



دانشگاه پیام نور  
دانشکده مدیریت و حسابداری مرکز تهران غرب  
گروه علمی مدیریت دولتی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد  
در رشته مدیریت دولتی  
(گرایش منابع انسانی)

عنوان :

**بررسی نقش شایسته سالاری در عزل و نصب مدیران دولتی**  
( مطالعه موردی: سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان)

استاد راهنما :

**جناب آقای دکتر امیرخانی**

استاد مشاور :

**جناب آقای دکتر رجب بیگی**

پژوهشگر :

**سید مجتبی حسینی راوندی**

**پاییز ۱۳۹۲**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

حضرت علی (ع) فرمودند:

از تمامی معلمین، اساتید، دوستان و خانواده ام در کل دوران تحصیل سپاسگزارم.

▪ تشکر و قدردانی از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر امیر خانی که از راهنمایی های ایشان در طول این پروژه بهره مند گشته ام.

▪ تشکر و قدردانی از استاد گرامی جناب آقای دکتر رجب بیگی که زحمات زیادی را در طی انجام پروژه متحمل شدند.

شکر و سپاس خداوند بلند مرتبه

تقدیم به :

مادر دلسوزه

و

پدر عزیزه

### چکیده:

شایسته سالاری یکی از زیربناهای ایجاد نظام اداری و سازمانی کارآمد در هر نظام و سیستمی است. در روزگار ما بحث شایسته سالاری در حدی مهم تشخیص داده شده است که حتی آن را جایگزینی مناسب برای دموکراسی و کاستی‌ها و نواقص آن مطرح نموده‌اند.

اساساً یک کشور زمانی به اوج شکوفایی قدرت ملی خود می‌رسد که بتواند عناصر مادی و غیر مادی خود را بر اساس کارآمدی خود به کار گیرد و این امر جز با مدیریت و نخبه‌گزینی و به کارگماردن این نخبگان در مراتب و مناسک مناسب ممکن نمی‌شود. از این رو شناسایی افراد شایسته و جای‌نشانی آن‌ها در جایگاه مناسب یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌ها و وظایف مدیریت سازمان‌ها در هر کشوری است، به نحوی که انجام درست این وظیفه سبب سرآمدی و تعالی مدیریت عالی هر کشوری می‌شود.

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین شایسته سالاری و عزل و نصب مدیران دولتی می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی است؛ و از شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است. شایسته سالاری به پنج بعد، شایستگی‌های ذهنی، شایستگی‌های تعاملی، شایستگی‌های سازگاری، شایستگی‌های نتیجه‌گرایی و شایستگی‌های ارزشی دسته‌بندی شده است.

جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان و کارشناسان سازمان جهادکشاورزی شهرستان کاشان بود. تعداد نمونه آماری کارکنان، ۱۲۱ نفر بود.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته است. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ مورد تایید واقع شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوا مورد تایید واقع شد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری لیزرل و SPSS استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از تایید فرضیه‌های تحقیق دارد. نتایج حاکی از وجود رابطه بین شایسته سالاری و عزل و نصب مدیران دولتی با ضریب همبستگی ۰,۵۱۶ می‌باشد

واژگان کلیدی: شایسته سالاری- انتصاب - عزل

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات تحقیق

- ۱-۱ مقدمه: ..... ۲
- ۲-۱ بیان مساله تحقیق ..... ۳
- ۳-۱ ضرورت انجام تحقیق: ..... ۴
- ۴-۱ مدل تحلیلی تحقیق: ..... ۶
- ۵-۱ اهداف تحقیق: ..... ۸
- ۶-۱ فرضیه های تحقیق: ..... ۹
- ۷-۱ روش انجام تحقیق: ..... ۱۰
- ۸-۱ روش تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۱۰
- ۹-۱ قلمرو تحقیق ( زمانی ، مکانی ، موضوعی ) : ..... ۱۰
- ۱۰-۱ جامعه آماری و روش نمونه گیری ..... ۱۱
- ۱۱-۱ تعریف واژگان کلیدی: ..... ۱۱

### فصل دوم» مبانی نظری و ادبیات تحقیق

- ۱-۲- تعریف شایستگی ..... ۱۴
- ۲-۲ تاریخچه نظریه شایسته سالاری ..... ۱۶
- ۳-۲ مدیریت شایسته سالاری ..... ۱۹
- ۴-۲ عوامل موثر در اجرای موفقیت آمیز برنامه های شایسته سالاری مدیریتی ..... ۲۰
- ۵-۲ مشکلات اجرای برنامه های شایسته سالاری مدیریت: ..... ۲۰
- ۶-۲ چرخه حیات شایسته سالاری ..... ۲۰
- ۷-۲ انواع شایستگی ..... ۲۱
- ۸-۲ رویکردهای اصلی به شایستگی ها ..... ۲۶
- ۱-۸-۲ رویکرد رفتاری ..... ۲۷
- ۲-۸-۲ رویکرد استانداردها ..... ۴۱
- ۹-۲ مدل های شایسته سالاری ..... ۴۵

۴۸.....	۱-۹-۲ مدل شایستگی منسجم
۵۰.....	۲-۹-۲ مدل رپ
۵۰.....	۳-۹-۲ مدل آلریچ
۵۱.....	۴-۹-۲ مدل شایسته سالاری منابع انسانی
۵۲.....	۵-۹-۲ مدل گارت اونز و همکاران
۵۳.....	۶-۹-۲ مدل کریپ و منسفلد
۵۴.....	۷-۹-۲ مدل فریدنبرگ
۵۶.....	۸-۹-۲ مدل‌های شایسته سالاری منابع انسانی
۶۳.....	۱۰-۲ شایستگی مدیران از دیدگاه اسلام
۶۴.....	۱-۱۰-۲ ویژگی‌های شایستگی مدیران از دیدگاه قرآن
۶۵.....	۲-۱۰-۲ شایستگی مدیران از دیدگاه پیامبر اسلام (ص)
۶۶.....	۳-۱۰-۲ شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (ع)
۶۶.....	۴-۱۰-۲ شایستگی از دیدگاه امام صادق (ع)
۶۷.....	۱۱-۲ پیشینه تحقیق

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۸۳.....	۱-۳ مقدمه
۸۴.....	۲-۳ نوع تحقیق:
۸۴.....	۳-۳ روش تحقیق
۸۴.....	۴-۳ متغیرهای تحقیق
۸۵.....	۵-۳ روشهای جمع‌آوری اطلاعات
۸۵.....	۶-۳ روایی و پایایی پرسشنامه
۸۸.....	۷-۳ جامعه و نمونه آماری
۸۸.....	۱-۷-۳ جامعه آماری
۸۸.....	۲-۷-۳ نمونه آماری و روش محاسبه حجم نمونه
۹۰.....	۸-۳ روشهای تجزیه و تحلیل اطلاعات

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۹۳-۱-۴- تحلیل اطلاعات جمعیت شناختی تحقیق.....
- ۹۴-۱-۱-۴- جدول فراوانی و نمودار دایره ای برای جنسیت پاسخ دهندگان.....
- ۹۵-۲-۱-۴- سطح تحصیلات.....
- ۹۶-۳-۱-۴- میزان سابقه کار کارکنان پاسخ دهنده.....
- ۹۷-۴-۱-۴- وضعیت تأهل.....
- ۹۸-۵-۱-۴- وضعیت پست سازمانی.....
- ۱۰۰-۳-۴- تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری رابطه شایسته سالاری با عزل و نصب مدیران.....
- ۱۰۲-۴-۴- آمار استنباطی.....
- ۱۰۲-۱-۴-۴- آزمون نرمال بودن داده های تحقیق (کولموگروف - اسمیرنوف).....
- ۱۰۴-۲-۴-۴- آزمون تی استودنت تک نمونه ای برای ابعاد شایسته سالاری در عزل و نصب مدیران.....
- ۱۰۵-۵-۴-۴- آزمون فرضیه های تحقیق.....

## فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها تحقیق

- ۱۱۳-۱-۵- مقدمه.....
- ۱۱۴-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط.....
- ۱۱۵-۱-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی.....
- ۱۱۵-۲-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به فرضیه اصلی.....
- ۱۱۶-۲-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی اول.....
- ۱۱۶-۳-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی دوم.....
- ۱۱۶-۴-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی سوم.....
- ۱۱۶-۵-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی چهارم.....
- ۱۱۷-۶-۲-۵- یافته های پژوهش مربوط به فرضیه فرعی پنجم.....
- ۱۱۷-۳-۵- پیشنهادهای تحقیق.....
- ۱۲۷-۴-۵- پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده.....
- ۱۲۸-۵-۵- محدودیت های تحقیق:.....
- ۱۲۹- فهرست منابع.....



## فهرست جداول

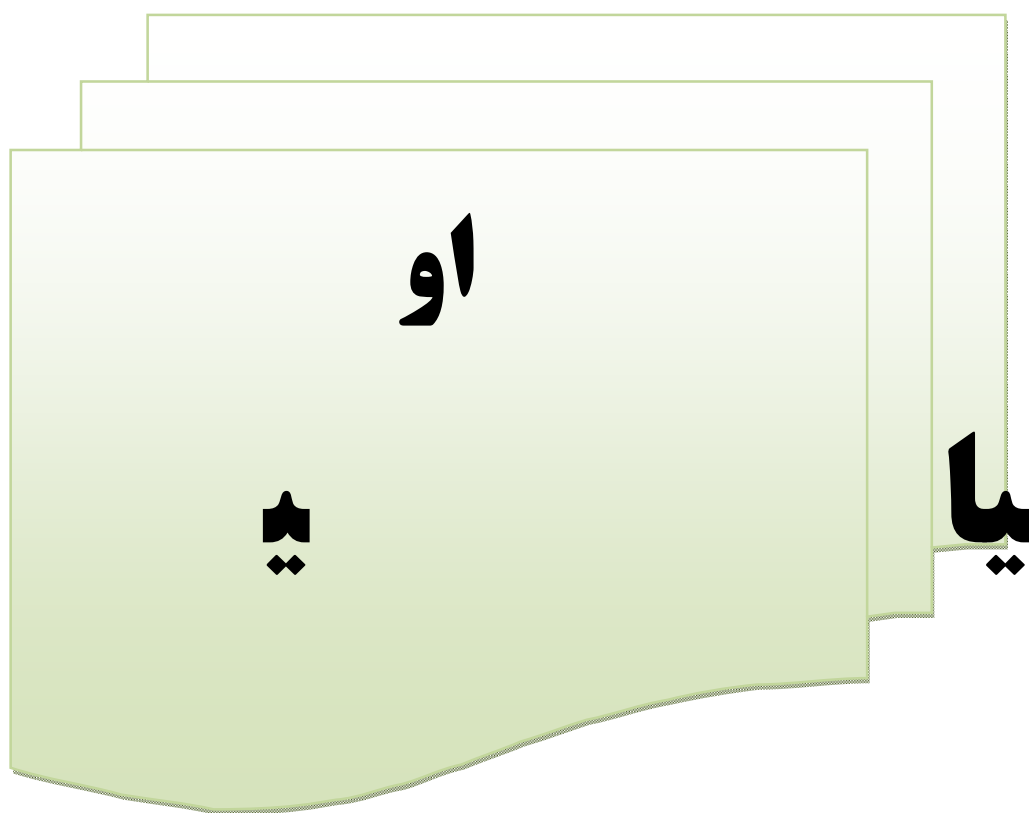
- جدول ۲-۱ خلاصه ای از نتایج مدل شایستگی بویاتریس ..... ۲۹
- جدول ۲-۲ مدل کلی شایستگی مدیریتی اسپنسر ..... ۳۱
- جدول ۲-۳ شایستگی عملکرد شرودر ..... ۳۳
- جدول ۲-۴ شایستگی دولویکز ..... ۳۷
- جدول ۲-۵ مقایسته شایستگی های مرتبط با عملکرد عالی ..... ۳۹
- جدول ۲-۶ مدل استاندارد شایستگی فردی ..... ۴۲
- جدول ۲-۷ شاخص های یک شایستگی خاص ..... ۴۷
- جدول ۴-۱ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب جنسیت ..... ۹۴
- جدول ۴-۲ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب سطوح تحصیلات ..... ۹۵
- جدول ۴-۳ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب سابقه کارکنان ..... ۹۶
- جدول ۴-۴ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب وضعیت تاهل ..... ۹۷
- جدول ۴-۵ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب وضعیت پست سازمانی ..... ۹۸
- جدول ۴-۶ آمار توصیفی ابعاد پرسشنامه بر اساس نظر کل پاسخگویان ..... ۹۹
- جدول ۴-۷ آزمون نرمال بودن (کولموگوروف- اسمیرنوف) برای ابعاد جنبه نرم مدیریت ..... ۱۰۳
- جدول ۴-۸ نتایج آزمون T برای ابعاد شایسته سالاری در عزل و نصب مدیران ..... ۱۰۴

### فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب جنسیت ..... ۹۴
- نمودار ۴-۲ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب سطوح تحصیلات ..... ۹۵
- نمودار ۴-۳ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب سابقه کارکنان ..... ۹۶
- نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب وضعیت تاهل ..... ۹۷
- نمودار ۴-۵ توزیع فراوانی ازمودنیها بر حسب وضعیت پست سازمانی ..... ۹۸

### فهرست اشکال

- شکل ۲-۱ مدل شایستگی منسجم ..... ۴۹
- شکل ۲-۲ مدل شایسته سالاری منابع انسانی ..... ۵۲
- شکل ۲-۳ مثلث شایستگی مدیریت ..... ۵۳
- شکل ۲-۴ شایستگی های مدیریت ..... ۵۴
- شکل ۲-۵ سلسله مراتب شایستگی ها ..... ۵۵
- شکل ۲-۶ مدل اولیه (مدلهای شایسته سالاری منابع انسانی) ..... ۵۷
- شکل ۲-۷ مقطع دوم مدل (مدلهای شایسته سالاری منابع انسانی) ..... ۵۷
- شکل ۲-۸ مقطع سوم مدل (مدلهای شایسته سالاری منابع انسانی) ..... ۵۸
- شکل ۲-۹ مقطع چهارم مدل (مدلهای شایسته سالاری منابع انسانی) ..... ۵۹
- شکل ۲-۱۰ مقطع پنجم مدل (مدلهای شایسته سالاری منابع انسانی) ..... ۶۰
- شکل ۲-۱۱ شایستگی مدیران دولتی بر اساس مطالعات بورگالت ..... ۷۱
- شکل ۲-۱۲ مدل سنجش واندازگیری هوش عاطفی گروه ..... ۷۴



او

یا

یا

یا

## ۱-۱ مقدمه:

در هزاره سومی دی و در دنیای پرتطم کسب و کار کنونی، سازمان ها در تلاش و رقابت شایسته اند تا بهترین مدیران را، به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی و جذب و حفظ کنند.

در همه سازمان ها (دولتی و غیردولتی) گزینند، آموزش و تربیت حرفه ای مدیران خوب و اربخ یکی از مشکلات اساسی است، بر طبق یک دیدگاه، مشاغل مدیریتی عاید شده بوده و انجام موفقیت آمیز و اربخ آن در سازمانی، نیازمند مجموعه ای از شایستگی ها، توانایی ها، ویژگی ها و مهارت های خاص می باشد (نادریان جهرمی، ۱۳۸۱، ۳).

ناز گزینند مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت پذیرد، منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت. از این رومقتبی است که سازمان ها بکوشند شایسته ترین مصالح ترین، متعهدترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان مشاغل در اجتماع به یوه برای خدمت در دستگاه های دولتی و خدمات عمومی پیدا کنند و عملیات مورد نظر را براساس برنامه ها، مشخصی های صحیح انجام دهند. این امر به مراتب برای مدیران سازمان ها که با مجموعه ای از نیروهای انسانی با فرهنگ ها و ارزش های مختلف در ارتباط است بسیار اهمیت می باشد (کاظمی، ۱۳۸۰: ۵).

از این رو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از حساس ترین و مهم ترین مسایل در فرآیند کار هر سازمانی خواهد بود. بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته ترین افراد نیاز به معیارهایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست بگیرند. (تصدیقی، ۱۳۸۴: ۳۴۲).

ل | جا دارد بررسی شود که آیا عزل و نصب مدیران در کشور بر اساس شایسته سالاری صورت

می گیرد

## ۱-۲ بیان مساله تحقیق

یکی از شاخص ها م لفه های برتری یک سازمان نسبت به یک سازمان دیگر، نیروی انسانی شایسته و متعهد می باشد در تحقیقات صورت گرفته شایسته سالاری به عنوان شاخص اصلی در عزل و نصب و گزیند مداوم نیرو ها میباشد. شایستگی در هر جامعه و سازمانی با توجه به جهان بینی و ارزش های حاکم و گونگی نگرش نسبت به انسان متفاوت می باشد. در جوامع غربی جهان بینی حاکم مبتنی بر ماده بوده و اصول ماکیاوسیستی حاکم می باشد که ما هستی و انسان را پدیده های کام مادی می داند که همه ابعاد وجودی انسان بر اساس قوانین مادی توجیه می شود. بنابراین هدف رسیدن به تولید بیشتر و ارتقا سازمان بدون توجه به مقام و جایگاه انسان می باشد (سرمدی، ۱۳۸۱، ۲۷).

ولی در سله م، انسان درهستی جایگاه یو های دارد و به تعبیری اشرف مخلوقات است؛ جایگاه او جایگاه جانشینی خداست و در قرآن نیز انسان موجودی مکرم نامیده شده که بر مخلوقات دیگر برتری داده شده است (الانلر : ۷۰).

بنابراین هدف تعالی و تکامل انسان برای رسیدن به نین مقامی می باشد. با توجه به دو دیدگاه فوقطعا معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته متفاوت خواهد بود. منابع غنی سله می به دلیل امتیاز لوا ی ون پیوند با وحی الهی و نیز برخورداری از زلال اهل بیت عصمت و طهارت (ع)، اصول و رهنمودهای جامعی را در همه زمینه ها از جمله مدیریت برای بشر به لمر ان آورده است. بر

این اساس در تعیین معیارهای شایستگی بهره‌گیری از دستورالعمل‌های رهبران دین و سخنان معصومین(ع)، برای انتخاب و انتصاب افراد کاردان و شایسته ضروری می‌باشند. یک کشور زمانی به اوج شکوفایی قدرت ملی خود می‌رسد که بتواند عناصر مادی و غیر مادی خود را بر اساس کارآمدی خود به کار گیرد و این امر جز با مدیریت و نخبه‌گزینی و به کارگماردن این نخبگان در مراتب و مناسک مناسب ممکن نمی‌شود. از این رو شناسایی افراد شایسته و جای‌نشانی آن‌ها در جایگاه مناسب یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌ها و وظایف مدیریت سازمان‌ها در هر کشوری است، به نحوی که انجام درست این وظیفه سبب سرآمدی و تعالی مدیریت عالی هر کشوری می‌شود. نظام شایسته سالار نیازمند طی فعالیت‌ها و فرایندهای متعدد است که از ورود فرد شایسته تا نگهداری و فراهم کردن امکانات لازم برای استفاده از پتانسیل‌های او را در بر می‌گیرد.

در این تحقیق سعی شده است با توجه به شایستگی‌های برتر وارزشی به دنبال پاسخگویی به این پرسش باشد چه رابطه‌ای بین شایسته سالاری و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان وجود دارد

### ۳-۱ ضرورت انجام تحقیق:

۱- اب سیاست‌های کلی نظام اداری از سوی مقام معظم رهبری (دام برکاته): تاکید فراوانی بر انتصاب مدیران بر مبنای شایسته سالاری است در بند چهار این اب‌غیه ۲۶ بندی، آمده است دانش‌گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران

۲- نیروی انسانی از باارزش ترین منابع در سازمان ها میباشند که با تلاش و ایجاد همگانی میان آنها و بکارگیری صحیح از آنها همراه با دیگر اجزای سازمانها، می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای تواناییها و قابلیت های بالقوه هستند که در محیط سازمانی بالفعل می شوند و دستیابی به این هدف نیازمند در شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار کردن و تلاش استیکی از مباحثی که در این زمینه باید بررسی شود، قراردادن افراد در جایگاه های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنهاست. این فرآیند در قالب نظام شایسته سالاری بررسی می شود. امروزه یافتن افراد لایق و مناسب، از مهم ترین کار سازمانهاست. در حال حاضر، مهم ترین رقابت در سازمانها یافتن افراد لایق و شایسته است. نظام شایسته سالاری به سازمانها کمک می کند تا به اهداف خود نایل آیند.

۳- انتخاب و انتصاب مسولین رده های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت است؛ می است؛ را که مهم ترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزاندگی و شایستگی مسولین و کارگزاران آن نظام می باشد. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در راس سازمان ها قرارگیرند، کیفیت فعالیت های سازمانی به طور فزاینده ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت ها به شمار می آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده های مختلف سازمانی باید بر اساس معیاره و مهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند

۴- اهمیت مدیریت جامعه، هم در هدایت آن و هم در سازندگی ابعاد مختلف آن بی از پی احساس شده است. مدیریت دارای نقش بسیار و تعیین کننده در روند توسعه و رشد جوامع

انسانی است، به طوریکه کار ساده ای را نمی‌توان در نظر گرفت که انجام صحیح آن بی‌نیاز، از برنامه‌ریزی، سازماندهی، به کارگماری، تصمیم‌گیری، هماهنگی، آینده‌نگری، آینده‌نگری و کنترول باشد، حتی مباحث بودجه‌ای نیز در مدیریت از اهمیت خاصی برخوردار است و این موارد همان اصول مدیریتی هستند که هر مدیر برای اداره امور حوزهمسولیت خوید بایستی آنها را اعمال نماید. هر مدیر و رهبری برای برآورده ساختن نیازهای سازمانی و اهداف سازمانی تحت امر خوید نیاز به سازماندهی و ایجاد ارتباطات و منسجم دارد که این امر زمانی میسر می‌شود که یک فرد جامع‌الشرایع به عنوان مدیر شایسته‌تر ستشکیه قرار گیرد. امروزه اداره صحیح امور در سطح خرد که سطح اح به آن مدیریت عملیاتی گفته می‌شود و به درسط وسیع و کن که سطح احا به آن مدیریت عالی گفته می‌شود مهمترین مساملی هستند که وجود آنها در همه نظام‌ها و حکومت‌ها ضروری است. سیستم مدیریتی که براساس مدیریتی صحیح تر و اصولی‌تر و شایسته‌تر استوار باشد می‌تواند به صورت کاراتر و عملی‌تر به رفع مشکلات و رفع نیازهای موجود خوید بر دازد. (خنیفر، ۱۳۸۰، ۲۷)

#### ۱-۴ مدل تحلیلی تحقیق

شایسته‌سالاری از مقولاتی است که در طی سالهای اخیر توجه پژوهشگران زیادی را به خود معطوف نموده است.

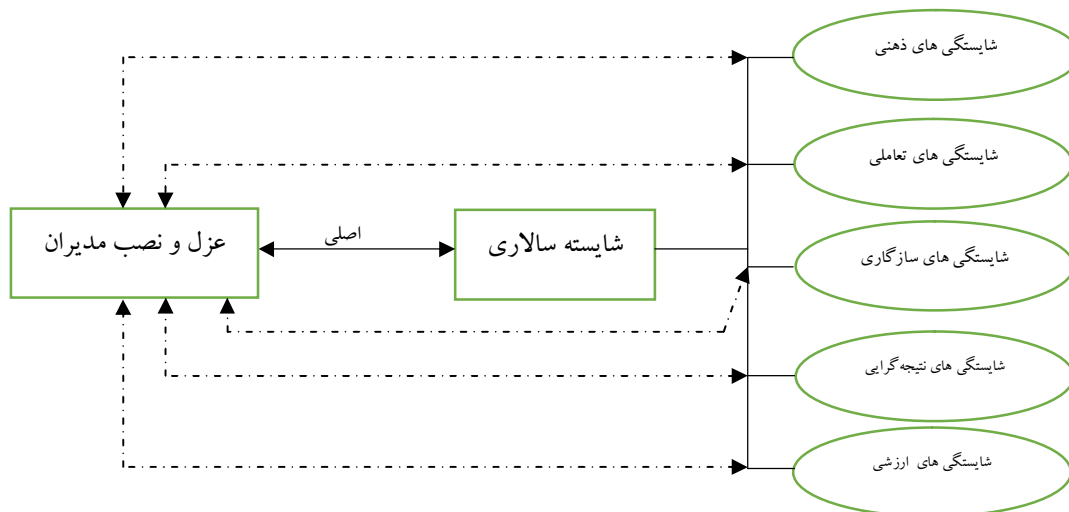
شاید یکی از دلایل آن تا بیانات بالقوه ای است که شایسته‌سالاری در پیشبرد منافع سازمانی و اجتماعی در برخواهد داشت.



در این تحقیق شایسته سالاری به عنوان متدیری مسلط و عزل و نصب به عنوان متدیری وابسته تعریف شده است و مورد بررسی و تجزیه و تحلیل شده است.

در رابطه با شایسته سالاری می توان گفت فرد شایسته به شدت به سازمان متعهد است در سازمان مشارکت دارد و با آن در می آید و اعتماد و وفاداری او با رضایت و تمایل به فعالیت خود ادامه می دهد

شکل زیر مدل تحلیلی تحقیق است. بخش شایسته سالاری آن بر اساس تحقیقات دولویکز و هربرت<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) برگرفته شده است. این دو اندیشمند شایستگی های برتر مدیران را به ۱۲ شاخص دسته بندی نموده اند که این شاخص ها در چهار دسته بندی شده اند. بعد پنجم، شایستگی های ارزشی بر اساس فرهنگ بومی کشورمان به مدل تحقیق اضافه شده است.



مدل تحلیلی تحقیق (دولویکز و هربرت، ۱۹۹۲)

## ۱-۵ اهداف تحقیق:

هدف اصلی: بررسی رابطه بین شایسته سالاری و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی

شهرستان کاشان

### اهداف فرعی:

۱- بررسی رابطه بین شایستگی های ذهنی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد

کشاورزی شهرستان کاشان

۲- بررسی رابطه بین شایستگی های تعاملی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد

کشاورزی شهرستان کاشان

۳- بررسی رابطه بین شایستگی سازگاری مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی

شهرستان کاشان

۴- بررسی رابطه بین شایستگی های نیتی ه گرایي مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد

کشاورزی شهرستان کاشان

۵- بررسی رابطه بین شایستگی های ارزشی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد

کشاورزی شهرستان کاشان

## ۶-۱ فرضیه های تحقیق:

### فرضیه اصلی

- بین شایسته سالاری و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان رابطه معنی داری وجود دارد.

### فرضیه های فرعی:

۱. بین شایستگی های ذهنی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین شایستگی های تعاملی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین شایستگی سازگاری مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین شایستگی های نتیجه گرایی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان رابطه معنی داری وجود دارد.
۵. بین شایستگی های ارزشی مدیران و عزل و نصب مدیران سازمان جهاد کشاورزی شهرستان کاشان رابطه معنی داری وجود دارد.

## ۷-۱ روش انجام تحقیق:

روش و ابزار گردآوری اطلاعات:

- روش تحقیق:

از نظر هدف: کاربردی

از نظر روش انجام تحقیق و رابطه بین متغیرها: توصیفی - همبستگی

- مهمترین روشهای گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است:

(۱) مطالعات کتابخانه‌ای

در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع

کتابخانه‌ای، مقالات، کتابهای مورد نیاز و نیز از شبکه جهانی اطلاعات استفاده شده است.

(۲) تهیه و توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه

## ۸-۱ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق از آزمونهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. از نرم افزارهای

SPSS و S جهت تحلیل اطلاعات بدست آمده استفاده خواهد شد.

## ۹-۱ قلمرو تحقیق (زمانی، مکانی، موضوعی):

الف) قلمرو موضوعی

موضوع شایسته سالاری از مباحث اساسی در مدیریت و به خصوص مدیریت دولتی است.

قلمرو موضوعی در حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی قرار می‌گیرد.