

بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه

یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی از دید کارکنان

دکتر غلامحسین حیدری تفرشی^۱ و مهدی قلی پور^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی از دید کارکنان می باشد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی، جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و کارکنان شاغل در شهرداری منطقه یک شهر تهران که به تعداد ۱۰۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول اول کوکران نمونه آماری ۲۷۸ نفر با روش نمونه گیری ساده مشخص شد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش جهت اندازه گیری شایسته سالاری، پرسشنامه شایسته سالاری مصلحی (۱۳۹۱) که شامل ۸ بعد اصلی و ۵۱ گویه می باشد برای اندازه گیری متغیر عملکرد نیروی انسانی از عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد که دارای ۱۵ گویه می باشد. روایی پرسشنامه ها از طریق اساتید صاحب نظر مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ که به ترتیب برای پرسشنامه شایسته سالاری و عملکرد نیروی انسانی (۰/۸۹۰، ۰/۸۷۰) برای هر دو پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. در این پژوهش از دو روش آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است. برای بررسی فرضیه اصلی از آزمون های تحلیل رگرسیون و فرضیه های فرعی از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد. یافته های حاصل از فرضیه اصلی و فرعی نشان داد که تمامی مولفه ها شایسته سالاری از جمله: مهارت های ارتباطی، مشارکت در تصمیم گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت های رهبری، مهارت های حرفه ای، به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران بر عملکرد نیروی انسانی بر عملکرد نیروی انسانی موثر است و همچنین یافته های نشان داد که توسعه فعالیت های تیمی بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر نیست.

کلیدواژه‌ها: شایسته سالاری، عملکرد نیروی انسانی، تشویق و نوآوری، ارزشیابی عملکرد شغلی،

شهرداری منطقه یک تهران

^۱ دانشگاه آزاد واحد اسلامی تهران مرکز، گروه مدیریت دولتی، تهران، ایران

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد اسلامی تهران مرکزی

۱. مقدمه:

در جهان امروز، نیروی انسانی به کلیدی ترین عامل توسعه برای سازمان ها تبدیل شده است. از انقلاب صنعتی به این سو، اکثر قریب به اتفاق اندیشه سازان مدیریت درکنار سرمایه و عوامل فیزیکی بر نیروی کار، نحوه به کارگیری و ساختار تشکیلاتی - سازمانی آن در ایجاد رقابت و افزایش بهره وری از طریق تقویت نیروی انسانی توجه داشته اند (بل^۱، ۲۰۰۰: ۶۴) به خصوص از دهه ۱۹۸۰ میلادی تا به امروز به تدریج نیروی انسانی متخصص و شایسته به ویژه به دلیل اهمیت یافتن عامل فناوری، انقلاب اطلاعاتی و شتاب یافتن تغییرات محیطی، نقش پر رنگتری پیدا کرده است؛ تا آنجا که امروزه با پدیده ای در مدیریت روبرو هستیم که به درستی آن را تحت عنوان «نظام شایسته سالاری» نامیده اند (قهرمانی، ۱۳۸۴: ۷۰). پریش و سنس معتقدند شایسته سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش ها و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص می یابد. بدین مفهوم که مردم بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی رو به بالا داشته باشند و این همان انکار نظام های طبقه ای و اشرافی است که در آن افراد بر اساس موروثیت و جانشینی به منزلت اجتماعی دست می یابند (پریش و سنس، ۲۰۰۶). در تعریف دیگر؛ هوسر^۲ آن را فرآیند ایجاد نگرش، الگوهای رفتاری و اخلاقی با ارزش های پایدار از طریق بکارگیری روش ها و موازین علمی برای جذب، بکارگیری و پرورش نیروی انسانی می داند؛ به گونه ای که شایستگی ها، استعدادها و توانمندی های نیروی انسانی با نیازهای آینده سازمان مطابقت داشته باشد. همچنین وی معتقد است شایسته سالاری جریان پویایی است که باید بطور مستمر به آن پرداخته شود و به تناسب نیاز سازمان، همواره تکامل یابد.

از طرفی شایستگی افراد در یک سازمان باعث بروز شایستگی سازمانی می شود. لذا ارتباط شایستگی بین فرد و سازمان یک ارتباط دوسویه است، که به دلیل انتفاع عمده از سوی سازمان، طبیعتاً باید از کل به جزء یعنی از سازمان به فرد رشد یابد. به بیان ساده تر لازم است سازمانها فضای مناسب برای فعالیت افراد شایسته و ظهور شایستگی های آنها ایجاد نماید (قهرمانی، ۱۳۹۰).

در شایسته سالاری معمولاً استعداد های نهفته افراد شناسایی و پس از آن از طریق بستر سازی استعداد ها پرورش یافته و در اختیار اهداف سازمان قرار می گیرد. شایسته سالاری با تولید شایستگی در کارکنان و مدیران شروع می شود، سپس در بستر فرصت سازی تکامل می یابد. در شایسته سالاری معیارهایی نظیر تعهد، تخصص، مهارت، توانایی، تجربه و دلسوزی ملاک انتخاب و ارتقاء افراد در سازمان می باشد (عطا فر و آذربایجانی، ۱۳۸۰: ۱۷). امروزه سازمان ها کلید موفقیت خود را سرمایه

^۱ - Bell, Daniel.

^۲ - Robert M. Hauser

بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۸۵

گذاری در منابع انسانی و افزایش توانمندی کارکنان سازمانی به عنوان یک راهبرد مهم می دانند. به این دلیل انتخاب کارکنان شایسته و ارتقای مهارت های فنی و اطلاعات علمی آنها به اصلی غیرقابل انکار در توسعه سازمان ها تبدیل شده است. عدم توجه به استانداردهای لازم در امر گزینش کارکنان و بی توجهی به تخصص، تجربه و کارایی مدیران در انتصاب آنها به مسئولیت های سازمانی باعث شده است بسیاری از سازمان ها در جوامع در حال توسعه، از ضعف منابع انسانی توانمند رنج ببرند. هم زمان با تکوین بوروکراسی، شایسته سالاری تبدیل به اصلی غیرقابل انکار در انجام بهینه امور در سازمان های دولتی شده است. شایسته سالاری از جمله عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می شود. استقرار شایسته سالاری فرایندی ساده نیست، بلکه مجموعه ای پیچیده از سازوکارهایی است که طی یک فرایند بلندمدت و منطقی باید در سازمان استقرار یابد و لازمه آن فراهم آوردن زیربناهای مربوطه از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. یکی از مهمترین عوامل در ایجاد انگیزه و پویایی در کارکنان، استقرار آنها در جایگاه مناسب است. جایگاهی که می توانند در آن قابلیت ها و توانمندیهای خود را ارائه دهند و درعی نحال امکان رشد و تعالی خود و سازمان را به وجود آورند و این مهم زمان عملی خواهد شد که شایسته سالاری در سازمانها تحقق یابد. در واقع اگر افراد به طور صحیح در جایگاه 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 می شود (رابطی، ۱۳۸۰: ۳۹).

بنابراین این تحقیق به دنبال نقش بکارگیری نظام شایسته سالاری در عملکرد نیروی انسانی می باشد. که در این پژوهش محقق در پی بررسی نقش اجرائی صحیح نظام شایسته سالاری در جهت بهبود عملکرد نیروی انسانی کارکنان شهرداری منطقه یک تهران می باشد.

مطالعه و تحقیق پیرامون عملکرد شغلی می تواند بسیار با ارزش باشد چرا که متغیر عملکرد شغلی را میتواند نقش بسزایی در شکل گیری یک سازمان پویا ایفا کند. عملکرد مناسب و مقتضی می تواند در انگیزش کارکنان، بهبود روحیه آنان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها؛ فعالیتهای سازمان و ارتقاء سطح خلاقیت و نوآوری موثر باشد. بارزترین رمز موفقیت مدیران در سازمان ها شناخت و ایجاد انگیزه های درونی در سازمان است. بررسی پیرامون عملکرد شغلی کارکنان در سازمان می تواند مدیریت را به شناخت انگیزه ای درونی کارکنان خود برساند. از طرف دیگر با وجود عملکرد شغلی مطلوب فرد در سازمان احساس می کند که سازمان نسبت به او وفادار است و سعی می کند این وفاداری را به هر طریق ممکن جبران کند که منجر به افزایش کیفیت و کمیت در عملکرد شغلی جو و سازمانش گردد. رفتار شهروندی سازمانی یکی از مهمترین نوع عملکردهای شغلی غیر رسمی است که باعث شکل

گیری و ارتقاء میزان بهره‌وری سازمان داشته باشد. بنابراین متخصصان و مدیران سازمانها به دنبال رویکردها و روشهایی هستند که باعث ارتقاء میزان رفتار شهروندی سازمانی کارکنان می‌شود. (سلیمانی، ۱۳۸۸: ۱۲۸)

۲. مبانی نظری پژوهش

شایسته‌سالاری:

به معنای اعطاء مقام، ارتقاء، درجه و پاداش بر مبنای معیارهای عینی و نه معیارهای سلیقه‌ای است. شایسته‌سالاری را همچنین قرار گرفتن افراد در جایگاه‌های شغلی مناسب، ارزیابی مستمر کارکنان و جابجایی یا تثبیت آنها براساس نتایج ارزیابی نیز تعریف کرده‌اند. شایسته‌سالاری فرایندی است که در آن انتخاب بهترین افراد در بهترین ترکیب با مناسب‌ترین شرایط و بالاترین بهره‌وری کاری معنا پیدا می‌کند (رابطی، ۱۳۸۰: ۳۸).

عمده‌ترین مولفه‌ها شایستگی را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

مهارت‌های ارتباطی:

مدیریت شایسته‌سالاری است که فنون برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگی مناسب کار، نیروها و امکانات سازمان، سرپرستی و هدایت امور سازمانی، گروهی و فردی، درک موقعیت و به‌کارگیری سبک مدیریت مناسب، هدف‌گذاری دقیق و مشخص فردی و گروهی، پیگیری، بررسی و کنترل مسائل و امور مهم، آگاهی از تشکیلات، قوانین و رویه‌های اداری و مالی سازمان را داشته باشد. بنابراین داشتن مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی یکی از مهمترین ویژگی‌های فرد شایسته است (باتمن^۱، ۲۰۰۷: ۵۲۱).

مهارت‌های تصمیم‌گیری:

تصمیم‌گیری جوهره مدیریت است. بنابراین مدیران باید دارای مهارت‌های تصمیم‌گیری به موقع، قاطع و همراه با دقت، توجه به اهداف و استراتژی‌ها، دیدگاه‌ها و وضعیت سازمان و هماهنگی با بخش‌های دیگر سازمان در تصمیم‌گیری، به اجرا گذاشتن سریع تصمیمات متخذه، اثربخشی تصمیمات گرفته شده باشد (هوگهس و همکاران^۲، ۲۰۰۶: ۴۵۰).

خلاقیت و نوآوری:

^۱ - Bateman

^۲ - Hughes et al

بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی... ۸۷□

خلاقیت برای بقای هر سازمانی لازم و ضروری است. به همین خاطر فردی شایسته است که بتواند با ارائه طرح ها و راه حل های خلاقانه برای حل مسائل و بهبود وضع موجود، با موقعیت های جدید و کارهای دشوار و چالش برانگیز، رویارویی کند (ساچرمهرون^۱، ۲۰۰۴: ۳۳۴).

مهارت های رهبری:

برقراری ارتباط مناسب با دیگران، ایجاد انگیزش در زیر دستان در جهت اهداف سازمان، تایید، ترغیب و تشویق کار خوب، راهنمایی، حمایت و فراهم آوردن زمینه رشد افراد، نفوذ در دیگران و جلب احترام آنان نسبت به خود، از جمله مهارت های رهبری است که فرد شایسته باید داشته باشد (هوگهس و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۲۳).

مهارت های حرفه ای:

توانایی استفاده از دانش خاص و بهره مندی از فنون و منابع مختلف در فعالیت های اجرایی، داشتن مهارت های فنی در مدیریت سطوح پایین به دلیل ماهیت سرپرستی و مشکل گشایی آن اهمیت بسیاری دارند (باتمن، ۲۰۰۷: ۲۱۰).

به کارگیری قابلیت های:

مهارت انسانی یعنی مهارت ایجاد ارتباط صریح آزاد، منصفانه و بدون حب و بغض و همراه با اطمینان متقابل نسبت به دیگران که اساس کار مدیریت است (همان: ص ۴۸).

مهای ارتباطات کاری:

امروزه مذاکره از بحث روابط صنعتی به صف مهارت های ضروری یک مدیر تغییر مکان داده است. هر انسانی همواره در حال مذاکره کردن است. سخنران و شنونده خوبی بودن هنر است و از این جهت باید برای درک نظر و موضع دیگران در جهت انجام مذاکرات سازنده و موثر در درون و بیرون سازمانی تلاش کرد (لوتنس^۲، ۲۰۰۷: ۲۷۰).

عملکرد نیروی انسانی:

در یک تعریف نسبتاً جامع، عملکرد عبارت است از کارایی و اثربخشی دروظایف محوله به علاوه بعضی از داده های شخصی نظیر حادثه آفرینی، تأخیر حضور بر سر کار، غیبت و کندی در کار، که این داده های معیارهای مناسبی جهت سنجش عملکرد می باشند (دسینز ۱۳۸۴: ۵۶). عملکرد یک سازه ترکیبی است که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه ای از رفتارها مشخص می شوند. بنابر این عملکرد شغلی یک ملاک چندگانه و گسترده است که در آن مجموعه رفتارهایی که به دقت تعریف

^۱ - Schermerhorn

^۲ - Luthans

شده اند برای بیان مورد استفاده قرار می گیرند (طیب نژاد، ۱۳۸۲: ۱۰۱) عبارت است از مجموعه رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می دهند. عواملی مانند غیبت، کندی در کار، تاخیر، حادثه آفرینی می توانند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است (علاقه بند، ۱۳۸۲: ۶۳). عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند، تعریف می شود (موتوویدلو، ۲۰۰۳).

بررسی پیشینه پژوهش: در خصوص پیشینه پژوهش، توجه به این نکته لازم است که پژوهشگران، موفق به یافت پژوهش هایی با موضوع مشابه نشدند لیکن در ادامه برخی از پژوهش ها که تاحدی به موضوع این پژوهش مربوط می شوند ارائه شده اند.

عریضی و همکاران (۱۳۹۰) رابطه ارزش ها و شخصیت مدیران با شایسته سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمانهای دیوان سالار و سنتی، براساس نتایج به دست آمده تفاوت معناداری بین سازمان های دیوان سالار و سنتی و نیز روابط معناداری بین نظام ارزشی و ویژگی های شخصیتی با متغیر های ملاک به دست آمد. با توجه به نتایج به نظر می رسد سازمان های دیوان سالار بیشتر ماهیتی انسان گرایانه دارند.

شیخ اسماعیل و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «بررسی ابعاد و مولفه های شایسته سالاری در مدیران و کارکنان موسسات آموزشی» در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی ابعاد و مولفه های شایسته سالاری مدیران و کارکنان در یکی از مؤسسه های آموزشی کشور، طرح ریزی و انجام شد. روش پژوهش در مطالعه حاضر از نوع توصیفی، اکتشافی و روش جمع آوری داده ها کتابخانه ای- میدانی بود. همچنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که تمامی شاخص های برازش مدل تایید میشوند و در بررسی ابعاد شایسته سالاری مشخص شد که بین میانگین برخی ابعاد در مدیران و کارمندان تفاوت معنی داری دیده می شود.

یگانگی (۱۳۸۹) نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین) نتایج حاصل از اجرای تحقیق نشان میدهد که بین شایستگی فردی و اجتماعی مدیران و اثربخشی مدیریت همبستگی وجود دارد و همچنین بین تمام متغیرهای ابعاد شایستگی های مدیران (بعد فردی و بعد اجتماعی) و اثربخشی آنان همبستگی معناداری وجود دارد، بین مهارتهای مدیریتی، ویژگیهای شخصیتی و نگرش و بینش مدیران با اثربخشی همبستگی معناداری مشاهده نگردید، اولویت بندی تأثیر هر کدام از زیر شاخص های متغیرها نیز مشخص شده است.

بررسی تاثیر میزان بکار گیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۸۹

حیدری (۱۳۹۰) پژوهش حاضر به منظور بررسی جایگاه شایسته سالاری در رابطه با بهره وری کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی انجام شده است. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند. همچنین برای سنجش شایسته سالاری از پرسشنامه پیرس و تسیو (۱۹۹۴) و برای بهره وری کارکنان از پرسشنامه بهره وری مدل گلداسمیت استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون نشان داد که بین شایسته سالاری و بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد

بردبار (۱۳۹۰) تحلیلی بر کیفیت شایسته گزینی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه یزد. حاصله نشان می دهد در وضعیت موجود به ویژگی های شخصیتی بالاترین توجه و دانش و معلومات حرف های افراد کمترین توجه می شود. نتایج محاسبه شکاف منفی موزون در هر کدام از دانشکده های دانشگاه یزد حاکی از آن است که مهمترین عاملی که آنها را به سمت عدم انتخاب شایسته مدیر گروه می برد، عدم توجه لازم به ویژگی های شخصیتی است. با رتبه بندی مولفه های این بعد با تکنیک تاپسیس مشخص گردید توجه به شاخص هایی چون متمایل به چالشی بودن، سن، مقاومت در برابر فشار، شاداب و برونگرا بودن، تواضع، فروتنی و صبوری و شکیبایی این وضعیت را بهبود بیش تری خواهد داد. پس می توان با برنامه ریزی برای ارتقای کیفیت آیتم های این ابعاد، آسیب های احتمالی بر سر راه عملکرد مطلوب دانشکده را با بیشترین سرعت مرتفع نمود.

ضماهنی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق بررسی رابطه شایسته سالاری و عملکرد منابع انسانی با انگیزه پیشرفت کارکنان از منظر الگوی ایرانی اسلامی در بانک صادرات ایران می باشد. این تحقیق شامل یک فرضیه اصلی و دوازده فرضیه فرعی می باشد. فرضیه اصلی این تحقیق بدین شرح می باشد بین شایسته سالاری اسلامی ایرانی با عملکرد کارکنان بانک صادرات رابطه معناداری وجود دارد. در این تحقیق تاثیر شش بعد از شایستگی مشتمل بر شایستگی های ذهنی، شایستگی های رهبری، شایستگی های شخصیتی، شایستگی های ارتباطی، شایستگی های تخصصی و شایستگی های اعتقادی اسلامی بر دو بعد عملکرد کارکنان مشتمل بر بهره وری و افزایش انگیزه جهت پیشرفت در کارکنان بانک صادرات در سال ۹۳ مورد بررسی قرار گرفت روش انجام تحقیق به صورت میدانی و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. تجزیه و تحلیل استنباطی داده های آماری (آزمون آماری فرضیه های تحقیق) با استفاده از ضریب همبستگی و رگرسیون چند گانه پرداخته شده است. بر اساس نتایج بدست آمده، مشاهده شد که شایسته سالاری اسلامی ایرانی بر عملکرد کارکنان بانک صادرات تاثیر مثبت و مستقیم دارد و براساس آزمون معناداری T ضرایب رگرسیون چند متغییره مشخص گردید بین

شایستگی‌های ذهنی، شایستگی‌های رهبری، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های تخصصی و شایستگی‌های اعتقادی اسلامی با عملکرد منابع انسانی کارکنان بانک صادرات ایران رابطه معناداری وجود دارد. و بر اساس درصدهای به دست آمده مشخص گردید که مولفه‌ی شایستگی ارتباطی، شایستگی اعتقادی اسلامی، شایستگی تخصصی، شایستگی شخصیتی، شایستگی ذهنی و شایستگی رهبری به ترتیب بیشترین تاثیر را بر عملکرد منابع انسانی سازمان فوق دارند.

تواسکی و دیگران (۱۹۹۲) در مطالعه ای بر روی شایستگی های مدیران آموزشی بر اساس مدل کاتز انجام دادند که نشان داد نگرشهای مدیران در شایستگی های مدیریتی برای اثربخشی کار مدیران یکی از نکات مهم مدیریتی است.

بویاتزیس و شرودر (۲۰۰۱)، الگوی ارئه شده شامل شش بعد، دانش و معلومات حرفه ای، مهارتها، ویژگی های شخصیتی، نگرش و بینش را در قالب ابعاد فردی و اعتبار حرفه ای و اعتبار عمومی را در قالب ابعاد اجتماعی، مورد بررسی قرار خواهد گرفت. این الگو نشان میدهد که توسعه شایستگی های مدیریتی، بهبود اثربخشی را در پی داشته و متقابلا برای دستیابی به مدیریت اثربخش می بایستی به صورت همه جانب های ابعاد شایستگی مدیران را توسعه بخشید. و همچنین خصوصیات مدیرانی که میتوانند به معیارهای مدیریت اثربخش دست یابند "شایستگی های مدیریتی" خوانده می شوند. دانش و معلومات حرف های: دانش و معلومات زیر بنای توسعه مهارت ها، نگرش و بینش به شمار میرود ولی در بسیاری از موارد به خودی خود تاثیر چندانی در توسعه شایستگی های مدیریتی ندارد.

جدول (۱-۱) دسته بندی عوامل شایسته سالاری در پژوهش های مختلف

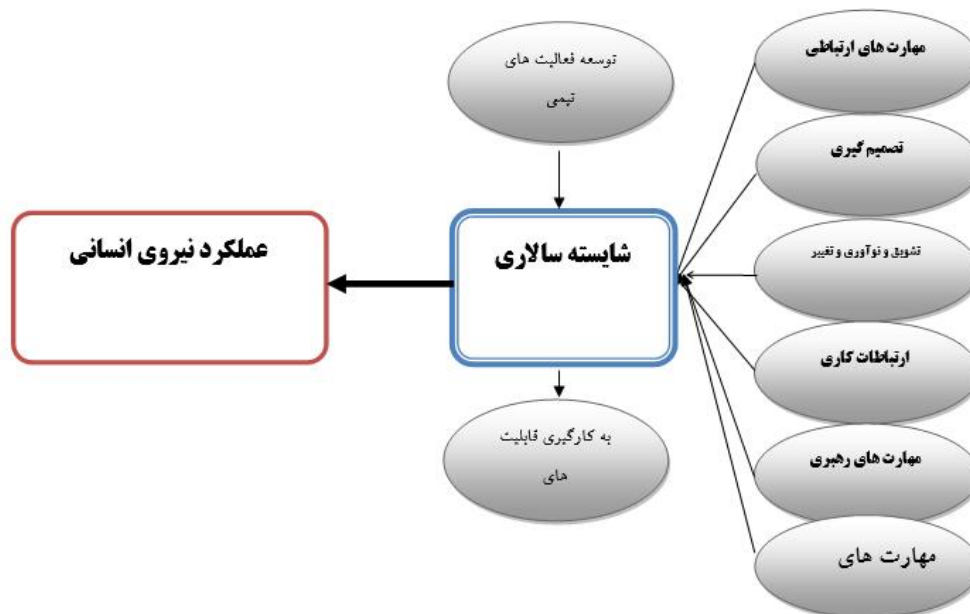
ردیف	پژوهشگر	عوامل شایسته سالاری
۱	عباس زادگان (۱۳۸۳)	شناسایی و حذف زمینه های فساد - استقرار سازوکارهای شایسته سالاری از جمله ۱-حاکمیت قانون ۲ - برابری در مقابل قانون ۳ - باز بودن مشاغل ۴ - تخصیص مشاغل بر اساس تخصص و نه پیشینه خانوادگی.
۲	بکهارد (۱۳۸۶)	زیرساخت قانونی، زیرساخت آموزشی، زیرساخت فرهنگی، زیرساخت مدیریتی و زیرساخت جذب، استخدام و ارتقاء
۳	نصر اصفهانی (۱۳۸۹)	۱ - تعیین چشم انداز سازمان ۲- تعیین اهداف و مأموریت های سازمان ۳- تبیین استراتژی برای همه کارکنان سازمان ۴- برنامه ریزی استراتژیک ۵- انتخاب سیستم مناسب ارزیابی عملکرد ۶- اجرای برنامه ها و اهداف تعیین شده برای سازمان ۷- ارزیابی نتایج حاصل از برنامه ها و اهداف ۸- ایجاد نظام گزینش و استخدام بر اساس معیارهای شایسته سالاری ۹ - تدوین منشور اخلاقی (تشویق و ترغیب کارکنان به ارزش های اخلاقی).

بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۹۱

۴	مشبکی اصفهانی و همکاران (۱۳۸۹)	ارزیابی عملکرد، شناسایی استعدادها، خلاقیت و نوآوری
۵	عطافر (۱۳۸۰)	۱- تأکید بر عدم تمرکز ۲- اصولگرایی ۳- توجه به تخصص، علم و تجربه ۴- گزینش بر اساس معیارهای همگانی ۵- جلب پیشنهادهای و پذیرش مشارکت و همکاری ۶- ایجاد انگیزه جهت کار، تحول، افزایش خلاقیت و نوآوری ۷- توسعه زمینه های پرورش همگانی، دادن فرصت های برابر به همه ۸- تقویت سازمان رسمی، پذیرش افراد توانمند، متخصص و متعهد در گزینش های بعدی سازمان، گسترش خردگرایی، شفافیت اطلاعات
۶	دراگانديس و گريگوريس (۲۰۰۶)	فرایند مدیریت مبتنی بر شایستگی: شناسایی، ارزیابی نتایج مطلوب، الگوهای شایستگی، ارزیابی شایستگی کارمند، راهبردها و منابع توسعه کارکنان.

۳. مدل مفهومی تحقیق:

هر مدل مفهومی به عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است، به گونه ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می کند. (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۷).



شکل شماره (۱) مدل مفهومی پژوهش

منبع مدل مفهومی: (رابطی، ۱۳۸۰: ۳۸) مربوطه مولفه های شایسته سالاری (احمدی، ۱۳۸۰)

فرضیه اصلی:

- شایسته سالاری بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.

فرضیه فرعی:

۱. مهارت های ارتباطی بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۲. مشارکت تصمیم گیری بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۳. تشویق و نوآوری و تغییر بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۴. ارتباطات کاری بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۵. مهارت های رهبری بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۶. مهارت های حرفه ای بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۷. به کارگیری قابلیت های مثبت خود و دیگران بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.
۸. توسعه فعالیت های تیمی بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است.

۴. روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات-توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع علی است. روش انجام تحقیق به صورت همبستگی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است. متغیرهای تحقیق شایسته سالاری و عملکرد نیروی انسانی در نظر گرفته شده اند. بعد از مطالعه کتابخانه ای، بر مبنای مبانی نظری دو پرسشنامه تنظیم گردید. بعد از مطالعه کتابخانه ای، بر مبنای مبانی نظری دو پرسشنامه تنظیم گردید شده است. پرسشنامه اول (شایسته سالاری) مصلحی (۱۳۹۱) و پرسشنامه دوم (پرسشنامه عملکرد نیروی انسانی) از پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده می باشد. پرسشنامه شایسته سالاری توسط مصلحی (۱۳۹۱) ساخته و هدف آن سنجش شایستگی مدیران و کارکنان سازمان ها و ادارات می باشد. تعداد سوالات آن ۵۱ بوده که شایستگی کارکنان را از ۸ جنبه مختلف مورد ارزیابی قرار می دهد. در پایان نامه مصلحی (۱۳۹۱) جهت روایی صوری پرسشنامه و صحت و سقم سئوالات، پرسشنامه در بین تعدادی از مدیران و کارشناسان (لیسانس و فوق لیسانس به بالا) توزیع شد و پس از اطمینان از نتایج بدست آمده، پرسشنامه در نمونه آماری پژوهش (سازمان ها و شرکت های دولتی) توزیع شد آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ارزیابی شایستگی مدیران و رؤسا برابر با ۰/۸۳ می باشد. از آزمون (CVR) استفاده شده است در این پژوهش تنها برای پرسشنامه شایسته سالاری توسط مصلحی از این آزمون استفاده شده است.

بررسی تاثیر میزان بکار گیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۹۳

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل جامعه آماری این تحقیق مدیران و کارشناسان واحدهای ستادی در اداره شهرداری منطقه یک تهران که ۱۰۰۰ نفر می باشد. به علت گسترده بودن جامعه مورد پژوهش، جهت تعیین حداقل حجم نمونه لازم، از فرمول اول کوکران استفاده شد که به شرح فرمول زیر است:

$$n = \frac{Nz_{\alpha/2}^2 p(1-p)}{(N-1)d^2 + z_{\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

که در آن:

n = حداقل حجم نمونه لازم

N = حجم جامعه آماری

p = نسبت توزیع صفت در جامعه

$z =$ مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال استاندارد (در این تحقیق و با در نظر گرفتن مقدار خطای 0.05 ، مقدار به دست آمده از جدول توزیع نرمال استاندارد $1/96$ می باشد). $d =$ خطای پذیرفته شده توسط محقق یا بازه قابل تحمل از برآورد پارامتر مورد نظر (معمولاً در علوم اجتماعی برابر 0.05 در نظر گرفته می شود). (رفیع پور، 1378). با جایگذاری پارامترها در فرمول مذکور حجم نمونه لازم 278 نفر می باشد که بعد از توزیع پرسشنامه ها تعداد 257 پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل قرار گرفت. شایان ذکر است روش نمونه گیری در تحقیق حاضر به علت همگن بودن جامعه های آماری بوده که انتخاب افراد به صورت تصادفی ساده انجام شد.

روش تجزیه و تحلیل داده ها:

تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از تحقیق حاضر شامل دو بخش به شرح زیر می باشد:
الف. آمار توصیفی ب. آمار استنباطی: ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت تعیین نرمال و غیرنرمال بودن داده ها استفاده گردید از آنجائیکه نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نشان می دهد سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از $\alpha = 0.05$ است بنابراین متغیر های این پژوهش از توزیع نرمال برخوردار بوده بنابراین از آزمون های پارامتریک جهت بررسی فرضیه های پژوهش استفاده گردید از جمله از آزمون: از آزمون رگرسیون در راستای تأیید یا عدم تأیید فرضیات یا به عبارتی مشخص نمودن معنی دار بودن تاثیر شایسته سالاری بر عملکرد نیروی انسانی بکار گرفته شده است و برای بررسی فرضیه های فرعی از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

۴. تجزیه و تحلیل داده ها

جدول شماره (۱-۲) نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

متغیر	مقدار آماره محاسبه شده	سطح معناداری Sig
مهارت های ارتباطی	۱,۴۰۲	۰,۰۶۹
تصمیم گیری	۱,۶۲۶	۰,۰۱
تشویق و نوآوری و تغییر	۱,۱۷۴	۰,۱۲۷
ارتباطات کاری	۱,۲۵۴	۰,۰۸۶
مهارت های رهبری	۱,۶۲۷	۰,۱۱
مهارت های حرفه ای	۱,۳۶۰	۰,۴۰۹
به کارگیری قابلیت های	۱,۶۶۰	۰,۱۷

چنانچه در جدول شماره ۱-۲ قابل مشاهده است نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نشان می دهد چون سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از $\alpha = ۰,۰۵$ است لذا در ناحیه H. واقع می شود و فرض نرمال بودن توزیع داده ها مورد تایید قرار می گیرد.

بررسی فرضیه ی اصلی پژوهش براساس مدل رگرسیون:

آزمون پیش فرض های برای آزمون رگرسیون

۱-آزمون نرمال بودن باقیمانده ها:

چنانچه در جدول شماره(۱-۲) قابل مشاهده است نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نشان می دهد چون سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از $\alpha = ۰,۰۵$ است لذا فرض نرمال بودن توزیع داده ها مورد تایید قرار می گیرد.

۲-آزمون استقلال باقیمانده

جدول (۱-۳) آزمون دوربین-واتسون

همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار	دوربین-واتسون
R	R Sqjusted	Adjusted R	Std	
۰/۷۸۴	۰/۶۱۵	۰/۶۰۳	۲۷/۷۵۱	۲/۱۱۵

باتوجه به اینکه مقدار بدست آمده برای آماره d شاخص دوربین - واتسون در جدول بالا (۲/۱۱۵) می باشد در فاصله (۱/۵) تا (۲/۵) قرار دارد. لذا می توان گفت فرض استقلال خطا ها مورد تأیید قرار می گیرد و می توان از رگرسیون استفاده کرد. در ادامه برای تجزیه و تحلیل متغیر مستقل و متغیر وابسته با استفاده از رگرسیون چندگانه پرداخته می شود.

بررسی تاثیر میزان بکار گیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۹۵

جدول (۱-۴) - خلاصه مدل بین متغیر وابسته عملکرد نیروی انسانی و عامل بکارگیری شایسته سالاری

همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	انحراف معیار
R	R Sqjused	Adjusted R	Std
۰/۷۸۴	۰/۶۱۵	۰/۶۰۳	۲۷/۷۵۱

در جدول ضریب همبستگی رگرسیون، ضریب تعیین، همراه با ضریب تعدیل شده و انحراف معیار برآورد را مشاهده می کنید. در این جدول هرچه ضریب تعدیل شده بالاتر باشد نشان می دهد که سهم بیشتری از تغییرات متغیر وابسته مربوط به متغیر مستقل است.

جدول (۱-۵) جدول تحلیل واریانس بین متغیر وابسته و متغیر مستقل

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۲۸۳۵۴۴,۵۱۱	۸	۳۵۴۴۳,۰۶۴	۴۹,۵۲۸	مدل رگرسیون
۱۷۷۴۷۲,۵۸۶	۲۴۸	۷۱۵,۶۱۵		باقیمانده ها
۴۶۱۰۱۷,۰۹۷	۲۵۶			کل

باتوجه به جدول (۱-۵) آنوا این موضوع که آیا واقعا این الگو برانزنده داده است، آزمون شده است. اگر در جدول Sig کمتر از ۵ درصد باشد نشانه این است که الگو مناسب و برانزنده است. با توجه به اینکه Sig کمتر از ۵ درصد می باشد پس فرض خطی بودن مدل تأیید می شود.

جدول (۱-۶) ضرایب مدل بین متغیر وابسته عملکرد نیروی انسانی و متغیرهای مستقل بکارگیری نظام شایسته سالاری

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری
	B	Std.error			
مقدار ثابت	۲۱,۵۷۳	۱۲,۴۱۸	-	۱,۷۳۷	۰۰۰۴
مهارت های ارتباطی	۱۷,۷۹۱	۳,۶۴۶	۰,۳۴۸	۴,۸۷۹	۰۰۰۰
تصمیم گیری	۱۱,۱۰۳	۲,۱۴۸	۰,۲۶۸	۵,۱۶۸	۰۰۰۰
تشویق و نوآوری و تغییر	۴,۷۱۸	۱,۹۶۰	۰,۱۰۶	۲,۴۰۸	۰۰۰۷
ارتباطات کاری	۲۳,۸۰۹	۱,۸۱۶	۰,۶۰۲	۱۳,۱۱۲	۰۰۰۰
مهارت های رهبری	۲۳,۵۵۸	۳,۷۱۵	۰,۴۴۹	۶,۳۴۲	۰۰۰۰
مهارت های حرفه ای	۲۰,۴۲۵	۳,۲۱۵	۰,۰۰۸	۰,۱۳۲	۰۰۰۵
به کارگیری قابلیت های	۶,۹۲۲	۳,۳۶۸	۰,۱۲۴	۲,۰۵۵	۰۰۰۱
توسعه فعالیت های تیمی	۳,۶۰۵	۲,۶۳۰	-۰,۰۵۸	-۱,۳۷۱	۰,۱۷۲

با توجه به اینکه در این آزمون Sig کمتر از ۵ درصد است، بنابراین نشان دهنده این است که متغیرهای مستقل نظام شایسته سالاری بر عملکرد نیروی انسانی موثر به غیر از مولفه ای توسعه فعالیت های تیمی که مقدار سطح معنی داری آن ۰,۱۷۲ می باشد

۵. نتیجه گیری و پیشنهادها

برای بررسی فرضیه اصلی از آزمون رگرسیون استفاده شده یافته های حاصل از این آزمون نشان داد که متغیرهای مستقل نظام شایسته سالاری بر عملکرد نیروی انسانی موثر به غیر از مولفه ی توسعه فعالیت های تیمی که مقدار سطح معنی داری آن ۰,۱۷۲ می باشد. این یافته های همراستا با ادبیات تحقیق در این زمینه از جمله بویاتزیس (۲۰۰۵) می باشد. بویاتزیس نشان داد که، شایستگی ترکیبی از انگیزش، صفات، مهارت ها، نقش اجتماعی، تصور فرد از خود یا پیکره دانش مرتبط با کار قلمداد می باشد. در بسیاری از تعاریف شایستگی با عملکرد مرتبط دانسته شده و بر این موضوع تأکید شده است به عنوان مثال: شایستگی عبارت است از ویژگی های شناختی (مانند دانش و مهارت ها)، احساسی (مانند نگرش ها و ارزش ها)، رفتاری و انگیزشی فرد که وی را قادر به عملکرد موفق در شغل خاصی می سازد (لی و همکاران، ۲۰۰۶) به نظر لوسون و گارود نظام شایسته سالار نظامی است که در آن مزایا و موقعیت های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت به افراد تفویض می شود. بیلتون نیز در کتاب مبانی جامعه شناسی تعریف مشابهی ارائه کرده است. طبق تعریف وی « شایسته سالاری دیدگاهی است که بر اساس آن شهروندان از طریق نظام طبق تعریف وی با آموزشی و با تلاش و کوشش فراوان استعداد های خود را شکوفا کرده و در نهایت در جامعه فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می شوند. شایستگی مجموعه ای از ویژگی هایی است که فرد داراست و به سازمان اطمینان می دهد تا کاری را با اطمینان خاطر به فرد واگذار کند و او کار را به خوبی و در حد انتظارات و استانداردهای سازمان انجام دهد (ایلی و همکاران، ۱۳۸۳: ۷). در واقع شایسته سالاری اصلی است که در تمامی فرهنگ ها و مکاتب بشری مورد اتفاق است. اگر اختلافی در این زمینه وجود داشته باشد، به معیارهای شایستگی مربوط است. این اختلاف بر سر معیارها به تعاریف ارائه شده از شایستگی نیز تسری می یابد. به عنوان مثال در حالی که میرابل شایستگی را دانش، مهارت و توانایی یا ویژگی های مرتبط با عملکرد بالا در یک شغل تعریف می کند (میرابل، ۱۹۹۷: ۷۴). این یافته های نشان داد که در شهرداری منطقه یک با بکارگیری مناسب شایسته سالاری موجب افزایش عملکرد کارکنان می شود و در این پژوهش تنها مولفه ی توسعه فعالیت های تیمی بر عملکرد موثر نمی باشد. که به این صورت می توان تفسیر کرد دلیل عدم موثر بودن توسعه فعالیت های تیمی به دلیل فرهنگ سازمانی موجود در این سازمان باشد که عدم وجود فرهنگ تیمی در سازمان های به صورت مشهود می باشد. این یافته ها همراستا با تحقیقات قبلی از جمله: چارلز وودروف (۲۰۰۰) نشان داد که شایستگی برای اثربخشی در انجام شغل کاربرد دارد، دیوید مک کلند (۱۹۳۷)، روانشناس برجسته دانشگاه هاروارد، در توصیف

بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۹۷

ایده "شایستگی" در ادبیات منابع انسانی معروف است، وی در سال (۱۹۷۳) اثبات کرده بود که ویژگیهای رفتاری و شخصیتی تأثیر بیشتری را در عملکرد شغلی موفق دارد تواسکی و دیگران (۱۹۹۲) در مطالعه ای بر روی شایستگی های مدیران آموزشی بر اساس مدل کاتز انجام دادند که نشان داد نگرشهای مدیران در شایستگی های مدیریتی برای اثربخشی کار مدیران یکی از نکات مهم مدیریتی است. ضمناً و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق بررسی رابطه شایسته سالاری و عملکرد منابع انسانی بین شایستگی های ذهنی، شایستگی های رهبری، شایستگی های شخصیتی، شایستگی های ارتباطی، شایستگی های تخصصی و شایستگی های اعتقادی اسلامی با عملکرد منابع انسانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

پیشنهادها کاربردی:

باتوجه به نتایج به دست آمده شایسته سالاری بر عملکرد نیروی انسانی در شهرداری منطقه یک شهر تهران موثر است، پیشنهادهای کاربردی برای بهره برداری سازمان مورد مطالعه (شهرداری منطقه یک تهران)، ارائه می شود:

- طراحی نظام نظارت و ارزیابی عملکرد درون سازمانی مبتنی بر معیارهای شایستگی.
- طبقه بندی واحدهای سازمانی بر اساس کارکرد و محیط سازمانی جهت دستیابی به معیارهای شایستگی در هر واحد.
- تدوین و تصویب معیارها و شاخص های شایستگی و ابلاغ آن به واحدهای سازمانی (مشارکت کارکنان واحدهای سازمانی نقش مهمی در افزایش میزان پذیرش و قابلیت کاربرد این معیارها دارد).
- نظارت بر عملکرد کارکنان بر اساس شاخص های ابلاغ شده از سوی مدیران واحدهای سازمانی و از سوی بخش نظارت و عملکرد هر سازمان
- ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس شاخص های ابلاغ شده و در نظر گرفتن پاداش و تنبیه (پاداش مالی و ارتقای درجه شغلی) برای عملکردهای مثبت و منفی.
- ۶- اعلام دوره های نتایج نظارت و ارزیابی عملکرد به مقامات سازمانی
- ۷- ارتقای وضعیت کارکنان و تمدید قرارداد آنها بر اساس نتایج دوره ای ارزیابی عملکرد.
- ایجاد و تبیین فرهنگ شایسته سالاری در سازمان ها و بستر سازی لازم برای شایسته خواهی در سطح سازمانهای دولتی و غیر دولتی با استفاده از فرایند تغییر .

منابع:

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۱) بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی
- ابطحی، س؛ (۱۳۷۶). "مدیریت منابع انسانی"، مؤسسه آموزش و تحقیقات مدیریت وزارت نیرو، چاپ پنجم.
- ابطحی، سیدحسین و کاظمی، بابک (۱۳۸۳). بهره‌وری. مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، تهران
- اصلانیپور جوکندان، محمد؛ شهبازی، ملکی، رضا (۱۳۹۰). رابطه نیرومندی در کار با سلامت و عملکرد شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال هفتم، شماره ۲۱، زمستان ۱۳۹۰، صص ۷۳-۶۵.
- اصلی پر، محمد (۱۳۷۷). مدیریت و رهبری با سیری در نهج البلاغه، نشر شورا، تهران.
- اصلی پر، محمد (۱۳۷۷). مدیریت و رهبری با سیری در نهج البلاغه، نشر شورا، تهران.
- اعرابی، م (۱۳۸۶). تئوری سازمان و طراحی ساختار، چاپ و نشر بازرگانی، جلد اول، تهران.
- افغانلودین، شهین (۱۳۸۰). اصول مدیریت از دیدگاه قرآن و احادیث، انتشارات واسع، مشهد
- افغانلودین، شهین (۱۳۸۰). اصول مدیریت از دیدگاه قرآن و احادیث، انتشارات واسع، مشهد
- امین شایان جهرمی، ش؛ (۱۳۸۲). تئوری‌های سازمان و مدیریت، شیراز، انتشارات کوشا مهر.
- الوانی، مهدی (خرداد ۱۳۷۷). ماهنامه تدبیر شماره ۸۲، سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- الوانی، مهدی (۱۳۷۷). ماهنامه تدبیر شماره ۸۲، سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۹). مدیریت عمومی، تهران، نشرنی، چاپ پانزدهم
- اوماسکاران، (۱۳۸۱). روش تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و شیرازی، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول
- ایران نژاد پاریزی، مهدی (۱۳۷۸) روش تحقیق در علوم اجتماعی، تهران: نشر میدان، چاپ اول
- بازرگان، عباس و سرمد، زهره، و الهه حجازی (۱۳۸۷) روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه.
- براتی، محمد (۱۳۸۵). بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه پیام نور مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.
- بزاز جزایری سید احمد (۱۳۸۵) مدیریت عملکرد با تاکید بر ارزیابی عملکرد کارکنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت ۸۲ تهران دی ماه ۱۳۸۵
- بست، جان (۱۳۷۱) روش تحقیق در علوم رفتاری، ترجمه: شریفی و نادر. طالقانی، تهران: انتشارات رشد
- بلانچارد، کارلوس و راندولف، (۱۳۸۱)، مدیریت تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران: نشر حدیث، چاپ دوم
- بهشتی، ج؛ (۱۳۸۱). روابط صنعتی و روابط کار، انتشارات نگاه دانش، تهران.
- پادشاه، محمد (۱۳۶۳). فرهنگ آنتدراج، جلد چهارم، چاپ سوم، به کوشش محمد دبیرسیاقی، تهران.
- پادشاه، محمد (۱۳۶۳). فرهنگ آنتدراج، جلد چهارم، چاپ سوم، به کوشش محمد دبیرسیاقی، تهران.
- ترک زاده، جعفر (۱۳۷۷) شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران، مدیریت، شماره ۳۴، صص ۶۳-۷۰
- جمشیدی، مینا (۱۳۸۳) شایسته‌سالاری در سازمانها. ماهنامه تدبیر شماره ۱۴۷، صص ۳۵-۴۰
- جهان‌دیده کاظم پور، مهرداد، (۱۳۸۱). مدیریت دانش، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۲۸
- حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۸۰). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ چهارم، انتشارات سمت، تهران.
- حق پناه، رضا (۱۳۸۰). شایسته‌سالاری در نظام علوی، مجله اندیشه حوزه، چاپخانه روزنامه قدس، ش ۳۲ و ۳۳. مشهد.

بررسی تاثیر میزان بکارگیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ... □ ۹۹

- خاتمی، احمد (۱۳۸۰). مدیریت از دیدگاه قران و حدیث ف انتشارات جامعه، مدرسین حوزه علمی قم .
- خاکی، غلام رضا(۱۳۹۲) چرخه مدیریت بهبود بهره وری. تهران: نشر فورژان
- خاکی، غلامرضا(۱۳۷۹) روش تحقیق در علوم انسانی، انتشارات: کانون فرهنگی درایت
- خاوری، س؛ (۱۳۸۶). "تبیین رابطه‌ی اخلاق کار و عملکرد کار شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران"، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- خوانساری، جمال الدین محمد (۱۳۶۰). شرح غررالحکم و دررالکلم، انتشارات دانشگاه تهران، تهران .
- دفت، ر؛ (۱۳۸۰). "تئوری و طراحی سازمان، ترجمه: علی پارسائیان و محمد اعرابی"، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفت، ریچارد؛؛ (۱۳۷۷). "تئوری سازمان و طراحی ساختار"، ترجمه: پارسائیان و اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفت، ریچارد؛ د؛ (۱۳۷۴). "تئوری سازمان و طراحی ساختار"، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- دلاور، علی، (۱۳۸۰)، مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی، تهران : انتشارات رشد، چاپ دوم
- دهنارت، رابرت بی، (۱۳۸۰)، تئوریهای سازمان دولتی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار، چاپ اول
- ذاکری، علی اکبر (۱۳۷۱). سیمای کارگزاران علی بی ابی طالب امیرالمومنین، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، قم .
- رابطی، رؤف (۱۳۸۰)، شایسته سالاری در دستگاه های دولتی، نشریه اقتصاد تعاون، شماره ۱۲۱: ۳۶-۴۱.
- رابینز، ا؛ (۱۳۷۸). "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم (انتشارات زبان اصلی، ۱۹۸۲).
- رابینز، ا؛ سنزو (۱۳۸۶). "مبانی مدیریت"، ترجمه: محمد اعرابی، حمید رفیعی و بهروز اسراری، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سوم.
- رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۱)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم
- رابینز، استیفن پی، دب ستر و دیویرای (۱۹۹۸) رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد امرابی،
- رحمان سرشت، حسین (۱۳۸۵) تئوری های سازمان و مدیریت، جلد اول، تهران: موسسه انتشارات فرهنگی فن و هنر
- رشیدی، علی (۱۳۸۴). شایسته سالاری در تاریخ، ماهنامه اقتصاد ایران، شماره ۸۱، تهران
- رهنورد، فرج الله، (۱۳۸۲)، توانمند سازی گامی به سوی مشتری مداری، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۵۹
- زارعی، م؛ (۱۳۸۳). "مدیریت منابع انسانی"، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲)، روان شناسی بهره وری، تهران موسسه نشر و ویرایش، چاپ دوم
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۸۰)، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر آگاه، چاپ پنجم
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
- سلطانی، ا؛ (۱۳۸۱). "روابط صنعتی در سازمان‌های تولیدی"، نشر ارکان، تهران.
- شیخ‌الاسلامی (۱۳۷۷). "بررسی عوامل مؤثر بر کارایی کارمندان در ادارات دولتی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- صالحی صدقیانی، جمشید، ابراهیمی، ایرج، (۱۳۸۱)، تحلیل آماری پیشرفته، تهران: نشر هستان، چاپ اول
- عطاقر، علی و کریم آذربایجانی (۱۳۸۰)، بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی، دانش مدیریت، چهاردهم، شماره ۵۴، صص ۴۵-۵۹
- فتحی اجارگاه، کورش (۱۳۸۳)، برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران، سمت.

۱۰۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هشتم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۵

- کنیلا، دنیس، (۱۳۸۳) توانمند سازی منابع انسانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان، تهران: نشر مدیران، چاپ اول
- کیوی، ریمون، کامپنهود، لوک وان، (۱۳۸۱)، روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک گوهر، تهران: نشر توتیا، چاپ ششم
- معمارباشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، محمدسعید. (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۲، پاییز ۱۳۹۱، ص ص ۶۶-۷۸
- مومنی، منصور. (۱۳۸۷) تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزار SPSS. تهران، انتشارات کتاب نو
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). مبانی مدیریت انسانی. تهران: نشر سیطرون
- نجف بیگی، رضا (۱۳۸۲) سازمان و مدیریت. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، تهران چاپ سوم.
- نعمی، عبدالزهر (۱۳۸۴). بررسی سبکهای رهبری و خشنودی شغلی در کارکنان شرکت فولاد خوزستان، پایان نامه جهت اخذ مدرک دکترا روان شناسی شهید چمران اهواز
- هندی چارلز (۱۳۷۸). "عصر سنت گریزی: مدیریت و سازمان در قرن بیست و یکم" ترجمه: عباس مخبر، تهران: طرح نو.
- هوی، وین ک؛ میسکل، سیسیل. ج. (۱۳۸۲). تئوری، پژوهش و عمل در مدیریت آموزشی. (ترجمه: میر محمد سید عباس زاده). ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه
- وتن، دیوید، کمرون، کیم اس، (۱۳۸۳)، توانا سازی و تعویض اختیار، ترجمه بدر الدین اورعی یزدانی، تهران: نشر موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ.
- Bateman S.thomas. Scott A.Snell (۲۰۰۷), Management Leading & collaborating in a competitive word, Seventh Edition , MC Graw Hill , Irwin
- Bateman S.thomas. Scott A.Snell (۲۰۰۷), Management Leading & collaborating in a competitive word, Seventh Edition , MC Graw Hill , Irwin.
- Bilton, T (۲۰۰۲). Introductory Sociology, Palgrave Macmillan; ۴th edition.
- Bonder, A. (۲۰۰۳). A blueprint for the future: Competency based management in KRDC. Canada.
- Boyatzis, R. E. (۲۰۰۵). the Competent Manager: A Model for Effective Performance, NY: Wiley.
- Draganidis, Fotis and Mentaz Gregoris (۲۰۰۶) Competency based management : a review of system and approaches, iformation management and computer security, ۱۴(۱), pp۵۱-۸۴.
- Filerman, G. (۲۰۰۳). Closing the Management Competence Gap, Human Resources for Health, ۱(۷), pp. ۱-۳.
- Green P.C. (۱۹۹۹). Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies. San Francisco: yossey-Bass. Competency modelling(۲۵).
- Hughes L.Richard, Ginnett C.Robert , Curphy J.Gordon (۲۰۰۶) , Leadership , fifth Edition, MC Graw Hill.
- Hughes L.Richard, Ginnett C.Robert , Curphy J.Gordon (۲۰۰۶) , Leadership , fifth Edition, MC Graw Hill.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (۱۹۹۲). The Balanced Scorecard Measures that Drive Performance. Harvard Business Review, ۷۰(۱), ۷۱-۷۹
- Lawson, Tony, Joan Garrod (۲۰۰۳). Complete A-Z Sociology Handbook, Hodder & Stoughton; ۷rd Revised edition.

۱۰۱ □ بررسی تاثیر میزان بکار گیری شایسته سالاری در شهرداری منطقه یک شهر تهران بر عملکرد نیروی انسانی ...

- Ley, T, Kump, B, Linstaedt, S. N, Albert, D, Maiden, N. A. M, Jones, S. V. (۲۰۰۶). Competence and Performance in Requirements Engineering: Bringing Learning to the Workplace, in: Proceedings of the joint workshop of professional learning, competence development, knowledge management, London: Open University, Retrieved from: www.cnm.open.ac.uk
- Luthans Fred (۲۰۰۸) , Organizational Behavior ,Eleventh Edition ,MC Graw Hill , Singapore.
- Luthans Fred (۲۰۰۸) , Organizational Behavior ,Eleventh Edition ,MC Graw Hill , Singapore.
- Mansfield, R.S. (۱۹۹۶) .Building competency model; Approaches for HR professionals. Human Resource management, ۳۵(۱), pp۷-۱۸.
- Matei, Ani and Matei, Lucica (۲۰۰۷) .Meritocratic Aspects Concerning
- -Mirabelle. R.J. (۱۹۹۷). Everything you wanted to know about competency modeling. Training and Development. August, pp ۷۳- ۷۷.
- Performance Evaluation in the Public Sector: A Case Study for Romania, MPRA Paper No. ۱۸۹۴. (Online) <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/۱۸۹۴/>
- Rue W.Leslie , Lioyd L.Byars (۲۰۰۳) , Management , Skills and Application,tenth Edition , MC Graw Hill ,Irwin.
- Rue W.Leslie , Lioyd L.Byars (۲۰۰۳) , Management , Skills and Application,tenth Edition , MC Graw Hill ,Irwin.
- Schermerhorn , J.R John , Hunt G.JAMES , Osborn N.Richard (۲۰۰۴) , Core concepts of organizational Behavior ,JOHN Wiley & Sons , INC,LLC,USA.
- Schermerhorn , J.R John , Hunt G.JAMES , Osborn N.Richard (۲۰۰۴) , Core concepts of organizational Behavior ,JOHN Wiley & Sons , INC,LLC,USA.
- Snell, S. A and Bohlander, G. W. (۲۰۰۷). Managing Human Resources. Thomson Publishing Company.

۱۰۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هشتم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۵