



ISSN: 2617-6548

URL: www.ijirss.com



Identifying the Impact of Meritocracy on Human Resource Productivity from the Perspective of Police Academy Lecturers

Mohammad Ali Fetrat^{1*}, Sema Mutahar²

¹*Department of Plan & Policy, Psychology Faculty, Kabul University, Kabul, Afghanistan*

²*Department of Criminology, Logistics Faculty, Police Academy, Kabul, Afghanistan*

*Corresponding author: Mohammad Ali Fetrat (dr.alifetrat@gmail.com)

Abstract

The present study was conducted to "identify the impact of meritocracy on human resource productivity from the perspective of police academies". This research is a descriptive-survey research in terms of purpose and methodology. The statistical population of this study is all lecturers of Kabul Police Academy. Morgan table was used to determine the sample size, which according to the population of the sample required 121 people. The instrument or the device of this study is a complex questionnaire. The reliability of this questionnaire was confirmed by Cronbach's alpha coefficient of 0.85. SPSS software was used to analyze the data using regression analysis. The results of this study show that meritocracy has a significant effect on human resource productivity, it also the effect of meritocracy components (knowledge, consciousness, abilities, skills, attitudes, education, training, and retention) on productivity. Human resources are influential and the hypotheses are confirmed.

Keywords: Meritocracy, Productivity, Manpower.

DOI: 10.53894/ijirss.v3i2.34

Funding: This study received no specific financial support.

History: Received: 19 March 2020/Revised: 14 April 2020/Accepted: 26 May 2020/Published: 8 June 2020

Licensed: This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Acknowledgement: Both authors contributed to the conception and design of the study.

Competing Interests: The authors declare that they have no conflict of interests.

Transparency: The authors confirm that the manuscript is an honest, accurate, and transparent account of the study was reported; that no vital features of the study have been omitted; and that any discrepancies from the study as planned have been explained.

Ethical: This study follows all ethical practices during writing.

شناسایی تأثیر شایسته سالاری در بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه استادان اکادمی پولیس

محمد علی فطرت^{1*}، سیما مطهر²

¹ دبیر تمنت پلان و پالیسی آموزشی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه کابل، کابل، افغانستان

² دبیر تمنت کریمناستیک، دانشکده لوژستیک، اکادمی پولیس، کابل، افغانستان

خلاصه

تحقیق حاضر تحت عنوان "شناسایی تأثیر شایسته سالاری در بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه استادان اکادمی پولیس" انجام شده است. این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار می‌گیرد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه استادان اکادمی پولیس کابل می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان از 121 نفر جهت تکمیل تحقیق استفاده شده است. ابزار گردآوری در این تحقیق، پرسشنامه مختلط می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.85 تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم افزار SPSS با استفاده از آزمون رگرسیون انجام شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که شایسته سالاری در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری داشته و همچنین تأثیر مؤلفه‌های شایسته سالاری (دانش و آگاهی، قابلیت‌ها یا مهارت‌ها، ارزشها و نگرشها، تحصیلات، پرورش و نگهداری نیروی انسانی) در بهره‌وری نیروی منابع انسانی تأثیرگذار است و فرضیه‌ها تأیید شده است.

کلمات کلیدی: شایسته سالاری، بهره‌وری، نیروی انسانی

مقدمه 1.

بحث شناسایی تأثیر شایسته سالاری بر بهره‌وری نیروی انسانی یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت و به طور خاص مدیریت عملکرد کارکنان می‌باشد. منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانها محسوب می‌شوند و با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آنها و به کارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. فعالیت‌های انجام شده در زمینه توسعه رویکرد نظام مبتنی بر شایستگی در حوزه‌ی منابع انسانی و تأثیری که این فعالیت‌ها بر کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی در دهه‌های اخیر از خود بر جای گذاشته‌اند، باعث شده است که این امر به عنوان یکی از اهداف و مقاصد راهبردی در حوزه‌ی منابع انسانی سازمان‌ها و مؤسسات کشورهای توسعه یافته و برخی از کشورهای در حال توسعه به حساب آید و سازمان‌ها به تدریج بر ضرورت و اهمیت شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز منابع انسانی و تدوین هدفمند و سریع الگوهای شایستگی از خود نشان دهند [1]. یکی از شعارها در طول چند سال اخیر پرداختن به اصل شایسته سالاری است. به همین منظور یکی از طرح‌های برنامه تحول در نظام اداری به اصلاح نظام‌های مدیریتی، تهیه و تدوین طرح نظام انتخاب و انتصاب مدیران با هدف ایجاد نظام شایسته سالاری و ثبات در مدیریت پرداخته است. در پژوهش که در فاکولته طبی دانشگاه مینه سوتا به دنبال شناسایی عوامل بودند که بهره‌وری پژوهشی اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. نتایج تحقیق حاکی از این است که بهره‌وری پژوهشی فردی اعضای هیأت علمی بیشتر تحت تأثیر ویژگیهای فردی و سازمانی است و سازمانی نیز بیشتر تحت تأثیر ویژگیهای سازمانی و رهبری قرار دارد [2]. چنانچه دست اندرکاران نظام آموزش عالی به دنبال افزایش سطح بهره‌وری باشند، باید در گام اول به دنبال شناخت عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری باشند، سپس با استفاده از آن، گام بعدی را برای ارتقای سطح بهره‌وری برداشته و به تدوین و اجرای سیاست‌های لازم جهت تقویت آن عوامل بپردازند [3]. در مورد نقش و جایگاه اساتید در دانشگاه چنین نگاشته است که قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی اعضای کادر علمی آن است [4].

شایستگی ویژگی اساسی یک فرد است که به عملکرد برتر در شغل منجر می‌شود و روش‌های رفتار کردن و فکر کردن در موقعیت‌های خاص را نشان می‌دهد. شایستگی‌هایی که در کانون ارزیابی مورد بررسی قرار می‌گیرند باید با فعالیت‌های شغلی ارتباط داشته و بتوانند پیش‌بینی درستی در مورد عملکرد شغلی داشته باشند بیان می‌کند که اجرای درست کانون ارزیابی، در واقع مجموعه‌ای از ابعاد عملکردی مهم برای عملکرد مدیریتی را اندازه‌گیری می‌کند [5]. بررسی‌های که از طرف اشمیت و همکاران صورت گرفته است نشان می‌دهد کانون ارزیابی با یک همبستگی متوسط 0.43 بین امتیاز کانون ارزیابی و سنجش‌های عملکرد شغلی، بهترین روش پیش‌بینی عملکرد شغلی است [6]. هنگام انتخاب، روش ارزیابی مهم است مطمئن شوید که روش ارزیابی مورد نظر که بتواند از عملکرد کارکنان بصورت دقیق و قابل اعتماد، هدفمند مطابق معیارهای قبول شده و تحت نظارت افراد حرفه‌ای آموزش دیده باشد. کانون ارزیابی یکی از روش‌های ارزیابی است که بسیاری از تکنیک‌های مختلف ارزیابی را با هم به صورت یکجا می‌آورد و تلاش آن در جهت بهبود احتمال پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. طی سالیان گذشته، به منظور انتخاب و توسعه افراد کانون‌های ارزیابی به شکل گسترده از عملکرد کارکنان در سراسر جهان مورد استفاده قرار گرفته‌اند [7]. مدیریت شایستگی ایده‌ای است که در بخش خصوصی توسعه یافته و از 1990 در بخش دولتی نیز گسترش یافته است. در دنیای پویا و رقابتی امروزی، هر کشوری برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثربخشی خدمات عمومی، به مدیران و کارکنانی نیاز دارد تا بتوانند با بهره‌گیری مؤثر از شایستگی‌های خود، تصمیمات و اقدامات مؤثری را در پیش گیرند تا بتوانند منافع عمومی را به بهترین حالت تأمین کنند. ضرورت بهره‌وری بخش عمومی از مدیران و کارکنانی شایسته، نیاز به الگویی مناسب و بومی برای توسعه‌ی شایستگی‌های مورد نیاز مدیران بخش عمومی را ضروری می‌سازد تا با کمک آن بتوان به انتخاب، پرورش و ارزیابی مدیران در بخش عمومی پرداخت [8].

شناسایی نیروهای مؤثر و کارفهم که دارای مهارت‌های کاری، توانایی مدیریتی، داشتن انگیزش کاری، نوآوری و خلاقیت از جمله ویژگی‌های است که سازمان‌ها در هنگام جذب نیروهای کاری شان به آن توجه می‌کنند که توجه به شایسته سالاری و شایسته‌گزینی در راستای بهره‌وری منابع انسانی در راستای اهداف کلان سازمانی است که افراد را با چه ویژگی‌های جذب کنیم که تا بیشترین بهره‌وری را به نفع سازمان داشته باشند. با توجه بر اهمیت این موضوع در ادارات افغانستان و بخصوص اداره اکادمی پولیس که یکی از نهادهای مهم در بخش تربیت نیروهای انسانی است محقق در صدد پاسخگویی به این موضوع است که از دید استادان اکادمی پولیس، شایسته سالاری چه تأثیر بر بهره‌وری منابع انسانی دارد؟ و در نهایت توجه به شایستگی کارکنان در هنگام جذب چه تأثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان، بنام اکادمی پولیس دارد؟

1. فرضیه‌های تحقیق

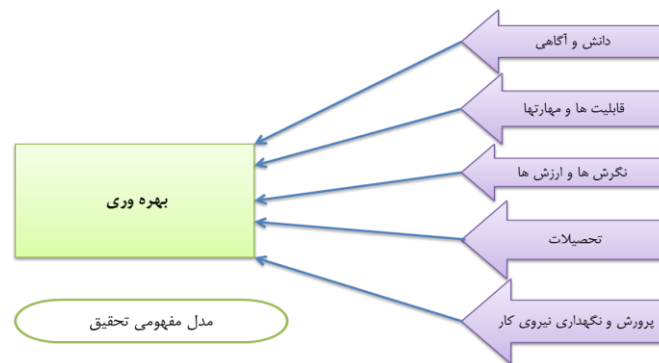
1. به نظر می‌رسد که دانش و آگاهی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.
2. به نظر می‌رسد که قابلیت‌ها یا مهارت‌ها بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.

3. به نظر می رسد که نگرش ها و ارزش ها بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.
4. به نظر می رسد که تحصیلات بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.
5. به نظر می رسد که پرورش و نگهداری نیروی کار بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.

2. متغیرها و مدل مفهومی تحقیق

استادان از جمله قشرهای هستند که بالاترین منزلت اجتماعی را دارند. استاد نه تنها متخصص مسایل آموزشی بلکه الگو و راهنمای فراگیران و مشاور و مشکل گشای دانش پژوهان است. استاد اساسی ترین عامل برای ایجاد شرایط مطلوب بمنظور تحقق هدف های آموزشی است در فرایند تدریس فقط تجارب و دیدگاه های علمی استاد نیست که کارآمد واقع می شود بلکه کل شخصیت اوست که در ایجاد شرایط یادگیری و تغییر و تحول فراگیران تأثیر می گذارد [9]. بی گمان، وجود استادان توانمند و صاحب صلاحیت های علمی و اخلاقی مناسب از عوامل بنیادی کارآمد در کیفیت نظام های آموزش عالی است. استادان با استفاده از دانسته های خود، بکارگیری متون و مهارت های تدریس و ایجاد محیط مناسب، به یادگیری دانشجویان کمک می کنند. ویژگی های یک استاد است که می تواند موجب تسهیل فرایند یاددهی-یادگیری شده و حتی نقص کتاب های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کند یا برعکس، بهترین موقعیت و موضوع تدریس را با ناتوانی در ایجاد ارتباطی مطلوب به محیطی غیرفعال و غیر جذاب تبدیل کند [10].

توانمندسازی به ابزاری شناخته شده است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان های امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع شبکه های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی و شبکه ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، کاهش تعلق سازمانی و به کارگیری فناوری اطلاعات می باشند را بطور کارآمد اداره کند [11]. در پیشینه موضوع با بررسی تحقیقات انجام شده مرتبط به موضوع تحقیق و از دل اطلاعات جمع آوری شده، مؤلفه های این تحقیق شناسایی و انتخاب گردیده و در شکل 1 نشان داده شده است. بعد از نهایی شدن این مؤلفه های شایسته سالاری هر یک آن در قالب فرضیه تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحقیق حاضر درصدد است تا تأثیر شایسته سالاری در بهره وری منابع انسانی را مورد شناسایی قرار دهد. بنابراین متغیر مستقل این تحقیق عبارت از شایسته سالاری و مؤلفه های آن شامل دانش و آگاهی [12]، قابلیت و مهارت [13]، نگرش ها و ارزش ها [14]، تحصیلات [15] و پرورش و نگهداری [16] نیروی کار است و متغیر وابسته تحقیق عبارت از بهره وری است که فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، شیوه رهبری به عنوان مؤلفه های بهره وری انتخاب گردید. محقق در صدد است تا تأثیر مؤلفه های شایسته سالاری را در بهره وری نیروی انسانی مشخص و شناسایی نماید. بنابراین مدل مفهومی تحقیق بعد از مطالعه گسترده از منابع مختلف مرتبط به موضوع تحقیق حاضر شکل گرفته است که در ذیل آمده است:



شکل 1: مدل مفهومی تحقیق.

3. یافته های تحقیق

در این قسمت یافته های تحقیق آمده که شامل دوبخش است بخش اول الف) یافته های توصیفی که شامل آمار جنسیت و سن، جنسیت و سابقه کار، جنسیت و سطح تحصیلات و جنسیت و وضعیت تأهل می باشد و در بخش دوم ب) یافته های استنباطی است که شامل پنج فرضیه تحقیق می شود که با استفاده از روش تحلیل رگرسیون خطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. الف) یافته های توصیفی:

جدول 1: آمار توصیفی متغیر جنسیت و سن استادان اکادمی پولیس.

جنسیت				سن
زن		مرد		
48%	12	17.4%	15	18-25
40%	10	44.2%	38	26-35
8.1%	2	16.3%	14	36-45
4%	1	9.3%	8	46-55
0	0	12.8%	11	55 بالاتر
100%	25	100%	86	کل

با توجه به جدول 1 می توان بیان کرد که تعداد اساتید مرد که سن آنها بین 18 الی 25 هستند 15 نفر که 17.4 درصد و اساتید زن 12 که 48 درصد از کل جامعه را به خودشان اختصاص داده اند. اساتید مرد که سن آنها بین 26 الی 35 قرار داشتند 38 نفر هستند که 44.2 درصد و اساتید زن 10 نفر که 40 درصد می باشند. بین سنین 36 الی 45 در بین اساتید 14 نفر که 16.3 درصد است را مردها و 2 نفر که 8.1 درصد را اساتید زن تشکیل می دهند. همچنین بین سنین 46 الی 55 در بین اساتید 8 نفر مرد که 9.3 درصد و 1 نفر استاد زن که 4 درصد از کل جامعه را به خود اختصاص داده اند. سنین بیشتر از 55 سال 11 نفر مرد که 12.8 درصد را از کل جامعه به خود اختصاص داده اند که در این سطح از اساتید زن وجود ندارد. در نهایت به طور کلی 86 نفر مرد و 25 نفر استاد زن جامعه آماری این تحقیق را تشکیل می دهند که در این قسمت 5 نفر به این بخش از پرسشنامه جواب نداده بودند بنابراین منحنی مسینگ محاسبه شدند. در کل 121 استاد شامل این تحقیق شده اند.

جدول 2: آمار توصیفی متغیر جنسیت و سابقه کار استادان اکادمی پولیس.

جنسیت				سابقه کار
زن		مرد		
68%	17	15.9%	14	1-5
20%	5	40.9%	36	5-10
8%	2	23.9%	21	10-20
0	0	3.4%	3	20-30
4%	1	15.9%	14	بیشتر از 30
100%	25	100%	88	کل

با توجه به جدول 2 می توان بیان کرد که تعداد اساتید مرد که سابقه کاری آنها بین 1 الی 5 سال است 14 نفر که 15.9 درصد و اساتید زن 17 که 68 درصد از کل جامعه را به خودشان اختصاص داده اند. اساتید مرد که سابقه کاری آنها بین 5 الی 10 بود 36 نفر هستند که 40.9 درصد و اساتید زن 5 نفر که 20 درصد می باشد. بین سابقه کاری 10 الی 20 در بین اساتید 21 نفر که 23.9 درصد است را مردها و 2 نفر که 8 درصد را اساتید زن تشکیل می دهد. همچنین بین سابقه کاری بین 20 الی 30 در بین اساتید 3 نفر مرد که 3.4 درصد است و استاد زن در این سطح وجود ندارد. و سابقه کاری بیشتر از 30 سال 14 نفر مرد که 15.9 درصد و 1 نفر که 4 درصد را از کل جامعه به خود اختصاص داده اند. که طور کل 88 نفر استاد مرد و 25 نفر استاد زن در این قسمت وجود دارد که 3 نفر در این قسمت به گزینه ها پاسخ نداده اند.

جدول 3: آمار توصیفی متغیر جنسیت و سطح تحصیلات استادان اکادمی پولیس.

سطح تحصیلات				جنسیت
مرد		زن		
لیسانس	58	65.9%	21	87.5%
ماستر	30	34.1%	3	12.5%
کل	88	100%	24	100%

بر اساس جدول 3 می توان بیان کرد که تعداد اساتید مردی که دارای مدرک تحصیلی لیسانس هستند 58 نفر که 65.9 درصد و اساتید زن 21 نفر که 87.5 درصد از کل جامعه را تشکیل می دهند. همچنین تعداد اساتید مردی که دارای مدرک ماستری هستند 30 نفر که 34.1 درصد و اساتید زن 3 نفر که 12.5 درصد از کل افراد جامعه را تشکیل می دهند. که در این بخش 4 نفر به گزینه ها پاسخ نداده اند.

جدول 4: آمار توصیفی متغیر جنسیت و وضعیت تأهل استادان اکادمی پولیس.

وضعیت تأهل				جنسیت
مرد		زن		
18	21.4%	13	52%	مجرد
66	78.6%	12	48.6%	متاهل
84	100%	25	100%	کل

بر اساس جدول 4 می توان بیان کرد که تعداد اساتید مردی که مجرد هستند 18 نفر که 21.4 درصد و اساتید زن 13 نفر که 52 درصد از کل جامعه را تشکیل می دهند. همچنین تعداد اساتید مردی که متأهل هستند 66 نفر که 78.6 درصد و اساتید زن 12 نفر که 48.6 درصد از کل افراد جامعه را تشکیل می دهند. در این بخش 7 نفر به گزینه ها پاسخ نداده اند.

(ب) یافته های استنباطی:

1. به نظر می رسد که دانش و آگاهی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. در جدول 5 نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس پرورش دانش و آگاهی بر اساس مقدار F به دست آمده در سطح معناداری 0.0001 معنی دار به دست آمده است. این متغیر 63 درصد از میزان بهره وری سازمانی را پیش بینی می کند ($R^2=0.63$). ضریب تأثیر بهره وری سازمانی ($B=0.63$) است، بنابراین با توجه به این یافته پرورش دانش و آگاهی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که پرورش دانش و آگاهی 0.63 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد شد.

جدول 5: نتایج رگرسیون خطی ساده مربوط به پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس پرورش دانش و آگاهی.

شاخص ها							متغیر پیش بین
T	B	سطح معناداری	F	R^2	R	سطح معناداری	
14.17	0.63	0.0001	200.8	0.63	0.79	0.0001	پرورش دانش و آگاهی

2. به نظر می رسد که قابلیت ها با مهارت ها بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. در جدول 6 نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان می دهد که پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس مهارت و قابلیت ها بر اساس مقدار F به دست آمده در سطح معناداری 0.0001 معنی دار به دست آمده است. این متغیر 80 درصد از میزان بهره وری سازمانی را پیش

بینی می کند ($R^2=0.80$). ضریب تأثیر بهره وری سازمانی ($B=0.89$) است، بنابراین با توجه به این یافته مهارت و توانایی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که مهارت و قابلیت ها 0.80 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد می شود.

جدول 6: نتایج رگرسیون خطی ساده مربوط به پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس مهارت و قابلیتها.

شاخص ها							
متغیر پیش بین	R	R ²	F	سطح معناداری	B	T	سطح معناداری
قابلیت ها و مهارت ها	0.89	0.80	458	0.0001	0.89	21.4	0.0001

3. به نظر می رسد که نگرش ها و ارزش ها بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.
در جدول 7 نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس نگرش ها و ارزشها بر اساس مقدار F به دست آمده در سطح معناداری 0.0001 معنی دار به دست آمده است.
این متغیر 79 درصد از میزان بهره وری سازمانی را پیش بینی می کند ($R^2=0.79$). ضریب تأثیر بهره وری سازمانی ($B=0.89$) است، بنابراین با توجه به این یافته نگرشها و ارزشهای اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که نگرشها و ارزشها 0.79 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد می شود.

جدول 7: نتایج رگرسیون خطی ساده مربوط به پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس مهارت و قابلیتها.

شاخص ها							
متغیر پیش بین	R	R ²	F	سطح معناداری	B	T	سطح معناداری
نگرشها و ارزشها	0.89	0.79	434.1	0.0001	0.89	20.8	0.0001

4. به نظر می رسد که تحصیلات بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.
در جدول 8 نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان داد که پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس تحصیلات بر اساس مقدار F به دست آمده در سطح معناداری 0.0001 معنی دار به دست آمده است. این متغیر 68 درصد از میزان بهره وری سازمانی را پیش بینی می کند ($R^2=0.68$). ضریب تأثیر بهره وری سازمانی ($B=0.82$) است، بنابراین با توجه به این یافته تحصیلات اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که تحصیلات 0.68 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد می شود.

جدول 8: نتایج رگرسیون خطی ساده مربوط به پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس تحصیلات.

شاخص ها							
متغیر پیش بین	R	R ²	F	سطح معناداری	B	T	سطح معناداری
تحصیلات	0.82	0.68	244.3	0.0001	0.82	15.63	0.0001

5. به نظر می رسد که پرورش و نگهداری نیروی کار بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد.

در جدول 9 نتایج تحلیل رگرسیون خطی ساده نشان می دهد که پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس پرورش و نگهداری نیروی انسانی بر اساس مقدار F به دست آمده در سطح معناداری 0.0001 معنی دار به دست آمده است. این متغیر 59 درصد از میزان بهره وری

سازمانی را پیش بینی می کند ($R^2=0.59$). ضریب تأثیر بهره وری سازمانی ($B=0.77$) است، بنابراین با توجه به این یافته پرورش. نگهداری نیروی انسانی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که پرورش دانش و آگاهی 0.59 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد می شود.

جدول 9: نتایج رگرسیون خطی ساده مربوط به پیش بینی بهره وری سازمانی بر اساس پرورش دانش و آگاهی.

شاخص ها							
سطح معناداری	T	B	سطح معناداری	F	R ²	R	متغیر پیش بین
0.0001	12.9	0.77	0.0001	166.4	0.59	0.77	پرورش و نگهداری نیروی انسانی

6. اولویت بندی ابعاد شایسته سالاری بر اساس دیدگاه اساتید.

به منظور اولویت بندی ابعاد متغیر شایسته سالاری از دیدگاه اساتید از آزمون تحلیل واریانس اندازه گیری های مکرر استفاده گردیده است. همانگونه که در جدول 10 ملاحظه می گردد، نتایج حاکی از آن است که بیشترین میانگین مربوط به بعد مهارت ها و قابلیت ها (با میانگین 21.69) می باشد و ابعاد تحصیلات، پرورش و نگهداری نیروی انسانی، ارزشها و نگرشها و پرورش و آگاهی دانش هر کدام به ترتیب اولویت بندی شدند که بر اساس مقدار F به دست آمده در درجه آزادی 115 در سطح معنی داری 0.0001 این تفاوت معنی دار به دست آمده است. در نتیجه می توان بیان کرد که بر اساس دیدگاه اساتید بعد مهارت و قابلیت ها بیشترین میانگین را اخذ کرده است.

جدول 10: اولویت بندی ابعاد شایسته سالاری بر اساس دیدگاه اساتید.

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار F	انحراف معیاری	میانگین	ابعاد شایسته سالاری
0.0001	115	3965.3	3.9	19.89	تحصیلات
			3.8	21.69	مهارت و قابلیت ها
			3.6	15.17	ارزش ها و نگرشها
			2.8	13.9	پرورش و آگاهی دانش
			3.2	15.23	پرورش و نگهداری نیروی انسانی

4. نتیجه گیری

در یک جمع بندی کلی براساس یافته های تحقیق و مباحث مرتبط به پیشینه تحقیق داخلی و خارجی می توان گفت که تمامی فرضیه های تحقیق مورد تأیید قرار گرفته و همه مؤلفه های شایسته سالاری در بهره وری کارکنان تأثیرگذار است. از جمله در طرح فرضیه اول: به نظر می رسد که دانش و آگاهی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. براساس نتایج تحلیل رگرسیون خطی و با توجه به یافته این پژوهش که دانش و آگاهی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که پرورش دانش و آگاهی 0.63 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد شد. در فرضیه دوم: به نظر می رسد که قابلیت ها یا مهارت ها بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. با توجه به این یافته، مهارت و توانایی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. براساس نتایج تحلیل رگرسیون خطی، یافته مهارت و توانایی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که مهارت و قابلیت ها 0.80 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف گردید. در فرضیه سوم: به نظر می رسد که نگرش ها و ارزش ها بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. با توجه به این یافته نگرش ها و ارزش های اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که نگرش ها و ارزش ها 0.79 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد گردید. در فرضیه چهارم: به نظر می رسد که تحصیلات بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. بنابراین با توجه به این یافته تحصیلات اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که تحصیلات 0.68 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد شد. فرضیه پنجم: به نظر می رسد که پرورش و نگهداری نیروی کار بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر مستقیم دارد. این یافته پرورش نگهداری نیروی انسانی اساتید، بهره وری سازمانی آنها را پیش بینی می کند. در نتیجه می توان بیان کرد که پرورش دانش و آگاهی 0.59 درصد بر بهره وری سازمانی تأثیر دارد. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید و فرضیه خلاف رد گردید. برعلاوه نتایج بدست آمده از این فرضیه ها می توان نتیجه گرفت که مهارت های مدیریتی با عملکرد کارکنان تأثیر دارد. از سوی دیگر مشاهده شد که با افزایش سطح نگرش و ارزش ها، عملکرد کارکنان افزایش می یابد، یعنی اینکه بین دانش و آگاهی با بهره وری، مهارت و قابلیت ها، نگرش و ارزش ها، تحصیلات، پرورش و نگهداری نیروی انسانی رابطه وجود دارد و این مؤلفه تأثیر مستقیم در بهره وری نیروی انسانی دارد.

References

- [1] P. Zahir and H. Rahimian, "Competencies of managers of education and human resources development," *Journal of New Approach in Educational Management*, vol. 6, pp. 54-23, 2015.
- [2] C. J. Bland, B. A. Center, D. A. Finstad, K. R. Risbey, and J. G. Staples, "A theoretical, practical, predictive model of faculty and department research productivity," *Academic Medicine*, vol. 80, pp. 225-237, 2005. Available at: <https://doi.org/10.1097/00001888-200503000-00006>.
- [3] W. G. Astley, R. Axelsson, R. J. Butler, D. J. Hickson, and D. C. Wilson, "Complexity and cleavage: Dual explanations of strategic decision-making [I]," *Journal of Management Studies*, vol. 19, pp. 357-375, 1982. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1982.tb00114.x>.
- [4] K. M. Saberi and H. Arasteh, "A study of factors affecting the productivity of university faculty members and presenting a model for its improvement (Case Study, Region 8 of Islamic Azad University)," *Journal of Research in Educational Systems*, vol. 9, pp. 55-80, 2015.
- [5] Ahmadi, "Designing a model for improving manpower productivity with a productivity management attitude," Tehran: Tarbiat Modares University PhD Thesis, 2001.
- [6] L. R. Ahmadi, "Strategies for preservation and maintenance of human resources," *Tehran: Management Journal*, vol. 65 pp. 43-51, 2002.
- [7] Ahmad, "A study of the relationship between corruption and meritocracy (Case Study: Ministry of Government in Parliamentary Affairs)," Kabul: Mustafa University, Master Thesis in Public Administration, 1398.
- [8] G. Askari and M. G. Safari, "The model of competencies of government managers of the Islamic republic of Iran based on the vision 1404 document," *Journal of Management at the Islamic University*, vol. 4, 2015.
- [9] P. N. Bennett, M. J. Iverson, F. R. Rohs, C. A. Langone, and M. C. Edwards, "Job satisfaction of agriculture teacher in Georgia and selected variables indicating their risk of leaving the teaching profession," presented at the Southern Agricultural Education Research Conference, Orlando, 2002.
- [10] A. Ghadami, B. Salehi, S. Sajadi, and H. Naji, "Students points of view regarding effective factors in establishing communication between students and faculty members," *Iranian Journal of Medical Education*, vol. 7, pp. 149-154, 2007.
- [11] C. S. Koberg, R. W. Boss, J. C. Senjem, and E. A. Goodman, "Antecedents and outcomes of empowerment: Empirical evidence from the health care industry," *Group & Organization Management*, vol. 24, pp. 71-91, 1999. Available at: <https://doi.org/10.1177/1059601199241005>.
- [12] Tolerance, "Factors affecting manpower productivity technique using multi-criteria decisions (Case Study: Staff of Shahid Sadoughi Hospital in Yazd)," *Health Management Quarterly*, vol. 16, pp. 70-83, 2013.
- [13] Tasdighi, *Challenges to the development of knowledge and technology in Iran*. Tehran: University Press, 2014.
- [14] Nemati, "A study of the status of management skills in the development and productivity of Schools," Al-Mustafa University, Kabul, M.Sc. Thesis, Educational Management, 1398.
- [15] D. Blancero, J. Boroski, and L. Dyer, "Key competencies for a transformed human resource organization: Results of a field study," *Human Resource Management*, vol. 35, pp. 383-403, 1996. Available at: [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-050x\(199623\)35:3%3C383::aid-hrm6%3E3.0.co;2-t](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-050x(199623)35:3%3C383::aid-hrm6%3E3.0.co;2-t).
- [16] J. Brownell, "Predicting leadership: The assessment center's extended role," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 17, pp. 7-21, 2005. Available at: <https://doi.org/10.1108/09596110510577644>.