

## بررسی تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با رویکرد شایسته‌سالاری

بهروز رضایی منش<sup>۱</sup>، امید سرابی<sup>۲\*</sup>، جعفر عباس پور<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران  
<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی (عهده‌دار مکاتبات)

<sup>۳</sup> کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران  
تاریخ دریافت: دی ۱۳۹۶، اصلاحیه: بهمن ۱۳۹۶، پذیرش: اسفند ۱۳۹۶

چکیده

نیروی انسانی کارآمد و حرفه‌ای، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است؛ چراکه، نیروی انسانی حرفه‌ای مهم‌ترین منبع هر سازمانی است. هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان از طریق شایسته‌سالاری در اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام است، نمونه برآورد شده با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۳۲ نفر از کارکنان اداره می‌باشد. روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی - پیمایشی است. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه حاوی ۲۹ سؤال در خصوص ثبات مدیریت، شایسته‌سالاری و حرفه‌ای‌گرایی استفاده شد. در تأمین روایی پرسشنامه از نظر اساتید و در جهت تعیین پایایی پژوهش از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد، نتایج بدست آمده از آلفای کرونباخ میزان ۸۷ درصد را نشان می‌دهد که پایایی قابل قبولی است. همچنین با توجه به اینکه داده‌ها دارای توزیع نرمال بودند، از روش رگرسیون چند متغیره در تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی تحقیق می‌باشد. نتایج این پژوهش نشان داد، ثبات مدیریت از طریق شایسته‌سالاری تأثیر قابل توجهی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان دارد.

**کلمات کلیدی:** ثبات مدیریت، شایسته‌سالاری، حرفه‌ای‌گرایی، سازمان‌های آموزشی

### ۱- مقدمه

رموز مهم توسعه جوامع پیشرفته پایبندی آن‌ها به نظام شایسته‌سالاری<sup>۱</sup> و فراهم کردن زمینه حاکمیت شایسته‌ها در کلیه امور و شئون اجتماعی است [۲]. در واقع حرکت سازمان‌ها در جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری از آنجا آغاز می‌شود که توسعه کشورها و سازمان‌ها با خلاقیت و نوآوری توسعه منابع انسانی مرتبط است و سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که بتوانند بهترین افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب نمایند، پرورش دهند و از خدمات آن‌ها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده نمایند [۶]. از طرف دیگر در عصر فرا صنعتی از یک سو ضرورت حضور نیروی انسانی حرفه‌ای، متخصص و توسعه یافته برای هدایت و راهبری سازمان‌ها و همین‌طور سازماندهی فعالیت‌های تخصصی سازمان را مشاهده می‌کنیم و از سوی دیگر شاهد کمبود عرضه نیروی انسانی حرفه‌ای و توسعه یافته هستیم. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که امروزه رقابت اصلی در سازمان‌ها جذب نیروی انسانی حرفه‌ای و تلاش برای توسعه و ارتقاء قابلیت‌های آنان است [۳۰]. انتخاب، حفظ و ارتقاء افراد شایسته از طریق نظام شایسته‌سالاری و ثبات مدیریت امری مهم در سازمان‌ها است، چراکه از ائتلاف زمان و هزینه جلوگیری می‌کند و

متفکران نقطه آغاز هر گونه تحول در مشکل‌ترین فعالیت حیاتی بشری؛ یعنی تعلیم و تربیت را مدیریت آن ذکر کرده‌اند. مدیریت نظام آموزشی، همانند بسیاری دیگر از فعالیت‌های بشری، از قابلیت تجربه کردن برخوردار است و با انباشت تجربه در این حوزه دانش مدیریت آموزشی پدید آمده است؛ بر این اساس، می‌توان انتظار داشت که از سویی افرادی که به کار مدیریت در آموزش و پرورش گمارده می‌شوند با گذشت زمان تجاربی را کسب کنند که آنان را برای اعمال بهتر مدد رساند. این نگاه به مدیریت که در قالب نظریه "اکتسابی بودن مدیریت" قابل طرح است، نظریه اکتسابی بودن مدیریت بر این موضوع تأکید می‌کند که توانایی مدیریت در واقع نوعی کسب دانش است که می‌تواند از تجربه دیگران با تجربه خود شخص بدست آید؛ بنابراین، هرگاه مدیر فرصت یابد مدت زمان بیشتری به امر مدیریت بپردازد، یعنی با ثبات باشد، تجارب فراوان-تری را کسب می‌کند که او را در انجام دادن صحیح‌تر وظایف مدیریتی کمک خواهد کرد. رسالت «اول چه کسی است؟ سپس چه کاری؟» از رسالت‌های مهم سازمان‌های متعالی امروزی است [۱۵]. بنابراین از جمله

<sup>۱</sup>- Meritocracy  
\*omidsarabi68@gmail.com

موجب کارآمدی هر چه بیشتر سازمان می‌شود، که این دو مفهوم در کنار هم بنابر فرضیه پژوهش می‌توانند به تخصص‌گرایی و حرفه‌ای‌کردن هر چه بیشتر کارکنان کمک کند، بنابراین در این پژوهش به دنبال این هستیم تأثیر ثبات مدیریت را بر حرفه‌ای‌گرایی<sup>۲</sup> کارکنان از طریق نظام شایسته‌سالاری بسنجیم.

## ۲- چارچوب نظری پژوهش

### ۲-۱ ثبات مدیریت

ثبات درجه‌ای از فعالیت است، که تأکید بر حفظ وضع موجود دارد [۲۸]. ویژگی‌های ثبات کار عبارتند از: جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری و دانش حرفه‌ای است. ثبات میان کارکنان به نوبه خود دارای دو سطح ثبات مدیریتی و ثبات کارکنان عملیاتی است که هر دو براساس تعداد سال‌های اشتغال در یک حوزه اندازه‌گیری می‌شوند [۵]. ثبات مدیریتی در این پژوهش، مدت ماندن مدیر در سمت خود اطلاق می‌شود؛ که مدت زمان حداقل چهار سال برای ثبات مدیریتی در نظر گرفته شده است. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر ثبات حرفه، رضایت شغلی، سابقه کار، حس واحد متعلق به کار، فرصت‌های ارتقاء و فشار کاری شناخته شده‌اند [۳۲]. در اصل ۶۷ طرح تغییر بنیادی نظام آموزش و پرورش، به مسئله تثبیت مدیران توجه نموده و بیان می‌کند که آموزش و پرورش موظف است با سازماندهی و برقرار کردن شیوه‌های اجرایی مناسب در جهت شناسایی، جذب، آموزش، تربیت، نگهداری و تثبیت مدیران در سطوح مختلف توجه خاص مبذول دارد، و موجبات رشد همه جانبه را متناسب با تحولات علمی و فرهنگی جامعه فراهم سازد. مضافاً با تأکید بر اینکه، تثبیت مدیریت باید وجه مثبت مسئولان قرار گیرد، خاطر نشان می‌سازد که تغییر مدیران باید توأم با ارزشیابی بر اساس ضوابط دقیق و اعلان شده قبلی باشد. واگذاری مسئولیت به افراد شایسته نباید به نحوی صورت گیرد که به ثبات مدیریت لطمه وارد کند [۱۲]. ثبات مدیریتی موجب ابقای توان اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه توسط مدیریت می‌شود؛ چرا که این توانمندی بر تجربه و دانش انباشته مدیران مبتنی است و ثبات افراد حرفه‌ای در صفوف عملیاتی سازمان نیز شیوه‌ای برای ارتقای سرمایه انسانی سازمان است [۵]. براین اساس ثبات مدیریت موجب می‌شود که مدیران احساس امنیت کنند و این احساس در مدیران باعث رضایت و خشنودی شغلی می‌گردد تا بتوانند با فراغت خاطر نسبت به برنامه ریزی‌های میان مدت و بلند مدت که تحقق آن‌ها هدف سازمان است، نایل آیند [۸]. «فایول» ثبات را به معنای ماندن در یک شغل معین تعریف می‌کند، ولی در اصول چهارده گانه مدیریت خود از اصلی به نام «ثبات» یاد می‌کند و معتقد است که کارمند برای انطباق خود با محیط و خواسته‌های سازمان، به زمان نیاز دارد و پس از تسلط بر کار به بهره‌دهی می‌رسد. اگر قبل از بهره‌دهی کار جابه‌جا شود، از یک طرف، هزینه‌هایی که

سازمان برای آموزش وی پرداخته است، به هدر می‌رود و از طریق دیگر روحیه‌اش تضعیف می‌گردد [۹]. در کتاب «اصول فن اداره» به شرح کامل تر موضوع پرداخته و بیان می‌دارد برای اینکه یک کارمند بتواند با شغل جدید خود آشنا شود و آن را به طریق شایسته‌ای انجام دهد، به فرض اینکه استعدادهای لازم برای آن کار را داشته باشد، باز هم مدتی وقت لازم است. حال قبل از اینکه این کارمند با شغل جدید خود آشنا شود، شغل او را تغییر دهند، چنین کارمندی فرصت نخواهد یافت که کار قبلی برای مؤسسه انجام دهد و اگر این کار چندین بار تکرار شود کار مورد نظر هرگز انجام نخواهد گرفت. مزایای تثبیت مدیریت<sup>۳</sup>: ۱- تسلط بیشتر مدیر بر ابعاد متفاوت کار میسر می‌شود ۲- امکان برنامه‌ریزی‌های دراز مدت برای مدیر فراهم می‌شود ۳- شناخت کامل از سه حلقه زمانی گذشته، حال و آینده سازمان امکان پذیر می‌شود ۴- شناخت و جذب نیروهای کارآمد و استفاده بهینه از امکانات موجود ۵- امکان ارزشیابی میزان اثربخشی برنامه‌ها در جهت وصول به هدف‌های سازمان ۶- تصمیم‌گیری با اولویت در جهت رفع کاستی‌ها امکان پذیر می‌شود چون برپایه شناخت صورت می‌پذیرد ۷- احساس امنیت شغلی و افزایش اعتماد به نفس تقویت می‌شود ۸- صرفه جویی در وقت و هزینه‌ها ۹- هماهنگی بیشتر کارکنان (فعالیت گروهی) برای تحقق اهداف ۱۰- آشنایی بیشتر با قوانین و مقررات ۱۱- افزایش روحیه ارتباطات انسانی مدیر با زیر مجموعه [۴].

### ۲-۲ شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری یا مریتوکراسی از دو واژه مریت به معنای شایستگی، قابلیت یا سزاواری و کراسی به معنای حکومت یا روش اداره امور تشکیل شده است [۱۱]. شایسته‌سالاری در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌هاست. اما در اصطلاح، شایسته‌سالاری عبارت است از انتخاب مدیران شایسته براساس توانمندی‌های معنوی، علمی و فنی، اجرایی و تجربه کاری [۱۷]. شایسته‌سالاری یک سیستم از دولت یا سازمان است که در آن مسئولیت براساس استعداد و توانایی (شایستگی) داده می‌شود و انتصاب بدون در نظر گرفتن ارتباطات خانوادگی، امتیاز طبقاتی، دوستان، محبوبیت، عوامل تعیین کننده موقعیت اجتماعی و یا قدرت سیاسی صورت می‌گیرد [۲۹]. همچنین شایسته‌سالاری به مفهوم به‌کارگیری مناسب‌ترین افراد در مناسب‌ترین جایگاه سازمان است [۱۴]. شایسته‌سالاری همانند دموکراسی می‌باشد [۳۱]. مسلماً درک ماهیت و مفاهیم شایسته‌سالاری، نیاز به بررسی ابعاد اصلی شایسته‌سالاری دارد. ابعاد شایسته‌سالاری به دو دسته بیرونی و درونی تقسیم می‌شوند، ابعاد بیرونی شایسته‌سالاری شامل مؤلفه‌های عوامل فرهنگی-اجتماعی، عوامل اقتصادی، و عوامل سیاسی، قانونی می‌باشد که نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌ها بیشتر تحت کنش عوامل درونی سازمانی است چراکه در کنترل و اختیار سازمان می‌باشد ولی عوامل بیرونی سازمانی طبق تعریف محیط بیرونی می‌تواند تأثیر غیر مستقیم را بر شایسته‌سالاری بگذارند؛ بنابراین،

<sup>3</sup>-Management Stability

<sup>2</sup>-Professionalism

در این پژوهش ابعاد درونی شایسته‌سالاری مورد نظر پژوهشگر می‌باشد و مورد بررسی قرار می‌گیرند.

- نظام جذب و تأمین منابع انسانی: این نظام، شامل فرآیندها و نظام‌های فرعی مانند برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمند یابی و گزینش می‌باشد:

\* برنامه‌ریزی منابع انسانی: پیش‌بینی منظمی است که در مورد میزان و نوع منابع انسانی مورد نیاز در آینده و نحوه تأمین آن به عمل می‌آید.

\* کارمند یابی: کارمند یابی کاوش در منابع انسانی و کشف افراد شایسته و ترغیب آنان به قبول مسئولیت در سازمان تعریف کرده‌اند.

\* انتخاب یا گزینش: گزینش مرحله‌ای است برای تشخیص و مقایسه شرایط متقاضیان شغلی با شرایط احراز مشاغل، به منظور انتخاب بهترین نامزد از میان نامزدهای مورد نظر، برای تصدی شغل مورد نیاز می‌باشد.

- نظام آموزش و بهسازی: افزایش و کارایی سازمان‌ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی به آموزش، توسعه دانش، مهارت، و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کارکنان موفقیت آمیز بستگی دارد.

- نظام حفظ و نگهداری: از مهم‌ترین مباحثی که در نظام حفظ و نگه‌داری مطرح است، مدیریت جبران خدمات، مزایا و خدمات رفاهی و ارزشیابی عملکرد است.

- نظام بکارگیری موثر منابع انسانی: آثار و نتیجه تلاش‌های سه‌گانه‌ای که در جذب، بهسازی و نگهداری منابع انسانی انجام می‌گیرید، عمدتاً در بکارگیری موثر این منبع استراتژیک در سازمان متجلی می‌گردد. این نقش را مهارت‌های انسانی و یا دانش بکارگیری منابع انسانی نیز نامیده‌اند [۱].

## ۲-۳ حرفه‌ای‌گرایی

در مورد معنای اصطلاحات «حرفه» و «حرفه‌ای». اجماع نظر کلی وجود ندارد. تقریباً شاغلان هر شغلی ادعا می‌کنند که حرفه‌ای هستند و تبلیغات حاکی از آن است که شغل‌ها (از ماشین شویی گرفته تا جراحی مغز و اعصاب) به صورت حرفه‌ای انجام خواهند شد. حتی در ساختارهای نظامی، اصطلاح «ارتش حرفه‌ای» لزوماً به معنای حرفه‌ای بودن اعضای این ارتش نیست، اما معمولاً به افراد تمام وقتی که به‌خاطر خدمت به ارتش پول دریافت می‌کنند، اشاره دارد. حرفه، شغلی است که نیازمند دانش برخی از بخش‌های آموزشی و علمی است. مفهوم "حرفه" اغلب در نوشته‌های آمریکایی-انگلیسی که به منزله‌ی طبقات صاحب امتیاز، مقالات بالا، گروه‌های شغلی پر درآمد است به کار می‌رود [۲۴]. در نتیجه تحقیق در زمینه حرفه و حرفه‌گرایی حاوی بحث‌های مختلفی است. با تغییر تعریف حرفه‌ای، به سادگی می‌توانیم عناصر مختلفی به یک رشته کاری وارد یا از آن خارج کنیم. مثلاً تنها افسران نظامی می‌توانند حرفه‌ای باشند یا عکس آن، هر کس که در ارتش کار می‌کند، می‌تواند حرفه‌ای تلقی شود. این امر نشان می‌دهد که شفاف‌سازی برخی از ابهامات در این زمینه، به تعریف «حرفه‌ای» بستگی دارد. «حرفه» با «شغل» یا

«بیزینس» چند تفاوت بنیادی دارد. یک «حرفه» علناً اعلام می‌کند که در پی یک خیر و منفعت اجتماعی است و به یک هدف مهم اجتماعی خدمت می‌کند. همچنین، اعلام می‌کند که اعضا «حرفه» براساس روش-های مشخص رفتار خواهند کرد و «آیین‌نامه‌های اخلاقی» یک حرفه، این روش‌ها را تعیین می‌کند. ویژگی دیگر حرفه آن است که در برابر جامعه و افرادی که به آنان خدمت می‌کند، مسئولیت‌ها و وظایف مشخص شده‌ای دارد. ویژگی سوم «حرفه» از دو ویژگی نخست ناشی می‌شود به این ترتیب که یک حرفه حق دارد، اعضا خود را تربیت کنند، آنان را که صلاحیت دارند، به عضویت در حرفه بپذیرد، و در عین حال، (افراد فاقد صلاحیت را تنبیه و از درون حرفه اخراج کند) [۱۹]. با توجه به گفته‌های شاین (۱۹۷۲) اعضای یک حرفه باید شرایط زیر را داشته باشند تا به عنوان یک حرفه شناخته شوند:

- انجام یک فرآیند آموزش و پرورش طولانی برای به دست آوردن مهارت‌های آموزش عالی که امروزه یک هنجار است.
- پایبندی به یک کد یا منشور حاکم بر فعالیت‌های حرفه‌ای.
- تبدیل به مجوز یا ثبت نام از طریق به رسمیت شناختن رسمی دولت.
- واجد شرایط برای عضویت در یک بدن حرفه‌ای.
- شرایط هزینه در اعضای خدمات [۲۲].

به طور معمول از اعضای یک حرفه انتظار می‌رود که رفتارهای خود را تنظیم کنند و مبتنی بر استانداردهای حرفه‌ای و اخلاقی حرفه خود عمل کنند. رفتار افراد شاغل در حرفه توسط اعضای دیگر به صورت رسمی و غیر رسمی کنترل می‌شود، تا در راستای منافع جمعی همکاران خود فعالیت کنند و در عین حال استقلال تخصصی نیز داشته باشند [۲۵].

«کارولین یوسف (۲۰۰۲)» در مقاله‌ای زیر عنوان «حرفه‌ای‌گرایی، یک رویکرد مثبت اجتماعی» به بررسی و تأیید مجدد ویژگی‌های نگرشی حرفه‌ای‌گرایی «ریچارد هال و سنزیک» پرداخته است:

- مرجع بودن سازمان‌های حرفه‌ای: اولین خصوصیت نگرش حرفه‌گرایی، مرجع بودن سازمان حرفه‌ای است. این ویژگی شامل تأثیر رسمی ارزش-های سازمانی و تأثیر غیررسمی ایده‌ها، استانداردها و قضاوت‌ها است. کارمندان در هر شغل یا سمت، با تأکید بر روی رسالت‌ها، بینش‌ها، ارزش‌ها و عقاید سازمانی و بهره‌برداری از تیم‌های کاری فرصت بیشتری در استفاده از سازمان‌ها، شغل‌ها و یا تیم‌های کاری به عنوان مرجع خود دارند. همچنین، این بعد حرفه‌ای‌گرایی، دارای تمایلات مثبت به سمت توانمندی‌های فردی (مثل خلاقیت و حرفه‌گرایی)، قابلیت تعاملی (مثل ایجاد هویت اجتماعی، مدلسازی، تیم‌سازی) و خودمدیریتی در ارزش‌ها و هنجارهای گروهی است. به هر حال افراد حرفه‌ای، سازمان و گروه کاری را به عنوان مرجع خویش پذیرفته و با آن احساس هویت می‌کنند.

- اعتقاد به بازتاب خدمت در جامعه: این خصوصیت تأکید می‌کند که حرفه فرد، یک چیز لازم و سودمند برای جامعه است، واضح است که این خصوصیت، یکی از عالی‌ترین ابعاد حرفه‌ای‌گرایی است زیرا در برگیرنده

حساس مدیریت، بررسی ثبات شغلی مدیران سازمان‌های آموزشی که متولیان تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص جامعه هستند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چرا که ثبات مدیریت موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌شود، البته دیدگاه‌های مخالف نیز وجود دارد که جابه‌جایی سریع مدیران را عامل افزایش اثربخشی می‌دانند. یکی از شیوه‌های بهسازی کارکنان و تحکیم روابط گروهی و انسجام بیشتر بین اعضای گروه، ثبات بیشتر مدیران و جلوگیری از نقل و انتقال زیاد اعضای گروه می‌باشد [۱۸]. بطور کلی نظام اداری هر حکومت مبین نگرش دولت به نحوه اداره و مدیریت کشور است و نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و تأثیر آن در تحقق اهداف نظام‌های کلان جامعه به اندازه‌ای تعیین کننده است که بدون داشتن نظام اداری کارآمد و اثر بخش، دستیابی به اهداف فوق عملی نیست، از این رو کشورهای مختلف، اصلاح نظام اداری و بهبود مدیریت خود را به عنوان پیش نیاز اصل توسعه و یک هدف اساسی پیگیری می‌نمایند [۱۶]. در ایران نیز اصلاح نظام مدیریت کشور از جمله خواسته‌های بحق مردم از حکومت و مسئولان جامعه است. انتخاب افراد شایسته و برخوردار از توانمندی لازم برای پست‌های کلیدی و حساس و توجه به اصل شایسته‌سالاری در توزیع قدرت و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها میان نخبگان جامعه، افزون بر آنکه در ثبات و رشد و پیشرفت مؤثر است از رموز موفقیت و ماندگاری زمامداران به حساب می‌آید [۲۱]. چراکه تدوین استراتژی شایسته‌سالاری در سازمان‌ها باعث رشد تکنولوژی، خلق مزیت‌های رقابتی، توسعه یافتگی و ایجاد توسعه فردی و جمعی در بستری به نام شایسته‌سالاری بروز می‌کند [۱۳]. نیروی انسانی کارآمد و شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است چرا که نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. کارکنان متخصص، وفادار و سازگار با ارزش‌ها و اهداف حرفه‌ای و سازمانی دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ و ادامه عضویت حرفه‌ای و سازمانی می‌باشند، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر نهادی می‌باشد. سازمان به کارکنانی نیاز دارد که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. کارکنانی که مایل باشند، بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی به انجام وظیفه بپردازند. وجود چنین نیرویی در هر مجموعه‌ای ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی هر چه بهتر اهداف متعالی سازمان و جامعه خواهد شد که جز با حرفه‌ای شدن کارکنان تحقق نخواهد یافت [۱۰]. کارکنان حرفه‌ای اغلب به کسانی گفته می‌شود که آموزش و تجارب ویژه‌ای برای انجام وظایف شغلی خود کسب کرده‌اند. این آموزش‌ها اغلب با گذراندن تحصیلات دانشگاهی و طی دوره‌های آموزشی مرتبط با شغل کسب [۲۶]. با توجه به بحث مهم حرفه‌ای‌گرایی کارکنان و مدیران مخصوصاً در سازمان آموزش و پرورش که متولی تربیت نیروی انسانی جامعه هستند ضرورت این پژوهش دیده شد چرا که در پژوهش‌های بسیاری ثابت شده که حرفه‌ای‌گرایی هم تعهد

نوعی حس از خود شیفتگی است و حرفه‌گرایی را جایگزین یک رویکرد منفی، مکانیکی در یک شغل و کاربرد دستورالعمل‌ها و سیاست‌های تجویزی در آن می‌کند. آنچه در این بعد از حرفه‌گرایی به عنوان یک ویژگی نگرشی بارز است، ایمان و اعتقاد افراد حرفه‌ای به نقش و جایگاه خدمات ارایه شده آن‌ها در سطح جامعه است.

ایمان به خود کنترلی: در اینجا، خود کنترلی به «حق کنترل همتایان» اشاره می‌کند و اعتقاد به این است که خودی‌های یک حرفه، تنها کسانی هستند که برای قضاوت در مورد عملکرد یک نفر در همان حرفه، دانش و شایستگی لازم را دارند. با توجه به تیم‌های کاری خود کنترلی امروزی و همچنین بازخور ۳۶۰ درجه، مدیریت بر مبنای هدف، مشارکت کارمند و بسیاری از کارکردهای دیگر، می‌توان ادعا کرد که سازمان‌های امروزی، خود کنترلی را در برابر رویکردهای سنتی انتخاب کرده‌اند. همچنین فرصت‌های حرفه‌گرایی را برای اکثر کارمندان خود در پست‌های مختلف و در تمام سطوح تقویت می‌کنند. علاوه بر این، خود کنترلی و نظارت درونی ثابت کرده است که در ایجاد هنجارهای سازمانی پایدار موفق‌تر است.

جذابیت حرفه: چهارمین خصوصیت نگرشی حرفه‌گرایی، حس‌گیری رشته‌کاری، به انضمام از خود گذشتگی و ایمان به ارزشمند بودن کار و نتایج آن (و نه یک ابزار و وسیله برای دستیابی به سایر پاداش‌های بیرونی) است. نوشته‌های مربوط به انگیزش‌های درونی نشان می‌دهد که دارندگان شغل‌ها با استفاده از پاداش‌های بیرونی، درونی و یا هر دو آن تحریک می‌شوند. به هر حال جذابیت و گیرایی حرفه برای شاغلین آن و از خود گذشتگی به خاطر این جذابیت از ویژگی‌های مهم حرفه‌گرایی است.

استقلال عمل در کار: استقلال عمل به رهایی از فشارهای بیرونی در هنگام اتخاذ تصمیم‌های کاری اشاره دارد. ادبیات مربوط به طراحی کار «هاگ من و اولدهام (۱۹۶)» و نقش کارمند و مشارکت او اثر «لین و فلورکوسکی (۱۹۹۲)» به وضوح اهمیت استقلال عمل در ایجاد کارهای سودمند و دستیابی به نتایج مطلوب فردی و سازمانی را خاطر نشان می‌کند. در این مبحث، استقلال عمل در طراحی فرآیندها و روش‌های اجتماعی کار یکی عناصر حرفه‌گرایی است و به این معناست که در صورت یکسان بودن سایر موارد، سازمان‌ها به قوت‌ها و قابلیت‌های کارمندان خود ایمان دارند و تمایل دارند تا برای کارمندان خویش استقلال عمل بیشتری در تصمیم‌گیری و اعمال روش‌های خود، فراهم کنند مسلماً این امر به حرفه‌گرایی منجر خواهد شد [۳۳].

### ۳- بیان مسأله

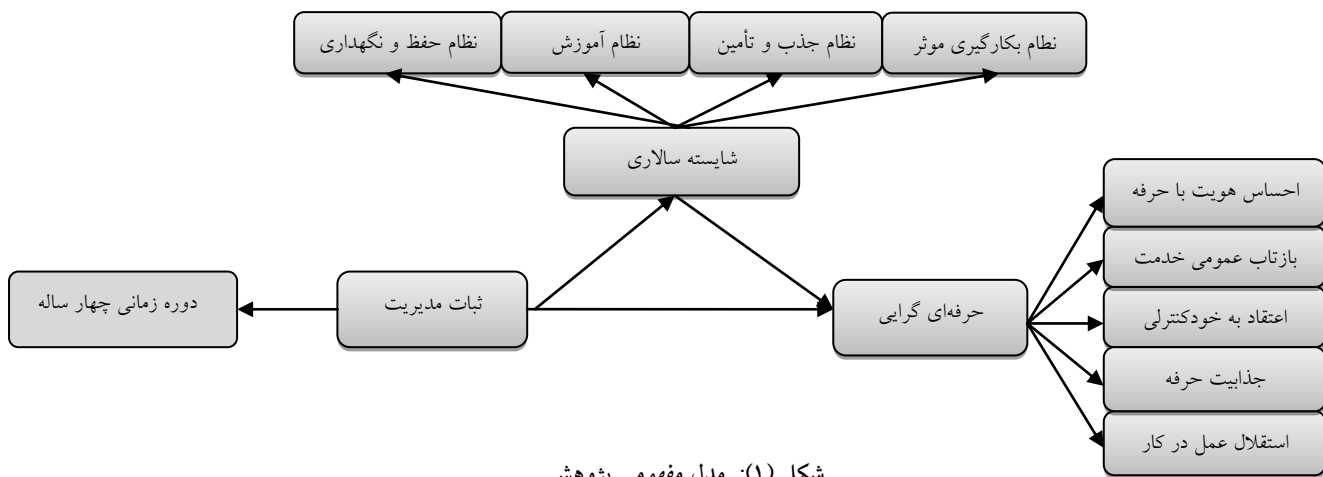
با به وجود آمدن سازمان‌ها و ضرورت مدیریت آن‌ها، بحث شرایط احراز، تغییر و تعویض مدیران جایگاه خاص خود را پیدا کرده است. به نظر می‌رسد اگر تغییرات و تحولات بر مبنای اصول از قبل پیش بینی شده‌ای بنا باشد، سازمان نخواهد توانست به اهداف تعیین شده برسد، وجود دیدگاه‌های مختلف در این زمینه گویای این واقعیت می‌باشد. با توجه به نقش

و شایسته‌سالاری متغیر میانجی است، این پژوهش در اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام انجام خواهد شد.

#### ۴- مدل مفهومی

ابعاد شایسته‌سالاری بر اساس مدل ابطحی و عبد صبور (۱۳۸۹)، ابعاد متغیر ثبات مدیریت براساس مدل Langan (۲۰۰۰) و ابعاد حرفه‌ای گرای بر اساس مدل یوسف (۲۰۰۲) احصاء گردیده‌اند.

کارکنان به سازمان را بالا می‌برد [۲۰]. هم باعث افزایش عملکرد و اثر بخشی سازمان و رضایت کارکنان می‌شود، پس در این پژوهش به دنبال این هستیم تأثیر ثبات مدیریت را در کشورمان که مدت هاست دچار بی-ثباتی شده را از طریق شایسته‌سالاری در سازمان‌ها مخصوصاً در شرایط کنونی که لازمه رشد و پیشرفت کشور است بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان مورد آزمون قرار بدهیم و این سؤال را طرح کردیم که آیا ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان با رویکرد شایسته‌سالاری تأثیر مثبت و معنی داری دارد؟ که ثبات مدیریت متغیر مستقل، حرفه‌ای‌گرایی متغیر وابسته



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

#### ۵- اهداف تحقیق

##### ۱-۵ هدف اصلی:

- تعیین میزان تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان از طریق نظام شایسته‌سالاری

##### ۲-۵ اهداف فرعی:

- تعیین میزان تأثیر شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان.
- تعیین میزان تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان.
- تعیین میزان تأثیر نظام جذب و تامین بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان.
- تعیین میزان تأثیر نظام آموزش و بهسازی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان.
- تعیین میزان تأثیر نظام حفظ و نگهداری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان.
- تعیین میزان تأثیر نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان.

#### ۶- فرضیه‌های پژوهش

##### ۶-۱ فرضیه اصلی

- ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

##### ۶-۲ فرضیه‌های فرعی

- شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.
- ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.
- نظام جذب و تامین بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.
- نظام آموزش و بهسازی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.
- نظام حفظ و نگهداری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.
- نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنی داری دارد.

## ۷- روش تحقیق

بطور کلی روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توان با توجه به دو ملاک تقسیم کرد: هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها [۷]. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام به تعداد ۲۰۰ نفر می‌باشد. همچنین برای انتخاب نمونه از میان جامعه آماری از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است و تعداد نمونه برآورد شده برابر با ۱۳۲ نفر از کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام با استفاده از فرمول کوکران می‌باشد. در تأمین روایی پرسشنامه از نظر اساتید و در جهت تعیین پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد؛ که نتایج بدست آمده از آن میزان ۸۷ درصد را نشان می‌دهد که پایایی قابل قبولی است. همچنین از نرم افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات بهره گرفته می‌شود. در مرحله اول نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، مورد بررسی قرار گرفت، سپس با توجه به نرمال بودن داده‌ها از روش رگرسیون چند متغیره برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بهره گرفته می‌شود.

## ۸- یافته‌های پژوهش

### ۸-۱- آمار توصیفی

\* یافته‌های حاصل از توصیف داده‌های مرتبط با اطلاعات پایه بر حسب جنسیت نشان داد که ۸۷/۹ درصد پاسخگویان مردان و ۱۲/۱ درصد را زنان تشکیل می‌دهند.

\* یافته‌های مرتبط با تحصیلات نشان داد ۳ درصد پاسخ‌دهندگان دیپلم، ۴/۵ درصد فوق‌دیپلم، ۵۶/۹ درصد لیسانس، ۳۵/۶ درصد فوق‌لیسانس و ۰ درصد دکترا می‌باشند.

\* یافته‌های مرتبط با سابقه کاری نشان داد که ۴/۵ درصد پاسخ‌دهندگان تا ۵ سال، ۱۵/۹ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۹/۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۳/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۴/۲ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۳۲/۶ درصد بیشتر از ۲۵ سال سابقه دارند.

\* یافته‌های مرتبط با سن کارمندان نشان داد که ۰/۸ درصد پاسخگویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۱/۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۶۶/۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱/۵ درصد بالاتر از ۵۰ سال می‌باشد.

\* در نتیجه می‌توان گفت، بیشتر پاسخگویان از تحصیلات، سابقه کاری و تجربه بالایی در پاسخ به سؤالات برخوردار بوده‌اند.

### ۹- آمار استنباطی

فرضیه (۱): ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۱): نتایج تأثیر ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان

مولفه	ضریب B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۰/۹۹۱	۰/۳۴۳		۲/۸۹۱	۰/۰۰۵
ثبات مدیریت	۰/۱۷۶	۰/۰۸۳	۰/۱۶۱	۲/۱۱۱	۰/۰۳۷
رویکرد شایسته‌سالاری	۰/۵۰۵	۰/۰۸۲	۰/۴۶۸	۶/۱۵۱	۰/۰۰۰

$$= ۰/۲۵ \cdot \text{Adjusted R Square}$$

طبق یافته‌های جدول (۱): نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها در ارتباط با تأثیر ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می‌توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (sig<50%) معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می‌شود. لذا ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، ثبات مدیریت موجب بالارفتن شایسته‌سالاری و به تبع آن حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می‌شود و این مدل ۲۵٪ درصد تغییرات ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام را نشان می‌دهد.

### ۹-۱- فرضیه‌های فرعی:

فرضیه (۱): شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول (۲): نتایج تأثیر شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان

مولفه	ضریب B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۱/۵۴۱	۰/۲۲۵		۶/۸۵۱	۰/۰۰۰
شایسته‌سالاری	۰/۵۲۵	۰/۰۸۳	۰/۴۸۶	۶/۳۳۸	۰/۰۰۰

$$= ۰/۲۳ \cdot \text{Adjusted R Square}$$

طبق یافته‌های جدول (۲): نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها در ارتباط با تأثیر شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می‌توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می‌شود. لذا شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش

پرورش استان ایلام را نشان می دهد. فرضیه (۴): نظام آموزش و بهسازی بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۵): نتایج تأثیر فرهنگ سازمانی بر حرفه ای گرای کارکنان

مولفه	ضریب B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۲/۱۱۸	۰/۲۸۱		۷/۵۳۹	۰/۰۰۰
نظام آموزش و بهسازی	۰/۲۷۶	۰/۰۹۳	۰/۲۵۲	۲/۹۶۹	۰/۰۰۴

= ۰/۵۶ Adjusted R Square

طبق یافته های جدول (۵): نتایج بدست آمده از تحلیل داده ها در ارتباط با تأثیر نظام آموزش و بهسازی بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۴) معنادار می باشد، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می شود. لذا نظام آموزش و بهسازی بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری وجود دارد و این مدل ۰/۵۶ درصد از تأثیر نظام آموزش و بهسازی بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام را نشان می دهد. فرضیه (۵): نظام حفظ و نگهداری بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۶): نتایج تأثیر نظام حفظ و نگهداری بر حرفه ای گرای کارکنان

مولفه	ضریب B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۲/۱۱۰	۰/۱۶۷		۱۲/۶۳۷	۰/۰۰۰
نظام حفظ و نگهداری	۰/۳۲۴	۰/۰۶۳	۰/۴۱۳	۵/۱۶۹	۰/۰۰۰

= ۰/۱۶۴ Adjusted R Square

طبق یافته های جدول (۶): نتایج بدست آمده از تحلیل داده ها در ارتباط با تأثیر نظام حفظ و نگهداری بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می باشد، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می شود. لذا نظام حفظ و نگهداری بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری وجود دارد و این مدل ۰/۱۶۴ درصد از تأثیر نظام حفظ و نگهداری بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام را نشان می دهد.

استان ایلام تأثیر مثبت و معنی داری وجود دارد و این مدل ۰/۲۳۰ درصد از تأثیر شایسته سالاری بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام را نشان می دهد.

فرضیه (۲): ثبات مدیریت بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر مثبت و معنی داری دارد

جدول (۳): نتایج تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه ای گرای کارکنان

مولفه	ضریب B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۲/۸۵۱	۰/۲۴۲		۱۱۱/۷۷۷	۰/۰۰۰
ثبات مدیریت	۰/۱۷۳	۰/۰۸۱	۰/۱۸۴	۲/۱۳۹	۰/۰۳۴

= ۰/۰۲۷ Adjusted R Square

طبق یافته های جدول (۳): نتایج بدست آمده از تحلیل داده ها در ارتباط با تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۳۴) معنادار می باشد، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می شود. لذا ثبات مدیریت بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر مثبت و معنی داری وجود دارد و این مدل ۰/۰۲۷ درصد از تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام را نشان می دهد. فرضیه (۳): نظام جذب و تامین بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر مثبت و معنی داری وجود دارد و این مدل ۰/۰۲۷ درصد از تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

جدول (۴): نتایج تأثیر نظام جذب و تامین بر حرفه ای گرای کارکنان

مولفه	ضریب B	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
مقدار ثابت	۱/۸۴۵	۰/۲۰۵		۹/۹۸۲	۰/۰۰۰
نظام جذب و تامین	۰/۳۷۴	۰/۰۶۸	۰/۴۳۲	۵/۴۶۳	۰/۰۰۰

= ۰/۱۸۰ Adjusted R Square

طبق یافته های جدول (۴): نتایج بدست آمده از تحلیل داده ها در ارتباط با تأثیر نظام جذب و تامین بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام می توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می باشد، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می شود. لذا نظام جذب و تامین بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری وجود دارد و این مدل ۰/۱۸۰ درصد از تأثیر نظام جذب و تامین بر حرفه ای گرای کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری دارد.

در هم شکستن غول بروکراسی سازمان‌ها و تسریع در کارایی و اثربخشی سازمان که می‌تواند به نوبه خود بهره‌وری سازمان را بالا ببرد.

۱-۲ نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول:

با توجه به یافته‌های فرضیه فرعی اول تحقیق می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد، در نتیجه فرضیه فرعی اول پژوهش معنادار می‌باشد و تأیید می‌شود. اگرچه در گذشته تحقیقاتی که دقیقاً به بررسی رابطه بین شایسته‌سالاری و حرفه‌ای‌گرایی وجود نداشته اما مطالعات سون‌سن (۲۰۰۲) مؤید چنین رابطه‌ای می‌تواند باشد. شایسته‌سالاری یک سیستم از دولت یا سازمان است که در آن انتصاب صورت می‌گیرد و مسئولیت براساس استعداد و توانایی (شایستگی)، بدون در نظر گرفتن معیارهای اختصاصی (ارتباطات خانوادگی، امتیاز طبقاتی، دوستان و محبوبیت) در انتخاب افراد داده می‌شود؛ چراکه معیارهای اختصاصی باعث کم‌کاری، غیبت، از بین رفتن خلاقیت و استعداد، کاهش کارایی و اثربخشی و نارضایتی شغلی کارکنان می‌شود. برای نمونه نارضایتی کارکنان باعث کاهش جذابیت حرفه می‌شود که یکی از ابعاد حرفه‌ای‌گرایی است، که نظام حفظ و نگهداری می‌تواند رضایت کارکنان را بالا ببرد و جذابیت شغلی را ارتقاء بخشد. پس استفاده از شایسته‌سالاری باعث افزایش حرفه‌ای‌گرایی کارکنان می‌شود؛ چراکه، نظام شایسته‌سالاری با توجه به ساختار سازمانی روشن، شفاف، متناسب و تفویض اختیارات به صورت منطقی و همچنین وجود فرهنگ و باور به معیارهای شایسته‌سالارانه و وجود نظام جذب که بهترین افراد واجد شرایط به دور از معیارهای اختصاصی متناسب با سازمان را انتخاب می‌کند که طی فرایند آموزش مؤثر بخش خود و حفظ و ارتقاء افراد در پست‌های سازمانی مناسب، زمینه را برای کارکنان متخصص، دانشی و متعهد فراهم می‌کند که به نوبه خود زمینه را برای ارتقاء حرفه‌ای‌گرایی هرچه بیشتر کارکنان بالا می‌برد، چراکه از معیارهای یک فرد حرفه‌ای وجود دانش، مهارت و تعهد او در حرفه می‌باشد.

۱-۳ نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم:

با توجه به یافته‌های فرضیه فرعی دوم تحقیق می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۳۴) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد، در نتیجه فرضیه فرعی دوم معنادار و تأیید می‌شود. کارکنان حرفه‌ای نیاز به ثبات در شغل و حرفه خود دارند و باید از تغییر و تحول کارکنان اجتناب کرد، زیرا ایجاد و تقویت تخصص کارکنان نیاز به زمان دارد. در نتیجه ثبات آن‌ها تجربه، دانش و مهارت آن‌ها را در زمینه کاری خود را بالا می‌برد، که خود این‌ها از الزام‌های

فرضیه (۶): نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری دارد.

جدول (۷): نتایج تأثیر نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان

Sig	T	Beta	خطای استاندارد	ضریب B	مولفه
۰/۰۰۰	۱۰/۶۳۷		۰/۱۸۵	۲/۳۴۱	مقدار ثابت
۰/۰۰۳	۴/۱۶۹	۰/۳۱۳	۰/۰۶۱	۰/۲۲۸	نظام بکارگیری موثر منابع انسانی

$$= 0/119 \text{ Adjusted R Square}$$

طبق یافته‌های جدول (۷): نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌ها در ارتباط با تأثیر نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام، می‌توان گفت که با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۳) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت که فرضیه مورد مطالعه مورد تأیید واقع می‌شود. لذا نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام تأثیر معنی داری دارد و این مدل ۰/۱۱۹ درصد از تأثیر نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان ایلام را نشان می‌دهد.

۱۰- بررسی نتایج فرضیه‌های تحقیق و بحث درباره آن‌ها

۱-۱۰ نتیجه آزمون فرضیه اصلی:

با توجه به یافته‌های فرضیه اصلی تحقیق می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح ( $\text{Sig} < 0/050$ ) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، ثبات مدیریت با رویکرد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنادار و مثبت دارد، در نتیجه فرضیه اصلی پژوهش معنادار می‌باشد و تأیید می‌شود. بر این اساس می‌توان انتظار داشت شایسته‌سالاری در سازمان مربوطه در تسهیل روند تأثیر ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیرگذار بوده، چرا که ثبات مدیریت موجب بالا رفتن شایسته‌سالاری و به تبع آن حرفه‌ای‌گرایی کارکنان می‌شود. با استقرار نظام شایسته‌سالاری و انتخاب افراد واجد صلاحیت و شایسته مرتبط با مقاصد و اهداف سازمان و در کنار آن ثبات مدیریتی که نقش مهمی را در انتقال تجربه به کارکنان دارد و از طرفی نقشی را که مدیریت با تجربه در انتخاب رویه‌ها و فرآیندهای مناسب سازمانی و بهره‌گیری هرچه بهتر از نظام شایسته‌سالاری دارد، می‌تواند زمینه را برای حرفه‌ای‌تر کردن کارکنان مهیا سازد. که نتیجه آن می‌تواند



تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۴) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، نظام آموزش و بهسازی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود. نتایج این بخش از تحقیق با یافته‌های تحقیقات کیم‌بال (۱۹۹۲) و سارجی (۱۹۹۵) همخوانی داشت. نظام آموزشی شایسته می‌تواند باعث تخصص و افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان شود که این خود بخشی از حرفه‌ای‌گرایی کارکنان می‌باشد، از طرفی بالا رفتن تخصص و دانش کارکنان می‌تواند اعتماد مدیر باتجربه را به کارکنان خود در محول کردن وظایف به آن‌ها را بالا ببرد که نتیجه آن استقلال کاری بیشتر کارکنان را در بر داشته باشد. همچنین یک فرد آموزش دیده در سازمان با آگاهی و دانشی که از شغل بدست می‌آورد، بیشتر علاقه‌مند به شغل خود می‌شود و نتیجه آن جذابیت حرفه که بخشی از حرفه‌ای‌گرایی می‌باشد را بالا می‌برد. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، به طور مؤثر فعالیت خود را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. از طرفی از مهمترین خصیصه سازمان‌های امروزی تغییر و تحول می‌باشد، درچنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر نتوانیم متناسب با این تغییرات، سازمان، مدیران و کارکنان را همگام سازیم، قربانی آن خواهیم شد. لذا نیاز به یادگیری سازمانی امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده است. به گونه‌ای که تحقیقات انجام گرفته، ارتباط مثبت بین سرمایه‌گذاری بر آموزش در بهره‌وری سازمانی را نشان داده است. در این راستا لازم است که فرآیند، منابع و اقدامات لازم آموزشی در سازمان شناسایی و در یک مدل علمی شایسته برنامه‌ریزی شود؛ چرا که آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی و رضایت مندی فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان می‌شود. با توجه تأثیر مثبت بین نظام آموزش و بهسازی کارکنان با حرفه‌ای‌گرایی کارکنان، هرچه سازمان از یک برنامه آموزشی شایسته و متناسب استفاده کند سطح حرفه‌ای‌گرایی کارکنان خود را بالا برده است.

#### ۱۰-۶ نتیجه آزمون فرعی پنجم:

با توجه به یافته‌های فرضیه فرعی پنجم می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، نظام حفظ و نگهداری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی پنجم معنادار و تأیید می‌شود. اگرچه در گذشته تحقیقاتی که دقیقاً به بررسی رابطه بین نظام حفظ و نگهداری و حرفه‌ای‌گرایی کارکنان وجود نداشته، اما مطالعات موشر (۱۹۷۵) و انجمن توسعه و مدیریت منابع انسانی بلغارستان (۲۰۱۰) می‌تواند تاییدی بر وجود چنین رابطه‌ای باشد. رقابت سازمان‌ها

حرفه‌ای‌گرایی کارکنان می‌باشند، از طرفی ثبات مدیران می‌تواند باعث ثبات کارکنان شود؛ چراکه جابجایی و تعویض مدیران بر طبق نظریه جابجایی مدیران باعث بی‌نظمی و تغییر رویه‌ها در سازمان و به نوبه خود تعویض و جابجایی کارکنان نیز می‌شود، در صورتی که مدیر با ثبات با شناخت و آگاهی که از کارکنان خود دارد علاوه بر ثباتی که در کارکنان خود به وجود می‌آورد، در سازمان باعث انتقال تجربیات خود به کارکنان و زبردستان خود نیز می‌شود، که به نوبه خود حرفه‌ای‌گرایی کارکنان را بالا می‌برد که این خود می‌تواند بر افزایش دانش کارکنان دامن بزند. ثبات مدیران باعث اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران خواهد شد که می‌تواند باعث استقلال کاری کارکنان شود که در نتیجه اعتماد به وجود آمده است، و از طرف دیگر ثبات می‌تواند باعث احساس هویت پیدا کردن هرچه بیشتر کارکنان با شغل شود که به مرور زمان از طریق ثبات معنی پیدا می‌کند و همه این‌ها جزئی از ابعاد حرفه‌ای‌گرایی کارکنان می‌باشد.

#### ۱۰-۴ نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم:

با توجه به یافته‌های فرضیه فرعی سوم می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۰) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، نظام جذب و تامین بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود. تحقیقات مرتبطی که رابطه بین نظام جذب و تامین و حرفه‌ای‌گرایی را بسنجد یافت نشد. انتخاب و گزینش نیروهای انسانی از بین نیروهایی که با اقداماتی توسط نیرویاب‌ها به طرف سازمان جذب شده‌اند امری بسیار مهم و حیاتی برای سازمان تلقی می‌گردد و در آینده سازمان و چگونگی نیل به اهداف آن تأثیر مستقیم دارد، بدیهی است هرچه میزان متقاضیان شغلی در سازمان بالاتر باشد احتمال گزینش نیروهای بهتر افزایش خواهد یافت و چنانچه سازمان‌ها نتوانند با سیاست‌ها و خط مشی‌های خود، نیروهای انسانی متخصص و متعهد بیشتری را جذب نمایند به همان میزان انتخاب و گزینش آنان محدودتر خواهد شد. اگر سازمانی فاقد برنامه جذب و بکارگماری منابع انسانی پرورش یافته متناسب با الزامات کسب و کار کنونی باشد، اثر بخشی و کارایی برنامه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی سازمان لطمه‌های جبران ناپذیری خواهد دید. آن‌گونه که برخی صاحب نظران تأکید دارند حتی آموزش خوب، جبران جذب و استخدام غلط را نخواهد کرد. هرچند تحقیقات نشان داده است که اجرای یک فرآیند جذب و بکارگماری اثربخش ارتباط مستقیمی با عملکرد سازمان دارد. بنابراین اداره کل آموزش و پرورش در فرآیند نظام جذب و گزینش کارکنان باید دقت فراوانی داشته باشد چراکه علاوه بر افزایش عملکرد سازمان، باعث افزایش سطح حرفه‌ای‌گرایی کارکنان می‌شود.

#### ۱۰-۵ نتیجه آزمون فرضیه فرعی چهارم:

با توجه به یافته‌های فرضیه فرعی چهارم می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار

انتها با توجه به نتایج بدست آمده باید گفت، ثبات مدیریت در صورتی بیشترین تأثیر را بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان دارد که شایسته‌سالاری در سازمان برقرار باشد، بنابراین وجود ثبات مدیریت و شایسته‌سالاری در کنار هم حرفه‌ای‌گرایی کارکنان را بالا می‌برد.

#### ۱۱- نتیجه‌گیری

- با توجه به اینکه ثبات مدیریت از طریق شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معنادار دارد، از طرفی مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده حرفه‌ای‌گرایی، شایسته‌سالاری می‌باشد. توصیه می‌شود این سازمان با حفظ ثبات در مدیریت و توجه و تقویت نظام شایسته‌سالاری، حرفه‌ای‌گرایی را در کارکنان تقویت و ارتقاء بخشند تا بتوانند اهداف و استراتژی‌های سازمان را بدست آورند.

- با توجه به تأیید شدن تأثیر معنادار ثبات مدیریت بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان، پیشنهاد می‌گردد سازمان مربوطه در جهت نگه داشتن مدیران شایسته به مدت حداقل چهار سال در سازمان، تلاش خود را بکار گیرد، چراکه نظام حرفه‌ای‌گرایی در فضای مدیریتی باثبات می‌تواند رشد یابد، از این رو سازمان باید با ایجاد مشوق‌های مادی و معنوی و پرهیز از سیاسی کاری در سلسله مراتب مدیریتی و همچنین ایجاد فضای کاری مناسب بین مدیریت و کارکنان و تلاش برای از بین بردن فرهنگ تغییر مدیران که به فرهنگ غالب سازمان‌ها تبدیل شده است و استفاده از مدیران بومی و بهبود کیفیت زندگی کاری مدیران زمینه را برای ثبات هرچه بیشتر مدیران فراهم آورد.

- با توجه به تأیید شدن تأثیر معنادار تمامی ابعاد شایسته‌سالاری بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان، پیشنهاد می‌گردد سازمان مربوطه در جهت حفظ و ارتقاء چهار بعد شایسته‌سالاری نهایت تلاش را داشته باشد؛ چراکه با وجود این ابعاد سازمان می‌تواند سطح حرفه‌ای‌گرایی کارکنان را بالا ببرد. از این رو سازمان باید بستر را برای فرهنگ شایسته‌سالاری و پرهیز از خویشاوندسالاری و استفاده از افراد تحصیل کرده و باتجربه در پست‌های سازمانی مرتبط و همچنین ترغیب کارکنان به تحقیق و پژوهش در زمینه تحصیلی و شغلی خود، زمینه را برای رشد نظام شایسته‌سالاری فراهم آورد.

- با توجه به یافته‌های تحقیق که نشان می‌دهد از بین ابعاد شایسته‌سالاری بعد نظام جذب و تامین با داشتن بالاترین ضریب بتا، بیشترین تأثیر را بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان دارد، پیشنهاد می‌گردد سازمان مربوطه توجه بیشتری به این بعد از بین ابعاد دیگر را داشته باشد؛ یعنی با استفاده از برنامه‌ریزی‌های دقیق پرسنلی بخصوص در رابطه با نیازسنجی سازمان به افراد و استفاده از آزمون‌های علمی متناسب با شغل و رعایت استانداردهای لازم، هنگام جذب افراد مورد نیاز بدون مداخله‌گری‌های تبعیض آمیز، زمینه برای تحقق هرچه بیشتر این بعد از ابعاد شایسته‌سالاری را فراهم آورند.

در کسب سود بیشتر و سهم بازار و ... خلاصه نمی‌شود. بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهم تر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته ای است که سازمان‌ها به آن پی برده‌اند و در جذب نیروها رقابت می‌کنند و سعی دارند که آنها را نگه داشته و مانع از ترک خدمت‌شان شوند. نظام حفظ و نگهداری منابع انسانی باعث می‌شود در دراز مدت گردش نیروی انسانی کم شده و بهره‌وری سازمان اضافه گردد. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی شایسته‌ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان درآمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بیشتر مهارت و دانش این کارکنان فراهم شده باشد، لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحوه خوب و مطلوب نگهداری نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیشتر و بهتر باشد، باعث می‌گردد آن افراد به ویژه افراد خیره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان‌ها شوند و در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود. به این خاطر است که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی پیدا می‌کند. با توجه به تأثیر مثبت نظام حفظ و نگهداری کارکنان بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان، می‌توان با اهمیت دادن هرچه بیشتر به این نظام سطح حرفه‌ای‌گرایی کارکنان را بالا برد.

#### ۱۰- نتیجه آزمون فرعی ششم:

با توجه به یافته‌های فرضیه فرعی چهارم می‌توان گفت، با توجه به ضریب رگرسیونی استاندارد شده (B) که تحت عنوان ضریب مسیر است و مقدار تی بدست آمده برای این ضرایب، این مقدار در سطح (۰/۰۰۳) معنادار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان گفت، نظام بکارگیری موثر منابع انسانی بر حرفه‌ای‌گرایی کارکنان تأثیر معناداری دارد، در نتیجه فرضیه فرعی ششم تأیید می‌شود. در یک سازمان مدرن و امروزی، ساختار و سطح کارکنان به شکلی است که سازمان را مجبور می‌کند از منابع انسانی به شکلی انعطاف پذیرتر استفاده کند و میزان انعطاف پذیری هر روز افزایش یابد. هرچند وجود ساختارهای افقی و مسطح سبب شده است که فرصت‌های افراد برای ترفیع کاهش یابد، اما فرصت‌های افراد برای حرکت‌های جانبی و گسترش مسئولیت‌ها و رشد مهارت‌ها افزایش یافته است. در حال حاضر هر روزه سازمان‌های بیشتری احساس می‌کنند که به نظام کارآمدی برای برنامه‌ریزی و حمایت از حرکت و جابه‌جایی افراد در داخل سازمان نیاز دارند. بدین منظور سازمان‌ها باید از نظام برنامه‌ریزی شغلی در تمام سطوح، جانشین‌پروری، انتصاب یا جایگزینی افراد و قرار گرفتن افراد در سمت‌هایی که شایستگی لازم آن را دارند و می‌توانند به بهترین وجه هدف‌های فردی و سازمانی را برآورده کنند حمایت کافی را به عمل آورند. با توجه تأثیر مثبت بین نظام بکارگیری موثر منابع انسانی با حرفه‌ای‌گرایی کارکنان، هرچه سازمان مربوطه در این نظام توجه بیشتری را داشته باشد، سطح حرفه‌ای‌گرایی کارکنان خود را بالاتر برده است. در

منابع و ماخذ

- [۱] ابطیحی، سید حسین، (۱۳۹۲)، مدیریت منابع انسانی از تئوری تا عمل، نشر فوزان، چاپ اول، ویرایش سوم، ص، ۳۱۹-۳۲۱.
- [۲] ایلی، خدایار، (تیرماه ۱۳۸۴)، ضرورت بحث درباره توسعه شایسته سالاری در سازمان ها، جهاد دانشگاهی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، پیشگفتار مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته سالاری در سازمان ها، نشر شیوه، چاپ اول، تهران.
- [۳] ابطیحی، سید حسین، عبد صبور، فریدون، (۱۳۸۹)، شایسته سالاری، آزاد مهر، تهران.
- [۴] بهشتی، علی، (۱۳۷۴)، ثبات و شایستگی در مدیریت، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره چهار، ص، ۷۴.
- [۵] دانایی فرد، حسن، فیضی، اعظم، احمدی، هانی، (۱۳۹۵)، پیامدهای ثبات مدیریتی در سازمان های دولتی ایران، فصلنامه مدیریت نظامی، سال شانزدهم، شماره ۲.
- [۶] درگاهی، حسین، فلاح پسند، محمدحسن، حیدری قره بلاغ، هادی، (پاییز ۱۳۸۹)، ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی، راهبرد یاس، شماره ۲۳.
- [۷] دلاور، علی، (۱۳۸۶)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، انتشارات سمت، تهران.
- [۸] رفیعی، وحید، امیرتاش، علی محمد، تندنویس، فریدون، (۱۳۹۴)، مقایسه عملکرد کارکنان ادارات دارای ثبات و بدون ثبات مدیریت کشور، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۴.
- [۹] رضائیان، علی، (۱۳۸۶)، اصول مدیریت، انتشارات سمت، قم.
- [۱۰] سازگار نژاد، محمدامین، (آبان ۱۳۸۲)، نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه منابع انسانی، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه منابع انسانی در کشور، چاپ اول.
- [۱۱] شاهنوشی، مجتبی، دادخواه، میترا، (۱۳۹۶)، موانع تحقق شایسته سالاری در سازمان های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس، مجله جامعه شناسی کاربردی، دوره ۲۸، شماره ۳.
- [۱۲] شورای تغییر بنیادی نظام آموزش و پرورش، (۱۳۶۷)، طرح کلیات نظام آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران.
- [۱۳] طباطبایی، سید احمد، انصاری رنایی، قاسم، (تیرماه ۱۳۸۴)، شایسته سالاری و توسعه شایستگی در چشم انداز برنامه توسعه، مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته سالاری در سازمان ها، جهاد دانشگاهی دانشکده روانشناسی و مدیریت دانشگاه تهران.
- [۱۴] عارف نژاد، محسن، (۱۳۹۶)، شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های شایستگی های مدیران مدارس با تاکید بر مدیریت اسلامی، فصلنامه مدیریت مدرسه، دوره پنجم، شماره اول: ۱۵۱-۱۷۲.
- [۱۵] کالینز، جیم، پوراس، جری، (۱۳۸۰)، ساختن برای ماندن، ترجمه فضل الله امینی، نشر افرا، تهران.
- [۱۶] گزارش، (بهار ۱۳۸۲)، نگاهی اجمالی به موضوع انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- [۱۷] میر محمدی، سیدمحمد، (۱۳۹۲)، مفاهیم کلیدی نظام اداری. تهران: انتشارات نگاه دانش، چاپ اول، ص، ۱۲۵.
- [۱۸] میر سیاسی، ناصر، (۱۳۸۵)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، مؤسسه انتشارات میر، ویرایش جدید، چاپ اول، تهران.
- [۱۹] میر شمسی، حسینف، (۱۳۸۱)، تأمل در زندگی دکتر میر شمسی و حرفه ای گرایی او در عرصه پزشکی، نشریه دارو و درمان، شماره ۲۰۷.
- [۲۰] مولایی، ناصر، (۱۳۸۵)، حرفه ای گرایی و تمهد کارکنان، پایان نامه دکتر، دانشگاه علامه طباطبایی.
- [۲۱] ویژه نامه شایسته سالاری رمز توسعه، عدالت و رفاه، (آبان ۱۳۸۴)، ماهنامه اقتصاد ایران، ش ۸۱، ص، ۹.
- [22] Arauga, J., Beal, R., (2013), **Professionalism as Reputation Capital: The Moral Imperative in the Global Financial Crisis**, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, pp. 351-362.
- [23] **Are You a Professional?**, (2010), [http://www. Tips for sources. Org/ professionalism](http://www.Tips for sources. Org/ professionalism).
- [24] Evetts, J., (2003), **The Sociological Analysis of Professionalism: Occupation Chang in the Modern World**, *International sociology*, Vol. 18, No. 2, pp: 395-415.
- [25] Geist, J. R., (2002), **Predictors of Faculty Trust in Elementary Schools: Enabling Bureaucracy, Teacher Professionalism and Academic Press**, Unpublished doctoral dissertation, the Ohio state university.
- [26] Heyrani, F., Banimahda, B., (2016), **Investigation of the Effect of Auditors' Professionalism Levels on Their Judgment to Resolve the Conflict between Auditor and Management**, Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com), p.5
- [27] Langan, S., (2000), **Finding the Need in the Haystack: The Challenge of Recruit Ring and Retaining Sharp Employee**, *Public personal management*. 29, pp. 149-162.
- [28] Negal, R., Wagner, D., (2006), **Organizational Behavior and Organizational Change**, *Industrial and Corporat Change*, 4, PP. 727-752.
- [29] Sealy, R., (2010), **Changing Perceptions of Meritocracy Senior Women's Careers**, *Gender in Management: An International Journal*. 25, 3, pp. 184-197.
- [30] Simons, M., Kelchtermans, G., (2008), **Teacher Professionalism in Flemish Policy on Teacher Education: a Critical Analysis of the Decree on Teacher Education (2006) in Flanders**, Belgium, *Teachers and Teaching: Theory and practice*, 14(4), pp.283-294.
- [31] Tanku, G., Lmeri, Sh., (April, 2014), **Meritocracy – the Only Criterion to have a Professional Public Administration in the Civil Service**, *Mediterranean Journal of Social Sciences Mcser Publishing, Rome – Italy*, Vol. 5, pp. 165-170.
- [32] Xia, H., Gui, F., (2011), **Study on Factors Related to Work Stability of Safety Management in Coal Mining Enterprises**, *Procedia Engineering*, 26, pp. 2038-2043.
- [33] Youssef, C. M., (2002), **Professionalism: An Over Looked Positive Psychological Capacity**, University of network department of management, college of, PHD Thesis, pp. 30.

