

ارائه مدل فرآیندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه

علوم پزشکی گلستان

Present a Meritocratic process model in administrative system with human resources improvement approach at Golestan University of Medical Sciences

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۱۱/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۲/۲۰

E.Sarshar., (Ph.D student)., & R.Samiei., (Ph.D)

الهام سرشار^۱ و روح‌الله سمیعی^۲

چکیده

Abstract

AIM: The main purpose of this study was to present a meritocratic process model in the administrative system with the human resources improvement approach.

METHODS: This research was applied-developmental research with a mixed-exploratory approach. The statistical population in qualitative part consisted of academic experts who were selected according to Delphi method and in quantitative part, the population included managers of Golestan University of Medical Sciences (n=513), that out of them, 220 individuals were selected through simple random sampling method. Data were collected by using interviews and standard questionnaires with appropriate validity and reliability in the quantitative part.

FINDINGS: The results showed that 23 indices with 7 components of meritocracy, 18 indicators with 5 components were identified and validated for human resources improvement. Also, eight variables as mediating variables of the model were verified. CONCLUSION: Meritocracy is a management philosophy and attitude in which human resources are considered in their place due to their inherent efforts and abilities.

Keywords: Human Resource Improvement, Administrative System, Meritocracy

هدف: ارائه مدل فرآیندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی، هدف اصلی پژوهش بود. روش: این پژوهش از نوع کاربردی-توسعه‌ای با رویکرد ترکیبی از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان دانشگاهی بودند که به روش دلفی، انتخاب شدند. در بخش کمی، شامل مدیران دانشگاه علوم پزشکی گلستان به تعداد ۵۱۳ نفر بودند که تعداد ۲۲۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده شد که روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج نشان داد ۲۳ شاخص با ۷ مؤلفه برای شایسته‌سالاری، ۱۸ شاخص با ۵ مؤلفه برای بهسازی منابع انسانی و ۸ متغیر بعنوان متغیرهای میانجی مدل شناسایی گردید. نتیجه‌گیری: شایسته‌سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی شان در جایگاه خود در نظر گرفته می‌شوند.

واژگان کلیدی: بهسازی منابع انسانی، نظام اداری، شایسته‌سالاری

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

امروزه با افزایش سطح آگاهی مردم، سطح انتظار از عملکرد و پاسخگویی سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی به‌طور چشمگیری افزایش یافته است. ایفای این مسئولیت جز با اتکاء به تجربه، دانش و مهارت نیروی انسانی شایسته و استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌ها مسیر نیست. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که شایسته‌سالاری در سازمان‌ها با پیامدهای مثبت شغلی برای کارکنان و مزایای عملکردی برای سازمان همراه است که از آن جمله می‌توان به افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی کار (جهرمی و میرجعفری، ۲۰۱۵)، تعهد سازمانی (درکی و همکاران، ۱۳۹۲) و اثربخشی سازمانی (ریانی و پورکیانی، ۱۳۹۳) اشاره کرد. در نظام شایسته‌سالاری به‌عنوان یک نظام اجتماعی، شایستگی یا استعداد اساس هدایت افراد به موقعیت‌ها و توزیع پاداش می‌باشد (اسکالی^۱، ۱۹۹۷) و افراد از شانس یکسان برای پیشرفت و دستیابی به پاداش براساس شایستگی و تلاش فردی صرف نظر از جنسیت، نژاد و سایر عوامل غیر دخیل در شایستگی برخوردارند (کاستیلا و بنارد، ۲۰۱۰). با وجود این که تعاریف متعددی برای مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالاری در متون مدیریت نقل شده است، با این حال در یک جمع‌بندی می‌توان شایستگی را مجموعه ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های فردی و متغیرهای شخصیتی فرد که باعث می‌شود افراد در موقعیت‌های گوناگون عملکردی اثربخش‌تر و کارا تر (بهره‌ورتر) در جهت تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه از خود بروز دهند، تعریف نمود. همچنین، شایسته‌سالاری به‌عنوان فرآیند شناسایی، جلب، گزینش، نگهداشت و پرداخت مداوم به نیروهای شایسته و فراهم کردن زمینه‌های اعمال مدیریت موقعیتی بر حسب توانمندی‌های آنان، برای مؤثر واقع شدن آنها در تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه می‌توان تعریف کرد (گرین^۲، ۱۹۹۹؛ میرابیل^۳، ۱۹۹۶، ابیلی، ۱۳۸۲؛ احمدی، ۱۳۸۰). به‌طور کلی، شایسته‌سالاری به‌عنوان یک فرآیند تلفیقی، شامل گام‌ها و محورهای شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری می‌باشد که این رویکرد به چرخه شایسته‌سالاری معروف است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱). استقرار نظام شایسته‌سالاری مستلزم وجود سیستم‌های رسمی ارزیابی و پاداش در سازمان است (کاستیلا و بنارد^۴، ۲۰۱۰). علاوه بر این، مطالعات نشان می‌دهد که عواملی نظیر استراتژی سازمان، سبک

1. Scully
2. Green
3. Mirabelle
4. Castilla & Benard

رهبری، فرهنگ سازمانی، هدف نظام مدیریت منابع انسانی و نوع تصمیم‌گیری سازمان در ارتقاء شایسته‌سالاری تأثیرگذار است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین، عوامل درون‌سازمانی مرتبط با کارکردهای مدیریت منابع انسانی (نظام‌های جذب و تأمین، حفظ و نگهداری، آموزش و بهسازی و بکارگیری مؤثر منابع انسانی) از عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری در سازمان‌ها می‌باشند (حقیقیان و بیانی، ۱۳۹۴). علاوه بر این، توانمندسازی منابع انسانی با مولفه‌های شایسته‌سالاری اعم از شامل شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته-شناسی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری در ارتباط است (شیخ اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴).

در ایران اصلاح نظام مدیریتی کشور از جمله انتظارات مردم از حکومت و مسئولان جامعه بوده است. انتخاب افراد شایسته و برخوردار از توانمندی‌های لازم برای پست‌های کلیدی و حساس و توجه به اصل شایسته‌سالاری در توزیع قدرت و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها میان نخبگان جامعه، افزون بر آنکه در ثبات و رشد کشور مؤثر است از رموز موفقیت و ماندگاری زمامداران برشمرده می‌شود (معاونت مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، ۱۳۸۷). در ایران از اواخر دهه شصت، رویکرد شایسته‌سالاری مورد بحث بوده است. ورود دیدگاه‌های جدید در علم مدیریت دولتی باعث شد مطالبات کارکنان و مدیران افزایش یابد و مسئولان به‌نظور ارتقای کارایی و بهبود وضعیت معیشتی کارکنان اقدام به تهیه طرح-هایی در زمینه تدوین قوانین اداری و استخدامی که به سوی شایسته‌سالاری سوق می‌داد حرکت نمایند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۰۲)؛ اما این کنش‌ها آنقدر تأثیرگذار و جدی نبوده که باعث پیشرفت و حرکت در جهت استقرار یک نظام شایسته‌سالار باشد. پژوهش-های انجام شده نشان می‌دهد که بحث شایسته‌سالاری در ایران در عمل زیاد مورد توجه قرار نگرفته است و هیچگاه به صورتی مستمر در نظام ما توسعه نیافته است. چه بسا در بخش‌هایی نامطلوب‌تر هم شده است (قهرمانی و عثمان زاده، ۱۳۹۸: ۹۱). بررسی مذکور توجیه بخشی از ضرورت و اهمیت بررسی و مطالعه عمیق و همه‌جانبه مقوله شایسته‌سالاری در نظام جمهوری اسلامی ایران و سازمان‌های دولتی متولی استقرار شایسته‌سالاری است و این موضوع، علاوه بر تاکیدیهای مکرر در برنامه‌های توسعه، تحول اداری، قوانین و مقررات، بارها از نگاه مسئولان ارشد کشور مورد توجه قرار گرفته است (کردستانی، ۱۳۸۷). براساس مطالعات، سه عامل پارتی بازی، عدم برابری فرصت و سطحی‌نگری به ترتیب اهمیت، از جمله عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته‌سالاری در سطح مدیران حرفه‌ای سازمان‌های دولتی در ایران می‌باشند. در این راستا یکی از مهمترین این طرح‌ها قانون

Archive of SID

خدمات کشوری است که برای ارتقاء شایسته سالاری مشتمل بر ۱۵ فصل و ۱۴۸ ماده در راستای اجرای ماده ۱۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه، از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی ارائه شده است؛ که این طرح دارای اهدافی همچون استقرار نظام شایسته سالاری، ایجاد ثبات در خدمات مدیران، رعایت عدالت در انتصاب‌ها و کاهش تأثیر تغییرات سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران می‌باشد (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

با وجود مزایای استقرار نظام شایسته سالاری، سازمان‌ها همواره با چالش‌گزینش و انتصاب صحیح نیروی انسانی روبرو هستند، چرا که هر گونه تغییر نامناسب و عزل و نصب در سازمان ممکن است هزینه‌های غیرقابل اجتنابی بر پیکره سازمان وارد سازد. از این رو، شایسته‌سالاری ممکن است با گرایش سازمان‌ها به راهبرد صحیح مدیریت منابع انسانی در جهت آموزش و بهسازی منابع انسانی و پرورش نیروی ماهر و شایسته همراه شود. در حقیقت، سرمایه انسانی به‌عنوان مهمترین دارایی در هر سازمان شناخته می‌شود که استفاده اثربخش از آن، زمینه موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن را فراهم می‌سازد. از لحاظ نظری، سازمان‌هایی که از نیروی انسانی شایسته و ماهر بهره می‌برند، در طی دوران خدمت، مهارت و شایستگی نیروی کار خود را بهبود می‌بخشند، آن را در بالاترین وضعیت حفظ می‌کنند، در مقایسه با سایر سازمان‌ها عملکرد بهتری دارند و برای پاسخگویی به نیازهای روزانه مشریان خود به ویژه در شرایط بحرانی بهتر عمل می‌کنند (کوک^۱، ۱۹۹۵). در واقع، به نظر می‌رسد که استقرار نظام شایسته سالاری در جهت ایجاد پیامدهای مثبت به‌طور اجتناب‌ناپذیری با آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها همراه است که پژوهش حاضر در راستای پرداختن به این مهم طرح‌ریزی شده است (طاهرپور کلانتری و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۶). آموزش^۲ و بهسازی^۳ دو مفهوم مرتبط هستند که در ادبیات مدیریت منابع انسانی به صورت توأم بکار می‌روند، اما تفاوت‌هایی بین این دو مفهوم وجود دارد. آموزش روی تعالی تمرکز دارد، و به دانش، مهارت‌ها و نگرشهایی که افراد بدان نیاز دارند تا شغل فعلی خود را به شیوه معمول و با سطح مسئولیت‌های موجود انجام دهند، مربوط می‌شود (میرکمالی و مزاری، ۱۳۹۶). برناردین^۴ (۲۰۰۳) معتقد است که آموزش به هرگونه کوششی اطلاق می‌شود که در جهت بهبود عملکرد فرد در شغل فعلی او صرف می‌شود و این به معنای تغییر دانش و اطلاعات، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای خاص فرد می‌باشد. بهسازی بر رشد تمرکز

-
1. Cook
 2. Training
 3. Development
 4. Bernardin

دارد و با دانش و مهارت‌ها و نگرش‌هایی که افراد برای ارتقاء به شغل آتی یا تغییر شغل فعلی‌شان با مسئولیت‌های بیشتر و بالاتر نیاز دارند ارتباط دارد. آموزش و بهسازی هم با تغییر رفتار فرد و هم با تغییر عملکرد شغلی وی در ارتباط است. هدف از آموزش اصلاح و بهبود سریع عملکرد شغلی است و هدف از بهسازی، آماده ساختن فرد برای مسئولیت‌های شغلی آینده از طریق دستیابی به تجارب، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها می‌باشد (برناردین، ۲۰۰۳). اگر چه بهسازی بطور سنتی در ارتباط با کارکنان سطح مدیریت مطرح می‌شد و آموزش را مختص کارکنان غیرمدیریتی می‌دانستند، اما با توجه به اهمیت روز افزون کار تیمی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و امور مختلف سازمانی، بهسازی برای تمامی کارکنان اعم از مدیران و غیرمدیران، اهمیت و ضرورت یافته است (هاشمی سال و رزقی، ۱۳۹۷). آموزش و بهسازی منابع انسانی اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارتقای کیفیت شغلی و در سطح سازمانی عامل تعالی و توسعه سازمان می‌شود. براین اساس آموزش و بهسازی منابع انسانی زیربنایی‌ترین اقدامی است که تحول را در سازمان‌ها پایه‌ریزی می‌نماید (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۸). شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که برنامه‌های بهسازی منابع انسانی تأثیرات مثبتی در نگهداشت پرسنل و عدم غیبت، ترک کار و انتقال محل خدمت (چانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۶) و افزایش بهره‌وری منابع انسانی به همراه دارد.

در راستای پژوهش حاضر، چندین پژوهش نیز انجام گرفته که به ذکر چندی بسنده می‌شود. گیوکی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به طراحی مدل شایسته‌سالاری در نظام آموزش عالی با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه‌های استان مرکزی است و نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای دو مرحله‌ای بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل شایسته‌سالاری مبتنی بر عوامل مرتبط با آن با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار از برازش خوبی برخوردار است.

شیرزادی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به ارائه مدل شایسته‌سالاری مدیران مراکز آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهادکشاورزی پرداختند. در راستای اشباع نظری با ۱۹ نفر از خبرگان مصاحبه و با استفاده از روش‌های کیفی سوالات استخراج و در ادامه با تنظیم سوال بلی یا خیر همه‌گویه‌ها توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه اولیه تنظیم و به تعداد ۱۸۰ عدد بین صاحب نظران پخش و بعد از جمع‌آوری، $KMO = 0.86$ تعیین و

1. Chang et al.

Archive of SID

در نهایت ۱۱ مولفه مستخرج قابلیت تبیین ۸۸/۸۷ درصد واریانس شایسته‌سالاری را دارا بود. با استفاده از خروجی PLS الگوی شایسته‌سالاری احصاء و بارعاملی مشخص شد و رتبه‌بندی وضعیت مطلوب عبارت بودند از مدیریت بحران، توانمند، رهبری و کار تیمی، علم و دانش مدیریتی، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای، اخلاق، تفکر انتقادی و خلاق، سیاستمداری، تفکر توسعه تکنولوژیکی، تفکر سیستمی، تفکر سازمان‌یادگیرنده. یافته‌های پژوهش حاضر احصاء مدل اختصاصی شایسته‌سالاری مدیران مراکز فوق و رتبه‌بندی مولفه‌ها بود و برای اولین بار دو مفهوم سیاستمداری و تفکر موج چهارم در مولفه‌های شایسته‌سالاری معرفی شد.

مرادی بک باغلو و رحیمی کلور (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی و رتبه‌بندی شاخص‌های نظام شایسته‌سالاری در انتصاب استانداران استان اردبیل پرداختند. یافته‌های تحقیق حاکی از این بود که مهارت‌های مدیران و شایسته‌سالاری بر جانشین‌پروری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران تاثیر داشتند. از بین پژوهشها خارجی نیز، کارگیل^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی الگوی شایسته‌سالاری مبتنی بر اعتقادات و شایستگی و باورها پرداختند. نمونه مورد مطالعه شامل ۴۳۵ کارمند دانشگاه در آمریکا بود. نتایج نشان داد تجربه محوری، معیارهای گفتگو، پذیرش گفتمان، اعتماد به همکاران و وضعیت اجتماعی و اقتصادی از معیارهای اثرگذار بر شایسته‌سالاری محسوب می‌شود. وو و تانگ^۲ (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی نشان دادند که اعتبار، عدالت محوری، سبک پرداخت پاداش، تجربه، سطح ارتباطات، ساختار شرکت، فرهنگ و مدیریت منابع انسانی از عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری می‌باشند. پیرلسون (۲۰۱۸) در پژوهشی بیان داشت که عملکرد شناختی، میزان تحصیلات و درآمد خانوار در شایستگی تأثیر دارد. توجه به پیچیدگی‌ها، کشف یافته‌های جالب و جدید، پردازش تصویر از موارد ذهنی در توانایی شناختی است که منجر به شایستگی بیشتر در افراد می‌شود.

با توجه به آنچه گذشت، به نظر می‌رسد که شایسته‌سالاری به‌عنوان یک ابزار قدرتمند، منجر به تغییرات قابل توجهی در استراتژی مدیریت منابع انسانی از جمله مقوله بهسازی منابع انسانی می‌شود. با این حال، با توجه به ادبیات پژوهشی موجود، تا کنون مدلی که قادر به تشریح فرایند شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی باشد، در دسترس نیست. از سوی دیگر، با توجه به اینکه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و زیرمجموعه‌های آن از جمله سازمان‌هایی می‌باشند که وظیفه خطیری در قبال حفظ و بهبود بهداشت و سلامتی و ارتقاء کیفیت زندگی شهروندان در جامعه ایران برعهده دارند، لذا

1. Cargile
2. Wu and Tang

بکارگیری و استقرار نظام شایسته‌سالاری برای برخورداری از مزایای آن در این مجموعه امری حیاتی و لازم‌الاجرا تلقی می‌شود. براین اساس، در پژوهش حاضر این سوال مطرح است که مدل فرآیندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان چگونه می‌باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق

با توجه به اینکه موضوع این پژوهش ارائه مدل فرآیندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان بود، روش پژوهش از نظر هدف کاربردی - توسعه‌ای، از نظر ماهیت اکتشافی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، به جهت رویکرد یک تحقیق آمیخته از نوع اکتشافی می‌باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری بخش کیفی پژوهش، از تیم تصمیم که شامل خبرگان دانشگاهی (اعضای هیئت علمی) و سازمانی (مدیران دانشگاه علوم پزشکی) می‌باشند به شیوه غیرتصادفی (هدفمند) و روش گلوله برفی به تعداد ۳۵ نفر، استفاده شده است؛ هم‌چنین در بخش کمی جامعه آماری شامل در بخش کمی تحقیق از مدیران دانشگاه علوم پزشکی گلستان به تعداد ۵۱۳ بعنوان جامعه آماری استفاده شده است. هم‌چنین حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۲۰ نفر برآورد شد و در نهایت برای پیشگیری از افت تعداد، برای اطمینان بیشتر و برگشت‌پذیری پرسشنامه‌ها حجم نمونه به تعداد ۲۸۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری در این مرحله به روش تصادفی ساده صورت پذیرفت بدین صورت که با توجه به کد پرسنلی هر یک از مدیران، به صورت تصادفی اقدام به انتخاب کد پرسنلی شده است. در نهایت ۲۷۴ پرسشنامه صحیح جهت تحلیل آماری استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار تحقیق در بخش کیفی شامل مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته بود که از مصاحبه‌ها برای پاسخ به سوال مربوط به شناسایی مولفه‌های اصلی پژوهش و شاخص‌های آن استفاده شد. در بخش کمی ابزار پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته شناسایی شده، استفاده شده است.

روایی و پایایی ابزارهای تحقیق

روایی پژوهش در بخش کیفی، با استفاده از نظرات خبرگان و مدیران سازمانی مورد تایید قرار گرفت. پایایی ابزار در بخش کیفی نیز با استفاده از روش بازآزمایی استفاده شد که مورد تایید قرار گرفتند. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری شد. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان "توافق" و کدهای غیرمشابه با عنوان "عدم توافق" مشخص می‌شوند (عباس زاده، ۱۳۹۱)

به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهشگر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های تغییر اصلی از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰٫۷۹ بود)؛ هم-چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰٫۶۲ به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف - بخش کیفی

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد بود. کدگذاری نظری عبارت است از عملیاتی که طی آن داده‌ها تجزیه، مفهوم‌سازی و به شکل تازه‌ای در کنار یکدیگر قرار داده می‌شوند و فرایند اصلی است که طی آن نظریه بر اساس داده‌ها تدوین می‌شود. در این روش سه رکن اصلی "مفاهیم" "مقوله‌ها" و

1. Faced Validity
2. Content Validity
3. Construct Validity

قضیه‌ها" وجود دارند. در این شیوه نظریه بر اساس "داده‌های خام" شکل می‌گیرند (بازرگان، ۱۳۸۵: ۱۲۳؛ دلاور و کوشکی، ۱۳۹۲: ۱۷۹).

تحلیل داده‌ها، محور اصلی نظریه برخاسته از داده‌ها است. در هر مطالعه به‌عنوان یک کل، جمع‌آوری داده‌ها، تنظیم داده‌ها و تحلیل داده‌ها به هم وابستگی متقابل دارند. برای تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه و نیز مبانی نظری از سه نوع کدگذاری استفاده شده است که عبارت‌اند از:

- کدگذاری باز
- کدگذاری محوری
- کدگذاری انتخابی

ب - بخش کمی

در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

◆ **آمار توصیفی:** برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به‌دست آمد از درصد، فراوانی، جداول، اشکال و نمودار استفاده شد و همچنین به‌منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد. لازم به ذکر است که عملیات مربوط به آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS - 21 انجام شد.

◆ **آمار استنباطی:** در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS - v21، Excel و Lisrel - v8 بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد. با توجه به این که پژوهش از نوع آمیخته می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها شامل دو بخش است: تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و تجزیه و تحلیل داده‌های کمی. در ادامه به تحلیل محتوای داده‌های حاصل از مصاحبه پرداخته می‌شود.

تحلیل داده‌های کیفی

سؤال ۱ - شاخص‌های شایسته‌سالاری در نظام اداری کدامند؟

در این مرحله مدل مفهومی ارائه شده همراه با شرح مولفه‌ها، معیارها و زیر معیارها به اعضای گروه خبره ارسال گردیده و میزان موافقت آنها با هر کدام از شاخص‌های اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی

و اصلاحی آنها در جدول زیر جمع بندی شده است. با توجه به شاخص‌های شناسایی شده از بخش کیفی، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های ارائه شده در جدول ۱ مشخص می‌باشد:

جدول ۱: شاخص‌های شایسته‌سالی در نظام اداری

میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلثی			مولفه‌ها
	U	M	L	
۰٫۷۸	۰٫۹۶	۰٫۸۲	۰٫۵۷	۱ تمایل و احترام به شایستگان به صورت یک فرهنگ مشخص
۰٫۸۰	۰٫۹۶	۰٫۸۵	۰٫۶۰	۲ تطبیق نیروهای مورد نظر با شرایط داخل سازمان
۰٫۸۲	۰٫۹۶	۰٫۸۸	۰٫۶۳	۳ ایجاد بانک اطلاعاتی نیروهای شایسته
۰٫۷۸	۰٫۹۶	۰٫۸۱	۰٫۵۶	۴ قابلیت‌های نیروهای شایسته
۰٫۷۴	۰٫۹۳	۰٫۷۸	۰٫۵۳	۵ توانایی سازمان در تأمین انتظارات نیروهای شایسته
۰٫۸۲	۰٫۹۸	۰٫۸۷	۰٫۶۲	۶ توجه به محدودیت‌های قانونی
۰٫۷۸	۰٫۹۵	۰٫۸۲	۰٫۵۷	۷ تعریف معیارهای مشخص برای گزینش افراد شایسته
۰٫۸۹	۱٫۰۰	۰٫۹۶	۰٫۷۱	۸ ارزیابی قابلیت‌های نیروی شایسته به کمک ارزیاب متخصص
۰٫۸۷	۰٫۹۸	۰٫۹۳	۰٫۶۸	۹ برگزاری آزمون‌های معتبر
۰٫۸۸	۱٫۰۰	۰٫۹۴	۰٫۶۹	۱۰ شناخت رفتار فرد شایسته
۰٫۸۷	۱٫۰۰	۰٫۹۳	۰٫۶۸	۱۱ توجه به عدالت مستمر در فرآیند استخدام
۰٫۸۳	۰٫۹۸	۰٫۸۸	۰٫۶۳	۱۲ شفافیت در فرآیند استخدام
۰٫۸۵	۰٫۹۹	۰٫۹۱	۰٫۶۶	۱۳ استفاده از معیارهای استاندارد در فرآیند استخدام
۰٫۸۸	۱٫۰۰	۰٫۹۵	۰٫۷۰	۱۴ تطابق ارزش شخصی با ارزش و فرهنگ سازمانی
۰٫۸۸	۰٫۹۹	۰٫۹۵	۰٫۷۰	۱۵ تناسب توانایی‌ها و آموزش با الزامات مربوط به کار
۰٫۸۷	۰٫۹۹	۰٫۹۳	۰٫۶۸	۱۶ سپردن وظایف متناسب به افراد شایسته
۰٫۸۹	۰٫۹۹	۰٫۹۷	۰٫۷۲	۱۷ آگاه‌سازی افراد شایسته در سازمان
۰٫۹۰	۱٫۰۰	۰٫۹۸	۰٫۷۳	۱۸ حمایت و پشتیبانی از افراد شایسته
۰٫۸۹	۱٫۰۰	۰٫۹۶	۰٫۷۱	۱۹ ترسیم کارراهه شغلی برای افراد شایسته
۰٫۸۶	۱٫۰۰	۰٫۹۲	۰٫۶۷	۲۰ توسعه و ارتقای افراد شایسته
۰٫۷۹	۰٫۹۴	۰٫۸۴	۰٫۵۹	۲۱ استفاده از آموزش‌های کوتاه مدت و بلندمدت برای افراد شایسته
۰٫۸۶	۱٫۰۰	۰٫۹۱	۰٫۶۶	۲۲ برنامه‌ریزی مستمر برای ارتقا اثر بخشی افراد شایسته
۰٫۸۹	۱٫۰۰	۰٫۹۷	۰٫۷۲	۲۳ استفاده از جلسات همفکری برای افزایش آگاهی و توانمندی روان‌شناختی افراد شایسته

لذا مشخص می‌شود که ۷ مؤلفه در ساختار شایسته‌سالاری وجود دارد. لذا در این مرحله نشانگرهای تشکیل دهنده این متغیر با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی اعتبار سنجی می‌شوند. با توجه به گویه‌ها و عامل‌های استخراج شده، سوال ۱ - ۳ به شایسته‌خواهی، سوال ۳ - ۶ به شایسته سنجی، سوال ۷ - ۱۰ به شایسته‌گزینی، سوال ۱۱ - ۱۳ به شایسته‌گیری، سوال ۱۴ - ۱۶ به شایسته‌گماری، سوال ۱۷ - ۲۰ به شایسته‌داری و سوال ۲۱ - ۲۳ به شایسته‌پروری بعنوان مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در نظام اداری نامگذاری گردید.

- شاخص‌های بهسازی منابع انسانی در نظام اداری کدامند؟

با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه، نتایج حاصل از بررسی پاسخ‌های ارائه شده در جدول زیر ارائه گردیده است.

جدول ۲: شاخص‌های بهسازی منابع انسانی در نظام اداری

میانگین فازی زدایی شده	میانگین فازی مثلثی			مؤلفه‌ها	
	U	M	L		
۰,۸۶	۰,۹۸	۰,۹۲	۰,۶۷	آموزش کارکنان براساس نیازهای اهداف و برنامه‌های سازمان	۱
۰,۸۴	۰,۹۸	۰,۸۹	۰,۶۴	توسعه مهارت‌های فردی و تیمی	۲
۰,۸۴	۰,۹۸	۰,۸۹	۰,۶۴	بهبود کار توسط آموزش‌های مهارتی	۳
۰,۷۲	۰,۹۲	۰,۷۵	۰,۵۰	آموزش کارکنان در همه سطوح و به‌طور یکسان	۴
۰,۸۵	۱,۰۰	۰,۹۰	۰,۶۵	تلاش آگاهانه از سوی کارکنان برای اطلاع از مهارت‌ها	۵
۰,۸۳	۱,۰۰	۰,۸۸	۰,۶۳	وجود فرصت شغلی برای رسیدن به اهداف سازمان	۶
۰,۸۱	۰,۹۵	۰,۸۶	۰,۶۱	تشخیص اهداف مربوط به شغل	۷
۰,۸۹	۱,۰۰	۰,۹۶	۰,۷۱	ارتباطات دو طرفه مؤثر با کارکنان	۸
۰,۸۸	۱,۰۰	۰,۹۵	۰,۷۰	شناخت جایگاه کارکنان با ارزیابی عملکرد	۹
۰,۸۸	۰,۹۹	۰,۹۴	۰,۶۹	ارائه بازخورد در مورد عملکرد کارکنان	۱۰
۰,۸۶	۱,۰۰	۰,۹۲	۰,۶۷	شناسایی نقاط قوت و ضعف توسط ارزیابی عملکرد	۱۱
۰,۸۳	۰,۹۸	۰,۸۸	۰,۶۳	گسترش روابط مطلوب انسانی بین مدیران و کارکنان	۱۲
۰,۸۲	۰,۹۷	۰,۸۷	۰,۶۲	نظم داشتن	۱۳
۰,۷۷	۰,۹۵	۰,۸۰	۰,۵۵	آراستگی و مرتب بودن	۱۴
۰,۷۴	۰,۹۳	۰,۷۷	۰,۵۲	پرداخت‌های جبرانی و مزیت پرداختی به کارکنان	۱۵
۰,۸۳	۰,۹۹	۰,۸۷	۰,۶۲	جایگاه و موقعیت کارکنان براساس مقدار مسولیت	۱۶
۰,۸۷	۱,۰۰	۰,۹۳	۰,۶۸	ارزیابی و تشویق براساس مسئولیت	۱۷
۰,۸۳	۰,۹۶	۰,۸۸	۰,۶۳	ساختار و سیاست پرداختی سازمان	۱۸

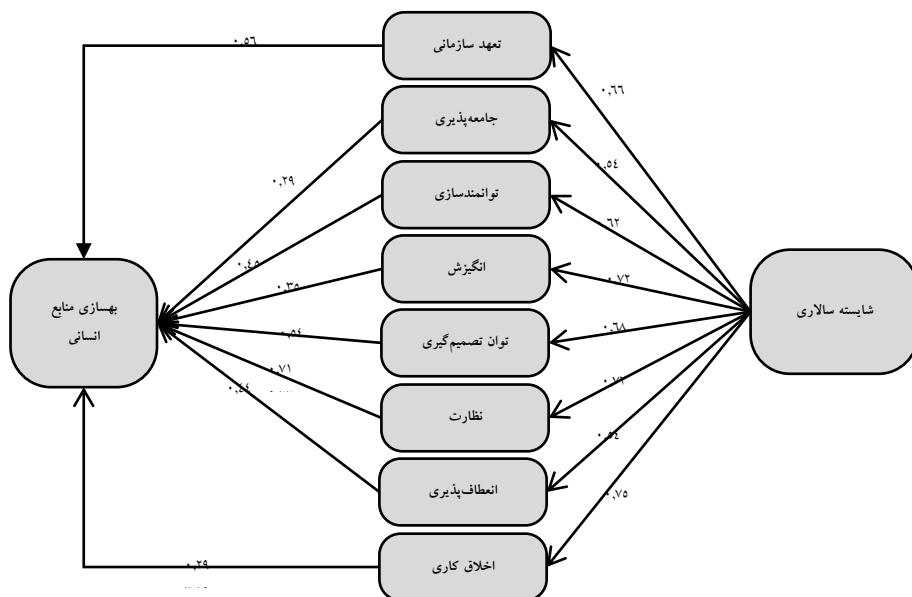
لذا مشخص می‌شود که ۵ مؤلفه در ساختار بهسازی منابع انسانی وجود دارد که با پیش‌بینی محقق برای وجود عامل‌ها تطابق دارد. لذا در این مرحله نشانگرهای تشکیل دهنده این متغیر با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی اعتبار سنجی می‌شوند. با توجه به گویه‌ها و عامل‌های استخراج شده، سوال ۱ - ۴ به آموزش، سوال ۵ - ۷ به کارراهه شغلی، سوال ۸ - ۱۱ به ارزیابی عملکرد، سوال ۱۲ - ۱۴ به انضباط، سوال ۱۵ - ۱۸ به نظام پاداش بعنوان مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی در نظام اداری نامگذاری گردید.

- متغیرهای میانجی رابطه بین شایسته‌سالاری و بهسازی منابع انسانی کدامند؟

برای پاسخ به این پرسش در مرحله کیفی به روش دلفی فازی به شناسایی شاخص‌های با استفاده از نظر خبرگان پرداخته شده است. در پژوهش پیش رو برای شناسایی ارتباط شایسته‌سالاری با متغیرهای سازمانی، پس از مطالعه پژوهش‌های گذشته، فهرست ابتدایی از این رابطه تهیه شد. پس از انجام مرحله نخست با توجه به اینکه تعداد عوامل شناسایی شده زیاد و برخی از آنها گاهی مشابه یا تکراری بودند، در مرحله دوم با استفاده از نظرات خبرگان و از طریق مصاحبه‌های انجام گرفته، روی عوامل شناسایی شده بررسی و بازنگری همه جانبه و جامعی صورت گرفت. پس از آن اقدام به تلخیص (حذف مؤلفه‌هایی که براساس نظر خبرگان اهمیت کمتری نسبت به دیگر مؤلفه‌ها داشتند)، تلفیق (ترکیب برخی از مؤلفه‌های مشترک در مطالعات مختلف) و تکمیل (افزودن مؤلفه‌هایی که به نظر خبرگان از اهمیت بسیاری برخوردار است و در هیچ مطالعه‌ای به آن اشاره نشده است) شد و با اتخاذ رویکرد جامعیت همزمان با مانعیت، هفت مؤلفه نهایی شامل تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری، توانمندسازی، انگیزش، توان تصمیم‌گیری، نظارت و بازرسی، انعطاف‌پذیری، اخلاق کاری استخراج شدند. لذا مشخص می‌شود که ۸ مؤلفه در ساختار پرسشنامه مربوط به متغیرهای میانجی مدل وجود دارد که با پیش‌بینی محقق برای وجود عامل‌ها تطابق دارد. لذا در این مرحله نشانگرهای تشکیل دهنده این متغیرها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی اعتبار سنجی می‌شوند. با توجه به گویه‌ها و عامل‌های استخراج شده، سوال ۱ - ۶ به تعهد سازمانی، سوال ۷ - ۱۳ به جامعه‌پذیری، سوال ۱۴ - ۱۹ به توانمندسازی، سوال ۲۰ - ۲۴ به انعطاف‌پذیری، سوال ۲۵ - ۲۷ به توان تصمیم‌گیری، طول ۲۸ - ۳۱ به انگیزش، سوال ۳۲ - ۳۴ به نظارت و سوال ۳۵ - ۳۸ به اخلاق کاری نامگذاری گردید.

– الگوی ساختاری روابط بین متغیرهای مدل و برازش آن چگونه است؟

در این بخش با استفاده از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری به بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش پرداخته شده است که نتایج آن در شکل ۱. قابل مشاهده است. مدل‌سازی معادلات ساختاری، ابزاری قدرتمند در دست محقق است که وی را در چگونگی تدوین مبانی و چارچوب نظری پژوهش در قالب الگوی اندازه‌گیری و ساختاری یاری می‌رساند. علاوه بر آن، با بهره‌گیری از داده‌های تجربی امکان آزمون الگوی تدوین شده را به‌عنوان یک کل فراهم آورده و با شاخص‌هایی که در برابر محقق قرار می‌دهد، وی را در اصلاح و بهبود الگوی تعیین شده راهنمایی می‌کند.



بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که گیل^۱ و همکاران (۲۰۱۷) بیان داشتند در زمینه جهانی افزایش نابرابری بین گروه‌های اجتماعی و اجتماعی محروم، نقش آموزش در دستیابی به عدالت اجتماعی بر اهمیت جدیدی قرار گرفته است. ناکارآمدی تحصیلی، از مشکلات شایسته‌سازی است. کمبودهای آموزشی، ارزیابی‌های مستمر و عدالت از نابرابری‌های موجود در سازمان می‌باشد. شناخت هر

1. Gale et al

Archive of SID

یک از این عوامل می‌تواند در شایسته‌پروری مؤثر باشد. نصراصفهبانی و نصراصفهبانی (۱۳۸۹) بیان داشتند در مقابل نظام شایسته‌سالاری، طیف وسیعی از نظام‌های سنتی قرار دارند که در آنها نوع خاصی از نگرش دیده می‌شود و موجب عدم برقراری نظام شایسته‌سالاری می‌شود. مهم‌ترین موانع برقراری اصل شایسته‌سالاری عبارت‌اند از: تبار سالاری (خویشاوندسالاری)، جناح بازی و باند بازی، نداشتن روش‌های قانونمند در نظام استخدام، فراهم نبودن بستر مناسب برای پرورش افراد شایسته و فقدان احزاب سیاسی کارآمد اشاره کرد. از اولین اصول مدیریت، تقسیم کار بر اساس تخصص است. اگر این اصل مهم در سازمان‌ها اجرایی نشود، باعث کاهش بهره‌وری، عدم دستیابی به رشد اقتصادی مورد انتظار، افزایش نرخ بیکاری و تورم و کاهش سطح رفاه اجتماعی افراد می‌شود. فقدان روش‌های قانونمند در نظام استخدامی و کم‌رنگ بودن فرهنگ شایسته‌سالاری، از مهمترین موانع استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌هاست. همچنین باید با این نکته توجه کرد که بیش از حد به شایسته‌سالاری، نباید موجب ایجاد پدیده هم‌رنگی با جماعت شود.

با توجه به تأثیر باورها بر رفتار، نخستین گام در استقرار نظام شایسته‌سالاری در نظام اداری باورسازی شایسته‌سالاری است؛ زیرا سامانه باور آدمی با روابط علی و معلولی احتمالی تکمیل می‌شود. از این رو هنگامی فرد نسبت به رفتاری نگرش مثبت خواهد داشت که باور داشته باشد رفتارش با نتایج مثبت قرین است.

از آن طرف، کارآمدتر کردن نیروی انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید. انسجام در برنامه‌های بهسازی منابع انسانی مستلزم توسعه سایر برنامه‌های سازمانی است که شایسته‌سالاری نقش بسزایی در این فرآیند بازی می‌کند. چانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۶) نشان دادند شرکت‌کنندگان برنامه‌های بهسازی در مقایسه با هم‌تایانی که در این برنامه‌ها شرکت نداشته‌اند، بعد از منسوب شدن به درجه استادیاری و دانشیاری، غیبت از کار و ترک خدمت کمتری داشته‌اند. همچنین، کسانی که در برنامه‌های بهسازی شرکت کرده‌اند کمتر دانشگاه‌های محل خدمت خود را تعویض کرده‌اند. براساس یافته‌ها، پژوهشگران چنین نتیجه‌گیری کردند که برنامه‌های بهسازی منابع انسانی در نگهداشت پرسنل و عدم غیبت، ترک کار و انتقال محل خدمت آنان مؤثر است.

سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به موفق‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند. در چنین شرایطی برای سرمایه

1. Chang

هوشمندی و دانشی سازمان ارزشی بالا قائل شد و در توسعه و تحکیم آن در سازمان اهتمام ورزید. کورتازار^۱ و همکاران (۲۰۱۶) بیان داشت معرفی انتخاب مبتنی بر شایستگی مدیران دولتی موجب پیشرفت‌هایی در مدیریت داخلی و شیوه‌های سازمان‌ها شده است که بیشتر از نتایج رسمی سازمان‌ها است. زاهدی (۱۳۹۴) نشان داد که چنانچه انتخاب‌ها بدون سوگیری های خاص صورت بگیرد، شتاب پیشرفت افزایش می‌یافت و توسعه متعادل نظام اداری و به تبع آن، کل کشور عملی‌تر می‌شود.

نتایج مدل‌سازی تحقیق نشان داد که سازه شایسته‌سالاری با تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری، توانمندسازی، انگیزش، توان تصمیم‌گیری، نظارت، انعطاف‌پذیری و اخلاق کاری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین سازه‌های تعهد سازمانی، جامعه‌پذیری، توانمندسازی، انگیزش، توان تصمیم‌گیری، نظارت، انعطاف‌پذیری و اخلاق کاری رابطه مثبت و معنی‌داری با سازه بهسازی منابع انسانی دارند و می‌توان گفت که متغیرهای میانجی شناسایی شده توسط خبرگان نقش میانجی بر بهسازی منابع انسانی ایفا می‌کنند که نشان دهنده اهمیت این عوامل در ارتقاء سطح بهسازی منابع انسانی است.

آنچه مسلم است، امروزه، شایسته‌سالاری و استفاده از نیروهای کارآمد یکی از اصول اساسی و از عوامل موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سمت پویایی و تحول است. به عبارت دیگر شایسته‌سالاری به‌عنوان رمز پیروزی حرکت‌های توسعه‌ای، در درون سازمان‌ها می‌باشد؛ به شکلی که مدیران در هیچ شرایطی نباید خود را بی‌نیاز از توجه به مفاهیم و آموزه‌های آن بدانند. در این تحقیق با استفاده از مدلی فرآیندی به ارائه مدل شایسته‌سالاری با رویکرد بهسازی منابع انسانی پرداخته شد. در انتها نشان داده شده که برای ارتقاء سطح بهسازی منابع انسانی توسط شایسته‌سالاری لزوم دخالت و نقش مؤثر عوامل اشاره شده در مدل لازم و ضروری است. نظام اداری بدون توجه به تعهد سازمانی، نظارت، توان تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری، جامعه‌پذیری، انگیزش و اخلاق کاری در جهت بکارگیری شایسته‌سالاری و پیاده‌سازی آن نمی‌تواند به ارتقاء بهسازی منابع انسانی اندیشه کند. نظام اداری با پیاده‌سازی و بکارگیری درست نظام شایسته‌سالاری می‌تواند موجبات بهبود مؤثر در دیگر عوامل سازمانی اشاره شده گردد. بنابراین لازم است که در نظام اداری به عناصر مطروحه در مدل ساختاری به جهت نظام شایسته‌سالاری در راستای بهسازی منابع انسانی اقدام شود.

منابع

- حقیقیان، م.، و بیانی، پ. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر شایسته سالاری در سازمان (مطالعه موردی: بانک کشاورزی). اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار.
- خائف الهی، ا.ع.، رجب زاده، ع.، و لاجوردی، ا. (۱۳۸۸). *ارایه‌ی مدل بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نقش فنآوری‌های نوین*. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۵، ۱ - ۲۲.
- درکی، ر.، جهانیان، ر.، و ساعی ارسی، ا. (۱۳۹۲). *بررسی عوامل موثر در ایجاد و تقویت تعهد سازمانی مدیران مدارس آموزش و پرورش استان البرز*. علوم رفتاری، ۱۶، ۶۷ - ۸۲.
- ریانی، ج.، و پورکیانی، م. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه شایسته سالاری و اثربخشی سازمانی در دانشکده‌های علوم پزشکی شهرستان کرمان: با تأکید بر نقش مدیریت منابع انسانی*. دومین همایش ملی مدیریت کسب و کار.
- شیخ اسماعیلی، س؛ حسنی، ک و نرگسی، س (۱۳۹۴) *شایسته سالاری ادراک شده مدیران و توانمندسازی شناختی کارکنان*، دوره ۲۸، شماره ۱، صفحات ۱۱۷ - ۱۴۰.
- شیرزادی، محمدرضا؛ ضیایی، محمدصادق؛ رزقی شیرسوار، هادی، جلیلی، سودابه (۱۳۹۷) *مدل شایسته سالاری مدیران مراکز آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهادکشاورزی، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، شماره ۴۶، ص ۱۰۷ - ۱۲۴.
- طاهرپور کلانتری، حبیب‌الله، جهانگیری، علی و زارعی، سمیه. (۱۳۹۷). *سنجش میزان شایسته سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و شناسایی عوامل موثر بر آن*. چشم انداز مدیریت دولتی، ۳۶، ۶۲ - ۴۲.
- عیدی، حسین، کریمی، جواد و محمدی عسگرآبادی، منصور. (۱۳۹۸). *اثر شایسته سالاری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی؛ نقش میانجی نوآوری سازمانی*. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۲)، ۲۰۵ - ۱۹۵.
- قهرمانی، مسعود و عثمان زاده، بهروز. (۱۳۹۸). *رابطه مدیریت اسلامی ایرانی و توسعه منابع انسانی با نقش میانجی شایسته سالاری و پاسخگویی (مطالعه موردی: بیمارستان‌ها و مراکز درمانی دولتی استان آذربایجان غربی)*. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۰(۳)، ۱۰۰ - ۸۹.
- کردستانی، غلامرضا. (۱۳۸۷). *بررسی میزان شایسته سالاری کارشناسان در بخش دولتی: سازمان‌های دولتی استان قزوین*. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۱۵(۵۷)، ۳۳ - ۵۲.
- گیوکی، ا؛ منظری ت، ع؛ سلاجقه، س؛ شیخی، ا (۱۳۹۷) *طراحی مدل شایسته سالاری در نظام آموزش عالی با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار*، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، سال دوازدهم، شماره ۴۰، صص ۶۹۱ - ۷۱۰.

مرادی بک باغلو، علی و حسین رحیمی کلور، (۱۳۹۷)، بررسی و رتبه‌بندی شاخص‌های نظام شایسته‌سالاری در انتصاب استانداران استان اردبیل، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاکستان، موسسه آموزش عالی تاکستان.

معمارزاده، غ.ر، نجف بیگی، ر، عباس زاده، ی. (۱۳۹۱). تبیین مدل ارتقاء شایسته‌سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی. مدیریت بهره‌وری، ۵(۲۰)، ۳۵ - ۵۸.
میرکمالی، سید محمد و مزاری، ابراهیم. (۱۳۹۶). نقش خودتوسعه‌ای بر آمادگی برای تغییر کارکنان مراکز آموزش عالی؛ با میانجی‌گری بهسازی سازمانی. مجله مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۰(۲)، ۳۳ - ۶۰.

هاشمی شال، مرجان و رزقی، هادی. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی مولفه‌های موثر بر بهسازی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی). مجله مشاوره شغلی و سازمانی، ۹(۳۵)، ۱۳۱ - ۱۱۳.

Bernardin, H. J. (2003). *Human Resource Management. An Experiential Approach* (3rd Ed., p. 163 – 91). New York: McGraw - Hill.

Cargile, A. C., Mao, Y., & Young, S. L. (2019). What's hard work got to do with it? Diversity course impact on meritocracy beliefs and dialogue about race. *International Journal of Intercultural Relations*, 68, 13–25.

Chang, S., Morahan, P. S., & Magrane, D., et al. (2016). Retaining faculty in academic medicine: The impact of career development programs for women. *Journal of women's health*, doi:10.1089/jwh.2015.5608

Cook, T. J. (1995). Performance measurement: Lessons learned for development management. *World Development*, 23(8), 1303 - 1315.

Jahromi, M. B., & Mirjafari, S. A. (2015). The relationship between meritocracy with job satisfaction and productivity workers welfare administration Fars province. *International Journal of Biology, Pharmacy and Allied Sciences*, 4(10), 238 - 245.

Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55, 543–576.

Green P.C. (1999). *Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies*. San Francisco, Calif: Jossey - Bass.

Mirabelle. R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*. August, 73 - 77.

Pearlson, G. D. (2018). Resting State Brain Patterns, Cognitive Ability, and Meritocracy. *Biological Psychiatry: Cognitive Neuroscience and Neuroimaging*, 3(10), 824–825.

Scully, M. A. (1997). Meritocracy. In P. H. Werhane and R. E. Freeman (Eds.), *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics* (p. 413–414). Oxford: Blackwell.

Wu, C., & Tang, Q. (2019). Reward meritocracy or nepotism: The case of independent financial advisors appointed by Chinese listed companies. *China Journal of Accounting Research*.

Archive of SID