

۲۹۲۹

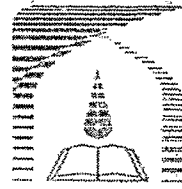
اسدی

عظمت

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۰۹۸۸۷

۸۷/۱/۱۰۸۶۷۵
۸۸۲/۴



دانشگاه تربیت مدرس

دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (بر اساس صحیفه امام (ره)) :

رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد

رؤیا اسدی فرد

استاد راهنما :

دکتر احمدعلی خائف الهی

استاد مشاور:

دکتر علی رضائیان

شهریور ۱۳۸۷

۱۰۹۸۸۷


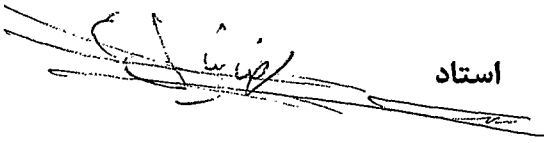



کتابخانه مرکزی
موسسه عالی پژوهش
موسسه تخصصی زبان

۸۸۸ / ۱ / ۱۸

به نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه کارشناسی ارشد خانم رویا اسدی فرد تحت عنوان «مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (بر اساس صحیفه امام "ره"): رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد» را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می‌کند.

| اعضای هیات داوران | نام و نام خانوادگی | رتبه علمی | امضا |
|---------------------------|-------------------------|-----------|---|
| ۱- استاد راهنما | دکتر احمد علی خائف الهی | استادیار |  |
| ۲- استاد مشاور | دکتر علی رضائیان | استاد |  |
| ۳- استاد ناظر | دکتر پرویز احمدی | استادیار |  |
| ۴- استاد ناظر | دکتر حسن عابد جعفری | دانشیار |  |
| ۵- نماینده تحصیلات تکمیلی | دکتر پرویز احمدی | استادیار |  |

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.


ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشند. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

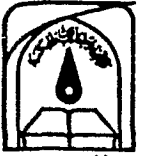
ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آئین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.

طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود. ۱۳۸۴/۸/۲۱


۸۷/۱۲/۱۴
رئیس دفتر



بسمه تعالی

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیت های علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱ در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲ در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته مدیریت دولتی است که در سال ۱۳۸۷ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم/جناب آقای دکتر خائف الهی، مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر رضائیان و مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر از آن دفاع شده است.»

ماده ۳ به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.


ماده ۴ در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵ دانشجوی تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶ اینجانب رویا اسدی فرد دانشجوی رشته مدیریت دولتی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: رویا اسدی فرد

تاریخ و امضا:



۸۷، ۱۰، ۲۸

تقدیم به

روح بلند رهبر شایسته انقلاب اسلامی ایران ،

حضرت امام خمینی (ره)،

جانشین شایسته ایشان مقام معظم رهبری (مدظله العالی) ،

شهیدان ، که با خون خود مشق شایستگی نوشتند

و

همه مدیران دولتی شایسته گذشته ، حال و آینده میهن عزیزمان ایران

و

به پاس دل نگرانی ها و فداکاری های مادرم

صبوری ها و رنج کشیدن های پدرم

۱۸ / ۱ / ۱۳۸۸

که توانشان رفت تا من به توانایی رسم

مویشان سپیدی گرفت تا من رو سپید شوم

و به پاس همدلی ها و همراهی های خواهرم و حمایت های برادرانم .

۱۰۹۸۸۷

تشکر و قدردانی

با حمد و سپاس فراوان به درگاه خدای یگانه که به انجام رساندن این کار به پشتوانه مهر او میسر شد؛ در شکرگزاری از چنین نعمتی بر خود فرض می دانم که با کمال افتخار و نهایت ادب، فروتنی و احترام مراتب امتنان قلبی خود را به محضر اساتید گران سنگ و سروران گرامی که روشنگر راهم بودند تقدیم نمایم، به ویژه:

- جناب آقای دکتر احمد علی خائف الهی، استاد محترم راهنما؛

- جناب آقای دکتر علی رضائیان، استاد محترم مشاور؛

و جناب آقای دکتر احمدی و جناب آقای دکتر عابدی جعفری، اساتید محترم ناظر که از رهنمودهای ارزنده شان در جهت رفع کاستیهای این پژوهش بهره بردم. در پایان از تمام معلمان، دبیران، اساتید، دوستان و همراهانی که روشنگر راهم بوده و در مراحل مختلف یاری گر فراز و نشیب هایم بوده اند کمال سپاس و قدردانی را دارم. از خانواده ام که در انجام این پژوهش حمایتگر و سنگ صبورم بودند نیز کمال تشکر را دارم.

چکیده

امروزه یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت سازمان ها چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی وجود مدیران شایسته می باشد. به همین دلیل در دهه های اخیر پژوهش ها در زمینه شایستگی های مدیریتی فزونی یافته است. این پژوهش با هدف دستیابی به مدل شایستگی مدیران دولتی ایران طراحی شد. ابتدا با تأمل بر ادبیات نظری در ارتباط با پژوهش های انجام شده در حوزه شایستگی ها در بخش خصوصی و عمومی، بر مفهوم شایستگی تأکید، و برای دستیابی به یک مدل دقیق و علمی از آن، از روش استراتژی تئوری داده بنیاد استفاده شد. در جریان تحقیق با انتخاب ۲۲ جلد متن صحیفه امام (ره)، به مثابه یکی از غنی ترین منابع موجود برای طراحی مدل شایستگی مدیران دولتی ایران مورد بررسی و پژوهش قرار گرفت. ابتدا بر اساس رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد در مرحله اول، یعنی کدگذاری باز، ۲۲ جلد متن صحیفه امام (ره) کدگذاری گردید و در مرحله بعد، از طریق کدگذاری محوری پس از احصا طبقات اصلی و فرعی، مدل شایستگی مدیران دولتی ایران بر اساس صحیفه امام (ره) ارائه گردید. پس از مراجعه به صاحب نظران و خبرگان متخصص در رشته های علمی گوناگون، ضمن اصلاح و تعدیل مدل مذکور، مدل شایستگی مدیران دولتی ایران طراحی شد.

طبقات اصلی مدل شامل "اسلامی بودن"، "مردمی بودن"، "خدمتگزاری"، "عدم توجه به منافع شخصی"، "مسئولیت پذیری"، "پاسخگویی"، و "شایستگی های شخصی" است و این پنج طبقه اصلی شامل طبقات فرعی هستند که در مجموع مدل شایستگی مدیران دولتی ایران را تشکیل می دهند.

در پایان پژوهش، پس از احصا طبقات اصلی و فرعی، مدل شایستگی مدیران دولتی ایران احصا گردید.

| صفحه | عنوان |
|--|---|
| فصل اول : مقدمه ای بر طرح تحقیق | |
| ۲-۱-۱ | مقدمه..... |
| ۳-۱-۲ | مقدمه ای بر طرح تحقیق..... |
| ۴-۱-۳ | تعریف مسأله..... |
| ۵-۱-۴ | ضرورت و اهمیت تحقیق درباره مسأله..... |
| ۶-۱-۵ | فرضیه تحقیق..... |
| ۶-۱-۶ | هدف تحقیق..... |
| ۷-۱-۷ | زمینه های کاربردی تحقیق..... |
| ۷-۱-۸ | روش تحقیق..... |
| ۸-۱-۹ | روش جمع آوری اطلاعات..... |
| ۸-۱-۱۰ | روش های تحلیل آماری..... |
| ۸-۱-۱۱ | محدودیت های تحقیق..... |
| ۹-۱-۱۲ | جنبه جدید بودن و نوآوری..... |
| ۹-۱-۱۳ | تعریف واژه ها و اصطلاحات مهم مورد استفاده در تحقیق..... |
| ۱۰-۱-۱۳-۱ | شایستگی..... |
| ۱۰-۲-۱۳-۱ | مدیریت شایستگی..... |
| ۱۰-۳-۱۳-۱ | بیانات حضرت امام (ره)..... |
| ۱۰-۴-۱۳-۱ | تئوری داده بنیاد..... |
| فصل دوم : مبانی نظری تحقیق | |
| ۱۳-۱-۱ | مقدمه..... |
| ۱۴-۲-۲ | پرورش شایستگی به عنوان یک فکر مدیریت..... |
| ۱۵-۳-۲ | تعاریف شایستگی..... |
| ۱۷-۴-۲ | دسته بندی شایستگی ها..... |
| ۱۹-۵-۲ | مدیریت شایستگی چیست ؟..... |
| ۲۰-۶-۲ | شایستگی های مدیریتی در بخش خصوصی..... |
| ۲۳-۷-۲ | شایستگی ها در بخش عمومی..... |
| ۲۴-۸-۲ | حوزه های شایستگی مدیران دولتی..... |
| ۲۵-۹-۲-۱ | مطالعه نوردگرف در حوزه شایستگی های مدیران دولتی..... |
| ۲۸-۹-۲-۲ | بهبود چارچوب های شایستگی در دولت..... |
| ۲۹-۹-۲-۳ | مدیریت شایستگی در خدمات کشوری استونی..... |
| ۳۲-۹-۲-۳-۱ | مدل شایستگی خدمات کشوری ارشد استونی..... |

- ۴-۹-۲. مدیریت شایستگی در اداره امور بلژیک ۳۴
- ۵-۹-۲. مدیریت شایستگی در خدمات کشوری هلند ۳۸
- ۶-۹-۲. مدیریت شایستگی در خدمات کشوری بریتانیا ۴۲
- ۷-۹-۲. مدیریت شایستگی در ایالات متحده امریکا ۵۰
- ۸-۹-۲. مدل شایستگی مدیران دولتی ایران ۵۵

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- ۱-۳. مقدمه - پژوهش درباره شایستگی های مدیران دولتی اسلامی ایران ۵۸
- ۲-۳. انواع تحقیقات علمی ۵۹
- ۳-۳. انواع رویکرد های پژوهشی ۶۱
- ۴-۳. رویکرد تئوری داده بنیاد ۶۸
- ۵-۳. مروری بر مطالعات ۷۰
- ۶-۳. مراحل استراتژی تئوری داده بنیاد ۷۲
- ۷-۳. روایی و پایایی داده ها ۷۶
- ۸-۳. تجزیه و تحلیل کیفی ۷۸
- ۹-۳. کدگذاری باز و محوری ۸۱
- ۱۰-۳. مرحله کدگذاری انتخابی ۸۲
- ۱۱-۳. انتخاب طبقه مرکزی ۸۳
- ۱۲-۳. تولید تئوری ۸۵
- ۱۳-۳. پژوهش تئوری داده بنیاد چگونه ارزیابی می شود ؟ ۸۵

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات؛ کدگذاری ها و طراحی مدل

- ۱-۴. مقدمه - تجزیه و تحلیل متن صحیفه امام (ره) برای ساخت مدل شایستگی مدیران دولتی اسلامی ایران ۸۸
- ۲-۴. استراتژی تئوری داده بنیاد و تجزیه و تحلیل داده ها ۸۹
- ۴-۴. کدگذاری ۹۱
- ۵-۴. کدگذاری باز، محوری و انتخابی ۹۴
- ۱-۵-۴. کدگذاری باز: نمونه هایی از کدهای اولیه ۹۴
- ۶-۴. روایت تحقیق ۱۴۴

فصل پنجم: نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد ها

- ۱-۵. مقدمه - مدیریت مبتنی بر شایستگی در بخش عمومی ۱۴۸
- ۲-۵. بحث و نتیجه گیری ۱۴۸
- ۳-۵. پیشنهادها برای تحقیقات بعدی ۱۵۵
- فهرست مراجع ۱۵۷
- چکیده انگلیسی ۱۶۴

فهرست نگاره ها

| عنوان | صفحه |
|---|------|
| نگاره ۱-۲ . شایستگی های مدیریتی شناسایی شده در پژوهش های قبلی | ۲۱ |
| نگاره ۲-۲ . شایستگی های مدیران دولتی از دیدگاه Noordegraaf | ۲۷ |
| نگاره ۳-۲ . شایستگی های ABD | ۴۱ |
| نگاره ۴-۲ . خدمات کشوری ارشد : معیار های محوری | ۴۷ |
| نگاره ۵-۲ . شایستگی های اساسی | ۵۱ |
| نگاره ۱-۳ . تفاوت های پژوهش کمی و کیفی بر اساس مراحل تحقیق | ۶۱ |
| نگاره ۱-۴ . تعداد کدهای اولیه در مرحله کد گذاری باز | ۹۰ |
| نگاره ۲-۴ . برگزیده بیانات امام در رابطه با شایستگی خدمتگزاری | ۹۴ |
| نگاره ۳-۴ . رمزگذاری محوری طبقه خدمتگزاری | ۱۰۲ |
| نگاره ۴-۴ . برگزیده بیانات امام در مورد شایستگی اسلامی بودن | ۱۰۳ |
| نگاره ۵-۴ . رمز گذاری محوری شایستگی اسلامی بودن | ۱۰۹ |
| نگاره ۶-۴ . برگزیده بیانات امام در رابطه با شایستگی مردمی بودن | ۱۱۰ |
| نگاره ۷-۴ . رمزگذاری محوری شایستگی مردمی بودن | ۱۲۱ |
| نگاره ۸-۴ . برگزیده بیانات امام (ره) در رابطه با عدم توجه به منافع شخصی | ۱۲۱ |
| نگاره ۹-۴ . رمزگذاری محوری شایستگی عدم توجه به منافع شخصی | ۱۲۸ |
| نگاره ۱۰-۴ . برگزیده بیانات امام (ره) در مورد شایستگی های شخصی | ۱۲۹ |
| نگاره ۱۱-۴ . رمزگذاری محوری شایستگی های شخصی | ۱۳۴ |
| نگاره ۱۲-۴ . برگزیده بیانات امام (ره) در رابطه با شایستگی مسئولیت پذیری | ۱۳۵ |
| نگاره ۱۳-۴ . رمزگذاری محوری شایستگی مسئولیت پذیری | ۱۳۸ |
| نگاره ۱۴-۴ . برگزیده بیانات امام (ره) در رابطه با شایستگی پاسخگویی | ۱۳۸ |
| نگاره ۱۵-۴ . رمز گذاری محوری شایستگی پاسخگویی | ۱۴۰ |
| نگاره ۱-۵ . مقایسه تطبیقی پژوهش های انجام شده در بخش عمومی کشورهای مختلف در حوزه مدیریت شایستگی | ۱۵۱ |

فهرست جداول

| صفحه | عنوان |
|------|--|
| ۱۴۳ | جدول ۱-۴. میزان پایایی پرسشنامه با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ |
| | جدول ۲-۴. بررسی شاخص های مرکزیت آماری برای طبقات اصلی مدل شایستگی |
| ۱۴۴ | مدیران دولتی ایران از دیدگاه خبرگان |
| ۱۴۴ | جدول ۳-۴. بررسی میزان شاخص های مرکزیت آماری شایستگی خدمتگزاری |
| ۱۴۵ | جدول ۴-۴. بررسی میزان شاخص های مرکزیت آماری شایستگی مسئولیت پذیری |
| ۱۴۵ | جدول ۵-۴. بررسی میزان شاخص های مرکزیت آماری شایستگی پاسخگویی |
| ۱۴۵ | جدول ۶-۴. بررسی میزان شاخص های مرکزیت آماری شایستگی اسلامی بودن |
| ۱۴۶ | جدول ۷-۴. بررسی میزان شاخص های مرکزیت آماری شایستگی مردمی بودن |
| ۱۴۶ | جدول ۸-۴. بررسی میزان شاخص های مرکزیت آماری شایستگی عدم توجه به منافع شخصی |

فهرست نمودارها

| عنوان | صفحه |
|---|------|
| نمودار ۱-۲. نقشه ادبیات نظری | ۱۲ |
| نمودار ۲-۲. کاربردهای شایستگی ها در مدیریت منابع انسانی | ۱۶ |
| نمودار ۳-۲. مدل شایستگی مدیران دولتی ایران | ۵۷ |
| نمودار ۱-۳. مراحل اجرای تئوری داده بنیاد | ۷۵ |
| نمودار ۱-۴. الگوریتم تجزیه و تحلیل تئوری داده بنیاد | ۹۳ |
| نمودار ۱-۵. مدل مفهومی شایستگی های مدیران دولتی ایران | ۱۵۰ |

فصل اول

مقدمه اي بر طرح تحقيق

در محیطی که با تغییرات مستمر و پویا مدیریت موفق بدون پرورش کارکنان شایسته غیرممکن است. مدیران سازمان ها با جهانی شدن کسب و کار ، تغییرات سریع تکنولوژیکی ، سازمان دهی مجدد^۱ مستمر و رقابت مبتنی بر شایستگی مواجه می باشند ، به طوری که این پیشرفت ها مهارت ها ، شایستگی ها و توانای های مدیران سازمان ها را به چالش می کشد . در پرتو این تغییرات پویا ، نیاز است تا شایستگی های مدیران نیز به طور متناسبی مورد تجدید نظر قرار گیرد (viitala, ۲۰۰۵ , ۴۳۶). در چند دهه گذشته پیشرفت رویکرد های نوین منابع انسانی به تدریج اهمیت بنیان نهادن مدیریت شایستگی^۲ را در سازمان های بخش خصوصی به تصویر کشیده است ، آن چه که Horton آن را تمیز افراد با عملکرد بالا از افراد با عملکرد متوسط در تمام حوزه های فعالیت سازمانی و به کارگیری این چارچوب به عنوان مبنای برای استخدام ، گزینش ، پرورش و کارورزی ، پاداش و سایر جنبه های مدیریت کارکنان توصیف می کند . براین اساس لاولر^۳ چهار نیرو را شناسای می کند که تکامل از یک رویکرد مبتنی بر شغل^۴ به رویکرد مبتنی بر شایستگی را در بخش خصوصی توضیح می دهد . نیروی اول ، ماهیت کار از تولید انبوه به تولید مطلوب مصرف کننده ، دانش و کار خدمات تغییر کرده است . دوم ، جهانی شدن بر رقابت فزاینده بین سازمان ها اشاره دارد . سوم ، تغییرات محیطی نیز سازمان ها را مجبور می سازد تا به سرعت تغییر کنند و نیروی چهارم ساختار های سازمانی تخت تر و اهمیت فزاینده شایستگی ها و مدیریت شایستگی را در سازمان های بخش خصوصی را توصیف می کنند . اما این نیروها تا

^۱. Reorganizig

^۲. Competency management

^۳. Lawler

^۴. Job-based

اندازه معینی می توانند در مورد بخش دولتی نیز به کار گرفته شود. به هر حال علاوه بر نیروهای فوق دلایل خاصی نیز برای معرفی مدیریت شایستگی در بخش دولتی وجود دارد، ون شادن بورگ و ون بیک^۱ اشاره می کنند که مدیریت شایستگی اهرمی برای سازمان های دولتی است تا بوروکراسی هایشان را به واحد های کارا و منعطف تبدیل کنند (Hondeghen&Vandermeulen, ۲۰۰۰, ۳۴۳).

۱- ۲. مقدمه ای بر طرح تحقیق

مدیریت شایستگی فکری است که در بخش خصوصی توسعه یافته و در طول دهه ۱۹۹۰ به بخش دولتی منتقل گردیده است. لذا مدیریت شایستگی روند جدیدی در بخش دولتی است که نیازمند پژوهش های زیادی در این زمینه می باشد.

اهمیت پرورش مدیران و رهبران بخش عمومی هم در محیط های دانشگاهی و هم در محیط های سازمانی مدتهاست که تشخیص داده شده است؛ و روندهایی نظیر جهانی شدن و پیشرفت های فناورانه و تغییرات در محیط و انتظارات از مستخدمان عمومی، اهمیت پرورش رهبران شایسته در بخش عمومی به ویژه کارگزاران سطح عالی را به بخش عمده ای از تلاش های منابع انسانی در چندین کشور جهان تبدیل نموده است.

در دنیای مدرن امروزی هر کشوری برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثر بخشی خدمات عمومی نیازمند مدیران و کارکنانی است تا بتوانند بر اساس شایستگی های خود به ارائه خدمات بهتر به شهروندان، بر اساس منافع عمومی جامعه، بپردازند. لازمه برخورداری از مدیران و کارکنان شایسته در بخش عمومی، ایجاد یک مدل و یا چارچوب شایستگی در بخش عمومی است تا براساس آن بتوان به انتخاب، پرورش و ارزیابی مدیران در بخش عمومی پرداخت.

^۱. Van schaardenburgh and van Beek

اما عدم وجود چنین چارچوبی در بخش عمومی ، این سوال را مطرح می سازد که « شایستگی های مدیران در بخش عمومی کدامند؟ » .

۳-۱. تعریف مسأله

با وقوع انقلاب اسلامی ایران به رهبری امام خمینی (ره) در سال ۱۳۵۷ تغییرات و اصلاحات زیادی در بخش های مختلف جامعه از جمله بخش دولتی ایران صورت گرفت ، علاوه بر تحولات عمده فوق ، در سال های اخیر با توجه به لزوم اصلاحات آداری ، بهبود ضعف رهبری سازمان های دولتی ، پیشرفت های تکنولوژیکی و جهانی شدن ، کشور نیازمند چارچوبی است تا براساس آن مدلی را برای پرورش مدیران و رهبران استراتژیک بخش دولتی فراهم آورد. لذا با توجه به اینکه ایران کشوری اسلامی و دارای آرمان های برای تحقق کشوری اسلامی است ، مسأله این است که برای شایستگی مدیران دولتی ایران چگونه می توان مدلی را تدوین کرد تا براساس آن صلاحیت ها ، ظرفیت ها ، دانش ، مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز مدیران دولتی به شیوه ای علمی و سیستماتیک و نیز برخوردار از صبغه اسلامی ، شناسایی گردد.

لذا سوال اصلی تحقیق این است که « مدل شایستگی مدیران دولتی اسلامی ایران چگونه است ؟ » . اگر قرار است که دولت برای تحقق مدل شایستگی همت گمارد ، « چگونه و بر چه مبنایی می تواند شایستگی را تعریف کند و آن را معیار انتخاب و ارزیابی مدیران بخش عمومی قرار دهد؟ » . بنابراین تدوین مدل شایستگی مدیران دولتی اسلامی ایران ، مستلزم تعریف صحیح شایستگی ها برای نیل به آن ، اجرا و ارزیابی آنها می باشد .

۴-۱. ضرورت و اهمیت تحقیق درباره مسأله

در بخش عمومی، ترجیح برای یک رویکرد فردی شده منابع انسانی برای شایستگی‌ها به جای رویکرد شایستگی‌های محوری سازمانی مدیریت استراتژیک وجود دارد (Jarvalt & Veisson, ۲۰۰۶، ۴). سازمان‌های بخش عمومی در سطح خرد و خدمات عمومی در سطح کلان بر شناسایی و بهبود خصیصه‌های رفتاری فردی متمرکز می‌شوند که عملکرد عالی را از عملکرد صرفاً خوب متمایز می‌سازد.

هوندقوم^۱ مدعی است که دلایل این فکرها و دستورالعمل‌ها در بخش عمومی با حقیقتی مرتبط است که با تغییرات سریع بخش دولتی استخدام و حفظ و نگهداری مستخدمان کشوری دشوار است بنابراین تعریف نوع مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجارب، ارزش‌ها و دانش مورد نیاز بخش عمومی ضروری است. بعلاوه، مدیریت شایستگی به عنوان ابزار تغییر سازمان‌های بوروکراتیک به سازمان‌های مدرن‌تر و انعطاف پذیرتر مد نظر قرار می‌گیرند که می‌توانند برای تحقق تغییراتی که فرهنگ سازمانی مورد استفاده قرار گیرند.

تا کنون چارچوب‌های شایستگی خدمات کشوری در تعدادی از کشورها شامل ایالات متحده، کانادا، بریتانیا، آلمان، بلژیک، هلند، سوئد و ژاپن، استونی ایجاد شده است، لذا هر کشوری بر اساس نیازهای بخش دولتی خود چارچوبی را برای پرورش مدیران شایسته و استراتژیک بخش دولتی و اصلاحات سازمان‌های خدمات کشوری تدوین کرده است ولی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران چنین چارچوب یا مدل منظمی برای شایستگی مدیران در بخش دولتی وجود ندارد، از این رو خلا وجود چنین مدلی به چشم می‌خورد.

در حوزه مدیریت شایستگی کارکنان در بخش دولتی ایران تاکنون پژوهشی انجام نشده است، ضمن آن که با توجه به جنبه اسلامی مدیریت به ویژه در بخش دولتی ایران، شایستگی مدیران دولتی اسلامی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

^۱. Hondelghem

۵-۱. فرضیه تحقیق

از آنجایی که این تحقیق از نوع تحقیقات کیفی است، و در تحقیقات کیفی پیش بینی در مورد نتایج و پاسخ ها صورت نمی گیرد، سوالات کلی و عمومی مطرح می شود و جمع آوری داده ها شامل کلمات (از قبیل متن و صحبت های مشارکت کنندگان در مصاحبه ها) و تجزیه و تحلیل آنها از طریق توصیف رویدادها و منتج از موضوعات اصلی است (Creswell, ۲۰۰۴)، این تحقیق فاقد فرضیه می باشد.

۶-۱. هدف تحقیق

هدف این پژوهش کیفی احصاء مدل شایستگی مدیران دولتی ایران در حوزه ی مدیریت دولتی می باشد تا ابزار منظمی را فراهم آورد که بتواند به شناسای دقیق تر و علمی تر شایستگی های مدیران دولتی کمک کند.

بنابراین هدف از تحقیق، شناسایی ویژگیهای منسجم و به هم پیوسته و ضروری یک مدل شایستگی برای مدیران دولتی در بخش عمومی است؛ به طوری که در شرایط واقعی و با توجه به مقتضیات زمان و ملاحظات اسلامی - مذهبی در ایران قابل تدوین و اجرا باشد؛ با این امید که در سیری یادگیرنده، به مثابه یک الگوی راهنما برای شایستگی مدیران دولتی در بخش عمومی به سوی اکتساب شایستگی های مدیران دولتی اسلامی مورد استفاده قرار گیرد؛ ان شاء الله.

۷-۱. زمینه های کاربردی تحقیق

اغلب شایستگی ها به عنوان ابزار میان آنچه که برای سازمان ارزشمند است و تعریف آن خصیصه هایی که منتج به تعالی عملکرد می شود دیده شده است، در نظر گرفته می شود؛ بدین معنا که به کارکنان یک رویکرد منظمی برای گسترش و استفاده از تمام ظرفیت ها و توانایی هایشان را می دهد و پرورش فردی را با استراتژی سازمانی مرتبط می سازد.

از آنجا که در این تحقیق یک مدل شایستگی طراحی و مورد پژوهش قرار گرفته است، لذا این مدل می تواند در کارمندیابی، انتخاب، کارورزی و پرورش، مدیریت عملکرد و سیستم های پاداش مورد استفاده قرار گیرد.

۸-۱. روش تحقیق

۲۲ جلد کتاب صحیفه امام (ره) بخش قابل توجهی از بیانات، نامه ها، احکام، فتاوا و مصاحبه های امام خمینی (ره) را در بردارد که در این تحقیق بیانات حضرت امام (ره) به عنوان داده های این تحقیق به منظور احصا مدل مبنا قرار می گیرد.

برای استخراج شایستگی های مدیران دولتی از محتوای این کتاب ها دو روش قابل استفاده است؛ روش تحلیل محتوا و روش استراتژی تئوری داده بنیاد.

در روش تحلیل محتوا گاهی بر فراوانی استفاده از واژه ها و کلمات تأکید می شود که در اینجا این امر مدنظر نیست؛ زیرا فراوانی استعمال واژه ها ممکن است بر مقتضیات زمان و مکان و نوع مخاطبان دلالت داشته باشد، نه تأکیدات حضرت امام خمینی (ره).

در این تحقیق استراتژی تئوری داده بنیاد مورد استفاده قرار می گیرد که بر اساس آن بیانات حضرت امام کدگذاری شده و از طریق کدگذاری محوری، مقوله ها استخراج و براساس آن شایستگی های مدیران دولتی از دیدگاه حضرت امام خمینی (ره) احصا می گردد.