

ارائه الگوی شایستگی محوری در سازمان‌ها با تأکید بر مولفه‌های شایستگی در اسلام

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۳

کد مقاله: ۹۶۹۲۱

سمیرا صفائی^۱، گلاره سید جعفری^۲، حسین حبیبی تبار^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی شایستگی محوری در سازمان‌ها با تأکید بر مؤلفه‌های شایستگی در اسلام بود. این پژوهش از روش تحقیق آمیخته است. جامعه آماری کلیه متخصصان و خبرگان در مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی می‌باشند که با روش اشیاع نظری ۲۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل این پژوهش از روش پرسشنامه استفاده شد. جهت بررسی روایی پرسشنامه از نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ ۰.۸۷ به دست آمد و همچنین داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی و معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS2 تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که ابعاد الگوی ارائه‌شده شامل ارزش‌های دینی و اخلاقی، شخصیت و رفتار، توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های تخصصی، شایستگی‌های مدیریتی و شایستگی‌های راهبردی می‌باشند. در پایان نیز پیشنهادهایی جهت اجرایی سازی مدل ارائه گردید.

واژگان کلیدی: شایستگی، شایستگی در اسلام، سازمان‌های دولتی،

۱- دانشجوی دکتری تخصصی گروه مدیریت بازرگانی، بازاریابی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی. (نویسنده مسئول)
samira_ss839@yahoo.com

۲- دانشجوی دکتری تخصصی گروه مدیریت بازرگانی، بازاریابی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی

۳- گروه مدیریت بازرگانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱- مقدمه

اداره سالم اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان‌های اجتماعی دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و رو به پیشرفت کمک می‌کند؛ و اداره فاسد نیز به سرعت جامعه را رو به فساد می‌کشد. در یک نظام شایسته سالار، تخصیص دقیق و متعادل منابع به درجه شایستگی افراد وابسته است. برای نمونه، منصب‌های عمومی باید به گونه‌ای شایسته سالار و بر حسب توانایی‌های افراد توزیع شوند. اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی افراد بنا شود، استنباط می‌شود کسانی که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که در وضعیت پایین‌تری هستند. این شایسته سالاری لازمه اجتناب ناپذیر اداره سالم است (ابوالقاسمی و همکاران، ۱۳۹۴). شایسته سالاری به مجموعه فعالیت‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن، افراد برای شایستگی در کار در سازمان‌ها گزینش می‌شوند و پاداش و ترفیع‌ها نیز صرفاً براساس توانایی‌ها و مهارت‌ها به آنها تعلق می‌گیرد. شایسته سالاری از جمله عوامل و ملاک‌های مهم در اداره هر جامعه و سازمان است. (عسگری و همکاران، ۱۳۹۹). رشد و پیشرفت حکومت‌ها و سازمان‌ها در گرو این است که شایستگان در منصب‌های مناسب قرار بگیرند. در علم رایج مدیریت در مورد شایسته سالاری، تأکید اصلی بر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد است. فرایند این کار به این صورت است که افراد زمانی می‌توانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که توانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون لازم را برای آن منصب داشته باشند (احدی و همکاران، ۱۳۹۸). این نوع نگاه به شایسته سالاری، نگاه ناقص و تک بعدی است. این نوع نگاه، ناشی از این است که انسان را همچون ماشین فرض کرده اند که هر قدر مهارت‌هایش بالاتر برود، فایده و نفع رسانی او برای سازمان یا حکومت بیشتر خواهد بود (شیخ، ۱۳۹۷). درحالی که ممکن است براساس این ملاک‌ها، فردی شایسته منصبی باشد، ولی با همان مهارت‌ها و توانایی‌ها، کاری انجام دهد که موجب از دست رفتن منابع سازمان و یا فساد در سازمان و حکومت شود. از این رو، معیار شایستگی تنها نمی‌تواند مهارت و تخصص باشد، بلکه باید معیار دیگری در کنار آن معیار باشد تا شایستگی داشتن منصب و مقامی را کامل کند؛ آن معیار دیگر، تعهد می‌باشد. البته در مدیریت رایج نیز، تعهد مطرح شده است، ولی تعهد نسبت به اهداف سازمان یا اهداف حکومت مطرح است. در اسلام معیار شایستگی این است که فرد تعهد درونی داشته باشد؛ یعنی ایمان و تهذیب نفس مقدم است کسانی شایستگی تصدی امور را دارند که صالح باشند. در کنار این عامل که تعهد نامیده می‌شود، تخصص و مهارت هم شرط دیگر است. در آیات بسیاری از قرآن کریم، این دو عامل با هم و در کنار هم قرار دارند؛ برخی از شاخصه‌های تعهد، تقوا و ایمان است که مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد است. شایسته سالاری، بدون در نظر گرفتن این عامل، ناقص خواهد بود. لذا در این تحقیق به ارائه ارائه الگوی شایستگی محوری در سازمان‌ها با تأکید بر مؤلفه‌های شایستگی در اسلام پرداخته شد.

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- مفهوم شایسته سالاری

واژه شایستگی به معنای مناسب بودن است. مفهوم شایستگی ریشه در مسائل روان‌شناسی برای اشاره به توانایی‌های فردی در پاسخ به تقاضاهای مشخص محیطی دارد. لامونت و همکاران^۱ (۲۰۱۹) شایستگی ترکیبی از مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای انجام وظایف و اختصاصی است. فرهنگ لغات وبستر^۲ (۲۰۰۵) شایستگی را به‌عنوان وجود ابزار کافی و مورد نیاز برای زندگی و دانش کافی برای عمل تعریف می‌نماید. فرهنگ انگلیسی آکسفورد، شایستگی را به‌عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه به طور کافی و با کیفیت تعریف می‌کند (لی، ۲۰۱۹، ۳). معانی شایستگی متنوع و شامل توانایی افراد برای اجرای شغل (بل، ۲۰۱۸، ۲)؛ مهارت‌هایی که به صورت الگوی توسعه یافته (کاو، ۲۰۱۸، ۲) برای یک رفتار یا سری‌هایی از اعمال می‌باشد (سیتلا، ۲۰۱۹، ۲). در صورتی که ویژگی‌های مدیران متناسب با نیازهای شغل باشد، احتمالاً عملکرد بهتری خواهند داشت و موقعیت شغلی آنان بیشتر حفظ می‌شود. جکسون^۳ (۲۰۱۷) شایستگی مدیر را ویژگی‌های فردی مدیران ذکر می‌کند که در کسب نتایج مطلوب عملکردی تأثیر دارد. اگر مدیریت عالی بتواند از مجموعه شایستگی‌های مدیران به درستی استفاده نماید، می‌تواند منجر به کسب مزیت رقابتی برای سازمان شود (گریگوری، ۲۰۱۶، ۲). مولر و تورنر^۴ (۲۰۱۸) شایستگی ترکیبی از مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای انجام وظایف و اختصاصی است. لی (۲۰۱۹) در یک معنی وسیع، شایستگی به مجموعه‌ای از تجارب دانش مهارت‌ها خصوصیت‌ها ذهنیت از خود یا نقش اجتماعی ارزش‌ها و نگرش‌های یک شخص است که در طول حیاتش کسب کرده است. براساس

1 Lamont

2 <http://m-w.com/dictionary/competence>

3 Lee

4 Bell

5. Kao

6 Sitlla

7 Jakson

8 Garigory

9 Moller & Torner

رویکرد شایسته سالاری، افراد با تواناییها و شایستگیهای برابر، معمولاً موفقیت‌های یکسانی کسب می‌نمایند؛ به عبارت دیگر، تنها فاکتوری که بای بر روی موفقیت افراد مؤثر باشد، شایستگی فرد، یعنی تلاش و استعداد اوست. (استیونسون و استرکواتر، ۲۰۲۰).

۲-۲- شایستگی در اسلام

قرآن کریم، کتاب هدایت بشری و همچنین بیان و سیره عملی پیامبر عظیم‌الشان اسلام (ص) و گفتار و سیره امام علی (ع) منابعی غنی برای تدوین الگوی شایستگی‌ها می‌باشند و با تأسی از این منابع گفتار بهترین راهنمای عملی بدین منظور می‌باشند. اینکه منصب‌ها و پست‌ها امانت هستند و باید به اهلش وگذار شود و برای انتصاب لازم است به معیارهایی از قبیل: خوش‌خلقی، قدرت علم، قدرت جسم، طهارت و پاکیزگی روح و جسم، امانت‌داری، اخلاص، صداقت، راستگویی و آگاهی، توجه شود. از آیات گران‌قدر قرآن کریم می‌توان بدان‌ها استناد جست و ویژگی‌هایی چون دانایی، تعهد تخصص بردباری و... (شیخ رضی، ۱۳۷۹) همه معیارهایی هستند که پیامبر بزرگ اسلام در انتصاب بدان‌ها توجه داشته است. از طرفی نهج‌البلاغه کلام سراسر حکمت امام علی (ع)، مخصوصاً نامه ۵۳ آن معیارهای متقن و کاملی را برای شایسته‌سالاری در اختیار قرار می‌دهد. جدول ذیل بعد شایستگی‌های مورد تأکید برای مدیران در متون اسلامی و بیانات امام راحل (ره) و مقام معظم رهبری را نشان می‌دهد. چکیده ملاک و معیارهای انتخاب مدیر یا کارگزار نمونه از دیدگاه اسلام عبارتند از:

۱) اهل ضابطه‌مندی؛ ۲) دوراندیش؛ ۳) از دانایی لازم برخوردار باشد (امیرخانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ ۴) مسئولیت‌پذیری؛ ۵) دارای بینش سیاسی؛ (قرآن کریم) ۶) امانت‌داری؛ ۷) عدالت‌طلبی؛ ۸) سعی صدر؛ (آقاجانی، ۱۳۸۵) ۹) شجاعت و قاطعیت؛ ۱۰) خیرخواهی؛ ۱۱) پاکدامنی؛ ۱۲) فرو بردن خشم؛ ۱۳) اهل تجربه؛ ۱۴) اهل حیا؛ ۱۵) اهل صیانت نفس (پورعزن، ۱۳۹۰)؛ ۱۶) دارا بودن اصالت خانوادگی؛ ۱۷) حسن سابقه؛ ۱۸) کوشا در برآورده کردن احتیاجات مردم؛ ۱۹) پرهیز از تمایلات شخصی؛ (ترابی و همکاران، ۱۳۹۵) ۲۰) عدم منت‌گذاری بر دیگران؛ (خلعت بری و همکاران، ۱۳۹۳) ۲۱) اهل تحمل سختی؛ ۲۲) عدم خوش‌گمانی (رحیم نیا و هوشیار، ۱۳۹۴)؛ ۲۳) دارای دانش لازم بودن؛ ۲۴) توانایی در خلافت؛ ۲۵) تخصص لازم (مقیم، ۱۳۹۴)؛ ۲۶) نخبه در قضاوت؛ ۲۷) قدرت بیان (مجیبی و بانسی، ۱۳۹۰).

۲-۳- پیشینه تحقیق

عسگری و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز «با عنوان ۱۴۰۴ به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های شناسایی شده در این الگو، در سه بُعد فردی « (نگرشی و رفتاری)، شغلی (دانشی و مهارتی) و ارزشی (اسلامی و سازمانی) دسته‌بندی شده‌اند.

احمدی و همکاران (۱۳۹۸) به طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه با استفاده از روش تحلیل مضمون و ISM پرداختند. نتایج نشان داد که خدامحوری، عدالت، معرفت، قوت، درایت و سلامت از شایستگی‌های منابع انسانی به شمار می‌آیند.

شیخ (۱۳۹۷) در پایان نامه دکتری با عنوان الگوی قابلیت‌های اسلامی ایرانی مدیران در بخش دولتی، الگویی برای مدیران میانی در بخش صنعت و اقتصاد کشور ارائه نموده است، در این الگو قابلیت‌های مدیران در چهار بعد مهارتها، ویژگی‌های فردی، دانش و ارزش‌ها با ۱۲ مؤلفه و ۴۱ شاخص تدوین شده است.

درگاهی و همکاران (۱۳۹۶) به این نتیجه رسیدند که شایستگی‌های منابع انسانی عبارت‌اند از: پابندی اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات، تفکر راهبردی، مسئولیت‌پذیری، رهبری، خلاقیت در تطبیق، پیگیری و نتیجه‌گرایی، مدیریت گروهی، توانمندسازی، حل مسئله، روحیه خدمت، شبکه‌سازی، تفکر تحلیلی سیستمی، جلب اعتماد، ارتباطات شفاهی، انعطاف‌پذیری، آراستگی و فهم مالی.

استیونسون و استرکواتر (۲۰۲۰): شایستگی‌های مورد نیاز مدیران پروژه را به ترتیب اولویت چنین بیان می‌کنند: رهبری، توانایی ارتباط با سطوح مختلف، مهارت‌های شفاهی، مهارت‌های نوشتاری، صفات، توان مواجهه با ابهام و تغییر، تجربه، توانایی تعدیل، تناسب فرهنگی، تجربه فنی، آموزش، مدت زمانی که قبلاً با کار درگیر بوده‌اند، اندازه گروه قبلی که مورد سرپرستی مدیر بوده‌اند. لی (۲۰۱۹): شایستگی‌های زیر را برای متخصصین فنی ذکر می‌کند: هدایت موفقیت، تأثیرگذاری و نفوذ، تفکر مفهومی، تفکر تحلیلی، خلاقیت، اعتماد به خود، درک و تفاهم بین شخصی، علاقه به دیگران، جستجوی اطلاعات، همکاری و کار تیمی، خبره شده، هدایت خدمات مشتریان.

مولر و تورنر (۲۰۱۸) در تحقیق شرح شایستگی‌های رهبری، مدیران موفق پروژه، شایستگی‌هایی را در سه مؤلفه شایستگی‌های هیجانی، مدیریتی و هوشی، تدوین می‌کنند. از دید آنان، شایستگی‌های هیجانی (احساسی) شامل: انگیزش، وظیفه‌شناسی، حساسیت، نفوذ، خودآگاهی، حالات هیجانی و شهود است. شایستگی‌های مدیریتی مشتمل بر اداره منابع، به

کارگیری ارتباطات، توسعه دادن، توانمندسازی، دستیابی به اهداف می‌باشد و مؤلفه شایستگی‌های هوشی بر دید استراتژیک داشتن، بینش و ابتکار، تحلیل و قضاوت بحران دلالت دارد.

استیونسون و استرکواتر (۲۰۱۷): شایستگی‌های مورد نیاز مدیران پروژه را به ترتیب اولویت چنین بیان می‌کنند: رهبری، توانایی ارتباط با سطوح مختلف، مهارت‌های شفاهی، مهارت‌های نوشتاری، صفات، توان مواجهه با ابهام و تغییر، تجربه، توانایی تعدیل، تناسب فرهنگی، تجربه فنی، آموزش، مدت زمانی که قبلاً با کار درگیر بوده است، اندازه گروه قبلی که مورد سرپرستی مدیر بوده‌اند.

گریگوری (۲۰۱۶): به بررسی شایستگی‌های مدیران روابط عمومی در انگلستان پرداخت و به این نتیجه رسید که شایستگی‌های مدیران عبارت‌اند از: داشتن درک زیاد، مشورت و مشارکت، مدیریت کردن تحت فشار، حفظ یک چشم‌انداز مشترک، درک دیگران، تدوین راهبردها و مفاهیم.

۳- روش تحقیق

این پژوهش از روش تحقیق آمیخته (کیفی و کمی) است. جامعه آماری کلیه کلبه متخصصان و خبرگان در مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی می‌باشند که با روش اشباع نظری ۲۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل این پژوهش از روش پرسشنامه باز استفاده شد. در تحقیق حاضر، ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات در مرحله اول، روش اسنادی و روش کتابخانه‌ای بوده که برای اعتباریابی و تکمیل آن از پرسش‌نامه باز استفاده شده است؛ بدین ترتیب که به کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌های مورد نیاز فارسی و انگلیسی در سایت‌ها و پایگاه‌های علمی مختلف اینترنتی برای تکمیل ادبیات نظری تحقیق مراجعه شده است. در این تحقیق، الگوی مفهومی شایستگی‌های محوری بر مبنای آیات الهی کتب اسلامی و بیانیه گام دوم انقلاب و سایر شایستگی‌های عمومی حرفه‌ای و علمی مورد نیاز بر اساس نظریات و تحقیقات مختلف داخلی و خارجی برای خبرگان بانک‌ها در قالب پرسشنامه‌ای باز تدوین و به آنها ارائه شده است. جهت بررسی روایی پرسشنامه از نظرات خبرگان و پایایی با آلفای کرونباخ ۰٫۸۷، بدست آمد و همچنین داده‌ها با روش تحلیل محتوای کیفی و معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS2 تجزیه و تحلیل شدند.

۴- یافته‌ها

۴-۱- یافته‌های کیفی

مرحله اول: کد گذاری باز: در این مرحله با توجه به مصاحبه‌های صورت گرفته شده توسط خبرگان و استخراج مفاهیم اصلی و مرتبط با مدل مورد نظر مؤلفه‌های مهم شناسایی شده‌اند که برای هر یک از خبرگان در چارچوب نظری مدنظر به صورت مجزا قابل مشاهده است که منبع شناسایی این مؤلفه‌ها هستند به عبارت دیگر در این مرحله پژوهشگر با مرور مجموعه داده‌های گردآوری شده، مفاهیم مستتر در آن را بازشناسایی نمود. پس از شناسایی کدهای اولیه و در نظر گرفتن کدهای مشابه، کدهای مفهومی استخراج شد و سپس در مرحله بعد با بررسی این کدها و طبقه‌بندی آنها، مقوله‌های فرعی شناسایی شدند. در کدگذاری باز که فرایندی تحلیلی است طی آن مفاهیم شناسایی شده و ویژگی‌ها و ابعاد مربوط به هر مفهوم کشف می‌گردد. دو فعالیت کلیدی از کدگذاری باز مفهوم سازی و مقوله بندی هستند. مطابق سوالات تحقیق، افراد در پاسخ به سوالات کاملاً آزاد بودند. سوالات به صورت کلی بیان می‌شد و مصاحبه شونده گان از زوایای مختلف به موضوع می‌پرداختند.

مرحله دوم کد گذاری محوری: در این مرحله باید کلیه کدهای شناسایی شده از مرحله قبل غربالگری شوند و این امر بدین گونه می‌باشد که کدهای تکراری که توسط چندین خبره و پژوهشگر ارائه شده است از کدهای غیر تکراری کنار گذاشته شده‌اند و دلیل آن این است که هر کد باید یکبار تکرار شود و در مدل مورد استفاده قرار گیرد و همچنین برخی کدها نیز دارای معنای یکسان و مترادف بوده‌اند که با هم ادغام و ترکیب شده و به یک کد غیر تکراری جدید تبدیل شده‌اند، بعد از حذف کدهای تکراری و مترادف کدهای نهایی باقی ماندند.

مرحله سوم کد گذاری انتخابی یا گزینشی: در این مرحله که مرحله نهایی است کلیه کدهای تکراری و مترادف با هم کنار در بخش مصاحبه گذاشته شدند و کدهای شناسایی شده از ادبیات تحقیق نیز به آنها اضافه شدند و هر یک در ابعاد مربوطه قرار گرفته و دسته بندی شدند که ابعاد نهایی مدل را تشکیل خواهند داد و به عبارت دیگر می‌توان بیان داشت کدگذاری انتخابی آخرین مرحله از فرایند تحلیل محتوا است که به توسعه یک تئوری نهایی می‌انجامد. در طی فرایند کدگذاری انتخابی، یک مقوله محوری واحد انتخاب می‌شود و همه مقوله‌های دیگر به این مقوله محوری بر می‌گردند. بر مبنای این مقوله محوری، خط سیر واحدی شکل می‌گیرد که همه اطلاعات پیرامون آن ساماندهی می‌شوند. بحث در مورد مقوله محوری نهایی که طی کدگذاری باز، محوری و انتخابی نمایان شد، در این بخش انجام می‌شود. این مقوله محوری رابط بین سه سطح کدگذاری را مفهوم پردازی و به تشریح ویژگی‌های مقوله‌ها کمک می‌کند که نتایج به شرح جدول ۱ است

جدول ۱- ابعاد مدل و زیرمولفه های آن برگرفته از ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان

الف - بعد تعهد			
شاخص‌ها			مؤلفه
ارزش‌های دینی و اخلاق	خدا باوری	پاکی و بی آلاچی	خدا ترسی
	اعتقاد به معاد	نظم و انضباط	دلسوزی
	عادل بودن و عدالت خواهی	امانتداری	خوش خلقی
	ولایت مداری	بصیرت	وفاداری
	معنویت اخلاقی و خودسازی	اعتقاد به امامت	عزت نفس
	تعصب و غیرت	وجدان داری	محبوبیت
	صبر و بردباری(استقامت)	سخت کوشی	شجاعت
	ثبات و پایداری	صالح بودن	پایبندی به اصول و ارزشها
	قانون مداری	تواضع و فروتنی	خدمت به دیگران
	اعتقاد به نبوت	رازداری	واقع بینی
شخصیت و رفتار	واقع گرا	درون گرا	سازگار
	کاوش گرا	برون گرا	قاطعیت
	اجتماعی	استقبال کننده	انعطاف پذیری
	سنت گرا	رنجور	استقلال فکری
	سودا گرا	شکیبایی	وقار و متانت
	هنرگرا	مقاعد سازی	بلند همتی
ب - بعد توانایی			
شاخص‌ها			مؤلفه
توانایی جسمی و ذهنی و فکری	سن مناسب	حواس پنج گانه	سلامت روانی
	قدرت بدنی کافی	سلامت جسمی	اعتماد به نفس
	دقت بالا	سلامت روانی	هوش و ذکاوت
	جنسیت	درک و گسترش فکری	کنجکاوی
سایستگی های عمومی	اراده قوی		
	تصمیم گیری	هم دردی بین فردی	استقبال از ایده های جدید
	خلاقیت	سخنوری	ثبات حرفه ای
	یادگیری و تغییر مستمر	درک متقابل	شایستگی‌های علمی
	جامعه پذیری سازمانی	روابط عمومی	نتیجه مداری
	اخلاق حرفه ای	حمایت و همکاری	انگیزه دادن
	مهارت های مالی	تفکر سیستمی	تفکر خلاق
	مشتری مداری	علاقه به کار و حرفه	هوش کسب و کار
	تحصیلات آکادمیک	بهبود و توسعه فردی	تجربه و مهارت شغلی
	آشنایی به قوانین و مقررات	آگاهی از سیاست‌ها و خط مشی	آشنایی با فرهنگ سازمان و محیط
مهارت های ریاضی	تمایل به توسعه		
ج - بعد تخصص			
شاخص‌ها			مؤلفه
سایستگی های تخصصی	مهارت‌های اداری	نظارت و کنترل	مهارت‌های فرهنگی
	دانش تخصصی	آموزش ضمن خدمت	توان کار با فرهنگ‌های مختلف
	تسلط قوانین ملی و بین المللی مرتبط	تسلط بر بخشنامه ها و دستورالعملها	آشنایی به زبان‌های ملی و بین المللی
	هوش اجتماعی	کاراراه شغلی	توانایی تحلیل و تفسیر
	معنا سازی	توانمند سازی	سواد رسانه ای
	تفکر انطباقی و بدیع	تسلط به امور کاری	شغل محوله
	پذیرش مسئولیت اجتماعی	توانمند سازی	
توانایی مدیریتی	رهبری و هدایت پیروان	مدیریت ارزش	خلق و مفهوم سازی
	مدیریت دانش	سازماندهی	اقدام و عمل
	مدیریت پروژه	مهارت‌های عمومی و تخصصی سازمان	واکنش سریع به تشنها و مشکلات

مدیریت تعارض	مهارت های ارتباطی	مدیریت استرس	مهارت های فنی و اداری
مدیریت منابع انسانی	اجراء و پیگیری	مدیریت کیفیت جامع	مدیریت عدم اطمینان
مدیریت بحران	مدیریت بار شناختی	هدایت زیر دستان	خود مدیریتی
هدایتگر	آینده نگری		
شایستگیها منحصر به فرد یا ویژه	تحلیل و تفسیر اطلاعات پیچیده	تاثیر مثبت بر زندگی بشریت	خلق ارزشهای جدید
کار آفرینی و ابتکار	خبرگی	ستاره در کار و حرفه	مخترع و مبدع

۲-۴- یافته‌های کمی

۲-۴-۱- یافته‌های توصیفی

در این بخش به بررسی یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های مدل پرداخته می‌شود که با توجه به نتایج بدست آمده می‌توان بیان داشت با توجه به اینکه زیر مؤلفه‌ها با طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت سنجیده شده بودند، بررسی جدول ۲ نشان می‌دهد که همه میانگین‌های زیر مؤلفه‌ها بیشتر از نقطه برش (برش طیف) طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت (۲/۵) می‌باشد و با عنایت به اینکه این میانگین نیز از نقطه برش طیف بیشتر است و نتایج فوق نشان می‌دهد که پاسخگویان نسبت به سوالات تحقیق همسو با اهداف تحقیق جواب داده‌اند و داده‌ها با انحراف معیار متناسب اطراف میانگین پراکندگی دارند و نتایج بدست آمده از تحلیل میانگین و انحراف معیار در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۲- یافته‌های توصیفی متغیرها

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
ارزش‌های دینی و اخلاقی	۳,۴۵	۰,۴۳۵
شخصیت و رفتار	۳,۲۱	۰,۶۵۴
توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری	۳,۶۵	۰,۳۲۴
شایستگی‌های عمومی	۳,۳۲	۰,۶۵۷
شایستگی‌های تخصصی	۳,۲۵	۰,۶۱۱
شایستگی‌های مدیریتی	۳,۰۴	۰,۵۴۳
شایستگی‌های راهبردی	۲,۹۷	۰,۵۷۷

۲-۴-۲- بررسی پراکندگی داده‌ها

نرمال بودن توزیع داده‌ها باید از طریق محاسبه چولگی و کشیدگی بررسی شود تا میزان دوری پراکندگی داده‌ها از توزیع نرمال مشخص شود هرچند توزیع نرمال داده‌ها در روش حداقل مربعات جزیی شرط اساسی نیست. بررسی جدول ۳ نشان می‌دهد که توزیع داده‌های همه زیر مؤلفه‌های مدل نرمال می‌باشد چون میزان چولگی و کشیدگی ما بین (۱ و -۱) می‌باشد.

جدول ۳- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها برای ابعاد مدل

ابعاد مدل	پراکندگی ^۲	کشیدگی ^۱
ارزش‌های دینی و اخلاقی	۰,۶۳۳	۰,۵۳۳
شخصیت و رفتار	۰,۵۴۶	۰,۷۳۲
توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری	۰,۴۵۵	۰,۴۳۵
شایستگی‌های عمومی	۰,۷۵۴	۰,۵۴۴
شایستگی‌های تخصصی	۰,۵۶۶	۰,۷۸۸
شایستگی‌های مدیریتی	۰,۷۱۶	۰,۳۴۴
شایستگی‌های راهبردی	۰,۷۵۵	۰,۶۰۹

1 Kurtosis
2 Skewness

۴-۲-۳- بررسی همگنی و بررسی هم خطی چند گانه متغیرها

یکی دیگر از پیش فرضهای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری بررسی همگنی واریانسها در خصوص متغیرهای تحقیق می باشد که با استفاده از آزمون لوین انجام می گیرد. با توجه به سطح معناداری جدول که از ۰/۰۵ بیشتر است، می توان ادعا کرد که ابعاد مدل تحقیق همگن هستند.

جدول ۴- آزمون لوین برای بررسی همگنی ابعاد مدل

ابعاد مدل	آزمون لوین	سطح معناداری
ارزش های دینی و اخلاقی	۰,۴۵۴	۰,۱۲۳
شخصیت و رفتار	۰,۵۶۴	۰,۴۳۳
توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری	۶۰۱,۰	۰,۱۲۱
شایستگی های عمومی	۰,۷۶۶	۰,۳۲۴
شایستگی های تخصصی	۰,۵۶۶	۰,۵۹۰
شایستگی های مدیریتی	۰,۲۸۱	۰,۵۴۷
شایستگی های راهبردی	۰,۴۰۱	۰,۶۷۵

۴-۲-۴- بررسی هم خطی ابعاد مدل تحقیق

یکی دیگر از پیش فرضهای لازم برای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری بررسی عدم وجود هم خطی چندگانه متغیرهاست. برای بررسی این شرط از میزان تورم واریانس (VIF) و تولرانس استفاده می شود. بطوری که اگر عامل تورم بالای ۵ و تولرانس کمتر از ۰/۱ باشد بدین معنا است که هم خطی بین متغیر وجود دارد. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود ابعاد مدل میزان تورم واریانس بالاتر از ۵ و تولرانس کمتر از ۰/۱ ندارند، در نتیجه هم خطی چندگانه بین ابعاد مدل مشاهده نمی شود.

جدول ۵- آزمون VIF برای بررسی عدم هم خطی چندگانه ی ابعاد مدل تحقیق

ابعاد مدل	میزان VIF	تولرانس
ارزش های دینی و اخلاقی	۲,۲۰۷	۰,۴۳۳
شخصیت و رفتار	۱,۸۷۰	۰,۵۳۵
توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری	۲,۷۶۵	۰,۲۸۲
شایستگی های عمومی	۲,۳۴۴	۰,۴۳۳
شایستگی های تخصصی	۳,۴۵۵	۰,۳۷۷
شایستگی های مدیریتی	۲,۱۹۲	۰,۵۴۱
شایستگی های راهبردی	۲,۷۶۷	۰,۴۰۳

۴-۲-۵- بررسی روایی واگرا (تشخیصی) برای ابعاد مدل تحقیق

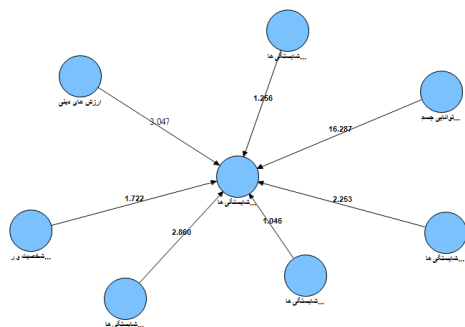
یکی از روشهای سنجش این روایی آزمون فورنل- لاکر است. جدول ۶ نتایج بدست آمده برای ابعاد مدل پژوهش را نشان می دهد. جدول ذیل نشان می دهد که سازه ها کاملاً از هم جدا می باشند یعنی مقادیر قطارصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن بعد با سایر بعد های پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

جدول ۶- شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

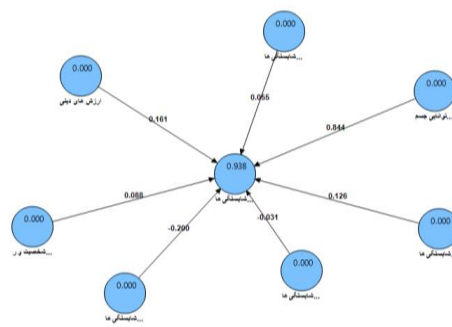
ردیف	ابعاد	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	ارزش های دینی و اخلاقی	۱						
۲	شخصیت و رفتار	۰/۸۳۱	۱					
۳	توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری	۰/۷۶۴	۰/۸۸۶	۱				
۴	شایستگی های عمومی	۰/۵۶۶	۰/۵۷۶	۰/۵۷۷	۱			
۵	شایستگی های تخصصی	۰/۳۴۴	۰/۲۶۵	۰/۲۰۹	۰/۲۳۳	۱		
۶	شایستگی های مدیریتی	۰/۶۷۷	۰/۳۷۵	۰/۳۳۳	۰/۵۸۹	۰/۳۴۳	۱	
۷	شایستگی های راهبردی	۰/۳۹۸	۰/۲۲۱	۰/۴۸۷	۰/۴۱۲	۰/۲۷۸	۰/۴۸	۱

۴-۲-۶- کمی سازی مدل

در این بخش با توجه به اینکه مشخص شد مدل مفهومی چگونه بوده، میزان حجم نمونه مناسب است و کلیه ابعاد شناسایی شده بر روی مدل مورد نظر موثر هستند با استفاده از تکنیک مربعات جزئی و آزمون t بوت استرپینگ به کمی سازی مدل پرداخته خواهد شد که نتایج به شرح شکل های ۱ و ۲ می باشد. نتایج شکل فوق نشان می دهد که کلیه ضرایب بدست آمده برای ابعاد مدل مثبت بوده که می توان نتیجه گرفت مدل در معنادار بوده و می توان به نتایج بدست آمده استناد نمود.



شکل ۲- روابط علی میان زیر مؤلفه های مدل در حالت تخمین معناداری



شکل ۱- روابط علی میان زیر مؤلفه های مدل در حالت تخمین استاندارد

۴-۲-۷- برازش مدل

در ادامه جهت برازش مدل از شاخص های نیکویی برازش شامل: AGFI, GFI و RMSEA استفاده شده است، مقادیر بدست آمده در جدول ۷ نشان می دهند که نتایج مدل قابل اعتماد است. چرا که شاخص های GFI و AGFI، هر دو بیش تر از حد مورد نظر برآورد شده اند که این آماره بزرگتر از حد ملاک ۰/۹۰ بوده است. همچنین، نسبت مربع کای به درجه آزادی (X^2/df) مقدار مناسبی را نشان داده است. همچنین معیار خطای RMSEA نیز برابر با ۰/۰۳ برآورد شده که این مقدار کوچکتر از حد مجاز ۰/۰۸ بوده است. بر اساس برآوردهای ارائه شده می توان نتیجه گرفت که مدل تست شده در جامعه مورد نظر از برازش نسبتاً خوب و قابل قبولی برخوردار بوده است؛ بنابراین، نتایج مدل تحقیق نشان می دهد که مدل مورد استفاده تحقیق حاضر از برازش مناسبی برخوردار بود.

جدول ۷- آماره های مربوط به نیکویی برازش مدل

نتیجه برازش	مقادیر پژوهش	ملاک	نماد	شاخص های برازش
برازش خوب	۱,۳۴	≤ 3	X^2/df	تقسیم کای- مربع بر درجه آزادی
برازش خوب	۰,۰۳	≤ 0.08	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد
برازش خوب	۰/۹۴	≥ 0.9	GFI	شاخص نیکویی برازش
برازش خوب	۰/۹۱	≥ 0.9	AGFI	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده
برازش خوب	۰/۹۵	≥ 0.9	CFI	شاخص برازش مقایسه ای
برازش خوب	۰/۹۳	≥ 0.9	IFI	شاخص برازش افزایشی
برازش خوب	۰/۹۲	≥ 0.9	NFI	شاخص برازش نرم
برازش خوب	۰/۹۶	≥ 0.9	NNFI	شاخص برازش غیر نرم
برازش خوب	۰/۷۶	≥ 0.887	R2	ضریب تعیین

۵- بحث و نتیجه گیری

هدف تحقیق حاضر ارائه الگوی شایستگی محوری در سازمان ها با تأکید بر مؤلفه های شایستگی در اسلام بود. اهمیت این پژوهش در این است که استقرار نظام شایسته سالاری، نتایج و فواید بی شماری دارد؛ تقویت حس رقابت جویی، فرهنگ سازی تکریم کارشناسان و کارکنان برجسته و خلاق، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش کارشناسان خلاق و نوآور و بستر سازی و ایجاد انگیزه برای ظهور این گونه افراد، اصلاح فرهنگ نابسامان سازمانی، تقویت همبستگی سازمانی، ایجاد و تقویت تعهد شغلی و سازمانی، تقویت اعتماد به نفس در کارکنان، غنی سازی سرمایه های انسانی دستگاه. در این تحقیق مشخص شد که ابعاد شایسته محوری از نگاه اسلام عبارتند از: ارزش های دینی و اخلاقی، شخصیت و رفتار، توانایی جسمی و مبانی ذهنی و فکری، شایستگی های عمومی، شایستگی های تخصصی، شایستگی های مدیریتی و شایستگی های راهبردی، نتایج به دست آمده در خصوص

ارزش‌های دینی و اخلاقی با نتایج سایر پژوهش‌ها مانند ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۴)، آقاجانی (۱۳۸۵) شیخ (۱۳۹۷)، درگاهی و همکاران (۱۳۹۶) است. در ارتباط شخصیت و رفتار، گفتنی است نتایج پژوهش با سایر پژوهش‌ها مانند پورعزت (۱۳۹۵)، عسگری و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی (۱۳۹۴) همسو است. در ارتباط با توانایی جسمی و مبانی ذهنی، نتایج با سایر پژوهش‌ها مانند احدی و همکاران (۱۳۹۸)، ترابی و همکاران (۱۳۹۵)، رحیم نیا و هوشیار (۱۳۹۴)، مجیدی و بانسی (۱۳۹۰) هم‌خوانی دارد. درباره شایستگی‌های عمومی و تخصصی باید بگوییم نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با سایر پژوهش‌ها مانند: مقیمی (۱۳۹۴)، پورعزت (۱۳۹۰)، لی (۲۰۱۹)، گریگوری (۲۰۱۶)، مولر و تورنر (۲۰۱۸) همسو است. در نهایت درخصوص شایستگی‌های مدیریتی و راهبردی مشخص شد که نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با سایر پژوهش‌ها مانند عسگری و همکاران (۱۳۹۹)، مقیمی (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاداتی ارائه می‌گردند که به شرح زیر است:

۱. تهیه فهرست موجودی مهارت‌ها و شایستگی‌های کارکنان و مدیران شایسته از طریق شناسایی استعدادهای مدیریتی در بین کارکنان و تهیه جدول جان‌شین‌سازی رؤسای فعلی واحدها و مدیران سازمان‌ها براساس توانمندی‌های مدیریتی و جان‌شین‌پروری و نیز تهیه بانک اطلاعاتی مدیران بر اساس فهرست موجودی مهارت‌ها و جدول جان‌شینی در جهت انتصاب مدیران شایسته‌تر در رده‌های مدیریتی.
۲. برنامه‌ریزی برای ارتقای مهارت‌های مدیریت استراتژیک، برخورداری بیشتر مدیران از نگرش استراتژیک، مهارت‌های ارتباطی و سازمان‌دهی و توانمندسازی مدیران از طریق تدوین و اجرای کارگاه‌های آموزشی حضوری یا راه‌اندازی آموزش‌های غیرحضوری یا مجازی و تغییر در بینش، مهارت و نگرش آنان.
۳. تهیه مقیاس‌های شایسته‌سنجی برای انتخاب مدیران سازمان‌ها و انتصاب براساس میزان برخورداری پیشنهاد شوندگان از شایستگی‌های مهم مدیریتی در جهت ارتقاء بهره‌وری و کیفیت خدمات
۴. ترویج آموزه‌های دینی و اخلاقی مرتبط با مدیریت، انتخاب و انتصاب مقامات و کارگزاران در سازمان‌های دولتی، ترویج رعایت عدالت و انصاف توسط سازمان‌ها در برخورد با مردم از طریق شفاف‌سازی عملیات سازمان در ارائه خدمات، عدم توجه صرف به مدرک تحصیلی در هنگام جذب نیروی انسانی و استفاده از آزمون‌ها و تست‌های مناسب و سایر ابزارها و ساز و کارهای بررسی دانش و مهارت و رشد نامتوازن آموزش عالی و عدم ارتباط آن با دنیای کار و نیازهای کشور، نوعی بیگانگی میان دانشگاه و صنعت ایجاد کرده است و این موضوع بهره‌گیری مؤثر از شایستگان را تحت الشعاع قرار داده است: اجرای برنامه‌ها و راهکارهای اجرایی و عملی برای آشتی دادن دانشگاه و صنایع و خدمات.
۵. توجه دادن به مقامات و دست‌اندرکاران اقتصادی و مالی کشور بر این موضوع که همواره سیاست‌ها، فعالیت‌ها و روند‌های مالی و اقتصادی بر عملکرد سازمان‌ها مؤثر است، توجه و حساسیت نسبت به هدایت و استفاده از منابع مالی سازمان‌ها به سوی کارآفرینی، تولید، طرح‌های اشتغال‌زا و... و محدود کردن دلال‌بازی و فعالیت‌های خاص، توجه به این موضوع که ناتوانی اقتصادی کشور قدرت سازمان‌های دولتی را در جذب و جبران خدمات نیروهای شایسته و با کیفیت پایین می‌آورد و توجه دادن به این موضوع که عوامل اقتصادی از مهم‌ترین عوامل عمومی جابه‌جایی کاری شایستگان به‌منظور پرکردن شکاف دستمزد پرداخت و بهره‌مندی از امکانات بخش خصوصی است.
۶. به جهت پراکندگی زیاد و عدم انسجام قوانین و مقررات مرتبط با شایسته‌سالاری و نیز مشخص نبودن متولی پیگیری این امر بایستی ضوابط و محورهای شایسته‌سالاری به گونه‌ای منسجم و هدفمند و نظام‌مند احصاء شده و به صورت مدون در اختیار سازمان‌ها قرارگیرد، تشکیل سازمان یا نهادی مستقل و مردم‌نهاد برای مراقبت از اصول شایسته‌سالاری: سازمان یا نهاد مورد نظر از طریق بازرسان و ممیزان خود اصول شایسته‌سالاری را مورد ممیزی و بررسی قرار می‌دهد. نتایج بررسی‌ها و مطالعات سازمان یا نهاد مذکور به طریق مقتضی اطلاع‌رسانی شود (از طریق رسانه‌ها یا...) و اصلاح یا تعدیل انتصابات مدیران براساس گزارش نهاد مذکور و تشویق سازمان‌های برتر.
۷. لزوم آموزش نیروی انسانی در هر سازمانی از لوازم توسعه شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری در سازمان‌هاست. تحقق اهداف سازمان و کارایی و اثربخشی در سازمان منوط به آموزش مستمر نیروی انسانی است؛ آموزشی که کارکنان سازمان را با کاروان علم و پژوهش‌های جدید همگام می‌کند و موجب افزایش مهارت و تخصص کارکنان سازمان می‌شود و توسعه شایسته‌سالاری را سرعت می‌بخشد.
۸. استقرار روش‌های قانونمند در نظام استخدام، انتصاب و ارتقای رعایت کردن کامل قوانین و بخشنامه‌های موجود، فراهم بودن بستر مناسب برای پرورش افراد شایسته و پررنگ بودن فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان از مهم‌ترین عوامل توسعه شایسته‌سالاری در سازمان است.
۹. در استخدام و اشتغال کلیه اشخاص جامعه باید با یک چشم‌نگریسته شوند، بدون توجه به آنکه چه کسی هستند، فرزند چه کسی هستند یا با کدام فرد بانفوذ نسبت دارند. متقاضیان کار در جوامع پیشرفته برای به دست آوردن شغل باید از کانال یک مکانیزم کاملاً غیرشخصی مانند آزمون‌های استخدامی عبور کنند که بر اساس آن کسانی انتخاب می‌شوند که استعداد بیشتری برای آن حرفه داشته باشند.

۱۰. بی شک اجرای برنامه های توسعه نیازمند بکارگیری نیروی آموزش دیده و افراد متخصص و تحصیل کرده است و نیروهای آموزش دیده بوجود جوانان با استعداد و با توان بستگی دارند نقش آموزش و پرورش در این میان، کشف این استعداد ها و نیز بارور نمودن آنها است. آموزش و پرورش ضمن بهره گیری مناسب از هوش و استعداد افراد انسانی زمینه را برای رشد و توسعه کشور فراهم می آورد و البته روشن است که آموزش نیروهای متخصص و ورزیده، نیاز به کادر آموزشی مجرب و استادان کارآمد دارد. لذا نظام آموزش می تواند با جذب اساتید و معلمان لایق و با کفایت به امر آموزش، نیروی انسانی مورد نیاز برنامه توسعه بپردازد. بنا بر این آموزش و پرورش باعث شکوفائی استعدادها و ارتقاء کیفیت نیروی انسانی می گردد و افزایش کیفیت نیروی انسانی موجب افزایش بهره وری و تسریع رشد اقتصادی می شود.
 ۱۱. انتصاب های شغلی نباید بر اساس ملاحظات " رابطه گرایی" صورت گیرد. فرضاً کسی که برای کار خاصی منسوب می گردد نباید رابطه و نسبت خاصی با شخصی که او را به کار گمارده است داشته باشد؛ مثلاً نباید خویشاوند یا دوست کارفرما و مسئول اداره باشد. این قاعده کلی مبنی بر اینکه باید در جامعه شکاف عمیقی بین "آشنایی ها"ی افراد و دستیابی به مشاغل و موقعیتهای شغلی وجود داشته باشد، یکی از لوازم ضابطه گرایی در جوامع کنونی است.
 ۱۲. نظر به ابعاد گسترده روحی و فردی انسان، انجام امر خطیر ارزیابی شایستگی های حرفه ای از عهده یک فرد و یا با استفاده از یک ابزار میسر نبوده و استفاده از رویکردهای نوین ارزیابی چندوجهی - استفاده از چند ارزیاب و چند ابزار ارزیابی - را بیش از پیش گوشزد می نماید.
 ۱۳. مدیران را از طریق رعایت عدالت و انصاف میان کارکنان، داشتن رفتاری برپایه صداقت و درستی با کارکنان، اولویت قراردادن اهداف مشترک به جای اهداف فردی گسترش دهند. سیستمی منصفانه برای ارزیابی عملکرد کارکنان اختصاص دهند تا کارکرد افراد، به درستی ارزیابی شود، افراد از نتایج عملکرد خود آگاه شوند و از این طریق، اعتماد افراد به سازمان بیشتر شود.
 ۱۴. اهداف و ارزش های سازمان برای کارکنان، به خوبی بیان شود و اهداف مشترک مشخص شود و رسیدن به اهداف مشترک در اولویت قرار گیرد.
 ۱۵. مدیران با ایجاد فضایی مبنی بر افزایش یادگیری افراد با استفاده از تکنیک چرخش شغلی، استفاده از شبکه های اجتماعی و دوره های آموزشی آنلاین، سطح یادگیری را بهبود بخشند، راه های ارتباطی خود را با کارکنان افزایش دهند و اوقات بیشتری را با کارکنان سپری کنند تا اعتماد کارمندان به مدیران افزایش یابد. همچنین در کارکنان حس امنیت ایجاد کنند تا افراد به آنها بیشتر اعتماد کنند و به راحتی درباره مسائل و مشکلات جدید صحبت کنند و راه های جدیدی را برای مقابله با مشکلات به کار بندند.
 ۱۶. دوره های آموزشی برای مدیران و کارکنان برای افزایش عملکرد ارزشی، استفاده از منابع ارزشی و افزایش اعتماد به نفس افراد ارائه شود.
 ۱۷. مدیران باید برای حفظ و بهبود مسائل ارزشی، همچون احترام به کارکنان، ایجاد موقعیت مناسب برای ابراز عقیده افراد و حمایت از کارکنان اقدام کنند و با افزایش اعتماد میان کارکنان و ایجاد فضایی مناسب برای افزایش یادگیری سازمانی بر میزان شایسته سالاری سازمانی، تأثیر بگذارند.
- در خصوص محدودیت های تحقیق می توان بیان داشت که ممکن است بخش آمار استنباطی پژوهش (مدل ارائه شده) با گذشت زمان و تغییر نگرش ها و شرایط دچار تغییراتی جزئی و یا عمده شده که نمی توان نتایج را به آینده تعمیم داد و در واقع مدل ارائه شده برای شرایط فعلی می باشد. جهت تحقیقات آتی پژوهشگران می توانند به رتبه بندی عوامل موثر بر شایسته محوری با روش هایی چون: ANP، Topsis و آسیب شناسی عدم توجه به شایسته محوری در سازمان ها با توجه به ابعاد مدل ارائه شده بپردازند.

منابع

۱. ابوالقاسمی، محمود؛ اللهیاری، رحمه الله؛ خراسانی، اباصلت و قهرمانی، محمد. (۱۳۹۴). «طراحی الگوی کارا مد شایستگی مدیران پارک های علم و فناوری دانشگاه های دولتی ایران». توسعه کارآفرینی، دوره ۸، شماره ۴، ۷۲۹-۷۴۸.
۲. امیرخانی، زیبا؛ فرهنگی، علی اکبر و مظفری، افسانه. (۱۳۹۴). «طراحی مدل شایستگی مدیریت رسانه ای». مطالعات رسانه ای، دوره ۱۰، شماره ۳۰، ۲۹-۳۱.
۳. احدی، زهره و عدلی، مریم. (۱۳۹۸). «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته گزینی در نهج البلاغه». اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۵، ۱۰۳-۱۳۲.
۴. آیت الله مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۰). قرآن کریم. تهران: دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی.
۵. آقاجانی، آرش. (۱۳۸۵). «تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه حضرت علی در نهج البلاغه». پژوهشنامه حقوق اسلامی، شماره ۲۴، ۲۷-۶۰.

۶. پورعزت، علی اصغر. (۱۳۹۵). مدیریت ما، مدیریت اسلامی در پرتو نهج البلاغه امام علی (ع). تهران: بنیاد نهج البلاغه.
۷. ترابی، یوسف؛ درخشان، کیومرث و شریعتی، مسعود. (۱۳۹۵). «طراحی الگوی مدیر شایسته مبتنی بر نهج البلاغه براساس روش داده بنیاد» مطالعات مدیریت انتظامی، شماره ۱۱، ۱۷۱-۱۹۰.
۸. درگاهی، مسعود؛ پورعزت، علی اصغر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر. (۱۳۹۶). «تعالی اخلاقی سازمانی در سازمانهای دولتی ایران، در پرتو نهج البلاغه». پژوهشنامه نهج البلاغه، سال هشتم، شماره ۲۹، ۷۹-۵۹.
۹. خلعتبری، حسامالدین و صدارت، فریبا. (۱۳۹۳). «ویژگی‌های شخصیتی مدیر از منظر قرآن و نهج البلاغه». سراج منیر، شماره ۱۰۸، ۱۶-۸۷.
۱۰. رحیم‌نیا، فربرز و هوشیار، وجیهه. (۱۳۹۱). «واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی‌های مدیران در سیستم بانکی (یک رویکرد کیفی)» مدیریت فردا، شماره ۳۱، ۱۱۷-۱۳۸.
۱۱. شریف‌الرضی، محمدبن حسین. (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه. مشهد: آستان قدس رضوی، بنیاد پژوهش‌های اسلامی: مترجم: محمدتقی، جعفری تبریزی.
۱۲. شیخ، محمدرضا و نیک‌معین، جواد. (۱۳۹۷). «معیارهای شایستگی مدیران با استفاده از رهنمودهای امام علی علیه‌السلام در نهج البلاغه». اسلام و مدیریت، سال ۴، شماره ۷، ۱۳۹-۱۵۹.
۱۳. عسگری، داریوش و میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۹). «طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی ایران؛ مطالعه موردی: مدیران میانی بخش صنعت» آینده‌پژوهی مدیریت، شماره ۸۳، ۱-۱۶.
۱۴. مقیمی، سید محمد. (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران: راه دانشگاه.
۱۵. مجیدی، حسن و بانسی، مجتبی. (۱۳۹۰). «معیارهای شایستگی مدیر و مدیریت از منظر نهج البلاغه». مطالعات اسلامی در تعلیم و تربیت، شماره سوم، ۲۱۹-۲۴۸.
16. Bell, D. (2019) "On Meritocracy and Equality". The Public Interest, 32:29-68.
17. Cao, Y. (2018) "Behind the Rising Meritocracy: Market, Politics and Cultural Chang in Urban China". Social Science Research, 435-462.
18. Castilla, E. (2019) "The Paradox of Meritocracy in Organization". Administrative Science Quarterly, 55(4): 543-580.
19. Jackson, M. (2017) "Lto Far Meritocracy Selection? Social Stratification And The Labour Market". The British Journal of Sociology, 58(3):367-390.
20. Lamont, Michèle – Beljean, S. and Clair, M. (2019) "What Is Missing? Cultural Processes and Causal Pathways To Inequality", Socio-Economic Review, 12(3):573-608.
21. Garigory, G. N. (2016) "Meritocracy, Modernization and Students Occu National Expectations: Cross-National Evidence". Research In Social Strati Fiction And Mobility, 28(3):275-289.
22. Moller, W. M.Toner,K (2018) "Limits To Meritocracy? Gender In Academic Recruitment And Promotion Processes", Science and Public Policy, 43(3): 386-399, Oxford,UK
23. Lee, R. (2019) "Changing Perceptions of Meritocracy in Senior Women's Careers". Gender In Management: An International Journal, 25(3): 184-197.
24. Stinson,H,Stokoter,, M. (2020) "Between Meritocracy and Ethnic Discrimination: The Gender Difference". Discussion Paper. 3467:1-24.
25. Stinson,H,Stokoter, V. (2017) Measuring Meritocracy in the Public Sector in Europe. University of Gothenburg, Sweden.

سال ششم، شماره ۶ (پیاپی: ۳۴)، بهمن ۱۴۰۰، جلد ۲