

## رتبه‌بندی وضعیت موجود مؤلفه‌های مدل شایسته‌سالاری مدیران آموزشی، مراکز تحقیقات و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی وزارت جهاد کشاورزی

محمد رضا شیرزادی<sup>۱</sup>، محمدصادق ضیایی<sup>۲</sup>، هادی رزقی شیرسوار<sup>۳</sup> و سودابه جلیلی<sup>۲</sup>

۱- دانش‌آموخته دکتری دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

۲- استاد دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

۳- استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

### چکیده

این پژوهش با هدف رتبه‌بندی وضعیت موجود شایسته‌سالاری مدیران مرکزهای آموزشی وزارت جهاد کشاورزی اجرا شد. پژوهش از نوع کمی، کاربردی، میدانی و غیرتجربی بود. ابزار پژوهش پرسشنامه ۶۹ گویه‌ای ۱۱ مؤلفه‌ای استاندارد با آلفای کرونباخ ۰/۸۰۸، پایایی ۰/۸۴۶ که روایی آن با تائید ۱۹ نفر از خبرگان در مرحله اول کیفی منتج از پژوهش اصلی بود که با روش نمونه‌گیری در دسترس، در اختیار ۳۵ نفر از خبرگان مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی قرار گرفت که با استفاده از نرم‌افزار PLS، نسبت به رتبه‌بندی مؤلفه‌ها در وضعیت موجود اقدام شد. رتبه‌ها عبارت بودند از: مدیریت بحران رتبه ۴، توانمندسازی رتبه ۹، رهبری و کار تیمی رتبه ۶، علم و دانش مدیریتی رتبه ۷، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای رتبه ۱۱، اخلاق رتبه ۱، تفکر انتقادی و خلاق رتبه ۱۰، سیاست‌مداری رتبه ۵، تفکر موج چهارمی رتبه ۸، تفکر ساختارمند (سیستمی) رتبه ۲، تفکر سازمان‌یادگیرنده رتبه ۳. در انتها رتبه مؤلفه‌های سیاست‌مداری و تفکر موج چهارم در وضعیت موجود با رتبه این مفهوم‌ها در مدل شایسته‌سالاری مقایسه شدند، که مشخص شد دارای وضعیت مناسبی نبودند. بنابراین می‌بایست برنامه‌های توانمندسازی و تعالی سازمانی را تنظیم کرد، در آن صورت با رتبه‌بندی مؤلفه‌ها نیز به ارتقاء مؤلفه‌های مؤثرتر و دانش محور، البته با توجه به اولویت‌های آمایشی، به تربیت مدیران آینده دستگاه‌های ذی‌ربط همت گمارد. با توجه به رتبه‌بندی و نیازهای پیامدهای اجتماعی، نیازسنجی برحسب اولویت‌های اجتماعی، تبدیل منابع انسانی به سرمایه انسانی، تدوین محتوا و آموزش‌های فراخور مناطق کشور، توانمندسازی، بالندگی و البته توجه به مفهوم‌های هم چون شایسته‌سالاری، تفکر موج چهارمی و رفتار سیاست‌مدارانه می‌توانیم مدیران آینده نگرتر و دانش ورزتری داشته باشیم. اتخاذ چنین سیاست‌هایی مستلزم آن است که ضمن برخورداری از شیوه‌ها و الگوی مناسب خط مشی‌گذاری در سطح‌های عالی تصمیم‌گیری، هم به استانداردهای علمی و هم اوضاع سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه توجه شود.

نمایه واژگان: مراکز آموزشی، شایسته‌سالاری، سیاست‌مداری، تفکر موج چهارم.

نویسنده مسئول: محمدصادق ضیایی

رایانامه: drmrshirzadi@gmail.com

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۳۰

دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۵

## مقدمه

این توانمندسازی در تمام سطوح و برنامه‌های صنعت اتفاق خواهد افتاد درحالی که باید به انتخاب نوع آموزش نیز اهتمام ورزید. مهم‌ترین نقش مدل شایستگی ارائه زبانی بومی و مناسب برای گفتمان دقیق درباره دانش و مهارت‌های مدیریتی در آن سازمان خواهد بود. این مدل‌ها شیوه‌ای را برای تعمق و گسترش دانش و مهارت‌های مدیران، در سطوح شغلی متفاوت در نقش‌ها و جایگاه‌های مختلف، ارائه می‌دهد. مدیریت در حوزه آموزش‌های کشاورزی در دیدگاه عموم شاید یکی از ساده‌ترین کارها محسوب شود اما به دلیل نوع متنوع مخاطبین و نوع آموزش‌های قابل ارائه در سطوح مختلف مخاطبین کاری است بس حساس، که احتیاج به توانایی‌های خاص خود دارد. این آموزش‌ها در صنعت کشاورزی انواع گوناگون از قبیل پداگوژیک، آندراگوژیک، سینرگوژیک، هیوتاگوژیک و متاگوژیک هستند که احتیاج به دانش، توانایی و مخاطب‌شناسی خاص خود را دارند. امروزه شایستگی در مدیریت و نقش آن، از جایگاه علمی و تکنیکی برخوردار است و بسیاری از کارشناسان نه فقط در حوزه آموزش، بلکه در سطوح مختلف مدیریتی در رشته‌های مختلف اعم از فرهنگی، هنری، علمی و اقتصادی و غیره بر این نکته صحنه گذارده‌اند. کارشناسان بر این باورند که مدیریت به‌عنوان یک موضوع علمی و هنری دارای نیازهای ذاتی و اکتسابی خاصی است تا در پی آن یک مدیر نه تنها بتواند با تصمیمات درست و تحولات به موقع از عهده وظایف خود به خوبی برآید بلکه باعث ارتقاء و تکمیل‌کننده نظام‌های دیگر شود علی‌الخصوص سیستم آموزشی در کشورهای درحال توسعه و پیشرفته به جهت پویا نگه داشتن تمام نظام‌های صنعتی کشور و از طرفی ارتباط با مراکزهای علمی و صنعتی در جهت بالندگی، ارتقاء، رشد و توسعه کشور (شیرزادی، ۱۳۹۸). شایستگی مجموعه ویژگی‌هایی است که در عملکرد شغلی موفق و دستیابی به هدف‌های سازمانی سهیم است. این شایستگی‌ها شامل دانش مهارت‌ها توانایی‌ها به اضافه ویژگی‌هایی مانند ارزش‌ها انگیزش نوآوری‌ها و خودکنترلی می‌شوند (مجدنیا، ۱۳۸۸). با توجه به

اصطلاح شایسته‌سالاری برای نخستین بار توسط مایکل یانگ جامعه شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ در کتاب "طلوع شایسته‌سالاری" مطرح شد. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی در سازمان‌ها و به کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز مزایا و فوایدی دارد که در این رویکرد نهفته است. برای مثال در رویکرد قدیمی، به شغل به‌عنوان مجموعه‌ای مجزا از وظایف نگریسته می‌شد که کارکنان موظف بودند دقیقاً این وظایف مشخص را انجام دهند و برای این کار نیازمند دانش و مهارت‌های خاص بودند، درحالی که بر اساس رویکرد شایستگی، شغل‌ها به‌عنوان شایستگی‌ها تعریف می‌شوند، از این رو شغل‌ها انعطاف‌پذیر می‌شوند و کارکنان برای انجام آن نیازمند شایستگی‌های خاص‌اند. از طرفی به کارگیری رویکرد مبتنی بر شایستگی‌ها به سازمان‌ها اجازه می‌دهد که به سرعت کارکنان را با اهداف استراتژیک خود همسو سازند و نیز سازمان با برنامه توسعه‌ای نظام‌های کلان خود را هماهنگ سازد، در این راستا نقش سازمان‌های آموزشی بیش از پیش پررنگ می‌نماید چراکه باتربیت افراد متخصص راه را برای تدوین تفکر انتقادی و خلاق و اجرای برنامه‌های خاص صنعت کشاورزی بر اساس آمایش سرزمین و نقشه‌های جامع، گامی بزرگ در توسعه کشور بر خواهند داشت. این گونه سازمان‌های توانمندساز هستند که می‌توانند نظام‌های صنعتی کشور را پویا نگه داشته و با واردکردن افراد متخصص بر اساس نیازهای اجتماعی و صنعتی در بخش پیامدها، نقش اساسی بازی کنند. تغییرات انجام گرفته در جامعه و محیط پیرامون موجب شده است که استفاده از شایستگی‌های شغلی به یک امر حیاتی تبدیل شود. الگوی شایستگی می‌تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد، از جمله اینکه می‌تواند برای نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، ارزشیابی، کارایی و اثربخشی و در نهایت برنامه‌ریزی برای رشد و پیشرفت افراد در سازمان و نیز توانمندسازی شاغلین صنعت کشاورزی به کار رود و

به دلیل اهمیت این مرکزهای در تربیت نیروهای متخصص در سطوح مختلف بخش کشاورزی، و از طرفی بررسی رتبه‌بندی مؤلفه‌های جدید سیاست‌گذاری و تفکر موج چهارمی در وضعیت موجود بود، لذا با توجه به‌عنوان و هدف پژوهش پرسش‌های تحقیق عبارت بودند از: (۱) رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدل شایسته‌سالاری مدیران مرکزهای تحقیقاتی و آموزشی وزارت جهاد کشاورزی در وضعیت موجود چگونه است؟ (۲) رتبه مؤلفه‌های سیاست‌مداری و تفکر موج چهارم در بین مؤلفه‌های شایسته‌سالاری مدیران مرکزهای تحقیقاتی و آموزشی وزارت جهاد کشاورزی در وضعیت موجود چگونه است؟ باید اذعان داشت همه مدل‌ها و مؤلفه‌های به دست آورد شده تاکنون از منظر علمی به جهت افزایش مفهوم‌ها علمی مهم بوده‌اند اما واقعیت این است که باید بدانیم بدون پایه علمی نمی‌توانیم درصدد افزایش دانش برآییم، بدون تفکر انتقادی نمی‌توانیم توقع تفکر خلاق داشته باشیم، بدون دانستن و تبیین فلسفه وجودی ابزارهای مدیریتی و نوع آموزش‌ها (آنتولوژی یا هستی‌شناسی و اپیستمولوژی یا شناخت‌شناسی) نمی‌توانیم به چگونگی به کارگیری ابزار و روش‌های صحیح و عملیاتی کردن آن (متدولوژی یا روش‌شناسی) آن دست بیابیم. این موضوع در مورد مدیریت آموزشی نیز حساس‌تر خواهد بود چرا ممکن است سیاست‌گذاری در بخش آموزش، دانشجویان و علم جویان را دچار طرح واره‌هایی کند که حتی در نهایت ممکن است برای اصلاح و تعدیل آن‌ها افزون بر هزینه کرد زیاد نه تنها موفقیت آمیز نباشند بلکه نظام‌های سازمانی و اجتماعی را از حرکت باز ایستاند. پس باید در مسیر انجام امور به حتم و یقین، علم مدیریت را کسب کرد، مدل‌ها را به دست آورد و برنامه‌ریزی کرد و در نهایت علم را باتجربه آمیخته نمود و تبدیل به دانش کرد (شیرزادی، ۱۳۹۸).

مبانی و اصول شایسته‌سالاری: امروزه، شایستگی به یک اصطلاح چندمنظوره‌ای تبدیل شده است که بامعنی و مفهوم‌های گوناگون در زمینه‌های علمی

اهمیت شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری مدیران بهره ور در بخش‌های آموزشی به دلیل نقش مؤسسه‌های علمی کاربردی و مهارتی در کشورهای در حال توسعه به ویژه صنعت کشاورزی به جهت تربیت نیروهای فنی، علمی و کاربردی یا همان یقه آبی که کارکنان یدی هستند و هم‌چنین پرورش یقه سفیدان (آبراهامیان، ۱۹۸۲؛ ون هورن کارل و اسکینر ۲۰۰۳) یا همان کارکنان دانشی و از سویی برای حرکت به سمت توسعه پایدار با تکیه بر نیروی انسانی یقه سبزها که همان متقاضیان فرصت‌های شغلی ازدست رفته یقه آبی‌ها هستند و در نهایت زمینه‌سازی برای به کارگیری نیروهای کارآمد، خلاق و متخصص برای رونق بخشیدن به کسب و کار، اهمیت دوچندان دارد. محققان بر این باورند که شایسته‌سالاری در انتصاب و انتخاب مدیران مراکز تحقیقاتی و آموزشی، به دلیل تنوع مخاطب‌یان و نوع انتقال علم و دانش با آموزش‌های کلاسیک و کلاسی (پداگوژیک)، آموزش‌های ضمن خدمت و مهارتی (آندراگوژیک) و نیز آموزش‌های توانمندساز (متاگوژیک) و خود توانمندساز (هیوتاگوژیک) که باعث ارتقاء سطحی کمی و کیفی آموزش و مهارت‌ها و یا به عبارتی دانش، بینش، نگرش و رفتار حرفه‌ای می‌شود، دارای اهمیت ویژه‌ای است، که از نتایج ارزشمند آن، به کارگماری کشاورزان خبره در سطح مدیریت مزرعه، روستا و صنعت کشاورزی برای افزایش تولیدات کشاورزی و حرکت به سمت توسعه پایدار، رفع چالش‌های مدیریت خرد و کلان، افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع‌های بخش کشاورزی و غیره خواهد بود. افزون بر این که انتخاب‌های مناسب باعث بهبود انگیزش کارکنان و افزایش شایسته‌سالاری شده و از سویی دیگر پویایی و نشاط مرکزهای تحقیقاتی و آموزشی به‌عنوان پیش‌تازان آموزش و توانمند کردن مؤلفه پیشران توسعه کشور یعنی صنعت مولد کشاورزی را به همراه خواهد داشت. ضرورت این پژوهش بررسی و رتبه‌بندی وضعیت مؤلفه‌های شایستگی به جهت انتخاب، انتصاب و تدوین برنامه‌های توانمند ساز برای ارتقاء کمی و کیفی سرمایه انسانی در نظام شایسته‌سالاری

را به افراد بر پایه توانایی‌ها بدون داشتن هر برتری دیگری (نژاد، جنسیت، ثروت و غیره) واگذار می‌کند. به تعبیر یانگ شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است. و از آنجاکه مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد باید توجه داشت با نگاهی در نظریه‌های نخبه‌گرایی می‌توان چنین گفت که نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. با توجه به این مطالب رد پای شایستگی را می‌توان در گفتار و عملکرد کورش در حدود پانصد پیش از میلاد مسیح و نیز روم باستان و در متون فلسفی افلاطون باید جستجو کرد. نکته‌های شایان توجه برای توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر هستند: (۱) فرصت برابر برای آموزش همگانی. (۲) جست و جوی برتری از لحاظ استعداد باید با بی‌طرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی صورت گیرد. (۳) برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد. (۴) امتحان عمومی از همه افراد به طور یکسان. (۵) فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی و نداشتن لیاقت و توانایی از طبقه‌ای به طبقه دیگر فرستاده شوند. (۶) مفهوم غنای موروئی کاربردی ندارد.

شیرزادی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهشی با هدف تدوین مدل شایسته‌سالاری مدیران مرکزهای آموزشی وزارت جهاد کشاورزی اجرا نمودند که منتج به طراحی مدل شایسته‌سالاری با متشکل از ۱۱ مؤلفه شد. رتبه‌بندی وضعیت مطلوب عبارت بودند: از مدیریت بحران ۸، توانمند ۱۰، رهبری و کار تیمی ۱، علم و دانش مدیریتی ۵، تفکر کارآفرینی و توسعه ای ۶، اخلاق ۹، تفکر انتقادی و خلاق ۴، سیاست‌مداری ۷، تفکر توسعه موج چهارم ۱۱، تفکر ساختارمند (سیستمی) ۳، تفکر سازمان یادگیرنده ۲. در این مدل برای نخستین بار دو مفهوم سیاست‌مداری (هشتمین روش و سبک مدیریت و رابطه‌ی آن با موضوع روابط انسانی در نظریه لارنس اپلی) و تفکر موج چهارم در مؤلفه‌های شایسته‌سالاری معرفی شدند.

استفاده می‌شود (مجاب و همکاران، ۲۰۱۱). در ادبیات مربوط به شایستگی، تعریف‌های گوناگونی از شایستگی‌ها وجود دارد که اگرچه همه آن‌ها به طور گسترده همانند می‌باشند، و در اصل بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکز هستند) کلارک و آرمیت، ۲۰۱۰) اما با بررسی آن‌ها به این نتیجه می‌رسیم که یک تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی معین در مورد شایستگی وجود ندارد (کرمی، ۱۳۸۶). شایستگی‌ها به‌عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌شوند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارد و با عملکرد افراد در کار هم‌بستگی دارد و می‌توان آن را با استانداردهای شایان پذیرش ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود داد (سانچز، ۲۰۱۰). پایه و شالوده شایسته‌سالاری رعایت عدالت اجتماعی در راستای پرورش استعدادهاست. شایسته‌سالاری یک موقعیت اجتماعی است که با برتری‌های علمی و نه با اصل و نسب و نورچشمی بودن حاصل می‌شود. امروزه شایسته‌سالاری در اندیشه‌های اخلاقی و سیاسی مطرح شده و رعایت آن ارتقاء کارایی را به دنبال دارد. لذا شناسایی افراد شایسته باید بر پایه تلاش و توانایی آنان صورت گیرد. یکی از اصول زیر بنایی شایسته‌سالاری، اصل برابری در فرصت‌هاست. بر مبنای این اصل در یک جامعه، افراد مختلف باید از شانس یکسانی در دستیابی به فرصت‌ها داشته باشند و استفاده یا استفاده نکردن از فرصت‌ها باید به موفقیت یا نبود موفقیت آنان منجر شود. اصل دومی که از اصول زیر بنایی شایسته‌سالاری به شمار آید، اصل برابری ارزش افراد است. بر مبنای این اصل، ارزش افراد به‌صورت فطری یکسان بوده و معیارهایی مانند اصل و نسب نمی‌توانند به‌عنوان معیار شایستگی قرار گیرند. (ابطحی، عبد صبور، ۱۳۸۹). پایه و شالوده شایسته‌سالاری را مایکل یانگ جامعه شناس انگلیسی در کتاب خود به شرح زیر عنوان می‌کند، شایسته‌سالاری نظامی است که رهبری به واسطه نخبگان را فراهم می‌سازد و شایسته‌سالاری بنا به تعریف وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می‌شوند و نقش‌های اجتماعی

کلی شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی و زیر بخش‌های آن بود.

در بین پژوهش‌های منتشر شده در خارج کشور می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: کوپنزنن و همکاران (۲۰۱۸)، در نتایج بررسی‌های خود با عنوان شایسته‌سالاری خشک (متعصبانه) یا نگرش خشک (متعصبانه) افراد تحصیل کرده به افراد با تحصیلات کمتر، به این نتیجه رسیدند که افراد باسواد عملکرد بهتری از افراد کم‌سواد دارند، افراد باسواد نسبت به افراد کم‌سواد مثبت ارزیابی می‌شوند، افراد با سطح علمی بالاتر، علاقه بیشتری به آموزش سطح بالای علمی دارند و برای موفقیت تلاش بیشتری می‌کنند؛ برای افراد باسواد، صلاحیت بیشتر از افراد کم‌سواد اهمیت دارد؛ در مجموع، افراد تحصیل کرده علاقه بیشتری در بیرون از گروه و افراد کم‌سواد علاقه بیشتری در درون گروه به شایستگی، از خود نشان می‌دهند. در مورد سواد، استعداد، سخت‌کوشی، شانس، افراد کم‌سواد سخت‌کوشی را مهمتر از موفقیت حرفه‌ای در شایستگی می‌دانستند، افراد کم‌سواد حتی در مقایسه با گروه‌های محروم مسئولیت پذیرتر و انتقادپذیرتر هستند و البته با همدردی کمتر، با افراد کم‌سواد با عصبانیت و حقارت بیشتری برخورد و رفتار می‌شود، افراد کم‌سواد تحمل بیشتری و همدردی کمتری از افراد پرتلاش داشتند. در همه گروه‌ها افراد کم‌سواد را بیشتر از افراد پرتلاش مقصر می‌دانند و در مقابل فرصت بیشتری برای جبران به افراد تحصیل کرده با مدرک دانشگاهی می‌دهند. افراد باسواد در مقایسه با افراد کم‌سواد نسبت به گذراندن دوره‌های آموزشی گرایش بیشتری دارند و برای موفقیت تلاش بیشتری می‌کنند و در نهایت باورهای شایسته‌سالاری با نسبت‌های بالایی از مسئولیت و انتقادپذیری مرتبط شده‌اند که نشان‌دهنده فرآیندهای مربوط به باورهای روان‌شناختی و عقیدتی (ایدئولوژیکی) است و شایسته‌سالاری باعث عملکرد عادلانه‌تر، بردبارانه‌تر و کمک‌کننده‌تر در تعامل با افراد می‌شود. شایسته‌سالاری وابسته به استعدادهای درونی خود شخص بوده اما متفاوت از موفقیت نیست.

پناهی، پورکریمی، رمضان (۱۳۹۷)، در پژوهش خود با عنوان "ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور" که با هدف شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران پژوهشی سازمان‌های پژوهش محور انجام داده بودند فهرستی از ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی شامل دانش (۸ مؤلفه)، مهارت (۱۹ مؤلفه)، توانایی (۵ مؤلفه) و ویژگی (۴ مؤلفه) مطرح کرده و همچنین یافته‌ها نشان داد وضع همه ابعاد شایستگی در سطح بالاتر از میانگین فرضی است. بعد ویژگی با میانگین ۳/۵۹ دارای بیش‌ترین رتبه و بعد دانش با میانگین ۱/۰۷ دارای کمترین رتبه بود. نتیجه آن که به طور معمول مدل شایستگی شامل مجموعه‌ای از شایستگی‌های موردنیاز است که برخی به آسانی با آموزش تغییر داده می‌شوند و برخی این‌گونه نیستند و پیشنهاد شد که از این مدل به‌عنوان معیاری مهم و علمی در فرایند گزینش مدیران گروه‌های پژوهشی استفاده شود. مدل تحقیق در مدیران پژوهشی کنونی ارزیابی شود و صلاحیت آنان برای توسعه شایستگی‌هایشان بررسی شود. دوره‌های آموزشی هم راستا با این مدل برای اشاعه آن برگزار شود، زمان جذب مدیران جدید، انتصاب، ارتقا، شناخت استعدادها، برنامه‌های جانشین پروری، ارزیابی عملکرد و پرداخت پاداش به مدیران در سازمان از مدل شایستگی‌های برگرفته این پژوهش استفاده شود.

خورشیدی و نصراللهی (۱۳۹۴)، موضوع پژوهشی را با عنوان شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در واحد تهران جنوب انجام دادند و ۱۵ عامل برای شایستگی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب به دست آوردند که پانزده مؤلفه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد تهران جنوب شامل، خلاقیت، نفوذ و تأثیرگذاری، خریداری (ریسک)، مدیریت زمان، مالی، مقررات، بهبود و توسعه سازمانی، صرفه جویی، استانداردسازی، شایستگی ارتباطات، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها، شایستگی اخلاقی، شایستگی دانش، شایستگی فنی و شایستگی مهارت‌های بین فردی در قالب سه بخش

است. شاخص‌ها در سطح اول برای انتخاب مدیران به ترتیب اهمیت (با درج ضریب‌ها) شامل: شخصیت (۰/۲۴ درصد)، برنامه‌ریزی (۰/۲۱ درصد)، مدیریت (۰/۲۰ درصد)، توانایی حرفه‌ای (۰/۱۹ درصد) و توانایی بین فردی (۰/۱۳ درصد) هست. این نشان می‌دهد که شخصیت و برنامه‌ریزی برای مدیران میانی بسیار مهم‌اند. و نیز بیان شد بیش‌تر عامل‌های تعیین‌کننده شخصیت درونی مدیران هستند و مشاهده، آموزش و توسعه آن‌ها مشکل است، بنابراین برای انتخاب مدیران باید بر پایه یک مشاهده کامل و درازمدت افراد باشد و ضمن این که توانایی برنامه‌ریزی که قابل مشاهده و توسعه‌پذیر است برای این انتخاب در نظر گرفته شود. در شایستگی‌های سطح دوم مهم‌ترین عامل در شخصیت، ابتکار و جذابیت؛ در توانایی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی؛ در مدیریت، توانایی اجرایی؛ در توانایی حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای و در شایستگی بین فردی، کار گروهی مهم‌ترین عامل‌ها بودند.

با بررسی پیشینه مشخص می‌شود که همه محققان مفهوم‌ها گذشته را به انحاء مختلف و با سنجش ضریب‌های گوناگون بررسی کرده و هیچ یک از پژوهش‌های انجام شده به غیر از پژوهش‌های کوپنزن و همکاران (۲۰۱۸) شایسته‌سالاری خشک یا نگرش خشک افراد تحصیل کرده به افراد با تحصیلات کمتر، و سواند (۲۰۱۷)، با عنوان شایسته‌سالاری چندفرهنگی که به تأثیر مؤلفه‌های مختلف روی شایستگی و موفقیت که آن هم تأثیر عامل‌های دیگر روی شایستگی بود و در واقع پژوهش چندفرهنگی که با توجه به گستردگی خود می‌تواند جزو نخستین‌ها باشد، مؤلفه و مفهوم جدیدی را به مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایسته‌سالاری اضافه نکرده‌اند. اما با توجه به سرعت و رشد فن‌آوری و از سویی وفور و گسترش انواع روش‌های ارتباطی برای مدیریت سازمان‌ها و نیز تشخیص نوع و روش‌های آموزشی و هم‌چنین جاری‌سازی تفکر و زبان آموزش در سازمان‌ها و جامعه، در این پژوهش برای نخستین بار دو مفهوم و نگرش جدید که همان نگرش سیاست‌مدارانه و تفکر موج چهارمی بودند توسط

در پژوهش سواند، آستیریدو همکاران (۲۰۱۷)، با عنوان شایسته‌سالاری چندفرهنگی به تلفیق شایستگی و تنوع روی موفقیت پرداخته شد. در کل، نتایج نشان داد، شایسته‌سالاری چندفرهنگی برتری‌های رویکردهای چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی را به صورت ترکیبی با خود به همراه دارد، در حالی که جنبه‌های منفی این رویکردها کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، این رویکرد همگرایی به تنوع سازمانی مؤثرتر از مؤلفه‌های سنتی‌تر است که این رویکرد از آن‌ها تشکیل شده است. افزون بر این، سازوکارهای روانی که مبنای اثربخشی مشاهده شده شایسته‌سالاری چندفرهنگی (گنج درونی) را تشکیل می‌دهد، راه را برای تدوین نظریه مربوط به پندارشناسی تنوع، باز می‌کند. این تحقیق، نخستین پژوهش در مورد رویکرد چندگانه به تنوع بود و در نهایت شایسته‌سالاری چندفرهنگی رویکرد کارآمدتری برای خدمت ارائه می‌کند، چون در ارائه خدمت همه گروه‌های اقلیت و اکثریت حضور دارند و از آن‌ها به عنوان گنج درون سازمان‌ها نام بردند افزون بر این که ارزش به شایستگی و شایسته‌سالاری چندفرهنگی مغایر هم نبودند، چندگانگی فرهنگی و شایسته‌سالاری چندفرهنگی مغایرتی نداشتند، شدت مجازات در شرایط چندگانگی فرهنگی بیش‌تر از شرایط شایسته‌سالاری چندفرهنگی توصیف شد، در شرایط چندگانگی فرهنگی مشروعیتی برای تبعیض قائل نبودند و در گروه اقلیت اذعان داشتند تعامل روانی آنان در شرایط شایسته‌سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی و هم‌چنین نسبت به شرایط چندگانگی فرهنگی افزایش یافته بود و نیز در شرایط شایسته‌سالاری چندفرهنگی نسبت به چندگانگی فرهنگی توجه به یکسان حقوق بیش‌تر مورد توجه قرار گرفت. به طور کلی در شایسته‌سالاری چندفرهنگی تعامل بالا، تبعیض پائین، تعامل روحی بالا، همگرایی بالا، اثربخشی بالا و کارآمدتر توصیف شد.

فانگ و همکاران ۲۰۱۰، در پژوهش خود، مدلی را به نام مدل شایستگی فانگ معرفی کردند، این مدل ۱۸ شایستگی را در ۵ دسته طبقه‌بندی کرده

۰/۸۸۷، توانمندسازی ۰/۸۵۳، رهبری و کار تیمی ۰/۸۶۴، علم و دانش مدیریتی ۰/۸۷، تفکر کارآفرینی و توسعه ای ۰/۸۷۲، اخلاق ۰/۸۷۷، تفکر انتقادی و خلاق ۰/۸۸۳، سیاست‌مداری ۰/۸۴۲، تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه (تفکر موج چهارم) ۰/۷۲۹، تفکر ساختارمند (سیستمی) ۰/۸۹۱، تفکر سازمان‌یادگیرنده ۰/۷۲۱ و مدیریت بحران ۰/۸۴۴، علم توانمندسازی ۰/۸۹۷، رهبری و کار تیمی ۰/۸۳۶، علم و دانش مدیریتی ۰/۸۷۷، تفکر کارآفرینی و توسعه ای ۰/۸۴۹، اخلاق ۰/۷۹۹، تفکر انتقادی و خلاق ۰/۸۵۴، سیاست‌مداری ۰/۷۸۲، تفکر توسعه تکنولوژیکی ۰/۸۹۹، تفکر ساختارمند (سیستمی) ۰/۸۰۸، تفکر سازمان‌یادگیرنده ۰/۸۶۴ و روایی با تائید ۱۹ نفر از خبرگان انجام شده بود، این پرسش‌نامه استاندارد در اختیار ۳۵ نفر از خبرگان در دسترس، مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی قرار گرفت که با استفاده از PLS، نسبت به رتبه‌بندی مؤلفه‌ها در وضعیت موجود اقدام شد. مقدار ضریب‌های مسیر برای مؤلفه‌ها عبارت بودند: از مدیریت بحران گویه‌های شماره ۱ تا ۵ با ضریب ۰/۸۸۷، مؤلفه توانمندسازی گویه‌های شماره ۶ تا ۱۱ با ضریب ۰/۸۵۳، مؤلفه رهبری و کار تیمی گویه‌های شماره ۱۲ تا ۱۸ با ضریب ۰/۸۶۴، مؤلفه علم و دانش مدیریتی گویه‌های شماره ۱۹ تا ۲۵ با ضریب ۰/۸۷، مؤلفه تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای گویه‌های شماره ۲۶ تا ۳۴ با ضریب ۰/۸۷۲، مؤلفه اخلاق گویه‌های شماره ۳۵ تا ۴۲ با ضریب ۰/۸۷۷، مؤلفه تفکر انتقادی و خلاق گویه‌های شماره ۴۳ تا ۴۹ با ضریب ۰/۸۸۳، مؤلفه سیاست‌مداری گویه‌های شماره ۵۰ تا ۵۴ با ضریب ۰/۸۴۲، مؤلفه تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه (تفکر موج چهارم) گویه‌های شماره ۵۵ تا ۵۹ با ضریب ۰/۷۲۹، مؤلفه تفکر ساختارمند (سیستمی) گویه‌های شماره ۶۰ تا ۶۵ با ضریب ۰/۸۹۱، مؤلفه تفکر سازمان‌یادگیرنده گویه‌های شماره ۶۶ تا ۶۹ با ضریب ۰/۷۲۱ بوده‌اند. روش نمونه‌گیری جامعه آماری در دسترس بودند و توضیح این که این ۳۵ نفر از افراد خبره و دست‌اندرکار آموزش‌های مرکزهای تحقیقاتی و آموزشی که سالیان

شیرزادی و همکاران (۱۳۹۷) به مؤلفه‌های شایسته‌سالاری اضافه شده است. در بحث بررسی مفهوم‌های شایستگی و شایسته‌سالاری تعبیرها و تعریف‌های گسترده‌ای بیان شده است که این دو مفهوم را از دید متخصصان بررسی کرده و به تعریف‌های مهم اشاره شده و آن‌ها را جمع‌بندی می‌کنیم. شایستگی در سه مفهوم بیان شده است که عبارت‌اند از: (۱) شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد؛ (۲) شایستگی دانش: آنچه یک فرد درباره حقایق فن‌آوری‌ها مانند فن‌آوری‌های شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند. (۳) شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان یا محیط شغلی (مایر، ۱۹۹۶).

### روش‌شناسی

این تحقیق از جهت هدف از نوع کاربردی است زیرا در پی توسعه دانش کاربردی در زمینه مسائل مدیریتی در جهت برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مربوط به مسائل مرکزهای آموزشی وزارت جهاد کشاورزی بوده و از جهت شیوه گردآوری اطلاعات اولیه کتابخانه‌ای، مطالعاتی و از منظر روش آماری کمی به شمار می‌آید. جامعه آماری خبرگان آموزشی-اجرایی در دسترس مؤسسه آموزش و ترویج کشاورزی به‌عنوان متولی آموزش وزارت متبوع، به تعداد ۳۵ نفر بودند.

ابزار پژوهش پرسش‌نامه استاندارد و مورد استفاده در پژوهش شیرزادی (۱۳۹۸)، که شامل ۶۹ گویه و ۱۱ مؤلفه بود، مورد استفاده شد. شایان یادآوری است در مدل شایستگی معرفی شده، در تحلیل عاملی اکتشافی با توجه به اندازه میانگین کفایت نمونه‌گیری (KMO) حدود ۰/۸۶ و نتیجه خروجی جدول واریانس مؤلفه‌ها نشان داده بود، مؤلفه‌ای ۱۱ گانه مورد بررسی قابلیت تبیین ۰/۸۸/۸۷ واریانس انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری را داشته‌اند (آرش حبیبی، مریم عدن ور، ۱۳۹۶؛ اسمیت جین ۲۰۰۷). پرسش‌نامه ۶۹ گویه‌ای ۱۱ مؤلفه‌ای استاندارد با آلفای کرونباخ مدیریت بحران

جدول ۱- تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق (وضع موجود)

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
مدیریت بحران	۳۵	۲,۳۹۷	۲,۵۰۰	۲,۵۰۰	۰,۷۱۸	۰,۵۱۵	۳,۷۵۰	۱,۲۵۰	۵,۰۰۰
توانمندسازی	۳۵	۲,۴۹۹	۲,۶۰۰	۳,۰۰۰	۰,۶۹۷	۰,۴۸۶	۳,۸۰۰	۱,۲۰۰	۵,۰۰۰
رهبری و کار تیمی	۳۵	۳,۴۲۱	۲,۵۰۰	۲,۵۰۰	۰,۶۹۶	۰,۴۸۴	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
علم و دانش مدیریتی	۳۵	۲,۴۲۶	۲,۳۳۳	۳,۰۰۰	۰,۸۴۸	۰,۷۱۹	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
تفکر کارآفرینی و توسعه ای	۳۵	۲,۳۱۸	۲,۳۳۳	۲,۳۳۳	۰,۷۷۶	۰,۶۰۳	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
اخلاق	۳۵	۲,۴۱۰	۲,۳۳۳	۳,۰۰۰	۰,۸۶۰	۰,۷۳۹	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
تفکر انتقادی و خلاق	۳۵	۳,۴۷۱	۲,۶۶۷	۳,۰۰۰	۰,۸۴۷	۰,۷۱۷	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
سیاست‌مداری	۳۵	۲,۴۷۴	۲,۶۶۷	۳,۰۰۰	۰,۸۰۴	۰,۶۴۷	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
تفکر توسعه تکنولوژیکی	۳۵	۳,۴۴۰	۲,۳۳۳	۳,۰۰۰	۰,۸۳۰	۰,۶۸۹	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
تفکر ساختارمند سیستمی	۳۵	۲,۵۸۶	۳,۰۰۰	۳,۰۰۰	۰,۸۲۷	۰,۶۸۳	۴,۰۰۰	۱,۰۰۰	۵,۰۰۰
تفکر سازمان یادگیرنده	۳۵	۳,۵۷۶	۳,۰۰۰	۳,۰۰۰	۰,۸۰۱	۰,۶۴۱	۳,۳۳۳	۱,۶۶۷	۵,۰۰۰

حجم نمونه را تشکیل می‌دهند افراد در مقطع دکترا ۸ نفر ۲۲/۸۶٪ جامعه آماری می‌باشند. توزیع شغلی افراد، ۲ نفر از افراد معاون بودند و ۵/۷۱٪ حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. ۳ نفر از پاسخ دهندگان با درصد ۸/۵۷٪ مدیر بودند. ۸ نفر از پاسخ دهندگان رئیس اداره و ۲۲/۸۵٪ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص دادند. ۴ نفر رئیس گروه که ۱۱/۴۲٪ بود، ۱۵ نفر کارشناس معین با ۴۲/۸۵٪ و ۳ نفر یعنی ۸/۵۷٪ درصد از افراد نیز مشاور بودند. برای تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق از فراسنجه و پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه و مد) و فراسنجه‌های (پارامترهای) پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) برابر جدول (۱) استفاده شده است.

شمار پاسخ دهندگان در پژوهش ۳۵ نفر بودند و هم‌چنین میانگین همه متغیرها بیش‌تر از حد میانگین فرضی یعنی ۳ بود، میانه و مد نشان می‌دهد بیش‌تر پاسخ دهندگان گزینه ۳ و ۴ را انتخاب کرده‌اند. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای آزمون نرمال و یا غیر نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است. (جدول شماره ۲).

H0: توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال است.

H1: توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال نیست.

متممادی در ارتباط با موضوع موردنظر بودند و تعامل زیادی با انتخاب، انتصاب، ارزیابی، ارزشیابی و رتبه‌بندی مرکزهای داشتند در پژوهش شرکت داشتند (خیری، متمنی شریبانی، داوری، ۱۳۹۲)، درخواست شد تا نظر خود را در قالب طیف پنج گزینه‌ای لیکرتی (گرادی، ۲۰۰۶؛ وندی، ۲۰۰۹؛ دانا، ۲۰۱۴)، در مورد اهمیت و تعیین رتبه‌بندی مؤلفه‌های موجود پرسش‌نامه در جدول ارائه شده در قالب طیف لیکرتی لحاظ کنند. در این مرحله و با در نظر گرفتن پاسخ پرسش‌نامه‌ها و تحلیل آماری یافته پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح زیر دنبال شد.

### یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی (دموگرافیک) جامعه آماری عبارت بود از: ۳۵ شرکت‌کننده در آزمون ۵ نفر از افراد ۲۵ تا ۳۵ سال سن داشتند و ۱۴/۲۹٪ حجم جامعه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. ۹ نفر یعنی ۲۵/۷۱٪ از پاسخ دهندگان ۳۶ تا ۴۵ سال سن داشتند. ۱۳ نفر از پاسخ دهندگان ۴۶ تا ۵۵ سال سن داشتند و ۳۷/۱۴٪ از حجم جامعه آماری را به خود اختصاص داده‌اند ۸ نفر با ۲۳/۸۶٪ بیش از ۵۶ سال سن داشتند. میزان تحصیلات افراد: ۱۰ نفر از پاسخ دهندگان یعنی ۲۸/۵۷٪ افراد در مقطع کارشناسی بودند. افرادی که در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشند ۱۷ نفر یعنی حدود ۴۸/۵۷٪



جدول ۲- تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق (وضع موجود)

تفکر سازمان یادگیرنده	تفکر ساختارمند یا سیستمی	تفکر توسعه	تفکر نوآوری یا فن آورانانه	سیاست‌مداری	تفکر انتقادی و خلاق	اخلاق	تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای	علم و دانش مدیریتی	رهبری و کاربندی	توانمندسازی	مدیریت بحران	N
۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵	۳۵
۳,۵۷۶	۲,۵۸۶	۳,۴۴۰	۲,۴۷۴	۲,۴۷۱	۲,۴۱۰	۲,۳۱۸	۲,۴۲۶	۳,۴۲۱	۲,۴۹۹	۲,۳۹۷	میانگین	
۰,۸۰۱	۰,۸۲۷	۰,۸۳۰	۰,۸۰۴	۰,۸۴۷	۰,۸۶۰	۰,۷۷۶	۰,۸۴۸	۰,۶۹۶	۰,۶۹۷	۰,۷۱۸	انحراف معیار	
۴,۳۱۳	۴,۵۱۰	۳,۱۹۹	۳,۶۲۵	۳,۷۱۹	۳,۶۴۸	۳,۲۶۸	۳,۹۷۱	۲,۰۵۷	۱,۶۸۵	۱,۶۷۸	آماره ks	
۰,۰۰۶	۰,۰۰۰	۰,۰۴۱	۰,۰۰۰	۰,۰۳۵	۰,۰۱۷	۰,۰۰۴	۰,۰۰۹	۰,۰۰۰	۰,۰۱۱	۰,۰۲۲	معناداری	

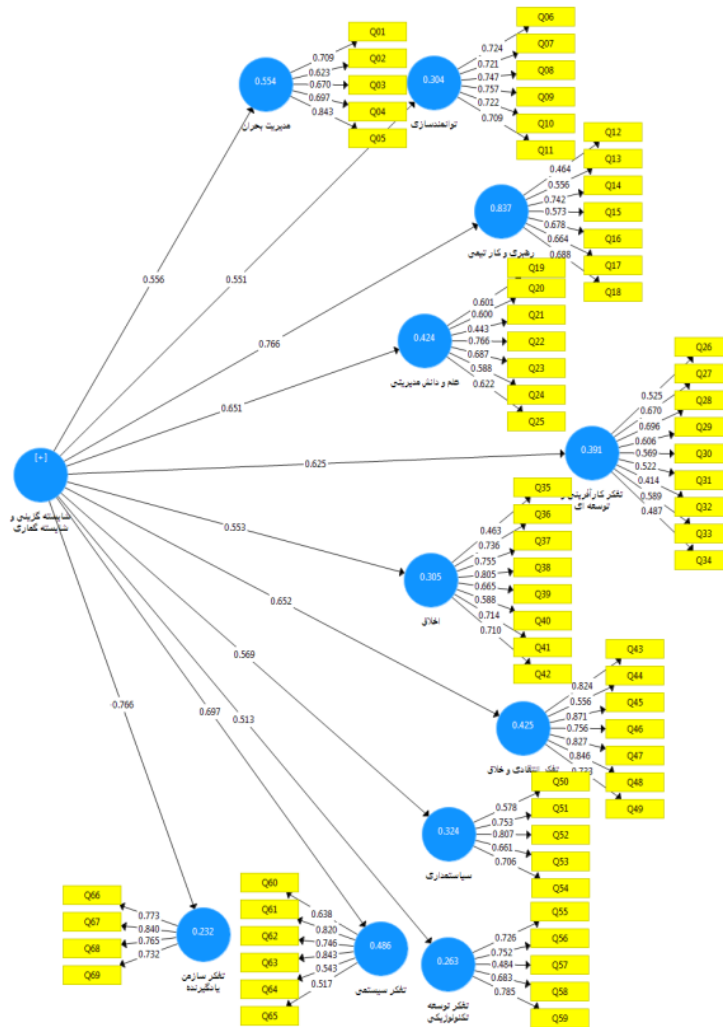
با توجه به یافته‌های به دست آمده از این مقیاس می‌توان به آزمون پرسش‌های پژوهش پرداخت.

برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج (AVE) و روایی مرکب (CR) محاسبه می‌شود. باید رابدهای زیر برقرار باشد:  $CR > 0.7$ ,  $CR > AVE$ ,  $AVE > 0.5$

آلفای همه متغیرها (جدول شماره ۳) بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی همه متغیرها مورد تأیید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد بنابراین پایایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است. برای آزمون متغیرهای پژوهش در وضع موجود، رابطه متغیرهای موردبررسی در تحقیق برپایه یک ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در شکل (۲) ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (رابطه‌های متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با روش بوت استرپینگ محاسبه شده است که در شکل شماره (۳) قابل مشاهده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد رابطه‌های متغیرهای تحقیق ارائه شده است. آزمون پرسش‌های تحقیق پایه رابطه‌های هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است.

بنابر نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در همه موارد مقدار معناداری در وضع موجود کوچک‌تر از سطح خطا (۰/۰۵) به دست آمد. با این تفاسیر از آنجاکه وضعیت از نظر معناداری در وضعیت موجود و مطلوب (یعنی همان مدل ارائه شده در پژوهش شیرزادی، ۱۳۹۸)، متفاوت بودند، پس برای همسان‌سازی و نیز حجم کم نمونه و داده‌های غیر نرمال از نرم‌افزار پی ال اس استفاده شد، بنابراین توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال نبوده و فرض  $H_1$  تأیید می‌شود (مؤمنی و مقیمی، ۱۳۹۶). روش حداقل مربعات جزئی و آزمون فرضیه‌های تحقیق: هر یک از فرضیه‌های تحقیق به تفکیک با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تجزیه و تحلیل شدند.

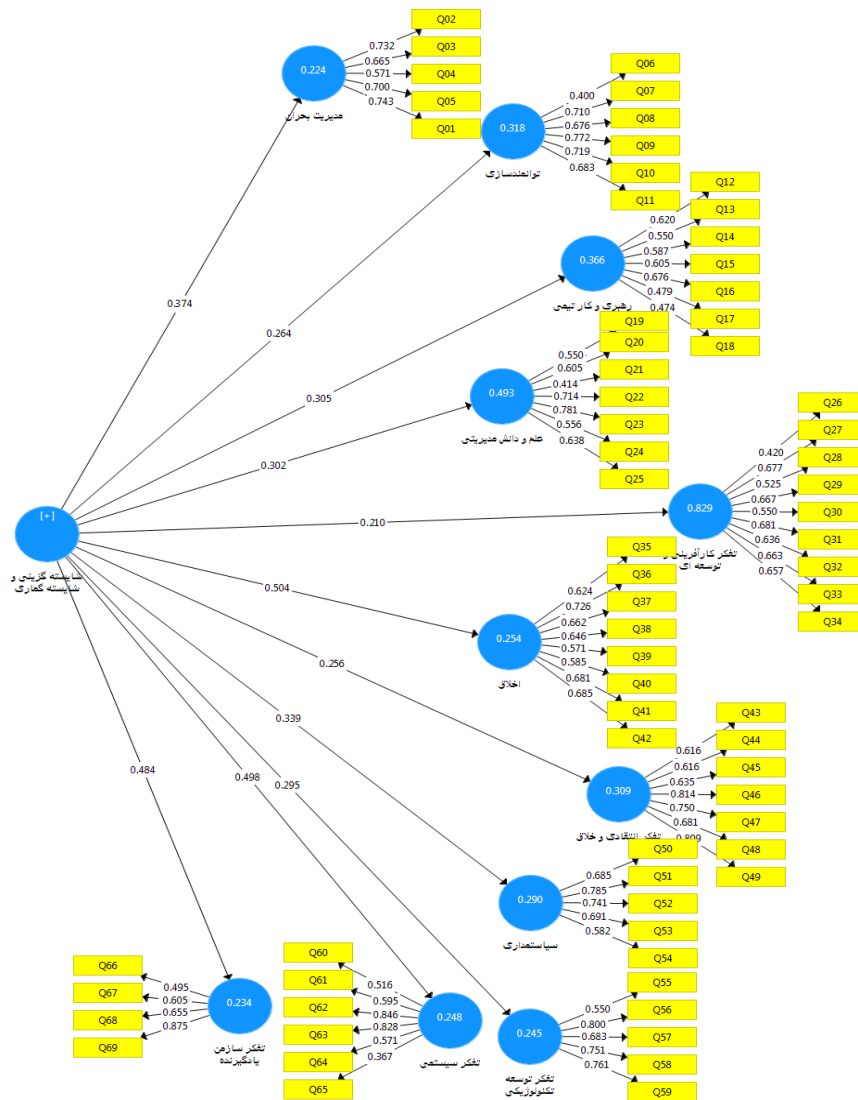
هم‌چنین در نهایت مدل کلی تحقیق نیز با استفاده از همین روش به محک آزمون قرار گرفت. در این بررسی از روش خودگردان‌سازی استفاده شده است که آماره t را ارائه می‌کند. مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) هم ارز تحلیل عامل تأییدی است لذا نتایج مدل اندازه‌گیری در شکل (۱) ارائه شده است. بنابر نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در شکل (۱) بار عاملی مشاهده در همه موارد مقداری بزرگ‌تر ۰/۶ دارد که نشان می‌دهد هم‌بستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود داشته است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر متغیر اصلی به درستی سنجش شده و



شکل ۱- مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه‌گیری)

جدول ۳- روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

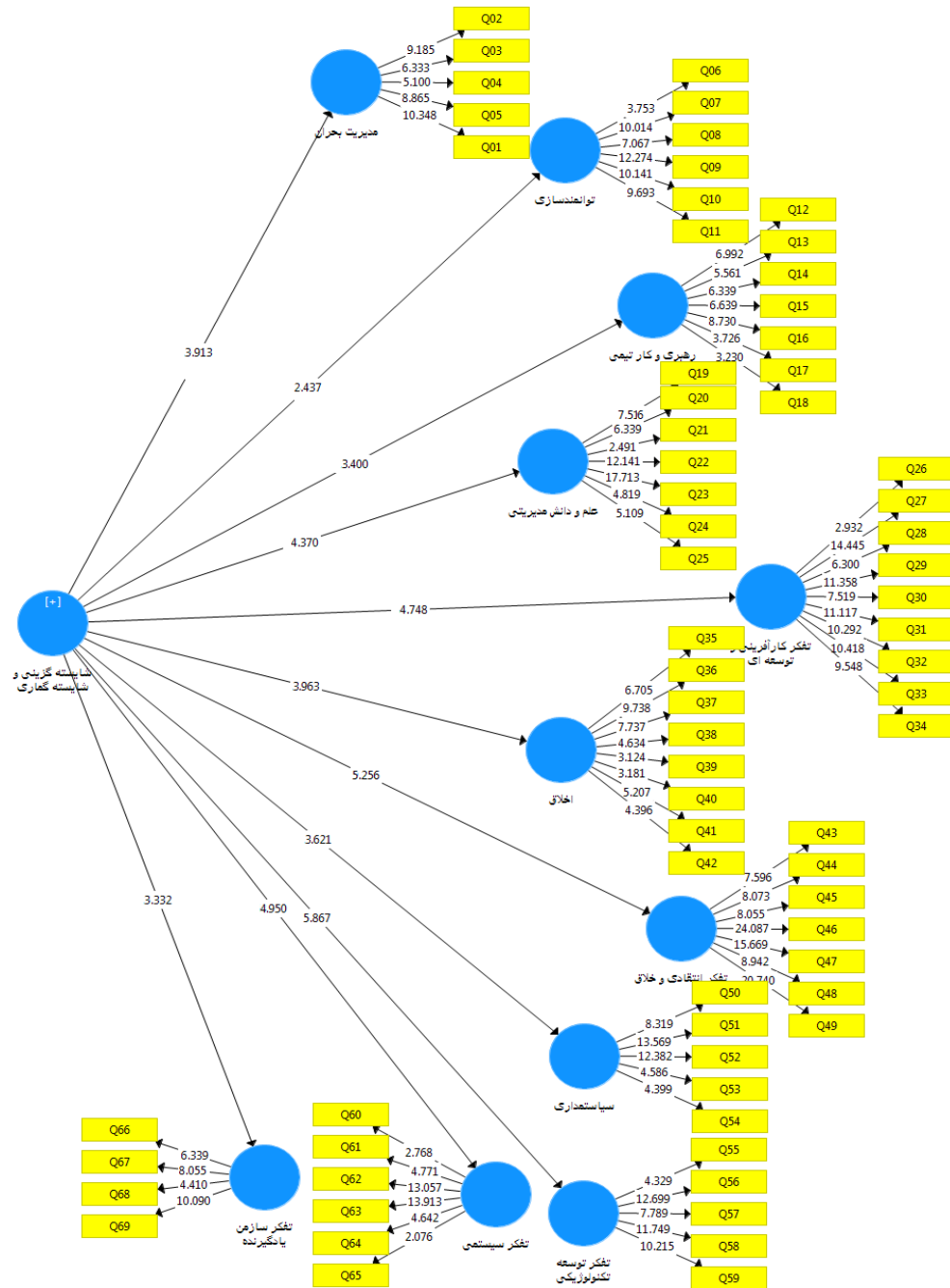
متغیرها	ضریب آلفا	AVE	CR
مدیریت بحران	0/793	0/549	0/844
توانمندسازی	0/826	0/631	0/897
رهبری و کار تیمی	0/784	0/706	0/836
علم و دانش مدیریتی	0/847	0/598	0/877
تفکر کارآفرینی و توسعه ای	0/806	0/631	0/849
اخلاق	0/781	0/592	0/799
تفکر انتقادی و خلاق	0/852	0/648	0/854
سیاست‌مداری	0/744	0/573	0/782
تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه	0/843	0/581	0/899
تفکر ساختارمند یا سیستمی	0/795	0/632	0/808
تفکر سازمان یادگیرنده	0/817	0/601	0/864



شکل ۲- روش حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش (وضع موجود)

جدول ۴- وضعیت متغیرهای تحقیق (وضع موجود)

رتبه	آماره t	بار عاملی	متغیرها
۴	۳,۹۲۳	۰,۳۷۴	مدیریت بحران
۹	۲,۴۳۷	۰,۲۶۴	توانمندسازی
۶	۳,۴۰۰	۰,۳۰۵	رهبری و کار تیمی
۷	۴,۳۷۰	۰,۳۰۲	علم و دانش مدیریتی
۱۱	۳,۹۶۳	۰,۲۱۰	تفکر کارآفرینی و توسعه ای
۱	۵,۲۵۶	۰,۵۰۴	اخلاق
۱۰	۳,۶۲۱	۰,۲۵۶	تفکر انتقادی و خلاق
۵	۵,۸۶۷	۰,۳۳۹	سیاست‌مداری
۸	۳,۶۲۱	۰,۲۹۵	تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه
۲	۴,۹۵۰	۰,۴۹۸	تفکر ساختارمند یا سیستمی
۳	۳,۳۲۲	۰,۴۸۴	تفکر سازمان یادگیرنده



شکل ۳- آماره t-value مدل کلی پژوهش با روش بوت استراپینگ (وضع موجود)

شایستگی موردنظر ملاحظه می‌شود میانگین وضع موجود ۳,۰۱۱ و وضع مطلوب ۳,۹۴۰ و از سویی متغیر شایسته‌سالاری (انتخاب و انتصاب) مقدار معناداری از سطح خطا کوچک‌تر است، مقدار  $f = ۶/۳۱۹$  و معناداری ۰,۰۰۲ است لذا اختلاف دیدگاه خبرگان در این زمینه مشهود بوده است.

معیار R squares یا برای سازه اثربخشی ۰/۳۷۴ مشخص شده بود. با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأییدشده، یعنی  $R2=0/374$  (داوری، ۱۳۹۲؛ چین، ۱۹۹۸). برازش کلی مدل معیار بود. بنابراین برازش کلی مدل به مقدار قوی برای GOF معرفی شده بود (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹). با رجوع به پژوهش تدوین مدل

این تفاوت در بخش درون نظام (داخل سیستم) و یا منظور همان ارائه آموزش‌ها در مرکزهای مورد بحث و پژوهش بوده و هم در سطح پیامدها و بستر اجتماعی یعنی همان جایی که آموزش‌های قرار است با تربیت نیروی متخصص باارزش افزوده و ارتقاء بهره‌وری و کارکرد صنعت شوند، خواهد بود. این مهم با آموزش‌های ذی‌ربط، توجه به نوع خاص آموزش، نوع مخاطب، زمینه آن‌ها، وسایل و ابزار و همچنین صرفه و صلاح ابناء بشر از جهت وقت و هزینه‌های مالی و هزینه پنهان (به جهت استقرار این واحدهای آموزش در منطقه‌های مختلف کشور و استفاده از اقلیم‌های متفاوت و زیست بوم‌های گوناگون برای برنامه‌های درسی و رشته‌های مختلف) و نیز فنی حرفه‌ای بودن آموزش‌ها در مرکزهای تحقیقاتی، آموزشی و مهارتی امکان‌پذیر خواهد بود. ارتقاء مؤلفه‌های مطرح شده در مدیران این مرکزها و پیرو آن، نگرش آنان برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در مسیر توسعه بخش و کشور می‌تواند مصداق نظر دولور (۱۹۹۶) باشد که بیان کرد آموزش مداوم بر چهارپایه استوار است: دانستن، انجام دادن، همزیستی و چگونه بودن (مشایخ، ۱۳۹۵). این موضوع شامل همه جنبه‌های توانمندسازی (از هر نوع آموزش اعم از پداگوژیک یا آموزش‌های کلاسی و مدرسه‌ای، آندراگوژیک یا مهارت‌اندوزی، متاگوژیک یا توانمندساز و نیز هیوتاگوژیک یا خود توانمندساز) را در داخل نظام یا سیستم آموزشی به جهت توانمندی و سیاست‌گذاری داخل سیستم آموزشی مؤسسه‌های تحقیقاتی و آموزشی مورد بحث یعنی برنامه ریزان، خبرگان و آموزش دهندگان، و نیز در سطح پیامدهای اجتماعی و یا به عبارتی همان جایی که مخاطبان و دریافت کنندگان آموزش‌ها عملیات اجرایی توسعه صنعت و کشور، انجام می‌شود، قابل توجه خواهد بود، چراکه سرمایه انسانی درگیر در سراسر فرآیند توسعه، در جهت توانمندسازی و بهبود مستمر برای ارتقاء خود نیازمند تغییر دانش، بینش، نگرش و رفتار هستند تا نظامی متعالی و هوشمند را پایه گذاشته و اجزای مؤلفه پیشران کشاورزی (که خود یک نظام پیچیده است) و تعامل با دیگر زیر نظام‌ها باعث حرکت

بر این اساس سؤال اول پژوهش که رتبه بندی مؤلفه‌ها در وضعیت موجود با بار عاملی و مقدار آماره  $t$  و با استفاده از تحلیل آماری بدین شرح بود: مدیریت بحران ۰,۳۷۴ بار عاملی ۳,۹۲۳ آماره  $t$  رتبه ۴، توانمندسازی بار ملی ۰,۲۶۴ آماره ۲,۴۳۷  $t$  رتبه ۹، رهبری و کار تیمی بار عاملی ۰,۳۰۵ آماره ۳,۴۰۰  $t$  رتبه ۶، علم و دانش مدیریتی بار عاملی ۰,۳۰۲ آماره ۴,۳۷۰  $t$  رتبه ۷، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای بار عاملی ۰,۲۱۰ آماره ۳,۹۶۳  $t$  رتبه ۱۱، اخلاق بار عاملی ۰,۵۰۴ آماره ۵,۲۵۶  $t$  رتبه ۱، تفکر انتقادی و خلاق بار عاملی ۰,۲۵۶ آماره ۳,۶۲۱  $t$  رتبه ۱۰، سیاست‌مداری بار عاملی ۰,۳۳۹ آماره ۵,۸۶۷  $t$  رتبه ۵، تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه بار عاملی ۰,۲۹۵ آماره ۳,۶۲۱  $t$  رتبه ۸، تفکر ساختارمند (سیستمی) بار عاملی ۰,۴۹۸ آماره ۴,۹۵۰  $t$  رتبه ۲، تفکر سازمان یادگیرنده بار عاملی ۰,۴۸۴ آماره ۳,۳۳۲  $t$  رتبه ۳. برای بررسی سؤال دوم پژوهش با رجوع به رتبه‌بندی در پژوهش اصلی (شیرزادی، ۱۳۹۸) مشخص خواهد شد که در وضعیت موجود سیاست‌مداری بار عاملی ۰,۳۳۹ آماره ۵,۸۶۷  $t$  رتبه ۵، تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه بار عاملی ۰,۲۹۵ آماره ۳,۶۲۱  $t$  رتبه ۸، بوده و این مؤلفه‌ها در پژوهش اصلی سیاست‌مداری بار عاملی ۰,۵۶۹ آماره ۷,۳۰۴  $t$  و رتبه ۷، تفکر توسعه تکنولوژیکی یا فن‌آورانه (موج چهارمی بار عاملی ۰,۵۱۳ آماره ۷,۲۰۴  $t$  و رتبه ۱۱، بودند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد تربیت کارکنان یقه آبی، یقه سفید و یقه سبز از منظر نگرش موج چهارمی و عصر برتر مجازی و فن‌آورانه و نیز دوران هشتم از نظر روش و سبک مدیریت و رابطه‌ی آن با موضوع روابط انسانی با توجه به قرار گرفتن بشر در عصر دانش محوری و این که قدرت‌های برتر از جنبه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خردورز خواهند بود، وضعیت مناسبی نداشته و رتبه این مؤلفه‌ها نسبت به وضعیت مطلوب متفاوت بودند و باید به رتبه‌های بالاتر و اولویت دارتر صعود کنند.

حرکت می‌کند باید به کوچک‌ترین مؤلفه سیستم اجتماع و جوامع که همان نقش است، دقت لازم مبذول گردد تا در نتیجه رفتار اجتماعی را رقم بزند. اتکینسون (به نقل رفیعی، ۱۳۸۳) بر این باور است، شخصیت، تنها بودن انسان را تعیین نمی‌کند، بلکه رفتار او را هم مشخص می‌کند. توانایی‌ها، عقاید، نگرش‌ها، انگیزش‌ها، هیجان‌ها و صفات شخصیتی در هر فرد ترکیب ویژه‌ای دارد که او را از دیگران متمایز می‌سازد. درهم آمیختگی عامل‌های وراثتی و محیطی، در شکل دادن به شخصیت فرد از بدو تولد وجود دارد. در نتیجه، میان صفات به ارث برده کودک و محیطی که در آن بزرگ می‌شود، نوعی هم‌بستگی ذاتی وجود دارد. نتیجه آن که شایستگی و مؤلفه‌های آن از مقوله روان‌شناختی و تربیتی می‌باشند. در شکل‌گیری شخصیت دو عامل کلی نقش دارد: عامل زیستی و عامل اجتماعی. شایان یادآوری است که بدانیم رفتار مناسب در یک سیستم و یا نظام به یقین با کارکردها، نقش‌ها، تقابل‌ها و تعامل‌ها، کارساز خواهند بود، و البته هیچ تعالی سازمانی و اجتماعی به دست نخواهد آمد مگر با تعالی انسانی. این تعامل‌ها باید در سطح انسانی همسو و هم‌افزایی داشته باشد تا بتواند به بالندگی و تناسب عملکرد برسد. تعامل‌ها تنها با و از طریق آموزش و ایجاد تفکرات مختلف و ایجاد زبان مشترک، همان‌گونه که فروید و لکان به آن تأکید داشتند، ایجاد خواهد شد. رشد، توسعه، تعالی و بالندگی پیش‌زمینه‌هایی دارند که باید پشت سر گذاشته شوند تا بتوانیم به سمت بلوغ، همان‌گونه که روستو در توسعه یافتگی گفته است، برسیم. بدون ایجاد زبان مشترک و مفهوم‌ها، یادگیری تئوری‌ها، نظریه‌ها، بالا بردن توان تجزیه و تحلیل، که البته آن هم بدون پارامترها و عامل‌هایی چون آموزش علم و دریافت تجربه و در نتیجه دانش، ممارست و مهارت، حضور و مدیریت قلب و تفکر امکان‌پذیر نخواهد بود. با نگاهی به رتبه‌بندی وضعیت مطلوب درمی‌آییم که رهبری و کار تیمی در رتبه نخست قرار دارد و دلیل آن هم این است که این مؤسسه‌های آموزشی و مهارتی چون پایه جهادی داشته و در وزارت جهاد سازندگی شکل گرفته

چشم‌گیر رشد و توسعه ملی، منطقه‌ای و محلی را سبب خواهد شد. لذا این تغییرپذیری‌ها باید باعث تغییر نگرشی که منجر به رفتار نو‌گرایانه و خلاق درون نظامی (سیستمی) و فرانظامی (سیستمی) یعنی در سطح رفتار شخصی، سازمانی، اجتماعی و بین‌المللی، شود. بنابراین یادگیری و شایستگی در ارتقاء همه جانبه مرکزهای تحقیقاتی و آموزشی به جهت نوع آموزش‌های قابل ارائه برای توسعه، و طی پله‌های تعالی انسانی، سازمانی و اجتماعی اجتناب‌ناپذیر بوده تا جامعه‌ای خردورز، حرفه‌ای و قابل قبول در عرصه کسب و کار جهانی داشته باشیم. آموزش فنی دوره‌ای که در آن تکیه بر عقل و مهارت و کردانی افراد است باید افراد را بر پایه توانایی‌ها و نبوغ و استعدادشان در جای مناسب قرارداد تا نظام اجتماعی بتواند به کارآیی مناسب برسد. با نیم‌نگاهی به تعریف‌های جدید لحاظ شده در پژوهش شیرزادی (۱۳۹۷)، درمی‌یابیم که باید روابط بر پایه درک و شناخت ویژگی‌های، مهارت‌ها، تخصص‌ها و استعدادهای افراد و استفاده مقتضی از آن‌ها باشد یعنی همان دوران هشتم سیاست‌مداری که بشر در آن به سر می‌برد. در این مفهوم، روابط از حالت یک طرفه و خودکامه به سمت روابط دوسویه و مشارکتی تغییر شکل می‌دهد. کم‌کم، انسان ارزش خود را می‌یابد و توجه به استعدادها، توانایی و صلاحیت‌هایش یعنی همانند آن چیزی که در شایستگی موردنظر همه پژوهشگران و صاحب‌نظران قرار داشته و دارد، مورداحترام واقع می‌شود. مشارکت و مسئولیت‌پذیری از ویژگی‌های دوره‌های جدید روابط انسانی است که این هم مانند وظایف رهبران و مدیران شایسته با توجه به تعریف‌های صورت گرفته هستند. به همین دلیل، ویژگی‌ها، مهارت‌ها، تخصص‌ها و استعدادهای افراد مورد شناسایی قرار می‌گیرد و بر اساس آن نقش‌ها و مسئولیت‌های مناسب به آنان داده می‌شود. با توجه به مدل ارائه شده جاکوب وارن گتزلز که کوچک‌ترین مؤلفه نظام‌های اجتماعی و یا اگر بهتر بخواهیم بگوییم آن‌جا که تعامل‌های رایج از حالت فردی، نیاز و شخصیت، خارج و به سمت جامعه، انتظارات و نقش

مهارت کسب شده هستند. کار تیمی بهترین روش برای ارائه کارایی بالاست (ناکینین تینان، ۲۰۰۳). در مرحله بعد مشاهده می‌شود که تفکر سازمان یادگیرنده در وضعیت مطلوب رتبه دوم بوده که در وضعیت موجود رتبه سوم را به خود اختصاص داده که با کمی چشم پوشی می‌توان گفت وضعیت مناسب است و از آموزش‌ها و مؤسسه‌هایی این گونه، همین مؤلفه را توقع داریم. در مورد تفکر ساختارمند (سیستمی) در وضعیت مطلوب که رتبه سوم و در وضعیت موجود رتبه دوم را به خود اختصاص داده هم وضع به همین منوال است. در مورد تفکر انتقادی که در وضعیت مطلوب رتبه چهارم را به خود اختصاص داده و ماهیتاً از منظر آموزشی درست است. چرا که آموزش باعث ارتقاء تفکر انتقادی و پیرو آن تفکر خلاق می‌شود، این مؤلفه در وضعیت موجود به رتبه دهم افت کرده، که مشخص می‌کند در امر برنامه‌ریزی برای ایجاد تفکر انتقادی به معنای علم و تفکر خلاق به منزله دانش در تربیت نیروهای کارآمد موفق نبوده. در مدل ارائه شده رتبه پنجم به علم و دانش مدیریتی تعلق دارد که در وضعیت موجود به رتبه هفتم منتقل شده است و این نشان‌دهنده آن است که به جهت تخصصی بودن مؤسسه‌ها و مراکزهای یادشده و ارائه آموزش‌های کشاورزی خصوصاً قرار گرفتن در یک دستگاه اجرایی، تفکر علم و دانش مدیریتی و قبول مدیریت به‌عنوان یک علم، دانش و هنر مورد تأکید مسئولان قرار نبوده است. رتبه ششم در وضعیت مطلوب تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای بوده که در وضعیت موجود به رتبه یازدهم افت کرده. این رتبه‌بندی نشان می‌دهد به جهت شرایط حاکم بر صنعت کشاورزی و احیاناً وضعیت نامساعد اقتصادی در صنعت، اهمیت ویژه به تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای داده نشده و در عمل از این آموزش‌ها در این راستا با توجه به نداشتن اطلاعات و آمایش نشده سرزمین، مسیر درستی را طی نکرده است. بنابراین لازم است برای برنامه‌ریزی‌های پیش‌تر به این تفکر با توجه به اقلیم‌های خاص و ایجاد تفکر خلاق درزمینه‌ی کارآفرینی و توسعه‌ای توجه شود. چراکه ماهیت

بنابراین با توجه به نوع مأموریت خود طبیعی خواهد بود که ترویج‌کننده رهبری و کار تیمی باشد و از سوئی آموزش‌های مقطعدار، ضمن خدمت و توانمندسازی باید ترویج‌دهنده کارهای تیمی باشند و به عبارتی بتوانند یکپارچگی روش و عملیات را به وجود آورند. اما در وضعیت موجود این مؤلفه در رتبه ششم قرار دارد که باید به آموزش‌های ویژه این موضوع بیش‌تر پرداخت و هم‌حمیت سازمانی را بیش‌تر کرد تا بتوانیم به هدف تقسیم کار و فرهنگ کار تیمی همانند کشورهای توسعه یافته برسیم. اجزای فرآیند تیم‌سازی عبارت‌اند از: شفافیت نقش، تنظیم هدف‌ها، حل مسئله و روابط بین فردی. زمانی که اجزای تیم‌سازی مورد بررسی قرار می‌گیرد، مشخص می‌شود که تأکید بر آن بیش‌ترین تأثیر برافزایش کارایی دارد. افزون بر این تبدیل گروه‌های کاری به تیم یا به عبارتی همان تیم‌سازی مدیران را قادر می‌سازد تا توجه اعضای تیم را بر هدف‌های مشترک متمرکز ساخته، به آنان کمک کند تا درباره چگونگی کسب آن به توافق برسند (سالس و همکاران، ۱۹۹۹). هم‌چنین هیرش و وبر (۱۳۸۱) یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های دانشگاه‌های موفق را، گرایش به فعالیت‌های تیمی و احیای روحیه مشارکت و همکاری سازنده می‌دانند. تیم‌سازی و کار تیمی در دانشگاه به ترسیم شفاف چشم انداز و اهداف مشترک کمک می‌کند و با ایجاد روحیه اعتماد میان منابع انسانی، حس تعهد و مسئولیت‌پذیری‌شان را برمی‌انگیزد. هم‌چنین از طریق تیم‌سازی، توزیع بارکاری، افزایش انعطاف‌پذیری نیروی کار، تسهیل و یکپارچه‌سازی راهبردهای منابع انسانی سازمان، تقویت و توانمندی‌سازی نیروی انسانی و فراهم‌سازی زمینه مشارکت و مساعدت فکری و ذهنی نیروی کار، امکان‌پذیرتر می‌شود. دانشگاه با تأکید بر تیم‌سازی و کار تیمی، نه تنها می‌تواند زمینه ایجاد و بهره‌برداری از مهارت چندگانه و اشاعه روحیه تعاون، همکاری و مسئولیت‌پذیری را فراهم کند. بلکه افرادی را می‌پروراند که به‌صورت مستمر در پی مشارکت در تصمیم‌گیری، حل مسئله و به‌کارگیری دانش و

## جدول ۵- مقایسه رتبه‌ها در وضعیت مطلوب و موجود

رتبه	وضعیت رتبه‌های در وضع مطلوب	وضعیت رتبه‌های در وضع موجود
۱	رهبری و کار تیمی	اخلاق
۲	تفکر سازمان‌یادگیرنده	تفکر سیستمی
۳	تفکر ساختارمند یا سیستمی	تفکر سازمان‌یادگیرنده
۴	تفکر انتقادی و خلاق	مدیریت بحران
۵	علم و دانش مدیریتی	سیاست‌مداری
۶	تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای	رهبری و کار تیمی
۷	سیاست‌مداری	علم و دانش مدیریتی
۸	مدیریت بحران	تفکر توسعه فن‌آورانه یا تکنولوژیکی (موج چهارم)
۹	اخلاق	توانمندسازی
۱۰	توانمندسازی	تفکر انتقادی و خلاق
۱۱	تفکر توسعه فن‌آورانه یا تکنولوژیکی (موج چهارم)	تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای

رتبه نهم قرار گرفت که مشخص است خیلی از مسیر خود انحرافی نداشته و با کمی تلاش و برنامه‌ریزی می‌توان آن را تنظیم کرد. در رتبه یازدهم وضعیت مطلوب تکنولوژیکی یا فن‌آورانه و یا همان موج چهارمی قرار داشته که در کشوری همانند کشور ما که کشوری در حال توسعه است و زمینه فن‌آورانه و تکنولوژیکی و بسترهای یارانش ابری با توجه به سرعت و پهنای وصول اطلاعات و نیز ماهیت انتقال مفهوم‌ها و یا به عبارتی آموزش، طبیعی به نظر می‌رسد که رتبه پائین‌تری را به خود اختصاص بدهد. چراکه وظیفه اصلی این مؤسسه‌ها و مراکزهای با توجه به نوع مخاطب خود که قشر متوسط جامعه بوده و بعضاً با این فضا آشنایی نداشته و نیز استفاده از این فن‌آورای و یا تکنولوژی‌ها، آموزش لازم را ندیده‌اند و از سویی تهیه ادوات و لوازم مورد استفاده آن نیز گران هستند، اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. اما در وضعیت موجود این رتبه تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای قرار گرفته که بیانگر برنامه‌ریزی نامناسب برای جانمایی تدوین رشته‌ها و آموزش‌های ارائه شده می‌باشد. رتبه این مؤلفه مشخص می‌کند که به دلیل وجود بحران در درآمدزایی مؤسسات آموزشی و هم‌چنین بلا تکلیفی مؤسسات علمی کاربردی قدیم، به ناچار این واحدها به سمت ارائه رشته و آموزش‌هایی گرایش دارند که بدون در نظر گرفتن اصول آمایشی و توانمندی سرزمینی رخ داده است.

آموزش باید تغییر رفتار را به همراه داشته باشد و در نهایت به رفتارهای سطح بالای فردی، خانوادگی، سازمانی، اجتماعی و بین‌المللی بینجامد. رفتار و تفکر سیاست‌مدارانه در مدل، رتبه هفتم قرار داشت و در وضعیت موجود رتبه پنجم که مشخص است در برنامه‌ریزی بیش‌تر به نقش‌ها توجه شده است تا آموزش‌های تخصصی‌تر و تفکرهای تحول‌آفرین. لذا این مؤلفه باید پس از آموزش‌های تفکر انتقادی، خلاق، کارآفرینی و توسعه‌ای قرار گیرد چراکه آموزش در بستر اجتماعی شخص نمی‌تواند نقش خود را خوب اجرا کند و از سویی نقش کوچک‌ترین مؤلفه نظام‌های اجتماعی بوده که با توقع و هنجارها و بُعد نهادی و اجتماعی سروکار دارد. مدیریت بحران در وضعیت مطلوب در رتبه هشتم، و رتبه چهارم در وضعیت موجود قرار گرفتند. این نشان‌دهنده تأکید مبحث‌های پیشین است که برنامه‌ریزی، اعمال و آموزش مدیریت بحران به جهت شرایط نه‌چندان مناسب اجتماعی در اولویت و رتبه بالاتری قرار گرفته است. اخلاق در مدل به دست آورده شده در مرتبه نهم ولی در وضعیت موجود یکم قرار گرفته که مشخص است اخلاق فردی و اجتماعی در اولویت کار این مراکزهای قرار گرفته. حال کدام تعریف و کدام ابعاد آن باید مدنظر قرار گیرد بحثی است مفصل که می‌تواند خود زمینه یک پژوهش باشد. توانمندسازی در بهترین وضعیت رتبه دهم و در وضعیت موجود



و انتصاب مدیران بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد و پژوهشگران نیز در پژوهش‌های خود این مفهوم‌ها را لحاظ کنند. در نتیجه یافته‌های این پژوهش رتبه‌بندی وضعیت موجود و مقایسه آن با وضعیت مطلوب مدل به دست آورد شده انتخاب و انتصاب مدیران مرکزهای یادشده به‌عنوان برنامه‌ریزان و مدیریت کنندگان آموزش‌های کشاورزی و نیز القاء تفکر و برنامه‌های درست، جاری‌سازی علم و دانش مدیریتی آموزش کشاورزی به ویژه ماهیت و نوع آموزش‌های دانش افزایی، ضمن خدمت، توانمندسازی، مهارتی و باهم یادگیری آن‌ها و به ویژه با نگاه توسعه‌ای بخش کشاورزی به دلیل ماهیت این آموزش‌ها، تنوع و نوع مخاطب این آموزش‌ها به‌عنوان مؤلفه پیشران توسعه کشور برای اهمیت دادن به تربیت متخصصان یقه آبی و یقه سفیدهای عملیاتی کشاورزی در مسیر شایسته‌سالاری در همه سطح‌ها را یادآوری کرد. بنابراین می‌بایست برنامه‌های توانمندسازی و تعالی سازمانی را تنظیم کرد، در آن صورت با رتبه‌بندی مؤلفه‌ها نیز به ارتقاء مؤلفه‌های مؤثرتر و دانش محور، البته با توجه به اولویت‌های آمایشی، به تربیت مدیران آینده دستگاه‌های ذی‌ربط همت گمارد. توجه به رتبه‌بندی و نیازهای پیامدهای اجتماعی، نیازسنجی برحسب اولویت‌های اجتماعی، تبدیل منابع انسانی به سرمایه اجتماعی، تدوین محتوا و آموزش‌های فراخور زیست بوم‌ها و توجه ویژه به مفهوم‌ها شایسته‌سالاری، تفکر موج چهارمی و نیز رفتار سیاست‌مدارانه می‌توانیم مدیران آینده نگرتر و دانش ورزتری داشته باشیم. آینده نگری یکی از مؤلفه‌هایی است که امروزه جایگاه ویژه‌ای نزد اصحاب علم و اندیشه و دولت مردان و برنامه‌ریزان پیدا کرده و به ضرورتی نسبتاً اجتناب ناپذیر در سیاست‌گذاری‌ها تبدیل شده است. از این رو، جامعه‌های توسعه یافته از آن به‌عنوان ابزاری برای ورود مقتدرانه به فرادهای بهتر، بهره می‌گیرند همان‌گونه که روبرگ و بوم (۲۰۰۵) گفتند می‌توانیم با ارائه مدل‌های متعالی و در پی آن بومی در جهت تعدیل سیاست‌گذاری برای عرصه‌های مختلف و حرکت به سمت توسعه کارهای مقتضی انجام داد. با

باید خاطر نشان ساخت، اگر آموزش‌ها با عنایت به عامل‌های مناسب توسعه‌ای و در نظر گرفتن اقلیم و طبعاً مسائل فرهنگی و روان شناختی صورت پذیرد، می‌تواند از مرز عادت گذشته و با تأثیر مضاعف نهادینگی را به ارمغان بیاورد، که آن هم متعاقباً منجر به هنجارهای جدید اجتماعی و اصلاح نوع تفکر و رفتار خواهد شد. رضانی (۱۳۸۷) نیز تأکید کرده در ایجاد ثبات در خدمات مدیران، رعایت عدالت در انتصاب‌ها و کاهش تأثیر تغییرپذیری‌های سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران را به ارمغان می‌آورد. در این راستا غیائی ندوشن و همکاران نیز در سال (۱۳۹۵) رابطه بین توانمندسازی روان شناختی با خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن‌آوری اطلاعات پرداختند که نتایج پژوهش آنان نشان داد بین خلاقیت با توانمندسازی روان شناختی رابطه مثبت و معناداری نیز وجود دارد و بین خلاقیت با ابعاد؛ خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این که بین بعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد و نتیجه‌گیری آن بود که توانمندسازی روان شناختی بر خلاقیت تأثیر دارد و هراندازه کارکنان توانمندی روان شناختی بالاتری داشته باشند دارای خلاقیت بیش‌تری نیز خواهند بود که تأییدکننده مؤلفه تفکر انتقادی و خلاق در این پژوهش بوده و همسویی دو پژوهش را می‌رساند. نتایج تحقیق سید مهدی الوانی و همکاران (۱۳۹۴) انتخاب و انتصاب مسئولان رده‌های مختلف اداری و اجرایی را از مسائل ضروری و از وظایف بسیار مهم برشمارند، تأییدکننده نتایج این پژوهش بود. بنابراین تدوین الگو برای انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری در این پژوهش‌ها نیز تأکید شده و البته از نظر مؤلفه‌های به دست آورد شده همانندی‌هایی نیز داشتند اما هیچ یک از این پژوهش‌ها به رتبه بندی، موضوع دوره هشتم مدیریت بشر در رده‌بندی نظریه لارنس اپلی و نیز موج چهارم (عصر برتر فن‌آورانه) و کاربرد مؤلفه‌های در آموزش و به طور کلی در سازمان‌ها تأکیدی نداشته و لازم است این مؤلفه‌ها در پژوهش‌ها و یا در کانون‌های انتخاب

اداری و سیاست‌های کلان برخاسته از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مسیر پیشرفت دستیابی به این چشم انداز را روشن می‌کند تربیت انسان‌های توسعه یافته به طور کل و کارگزاران پیشرفت به طور خاص بر اساس ظرفیت‌های بومی و دینی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد (ذاکری، فقیهی، دانش فرد، ۱۳۹۳). آموزش عالی یکی از پرارزش‌ترین منابع برای پیشرفت و توسعه جوامع و از اثربخش‌ترین سازوکارهای هر کشور برای مقابله با چالش‌های قرن حاضر است. نظام آموزش عالی به منظور دستیابی به این مهم باید سیاست‌ها و خط مشی‌های مناسبی را در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی در عرصه دانشگاه‌ها و دیگر مؤسسات آموزش عالی اتخاذ و عملیاتی کند. اتخاذ چنین سیاست‌هایی مستلزم آن است که نظام آموزش عالی ضمن برخورداری از شیوه‌ها و الگوی مناسب خط مشی‌گذاری در سطوح عالی تصمیم‌گیری، هم به استانداردهای علمی و هم اوضاع سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه توجه و امعان نظر نماید. بنابراین ارائه یک مدل مناسب همراه با نگاهی آسیب شناسانه به فرایندهای خط‌مشی‌گذاری جاری در نظام آموزش عالی کشور ضروری است (الوانی، ۱۳۸۷).

این اوصاف وضعیت موجود مدل در این مرکزهای با توجه به پژوهش انجام شده مناسب نبود و باید برای ارتقاء مؤلفه‌های آن آموزش بیش‌تری در نظر گرفت و با توانمندسازی این تصمیم سازان و هدایت کنندگان تربیت سرمایه انسانی صنعت کشاورزی همت گمارد. با توجه به ماهیت این واحدهای آموزشی باید اذعان داشت امروزه کارآفرینی به‌عنوان موتور رشد و توسعه سازمان‌ها و جوامع شناخته شده است، از این رو دولت‌ها موظف‌اند خط مشی‌های گوناگونی را در راستای ایجاد، حمایت و توسعه کارآفرینی تدوین نمایند (دانش فرد و جلیلی، ۱۳۸۹). پس مؤلفه‌های رتبه‌های پائین بنابر اولویت اقتصادی و مدل توسعه و رویکرد منطقه‌ای، آن هم به دلیل تنوع اقلیمی ایران باید مدنظر قرار گیرد. جانشین پروری یکی از مهم‌ترین راهبردهای تأمین و توسعه نیروی انسانی در بخش دولتی و خصوصی است. این راهبرد به ویژه در بخش دولتی امروزه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. کشورهای هم چون ایران، که در مسیر پیشرفت و توسعه قرار دارند برای اداره توسعه خود نیازمند مدیرانی هستند که با برخورداری از تخصص و تعهد کافی توانایی پیشبرد این برنامه‌ها را داشته باشند. به طور خاص در ایران، که سند ۱۴۰۴، افق حرکت را ترسیم کرده است و سیاست‌های کلی نظام

## منبع‌ها

- الوانی س. م.، شریف زاده ف. ۱۳۸۶. فرآیند خط مشی‌گذاری عمومی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی  
الوانی س. م.، پور سید، ب.، پیکانی ه.، ۱۳۸۸. مروری بر مدل‌های خط مشی‌گذاری در نظام آموزش عالی، مجلس و پژوهش سال پانزدهم پاییز، ۱۳۸۷، شماره ۵۹  
امینی، م. ت.، پرهیزگار، م. م.، رضوانی، م. فرجام، س. ۱۳۹۴. طراحی مدل مفهومی کارآفرینی ارزش آفرین (موج چهارم). فصل‌نامه تحقیقات بازاریابی نوین علمی- پژوهشی، ویژه‌نامه چهارمین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی.  
احمدی، ع. ا.، شهبازی م.، بیگلی، ص. ۱۳۹۲. رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در سازمان بیمه‌ای تأمین اجتماعی تهران. پژوهش‌های علوم انسانی، ۳۰، ص ۱۱۲ - ۱۴۹.  
اتکینسون، ریتال ال؛ زمینه روان‌شناسی هیلگارد، حسن رفیعی و همکاران، تهران، ارجمند، ۱۳۸۳، چاپ ص ۴۲۹، ۴۳۰. آزاد مرزآبادی، ا.، پورخلیل، م.، هوشمندجا، م. ۱۳۹۱. رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی

- روان شناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۲ (مسلسل ۲۰) ص ص ۱۸۱ تا ۱۸۷.
- آبراهامیان، ی، ایران بین دو انقلاب. ۱۹۸۲. نشر نی. ص ۴۰۶.
- پناهی، س. م.، پورکریمی، ج.، رمضان، م. ۱۳۹۷. ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی دوره ۸، شماره ۱، جلد ۸، شماره ۱، ص ص ۲۳-۴۶.
- حیدری، ا.، کشاورز، م. ۱۳۹۲. از موج سوم تافلر تا موج چهارم و پیشران‌های مؤثر بر عصر مجازی، فصل‌نامه مطالعات آینده پژوهی، شماره ۸.
- حسینی ک.، شیخ اسماعیلی س.، و مقصودی، ک. ۱۳۹۲. بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی. فصل‌نامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۲، ص ص ۱۱۹-۱۴۰.
- دانش فرد، ک.، جلیلی سودابه. ۱۳۸۹. کارآفرینی و خط مشی‌های کارآفرینی، نشریه خط مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، دوره ۱، شماره ۲؛ از صفحه ۱۸۱ تا صفحه ۲۱۵.
- ذاکری م.، فقیهی ا.، دانش فرد ک. ۱۳۹۴. تبیین الگوی جانشین پروری مدیران با بهره‌گیری از داستان خلیفه الهی آدم (ع) بر اساس اندیشه تفسیری آیت الله جوادی آملی، مدیریت اسلامی سال ۲۳ بهار ۱۳۹۴ شماره ۱.
- سنگری، ن. ۱۳۹۶. تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی، مورد مطالعه دانشگاه الزهرا (س)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۳ شماره ششم سال ۱.
- شیرزادی، م.، ر.، ضیائی، م.، ص.، رزقی شیرسوار، هادی، جلیلی، س.، ۱۳۹۷. مدل شایسته‌سالاری مدیران مرکزهای آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی، فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۶، پاییز ۱۳۹۷.
- شیرزادی، م.، ر.، الگوی انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری مدیران مرکزهای تحقیقاتی و آموزشی وزارت جهاد کشاورزی، رساله دکترا، بهار ۱۳۹۸.
- قورچیان، ن.، گلکار، ب.، ناصحی فر، و. ۱۳۸۱. مروری بر مفهوم‌ها شایسته‌سالاری، توسعه مدیریت، نشریه توسعه مدیریت شماره ۳۹، ص ص ۶-۱۰.
- کرمانی، ب.، درویش، ح.، علی سرلک، م.، کولیوند پ.، ح. ۱۳۹۶. طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۶، شماره ۴.
- نصراللهی، م.، خورشیدی، ع.، خسروی، ع. ۱۳۹۵. شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، مجله مطالعات کمی در مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر شماره ۲۴ ص ص ۱۷۱ تا ۱۹۱.
- مشایخ، فریده. ۱۳۹۵. دیدگاه‌های نوین در برنامه‌ریزی درسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- واعظی، ح. ۱۳۹۵، تحلیل سیاست‌گذاری در نسل جدید دانشگاه‌ها: الگویی اثربخش برای آموزش عالی ایران، کنگره ملی آموزش عالی ایران
- موللی ک.، ۱۳۹۶. مبانی روان‌کاوی فروید - لکان، نشر نی، چاپ یازدهم.
- هامر، دین؛ نقش ژن در شکل‌گیری شخصیت، ترجمه متولی زاده ارکانی علی، تهران، چهر، ۱۳۸۴، چاپ اول، ص ۷، ۸، ۹ و ۱۲.

- Ayob, A., & Zainal, S. R. M. (2011), The Role of Psychological Empowerment on Employees Creativity: the Development of Conceptual Framework. In Journal of International Conference on Economics, Business and Management IACSIT Press (pp. 118-122)
- Carmen Beviá a, Luis C. Corchón (2016), Growth in Illyria: The role of meritocracy in the accumulation of human capital, *Mathematical Social Sciences* (Elsevier)
- Fenge, R. (2008). "The Provision of Higher Education in a Global World-Analysis and Policy Implications", *Journal of CESifo Economic Studies*, Vol. 54, No. 2
- He Xian & Jeremy Reynolds (2017), Bootstraps, Buddies, and Bribes: Perceived Meritocracy in the United States and China, *The Sociological Quarterly*, 58:4, 622-647
- Keyhani M, Taghvaei D, Rajabi A, Amirpour B. 2015, Internal Consistency and Confirmatory Factor Analysis of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among Nursing Female. *Iranian Journal of Medical Education*; 14 (10):851-859
- Ferris, J. M. and Mintrom (2007). "Foundations and Public Policymaking a Conceptual Framework", Research Paper-10, Center on Philanthropy and Public Policy
- Özarallı, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 366-376
- Seval Gündemira, Astrid C. Homanb, Anastasia Usovac, Adam D. Galinskya (2017), Multicultural meritocracy: The synergistic benefits of valuing diversity and merita, *Journal of Experimental Social Psychology* (Elsevier)
- Toon Kuppensa, Russell Spearsa, Antony S. R. Mansteadb, Bram Spruytc, Matthew J. Easterbrook (2018), Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated, *Journal of Experimental Social Psychology* (Elsevier)
- Joseph A. Soares (2017), Meritocracy dismissed, Department of Sociology, Wake Forest University, Winston-Salem, USA,, *Ethnic and Racial Studies*, VOL. 40, NO. 13, 2300–2307
- Zopiatis A. 2010; Is it art or science? Chef's competencies for success. *Int J Hosp Manag*; 29 (3): 459-67.

## Ranking of the Current Situation Component of the Meritocracy Model of the Educational Manager's of Education & Research Centers of the Ministry of Jihad-E-Agriculture

M. Shirzadi<sup>1</sup>, M. ziyaii<sup>2</sup>, H. R. Shirsavar<sup>3</sup>, and S. jalilii<sup>3</sup>

1. PhD of the west Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. professor of West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor of West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

### Abstract

The aim of the this paper is to examine ranking of the current situation of the meritocracy model components for managers of the research and training centers of Ministry of Agriculture Jihad. The type of present study was quantitative, application, Field, non-descriptive. The questionnaire consists of 69 type and 11 Components with the Cronbach's alpha 0/808, reliability 0/846. validity that, it is confirm by 19 experts in the first level of main research and assigned to 35 experts of the research and training agriculture institute. It is surveyed based on component ranking in current situation by using PLS software. The current mode ranking was included crisis management 4, empowerment 9, leadership and teamwork 6, science and knowledge management 7, entrepreneurship and development thought 11, ethics 1, critical and creative thinking 10, statesmanship 5, forth wave management thinking 8, system thinking 2, learning organization thinking 3. Finally, the statesmanship and forth wave management thinking components compared with definition in meritocracy model and determined that it has not proper situation. Therefore, the empowerment and excellence programs need to be set up, then promote more effective and knowledge-based components by ranking components, but it is done with a view of training priorities, to train future managers of relevant devices. According to ratings and needs of social outcomes, we will have more forward-looking and knowledgeable managers based on needs assessment in terms of social priorities, converting human resources to human capital, content formulation and outreach training in areas of the country, and the other hand meritocracy, fourth wave thinking, and politicized behavior. Adopting such policies requires that the higher education system, while adopting appropriate policy practices and patterns at the highest levels of decision-making, consider both the scientific standards and the political, social, economic, and cultural conditions of society.

**Index Terms:** educational centers, meritocracy, statesmanship thinking, forth wave management thinking

**Corresponding Author:** M. Ziyaii

**Email:** drmrshirzadi@gmail.com

**Received:** 05/07/2019

**Accepted:** 21/09/2019