

انتصاب شایسته کارکنان بر اساس نظام شایسته سالاری و تاثیر آن بر موفقیت سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک مسکن استان همدان)

نادر خدابنده لویی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد ملایر

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی انتصاب شایسته کارکنان بر اساس نظام شایسته سالاری و تاثیر آن بر موفقیت سازمانی در بانک مسکن استان همدان می‌باشد. روش تحقیق به لحاظ هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ روش اجرا پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شعب بانک مسکن استان همدان طی سال ۱۳۹۲ به تعداد ۲۸۰ نفر می‌باشد. نمونه این تحقیق با استفاده از جدول مورگان مجموعاً ۱۶۲ نفر می‌باشند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش گآوری اطلاعات در این پژوهش به دو شیوه اسنادی و کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری در بخش میدانی پرسشنامه استاندارد که پایایی و روایی آن محاسبه گردیده است. روایی پرسشنامه به طریق روایی صوری و محتوایی و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۶ بدست آمد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد بررسی با استفاده از نرم افزار SPSS مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان داد انجام درست معیارهای شایسته سالاری بر موفقیت سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد.

واژه‌های کلیدی: شایسته سالاری، موفقیت سازمانی، بانک مسکن استان همدان

۱. مقدمه

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانها محسوب می شوند که با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آنها و به کارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی ها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دست یابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قراردادن افراد در جایگاههای مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است (ابیلی، ۱۳۸۲؛ چن، ۲۰۰۲)

شایستگی مجموعه ویژگی‌هایی است که در عملکرد شغلی موفق و نیل به هدفهای سازمانی سهیم است. این شایستگی ها شامل دانش، مهارتها، توانایی‌ها به اضافه ویژگی‌هایی نظیر ارزشها، انگیزش، نوآوریها و کنترل خود می شوند. فهرست شایستگی ها در هر سازمانی و به تبع آن در هر فرهنگی دارای فصلهای مشترکی است و در عین حال متناسب با فرهنگ سازمانی و بومی می تواند رنگ تازه ای به خود بگیرد (عطارفر، ۱۳۸۷). با توجه به کم رنگ شدن بهره وری و عواملی مانند خلاقیت و رضایتمندی مشتریان که از عوامل مهم موفقیت سازمانی می باشند. بانک مسکن نیز به عنوان یک سازمان نیمه دولتی دارای مشکلاتی مانند شایسته سالاری و معیارهای انتخاب آن می باشد که این امر سبب نارضایتی کارکنان مخصوصاً در اخذ پست و ارتقاء سازمانی می باشد. همانطور که می دانیم ارتقاء به موقع کارکنان می تواند سبب بهبود در بهره وری و روحیه سازمانی کارکنان شود لذا اگر کارکنان به موقع ارتقاء یابند و از انگیزشی درونی جهت کار برخوردار گردند بهتر کار خواهند کرد و این امر سبب بهبود کار سازمانی می گردند (رمضانی، ۱۳۸۷؛ تنهایی، ۱۳۸۲). در کشور ایران نیز بحث شایسته سالاری به میان آمد ولی هیچگاه به طور کارآمد و مناسب بکار گرفته نشد. در واقع شایسته سالاری در سازمانهای دولتی مقوله ای شد که به عنوان مهمترین مقوله در حل مشکلات سازمانی معرفی گردید ولی پس از آن که نظریه های جدیدی وارد علم مدیریت شد کم کم این نظریات رو به فراموشی سپرده شد. (قهرمانی، ۱۳۸۴)

تحقیقات متعددی با توجه به اهمیت موضوع در داخل و خارج از ایران صورت گرفته است، در تحقیقی که اسپنژ در سال ۱۹۹۰ با نام بررسی رابطه شایسته سالاری و اندازه گیری کیفیت عملکرد در دانشگاه ایالتی شیکاگو امریکا انجام داد نتایج نشان داد یکی از مفروضات اساسی شایسته سالاری، قابلیت اندازه گیری کیفیت عملکرد افراد است زیرا پاداشی که به افراد تعلق می گیرد باید با عملکرد آنها ارتباط داشته و زمانی پاداش تعلق گرفته به افراد منصفانه خواهد بود که با توجه به شایستگی افراد پرداخت شود (کتس، ۱۹۸۳؛ کلین، ۱۹۹۶). در تحقیقی دیگر چارلز در سال ۲۰۰۲ در بانکهای امریکا و آلمان تحقیقی انجام داد با نام بررسی شایسته سالاری مقایسه ابعاد آن در سیستم بانکی آلمان و ایالات متحده امریکا که در آن تنی چند از اساتید دانشگاه دویی در بررسی شایسته سالاری به مقایسه ابعاد آن در سیستم بانکی آلمان و ایالات متحده امریکا پرداخته اند و تفاوت عمده بین کاربردهای سیستمهای شایسته سالاری در آلمان اردن و آمریکا را مشخص نموده اند. این مطالعه تفاوت بین در بین دو کشور را نشان داد که از لحاظ فرهنگی خیلی از معیارهای این دو کشور با هم فرق می کند (بوندر، ۲۰۰۲). در داخل ایران نیز، نتایج تحقیق جعفری (۱۳۹۰) نشام مدهد، در کشور ایران بحث شایسته سالاری از اواخر دهه ۱۳۶۰ شروع شد ولی هیچگاه به گونه ای مستمر و با نگاهی جامع توسعه نیافت. در تحقیق دیگر نصر اصفهانی (۱۳۸۹) با نام شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه های سیاسی امام علی (ع) نشان داده شد که در این تحقیق به مسائلی مانند خلاقیت، تخصص، لیاقت افراد پرداخته است و این موارد را با نظام مدیریت فعلی جهان مورد مقایسه قرار داده است. اصول شایسته سالاری در سیاست های کلی اصل ۴۴ نیز به شرح ذیل می باشد: منظور از اصول شایسته سالارانه در نظر گرفتن، تخصص، تعهد، تجربه، مهارت و توانایی افراد و منظور از اصول ناشایسته سالارانه، در نظر گرفتن وابستگی های خاص مثل روابط فردی و خانوادگی، قومیت، نژاد، زبان مشترک، باند و رابطه بازی و حتی منزلت اجتماعی و طبقاتی افراد در انتخاب مدیران است (ترک زاده، ۱۳۸۷). با عنایت به مقدمه و پیشینه تحقیق، تلاش برای بهبود بهره وری و کارکرد کارکنان بر اساس شایستگی آنان می تواند به موفقیت در سازمانها موجب می شود.

همانطور که میدانیم، در بانک مسکن جهت استخدام و جذب سازمانی از فرایند استخدام می کنند ولی اینکه آیا افراد شایسته این شغل می باشند یا خیر گزینه های گوناگونی برای پاسخ موجود می باشد. منابع انسانی بانک مسکن معتقد است که فرایند استخدام که شامل ثبت نام و گزینش اولیه، امتحان کتبی، از قبول شدگان مصاحبه و سپس آزمایش های پزشکی و ... می تواند به عنوان گزینه آخر و کافی شناخته شود ولی با این وجود می بینیم هنوز در سازمانهای امروزی افرادی هستند که نه برای سازمان مفید هستند و نه با مشتری رفتار مناسب دارند پس این امر نشان می دهد که باید به اهمیت این بحث به صورت یک فرایند مهم پی برد، هم در استخدام و هم در ادامه کار که افراد باید بر اساس شایستگی برای کار محوله انتخاب گردند. بنابراین این تحقیق در جهت کمک به شناسایی عوامل شایسته سالاری ایجاد و سعی دارد به این سوال اساسی پاسخ دهد که آیا انتخاب کارکنان بر اساس نظام شایسته سالار گونه می تواند سبب بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت سازمانی گردد یا خیر و این امر تا چه حد تاثیرگذار می باشد؟

۲. روش شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر، به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و اجرا به روش توصیفی-پیمایشی می باشد، به دلیل اندازه گیری رابطه بین متغیرها و از منظر روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک مسکن در استان همدان در سال ۱۳۹۲ می باشد که بر اساس اطلاعات اخذ شده از سرپرستی این بانک در حال حاضر ۲۸۰ نفر می باشند. این تحقیق در بانک مسکن استان همدان انجام گرفت. جهت برآورد حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده می گردد که بر اساس این جدول حجم نمونه برابر با ۱۶۲ نفر در نظر گرفته شده است. جهت نمونه گیری نیز از روش طبقه ای - نسبی استفاده گردید. روش گردآوری اطلاعات در بخش نظری و مبانی آن مطالعه اسنادی و کتابخانه ای می باشد و جمع آوری اطلاعات در بخش میدانی، از طریق پرسشنامه انجام شده است. در همین راستا، از دو نوع پرسشنامه استفاده شده است که پرسشنامه اول در تحقیق حاضر مربوط به مقیمی (۱۳۸۱) می باشد و به بررسی گویه های شایسته سالاری که شامل ۷ سوال مربوط به شایسته خواهی ۶ سوال شایسته شناسی ۷ سوال شایسته پروری ۵ سوال شایسته گزینی ۴ سوال شایسته گماری ۵ سوال شایسته سنجی می پردازد. برای معیار دوم پرسشنامه موفقیت سازمانی استاندارد مقیمی در نظر گرفته شده است که دارای ۱۸ سوال می باشد شامل ۳ سوال سودآوری سازمانی، ۵ سوال کاهش هزینه ها، ۴ سوال رضایت مشتریان و ۶ سوال افزایش همکاری می باشد. جهت بررسی روایی پرسشنامه، سعی در استفاده از سوالاتی گردیده است که دربرگیرنده تمامی ابعاد اهداف و سوالات پژوهش بوده و جامعیت لازم را داشته باشد. ضمناً پرسشنامه مذکور را با نظر متخصصین و استادان این امر تهیه و پس از اینکه روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما تایید شد و برای سنجش پایایی یا اعتبار پرسشنامه طراحی شده (۲۰ پرسشنامه) اولیه و تأیید شده را در بین نمونه توزیع کرده و بعد از جمع آوری آنها، به کمک آزمون آلفای کرونباخ میزان ضریب آلفای کرونباخ را با استفاده از نرم افزار SPSS اندازه گیری کرده اگر مقدار پایایی بیشتر از ۰/۷۰ باشد می توان گفت پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است. یافته ها نشان داد، آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۹۴ می باشد که این مقدار آلفا برای پرسشنامه حاکی از اعتبار بالای پرسشنامه طراحی شده برای این تحقیق می باشد. پس از جمع آوری داده ها نیز، از نرم افزار SPSS برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها استفاده شده است. محاسبات در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون همبستگی اسپیرمن براون) استفاده شده است.

۳. یافته ها

یافته های بدست آمده از آمار توصیفی نشان میدهد، از لحاظ جنسیت ۱۱۷ نفر از پاسخگویان مرد و جنسیت ۴۵ نفر از پاسخگویان زن می باشد.

با لحاظ ساختار سنی، سن ۵۴ نفر از پاسخگویان (۳۳ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، سن ۷۰ نفر (۴۳ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و سن ۳۰ نفر (۱۹ درصد) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و همچنین سن ۸ نفر (۵ درصد) از پاسخگویان ۵۰ سال و بیشتر می باشد. تحصیلات ۳۹ نفر (۲۴ درصد) از پاسخگویان دیپلم می باشد، ۴۴ نفر (۲۷ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۰ نفر (۳۷ درصد)

دارای مدرک لیسانس بوده و ۱۹ نفر (۱۲ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس می باشند. سابقه خدمت پاسخگویان با توجه به یافته ها، نشان میدهد که ۱۸ نفر از پاسخگویان (۱۱ درصد) زیر ۵ سال سابقه خدمت، ۵۸ نفر (۳۶ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت، ۴۳ نفر (۲۷ درصد) از پاسخگویان بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه خدمت، ۳۶ نفر (۲۲ درصد) از پاسخگویان بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه خدمت و ۷ نفر (۴ درصد) بیشتر از ۲۰ سال دارای سابقه خدمت می باشند. پس از بررسی مختصر ویژگی‌های دکوگرافیک پاسخگویان، متغیرهای تحقیق با استفاده از شاخص‌های توصیفی در جدول ۱ نشان داده شده است:

جدول (۱): آمار توصیفی موفقیت سازمانی و شایسته‌سالاری

معیار	انحراف معیار	میانگین	مینیمم	ماکزیمم
موفقیت سازمانی	۰/۷۳۱	۲/۷۳	۱	۵
شایسته‌سالاری	۰/۷۰۷	۲/۶۹	۱	۴
سودآوری سازمان	۰/۸۹۱	۲/۹۲	۱	۵

طبق یافته‌های جدول ۱، انحراف معیار موفقیت سازمانی برابر ۰/۷۳۱ می باشد. جدول زیر نشان دهنده انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای موفقیت سازمانی می باشد. انحراف معیار شایسته‌سالاری برابر ۰/۷۰۷ می باشد. جدول زیر نشان دهنده انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای شایسته‌سالاری می باشد. انحراف معیار سودآوری سازمان برابر ۰/۸۹۱ می باشد. جدول زیر نشان دهنده انحراف معیار و سایر معیارهای آمار توصیفی برای سودآوری سازمان می باشد. در این تحقیق یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی طراحی و مورد آزمون قرار گرفته است. با توجه به سطح متغیرها، از آزمون همبستگی اسپیرمن براون استفاده می شود که نتایج آن در جدول شماره ۲ و ۳ ارائه شده است.

فرضیه اصلی: بین موفقیت سازمانی و شایسته‌سالاری رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۲): موفقیت سازمانی و شایسته‌سالاری

مقدار	معیار	فرضیه
۰/۵۹۳	ضریب همبستگی	فرضیه اصلی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	

با توجه به جدول فوق با استفاده از ضریب همبستگی بین موفقیت سازمانی و شایسته‌سالاری در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: موفقیت سازمانی و شایسته‌سالاری رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی

- ۱- بین شایسته‌خواهی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین شایسته‌شناسی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین شایسته‌پروری و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین شایسته‌گزینی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین شایسته‌سنجی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۶- بین شایسته گماری و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون فرضیات فرعی

فرضیات فرعی	معیار	مقدار	نتیجه
اول	ضریب همبستگی	۰/۴۲۴	تایید
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
دوم	ضریب همبستگی	۰/۵۰۹	تایید
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
سوم	ضریب همبستگی	۰/۴۱۵	تایید
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
چهارم	ضریب همبستگی	۰/۴۰۸	تایید
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
پنجم	ضریب همبستگی	۰/۴۰۱	تایید
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
ششم	ضریب همبستگی	۰/۵۴۰	تایید
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	
تعداد		۱۶۲	

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، در بررسی فرضیه فرعی اول، با استفاده از ضریب همبستگی بین شایسته خواهی و موفقیت سازمانی در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین شایسته خواهی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول شماره ۳، در بررسی فرضیه فرعی دوم، با استفاده از ضریب همبستگی بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول شماره ۳، در بررسی فرضیه فرعی سوم، با استفاده از ضریب همبستگی بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین شایسته پروری و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج جدول شماره ۳، در بررسی فرضیه فرعی چهارم، با استفاده از ضریب همبستگی بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین شایسته گزینی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، در بررسی فرضیه فرعی پنجم، با استفاده از ضریب همبستگی بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین شایسته سنجی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳، در بررسی فرضیه فرعی ششم، با استفاده از ضریب همبستگی بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی در می یابیم به دلیل کوچکتر بودن سطح معناداری از مقدار مفروض $\alpha=0/05$ فرض صفر مبنی بر عدم ارتباط معنادار بین این دو متغیر رد می شود. بنابراین می توان گفت که: بین شایسته گماری و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴. نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی انتصاب شایسته کارکنان بر اساس نظام شایسته سالاری و تاثیر آن بر موفقیت سازمانی در بانک مسکن استان همدان بود. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمونهای موجود تمامی فرضیات اصلی و فرعی تایید گردید. اینک به تحلیل نتایج بدست آمده پرداخته می شود.

در بررسی فرضیه اصلی، با توجه به تجزیه و تحلیل یافته‌ها، فرضیه اول محقق مورد پذیرش قرار گرفته است، یعنی در جامعه آماری مورد نظر بین موفقیت سازمانی و شایسته سالاری رابطه معناداری وجود دارد. طبق تحقیق انجام شده نتایج نشان داد که اسپنر (۱۹۹۰) با نام بررسی رابطه شایسته سالاری و اندازه گیری کیفیت عملکرد در دانشگاه ایالتی امریکا انجام داد. یکی از مفروضات اساسی شایسته سالاری، قابلیت اندازه گیری کیفیت عملکرد افراد است زیرا پاداشی که به افراد تعلق می گیرد باید با عملکرد آنها ارتباط داشته و زمانی پاداش تعلق گرفته به افراد منصفانه خواهد بود که با توجه به شایستگی افراد پرداخت شود. یکی از نکات مهم در خصوص شایسته سالاری آن است که چطور شایستگی افراد اندازه گیری می شود؟ بر اساس تلاش، هوش، مهارت‌ها، دانش، رفتار، قدرت تحلیل و یا هر ویژگی ذاتی و اکتسابی دیگری که بر روی کارایی تاثیر دارد که با تحقیق ما همسو می باشد.

در بررسی فرضیه فرعی اول، تحقیق، با توجه به تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها، فرضیه اول فرعی محقق مورد پذیرش قرار گرفته است، یعنی در جامعه آماری مورد نظر بین شایسته خواهی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. این تحقیق نشان داده است که هر چه مدیران و سازمان خواهان افراد شایسته تر باشند سازمان در نهایت امر به موفقیت بیشتری دست می یابد. فرضیه دوم تحقیق نیز مورد پذیرش قرار گرفته است، یعنی در جامعه آماری مورد نظر بین شایسته شناسی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه ساختار سازمانی طوری طراحی شود که شایسته ترین کارکنان را بشناسد سازمان به موفقیت بیشتری دست پیدا می کند.

همچنین، فرضیه سوم محقق مورد پذیرش قرار گرفته است، یعنی در جامعه آماری مورد نظر بین شایسته پروری و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه سازمان فرهنگ شایسته سالاری و شایسته پروری را در سازمان بیشتر گسترش دهد سبب افزایش موفقیت خود سازمان خواهد شد.

فرضیه چهارم تحقیق نیز، با توجه به تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها، فرضیه پنجم محقق مورد پذیرش قرار گرفته است، یعنی در جامعه آماری مورد نظر بین شایسته گزینی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه مدیران به شایستگی به انتخاب کارکنان توسط خودشان بیشتر ادامه دهند لذا این امر سبب بهبود شایسته سالاری و سپس موفقیت سازمانی خواهد شد.

همچنین، فرضیه پنجم و ششم محقق نیز مورد پذیرش قرار گرفته است، یعنی در جامعه آماری مورد نظر بین شایسته سنجی و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه مدیران شایسته سنجتر برای انتخاب کارکنان در رده های بالایی باشند لذا در نهایت به موفقیت بیشتری دست پیدا می کنند. در جامعه آماری مورد نظر بین شایسته گماری و موفقیت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی هر چه مدیران افراد شایسته را در ارتقای شغلی حمایت کنند و سبب بالا آمدن آنها در سازمان شوند این امر سبب موفقیت سازمانی خواهد شد.

منابع

۱. ایلی، خلیل. (۱۳۸۲). دریچه ای بر مفاهیم نوین مدیریتی، انتشارات شیوه، ۱۳۸۲، ص ۴۸.
۲. ترک زاده، جواد. (۱۳۸۷). شایسته سالاری در انتخاب مدیران، نشریه مدیریت، شماره ۳۴، اسفندماه ۱۳۸۷.
۳. تنهایی، آرزو. (۱۳۸۲). شایستگی های مدیریتی، نشریه مدیریت، شماره ۷۴-۷۳، ص ۲۵، سال ۱۳۸۲.
۴. رضانی، راحله. (۱۳۷۸). نظام شایسته سالاری در مدیریت کشور، تهران، سازمان امور اداری و استخدامی کشور. ۱۳۷۸
۵. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور. (۱۳۸۲). انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد، ۱۳۸۲.
۶. عطارفر، علی. (۱۳۷۸). بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی، ۱۳۷۸.
۷. قهرمانی، علی. (۱۳۸۲). پیاده سازی نظام شایسته سالاری در سازمان، چهارمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع. ۱۳۸۲، ص ۲۸.
۸. مطلبی اصل، صمد. (۱۳۸۶). مدیریت شایستگی، ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۶، ص ۳۵، شماره ۱.
9. Bonder, A. (2003). A blueprint for the future: Competency based management in KRDC. Canada.2003
10. Kats, F.E. & Resenzweig. Y.E. (1983). Organization and, management new York Pp. 1983 378- 379.
11. Klein, AL. (1996). Validity and reliability for competency – based systems: Reducing litigation risks. Compensation and Benefits Review, 1996, 28, 31-37.
12. chen h. chen t.j. (2002). asymmetric strategic alliances, a network view, of business research, 2002, 5712:1-8.

Appointment of Qualified Employees Based on Meritocratic system and Its Effect on Organizational Success (Case Study: Employees of Hamedan Maskan Bank)

Nader Khodabandeh Loei

Master in Public Administrative, Islamic Azad University, Malayer Branch

Abstract

This study aimed to evaluate appointment of qualified employees based on meritocratic system and its effect on organizational success at Maskan bank at Hamedan Province. The method of study was practical in term of objective. This was a descriptive-correlational study in term of nature and was done in survey method. The statistical population consisted of 280 employees at branch of Maskan Bank at Hamedan Province in 2013. Sample of study was 162 subjects using Morgan Table and selected by simple random sampling. Data were gathered using library and field survey. the measurement tool in the field survey was a standardized questionnaire which its validity and reliability has been calculated. The validity of questionnaire was calculated in content and face validity and reliability of the questionnaire was 0.96 using Cronbach Alpha Method. Obtained data were analyzed in two descriptive and inference level using SPSS software. According to the results, proper measures of meritocratic system have positive and significant effect on organizational success.

Keywords: Meritocratic System, Organizational Success, Maskan Bank at Hamedan Province
