹	۰/۵۱۸	۴/۰۰۰	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰
رهبری و کار تیمی	۳۵	۳/۴۳۰	۳/۶۰۰	۳/۶۰۰	۰/۶۹۸	۰/۴۸۷	۳/۸۰۰	۱/۲۰۰	۵/۰۰۰
علم و دانش مدیریتی	۳۵	۳/۵۱۴	۳/۷۱۴	۴/۰۰۰	۰/۶۶۶	۰/۴۴۳	۳/۲۸۶	۱/۵۷۱	۴/۸۵۷
تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای	۳۵	۳/۴۱۷	۳/۳۳۳	۴/۰۰۰	۰/۷۵۸	۰/۵۷۵	۴/۰۰۰	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰
اخلاق	۳۵	۳/۴۶۰	۳/۳۳۳	۴/۰۰۰	۰/۸۰۳	۰/۶۴۵	۴/۰۰۰	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰
تفکر انتقادی و خلاق	۳۵	۳/۴۸۴	۴/۰۰۰	۴/۰۰۰	۰/۸۳۶	۰/۷۰۰	۴/۰۰۰	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰
سیاستمداری	۳۵	۳/۴۳۱	۳/۶۶۷	۴/۰۰۰	۰/۸۵۹	۰/۷۳۸	۴/۰۰۰	۱/۰۰۰	۵/۰۰۰
تفکر توسعه موج چهارمی	۳۵	۳/۵۷۷	۳/۸۳۳	۴/۰۰۰	۰/۷۳۵	۰/۵۴۰	۳/۸۳۳	۱/۱۶۷	۵/۰۰۰
تفکر سیستمی	۳۵	۳/۵۶۹	۳/۶۳۶	۴/۰۰۰	۰/۵۸۲	۰/۳۳۸	۳/۰۰۰	۱/۷۲۷	۴/۷۲۷
تفکر سازمان یادگیرنده	۳۵	۳/۴۲۲	۳/۴۸۰	۳/۴۸۰	۰/۵۲۱	۰/۲۷۲	۲/۷۶۰	۲/۰۰۰	۴/۷۶۰

جدول ۲: آزمون نرمال بودن داده‌ها (وضع مطلوب)

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره ks	معناداری
مدیریت بحران	۳۵	۳/۲۹۳	۰/۶۲۴	۲/۰۸۰	۰/۱۲۵
توانمندسازی	۳۵	۳/۴۵۷	۰/۷۱۹	۲/۴۴۴	۰/۱۶۴
رهبری و کار تیمی	۳۵	۳/۴۳۰	۰/۶۹۸	۱/۹۹۹	۰/۰۹۸
علم و دانش مدیریتی	۳۵	۳/۵۱۴	۰/۶۶۶	۲/۳۳۰	۰/۱۴۲
تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای	۳۵	۳/۴۱۷	۰/۷۵۸	۳/۵۲۸	۰/۶۵۱
اخلاق	۳۵	۳/۴۶۰	۰/۸۰۳	۲/۸۷۴	۰/۲۷۴
تفکر انتقادی و خلاق	۳۵	۳/۴۸۴	۰/۸۳۶	۴/۳۵۵	۰/۱۲۳
سیاستمداری	۳۵	۳/۴۳۱	۰/۸۵۹	۴/۲۴۲	۰/۰۹۴
تفکر توسعه تکنولوژیکی	۳۵	۳/۵۷۷	۰/۷۳۵	۳/۹۴۶	۰/۰۹۳
تفکر سیستمی	۳۵	۳/۵۶۹	۰/۵۸۲	۱/۵۸۰	۰/۱۵۹
تفکر سازمان یادگیرنده	۳۵	۳/۴۲۲	۰/۵۲۱	۱/۱۸۹	۰/۲۸۱

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت

می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد (امانی، ۱۳۹۰؛ دلاور و رضازاده ۱۳۹۲؛ کیهانی و همکاران ۲۰۱۵). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی به درستی سنجش شده است و با عنایت به یافته‌های به دست آمده از این مقیاس می‌توان به آزمون پرسش‌های پژوهش پرداخت.

برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج^۶ ((AVE) و روایی مرکب^۷ ((CR محاسبه می‌شود. باید رابط‌های زیر برقرار باشد: $CR > AVE$, $CR > 0.7$

روش حداقل مربعات جزئی و آزمون فرضیه‌های تحقیق: هر یک از فرضیه‌های تحقیق به تفکیک با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تجزیه و تحلیل شدند. همچنین در نهایت مدل کلی تحقیق نیز با استفاده از همین روش به محک آزمون قرار گرفت. در این بررسی از روش خودگردان سازی استفاده شده است که آماره t را ارائه می‌کند. مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) هم‌ارز تحلیل عامل تأییدی است. بنابراین نتایج مدل اندازه‌گیری بار عاملی قابل مشاهده در همه موارد مقداری بزرگ‌تر $0/6$ دارد که نشان

آلفای همه متغیرها (جدول شماره ۳) بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی همه متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ باشد بنابراین پایایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE است (امانی، ۱۳۹۰؛ دلاور و رضازاده ۱۳۹۲).

برای آزمون متغیرهای پژوهش در وضع مطلوب و استخراج مدل مورد پژوهش، رابطه متغیرهای مورد بررسی در تحقیق برپایه یک ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل (۲) ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هریک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با روش بوت استرپینگ محاسبه شده است که در شکل شماره (۳) قابل مشاهده است. در این مدل که خروجی نرم افزار PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای تحقیق ارائه شده است. آزمون پرسش‌های تحقیق پایه روابط هریک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است.

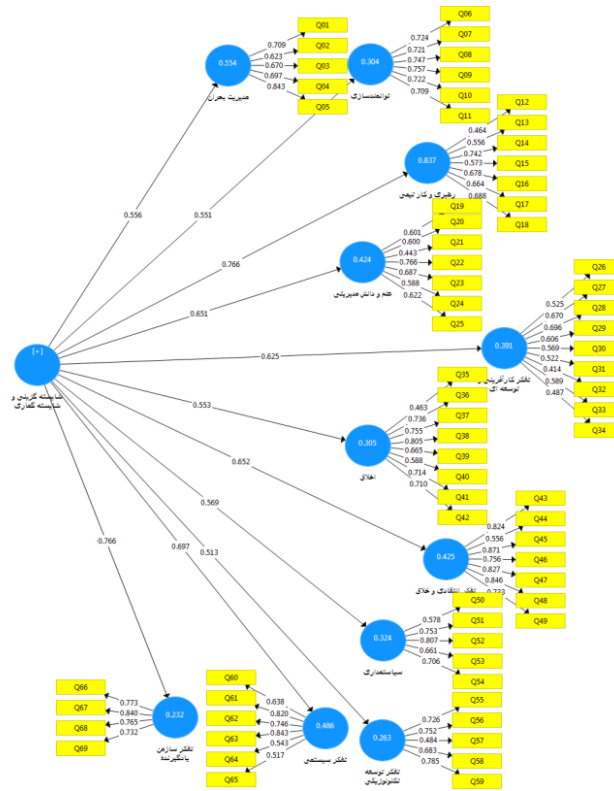
$AVE > 0.5$ آلفای همه متغیرها (جدول شماره ۳) بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی همه متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ باشد بنابراین پایایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE است (امانی، ۱۳۹۰؛ دلاور و رضازاده ۱۳۹۲).

جدول ۳: روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیرها	آلفای	AVE	CR
مدیریت بحران	0/793	0/549	0/844
توانمندسازی	0/826	0/631	0/897
رهبری و کار تیمی	0/784	0/706	0/836
علم و دانش مدیریتی	0/847	0/598	0/877
تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای	0/806	0/631	0/849
اخلاق	0/781	0/592	0/799
تفکر انتقادی و خلاق	0/852	0/648	0/854
سیاستمداری	0/744	0/573	0/782
تفکر توسعه تکنولوژیکی	0/843	0/581	0/899
تفکر سیستمی	0/795	0/632	0/808
تفکر سازمان یادگیرنده	0/817	0/601	0/864

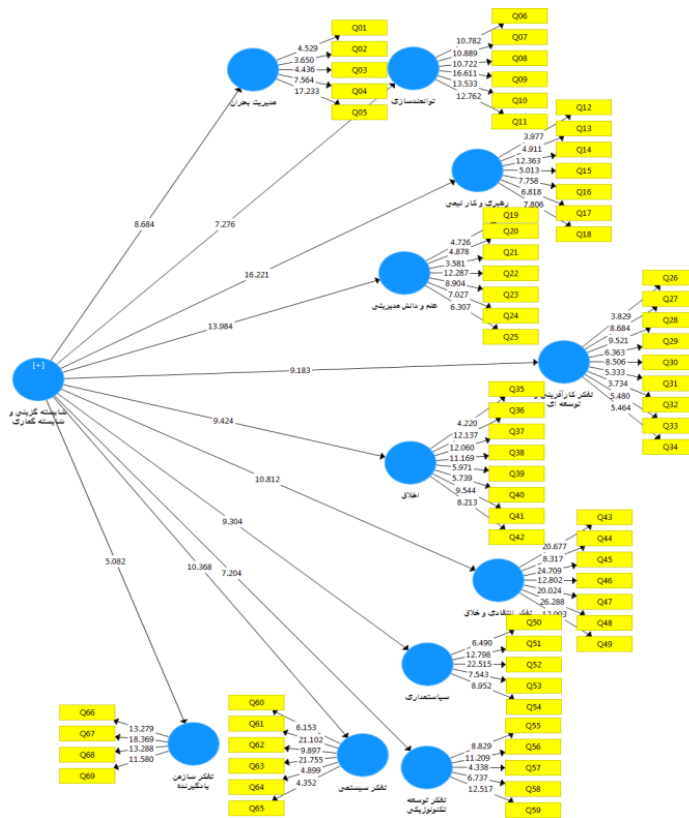
جدول ۴: وضعیت متغیرهای تحقیق (وضع مطلوب) متغیرها

رتبه	آماره t	بار عاملی	متغیرها
۸	۸/۶۸۴	۰/۵۵۶	مدیریت بحران
۱۰	۷/۲۷۶	۰/۵۵۱	توانمندسازی
۱	۱۶/۲۲۱	۰/۷۶۶	رهبری و کار تیمی
۵	۱۳/۹۸۴	۰/۶۵۱	علم و دانش مدیریتی
۶	۹/۱۸۳	۰/۶۲۵	تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای
۹	۹/۴۲۴	۰/۵۵۳	اخلاق
۴	۱۰/۸۱۲	۰/۶۵۲	تفکر انتقادی و خلاق
۷	۹/۳۰۴	۰/۵۶۹	سیاستمداری
۱۱	۷/۲۰۴	۰/۵۱۳	تفکر توسعه تکنولوژیکی
۳	۱۰/۳۶۷	۰/۶۹۷	تفکر سیستمی
۲	۵/۰۸۲	۰/۷۶۶	تفکر سازمان یادگیرنده

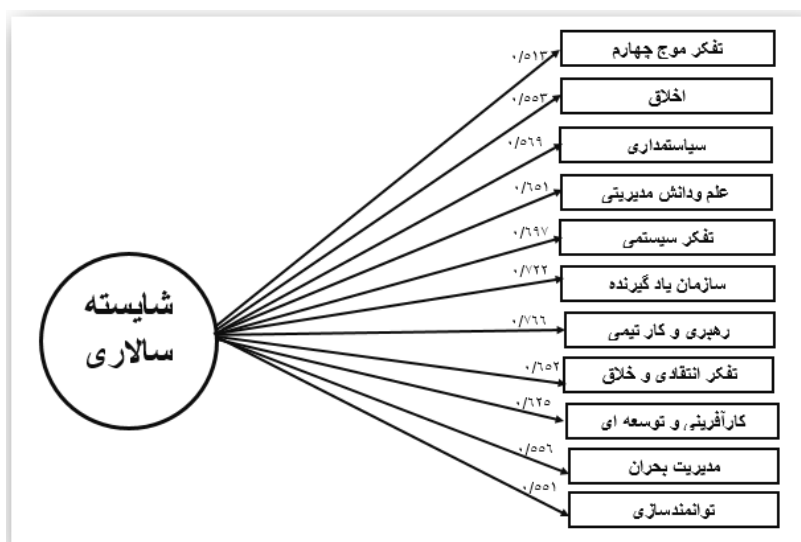


شکل ۱: روش حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش (وضع مطلوب)

فصلنامه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت



شکل ۲: آماره t-value مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرایپینگ (وضع مطلوب)



شکل ۳: مدل شایسته‌سالاری و مؤلفه‌های آن

علمی کاربردی و مهارتی بخش کشاورزی کدام است؟ لازم به یادآوری است با توجه به خروجی‌های مدل و شکل شماره ۴ مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایسته‌سالاری مدیران عبارت بودند از مدیریت بحران، توانمندسازی، رهبری و کار تیمی، علم و دانش مدیریتی، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای، اخلاق، تفکر انتقادی و خلاق، سیاستمداری، تفکر توسعه فناورانه یا موج چهارمی (جلالی، ۱۹۹۹، ۲۰۰۱، ۲۰۰۹)، تفکر سیستمی، تفکر سازمان یادگیرنده بودند که بار عاملی نیز روی مدل شکل (۴) گزارش شد.

پرسش فرعی دوم که رتبه مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایسته‌سالاری مراکز متولی سیاست‌گذاری آموزش علمی کاربردی و مهارتی بخش کشاورزی کدام است؟ بود، با توجه به جدول شماره ۴ وضعیت متغیرهای تحقیق (وضع مطلوب) مدیریت بحران، ۸، توانمندسازی، ۱۰، رهبری و کار تیمی، ۱، علم و دانش مدیریتی، ۵، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای، ۶، اخلاق، ۹، تفکر انتقادی، و خلاق، ۴، سیاستمداری، ۷، تفکر موج چهارمی یا توسعه فناورانه، ۱۱، تفکر سیستمی، ۳، تفکر سازمان یادگیرنده، ۲، نیز تعیین شدند.

نتایج پژوهش، نظر خبرگان و دست‌اندرکاران سازمان‌های آموزشی را که تأکید زیادی برای نوع

مقدار R2 برای سازه اثربخشی ۰/۳۷۴ مشخص شد. با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد یعنی $R^2=0/374$ بود. (داوری، ۱۳۹۲؛ چین، ۱۹۹۸).

$$GOF = \sqrt{0.694 \times 0.374} = \sqrt{0.259} = 0.509$$

بنابراین برازش کلی مدل به مقدار قوی برای GOF معرفی می‌شود (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹)

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجاکه پرسش اصلی پژوهش «طراحی مدل شایسته‌سالاری سازمان‌های آموزشی بود باید اشاره کرد، با عنایت به پیمایش انجام‌شده مدل و مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته‌سالاری مدیران سازمان‌های آموزش به شرح زیر احصاء و مشخص شدند (شکل شماره ۳). لذا پرسش اصلی پژوهش که تدوین مدل شایسته‌سالاری مراکز متولی سیاست‌گذاری آموزش علمی کاربردی و مهارتی بخش کشاورزی کدام است؟ بود پاسخ داده شد و بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها روی شکل مشخص شد.

پرسش اول فرعی: (۱) مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته‌سالاری مراکز متولی سیاست‌گذاری آموزش

نگرش مدیران، سیاست‌گذاری برنامه ریزان آموزشی داشتند و بر این باور بودند که این مدیران باید دگرگونی لازم را در نحوه سیاست‌گذاری (نگرش موج چهارمی) و نیز نوع نگاه توسعه‌ای و کارآفرینی (به جهت استقرار این واحدهای آموزش در مناطق مختلف کشور و استفاده از اقلیم‌های متفاوت و زیست‌بوم‌های گوناگون برای برنامه‌های درسی و رشته‌های مختلف و نیز نوع فنی حرفه‌ای و مهارتی کردن آموزش‌ها داشته باشند، را تأیید کرد. آنان همگی بر این باور بودند که ارائه الگویی که بتوان هماهنگ با آن شایسته‌سالاری را که پایه و فلسفه وجودی‌شان انتخاب افراد سیاست‌گذار در آموزش‌های مهارتی و همچنین توانمندسازی ذینفعان به‌ویژه بادید کلان نگر و توسعه‌ای در مسیر توسعه از طرفی تربیت افرادی که آگاهی لازم به شرایط ملی، منطقه‌ای، رشد و توسعه و توجه به شاخص‌های اختصاصی داشته باشند، بسیار مناسب و بجا خواهد بود. شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران این واحدها می‌تواند از عامل‌های مهم در نگرش و ایجاد یک مدل مفهومی در سیاست‌گذاری و متعاقباً مدل ذهنی باشد که کمک شایان توجهی به فرآیندهای سیاست‌گذاری آموزش علمی کاربردی و مهارتی، ترویج دانش، به‌کارگیری فناوری‌های نوین روزآمد و راه‌اندازی رشته‌های مختلف با رویکرد توسعه‌ای، ملی و منطقه‌ای خواهد بود.

لذا سیاست‌گذاری و متعاقباً تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب توانمند ساز که توسط مدیران شایسته و نزدیک به رتبه‌بندی مؤلفه‌های مطروحه می‌تواند، برای کارشناسان سیاست‌گذار آموزش‌های پداگوژیک، آندراگوژیک، متاگوژیک و هیپوتاگوژیک، باعث ایجاد حرکت‌های بزرگ در توانمندی سطوح گوناگون نظام آموزش عالی شود. از سوی دیگر مدل اختصاصی و تکمیلی (افزون بر طراحی مدل‌های عمومی)، و از طرفی دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌هایی که برای ارتقاء و بهبود

سیاست‌گذاری در بخش‌های آموزش عالی و اجرایی از جمله انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری برنامه‌ریزی‌شده تناسب داشته و می‌تواند بهره‌وری آموزشی در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرایی را بالا ببرد، چراکه مدل ارائه‌شده برحسب سیاست‌گذاری بخش طراحی‌شده و می‌تواند هدف‌هایی همچون استقرار نظام شایسته‌سالاری را به‌عنوان فرآیند کارآمد برای تقویت دیگر زیرسیستم‌ها اجرا پذیر کرده و همان‌گونه که رضانی (۱۳۸۷) نیز تأکید کرده در ایجاد ثبات در خدمات مدیران، رعایت عدالت در انتصاب‌ها و کاهش تأثیر تغییرپذیری‌های سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران را به ارمغان آورد. در این راستا غیاثی ندوشن، جهانی جوانمردی و خورسندی طاسکوه نیز در سال (۱۳۹۵) رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی با خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد بین خلاقیت با توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری نیز وجود دارد و بین خلاقیت با ابعاد؛ خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اینکه بین بُعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد. و نتیجه‌گیری آن بود که توانمندسازی بر خلاقیت تأثیر دارد و هرچقدر کارکنان توانمندی روان‌شناختی بالاتری داشته باشند دارای خلاقیت بیشتری نیز خواهند بود که تأیید کننده مؤلفه تفکر انتقادی و خلاق در این پژوهش بوده و همسویی دو پژوهش را می‌رساند. نتایج تحقیق سید مهدی الوانی و همکاران (۱۳۹۴)، که انتخاب و انتصاب مسئولان رده‌های مختلف اداری و اجرایی را از مسائل ضروری و از وظایف بسیار مهم برشمارند، تأیید کننده نتایج این پژوهش بود. از دیگر تحقیقات انجام‌شده لزوم انتخاب و انتصاب در پژوهش‌های عطا، آذربایجانی (۱۳۸۰) با موضوع

مدیران و توانمندسازی کارکنان همچنین معنادار توانمندسازی کارکنان با همه ابعاد شایسته‌سالاری شامل شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته شناسی، شایسته گزینی، شایسته گماری، شایسته پروری و شایسته داری، که بر موضوع پژوهش نیز صحنه گذاشته‌اند. بنابراین همان‌گونه که ملاحظه می‌شود در تمام پژوهش‌ها تأکیدی به وضوح و یا خفا به تربیت، انتخاب و انتصاب مدیرانی سیاست‌گذار، شایسته و کارآمد شده است. مؤلفه‌های احصاء شده همانندی‌هایی نیز داشتند اما هیچ‌یک از این پژوهش‌ها به موضوع دوره هشتم مدیریت که از نظر روش و سبک مدیریت و رابطه‌ی آن با موضوع روابط انسانی در رده‌بندی نظریه لارنس اپلی و نیز موج چهارم (عصر برتر فناورانه) و کاربرد مؤلفه‌های آن در آموزش و به‌طورکلی در سازمان‌ها تأکیدی نداشته و لازم است این مؤلفه‌ها در پژوهش‌ها و یا در کانون‌های ارزیابی مدیران، با توجه به مفهوم سیاست‌گذاری و شایسته‌سالاری بیشتر مورد توجه قرار گیرد. در نتیجه یافته این پژوهش احصاء مدل پایه‌ای شایسته‌سالاری مدیران آموزشی به‌عنوان سیاست‌گذاران، برنامه ریزان، هدایت‌کنندگان و مجریان آموزش‌های مهارتی، توانمندسازی، تبدیل علم به دانش، نهادینه کردن آموزش‌های عادت‌ی که می‌تواند زمینه‌ساز فرهنگ‌سازمانی و اجتماعی باشد، آموزش‌های ضمن خدمت پایه ساز بالندگی سازمانی و اجتماعی، ایجاد نگرش توسعه‌ای برای اهمیت دادن به تربیت متخصصان یقه آبی، یقه سفیدها و یقه سبزه‌ها در دستگاه‌های اجرایی در مسیر شایسته‌سالاری، در همه سطوح را متذکر شد. بنابراین نگاه و مدل مفهومی^۸ و تبدیل آن به مدل ذهنی^۹ (که به‌عنوان مدل عملیاتی مورد استفاده قرار می‌گیرد) در مدیران سیاست‌گذار، برنامه ریزان و ارشد دستگاه‌های اجرایی، و توجه به فناوری‌های برتر، نگرش موج چهارمی، تفکر انتقادی و خلاق و تفکر کارآفرینانه و

بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی مبنی بر به‌کارگیری معیارهای شایسته‌سالاری مانند تخصص؛ تعهد؛ تجربه؛ مهارت و توانایی افراد در نظر گرفتن وابستگی‌های خاص مانند رابطه‌های فردی؛ رابطه‌های خانوادگی؛ قومیت؛ نژاد؛ زبان مشترک؛ باند و رابطه بازی و حتی منزلت اجتماعی و طبقاتی افراد در انتخاب مدیران بخش دولتی، دیگری مهدی زاده اشرفی، لطفی، حاجی و معمار (۱۳۹۳)، و نیز آنگوس و همکارانش در سال ۲۰۰۰ که در پژوهش خود، مهارت‌ها و توانایی‌های موردنیاز مدیران خدمات بهداشتی به مدلی با عنوان مدل شایستگی آنگوس رسیدند که عبارت بود از ۶ گروه اصلی شامل «ارتباطات»، «مهارت‌های تحلیلی»، «رهبری»، «روابط انسانی»، «دانش رایانه‌ای» و «سایر مهارت‌ها» با عنوان حل تعارض‌ها، تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری، کار تیمی، انتقادپذیری، مدیریت مسائل مالی، شبکه‌سازی، مدیریت بهره‌وری و مدیریت اطلاعات بیمار طبقه‌بندی کردند، همچنین شووچوک و همکارانش ۲۰۰۵ که در طراحی مدل خود، شایستگی‌ها را در ۵ دسته از مهم‌ترین تا کم‌اهمیت‌ترین شامل: «تمرکز بر بیمار یا مشتری»، «مدیریت عملیات سلامت»، «مسائل اقتصادی و مالی»، «مسائل اخلاقی، قانونی، سیاسی» و «رابطه‌های پزشکان و کارکنان» طبقه‌بندی کردند، مؤید این بودند که هر چه تصمیم مؤثرتر و بااهمیت‌تر باشد تصمیم‌گیرندگان باید دارای شایستگی بیشتری باشند، پناهی، پورکریمی، رمضان (۱۳۹۷) برای رتبه‌بندی مؤلفه‌های شایسته‌سالاری، کرمانی، درویش، سرلک کولیوند (۱۳۹۶) به جهت تدوین الگو برای شایسته‌سالاری، خورشیدی و نصراللهی (۱۳۹۴) در همسانی با مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، شایستگی دانش، شیخ اسماعیلی، حسنی و نرگسی (۱۳۹۴) به جهت ارتباط معنادار بین ادراک از شایسته‌سالاری

توسعه‌ای و دیگر مؤلفه‌های احصاء شده به دلیل نوع فنی و حرفه‌ای بودن آموزش‌ها می‌تواند بیش‌ازپیش راهگشا بوده و کشور را در مسیر نیل به توسعه یاری نماید. سیاست‌گذاری درست و مناسب با رویکرد شایسته‌سالاری (و البته نگاه متقابل و متعامل شایسته‌سالاری و سیاست‌گذاری در تمام ابعاد) در طول، عرض و ارتفاع نظام آموزش کشور می‌تواند مصداق نظر دولور (۱۹۹۶) باشد که بیان کرد آموزش مداوم بر چهارپایه استوار است: ۱. یادگیری برای چگونه آموختن (دانستن) ۲. یادگیری چگونه به کار بستن (انجام دادن) ۳. یادگیری برای با دیگران زیستن (همزیستی) ۴. یادگیری چگونه بودن (مشایخ، ۱۳۹۵) خواهد بود که همه جنبه‌های توانمندی و سیاست‌مداری را در طول زندگی انسان، شامل می‌شود، باشد. لازم به یادآوری است که در پژوهشی دیگر باید وضعیت موجود شایسته‌سالاری را با مدل موردسنجش قرارداد تا بر پایه آن برنامه‌های توانمندسازی و تعالی سازمانی را تنظیم کرد، در آن صورت نیز به تربیت مدیرانی آینده‌نگر و سیاست‌گذاری با رویکرد آینده‌پژوهی در نظام آموزشی همت گمارد. این مدل جنبه پایه‌ای داشته و بسیاری از ابزارهای سیاست‌گذاری، تعالی سازمانی و توانمندسازی می‌توانند روی این مدل نصب شوند و اگر خواهان سیاست‌گذاری و نظامی متعالی در ابعاد آشکار و صریح^{۱۰} در نظام‌های اجتماعی و سازمانی هستیم باید به حتم به ابعاد زیر بنایی، توانمند ساز و ضمنی^{۱۱} که شایسته‌سالاری یکی از اساسی‌ترین ارکان آن است نیز توجه لازم داشته باشیم. بنابراین با توجه به گفته نوا (۱۹۹۶): نظام آموزش عالی با توجه به رسالت‌ها و ماهیتش، بر بخش‌ها و نهادهای مختلف جامعه تأثیر به‌سزایی دارد، بنابراین در امر خط‌مشی‌گذاری برای این نظام در بیشتر موارد دخالت و حضور دیگر نهادهای جامعه الزامی است. این بدان معنا است که به‌هرحال در تمام

زیرسیستم‌ها، احصاء این مدل‌ها به عنوان ابزار کارآمد و متعالی می‌تواند در فرآیند سیاست‌گذاری آنهم در مرحله «شناسایی مشکل» و «تدوین راه حل‌ها» در تدوین و اجرای مدل‌های مفهومی و اکتشافی بومی همانند مدل‌های شایستگی پژوهش حاضر، کارساز باشند. در بخش بازیگران نقطه موثر تأثیر گذاری این مدل می‌تواند کارگزاران منصوب و سازمان‌های تحقیقاتی و پژوهشی باشد و همچنین در مقوله ابزارهای خط‌مشی‌گذاری این ابزارها می‌توانند به عنوان ابزارهای اجباری و مختلط مورد توجه ویژه قرار گیرند همانگونه که طبق نظریه هرم مازلو با یک اهرم کوچک و یا یک مدل کارساز می‌توانیم یک سیستم و زیر سیستم‌های بزرگی را متحول نماییم. در این مورد ویلیامز و کومینگز (۲۰۰۵) گفته‌اند مهم‌ترین مزیت کاربرد مدل نهادی در فرآیند خط‌مشی‌گذاری آموزش عالی دستیابی نهادهای مختلف به منافع موردنظرشان است که به حصول منافع عمومی آحاد جامعه منجر می‌شود. با توجه به اینکه نوع تربیت یقه‌آبی‌ها در کشورهای درحال توسعه مورد تأکید تمام دانشمندان قرار گرفته لذا در این مورد نیز الوانی و شریف‌زاده (۱۳۸۶) بیان می‌کنند، درون دادها به‌صورت انتظارات و نیازهای جامعه و حمایت یا عدم‌حمایت شهروندان به درون سیستم خط‌مشی‌گذاری وارد شده و حاصل آن خط‌مشی‌تصویبی خواهد بود. همان‌طور که الوانی و همکاران (۱۳۸۸) بیان کردند: ارائه یک الگو خط‌مشی‌گذاری توصیه نمی‌شود و باید با استفاده از الگوها و ابزارهایی همانند الگوی شایسته‌سالاری با استفاده از وضعیت و موقعیت محیطی، بهترین و مناسب‌ترین روش اقتضایی را برگزید و با برنامه‌ریزی ملی و منطقه‌ای و نیم‌نگاهی به آمایش سرزمین نسبت به سیاست‌گذاری، توانمندی و تربیت یقه‌سفیدها، یقه‌آبی‌ها و یقه‌سبزها در داخل خود سیستم آموزشی و

نیز آماده‌سازی آنان برای تلاش و همکاری در عملیات توسعه کشور همت گمارد.

منابع و مأخذ

الوانی، سید مهدی و شریف زاده فتاح (۱۳۸۶). فرآیند خط‌مشی‌گذاری عمومی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی

الوانی، سید مهدی، پور سید بهزاد و هادی پیکانی مهربان (۱۳۸۸)، مروری بر مدل‌های خط‌مشی‌گذاری در نظام آموزش عالی، مجلس و پژوهش سال پانزدهم پاییز ۱۳۸۷ شماره ۵۹

ناهی سیده معصومه، پورکریمی جواد، رمضان مجید (۱۳۹۷)، ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی دوره ۸، شماره ۱، جلد ۸، شماره ۱، ص ۲۳-۴۶.

دانش فرد کرم اله، جلیلی سودابه (۱۳۸۹)، کارآفرینی و خط‌مشی‌های کارآفرینی، نشریه خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت (رسالت مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۲؛ از صفحه ۱۸۱ تا صفحه ۲۱۵.

حیدری، امیر هوشنگ، کشاورز، مونس (۱۳۹۲). از موج سوم تافلر تا موج چهارم و پیش‌رانه‌های مؤثر بر عصر مجازی، فصلنامه مطالعات آینده‌پژوهی، شماره ۸.

حسنی کاوه، شیخ اسماعیلی، سامان، مقصودی کیهان (۱۳۹۲). بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی. فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۲، ص ۱۱۹-۱۴۰.

ذاکری محمد، فقیهی ابوالحسن، دانش فرد کرم الله (۱۳۹۴)، تبیین الگوی جانشین پروری مدیران با بهره‌گیری از داستان خلیفه‌اللهی آدم (ع) بر اساس اندیشه تفسیری آیت‌الله جوادی آملی، مدیریت اسلامی سال ۲۳ بهار ۱۳۹۴ شماره ۱.

سنگری نگین، (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه اسلامی، مورد مطالعه دانشگاه الزهرا (س)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ششم سال ۱.

شیرزادی محمدرضا (۱۳۹۸)، الگوی انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری مدیران مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی، رساله دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد واحد تهران غرب.

نصراللهی، ماندانا، خورشیدی، عباس، خسروی، علی‌اکبر (۱۳۹۵). شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، مجله مطالعات کمی در مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر شماره ۲۴ ص ۱۷۱ تا ۱۹۱.

کرمانی بهناز، درویش حسن، سرلک محمدعلی، کولیوند پیرحسین (۱۳۹۶)، طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها، مدیریت ارتقای سلامت: مرداد و شهریور ۱۳۹۶، دوره ۷، شماره ۲؛ از صفحه ۵۸ تا صفحه ۶۵.

مشایخ، فریده (۱۳۹۵). دیدگاه‌های نوین در برنامه‌ریزی درسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

موللی، کرامت (۱۳۹۶). مبانی روان‌کاوی فروید - لکان، نشر نی، چاپ یازدهم.

واعظی حمیده، قورچیان نادر علی (۱۳۹۵). تحلیل سیاست‌گذاری در نسل جدید دانشگاه‌ها: الگوی اثربخش برای آموزش عالی ایران، کنگره ملی آموزش عالی ایران.

یاراحمدی مرتضی، نجف بیگی رضا، دانش فرد کرم الله، اکبر عالم تبریز (۱۳۹۶)، آسیب‌ها، راهکارها و مدلی برای نظام آموزش کارکنان گمرک ج. ا. ایران، آموزش و توسعه منابع انسانی سال چهارم پاییز، شماره ۱۴.

⁷ *Composite Reliability (CR)*

⁸ *conceptual model*

⁹ *Mental model*

¹⁰ *Explicit*

¹¹ *Tacit (implicit)*

Ayob, A., & Zainal, S. R. M. (2011), The Role of Psychological Empowerment on Employees Creativity: the Development of Conceptual Framework. In Journal of International Conference on Economics, Business and Management IACSIT Press (pp. 118-122)

Carmen Beviá a, Luis C. Corchón (2016), Growth in Illyria: The role of meritocracy in the accumulation of human capital, Mathematical Social Sciences (Elsevier)

Fang C, Chang S, Chen G. 2010; Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. African journal of business management; 4 (13):2845-55.

He Xian & Jeremy Reynolds (2017), Bootstraps, Buddies, and Bribes: Perceived Meritocracy in the United States and China, The Sociological Quarterly, 58:4, 622-647

Keyhani M, Taghvaei D, Rajabi A, Amirpour B. 2015, Internal Consistency and Confirmatory Factor Analysis of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among Nursing Female. Iranian Journal of Medical Education; 14 (10) :851-859

Özaralli, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 181, 366-376.

Seval Gündemira, Astrid C. Homanb, Anastasia Usovac, Adam D. Galinskya (2017), Multicultural meritocracy: The synergistic benefits of valuing diversity and merita, Journal of Experimental Social Psychology (Elsevier)

Toon Kuppensa, Russell Spearsa, Antony S.R. Mansteadb, Bram Spruytc, Matthew J. Easterbrook (2018), Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated, Journal of Experimental Social Psychology (Elsevier)

Joseph A. Soares (2017), Meritocracy dismissed, Department of Sociology, Wake Forest University, Winston-Salem, USA, Ethnic and Racial Studies, VOL. 40, NO. 13, 2300–2307

Zopiatis A. 2010; Is it art or science? Chef's competencies for success. Int J Hosp Manag; 29 (3): 459-67.

یادداشت‌ها

¹ *Social Justice*

² *Grounded Theory*

³ *Data Saturation*

⁴ *Constant Comparative Method*

⁵ *Fishbone diagram*

⁶ *Average Variance Extracted (AVE)*