



### اولویت بندی مولفه های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست گذاری سلامت و بهداشت عمومی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران)

میترا ابوالحسن پور چلارس<sup>۱</sup>، فریبا قلی پور جمنانی<sup>۲\*</sup>

۱- کارشناس ارشد مدیریت فناوری اطلاعات (سیستم های اطلاعاتی پیشرفته)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی، تهران، ایران، ا

[mitraabolhasanpour@gmail.com](mailto:mitraabolhasanpour@gmail.com)

۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، مازندران، ایران (نویسنده مسول)،

[Info.gholipour94@gmail.com](mailto:Info.gholipour94@gmail.com)

#### چکیده

هدف این مقاله شناسایی و اولویت بندی مولفه های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست گذاری سلامت و بهداشت عمومی بوده است. تحقیق حاضر کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی بوده، جامعه آماری شامل مدیران سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران که با نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۷۹ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیده اند بوده است. آنالیز داده ها با نرم افزار SPSS و PLS انجام گردید. از میان مولفه های متعدد شناسایی شده در تحقیقات مختلف نظری، ۳۱ مولفه وجود داشته که شایستگی مدیران را تشکیل داده اند، ضرایب آلفای کرونباخ متغیرها از ۰/۷ بالاتر بود که بیانگر پایایی مناسب ابزار تحقیق بوده و تمامی مقادیر AVE سازه ها از مقدار ۰/۵ بیشتر بود که بیانگر تایید روایی ابزار تحقیق است. بررسی میانگین نشان داد که در سازمان تامین اجتماعی گیلان مولفه مشتری محور و در سازمان تامین اجتماعی تهران مولفه نتیجه محوری نسبت به سایر مولفه ها مطلوب تر بوده و اولویت بندی مولفه ها در سازمان تامین اجتماعی تهران نشان داد که اولویت اول اختصاص به ارتباطات و در سازمان تامین اجتماعی گیلان اولویت اول اختصاص به یادگیری محوری داشته است. در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی با تغییرات مستمر و نوآوری های مداوم اصلی ترین ویژگی آن است؛ تنها سازمانهایی موفق هستند که به نقش منابع انسانی در سازمان توجه نموده و شایستگی را در سازمان اجرا و بر مبنای آن کارکنان را مورد توجه قرار دهد. توجه به شایستگی به سازمان کمک می کند تا انگیزه و عملکرد کارکنان بخش ها افزایش یافته تا اهداف و چشم اندازهای مشخص شده از سوی سازمان ها تحقق یابد.

#### اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت:

۱۴۰۲/۰۳/۰۵

پذیرش:

۱۴۰۲/۰۶/۲۱

(مقاله پژوهشی)

کلمات کلیدی: شایستگی، شایسته سالاری، سلامت، بهداشت عمومی، تامین اجتماعی

## مقدمه

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پر تلاطم کسب و کار کنونی، سازمانها در تلاشند تا شایسته‌ترین مدیران را به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. شایستگی مجموعه ویژگیهایی است که در عملکرد شغلی موفق و نیل به هدفهای سازمانی سهیم است. این شایستگیها شامل دانش، مهارتها، تواناییها به اضافه ویژگیهایی نظیر ارزشها، انگیزش، نوآوری‌ها و کنترل خود میشوند. جذب، نگهداری و پرورش منابع انسانی کافی نیست، بلکه بایداصول و معیارهای علمی شایستگی را در کارکنان ایجاد و بدان توجه کرد. شایسته سالاری از جمله عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می‌شود. استقرار شایسته سالاری، پدیده و فرآیند ساده‌ای نیست، بلکه مجموعه پیچیده‌ای از ساز و کارهایی است که طی یک فرآیند بلند مدت و منطقی باید در سازمان استقرار یابد و لازمه آن را فراهم آورد (Hajileri et al., 2014). از دیدگاه تاریگان و همکاران، شایسته-سالاری بمعنای به کارگیری افراد مناسب و لایق در شغل‌های مرتبط به حوزه تخصص و دانش‌شان که توانمندی انجام آن را دارند، است (Tarigan et al., 2021). بعبارتی دیگر، شایستگی به معنای شناسایی و توجه به نیروهای شایسته در سازمان و فراهم کردن موقعیت‌های مناسب با توجه به توانمندی آن‌ها در جهت دستیابی به اهداف پیش روی سازمان‌ها می‌باشد (Neumeyer & Liu, 2021). بسیاری از سازمانهای دولتی و خصوصی یا دارای چارچوب صلاحیت و شایستگی می‌باشند و یا به دنبال دستیابی به چنین ساختارهایی هستند. شایستگی عموماً بعنوان رفتاری که کارکنان بایستی داشته باشند یا کسب نمایند تا بتوانند در موقعیت‌های مقتضی به سطح بالایی از عملکرد نائل شوند، است (Rahimnia & Hoshiar, 2021). یک مدیر باید یک شخصیت مدیریتی قوی داشته باشد که بتواند فرآیند الزام آور رویداد فوق العاده را هم به صورت ذهنی و هم به صورت فیزیکی مدیریت کند. شایستگی رایجترین روش برای تعریف کارکنان ایده آل است و به یک بخش اساسی سیستم مدیریت استعداد در سازمان‌ها تبدیل شده است. بنابراین داشتن یک سیستم مبتنی بر شایستگی برای پیوند این فرآیندها، کلید مدیریت موثر و مداوم استعدادهای است (Asterki et al., 2021).

یکی از چالش‌هایی که سازمان‌ها به خصوص سازمان تامین اجتماعی با آن مواجه هستند، تامین مدیران شایسته است. در این راستا تعیین شاخص‌های کلیدی شایستگی برای مدیران این سازمان یک اقدام حیاتی است. از اینرو سوال اصلی پژوهش حاضر این است که شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست‌گذاری سلامت و بهداشت عمومی در سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران چگونه است؟

## روش کار

تحقیق حاضر بر اساس هدف، کاربردی و همچنین بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های مورد نیاز از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل مدیران سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران است که به صورت تصادفی ساده تعداد ۷۹ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیده‌اند.

بر اساس مطالعه تحقیقات مختلف، مهمترین مولفه‌های مورد توافق محققان در ارتباط با مولفه‌های شایستگی در مدیران به شرح ذیل (جدول ۱) بوده است:

جدول ۱. مولفه های شایستگی مدیران

مولفه های شایستگی	پژوهشگر
چابکی، هوش کارآفرینانه، هوش تجاری، تفکر طراحی، رهبری مخرب، روحیه همکاری، تحقیق گرا، حل خلاق مسائل	شیت و پیرا (Shet & Pereira, 2021)
تصمیم گیری، مدیریت روابط، مهارت های ارتباطی، گوش دادن، رهبری، مدیریت تعارض، اصول اخلاقی، همکاری و مهارت های مدیریت تیم می باشد.	گونزالس گارسیا و همکاران (González García et al., 2020)
- ارزشی-انگیزی (هدفمندی، انگیزه، آگاهی، اعتقاد، چشم انداز استراتژیک و غیره). - تحلیلی (برنامه ریزی و اصلاح راهبردی و تاکتیکی توسعه سازمان، تصمیمات مدیریتی مبتنی بر تحلیل و غیره). - سازمانی و اجرایی (مسئولیت، ابتکار، چشم انداز استراتژیک، اثربخشی در دستیابی به نتایج، رعایت استانداردها). - ارتباطات (نفوذ، همکاری، تعامل، نگرش محترمانه و دوستانه و غیره). - انعکاسی-ارزیابی (عینیت، سازگاری، گشودگی در برابر تغییرات، جهت گیری برای دستیابی به نتیجه کیفی و غیره)	بلینوا و همکاران (Belinova et al., 2019)
دانش عمومی، دانش تخصصی، بازاریابی، آگاهی از محیط، اداره کردن صحیح، مدیریت منابع انسانی، درون فردی و میان فردی.	رحیم نیا و هوشیار (Rahimnia & Hoshiar, 2021)

در تحقیقی که توسط رعنائی و همکاران (Ranaei et al., 2011)، نیز انجام شده است مولفه های شایستگی مدیران به شرح (جدول ۲) تدوین شده است:

جدول ۲. مولفه های شایستگی مدیران (Ranaei et al., 2011)

ردیف	بعد	مولفه
۱	شایستگی تخصصی در حوزه های نوین	مدیریت مشارکتی، مدیریت تغییر، مدیریت پروژه، مدیریت عملکرد، مدیریت بهره وری مدیریت بحران، مدیریت منابع، برنامه ریزی و سازماندهی، دانش و مهارت تخصصی
۲	شایستگی ادراکی	ابتکار، خلاقیت، نوآوری، دیدگاه راهبردی و تفکر راهبردی، تفکر سیستمی، حل مسئله و تصمیم گیری، توانایی ذهنی
۳	شایستگی ارتباطی	ارتباطات، مذاکره، متقاعدسازی، احترام و درک متقابل، مقبولیت در محیط کار، اعتمادسازی
۴	مدیریت دیگران	رهبری، انگیزش و قدردانی، توسعه تیم ها و کار تیمی، توانمندسازی کارکنان، مدیریت تعارض
۵	مدیریت خویشتن	یادگیری و توسعه فردی، مدیریت عواطف، انضباط و آراستگی
۶	نگرش ها و ارزش ها	تعهد و وجدان کاری؛ تعهد به تعالی و کیفیت، مشتری مداری، قانون گرایی، اخلاق حرفه ای

با توجه به ادبیات و پیشینه های مطرح شده سوال های زیر مطرح شدند:

سوال (۱) مولفه های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست گذاری سلامت و بهداشت عمومی در سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران کدامند؟

سوال (۲) وضعیت میانگین مولفه های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست گذاری سلامت و بهداشت عمومی در سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران چگونه اند؟

سوال ۳) اولویت‌بندی مولفه‌های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست‌گذاری سلامت و بهداشت عمومی در سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران چگونه است؟

در پژوهش حاضر بعد از اینکه ادبیات مختلف نظری مورد بررسی قرار گرفت، به شناسایی مولفه‌های شایستگی مدیران و متخصصان پرداخته شده است. با توجه به ادبیات و پیشینه‌های مطرح شده مهمترین مولفه‌های شناسایی شده (۳۱ مولفه) برای شایستگی در تحقیقات مختلف به شرح (جدول ۳) جمع‌بندی گردیده‌اند:

جدول ۳. جمع‌بندی مولفه‌های شناسایی شده برای شایستگی در تحقیقات مختلف

ردیف	عنوان	تعریف
۱	ارتباطات	شناخت و بکارگیری روشها و فنون مذاکره و قدرت سرپرستی یک هیات مذاکره کننده برای دستیابی به هدفی خاص، توانایی و مهارت در درک گفته ها و نوشته های دیگران بعنوان گیرنده پیام
۲	کار تیمی	توان خلق یک فضای همکاری و برانگیختن افراد در گروه برای تلاش در مسیر دستیابی به اهداف گروه
۳	رهبری	بکارگیری شیوه ها و سبک های بین فردی مناسب برای هدایت افراد یا گروههای در جهت انجام وظایف
۴	قضاوت و تصمیم گیری	توان گزینش یک راهکار از بین راهکارهای موجود، توان قضاوت و داوری پیرامون یک موضوع، توانایی تصمیم گیری در وضعیت های همراه با ابهام و کمبود اطلاعات و ریسک پذیر بودن در تصمیم گیری ها، توانایی گرفتن تصمیمات سخت به موقع
۵	پرورش دیگران	قدرت و مهارت شناخت تمام توان و پتانسیل نیروی انسانی و تمایل و مهارت در شکوفا کردن استعدادها و توانمندی های آنها، توانایی محول کردن کار و مسئولیت به دیگران و رهبری آنان در توسعه دادن قابلیت هایشان
۶	خلاقیت و نوآوری	برخورداری از قدرت خلاقیت و نوآوری و مهارت اتخاذ تصمیم های نو و خلاقانه در برخورد با مسائل و شرایط متحول پیچیده و جدید سازمان و کسب و کار؛ توانایی توسعه، حمایت و پشتیبانی از روش، محصولات، فرآیندها یا تکنولوژی های بهبود یافته و جدید
۷	مشتری محوری	توانایی درک، توجه و تلاش جهت برآورده کردن نیاز ذینفعان در جهت کسب رضایت ایشان
۸	نفوذ و تاثیر	توانایی متقاعد ساختن یا اثر گذاردن بر دیگران جهت تغییر دیدگاه آنها یا قبول همکاری و یا انجام فعالیتی مشخص
۹	ایجاد و مدیریت تغییر	توانایی آغاز کردن، قبول مسئولیت و پیاده سازی تغییرات سازمانی، آشنایی با انواع تحول و فرایندهای آن؛ کمک به دیگران جهت مدیریت موفق تغییرات سازمانی
۱۰	نتیجه محوری	حساسیت نسبت به برونداد، نتیجه و اثربخشی واحد تحت مدیریت و مراقبت و نظارت نسبت به تحقق آن
۱۱	تفکر استراتژیک و ترسیم چشم انداز	قدرت تعیین و ترسیم چشم انداز سازمان و بازار و جهت گیری استراتژیک تبیین اهداف قابل دسترسی در جهت مجموعه یا سازمان بر مبنای فرصت ها و بسترهای محیطی و نقاط قوت و ضعف داخل
۱۲	شناسایی و حل مساله	داشتن تفکر و رفتار نظام مند به منظور شناخت مسایل سازمانی از جنبه های مختلف و توان ارائه راهکارهای اجرایی برای حل مساله

ردیف	عنوان	تعریف
۱۳	انعطاف پذیری	بازبودن نسبت به راههای جدید و متفاوت در انجام امور، تمایل به تغییر و اصلاح روش های برگزیده جهت انجام امور؛ توان پاسخگویی سریع و مثبت برای انطباق با شرایط متحول و قدرت حفظ و تداوم کارآمدی سازمان
۱۴	صداقت و درستکاری	توانایی رعایت هنجارهای اخلاقی، سازمانی و اجتماعی در فعالیت های مربوط به شغل؛ توانایی در القا اعتماد و اطمینان متقابل و ایجاد فرهنگی که پرورش دهنده استانداردهای بالای اخلاقی باشد
۱۵	خودشناسی و مدیریت بر خود	شناخت دقیق، صحیح و منصفانه نقاط قوت و ضعف خود و توانایی شناسایی و مدیریت عواطف خود و تسلط بر خود در هنگام خشم یا تحت فشار روانی
۱۶	تیزهوشی تجاری	داشتن اطلاع، حساسیت، فهم و درک مناسب از اقتضاعات، الزامات و تحولات محیطی مرتبط و موثر برکسب و کارهای صنعتی و اقتصادی در کشور، توانایی پیش بینی روندهای اقتصادی موثر برکسب و کارسازمان
۱۷	مدیریت عملکرد	توانایی پذیرفتن مسئولیت عملکرد خود و پرسنل خود با قرار دادن اهداف و انتظارات روشن، پیگیری پیشرفت در راستای اهداف، ارائه بازخور و نظارت بر مسائل و موضوعات اجرایی
۱۸	مدیریت تعارض	توانایی شناخت و تحلیل سطح مطلوب تعارض در واحد تحت نظارت (مدیریت) و تلاش برای وصول به حد تعادل در تعارض های موجود، مهارت در ایجاد تفاهم مصالحه یا حل مساله در زمان بروز تعارض
۱۹	آگاهی های سازمانی و محیطی	آگاهی و اشراف به مسائل و رخدادهای و تحولات درونی و بیرونی سازمان و قدرت برقراری موثر ارتباط رسمی و غیر رسمی و شبکه سازی برای دریافت به موقع این آگاهی ها و اطلاعات
۲۰	برنامه ریزی و سازماندهی	توانایی تدوین مسیر حرکت مناسب برای خود و دیگران به منظور دستیابی به اهداف؛ آشنایی با اصول، الگوها و روشهای مختلف سازماندهی و قدرت انتخاب مناسب ترین الگو برای سازماندهی محیط و فضای کاری خود
۲۱	یادگیری محوری	شناخت عوامل تاثیرگذار بر افزایش بهره وری، اثربخشی و کارآمدی خویش و قدرت شناخت راههای افزایش توانمندی ها و قابلیت های شخصی برای دراختیار گرفتن و مهیا کردن این عوامل؛ حساسیت نسبت به انطباق با شرایط متغیر کاری و محیطی و راههای افزایش توان انطباق
۲۲	مسئولیت پذیری	وظیفه شناسی و تحمل ناملايمات ناشی از مسئولیت و آمادگی برای بعهده گرفتن مسئولیت های دیگر و درگیر شدن در چالش های جدید
۲۳	تفویض اختیار	توانایی اعتماد به دیگران در انجام موفق کارها بویژه در چالش با وظائف جدید، محول کردن مسئولیت های مهم به دیگران، آزادی دادن به کارفرما اینکه چگونه آنها اهداف را انجام دهند و پی آمدهای آن را حل کنند
۲۴	پابندی به اصول ارزش ها و اخلاقیات	آشنایی با اصول و ارزش های اجتماعی و سازمانی و پابندی و بکارگیری موثر آنها در وصول به اهداف سازمانی
۲۵	مدیریت استرس	توانایی انجام موثر وظائف تحت استرس و نگر داشتن کنترل خود در هنگام مواجهه با خصومت و تبعیض
۲۶	ریسک پذیری	شروع فعالیتی که به منظور دستیابی به یک مزیت یا منفعت مشخص مستلزم یک ریسک آگاهانه است
۲۷	تخصیص و مدیریت منابع	شناخت اولویت ها در راستای استراتژی های سازمان؛ توسعه و اجرای برنامه کاری، سازماندهی منابع مورد نیاز و مشاهده خروجی ها
۲۸	شجاعت و صراحت	گفتن حقیقت با شجاعت و صراحت در جایی که منافع سازمان در گروی بیان آن است؛ اجتناب از دورویی و دورنگی در بیان حقایق حتی در مواجهه با مدیران بالاتر

ردیف	عنوان	تعریف
۲۹	اعتماد به نفس	اعتماد داشتن به ایده ها و قابلیت های خود برای کسب موفقیت، تمایل به گرفتن موقعیت مستقل درمواجهه با مخالفت
۳۰	الگو بودن	بعنوان یک حرفه ای در سازمان، مطابق مرزهای قانونی و اخلاقی رفتارکنند و دیگران را نیز تشویق کند که آنها وفادار بمانند؛ بطور سازگار مطابق با ارزش ها و اخلاق (پرسنتلی) رفتار کند
۳۱	مدیریت بحران	توانایی ایجاد آمادگی و فراهم نمودن تمهیدات لازم سازمانی برای رویارویی با بحران یا به حداقل رساندن آثار تخریبی آن و تخصیص و بسیج منابع برای رفع مشکلات حاد پیش بینی نشده

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و PLS انجام شده است. بعد از اینکه داده‌ها جمع‌آوری گردید، داده‌های خام وارد نرم‌افزار گردیده و تحلیل بر روی آن‌ها صورت گرفته شده است. برازش مدل از طریق معیارهای روایی و پایایی صورت گرفته شده است. در پایایی ضرایب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته و در روایی نیز روایی همگرایی تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج مربوط به پایایی و روایی متغیرهای تحقیق در (جدول ۴) نمایش داده شده است.

جدول ۴. معیارهای برازش ابزار تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ	AVE	متغیرها	آلفای کرونباخ	AVE
ارتباطات	۰/۸۳	۰/۵۹	مدیریت عملکرد	۰/۸۰	۰/۶۹
کار تیمی	۰/۸۴	۰/۶۳	مدیریت تعارض	۰/۸۳	۰/۵۸
رهبری	۰/۸۶	۰/۶۶	آگاهی های سازمانی و محیطی	۰/۸۶	۰/۷۱
قضاوت و تصمیم گیری	۰/۸۹	۰/۵۹	برنامه ریزی و سازماندهی	۰/۸۸	۰/۵۱
پرورش دیگران	۰/۸۱	۰/۵۵	یادگیری محوری	۰/۸۱	۰/۶۶
خلاقیت و نوآوری	۰/۸۲	۰/۶۱	مسئولیت پذیری	۰/۹۲	۰/۶۲
مشتری محوری	۰/۸۶	۰/۷۳	تفویض اختیار	۰/۹۱	۰/۶۴
نفوذ و تاثیر	۰/۸۷	۰/۷۶	پایبندی به اصول ارزش ها و اخلاقیات	۰/۷۹	۰/۶۶
ایجاد و مدیریت تغییر	۰/۸۸	۰/۶۱	مدیریت استرس	۰/۸۸	۰/۷۱
نتیجه محوری	۰/۹۱	۰/۶۶	ریسک پذیری	۰/۷۶	۰/۷۵
تفکر استراتژیک و ترسیم چشم انداز	۰/۷۹	۰/۶۴	تخصیص و مدیریت منابع	۰/۷۹	۰/۵۷
شناسایی و حل مساله	۰/۸۴	۰/۵۸	شجاعت و صراحت	۰/۸۱	۰/۵۵
انعطاف پذیری	۰/۸۸	۰/۵۳	اعتماد به نفس	۰/۸۴	۰/۶۲
صداقت و درستکاری	۰/۸۹	۰/۷۰	الگو بودن	۰/۸۲	۰/۵۹

متغیرها	آلفای کرونباخ	AVE	متغیرها	آلفای کرونباخ	AVE
خودشناسی و مدیریت بر خود	۰/۹۰	۰/۶۲	مدیریت بحران	۰/۸۷	۰/۵۵
تیزهوشی تجاری	۰/۹۳	۰/۶۹			

## یافته ها

همانگونه که نتایج نشان می‌دهد ضرایب آلفای متغیرها از ۰/۷ بالاتر است که نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار تحقیق می‌باشد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE نیز ۰/۵ می‌باشد. همانگونه که از (جدول ۴) مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰/۵ بیشتر می‌باشند و این نشان از تایید روایی ابزار تحقیق دارد.

در مرحله بعد وضعیت میانگین‌های دو نمونه سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج در (جدول ۵) قابل مشاهده است:

جدول ۵. آمار توصیفی متغیرهای مورد مقایسه

متغیرها (گیلان)	میانگین	انحراف معیار	متغیرها (تهران)	میانگین	انحراف معیار
ارتباطات	۳/۴۲	۰/۴۱۲	ارتباطات	۳/۶۱	۰/۵۱۲
کار تیمی	۳/۳۷	۰/۳۷۸	کار تیمی	۳/۱۳	۰/۶۱۴
رهبری	۳/۶۱	۰/۳۶۹	رهبری	۳/۳۹	۰/۶۹۵
قضاوت و تصمیم‌گیری	۳/۱۴	۰/۳۴۴	قضاوت و تصمیم‌گیری	۳/۴۲	۰/۷۱۴
پرورش دیگران	۳/۶۲	۰/۷۱۴	پرورش دیگران	۳/۴۲	۰/۷۶۳
خلاقیت و نوآوری	۳/۹۵	۰/۶۵۷	خلاقیت و نوآوری	۳/۷۴	۰/۷۱۲
مشتری محوری	۳/۹۷	۰/۶۲۱	مشتری محوری	۳/۷۷	۰/۳۲۹
نفوذ و تاثیر	۳/۱۹	۰/۳۹۸	نفوذ و تاثیر	۳/۳۶	۰/۳۲۴
ایجاد و مدیریت تغییر	۳/۰۱	۰/۸۴۱	ایجاد و مدیریت تغییر	۳/۱۷	۰/۲۲۲
نتیجه محوری	۳/۹۶	۰/۵۱۴	نتیجه محوری	۳/۹۴	۰/۳۶۷
تفکر استراتژیک و ترسیم چشم‌انداز	۳/۳۳	۰/۳۵۷	تفکر استراتژیک و ترسیم چشم‌انداز	۳/۳۷	۰/۴۱۹
شناسایی و حل مساله	۳/۷۱	۰/۲۱۵	شناسایی و حل مساله	۳/۶۱	۰/۴۵۶
انعطاف پذیری	۳/۶۲	۰/۳۶۴	انعطاف پذیری	۳/۱۸	۰/۵۱۷
صداقت و درستکاری	۳/۲۵	۰/۴۸۹	صداقت و درستکاری	۳/۶۲	۰/۵۶۶
خودشناسی و مدیریت بر خود	۳/۳۳	۰/۳۵۸	خودشناسی و مدیریت بر خود	۳/۳۰	۰/۵۱۴

متغیرها (گیلان)	میانگین	انحراف معیار	متغیرها (تهران)	میانگین	انحراف معیار
تیزهوشی تجاری	۳/۴۱	۰/۳۲۳	تیزهوشی تجاری	۳/۴۱	۰/۶۵۸
مدیریت عملکرد	۳/۴۹	۰/۴۱۹	مدیریت عملکرد	۳/۶۴	۰/۶۵۷
مدیریت تعارض	۳/۱۹	۰/۲۹۸	مدیریت تعارض	۳/۷۲	۰/۳۲۱
آگاهی های سازمانی و محیطی	۳/۲۷	۰/۳۸۸	آگاهی های سازمانی و محیطی	۳/۴۱	۰/۲۴۸
برنامه ریزی و سازماندهی	۳/۳۲	۰/۷۴۱	برنامه ریزی و سازماندهی	۳/۲۷	۰/۲۹۸
یادگیری محوری	۳/۶۲	۰/۶۸۹	یادگیری محوری	۳/۲۶	۰/۳۱۳
مسئولیت پذیری	۳/۵۷	۰/۶۵۵	مسئولیت پذیری	۳/۳۱	۰/۴۶۹
تفویض اختیار	۳/۶۲	۰/۷۳۶	تفویض اختیار	۳/۱۳	۰/۴۳۸
پایبندی به اصول ارزش ها و اخلاقیات	۳/۵۹	۰/۳۳۳	پایبندی به اصول ارزش ها و اخلاقیات	۳/۲۸	۰/۲۹۸
مدیریت استرس	۳/۴۱	۰/۶۹۷	مدیریت استرس	۳/۲۲	۰/۲۲۳
ریسک پذیری	۳/۱۵	۰/۷۸۰	ریسک پذیری	۳/۶۱	۰/۴۱۲
تخصیص و مدیریت منابع	۳/۱۹	۰/۶۷۴	تخصیص و مدیریت منابع	۳/۷۲	۰/۳۶۹
شجاعت و صراحت	۳/۳۷	۰/۴۱۹	شجاعت و صراحت	۳/۲۹	۰/۳۸۴
اعتماد به نفس	۳/۲۶	۰/۴۴۱	اعتماد به نفس	۳/۱۳	۰/۴۸۹
الگو بودن	۳/۱۴	۰/۵۳۹	الگو بودن	۳/۱۷	۰/۵۱۶
مدیریت بحران	۳/۳۷	۰/۵۷۴	مدیریت بحران	۳/۲۳	۰/۶۴۹

در نهایت برای اولویت بندی مولفه های شایستگی برای مدیران و متخصصان سیاست گذاری سلامت و بهداشت عمومی در سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران از نرم افزار PLS استفاده شد و اولویت بندی بر اساس آزمون ضرایب مسیر انجام گرفته است. با استفاده از ضرایب مسیر بررسی این موضوع که کدام عامل نقش مهمتری در شایستگی مدیران ایفا می کند به شرح (جدول ۶) نشان داده شده است:

جدول ۶. اولویت بندی مولفه های شایستگی

متغیرها (گیلان)	ضرایب مسیر	متغیرها (تهران)	ضرایب مسیر
ارتباطات	۰/۶۱	ارتباطات	۰/۷۷
کار تیمی	۰/۴۴	کار تیمی	۰/۶۶
رهبری	۰/۶۴	رهبری	۰/۵۷
قضاوت و تصمیم گیری	۰/۳۹	قضاوت و تصمیم گیری	۰/۲۲
پرورش دیگران	۰/۱۹	پرورش دیگران	۰/۳۶
خلاقیت و نوآوری	۰/۳۲	خلاقیت و نوآوری	۰/۴۷



متغیرها (گیلان)	ضرایب مسیر	متغیرها (تهران)	ضرایب مسیر
مشتری محوری	۰/۴۱	مشتری محوری	۰/۶۶
نفوذ و تاثیر	۰/۲۹	نفوذ و تاثیر	۰/۳۷
ایجاد و مدیریت تغییر	۰/۴۱	ایجاد و مدیریت تغییر	۰/۵۰
نتیجه محوری	۰/۵۳	نتیجه محوری	۰/۴۱
تفکر استراتژیک و ترسیم چشم انداز	۰/۳۳	تفکر استراتژیک و ترسیم چشم انداز	۰/۳۹
شناسایی و حل مساله	۰/۴۶	شناسایی و حل مساله	۰/۳۳
انعطاف پذیری	۰/۵۳	انعطاف پذیری	۰/۷۴
صداقت و درستکاری	۰/۵۷	صداقت و درستکاری	۰/۳۹
خودشناسی و مدیریت بر خود	۰/۳۷	خودشناسی و مدیریت بر خود	۰/۴۰
تیزهوشی تجاری	۰/۶۶	تیزهوشی تجاری	۰/۵۳
مدیریت عملکرد	۰/۵۱	مدیریت عملکرد	۰/۶۳
مدیریت تعارض	۰/۳۸	مدیریت تعارض	۰/۴۱
آگاهی های سازمانی و محیطی	۰/۲۲	آگاهی های سازمانی و محیطی	۰/۵۹
برنامه ریزی و سازماندهی	۰/۲۶	برنامه ریزی و سازماندهی	۰/۶۰
یادگیری محوری	۰/۷۰	یادگیری محوری	۰/۷۳
مسئولیت پذیری	۰/۵۵	مسئولیت پذیری	۰/۶۶
تفویض اختیار	۰/۵۲	تفویض اختیار	۰/۱۹
پایبندی به اصول ارزش ها و اخلاقیات	۰/۴۹	پایبندی به اصول ارزش ها و اخلاقیات	۰/۵۷
مدیریت استرس	۰/۳۱	مدیریت استرس	۰/۲۶
ریسک پذیری	۰/۴۳	ریسک پذیری	۰/۳۸
تخصیص و مدیریت منابع	۰/۴۴	تخصیص و مدیریت منابع	۰/۴۱
شجاعت و صراحت	۰/۵۱	شجاعت و صراحت	۰/۶۲
اعتماد به نفس	۰/۳۹	اعتماد به نفس	۰/۳۹
الگو بودن	۰/۲۷	الگو بودن	۰/۴۰
مدیریت بحران	۰/۳۳	مدیریت بحران	۰/۵۲

### بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر شناسایی و اولویت بندی مولفه های شایستگی از دیدگاه مدیران و متخصصان سیاست گذاری سلامت و بهداشت عمومی به طور خاص در سازمان تامین اجتماعی گیلان و تهران بوده است. نتایج به دست آمده

نشان داد که از بین مولفه‌های متعدد شناسایی شده که در تحقیقات مختلف نظری ارائه شده‌اند، ۳۱ مولفه وجود دارند که شایستگی مدیران در سازمان مورد نظر را تشکیل می‌دهند. وضعیت میانگین به دست آمده نشان داد که در سازمان تامین اجتماعی گیلان مولفه مشتری‌محوری و در سازمان تامین اجتماعی تهران مولفه نتیجه‌محوری نسبت به سایر مولفه‌ها وضعیت مطلوب‌تری دارند. همچنین نتایج به دست آمده از ضرایب مسیر نشان داد که اولویت‌بندی مولفه‌ها در سازمان تامین اجتماعی گیلان اولویت اول اختصاص به یادگیری‌محوری داشته و در سازمان تامین اجتماعی تهران اولویت اول اختصاص به ارتباطات داشته است. اهمیت مدیر بعنوان رهبری هدایت‌گر در عرصه سازمان‌ها و بکارگیری نظام‌های موثر در جهت انتخاب و انتصاب این مدیران و ارزیابی قابلیت‌های مدیریتی آن‌ها برای ارائه الگوی برای نظام شایسته‌سالار از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. مطالعه و شناسایی اصول شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران و انتخاب آن‌ها بر اساس این اصول از گام‌های اساسی و ضروری جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری در هر سازمانی می‌باشد. اصولاً اگر نظام مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها از شایستگی کافی برخوردار باشد، موجب تحقق اهداف سازمان و جامعه و جلوگیری از اتلاف منابع خواهد شد (Haiati et al., 2014). شولزی و همکاران در تحقیق خود بیان نمودند شایستگی از ویژگی‌های مهم فرد است که شامل انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانشی بوده است که برای انجام وظیفه به کار می‌رود و به شیوه‌ای از علم اداره و مدیریت اطلاق می‌گردد که در آن کارکنان و مدیران بر پایه توانایی و شایستگی‌شان برگزیده و گمارده می‌شوند (Schulze et al., 2019) و در پژوهش کومالاساری و همکاران، شایستگی یک ویژگی زیربنایی فرد است که به طور علی با عملکرد مؤثر و یا برتر ارجاع شده به معیار در یک شغل یا موقعیت مرتبط است (Komalasari et al., 2020). طبق بررسی مرادی و همکاران شایستگی‌های مدیران، توانایی‌هایی برای استفاده از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های شخصی است که کارایی و اثربخشی مدیران را در عملکرد شغلی آنها افزایش می‌دهد و متعاقباً احتمال موفقیت سازمان را افزایش می‌دهد. همچنین شایستگی به عنوان طیفی از ویژگی‌ها، رفتارها و صفات مختلف تعریف شده است که برای عملکرد مؤثر شغلی مورد نیاز است (Moradi et al., 2020). کمالی در مطالعه خود بیان نموده است شایستگی در نوع رفتاری شامل گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تاثیر می‌گذارد، در نوع دانش بیانگر آنچه یک فرد درباره حقایق، فناوری، شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند و در نوع انگیزشی احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی است (Kamali, 2020). که با پژوهش حاضر هم راستا هستند.

عباسی نژاد نیز معتقد است استقرار افراد در جایگاهی مناسب و تثبیت یا جابه‌جایی آنها براساس ارزیابی عملکرد، زمینه ایجاد و امنیت شغلی، آسایش و آرامش در محیط کار را فراهم و فرهنگ کار و تلاشگری را در سازمان اشاعه می‌دهد. این همان مفهومی است که در قالب شایستگی‌محوری بیان می‌شود و در کسب مزیت رقابتی و موفقیت سازمان مهم تلقی می‌شود و موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می‌شود (Abbasi-Nejad, 2016). تحقیقات نشان داده است که شایستگی مدیریت با تجربه، انگیزه‌ها، توانایی‌های فردی مدیران، خودآموزی و خودسازی در زمینه مدیریت سازمان تعیین می‌شود و خود را در اجرای خلاقانه عملکرد مدیریت نشان می‌دهد.

<sup>۱</sup>Schulze et al

<sup>۲</sup>Komalasari et al

<sup>۳</sup>Moradi et al

(Belinova et al., 2019). محققین مولفه‌های مختلفی را برای شایستگی مدیران با توجه به نوع سازمان مورد فعالیت-شان در نظر گرفته‌اند. مهمترین و مرتبط‌ترین مولفه در شایستگی‌های مدیریتی، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای یک سیستم اجرایی، نگرش هنجاری و سازنده است (González García et al., 2020). وانگ معتقد است شایستگی به معنای تاکید بر رفتارهای اشخاص، ویژگی‌های شاخص کارکنان برای عملکرد بالاتر، رفتارهای قابل انتقال از یک فرد به فرد دیگر و مردم‌گرایی می‌باشد (Wong, 2020) که همسو با نتایج پژوهش حاضر است. به طور کلی می‌توان بیان کرد یکی از مهمترین عوامل در ایجاد انگیزه و پویایی در کارکنان، استقرار آنها در جایگاه مناسب است. جایگاهی که می‌تواند قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود را به منصفه ظهور برساند و در عین حال امکان رشد و تعالی خود و سازمان را بوجود آورد و این مهم زمان عملی خواهد شد که فرآیند شایستگی‌محوری در سازمان‌ها تحقق یابد. در واقع اگر افراد بطور صحیح در جایگاه‌های مناسب قرار داده شوند، با موفقیت در کار و دریافت پاداش احساس رضایتمندی خواهند کرد و رضایتمندی در محیط کار منجر به انگیزه کار و تلاش بیشتر می‌شود. شایسته‌سالاری یکی از عوامل مهم در دستیابی به عملکرد بالا و موفقیت سازمانی محسوب می‌شود. در وضعیت رقابتی موجود و در محیطی که تغییرات پی در پی و نوآوری‌های مداوم اصلی‌ترین ویژگی آن است؛ تنها سازمان‌هایی موفق هستند که به نقش منابع انسانی در سازمان توجه نموده و شایستگی را در سازمان اجرا کرده و بر مبنای آن کارکنان را مورد توجه قرار دهد. توجه به شایستگی به سازمان کمک می‌کند تا انگیزه و عملکرد کارکنان بخش‌ها افزایش یافته و باعث می‌شود تا اهداف و چشم‌اندازهای مشخص شده از سوی سازمان‌ها تحقق یابد.

### پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد مدل‌های اجرای شایستگی که مبتنی بر رویکردهای خاص هستند، در هر کدام از سازمانها اجرا و نتایج به صورت عملی بررسی گردد. همچنین پیشنهاد می‌گردد مولفه‌های شناسایی شده بر اساس اهمیت در تحقیقات جداگانه‌ای مورد بررسی و نسبت به افزایش آن مولفه‌ها در سازمان اقدامات مختلفی صورت پذیرد.

### قدردانی

از اساتید، صاحب‌نظران و کارشناسانی که در تهیه این پژوهش همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

### ملاحظات اخلاقی

نویسندگان اعلام می‌دارند که در این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط از جمله محرمانه بودن پرسشنامه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان در پژوهش و اختیار خروج از پژوهش رعایت شده است. در تمام مراحل نگارش پژوهش حاضر، ضمن رعایت اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

<sup>1</sup>Wong

## تضاد منافع

نویسندگان اعلام می نمایند که تضاد منافی در این تحقیق وجود ندارد.

## References

1. Hajileri MR, Hashman M, Fazalali AA. The role of meritocracy in the effectiveness of organizations and providing solutions for its development and improvement, national conference on key topics in management and accounting sciences;2014.
2. Tarigan Z, Mochtar J, Basana S, Siagian H. The effect of competency management on organizational performance through supply chain integration and quality. *Uncertain Supply Chain Management*. 2021;9(2):283-294.
3. Neumeyer X, Liu M. Managerial competencies and development in the digital age. *IEEE Engineering Management Review*, 2021;49(3):49-55.
4. Rahimnia F, Hoshiar V. Analyzing the dimensions and components of the competency model of managers in the banking system. *Farda Management Journal*. 2011;31(1):117-138.
5. Asterki S, Mehrdad H, Qabadian M. Identifying the components of the model of professional competencies of educational managers (case study: Lorestan province's second secondary school). *Educational Leadership and Management*. 2021;60(1):109-134.
6. Shet SV, Pereira V. Proposed managerial competencies for Industry 4.0–Implications for social sustainability. *Technological Forecasting and Social Change*. 2021;173(1):121080-121096.
7. González García A, Pinto-Carral A, Sanz Villorejo J, Marqués-Sánchez P. Nurse manager core competencies: A proposal in the Spanish health system. *International journal of environmental research and public health*. 2020;17(9):3173-3185.
8. Belinova NV, Bicheva IB, Krasilnikova LV, Khanova TG, Hizhnaya AV. The role of managerial competence of an executive in improving the quality of pre-school educational organization. In *Institute of Scientific Communications Conference*, Cham;2019.
9. Ranaei H, Soltani M, Yazdani HR. Identifying and ranking the dimensions and components of managers' competence: content analysis of managers' competence models, *Human Resources Studies*. 2011;3(1):27-50.
10. Haiati H, Dadgar E, Jannati A. Examining the types of competency models for managers. *Health Information Management*. 2014;12(5):671-680.
11. Schulze H, Bals L, Johnsen TE. Individual competences for sustainable purchasing and supply management (SPSM): A literature and practice perspective. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*;2019.
12. Komalasari K, Arafat Y, Mulyadi M. Principal's management competencies in improving the quality of education. *Journal of social work and Science Education*. 2020;1(2):181-193.
13. Moradi S, Kähkönen K, Aaltonen K. Project managers' competencies in collaborative construction projects. *Buildings*. 2020;10(3):50-62.
14. Kamali F. The relationship between meritocracy and organizational development in the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province, the second international conference on management and accounting;2016.

15. Abbasi-Nejad A. Explaining the position of meritocracy in human resource management, the first international conference on the development and promotion of humanities in society;2016.
16. Wong SC. Competency definitions, development and assessment: A brief review. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development. 2020;9(3):95-114.

## Prioritizing competency components for health and public health policy-making managers and experts (case study: Social Security Organizations of Gilan and Tehran)

Mitra Abolhasanpour Chelaras <sup>1</sup>, Fariba Gholipour Jamnani <sup>2\*</sup>

1- Master of Information Technology Management (Advanced information systems), e-Campus Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: mitraabolhasanpour@gmail.com

2- Senior Expert in Public Administration Human Resources Management Orientation, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran .Email: Info.gholipour94@gmail.com

### Abstract

The present study identified and prioritized the competency components for health and public health policy-making managers and experts. The present study was applied and of a descriptive survey type. The statistical population of the study included the managers of social security organizations in Gilan and Tehran. Among them, 79 people were selected as the sample by convenience random sampling. Data were analyzed in SPSS and PLS software. Among the many components identified in various theoretical studies, 31 components made up the competency of managers. The Cronbach's alpha coefficients of the variables were higher than 0.7, indicating the appropriate reliability of the research tool. All the AVE values of the constructs were greater than 0.5, indicating a good validity of the research tool. The analysis of means showed that the customer-oriented component in the social security organization of Gilan and the outcome-oriented component in the social security organization of Tehran were more desirable than other components. The prioritization of the components in the social security organization of Tehran revealed that the first priority belonged to communication, and in the social security organization of Gilan, the first priority belonged to the learning-oriented variable. In the current competitive situation and in an environment whose primary characteristics are continuous changes and innovations, successful organizations pay attention to the role of human resources in the organization and consider the competency of employees in the organization. Paying attention to competency helps the organization to increase the motivation and performance of the employees of the departments and it helps organizations to achieve their specified goals.

**Keywords:** Competency, Meritocracy, Health, Public health, Social security.