



Research Paper

Examining The Conceptual Model of The Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy Through Organizational Flattery of Female Managers

Sirous Hadadnia*: Assistans Professor, Nourabad Mamasani Branch, Islamic Azad Univwersity, Nourabad Mamasani, Iran

Received: 2024/08/20 **PP** 111-118 **Accepted:** 2024/10/18

Abstract

The Purpose of This Study Was to Investigating the Mediating Role of Organizational Flattery in The Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy from The Perspective of Principals of Shiraz district 2 schools. This Research Was Applied in Terms of Purpose and Descriptive-Correlational in Nature and Method and Cross-Sectional in Terms of Time. The Statistical Population of This Study Included All principals of schools in the 2nd district of Shiraz (200 People) and According to Morgan Table, 127 People Were Tested as A Sample. In Order to Collect Statistical Information, Three Standard Questionnaires of Organizational Flattery of Parsai Et Al. (1398), Meritocracy (Ansari, 1393) And Human Resource Management of Yazhu and Jian (2012) Were Used. The Content Validity of All Three Questionnaires Was Confirmed by Experts and Its Reliability Was Determined After Experimental Implementation Among 30 Members of The Statistical Population by Calculating Cronbach's Alpha for The Three Questionnaires Respectively 0.821, 895 And 0.929. The Collected Data Were Statistically Analyzed Using SPSS Software at Two Levels of Descriptive Statistics and Inferential Statistics (Pearson Correlation and Structural Equations). The Results Showed That There Was a Positive and Significant Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy. Organizational Flattery Has a Negative and Significant Relationship with Meritocracy. Also, There Was a Negative and Significant Relationship Between Human Resource Management and Organizational Flattery. Eventually; Organizational Flattery Has a Mediating Role in The Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy from The Perspective of Principals of Shiraz district 2 schools.

Keywords: Organizational Flattery, Human Resource Management, Meritocracy.

Citation: Hadadnia, S. (2024). **Examining the conceptual model of the relationship between human resource management and meritocracy Through organizational flattery of female managers**, *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(7), 111-118.

Extended Abstract

Introduction

The Purpose of This Study Was to Investigating the Mediating Role of Organizational Flattery in The Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy from The Perspective of Principals of Shiraz district 2 schools. This Research Was Applied in Terms of Purpose and Descriptive-Correlational in Nature and Method and Cross-Sectional in Terms of Time. The Statistical Population of This Study Included All principals of schools in the 2nd district of Shiraz (200 People) and According to Morgan Table, 127 People Were Tested as A Sample. In Order to Collect Statistical Information, Three Standard Questionnaires of Organizational Flattery of Parsai Et Al. (1398), Meritocracy (Ansari, 1393) And Human Resource Management of Yazhu and Jian (2012) Were Used. The Content Validity of All Three Questionnaires Was Confirmed by Experts and Its Reliability Was Determined After Experimental Implementation Among 30 Members of The Statistical Population by Calculating Cronbach's Alpha for The Three Questionnaires Respectively 0.821, 895 And 0.929. The Collected Data Were Statistically Analyzed Using SPSS Software at Two Levels of Descriptive Statistics and Inferential Statistics (Pearson Correlation and Structural Equations). The Results Showed That There Was a Positive and Significant Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy. Organizational Flattery Has a Negative and Significant Relationship with Meritocracy. Also, There Was a Negative and Significant Relationship Between Human Resource Management and Organizational Flattery. Eventually; Organizational Flattery Has a Mediating Role in The Relationship Between Human Resource Management and Meritocracy from The Perspective of Principals of Shiraz district 2 schools. The results of the main hypothesis of the research (organizational flattery has a mediating role in the relationship between human resource management and

meritocracy of school administrators in district 2 of Shiraz. It shows that human resource management and organizational flattery act as complements to improve meritocracy. Human resources and emphasis on its principles cause flattery people to lose their place in the organization and the selection of people based on merit, skill and competence, and in turn, increase performance at the same time, the relationship between the three variables was not investigated so that the results could be compared.

Methodology

The current research is an applied research in terms of its nature and purpose. In terms of the research method, it is correlational. The statistical population was all principals of Shiraz District 2 schools, numbering 215 people. According to Morgan's table, the statistical sample size was considered to be about 127 people. The random sampling method was stratified. Library and field methods were used to collect the required information. The data collection tool was three organizational flattery questionnaires prepared by Parsaei et al. (2018), meritocracy by Ansari (2013), and human resource management questionnaire by Yazhou and Jian (2012). In order to measure the content validity of the questionnaires, it was approved by professors and experts. And in order to measure reliability, Cronbach's alpha method was used. The coefficients of three questionnaires of human resources management are 0.92, organizational flattery 0.82 and meritocracy 0.89. After completing the questionnaires, the obtained information is analyzed by SPSS and Amos software.

Results and discussion

The results of the first hypothesis (there is a positive and significant relationship between human resource management and meritocracy of female school principals in district 2 of Shiraz). It shows that, in an efficient and effective system, human power is the most important and fundamental factor among all factors of the administrative and organizational system.

The results of the second research hypothesis (there is a negative and significant relationship between organizational flattery and meritocracy

of female school principals in district 2 of Shiraz). It shows that, in any well-considered and rational educational system that has clear goals and a clear program, the performance of educational tasks and activities and their leadership should be entrusted to competent and competent people.

The results of the third research hypothesis (there is a negative relationship between human resource management and organizational flattery of female school principals in district 2 of Shiraz). It shows that human power should be considered as the most important capital of an organization, which plays a key and important role in achieving the organization's goals.

References

1. Ansari, S. (2014). Investigating the factors affecting meritocracy in the rubber industry (Master's thesis). Islamic Azad University. [In Persian]
2. arefnezahd, M. (2017). Identifying And Prioritizing Elements of Principals' Competencies with an Emphasis on Islamic Management. *School Administration*, 5(1), 151-172. doi: JSA-1706-1157
3. Chitsaz, E., Zolfagharezadeh, M. M., & Ghayathi Nadoushan, S. (2012). Developing a competency model for cultural-social managers of universities in Islamic Iran. *Management in Islamic University*, 1(2), 27-48. [In Persian]
4. Dazeh, N., Piri, H., & Barahoei Pirnia, B. (2023). Explaining the components and indicators of efficient human resources in pharmaceutical companies. *Development Studies & Resource Management Quarterly*, 1(4), 111-124. [In Persian]
5. Ghahramani, M., & Osmandzadeh, B. (2019). The relationship between Islamic-Iranian management and human resource development with the mediating role of meritocracy and accountability (Case study: Public hospitals and medical centers of West Azerbaijan province). *Health Management & Treatment (Health System)*, 10(3), 89-100. [In Persian]
6. Hajibozorgi, J., & Nikzad, H. (2017). Investigating the relationship between human resource management actions and meritocracy (Case study: Tehran Municipality, District 9). *Human Resource Studies*, 7(1), 119-138. [In Persian]
7. Hosseini, A., Tabasomi, A., & Dadfar, Z. (2018). Examining the impact of human resource management functions on organizational performance. *Public Management Perspective*. [In Persian]
8. Kamali, Y. (2021). Investigating the role of employee performance evaluation in achieving meritocracy in the organization. *NAJA Human Resources Quarterly*, 9(37). [In Persian]
9. Mousavi, S. A. M., Esmaili, R., & Etebarian, A. (2023). Analyzing causal grounds for human resource development to manage the human development of individuals with social disabilities. *Development Studies & Resource Management Quarterly*, 1(4), 93-110. [In Persian]
10. Ouzgan, Z. (2021). Competency models in public sector. 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership, 2 May 2016, Dubai, UAE, www.sciencedirect.com. DOI: 10.22111/jmr.2020.30225.4612
11. Parsai, M., Amiri, A. N., Zarei Matin, H., Yazdani, H. R., & Tavakkoli, A. (2019). Organizational flattery in governmental organizations. *Organizational Behavior Studies*, 8(2), 37-60. [In Persian]

Conclusion

The results of the main hypothesis of the research (organizational flattery has a mediating role in the relationship between human resource management and meritocracy of school administrators in district 2 of Shiraz). It shows that human resource management and organizational flattery act as complements to improve meritocracy. Human resources and emphasis on its principles cause flattery people to lose their place in the organization and the selection of people based on merit, skill and competence, and in turn, increase performance at the same time, the relationship between the three variables was not investigated so that the results could be compared.

- 12.** Sarhadi, a & Mahmoudi, H & Askari, sh. (2020). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*. Vol 28, No 1, PP 4–20. <https://doi.org/10.1177/014920632312261>.
- 13.** Sarshar, E., & Samiei, R. (2019). Identifying the Components of Human Resource Improvement with an Emphasis on Meritocracy in the Iranian Government. *Public Administration Perspective*, 10(4), 176-191. doi: 10.48308/jpap.2019.96605. [In Persian]
- 14.** Shahnoushi, M., & Dadkhah, M. (2017). Barriers to Meritocracy in Governmental Organizations of Shiraz City in the Viewpoint of Experts in Fars Governor General Office. *Journal of Applied Sociology*, 28(3), 195-218. doi: 10.22108/jas.2017.21718. [In Persian]
- 15.** Tabibi, M., Arsalan, M., Zarei, M. (2024). Identifying and Prioritizing Effective Factors in Improving Human Resources Productivity in Organizations Using Group Best-Worst Method, *Journal of Development Studies and Resource Management*, 2(5), 39-48. <https://sanad.iau.ir/Journal/jdsrm/Article/783738>. [In Persian]
- 16.** Yazho, A. Jian, R, (2012). Charting the road to competence: developmental milestones for internal medicine residency training. *J Grad Med Educ*. 1(1), pp 5-20. <http://dx.doi.org/10.4300/01.01.000310.22121/jmr.2020.30225.4612>
- 17.** Zhang, M., & Lešnik, B. (2022). Competencies for Teachers of Physical and Health Education. *Research in Physical Education, Sport & Health*, 3(1). DOI: 10.2991/assehr.k.200824.077
- 18.** Zhoo, R. A., Hollenbeck, J. R. Gerhart, B., and Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd ed. Boston: Mc Graw-Hill. <https://doi.org/10.1177/014920632312261>.



آزمون الگوی مفهومی ارتباط مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری از طریق تملق سازمانی

سیروس حدادنیا؛ استادیار رشته برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نورآباد ممسنی، نورآباد، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۳۰ صص ۱۱۱-۱۱۸ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

چکیده

هدف از این پژوهش، آزمون الگوی مفهومی ارتباط مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری از طریق تملق سازمانی بود. این تحقیق بر حسب هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ناحیه ۲ شیراز به تعداد ۲۱۵ نفر که با توجه به جدول مورگان، ۱۲۷ نفر بعنوان نمونه مورد آزمون قرار گرفتند. جهت گردآوری اطلاعات آماری از سه پرسشنامه استاندارد تملق سازمانی پارسایی و همکاران (۱۳۹۸)، شایسته سالاری انصاری (۱۳۹۳) و مدیریت منابع انسانی یازو و جیان (۲۰۱۲) استفاده شد. روایی محتوایی هر سه پرسشنامه توسط صاحب نظران تأیید گردید است و پایایی آن پس از اجرای آزمایشی بین ۳۰ نفر از جامعه آماری به وسیله محاسبه آلفای کرونباخ برای سه پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۲۱، ۰/۸۹۵ و ۰/۹۲۹ تعیین گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS و در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری)، مورد تحلیل آماری قرار گرفتند. نتایج نشان داده که بین مدیریت منابع انسانی با شایسته سالاری رابطه مثبت و معنادار برقرار بود. تملق سازمانی با شایسته سالاری رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین، بین مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود داشت. درنهایت؛ تملق سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری از دیدگاه مدیران مدارس ناحیه ۲ شیراز، نقش واسطه ای دارد.

واژه‌های کلیدی: تملق سازمانی، مدیریت منابع انسانی، شایسته سالاری.

استاد: حدادنیا، سیروس (۱۴۰۳). آزمون الگوی مفهومی ارتباط مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری از طریق تملق سازمانی، فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۷)، ۱۱۱-۱۱۸.

مقدمه

مدیریت بر مبنای شایستگی رویکردی منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است که بر اساس مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان کشور تدوین می‌شود. در تحقق این امر، استقرار نظام شایستگی یکی از سیاست‌های کلان و راهبردی تأکید شده کشور در سند چشم‌انداز بیست ساله است. مدیریت بر مبنای شایستگی، فرایندی تلفیقی است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب مطابق با توانایی‌ها، مهارت‌های کاری و موجب گسترش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای می‌شود (Rabeti, 2019)، شایسته‌سالاری (عبارت است از قرار گرفتن افراد مناسب در جایگاه‌های شغلی مناسب، ارزشیابی مستمر افراد و جابجایی یا تثبیت آنها بر اساس نتایج ارزشیابی در یک فرایند مستمر. انتخاب افراد مناسب برای مشاغل مورد نظر یا برقراری تناسب بین شخص و شغل از دغدغه‌های همیشگی سازمان‌ها و مدیران آنها به شمار می‌رود (Kamali, 2022)، نظام شایسته‌سالاری نظامی است که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی، و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت به افراد داده می‌شود. شایسته‌سالاری دیدگاهی است که بر اساس آن، افراد از طریق نظام آموزشی و با تلاش فراوان استعدادهای خود را شکوفا می‌سازند و در نهایت، فارغ از جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت، برای تصدی مناسب یک شغل، فقط بر اساس شایستگی است (Arefnezhad, 2017)، شایسته‌سالاری با متغیرهای زیادی از جمله مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی در ارتباط می‌باشد.

مفهوم مدیریت منابع انسانی از اواسط دهه هشتاد میلادی معرفی شد و هدف از آن ارائه روش‌هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان است (Chitsazan, 2014)، به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به عنوان هزینه، بلکه همانند دارایی‌های ارزشمندی برای کسب مزیت رقابتی نگریسته می‌شود؛ به همین دلیل، برنامه ریزی منابع انسانی در سازمان‌ها اولویت یافته است. پورتر بر این باور است که مهارت‌ها و انگیزش افراد یک شرکت و چگونگی به کارگیری آنها را می‌توان عامل مهم مزیت رقابتی آن شرکت به حساب آورد (Sanei, 2009). سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که توجه به مدیریت منابع انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی می‌تواند تأثیر بسیار گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشد (Hoseyni Et al, 2017). در شرایط حاکم و اثرگذار بر ضرورت توجه به توسعه منابع انسانی در سازمان‌های مردم‌نهاد، سه رکن شرایط (ساختاری، فردی و اجتماعی) نقش بازی می‌کنند. توجه و یا عدم توجه به این شرایط می‌تواند در حوزه‌های اجتماعی، سازمانی و فردی پیامدهای مطلوب و یا نامطلوبی را به دنبال داشته باشد (Mousavi et al, 2024). مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد نهادینه سازی یادگیری، گسترش برنامه‌های ضمن خدمت، توانمندسازی کارکنان و یادگیری و تفکر خلاق، می‌باشد (Daze et al, 2024).

یکی از مهمترین مشکلات برای برقراری نظام شایسته‌سالار درون سازمان‌ها، روابط دوستانه و مودت‌های شخصی ناشی از فرهنگ ایرانی در روابط کاری و ضعف شخصیتی برخی از مدیران سازمان است که ترویج چاپلوسی و تملق به جای شایستگی و تعهد را سبب می‌شود. خوشبختانه محوری و دوست‌بازی، شیوه غالب در انتصاب افراد در پست‌های اداری است؛ البته استقرار نظام شایسته‌سالاری، بزرگ‌ترین مانع بر این روابط ناسالم است. در نظام شایسته‌سالاری، تفاوتی بین زنان و مردان و یا قومیت‌ها و پیروان ادیان مختلف وجود ندارد و ملاک، تخصص، روح خدمت و کار متعهدانه است (Shahnoushi & Dadkhah, 2017).

با افزایش شایسته‌سالاری در مدارس و قرار گرفتن معلمان، مدیران و کارکنان مدارس در جایگاه مناسب و مطابق با توانایی‌ها و مهارت‌هایشان، می‌توان شاهد افزایش بهره‌وری و عملکرد کارکنان و بهبود وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان و سیستم آموزشی کشور بود. لذا، در این مطالعه، به بررسی ارتباط مدیریت منابع انسانی و شایسته‌سالاری از طریق تملق سازمانی مدیران زن مدارس ناحیه ۲ شیراز پرداخته شد و سوال اصلی تحقیق به شکل ذیل مطرح می‌شود: آیا تملق سازمانی مدیران مدارس ناحیه ۲ شیراز در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایسته‌سالاری، نقش واسطه‌ای دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته‌سالاری و پاسخگویی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی توسط قهرمانی و عثمان زاده (۱۴۰۲)، نشان دادند که مدیریت اسلامی ایرانی با واسطه شایسته‌سالاری و پاسخگویی، قادر به تبیین بیش از ۲۳ درصد تغییرات توسعه منابع انسانی در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی است. بین مدیریت اسلامی ایرانی و شایسته‌سالاری، مدیریت اسلامی ایرانی و پاسخگویی، شایسته‌سالاری و توسعه منابع انسانی، پاسخگویی و توسعه منابع انسانی ارتباط مستقیم و مثبت وجود دارد. همچنین کمالی (۱۴۰۱)، در مطالعه‌ای اقدام به بررسی رابطه بین کارکردهای مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی در دستگاه‌های اجرایی شهر شیراز نموده است. نتایج این مطالعه حاکی از تأثیر منفی و معنادار مدیریت منابع انسانی بر تملق و چاپلوسی در سازمان می‌باشد. سرشار و سمیعی (۱۴۰۰)، در مطالعه‌ای به شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در ادارات دولتی ایران پرداختند. طبق یافته‌ها ۲۳ شاخص با ۷ مؤلفه شایسته‌سالاری، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری برای مدل شایسته‌سالاری شناسایی و تأیید شد. ۱۸ شاخص با ۵ مؤلفه آموزش، کارراه شغلی، ارزیابی عملکرد، انضباط و نظام پاداش برای بهسازی منابع انسانی شناسایی و تأیید شد. در پژوهشی طبیبی و همکاران (۱۴۰۳)، نشان دادند، در نظام تشویق کارکنان، ارزیابی‌های عملکرد دوره‌های کارکنان با استفاده از ابزارهای

مناسب، سختی، حساسیت و پیچیدگی کار آنها و بر اساس شایستگی های فردی صورت پذیرد، این امر تأثیر به سزایی در بهبود عملکرد نیروی انسانی خواهد داشت. حاجی بزرگی و نیک زاد (۱۳۹۶)، در مطالعه ای به بررسی ارتباط بین اقدام های مدیریت منابع انسانی با شایسته سالاری در شهرداری منطقه ۹ تهران پرداختند. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که بین اقدام های مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری در شهرداری منطقه ۹ تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم چنین آموزش و بهسازی منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر نظام شایسته سالاری دارد. یافته ها نشان داد که در حال حاضر، وضعیت اقدام های مدیریت منابع انسانی و نظام شایسته سالاری در جامعه مورد مطالعه در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارند. شهنوشی و دادخواه (۱۳۹۶)، در مطالعه ای اقدام به بررسی موانع تحقق شایسته سالاری در سازمان های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس نمودند. نتایج نشان داد که از جمله مهمترین مشکلات برقراری نظام شایسته سالار درون سازمان ها، روابط دوستانه و مودت های شخصی ناشی از فرهنگ ایرانی در روابط کاری و ضعف شخصیتی برخی از مدیران سازمان است که ترویج چابکدستی و تملق به جای شایستگی و تعهد را سبب می شود. سرحدی و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی اقدام به بررسی رابطه دانش سازمانی و شایسته سالاری با نقش واسطه ای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه ها نموده اند. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد که دانش سازمانی و مدیریت منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری با شایسته سالاری داشته و همچنین نقش واسطه ای مدیریت منابع انسانی بر رابطه بین دانش سازمانی و شایسته سالاری مورد تأیید قرار گرفته است. اوزکان (۲۰۲۱)، در مطالعه ای به بررسی رابطه شایسته سالاری و مدیریت منابع انسانی در ادارات ترکیه پرداخته است. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین شایسته سالاری و مدیریت منابع انسانی برقرار بوده است. ژو و همکاران (۲۰۲۳)، در مطالعه ای به الگوسازی رابطه شایسته سالاری، تملق سازمانی و توسعه حرفه ای در دانشگاه ها پرداختند. نتایج مدل سازی در این مطالعه نشان داده است که الگوی مورد نظر بخوبی برازش شده و روابط بین شایسته سالاری، تملق سازمانی و توسعه حرفه ای مورد تأیید قرار گرفته است. ژانگ و همکاران (۲۰۲۲)، در مطالعه ای به بررسی رابطه بین اقدامات مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی و شایسته سالاری در شرکت های چینی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داده است که رابطه معناداری بین اقدامات مدیریت منابع انسانی، تعهد سازمانی و شایسته سالاری در شرکت های مورد مطالعه برقرار بوده است.

مواد و روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت و هدف، یک پژوهش کاربردی است. از لحاظ روش پژوهش از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری، کلیه مدیران مدارس ناحیه ۲ شیراز به تعداد ۲۱۵ نفر بود. که با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه آماری حدود ۱۲۷ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای بود. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز، از روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه تملق سازمانی تهیه شده توسط پارسایی و همکاران (۱۳۹۸)، شایسته سالاری انصاری (۱۳۹۳)، و پرسشنامه مدیریت منابع انسانی توسط یازو و جیان (۲۰۱۲)، استفاده شد. جهت سنجش روایی محتوایی پرسشنامه ها به تأیید اساتید و صاحب نظران، رسید. و به منظور سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. که ضرایب سه پرسشنامه ی مدیریت منابع انسانی ۰/۹۲، تملق سازمانی ۰/۸۲ و شایسته سالاری ۰/۸۹، می باشد. پس از تکمیل پرسشنامه ها، اطلاعات بدست آمده بوسیله نرم افزارهای SPSS و Amos تحلیل می شود.

بحث و ارائه یافته ها

به منظور بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول شماره ۱، ارائه شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن با شایسته سالاری

متغیر	مدیریت منابع انسانی	کارمندیابی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	جبران خدمات	شرایط کاری	شایسته سالاری
مدیریت منابع انسانی	۱						
کارمندیابی	۰/۶۱**	۱					
آموزش و بالندگی	۰/۶۵**	۰/۵۵**	۱				
ارزیابی عملکرد	۰/۷۵**	۰/۳۱**	۰/۵۱**	۱			
جبران خدمات	۰/۷۱**	۰/۴۵**	۰/۳۳**	۰/۴۸**	۱		

متغیر	مدیریت منابع انسانی	کارمندیابی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	چبران خدمات	شرایط کاری	شایسته سالاری
شرایط کاری	۰/۶۵**	۰/۵۶**	۰/۳۹**	۰/۴۴**	۰/۴۸**	۱	
شایسته سالاری	۰/۵۸**	۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۴۵**	۰/۴۹**	۰/۴۴**	۱
$p < 0.01$ ** $P < 0.05$ *							

جدول ۱، ماتریس همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین مدیریت منابع انسانی با شایسته سالاری همبستگی برابر با ۰/۵۸ وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0.01$). همچنین بین هر یک از ابعاد کارمندیابی ۰/۴۱، آموزش و بالندگی ۰/۴۲، ارزیابی عملکرد ۰/۴۵، چبران خدمات ۰/۴۹ و شرایط کاری ۰/۴۴ با شایسته سالاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0.01$).
به منظور بررسی رابطه بین تملق سازمانی و شایسته سالاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی تملق سازمانی و ابعاد آن با شایسته سالاری

متغیر	تملق سازمانی	خود شیرینی نیروی انسانی	باز خورد مثبت بیش از اندازه	شایسته سالاری
تملق سازمانی	۱			
خود شیرینی نیروی انسانی	۰/۹۰**	۱		
باز خورد مثبت بیش از اندازه	۰/۵۶**	۰/۵۹**	۱	
شایسته سالاری	-۰/۴۵**	-۰/۵۴**	-۰/۴۸**	۱
$p < 0.01$ ** $P < 0.05$ *				

جدول ۲، ماتریس همبستگی بین تملق سازمانی و شایسته سالاری را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین تملق سازمانی با شایسته سالاری همبستگی برابر با -۰/۴۵ وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0.01$). همچنین بین هر یک از ابعاد خود شیرینی نیروی انسانی -۰/۵۴ و باز خورد مثبت بیش از اندازه -۰/۴۸ با شایسته سالاری رابطه منفی و معناداری وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد ($P < 0.01$).
به منظور بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج مربوط به این تحلیل در جدول ۳، ارائه شده است.

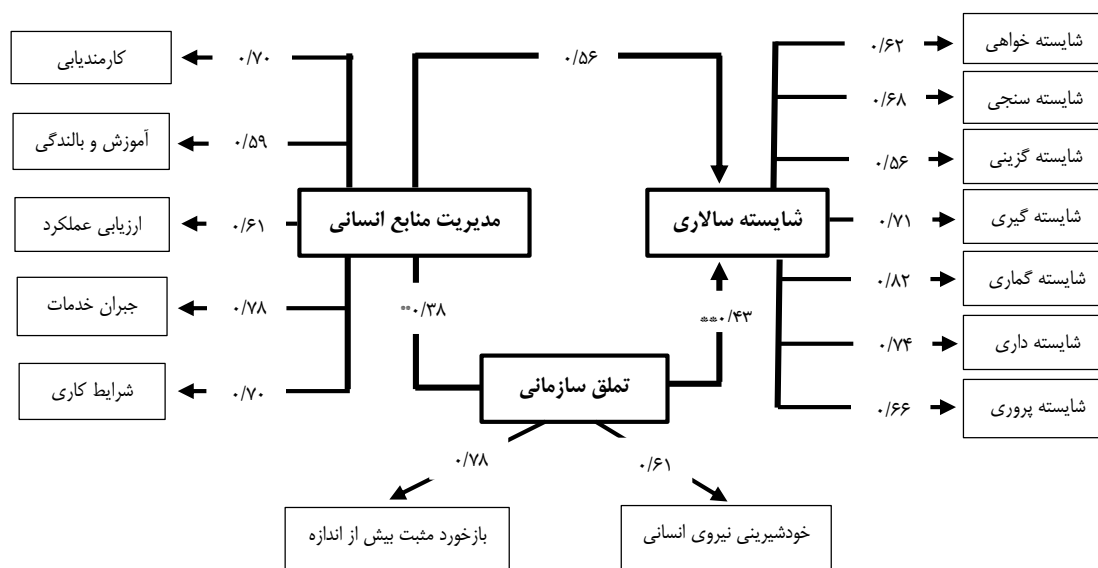
جدول ۳: ماتریس همبستگی مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن با تملق سازمانی

متغیر	مدیریت منابع انسانی	کارمندیابی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	چبران خدمات	شرایط کاری	تملق سازمانی
مدیریت منابع انسانی	۱						
کارمندیابی	۰/۶۱**	۱					
آموزش و بالندگی	۰/۶۵**	۰/۵۵**	۱				
ارزیابی عملکرد	۰/۷۵**	۰/۳۱**	۰/۵۱**	۱			

متغیر	مدیریت منابع انسانی	کارمندبایی	آموزش و بالندگی	ارزیابی عملکرد	جبران خدمات	شرایط کاری	تملق سازمانی
جبران خدمات	۰/۷۱**	۰/۴۵**	۰/۳۲**	۰/۴۸**	۱		
شرایط کاری	۰/۶۵**	۰/۵۶**	۰/۳۹**	۰/۴۴**	۰/۴۸**	۱	
تملق سازمانی	-۰/۴۰**	-۰/۳۹**	-۰/۴۳**	-۰/۴۲**	-۰/۳۴**	-۰/۴۶**	۱
* P<۰/۰۵ ** P<۰/۰۱							

جدول ۳، ماتریس همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی را نشان می‌دهد. همان گونه که مشاهده می‌شود، بین مدیریت منابع انسانی با تملق سازمانی همبستگی برابر با ۰/۴۰- وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد (P<۰/۰۱). همچنین بین هر یک از ابعاد کارمندبایی ۰/۳۹-، آموزش و بالندگی ۰/۴۳-، ارزیابی عملکرد ۰/۴۲-، جبران خدمات ۰/۳۴- و شرایط کاری ۰/۴۶- با تملق سازمانی رابطه منفی وجود دارد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد (P<۰/۰۱).

به منظور بررسی نقش میانجی تملق سازمانی بر رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری از دیدگاه مدیران مدارس ناحیه ۲ شیراز از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. در نمودار ۱، مدل ساختاری تأیید شده نقش واسطه‌ای تملق سازمانی در رابطه مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری نشان داده شده است.



نمودار ۱. مدل ساختاری پیشنهادی تأیید شده

شاخص‌های برازش مدل: AGFI=۰/۸۱۵، GFI=۰/۸۶۷، NFI=۰/۸۵۹، RMSEA=۰/۰۸۴، X2/df=۲/۴۶۳، P=0/07

در جدول ۴، ضرایب مستقیم و غیرمستقیم مربوط به هر یک از مسیرها نشان داده شده است.

جدول ۴: ضرایب مستقیم و غیرمستقیم تحلیل مسیر

مسیرها	ضرایب مستقیم	ضرایب غیرمستقیم	خطای معیار	مقدار بحرانی
مدیریت منابع انسانی به شایسته سالاری	۰/۵۶	۰/۱۶۳	۰/۰۵۲	۲/۰۹
مدیریت منابع انسانی به تملق سازمانی	-۰/۳۸	-	۰/۰۹۲	-۳/۵۱
تملق سازمانی به شایسته سالاری	-۰/۴۳	-	۰/۰۴۴	-۴/۷۶

همان گونه که از جدول شماره ۴، مشخص است، مقدار ضریب بتای مسیر مدیریت منابع انسانی به تملق سازمانی ($\beta = -0/38$)، مسیر تملق سازمانی به شایسته سالاری ($\beta = -0/33$) و مسیر مدیریت منابع انسانی به شایسته سالاری ($\beta = 0/56$) به دست آمده است که همه مسیرها از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. همچنین اثر غیر مستقیم مدیریت منابع انسانی با واسطه‌گری تملق سازمانی بر شایسته سالاری $0/163$ به دست آمد.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

نتایج فرضیه اول (بین مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری مدیران زن مدارس ناحیه ۲ شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد). نشان می‌دهد که، در یک نظام کارآمد و اثربخش، نیروی انسانی به عنوان مهم ترین و اساسی ترین عامل در میان تمام عوامل نظام اداری و سازمانی است. از طرفی امروزه عصر، عصر شایسته محوری و مدیریت منابع انسانی است. عصری که بهترین افراد که دارای تخصص، مهارت، لیاقت و شایستگی هستند باید به عنوان مدیران و کارکنان برای احراز مشاغل سازمانی انتخاب شوند و مسئولیت های مهمی را بر عهده بگیرند. نتایج این فرضیه نشان می‌دهد که چنانچه مدیریت منابع انسانی به شکل بهینه در سیستم آموزش و پرورش اجرا شود و مراحل کارمندیابی، آموزش و بالندگی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات و شرایط کاری بر اساس اصول علم مدیریت و متناسب با شرایط روز جهانی انجام گردد، موجب می‌گردد تا مدیران و معلمان بر اساس شایستگی انتخاب شوند، این افراد دارای تعهد بیشتر نسبت به سازمان و وظایف محوله خواهند بود. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و مطالعات انجام شده داخلی و خارجی از جمله قهرمانی و عثمان زاده (۱۳۹۸)، سرشار و سمیعی (۱۳۹۸)، حاجی بزرگی و نیک زاد (۱۳۹۶)، سرحدی و همکاران (۲۰۲۰) و اوزکان (۲۰۱۸) مطابقت و همخوانی داشته است.

نتایج فرضیه دوم پژوهشی (بین تملق سازمانی و شایسته سالاری مدیران زن مدارس ناحیه ۲ شیراز رابطه منفی و معناداری وجود دارد). نشان می‌دهد که، در هر نظام آموزشی سنجیده و عقلانی که دارای هدف های روشن و برنامه مشخص است، ایفای وظایف و فعالیت های آموزشی و رهبری آنها باید به افراد شایسته و صاحب صلاحیت سپرده شود. نتایج این فرضیه بیانگر این است که چنانچه در سازمان به تملق و چاپلوسی به عنوان یک رفتار ناپسند و مذموم نگریسته شود و به افرادی که چنین رفتاری از خود نشان می‌دهند بها داده نشود، موجبات استقرار شایسته سالاری و انتخاب افراد بر اساس لیاقت و شایستگی می‌شود. ولی در صورتی که به خود شیرینی نیروی انسانی بها داده شود و باز خورد مثبت بیش از اندازه داشته باشد، مانع شایسته سالاری خواهد بود. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و مطالعات انجام شده داخلی و خارجی از جمله ژو و همکاران (۲۰۱۸)، مطابقت و همخوانی داشته است.

نتایج فرضیه سوم پژوهشی (بین مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی مدیران زن مدارس ناحیه ۲ شیراز رابطه منفی وجود دارد). نشان می‌دهد که نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمانها هزینه های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که بر اساس اصول مدیریت منابع انسانی، مدیریت شود. استفاده از اصول و شیوه ای مدیریت منابع انسانی در سازمان موجب می‌شود تا جایگاهی برای افراد متملق و چاپلوس در نظر گرفته نشود و به این افراد اهمیت خاصی داده نشود. بنابراین با استفاده بیشتر از اصول مدیریت منابع انسانی، تملق سازمانی کاهش می‌یابد. نتایج این فرضیه با مبانی نظری و مطالعات انجام شده داخلی و خارجی از جمله کمالی (۱۴۰۱) در یکرستا بوده است.

نتایج فرضیه اصلی پژوهش (تملق سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و شایسته سالاری مدیران مدارس ناحیه ۲ شیراز، نقش واسطه ای دارد). نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی و تملق سازمانی به عنوان مکمل هم برای بهبود شایسته سالاری عمل می‌کنند. مدیریت منابع انسانی و تاکید بر اصول آن موجب می‌شود تا افراد متملق و چاپلوس جایگاه خود را در سازمان از دست بدهند و انتخاب افراد بر اساس شایستگی و مهارت و صلاحیت انجام شود و به نوبه خود موجبات افزایش عملکرد می‌شوند. در هیچ مطالعه ای به صورت همزمان به بررسی رابطه بین سه متغیر پرداخته نشده بود که بتوان نتایج را مورد مقایسه قرار داد.

پیشنهادهای پژوهش

- در زمینه جبران خدمات، از انگیزاننده های مناسبی استفاده کند. جبران خدمات بر اساس شایستگی کارکنان طراحی گردد. جبران خدمات بر مبنای عملکرد کارکنان بوده و شامل پاداش های غیر پولی نیز باشد.
- در زمینه کارمندیابی و استخدام دقت کافی صورت بگیرد. وقت زیادی برای یافتن مناسب ترین افراد برای پست ها صرف شود. هرگز نباید برای پر کردن یک پست خالی، استانداردها را پایین آورد.

- در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی، آموزش‌ها مبتنی بر نیاز کارکنان باشد و قبل از اجرای آموزش نیازسنجی صورت پذیرد و در پایان آموزش پس از گذشت مدت زمان مناسب بازخورهای آموزش بررسی گردد.
- در زمینه تعامل و ارتباط موثر با کارکنان میزان اشتراک دانش آشکار بین کارکنان افزایش یابد. پیشنهاد می‌شود، مدیران به در میان گذاشتن گزارش‌های موجود و مدارک با سایر اعضا تشویق گردند.
- در زمینه ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، از هرگونه تقسیم‌بندی غیر رسمی براساس جنسیت، مذهب، قوم و نژاد بین کارکنان پرهیز گردد.
- در زمینه توسعه و بهبود مدیریت به مدیران توصیه می‌شود که دیدگاه سیستمی به شرکت داشته و از نگاه بخشی به واحد‌ها پرهیز نمایند. دوره‌های آموزشی مدیریتی برای مدیران بسیار مفید است.
- توجه ویژه به اصل مدیریت منابع انسانی و تجلی این اصل در فرایند شناسایی و انتخاب و انتصاب معلمان و مدیران مدارس متضمن بهره‌گیری از روش‌های نوین و کارآمد و استفاده از ابزارهای است که قابلیت تطبیق شایستگی داوطلبان مدیریت را داشته باشد.
- طراحی نظام نظارت و ارزیابی عملکرد درون سازمانی مبتنی بر معیارهای شایستگی.
- تدوین و تصویب معیارها و شاخص‌های شایستگی و ابلاغ آن به واحدهای سازمانی.

منابع

۱. انصاری، سارا (۱۳۹۳). بررسی عوامل موثر بر شایسته سالاری در صنعت لاستیک، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
۲. پارسائی، مهدی؛ امیری، علی نقی؛ زارعی متین، حسن؛ یزدانی، حمیدرضا و توکلی، عبدالله. (۱۳۹۸). تملق سازمانی در سازمان‌های دولتی. مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۲)، ۳۷-۶۰.
۳. چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ و غیائی ندوشن، سعید. (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۲)، ۲۷-۴۸.
۴. حاجی بزرگی، جعفر و نیک زاد، حسن. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی با شایسته سالاری (مطالعه موردی در شهرداری منطقه ۹ تهران). مطالعات منابع انسانی، ۷(۱)، ۱۱۹-۱۳۸.
۵. حسینی، ابو الحسن؛ تبسمی، امیر و دادفر، زهرا. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی. چشم انداز مدیریت دولتی
۶. دازه، نوشین؛ پیری، حبیب؛ براهویی پیرنیا، بهاره (۱۴۰۲). تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی، مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۱(۴)، ۱۱۱-۱۲۴.
۷. سرشار، الهام؛ سمعی، روح اله. (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته سالاری در ادارات دولتی ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۴)، ۱۷۶-۱۹۱. <https://doi.org/10.48308/jpap.2019.96605>
۸. شاهنوشی، مجتبی و دادخواه، میترا. (۱۳۹۶). موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استاندارد فارسی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۳)، ۱۹۵-۲۱۸. <https://doi.org/10.22108/jas.2017.21718.218-195>
۹. طیبی، مریم؛ ارسلان، محسن و زارعی، مهناز (۱۴۰۳). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها با روش بهترین-بدترین گروهی، فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۲(۵)، ۳۹-۴۸.
۱۰. قهرمانی، مسعود و عثمان زاده، بهروز. (۱۳۹۸). رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته سالاری و پاسخگویی (مطالعه موردی: بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی). مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، ۱۰(۳)، ۸۹-۱۰۰.
۱۱. کمالی، یحیی (۱۴۰۰). بررسی نقش ارزیابی عملکرد کارکنان در تحقق شایسته سالاری در سازمان، فصلنامه منابع انسانی ناچا، ۹(۳۷).
۱۲. موسوی، سیدعلی محمد؛ اسماعیلی، رضا؛ و اعتباریان، اکبر (۱۴۰۲). تحلیل زمینه‌های علی توسعه منابع انسانی برای مدیریت توسعه انسانی توانخواهان دارای آسیب اجتماعی، فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، ۱(۴)، ۹۳-۱۱۰.
13. arefnezahd, M. (2017). Identifying And Prioritizing Elements of Principals' Competencies with an Emphasis on Islamic Management. School Administration, 5(1), 151-172. doi: JSA-1706-1157
14. Ouzgan, Z. (2021). Competency models in public sector. 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership, 2 May 2016, Dubai, UAE, www.sciencedirect.com. DOI; 10.22111/jmr.2020.30225.4612

15. Sarhadi, a & Mahmoudi, H & Askari, sh. (2020). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*. Vol 28, No 1, PP 4–20. <https://doi.org/10.1177/014920632312261>.
16. Yazho, A. Jian, R, (2012). Charting the road to competence: developmental milestones for internal medicine residency training. *J Grad Med Educ*. 1(1), pp 5-20. <http://dx.doi.org/10.4300/01.01.000310.22121/jmr.2020.30225.4612>
17. Zhang, M., & Lešnik, B. (2022). Competencies for Teachers of Physical and Health Education. *Research in Physical Education, Sport & Health*, 3(1). DOI: 10.2991/assehr.k.200824.077
18. Zhoo, R. A., Hollenbeck, J. R. Gerhart, B., and Wright, P. M. (2023). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. 3rd ed. Boston: Mc Graw-Hill. <https://doi.org/10.1177/014920632312261>.