



بسمه تعالی



دانشگاه آزاد اسلامی

واحدشاهرود

دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A»

گرایش: مدیریت نیروی انسانی

عنوان:

بررسی شایسته سالاری در جهاد کشاورزی شهرستان دامغان و نقش آن در بهره‌وری نیروی انسانی

استاد راهنما:

دکتر سعید امامقلی زاده

استاد مشاور:

دکتر محسن بوجاری

نگارش:

اکرم السادات میرصابری

تابستان ۹۲

تقدیم به:

بزرگترین معلم تاریخ بشر حضرت محمد (ص) و خاندان مطهرش
پیشگاه مقدس حضرت ولی عصر (عج الله تعالی فرجه الشریف)
روح مقدس حضرت امام خمینی (قدس سره) و ارواح مطهر شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی
پدر و مادر عزیزم که وجودشان سرشار از عشق و محبت است .
و همچنین تقدیم به :

تمامی رهپویان راه علم و معرفت

تقدیر و تشکر:

حمد و سپاس بیکران خدایی را که فضلش همه جا را گسترده است و دست عطایش را به طرف همه کس دراز نموده است و توفیق کسب علم و دانش را عطا فرمود . درود بیکران بر نبی اکرم حضرت محمد مصطفی صلی الله علیه و آله و سلم که بشریت را از تاریکی جهالت خارج و به سوی نور هدایت الهی رهنمون ساخت و سلام بر یگانه منجی عالم بشریت حضرت مهدی علیه السلام که جهان در انتظار اوست . پس از ارادت خاضعانه به درگاه خداوند بی همتا لازم است از استادان ارجمند جناب آقای دکتر سعیدامامقلی زاده و دکتر محسن بوجاری به خاطر سعه صدر و رهنمودهای دلسوزانه که در تهیه این پایان نامه مرا مورد لطف خود قرار دادند و راهنمایی های لازم را نمودند تشکر و قدردانی نموده، موفقیت همگان را از درگاه احدیت خواهانم.

همچنین از لطف و همکاری کلیه عزیزان و سروران بزرگی که به نوعی در طول مدت این تحقیق راهنما و یاور اینجانب بودند ، تشکر و قدردانی می شود و برای همگی آرزوی موفقیت و سربلندی را دارم

اکرم السادات میرصابری

تابستان ۹۲

چکیده

هدف از این پایان نامه بررسی شایسته سالاری در جهاد کشاورزی شهرستان دامغان و نقش آن در بهره وری نیروی انسانی است. این پژوهش از نوع کاربردی می باشد که به صورت میدانی و از طریق مطالعات کتابخانه ای و مطالب سرچ شده در اینترنت و پرسشنامه هائی که بر اساس دستورالعمل اجرائی ضوابط شایسته سالاری تهیه گردیده و به جمع آوری اطلاعات می پردازد. جامعه آماری مشتمل بر ۱۰۰ نفر شامل ۱۴ مدیر در سطوح مختلف و ۸۶ کارمند شامل ۵۰ کارشناس و ۳۶ نفر کارکنان می باشد، که از این تعداد: ۱۲ مدیر، ۴۳ کارشناس و ۲۵ نفر کارکنان به عنوان نمونه آماری در این تحقیق شرکت نمودند. این پژوهش مشتمل بر پنج فصل شامل: طرح تحقیق، بررسی پیشینه تحقیق، روش تحقیق، یافته های تحقیق و بحث و نتیجه گیری تحقیق می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های خام با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و استفاده از آزمون t، تحلیل واریانس، رگرسیون دو متغیره (پیرسون) و آزمون فریدمن به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شده است.

کلیدواژه ها: شایستگی، شایسته سالاری، کانون ارزیابی، بهره وری.

فهرست مطالب

شماره صفحه

عنوان

۱	چکیده
۲	فصل اول: طرح تحقیق
۳	مقدمه
۴	۱-۱ . بیان مسأله
۶	۱-۲ . اهمیت پژوهش
۹	۱-۳ . اهداف پژوهش
۹	۱-۳-۱ . هدف اصلی
۹	۱-۳-۲ . اهداف فرعی
۱۰	۱-۴ . سؤال اصلی پژوهش (مسأله تحقیق)
۱۰	۱-۵ . فرضیات تحقیق
۱۰	۱-۵-۱ . فرضیه اصلی تحقیق
۱۰	۱-۵-۲ . فرضیات فرعی تحقیق
۱۱	۱-۶ . مدل تحلیلی تحقیق
۱۲	۱-۷ . متغیرهای تحقیق
۱۲	۱-۸ . تعاریف نظری و عملیاتی
۱۲	۱-۸-۱ . تعاریف نظری
۱۲	۱-۸-۱-۱ . تجربه
۱۲	۱-۸-۱-۲ . دانش و آگاهی
۱۳	۱-۸-۱-۳ . قابلیت ها و مهارت ها
۱۳	۱-۸-۱-۴ . نگرش ها و ارزش ها و اعتقادات
۱۳	۱-۸-۱-۵ . تحصیلات
۱۳	۱-۸-۱-۶ . صفات و ویژگی های شخصیتی
۱۳	۱-۸-۱-۷ . شایسته سالاری

۱۳ بهره‌وری . ۱-۸-۱-۸
۱۴ تعاریف عملیاتی . ۱-۸-۲
۱۴ ۱-۹ . طرح پژوهش و روشهای تجزیه و تحلیل داده ها
۱۵ ۱-۱۰ . مدل فرایندپژوهش
۱۶	فصل دوم: بررسی و پیشینه تحقیق
۱۷ مقدمه
۱۸ ۲-۱ بخش اول : مباحث نظری
۱۸ ۲-۱-۱ . مفهوم شایستگی
۱۹ ۲-۱-۲ . تاریخچه شایستگی
۱۹ ۲-۱-۳ . تعاریف شایستگی
۲۰ ۲-۱-۴ . سطوح شایستگی ها
۲۱ ۲-۱-۵ . مؤلفه های شایستگی ها
۲۲ ۲-۱-۶ . شایستگی های سطحی و مرکزی
۲۲ ۲-۱-۷ . چرخه حیات شایستگی
۲۳ ۲-۱-۸ . نظریات مرتبط با شایستگی ها و مهارتهای مورد نیاز مدیران
۲۳ ۲-۱-۸-۱ . نظریه ریچارد بویاتزیس
۲۴ ۲-۱-۸-۲ . نظریه وارن بنیس
۲۵ ۲-۱-۸-۳ . نظریه رابرت کوئین
۲۶ ۲-۱-۸-۴ . نظریه دکتر مقیمی و دکتر رمضان
۲۷ ۲-۱-۹ . مزایای استفاده از شایستگی
۲۸ ۲-۱-۱۰ . دلایل نیاز سازمانها به برنامه توانمند سازی و توسعه شایستگی
۲۸ ۲-۱-۱۱ . مشکلات موجود در سازمانها
۲۹ ۲-۱-۱۲ . راز بقای سازمانها (اهداف شایسته سالاری)
۲۹ ۲-۱-۱۳ . مفهوم شایسته سالاری
۳۱ ۲-۱-۱۴ . تعاریف شایسته سالاری

۲۳	۲-۱-۱۵ . فرایند شایسته سالاری
۴۰	۲-۱-۱۶ . فرایند شایسته سالاری از دیدگاه دیگر محققین
۴۳	۲-۱-۱۷ . مزایای سیستم توسعه و آموزش مبتنی بر شایستگی
۴۳	۲-۱-۱۸ . تشخیص شایسته سالاری
۴۴	۲-۱-۱۹ . معیارهای شایسته سالاری
۴۵	۲-۱-۲۰ . اصول شایسته سالاری در سیاستهای کلی اصل ۴۴
۵۲	۲-۱-۲۱ . اندازه گیری شایستگی
۵۲	۲-۱-۲۲ . کاربرد شایستگی
۵۲	۲-۱-۲۳ . معایب و محدودیتهای شایسته سالاری
۵۳	۲-۱-۲۴ . مزایای شایسته سالاری
۵۴	۲-۱-۲۵ . موانع و چالشهای شایسته سالاری
۵۴	۲-۱-۲۶ . موانع و مشکلات حاکمیت شایسته سالاری در سازمانهای دولتی
۵۶	۲-۱-۲۷ . نکات قابل توجه در شایسته سالاری
۵۷	۲-۱-۲۸ . کانون ارزیابی
۵۸	۲-۱-۲۹ . اهداف کانون ارزیابی
۵۹	۲-۱-۳۰ . مفهوم بهره وری
۶۱	۲-۱-۳۱ . ابعاد بهره وری
۶۲	۲-۱-۳۲ . عوامل مؤثر بر بهره وری
۶۳	۲-۱-۳۳ . اهداف بهره وری
۶۳	۲-۱-۳۴ . استراتژی سازمان و بهره وری
۶۶	۲-۱-۳۵ . روش های بهبود بهره وری در سازمان ها
۶۶	۲-۱-۳۵-۱ . روش بهبود تدریجی (کایزن)
۶۶	۲-۱-۳۵-۲ . روش جهش بزرگ (نوآوری)
۶۸	۲-۱-۳۶ . ویژگی های افراد بهره ور
۶۸	۲-۱-۳۷ . مدل های بهره وری
۶۸	۲-۱-۳۷-۱ . مدل دایره ای عوامل مؤثر بر بهره وری (سوترمایس)
۶۹	۲-۱-۳۷-۲ . مدل میوری اینسورث و نیویل اسمیت

۷۰	۲-۳-۳۷-۱ . مدل هرسی و گلداسمیت
۷۲	۲-۲. بخش دوم : مباحث پژوهشی
۷۲	۲-۲-۱. پژوهشهای داخل کشور
۷۵	۲-۲-۲. پژوهشهای خارج از کشور
۷۶	۲-۳. بخش سوم : مباحث تطبیقی (سایر کشورها)
۸۲	۲-۴. چارچوب نظری تحقیق

فصل سوم: روش تحقیق

۸۳	مقدمه
۸۴	۳-۱. روش تحقیق
۸۴	۳-۲. جامعه آماری و حجم نمونه
۸۵	۳-۳. ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۵	۳-۳-۱. روایی پرسشنامه
۸۵	۳-۳-۲. پایایی پرسشنامه
۸۷	۳-۴. نحوه اجرای تحقیق
۸۷	۳-۴-۱. بیان فرضیه
۸۷	۳-۴-۲. تعیین آماره تحقیق
۸۸	۳-۵. روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات
۸۸	۳-۶. آزمون توزیع نرمال داده ها
۸۹	۳-۷. ابزارمورد مطالعه

فصل چهارم : یافته های تحقیق

۹۰	مقدمه
۹۳	۴-۱. آمار توصیفی
۹۳	۴-۱-۱. اطلاعات مرتبط با توصیف جنسیت
۹۴	۴-۱-۲. اطلاعات مرتبط با توصیف سن
۹۵	۴-۱-۳. اطلاعات مرتبط با توصیف تحصیلات

۹۶	۴-۱-۴. اطلاعات مرتبط با توصیف سمت سازمانی
۹۷	۴-۱-۵. اطلاعات مرتبط با توصیف سابقه خدمت
۹۸	۴-۱-۶. اطلاعات مرتبط با توصیف نوع استخدام
۹۹	۴-۲. وضعیت کیفی متغیرها از نظر میانگین و انحراف معیار
۱۰۰	۴-۳. آمار استنباطی
۱۰۰	۴-۳-۱. بررسی فرضیات
۱۰۰	۴-۳-۱-۱. فرضیه اصلی
۱۰۱	۴-۳-۱-۲. فرضیه فرعی یک
۱۰۲	۴-۳-۱-۳. فرضیه فرعی دو
۱۰۳	۴-۳-۱-۴. فرضیه فرعی سه
۱۰۴	۴-۳-۱-۵. فرضیه فرعی چهار
۱۰۵	۴-۳-۱-۶. فرضیه فرعی پنج
۱۰۶	۴-۳-۱-۷. فرضیه فرعی شش
۱۰۷	۴-۳-۲. بررسی ارتباط رگرسیونی بین مؤلفه های شایسته سالاری و بهره وری
۱۰۹	۴-۳-۳. بررسی اهداف پژوهش
۱۰۹	۴-۳-۳-۱. تعیین میزان شایسته سالاری کارکنان جهاد کشاورزی شهرستان دامغان
۱۱۰	۴-۳-۳-۲. تعیین میزان بهره وری نیروی انسانی کارکنان جهاد ...
۱۱۱	۴-۳-۳-۳. اولویت بندی مؤلفه های شایسته سالاری کارکنان جهاد
۱۱۲	۴-۳-۳-۴. اولویت بندی مؤلفه های بهره وری کارکنان جهاد
۱۱۴	فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۱۵	مقدمه
۱۱۵	۵-۱. بحث
۱۱۶	۵-۲. تجزیه و تحلیل
۱۱۷	۵-۲-۱. تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه اصلی
۱۱۷	۵-۲-۲. تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه اول
۱۱۷	۵-۲-۳. تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه دوم

۱۱۸	۵-۲-۴ . تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه سوم
۱۱۸	۵-۲-۵ . تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه چهارم
۱۱۹	۵-۲-۶ . تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه پنجم
۱۱۹	۵-۲-۷ . تجزیه و تحلیل آزمون فرضیه ششم
۱۲۲	۵-۳ . نتیجه گیری
۱۲۲	۵-۴ . پیشنهادات
۱۲۲	۵-۴-۱ . پیشنهادات کاربردی پژوهش
۱۲۶	۵-۴-۲ . پیشنهاداتی برای محققین آینده
۱۲۸	فهرست منابع
۱۲۹	منابع فارسی
۱۳۵	منابع اینترنتی
۱۳۶	منابع انگلیسی
۱۳۸	پیوستها
۱۳۹	پیوست ۱ : جدول مورگان
۱۴۰	پیوست ۲ : پرسشنامه
۱۴۲	پیوست ۳ : جداول آماری

فهرست جداول :

- جدول : مدل تحلیلی پژوهش ۱۱
- جدول : ساختار پرسشنامه ها ۱۴
- جدول : مقایسه روشهای ژاپنی و غربی در رابطه با بهره وری ۶۷
- جدول : بررسی مقایسه ای و تطبیقی عوامل شایسته سالاری در چند کشور ۸۱
- جدول : چهارچوب نظری تحلیل ۸۲
- جدول : پایایی پرسشنامه ها ۸۶
- جدول : آزمون توزیع نرمال داده ها ۸۹
- جدول : فراوانی متغیر جنسیت ۹۳
- جدول : فراوانی متغیر رده های سنی ۹۴
- جدول : فراوانی متغیر تحصیلات ۹۵
- جدول : فراوانی متغیر سمت سازمانی ۹۶
- جدول : فراوانی متغیر سابقه خدمت ۹۷
- جدول : فراوانی متغیر نوع استخدام ۹۸
- جدول : آمار توصیفی (پرسشنامه شایسته سالاری) ۹۹
- جدول : آمار توصیفی (پرسشنامه بهره وری) ۹۹
- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه اصلی) ۱۰۰
- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه فرعی یک) ۱۰۱
- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه فرعی دو) ۱۰۲
- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه فرعی سه) ۱۰۳
- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه فرعی چهار) ۱۰۴
- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه فرعی پنج) ۱۰۵

- جدول : آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر (فرضیه فرعی شش) ۱۰۶
- جدول : مؤلفه های همبستگی مدل ۱۰۷
- جدول : ANOVA آنالیز واریانس مدل ۱۰۸
- جدول : ضرایب رگرسیونی ۱۰۸
- جدول : آزمون T تک متغیره (تعیین شایسته سالاری) ۱۰۹
- جدول : آزمون T تک متغیره (تعیین بهره وری) ۱۱۰
- جدول : اولویت بندی مؤلفه های شایسته سالاری ۱۱۱
- جدول : جدول آماره chi square ۱۱۱
- جدول : اولویت بندی مؤلفه های بهره وری ۱۱۲
- جدول : جدول آماره chi square ۱۱۳
- جدول : نتایج آزمون فرضیات ۱۲۰

فهرست نمودارها :

- ۹۳ نمودار : دایره ای متغیر جنسیت
- ۹۴ نمودار : دایره ای متغیر رده های سنی
- ۹۵ نمودار : دایره ای متغیر تحصیلات
- ۹۶ نمودار : دایره ای متغیر سمت سازمانی
- ۹۷ نمودار : دایره ای متغیر سابقه خدمت
- ۹۸ نمودار : دایره ای متغیر نوع استخدام

فهرست اشکال :

- شکل : شایستگی های سطحی و مرکزی ۲۲
- شکل : فرایند شایسته سالاری ۳۴
- شکل : عوامل مؤثر در بهره وری ۶۲
- شکل : مدل سوتر مایستر ۶۸

چکیده انگلیسی ۱۷۲

فصل اول :

طرح تحقیق

مقدمه:

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان محسوب می شوند که با تلاش و کوشش خود و ایجاد هماهنگی در به کارگیری دیگر اجزاء سازمان ، اهداف سازمان را تحقق بخشیده و در آن حرکت ، نشاط و پویایی ایجاد می کنند. منابع انسانی دارای توانمندیها و قابلیت‌های بالقوه ای هستند که در محیط سازمان می باید بالفعل در آید و دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم آوردن شرایط مناسب کار، تلاش و کوشش آنها است . یکی از مواردی که در این زمینه قابل طرح و بررسی است ؛ قرار دادن افراد در جایگاه‌های کاری متناسب با قابلیت‌ها ، تجارب و توانمندیهای آنهاست ضمن اینکه لازم است افراد در جایگاه مناسب خود قرار گیرند ، ارزشیابی مستمر و بر اساس آن تثبیت و یا جابجایی آنها در سازمان می باید به انجام رساند . این فرایند (استقرار افراد در جایگاه مناسب خود ، ارزشیابی و تثبیت و یا جابجایی آنها) که در قالب شایسته سالاری بررسی گردیده است نقش مهمی را در ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار و تلاش در افراد و نهایتاً بهره برداری مطلوب از منابع انسانی دارد (رابطی ، رئوف ، ۱۳۸۰، ش ۱۲۱).

لذا ، در جوامع شایسته سالار، نگرش های خویشاوندسالاری ، قبیله گرایی ، حزب سالاری و غیره مطرود است و اعتقاد بر این است که در صورت توجه به این نگرش های سنتی ، جامعه عقب خواهد ماند و از گردونه ترقی و پیشرفت ، خارج خواهد شد (شجاعی ، ۱۳۸۴) .

شایسته سالاری در حقیقت به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه ، دانش و دیگر موازین و به عبارتی سپردن کار به کاردان تعریف شده است .

در نتیجه سازمان هایی که نیروی انسانی با مهارت و شایستگی بالاتری استخدام می کنند در طی دوران خدمت مهارت و شایستگی آنها را بهبود می بخشند و سعی می کنند این مهارت و شایستگی را در بالاترین

وضعیت نگه دارند ، در مقایسه با سایر سازمانها عملکرد بهتری دارند و برای پاسخگویی به نیازهای روزانه مردم بویژه در مواقع بحرانی بهتر عمل می کنند (کوک و همکاران^۱ ، ۱۹۹۵) .

از این رو هدف از این پژوهش ارزیابی میزان شایستگی مدیران و کارشناسان مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان دامغان است . به این امید که رهنمودی برای استقرار شایسته سالاری در این بخش دولتی فراهم شود .

۱-۱. بیان مسئله :

امروزه سازمان ها نسبت به گذشته درگیر رقابت سخت تری هستند . سختی و تغییر سریع شرایط بازار کار ، کمبود افراد با استعداد و توانا ، موانع موجود در خصوص حفظ بهره وری نیروی کار فعلی ، رقابت ها در خصوص آموزش کافی و پرورش دادن کارکنان ، افزایش هزینه های سلامتی و غیره، سازمان ها را بر آن می دارد تا به شرایط و وضعیت محیط کار توجه کنند (جمشیدی و پور یوسفی ، ۱۳۸۳؛ ۵۲) .

به طور کلی تحولات سازمانی و اداری معاصر ، مؤید اهمیت و نقش روزافزون منابع انسانی مستعد به عنوان مهمترین سرمایه در سازمانها است (ارو و همکاران ، ۲۰۰۰) .

از این رو در دنیای سازمانی کنونی ، مفاهیم جنگ استعدادها و استفاده از معیارها و ابزارهای شایستگی در شناسایی و جذب نیروهای انسانی متعهد و متخصص ، تنظیم منشور کار راهه شغلی و متعاقباً روشهای توانمندسازی و ارتقای پرسنل توسط بخش مدیریت ، ناظر بر مهمترین مسائل شرکتها و سازمانهای ملی و فراملی می باشد (هاوزر و همکاران ، ۲۰۰۰) .

از طرفی ، سرمایه های انسانی شایسته ، عامل حیاتی در بهره وری و موفقیت سازمانها به شمار می رود. به طوری که با بکارگیری بهره وری سرمایه های طبیعی ، اقتصادی و مالی اعتباری راهی جز توجه ویژه به سرمایه های انسانی ، سازمانی و اجتماعی نیست (انصاری رنای ، ۱۳۸۴) .

وجود ساختار سازمانی مناسب ، روشهای اجرائی کارآمد ، تجهیزات و ابزار کار سالم ، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می باشند که برای نیل به بهره وری مطلوب باید مورد توجه قرار گیرد. لذا ، روح فرهنگ بهبود بهره وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی ، هسته مرکزی را تشکیل می دهد (مدهنی ، ۱۳۹۱) .

۱ . cook,t.et al. 1995

بنابراین وجود رویکرد شایسته سالاری و شایسته مداری در رهبران و مدیران ، اهرم بالقوه ای در جهت پشتیبانی از رشد ، ارتقا و توانمندسازی کارکنان به شمار می آید (سن و همکاران ، ۲۰۰۰) .

در نظر گرفتن و توجه به معیارهای شایسته سالارانه مانند : تعهد ، تخصص ، مهارت ، تجربه ، کارایی ، علاقه و توانایی در انتخاب مدیران و کارکنان باعث بهبود عملکرد سازمان و توسعه اقتصادی جامعه می شود (کیندل برگر ، ۱۳۵۶) . و عدم توجه در انتصاب مدیران به مسئولیتهای سازمانی موجب تصمیمات نامناسب ، اقدامات بیهوده ، تضعیف و به مرور مرگ سازمان خواهد شد (عطافر و آذربایجانی ، ۱۳۸۰) .

بنابراین در پذیرش مدیران سازمانها به دلیل نقش حساس آنها بر عملکرد کل سازمان بایستی مسائلی همچون میزان دانش، مهارت های رفتاری (نظیر استعداد رهبری و هدایت) ، وسعت بینش ، آگاهی های ادراکی و اطلاعات عمومی ، شناخت ویژگی های سازمان ، آگاهی به علوم رفتاری و روابط انسانی در محیط کار ، قدرت تفکر و تصمیم گیری و فنون بهبود سازمان توجه نمود (گلابی ، ۱۳۶۹) . آگاهی از این مسائل سبب می شود تا انتخاب بر پایه ای اصولی ، منطقی و با ویژگی های متناسب با کار و شغل افراد انجام گرفته ، سلیقه گرایی به مرور جای خود را به خردگرایی بخشیده و اهداف سازمان بیش از هر مسأله دیگری مدنظر قرار گیرد (عطافر و آذربایجانی ، ۱۳۸۰) .

استقرار افراد در جایگاه مناسب و تثبیت یا جابجایی آنها بر اساس ارزیابی عملکرد ، زمینه ایجاد و امنیت شغلی ، آسایش و آرامش در محیط کار را فراهم و فرهنگ کار و تلاشگری را در سازمان ترویج می دهد و موجب شکوفایی ، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان می شود . این همان مفهومی است که در قالب شایسته سالاری بیان می شود و در کسب مزیت رقابتی و موفقیت سازمان مهم تلقی می شود (کردستانی ، ۱۳۸۷) .

امروزه منابع انسانی پرورش یافته عامل اصلی کسب مزیت رقابتی سازمان هاست . این مهم زمانی تحقق می یابد که بتوان به شیوه علمی و منطقی منابع انسانی را به خوبی مدیریت و توان و فکر آنان را در اختیار اهداف رقابتی سازمان قرار داد. جذب ، نگهداری و پرورش منابع انسانی کافی نیست ، بلکه باید شایستگی را بر اساس اصول و معیارهای علمی در کارکنان ایجاد و بدان توجه کرد (اسماعیلی ، ۱۳۸۱؛ ۵۰) .

مهمتر اینکه در محیط‌های کاری باید هر گونه تبعیض چه سنی ، قومی ، جنسی و شغلی از بین برود ، مسأله ایجاد امنیت شغلی در نیروی انسانی باید تعریف دوباره شود . در تفکر سنتی امنیت شغلی یعنی یک جا امن و ثابت بودن اما در تفکر جدید میزان مؤثر بودن امنیت شغلی را اندازه می‌گیرد (ابیلی ، ۱۳۸۰) .

از آنجا که مسأله شایسته سالاری عملاً در سازمانهای دولتی مورد توجه قرار نمی‌گیرد و غالباً مدیران یا کارکنان بر اساس شایستگی های خود انتخاب نشده و بین تجربه و رشته تحصیلی و فعالیت مورد نظر با پست پیشنهادی همخوانی لازم وجود ندارد و تا حدودی رابطه مداری در انتصابات حکمفرماست که این امر باعث کاهش انگیزه کاری ، کم کاری ، افزایش تأخیر و تعجیل ، نارضایتی از شرایط کار ، بی اعتمادی نسبت به یکدیگر و در نهایت کاهش بهره‌وری در سازمان گردیده است .

این تحقیق بر آن است تا به شناسایی مؤلفه های شایسته سالاری در جهادکشاورزی شهرستان دامغان و نقش آن در بهره‌وری نیروی انسانی بپردازد .

لذا، شناسایی و آگاهی از این مؤلفه ها برای حل مشکلات و موضوعات خاصی که سازمانها با آن مواجه می‌شوند مفید است همچنین باعث ایجاد مزیت رقابتی ، شناخت توانایی های کارکنان و تعهد بخشیدن به نیروی کار ، تعیین جایگاه مناسب برای کارکنان ، اصلاح و بهبود قدرت سازگاری افراد در سازمان ، حرکت به سوی تعالی سازمان و افزایش بهره‌وری در سازمان و رقابت در دنیای سازمانی و در نهایت باعث بقای سازمان ها شده و راهنمایی های لازم را برای مدیران در تعیین اقدام مناسب و تصمیم‌گیری های راجع به انتخاب و انتصاب نیروهای انسانی با توجه به شایستگی های آنان در سازمانها فراهم می‌نمایند .

۱-۲ . اهمیت پژوهش :

ضرورت برخورد با چالش‌هایی چون تغییرات تکنولوژی ، جهانی شدن ، رقابت های بین‌المللی ، بسیاری از دولت ها را ناگزیر از ایجاد تغییرات عمده در بخش دولتی خود نموده است (هیوز، ۱۳۷۶ : ۱۳) .

ورود دولتها در استقرار نظام شایسته سالاری از آنجا آغاز می‌شود که نقش دولت به عنوان بزرگترین کارآفرین و هدایت‌کننده برنامه‌های توسعه شناخته شده است (طباطبائی و انصاری ، ۱۳۸۴ ، ۸۷) .

شایسته سالاری در سازمانهای دولتی ، مقوله‌ای است که به عنوان یکی از چالشهای دولت ها و نظام های حاکم بر جامعه عنوان شده است و بررسی و توجه به آن بسیاری از مشکلات سازمانهای دولتی را حل خواهد نمود . از سوی دیگر ، در طول دو دهه اخیر ساختارهای دولتی به شدت در معرض دگرگونی های