



ارائه الگوی ارزیابی شایسته سالاری مدیران حرفه ای با تاکید بر بهبود منابع انسانی در

دستگاههای دولتی ایران در دستگاههای دولتی ایران

امیر خوش نیت^۱، رضا شعبان نژاد خاص^{۲*}، محمود عبایی کوپایی^۳

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین، قزوین، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت، واحد تاکستان، دانشگاه آزاد اسلامی، تاکستان، ایران. (نویسنده مسئول).

phd-shabannejad@yahoo.com

۳- استادیار گروه فلسفه و کلام اسلامی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخچه مقاله	هدف: ارائه الگوی ارزیابی شایسته سالاری مدیران حرفه ای با تاکید بر بهبود منابع انسانی جهت قرار گرفتن
دریافت:	افراد شایسته در جایگاههای مدیریتی کشور. طرح پژوهش / روش شناسی / رویکرد: این تحقیق از روش
۱۴۰۲/۰۵/۲۳	توصیفی- پیمایشی، جامعه آماری پژوهش مدیران دستگاههای دولتی ایران، حجم نمونه به روش طبقه ای نسبی
پسندید:	و براساس فرمول کوکران، ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه و آزمون کولمو گروف-اسمیر نوف برای تعیین
۱۴۰۲/۱۰/۱۸	نرمال بودن داده ها و از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک راهه جهت تحلیل داده ها استفاده شده است
(مقاله پژوهشی)	یافته ها: براساس یافته ها مشخص گردید دانش فردی مدیران با ۰/۸۰۳، ویژگی فردی با ۰/۶۰۴، ارزش های
	مدیریتی با ۰/۶۰۰ و مهارت شخصی با ۰/۵۱۱ در ارزیابی شایستگی مدیران حرفه ای در دستگاههای دولتی
	کشور تاثیر گذار می باشند. ارزش / اصالت پژوهش: با توجه به ضرورت روش های جدید در زمینه سنجش
	شایستگی مدیران، این تحقیق می تواند گام موثری در این عرصه باشد. پیشنهادهای اجرایی / پژوهشی: نظریه به
	اینکه داشتن نیروهای شایسته و سرآمد نقطه قوت سازمان ها می باشد لذا به دولت توصیه می گردد توجه به
	مهارت های مذکور و حرکت به سمت برقراری این مهارت هارا سرلوحه کار خود قرار دهد.
	کلیدواژه ها: شایسته سالاری، بهره وری، نوآوری، اثر بخشی

مقدمه

امروزه سرمایه انسانی مهمترین دارایی هر سازمانی است. استفاده بهینه از سرمایه انسانی زمینه رشد و توفیق سازمان و حصول اهداف آن را فراهم می نماید. اگرچه رد پای شایستگی را می توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت، اما در فراز و

نشیب های تاریخی به تدریج مفاهیم شایستگی ها به عرصه علم مدیریت راه یافت و در نقطه ای که به سبب فناوری اطلاعات عوامل سخت در سازمان های مختلف از گردونه رقابت فاصله می گرفت، تمرکز بر ارزشمند بودن سرمایه های انسانی جلوه بیشتری یافت (کشاورز افشار، کشاورزی، سهرابی، ۱۴۰۰، ص ۲۱).

در دنیای کنونی سازمان ها نسبت به گذشته درگیر رقابت های سخت تری هستند. تغییر سریع شرایط در بازار کار، کمبود افراد با استعداد و توانا، موانع موجود در خصوص حفظ بهره وری نیروی کار فعلی، رقابت ها در خصوص آموزش کافی و پرورش کارکنان، افزایش هزینه های سلامتی و غیره سازمان ها را بر آن می دارد تا به شرایط و وضعیت محیط کار توجه کنند (جوادی فر، امیر کبیری، دهگان، ۱۴۰۰، ص ۲۳). افزایش تکنولوژی و اطلاعات در سازمان ها که هر روز با خلق روش های جدید، تولید و جمع آوری اطلاعات را از طریق کوچک سازی، ارزان کردن و کاربری ساده تسهیل کرده و ایجاد شبکه های ارتباطی درون و برون سازمانی دسترسی به اطلاعات را از هر جا و توسط هر شخص امکان پذیر ساخته و توجه جدی به توسعه ظرفیت ها و قابلیت های انسانی را ضروری ساخته است. اکنون اکثر سازمان ها با کمبود نیروی انسانی ماهر و توانمند روبرو هستند که باید در توسعه منابع انسانی سازمان ها مورد توجه خاص قرار گیرد و افزایش شایستگی نیروی انسانی در زمینه تکنولوژی اطلاعات به یک دیدگاه بلندمدت تبدیل شود. (موسوی، محمدی، صفیان، ۱۳۹۹، ص ۱۸) در سازمان های شایسته سالار برابری فرصت، یک واقعیت است و موانع موفقیت افراد به جز عدم توانایی های ذاتی تا آنجا که ممکن است حذف می شود.

بیان مسئله

یکی از مواردیکه امروزه بسیاری از دستگاہها به ویژه دستگاہهای دولتی با آن دست به گریبان می باشند عدم قرار گرفتن افراد شایسته در مناصبی است که سالها برای رسیدن به آن تجربه و تخصص و استحقاق لازم کسب کرده اند. عموماً افراد به ویژه کارکنان بخش دولتی در بدو ورود به سازمان ها فاقد تجربه و تخصص کافی برای انجام امور سازمانی می باشند و با گذشت زمان و طی دوره های به خصوص تجربه لازم و مرتبط در انجام امور محوله را به دست می آورند بدیهی است این کسب تجربه مستلزم سال ها سعی و تلاش می باشد. این افراد خواهند توانست با علم و دانشی که در سازمان کسب کرده اند در کنار تعهد به سازمان فردی مفید و موثر در کارهای سازمانی باشند به ویژه در امور مدیریتی که سکاندار هدایت و هماهنگی در سازمان می باشند ولیکن عملاً در سازمان ها و مراکز به ویژه سازمان های دولتی که محور بررسی این پژوهش می باشد شاهد قرار گرفتن افراد نالایق و ناشایسته در مناصبی می باشیم که کمترین بهره ای از علم و دانش و تجربه لازم را نداشته و همین امر باعث می گردد سازمان به سوی قهقرا هدایت شود و از طرفی دیگر میل به رشد و ارتقاء در میان کارکنان با تجربه سرکوب گردد. البته عوامل مختلفی در عدم به کارگیری شایستگان موثرند که در این پژوهش سعی خواهد شد مولفه های شایستگی و شایسته سالاری مورد ارزیابی قرار گرفته و به این طریق با انجام یک پروژه علمی و دانشگاهی زمینه های لازم جهت بازنگری ملاک های شایسته سالاری در سازمان صورت گرفته تا نتایج آن منجر به تغییرات اساسی در جذب و بکارگیری و هدایت افراد شایسته گردد. لذا تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی ارزیابی شایسته سالاری مدیران در دستگاہهای دولتی کشور پرسش اصلی خود را اینگونه مطرح می کند: الگوی ارزیابی شایسته سالاری مدیران حرفه ای با تاکید بر سرمایه اجتماعی در دستگاہهای دولتی کشور چگونه است؟

مبانی نظری پژوهش

امروزه کارایی هر سازمان وابسته به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح منابع انسانی آن است و با توجه به نقش کارمندان و مدیران شایسته در روند توسعه کمی و کیفی سازمان ها، اهمیت معیارهای گزینش کارکنان آشکار می گردد (جامعی، مهرعلیزاده، قشقایی زاده، حسین پور، ۱۴۰۰، ص ۱۹). شایسته سالاری را می توان اعطای مقام، ارتقاء و پاداش بر مبنای معیارهای عینی و نه معیارهای سلیقه ای دانست زیرا شایسته سالاری از جمله عوامل و ملاکهای مهم در اداره هر جامعه و سازمان است (صوفی، عطایی، الوانی، شاهقلیان، ۱۴۰۱). رشد و پیشرفت حکومتها و سازمانها در گرو این است که شایستگان در منصب های مناسب قرار بگیرند. در علم رایج مدیریت در مورد شایسته سالاری، تأکید اصلی بر تواناییها و مهارتهای افراد است. فرایند این کار به این صورت است که افراد زمانی میتوانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که تواناییها و مهارتهای گوناگون را برای آن منصب داشته باشند (عابدینی، رهنورد، قهرمانی گلوکزان، ۱۴۰۰، ص ۲۵). انسانها باید با توجه به جایگاهی که در آن فعالیت میکنند خلق خدای تعالی را مورد توجه قرار داده و به شیوههای شایسته به آنها خدمت کنند. در خصوص شایسته سالاری تألیفات متعددی انجام شده است که هم می توان به منابع داخلی وهم منابع خارجی آن استناد کرد به طور کلی مولفه های شایستگی برای انتخاب و انتصاب مدیران را در شش گروه قرار داد که عبارتند از دانش و معلومات حرفه ای، مهارت ها، ویژگی های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه ای و اعتبار عمومی (اکرامی، رجب زاده، ۱۳۹۰، ص ۱۷). شایستگی ممکن است به صورت جداگانه شامل دانش، مهارت یا توانایی، ویژگی های شخصیتی، یا دسته ای از دو یا چند نگرش باشد. شایستگی ها بنیان اصلی عملکرد کاری هستند. عملکرد بیشتر وظایف نیازمند نمایش همزمان و متوالی از شایستگی های چند گانه است (اسدی، کوشکی، بنشی، صادقی، ۲۰۱۲، ص ۲۰). شایستگی ها توصیف کننده ویژگی های فردی، رفتارها، مهارت ها، ارزش ها و دانش ها و ترکیبی از آن ها می باشد و منظور از شایستگی رهبران جهانی، ویژگی های کیفی است که افراد را قادر می سازد فارغ از تفاوت های فرهنگی، نژادی تخصصی و سازمانی بتوانند در هر سازمان و کشوری، مسئولیت خود را به خوبی انجام دهند. (انارکی اردکانی، گنجعلی، ص ۲۵). شایستگی یک ویژگی ثابت و پایدار نبوده و متناسب با تغییر شرایط و محیط تغییر می یابد. پویایی و ناپایداری این ویژگی در قبال تغییرات محیط و تغییر در اهداف سازمان، توسعه فردی را ایجاب می کند که این یکی از وظایف خطیر سازمان جهت حفظ و ارتقاء قابلیت های مورد نیاز برای تقویت محیط خود می باشد. به عبارت دیگر سازمان ها تعهد دارند بستر لازم برای بروز شایستگی های افراد و توسعه آنها را فراهم نمایند. در این زمینه از فرهنگ سازی و تلاش برای غنای فرهنگی سازمان نیز نباید غفلت شود. شایسته پروری یک مساله دو جانبه است. از یک طرف سازمان باید بستر لازم برای بروز و توسعه شایستگی افراد را فراهم سازد و از طرف دیگر فرد شاغل باید خود را متعهد بداند تا شایستگی مورد نیاز برای انجام وظیفه اش را کسب کند (آساگی، ویسلینگ، بلوک، لانز و مولدر، ۲۰۱۶، ص ۲۲)

پیشینه تجربی پژوهش

در جدول ذیل گزیده ای از بررسی و تحقیقات انجام شده در زمینه شناسایی و ارزیابی شایستگی های مدیران حرفه ای در

دستگاههای دولتی کشور مطرح گردیده است .

جدول ۱. خلاصه بررسی های انجام شده در زمینه سنجش شایستگی مدیران حرفه ای

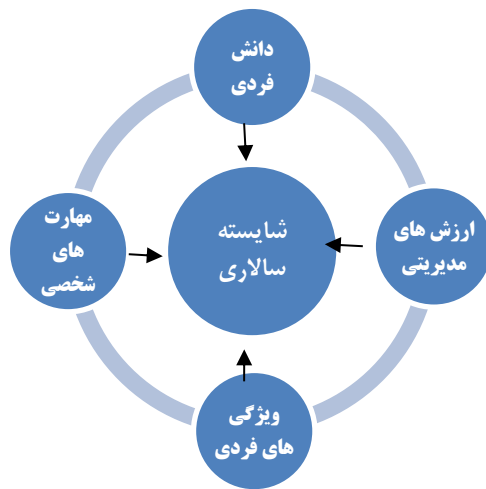
پژوهشگر	عنوان تحقیق	یافته های پژوهش
نصرت اصفهانى (۱۳۸۹)	شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه های سیاسی اسلام	شایستگی ترکیبی از انگیزه ها، عادات، تصور از خود نگرش ها یا طرز تلقی ها، دانش یا مهارت های رفتاری شناختی است که می تواند به صورت قابل اعتمادی اندازه گیری شود.
معتضدیان، مسعود، عماد زاده، (۱۴۰۱)	شایسته سالاری از منظر فقهی و تاثیر آن بر ارائه خدمات عمومی	شایسته سالاری یک مفهوم حقوق اداری است که جنبه اخلاقی نیز دارد اما مورد تأکید منابع فقهی نیز بوده و از منظر فقهی دارای دو بعد تخصص و تعهد است. از منظر آیات و روایات، مقام و موقعیت ها امانت الهی بوده و شایستگی که دارای تعهد و تخصص هستند بهتر میتوانند از امانت های الهی مواظبت نمایند و امور را به سرانجام برسانند.
معمار زاده، نجف بیگی، عباس زاده (۱۳۹۱)،	تبیین مدل ارتقاء شایسته سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی	شایستگی به طور کلی بر صفات و ویژگی های اساسی یک شخص تاکید دارد. این صفات می توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه ای از دانش ها باشد.
تاکی، کاروالیو، (۲۰۱۵)	شایستگی در مدیریت پروژه	شایستگی فقط دانش و خصوصیات چگونگی انجام کار را شامل نمی شود بلکه ترکیب شدن و هماهنگی بین این عناصر را نیز در شرایطی خاص در بر دارد که شاید برای شرایطی دیگر نیز قابل استفاده باشد.
سوانسون، کیم، لی، یانگ، (۲۰۲۱)	تأثیر شایستگی های رهبر بر تسهیم دانش و عملکرد شغلی	شایستگی، تشریحی مکتوب از مهارت های شخصی و رفتارهای کاری قابل سنجش که از آن برای دستیابی به اهداف کار استفاده می شود.

بر اساس پیشینه پژوهش می توان گفت امروزه اداره صحیح امور چه در سطح خرد که اصطلاحاً به آن مدیریت عملیاتی گفته

میشود و چه در سطح وسیع و کلان که اصطلاحاً به آن مدیریت عالی گفته میشود، مهمترین مسائلی هستند که وجود آنها در همه نظام‌ها و حکومت‌ها ضروری است، لذا سیستم مدیریتی که براساس مدیریتی صحیح‌تر و اصولی‌تر و شایسته‌تر استوار باشد می‌تواند به صورت کارا تر و عملی‌تر به رفع مشکلات و رفع نیازهای موجود خویش بپردازد.

مدل مفهومی پژوهش:

با توجه به نتایج به دست آمده از معادلات فوق مدل نهایی پژوهش در قالب شکل ۱ ارائه شده است.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی

محدوده و قلمرو تحقیق

جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران دستگاه‌های اجرایی کشوری باشد که مورد مطالعه از بین دو سازمان دولتی و یک نهاد حکومتی (سازمان تامین اجتماعی، سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی) در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۳۴۹۰۰ نفر بوده که تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه به شکل تصادفی ساده جهت مطالعه انتخاب شده‌اند.

روش‌شناسی پژوهش

در این تحقیق در کنار روش مطالعات کتابخانه‌ای، از مطالعات میدانی با استفاده از پرسشنامه استفاده شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. هدف تحقیقات کاربردی، توسعه و بهبود روش‌ها، ابزارها، کالاهای یا ساختارهاست. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات لازم تحقیق برای پاسخگویی به پرسش‌ها و در نهایت نیل به اهداف تحقیق، از دو روش اسنادی (مراجعه به کتابخانه و اینترنت به منظور جمع‌آوری منابع و اطلاعات لازم برای مرور ادبیات نظری و تجربی) و روش میدانی (مصاحبه و تکمیل پرسشنامه و توزیع در بین جامعه آماری) استفاده شده است. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه خود ساخته توسط پژوهشگر می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، مدیران ستادی و عملیاتی (مدیران ارشد، مدیران میانی، مدیران عملیاتی سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان تامین اجتماعی می‌باشند) برای نمونه

گیری از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی استفاده شده است. بعد از مطالعه مقالات و تهیه ادبیات موضوع پر سشنامه تهیه که روایی آن با نظر خبرگان و متخصصان جمع آوری و برای پایایی از آزمون الفای کرونباخ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آمار توصیفی (فراوانی، درصد میانگین و...) و برای تحلیل استنباطی داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ۱ برای تعیین نرمال بودن داده ها، از آزمون t مستقل و از روش تحلیل واریانس یک راهه برای آزمون داده ها استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل یافته ها

بر اساس اطلاعات جمع آوری شده از سوی پاسخ دهندگان مشخص گردید فراوانی پاسخگویان به سوالات مطرح شده در مردان با ۰/۸۱ و زنان ۰/۱۹ می باشد. از نظر وضعیت تاهل افراد نمونه آماری بیشترین درصد فراوانی در متاهلین با ۰/۷۹ و افراد مجرد با ۰/۲۱ است. بررسی وضعیت تحصیلات افراد نمونه آماری نشانگر آن است که بیشترین درصد فراوانی به ترتیب کارشناسی ارشد ۰/۳۰، کارشناسی ۰/۳۰، فوق دیپلم ۰/۱۸، دکتری ۰/۱۶ و دیپلم ۰/۷ می باشد. و از بررسی وضعیت سن افراد نمونه آماری نشانگر آن است در بیشترین درصد فراوانی افراد بیش از ۴۱ سال با ۰/۴۰ و کمترین آن بین ۲۰-۲۵ سال یعنی ۰/۷ است.

آمارهای استنباطی

قبل از انجام هرگونه تحلیل آماری، ضروری است تا نسبت به نرمال بودن یا عدم نرمال بودن توزیع داده-ها اطمینان حاصل گردد. برای انجام این کار از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است بر اساس نتایج جدول زیر و سطح معناداری ۰/۰۵، برای دانش فردی سطح معنی داری ۰/۱۷۶ و برای مهارت های شخصی مدیران سطح معناداری ۰/۲۰۰، برای ویژگی های فردی مدیران سطح معناداری ۰/۲۰۰، برای ارزش های مدیریتی سطح معناداری ۰/۹۳ بدست آمده است.

جدول ۶. آزمون کولموگروف اسمیرنوف

		knowledge	skill	Characteristics	valuse
	N	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴
Normal	mean	۴/۱۰۶۴	۴/۱۸۰۵	۴/۰۴۰۷	۴/۱۵۸۵
Parameters	Std.Deviation	۰/۳۵۵۵۴	۰/۳۰۹۲۱	۰/۳۳۰۰۱	۰/۳۳۴۶۵
	Absolute				
Differences	Positive	۰/۰۷۵	۰/۰۶۳	۰/۱۱۰	۰/۰۷۳
	Negative	-۰/۱۱۷	-۰/۱۱۱	-۰/۰۹۴	-۰/۱۲۷
	Test Statistic	۰/۱۱۷	۰/۱۱۱	۰/۰۹۴	۰/۱۲۷
	Asymp. Sig. (2-tailed)	۰/۱۷۶	۰/۲۰۰	۰/۲۰۰	۰/۹۳

1 . Kolmogrof smirnof

همانگونه که در جدول بالا دیده می‌شود sig سطح معنی‌داری یا به عبارتی p values بزرگتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. ولذا در سطح ۰/۹۵ نتیجه می‌گیریم داده‌ها نرمال بوده و میتوان از آزمونهای پارامتریک استفاده نمود.

تأثیردانش فردی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه‌ای در دستگاه‌های دولتی ایران

برای انجام آزمون مربوط به این سوال، با توجه به نوع و اینکه تعداد داده‌ها با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال می‌باشد از آزمون ضریب همبستگی پارامتریک (پیرسون) استفاده گردید. نتایج آزمون ضریب همبستگی بدست آمده برای این مولفه برابر ۰/۸۰۳ می‌باشد که دارای سطح معنی‌داری Sig ۰/۰۰۰ می‌باشد که از آلفای تحقیق (۰/۰۵) کمتر می‌باشد پس با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می‌گیریم که از نظر آماری بین متغیرهای دانش فردی مدیران و متغیر سنجش شایستگی مدیران حرفه‌ای رابطه معنی‌داری وجود دارد. حال با استفاده از رگرسیون خطی و روش Enter بهترین مدل رگرسیونی را برای این متغیرها پیشنهاد شده است.

جدول ۷. آنالیز واریانس Anova

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	۱/۱۸۸	۱	۱/۱۸۸	۷۱/۰۳۲	۰/۰۰۰
Residual	۰/۶۵۲	۳۸۳	۰/۰۱۷		
Total	۱/۸۴۰	۳۸۴			

a. Dependent Variable: meritocracy

b. Predictors: (Constant), knowledge

با توجه به مقدار sig می‌توان گفت که F بدست آمده کاملاً معنادار است. این مطلب گویای آن است که متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته موثر است. پس باید تک تک متغیرهای مستقل را با استفاده از آزمون T مورد بررسی قرار داد. جدول بعدی جدول ضرایب متغیرهای مستقل است. این جدول ضریب xهای استاندارد نشده و استاندارد شده را نشان می‌دهد.

جدول ۸. ضریب‌های استاندارد شده و استاندارد نشده

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
constant	۲/۱۳۷	۰/۲۳۷		۹/۰۱۶	۰/۰۰۰

knowledge	۰/۴۸۵	۰/۰۵۸	۰/۸۰۳	۸/۴۲۸	۰/۰۰۰
-----------	-------	-------	-------	-------	-------

با توجه به ستون معنی داری sig همانطوری که ملاحظه می شود وجود تمام ضرایب در مدل رابطه مثبت و معنادار می باشد. لازم به ذکر است که از ضرایب B ها برای پیش بینی تغییرات استفاده می کنند، در صورتیکه از ضرایب Beta برای تعیین میزان اثر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته استفاده می شود. بنابر این الگوی رگرسیونی انتخاب شده بصورت زیر می باشد.

$$Y=2/137+0/803X1$$

(مدل رگرسیونی برای دانش فردی مدیران).

تاثیر مهارت های شخصی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای در دستگاه های دولتی ایران نتایج آزمون ضریب همبستگی بدست آمده برای این مولفه برابر ۰/۵۱۱ می باشد که دارای سطح معنی داری (Sig) به ۰/۰۰۰ می باشد) که از آلفای تحقیق ۰/۰۵ کمتر می باشد پس با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می گیریم که از نظر آماری بین متغیرهای مهارت های شخصی مدیران و متغیر سنجش شایستگی مدیران حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد. حال با استفاده از رگرسیون خطی و روش Enter بهترین مدل رگرسیونی را برای این متغیر ها پیشنهاد می دهیم.

جدول ۹. آنالیز واریانس Anova

model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression		۰/۴۸۰	۱	۰/۴۸۰	۱۳/۷۶۰	۰/۰۰۱
Residual		۱/۳۶۰	۳۸۳			
Total		۱/۸۴۰	۳۸۴			

با توجه به مقدار sig می توان گفت که F بدست آمده کاملاً معنادار است. این مطلب گویای آن است که متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته موثر است. پس باید تک تک متغیرهای مستقل را با استفاده از آزمون T مورد بررسی قرار داد. جدول بعدی جدول ضرایب متغیرهای مستقل است. این جدول ضریب x های استاندارد نشده و استاندارد شده را نشان می دهد

جدول ۱۰. ضریب های استاندارد شده و استاندارد نشده

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
constant	۲/۶۴۶	۰/۴۰۰		۰/۶۱۲	۰/۰۰۰
skill	۰/۳۵۴	۰/۰۹۵	۰/۵۱۱	۰/۴۰۹	۰/۰۰۱

با توجه به ستون معنی داری sig همانطوری که ملاحظه می شود وجود تمام ضرایب در مدل رابطه مثبت و معنادار می باشد. لازم به ذکر است که از ضرایب B ها برای پیش بینی تغییرات استفاده می کنند، در صورتیکه از ضرایب Beta برای تعیین میزان اثر

متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته استفاده می‌شود. بنابراین الگوی رگرسیونی انتخاب شده بصورت زیر می‌باشد.

$$Y = 2/646 + 0/511X_2$$

تأثیر ویژگی‌های فردی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه‌ای در دستگاه‌های دولتی ایران

نتایج آزمون ضریب همبستگی بدست آمده برای این مولفه برابر ۰/۶۰۴ می‌باشد که دارای سطح معنی داری (Sig) به ۰/۰۰۰ می‌باشد که از آلفای تحقیق (۰/۰۵) کمتر می‌باشد با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می‌گیریم که از نظر آماری بین متغیرهای ویژگی‌های فردی مدیران و متغیر سنجش شایستگی مدیران حرفه‌ای رابطه معنی داری وجود دارد. حال با استفاده از رگرسیون خطی و روش Enter بهترین مدل رگرسیونی را برای این متغیرها پیشنهاد می‌دهیم.

جدول ۱۱. آنالیز واریانس Anova

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	۰/۶۷۱	۱	۰/۶۷۱	۲۲/۳۸۵	۰/۰۰۰
Residual	۱/۱۶۹	۳۸۳	۰/۰۳۰		
Total	۱/۸۴۰	۳۸۴			

با توجه به مقدار sig می‌توان گفت که F بدست آمده کاملاً معنادار است. این مطلب گویای آن است که متغیر مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته موثر است. پس باید تک تک متغیرهای مستقل را با استفاده از آزمون T مورد بررسی قرار داد. جدول بعدی جدول ضرایب متغیرهای مستقل است. این جدول ضرایب x های استاندارد نشده و استاندارد شده را نشان می‌دهد.

جدول ۱۲. ضرایب‌های استاندارد شده و استاندارد نشده

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
constant	۲/۵۴۱	۰/۳۳۶		۷/۵۵۸	۰/۰۰۰
characteristics	۰/۳۹۲	۰/۰۸۳	۰/۶۰۴	۴/۷۳۱	۰/۰۰۰

با توجه به ستون معنی داری (sig) همانطوری که ملاحظه می‌شود وجود تمام ضرایب در مدل رابطه مثبت معنادار می‌باشد. لازم به ذکر است که از ضرایب B ها برای پیش‌بینی تغییرات استفاده می‌کنند، در صورتیکه از ضرایب Beta برای تعیین میزان اثر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته استفاده می‌شود. بنابراین الگوی رگرسیونی انتخاب شده بصورت زیر می‌باشد.

$$Y = 2/541 + 0/604X_3$$

تاثیر ارزش های مدیریتی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای در دستگاههای دولتی ایران
 نتایج آزمون ضریب همبستگی بدست آمده برای این مولفه برابر ۰/۶۰۰ می باشد که دارای سطح معنی داری (Sig) به ۰/۰۰۰ می باشد که از آلفای تحقیق (۰/۰۵) کمتر می باشد پس با اطمینان ۹۵ درصد نتیجه می گیریم که از نظر آماری بین متغیر ارزش های مدیریتی مدیران و متغیر سنجش شایستگی مدیران حرفه ای رابطه معنی داری وجود دارد. حال با استفاده از رگرسیون خطی و روش Enter بهترین مدل رگرسیونی را برای این متغیر ها پیشنهاد می دهیم.

جدول ۱۳. آنالیز واریانس Anova

model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	۰/۶۶۳	۱	۰/۶۶۳	۲۱/۹۵۹	۰/۰۰۰
Residual	۱/۱۷۷	۳۸۳	۰/۰۳۰		
Total	۱/۸۴۰	۳۸۴			

با توجه به مقدار sig می توان گفت که F بدست آمده کاملاً معنادار است. این مطلب گویای آن است که متغیر مستقل در پیش بینی متغیر وابسته موثر است. پس باید تک تک متغیرهای مستقل را با استفاده از آزمون T مورد بررسی قرار داد. جدول بعدی جدول ضرایب متغیرهای مستقل است. این جدول ضریب x های استاندارد نشده و استاندارد شده را نشان می دهد.

جدول ۱۴. ضریب های استاندارد شده و استاندارد نشده

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
constant	۲/۵۲۸	۰/۳۴۲		۷/۳۸۲	۰/۰۰۰
valuse	۰/۳۸۵	۰/۰۸۲	۰/۶۰۰	۴/۶۸۶	۰/۰۰۰

با توجه به ستون معنی داری sig همانطور که ملاحظه می شود وجود تمام ضرایب در مدل رابطه مثبت و معنادار می باشد. لازم به ذکر است که از ضرایب B ها برای پیش بینی تغییرات استفاده می کنند، در صورتیکه از ضرایب Beta برای تعیین میزان اثر متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته استفاده می شود. بنابر این الگوی رگرسیونی انتخاب شده بصورت زیر می باشد.

$$Y = 2/528 + 0/600X4$$

بحث و نتیجه گیری

همانطور که ملاحظه می شود ضریب همبستگی دانش فردی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای دستگاههای دولتی تاثیر قابل توجهی دارد پس نتیجه می گیریم که از نظر آماری بین متغیرهای دانش فردی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای دستگاههای دولتی رابطه معنی داری وجود دارد. در این زمینه طبق پژوهش انجام شده توسط باغ شاهی با عنوان طراحی مدل

شایستگی های کلیدی منابع انسانی (مدیران منابع انسانی سازمانهای اجرایی استان یزد) به این نتیجه رسیده است که یکی از مولفه ها و ابزار های لازم برای رشد و بالندگی افراد در سازمان و موسسات اعم از دولتی و غیر دولتی، برخورداری مدیران از دانش فردی مدیریت شامل مصلحت اندیشی، خردمندی و... می باشد که با یافته های این تحقیق همسویی و قرابت نزدیکی داشت دومین مولفه تاثیر مهارت های شخصی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای بود که طبق پژوهش انجام شده توسط اکرامی با عنوان توسعه مولفه های سنجش شایستگی مدیران بود که ایشان داشتن مهارت های شخصی مدیران از جمله مهارت انسانی، مهارت فنی و مدیریتی، مهارتهای بین فردی، مهارت استراتژیک و... را لازمه کار مدیریت دانسته و خلاء در این زمینه را به عنوان یکی از عوامل مهم در شکست و ناکامی مدیران سازمان ها عنوان نموده است. که این موضوع با یافته های این تحقیق همسویی داشت. سومین مولفه تاثیر ویژگی های فردی مدیران در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای بود که طبق پژوهش انجام شده توسط نصر اصفهانی با عنوان شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه های سیاسی امام علی (ع) بود که طبق آن به اهمیت مولفه ویژگی های فردی مدیران از جمله دوراناندیشی و تحول آفرینی، وظیفه شناسی و.. در موفقیت مدیران اشاره کرده بود که این موضوع نیز با یافته ای این تحقیق قرابت و همسویی داشت. و در نهایت تاثیر ارزش های مدیریتی در سنجش شایستگی مدیران حرفه ای بود که طبق بررسی جوادی فر با عنوان طراحی و تبیین مدل شایستگی مدیران شهرداری تهران با توجه به مشخصه های مطرح شده از جمله فراست سیاسی و بصیرت، بینش، مشتری مداری و.. همسویی که در تحقق رسالت مدیر شایسته را مطرح کرده بود با این تحقیق همسو و هم جهت تشخیص داده شد. در این خصوص نیز با توجه به یافته های محقق مذکور هماهنگی و همسویی بسیار نزدیکی با یافته های اینجانب در زمینه ویژگی فردی مدیران در شایسته سالاری آن ها مشاهده گردید. ولذا اینچنین استنباط می گردد مولفه های مطرح شده می توانند نقش به سزایی در موفقیت و شایستگی مدیران داشته و اهتمام به آن ها باعث موفقیت سازمان و عدم توجه به آن سیر قهقرایی و شکست مدیران و سازمان ها را به همراه خواهد داشت.

پیشنهادات کاربردی و پژوهشی

با توجه به اینکه یکی از مهمترین شاخص ها و ابزار های موفقیت هر کشوری وجود مدیران لایق، پرتوان، ماهر و خلاق جهت سکانداری بخش های مختلف کشوری و لشگری از جمله سازمان ها و دستگاههای دولتی می باشد که شریان های اجرایی جامعه را به گردش در می آورند لذا به دولت و متولیان دولتی در این زمینه توصیه می گردد:

۱- نسبت به برپایی مستمر و دایم دوره های آموزشی جهت مدیران و کارشناسان خود اقدام نمایند بدیهی است با مبادرت به چنین اقدامی نیاز سازمان به نیروی علمی و متخصص تامین گردیده و نیاز به تامین نیرو خارج از بدنه سازمان مرتفع می گردد.

۲- ایجاد و توسعه مدیریت دانش از طریق برگزاری سمینارها و کنفرانس های نظام مند

۳- توجه به ارزش های مدیریتی همچون توجه به فراست سیاسی و بصیرت، مشتری مداری، توکل، تقوا، شاکر و مؤمن بودن، رعایت انصاف، رعایت عدالت

۴- توجه به شایستگی افراد در انتصابات و پرهیز از فامیل سالاری، قومی گری و سفارش گزینی و ملاحظات خویشاوند مداری

۵- تاکید بر ایجاد فرصت برابر برای کلیه افراد در سازمان جهت ارتقاء به پست های بالاتر به ویژه در رده های مدیریتی

۶- پرهیز از گرایش های حزبی و سفارشات سیاسی در خصوص به کارگیری مدیران از ظرفیت های برون دستگاهی بدون در نظر گرفتن تجربه و تخصص و کارایی لازم در مناصب محوله شده. (علیرغم وجود ظرفیت مناسب در داخل سازمان) در نهایت هر تحقیق علمی می تواند به تعداد معدودی از سوالات و پرسش ها پاسخ دهد و اصولاً بسیاری از سوالات در ذهن محقق باقی می ماند که ضرورت رسیدگی و بررسی آن ها همچنان می بایست مورد توجه اندشمندان و پژوهشگران قرار گیرد. از این رو به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد موانع پیش روی دستگاههای اجرایی که مانع پیاده سازی شایسته سالاری و شایسته گزینی در سازمان ها را رقم می زنند را مورد بررسی و شناسایی قرار دهند تا با شناخت بیشتر در این زمینه راه برای رشد و اعتلای مدیران شایسته و توانمند هموار گردد.

منابع و ماخذ:

۱- اکرامی، محمود؛ رجب زاده، سمیه (۱۳۹۰). توسعه مولفه های سنجش شایستگی مدیران. فصلنامه فرایند و توسعه، ۳(۷) ۴۹-۲۴-۲۲-۲۴. باغشاهی، فاطمه؛ رسولی، رضا؛ دارایی، محمد رضا (۱۳۹۸). طراحی مدل سنجش شایستگی کلیدی منابع انسانی (مورد مطالعه: مدیران منابع انسانی سازمان های اجرایی استان یزد). فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی یزد، ۶(۱۲)، ۱۱۸-۱۴۳

۳- جامعی، مرضیه؛ مهرعلی زاده، یداله؛ قشقایی زاده، نصراله؛ حسین پور، محمد (۱۴۰۰). طراحی مدل سلسله مراتبی شایستگی مدیران با رویکرد مدارس کارآفرینانه. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴(۲)، ۱۲۱-۱۴۲. جوادی فر، فاطمه؛ امیر کبیری، علی ۴- رضا؛ دهگان، محمود (۱۴۰۰). طراحی و تبیین مدل شایستگی مدیران شهرداری تهران. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۱۰۲-۱۲۶. صوفی، زهرا؛ عطایی، محمد؛ الوانی، سید مهدی؛ شاهقلیان، کیوان (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه بندی ریسک های منابع انسانی در یکی از سازمان های دولتی. ۱۲(۲)، ۲۵-۵۳

۵- عابدینی، هاجر؛ رهنورد، فرج اله؛ قهرمانی گلوکزان، علی اکبر (۱۴۰۰). طراحی مدل شایستگی های حرفه ای کارکنان دانشی سازمان های دانش بنیان در بخش دولتی. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱(۴) ۱-۲۴

۶- عیدی، حسین؛ کریمی، جواد؛ محمدی عسگر آبادی، مسعود (۱۳۹۸). اثر شایسته سالاری منابع انسانی بر اثر بخشی سازمان با در نظر داشت نقش میانجی نوآوری سازمانی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۱۹۵-۲۰۵

۷- کشاورز افشار، رحمان؛ کشاورزی، علی حسین؛ سهرابی، شهلا (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی مولفه های موثر بر بلوغ مدیریت دانش در سازمان های دولتی. فصلنامه علمی مطالعات بین رشته ای دانش راهبردی، ۱۱(۴۵)، ۲۷۱-۲۹۶

۸- موسوی، سید علی؛ محمدی، مهدی؛ صفیان، مهدی (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاه های سازمانی (مورد مطالعه: یک دستگاه وابسته به سازمان نظامی). دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۹(۲)، ۲۱۷-۲۴۰

۹- موسوی زاده، زهره؛ عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیار های انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی در نهج البلاغه. نشریه اندیشه مدیریت، ۳(۱)، ۱۰۳-۱۲۲

۱۰- معتمدیان، امین؛ مسعود، غلامحسین؛ عماد زاده، محمد کاظم (۱۴۰۱). شایسته سالاری از منظر فقهی و تاثیر آن بر ارائه

خدمات عمومی . فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی ، ۴ (۲) ، ۲۱۷-۲۳۴

۱۱- معمارزاده، غلامرضا؛ نجف بیگی، رضا؛ عباسزاده، یداله (۱۳۹۱). تبیین مدل ارتقاء شایسته سالاری و عوامل مرتبط با آن در

وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی . نشریه فراسوی مدیریت ، ۵ (۲۰) ، ۳۵-۵۸

۱۲- نصر اصفهانی، مهدی؛ نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه های سیاسی امام

علی (ع). نشریه معرفت سیاسی ، ۲ (۲) ، ۱۴۱-۱۶۰

References

- 1-Asadi, E., Koshki Jahromi, A., Beneshi, M., Sadeghi, R. (2012). Designing and compiling a competency model for Iranian state managers. *Scientific quarterly of strategic management studies of National Defense*, 3(11), 122-226. (in Persian)
- 2-Anaraki Ardakani, D. & Ganjali, A. (2014). Human Resource Risk Management. *Applied mathematics in Engineering. Management and Technology*, 2(6), 129-142. (in Persian)
- 3-Asagie, E.R., Wesselink, R., Blok, V., Lans, M. & Mulder, M. (2016). Individual competencies for corporate social responsibility: A literature and practice erspective. *Journal of Business Ethics*, 135(2), 233-252.
- 4-Takey, S.M., & Carvalho, M.M. (2015). Competency mapping in project management: An action research study in an engineering company. *International Journal of Project Management*, 33, 214-226.
- 5- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J. & Lee, Y. K. (2021). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42,56

Providing a model for evaluation of meritocracy of professional managers Emphasizing the improvement of human resources in Iran's government institutions

Abstract:

Purpose: Providing a model for assessing the competence of professional managers to be placed in managerial positions in the country

Research Design/Methodology/Approach: This research is based on the descriptive-survey method, the statistical population of the Iranian government agency managers, the sample size is based on the relative stratified method and based on the Cochran formula, the questionnaire data collection tool and the Kolmogorof-Smirnov test to determine the normality of the data and the t-test. Independent and one-way analysis of variance was used to analyze the data.

Findings: Based on the findings, it was determined that managers' personal knowledge with 0.803, personal characteristics with 0.604, managerial values with 0.600 and personal skill with 0.511 are effective in measuring the competence of professional managers in the country's government institutions .

The value/originality of the research: Considering the necessity of new methods in the field of assessing the competence of managers, this research can be an effective step in this field.

Implementation/research proposals: Considering that having competent and excellent personnel is the strength of organizations, therefore, it is recommended to the government to pay attention to the aforementioned skills and move towards the establishment of these skills.

Keywords: meritocracy, productivity, innovation, effectiveness