

موفقیت سازمانی بر اساس نظام شایسته سالاری

نادر خدابنده لویی^۱

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد ملایر

چکیده

شایسته سالاری، به شیوه‌ای از حکومت یا مدیریت گفته می‌شود که در دست‌اندرکاران بر پایه توانایی و شایستگی‌شان برگزیده شوند. فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، بنگاهها و دولت را به سوی نظام و سیستمی شایسته سالار رهنمون می‌کند. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی مفهوم شایستگی و شایسته سالاری در سیستم‌های بانکی کشور و تبیین تاثیر آن بر موفقیت سازمانی می‌باشد. در این راستا، با استفاده از چارچوب اطلاعاتی از اصول شایستگی و ابعاد آن موفقیت سازمانی تبیین می‌گردد. روش‌شناسی درمقاله حاضر نظریه پردازی با توجه به مراجع دست اول کتب مدیریتی و مراکز پژوهشی و سایت‌های اینترنتی بوده است. در الگوی نهایی شایسته سالاری بعنوان یک فرایند، تلفیقی از فرآیندهای شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری، شایسته‌پروری و در نهایت شایسته‌پردازی می‌باشد که تاثیر آن در الگوی تحلیلی و کاربردی بر ابعاد موفقیت سازمانی طراحی شده است که می‌تواند راهگشای محققان آتی علاقمند به این زمینه باشد، همچنین، پیشنهادهای در راستای نتایج بدست آمده ارائه شده است.

کلمات کلیدی: شایسته سالاری، موفقیت سازمانی، سودآوری سازمان، انتصاب شایسته کارکنان.

۱- مقدمه

اولین و مهمترین مولفه توسعه در هر کشور انسان است. نیروی انسانی سهم عمده ای در توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و غیره ... دارد؛ بنابراین انسان توسعه یافته، جامعه توسعه یافته را به ارمغان می آورد.

نزدیک به سه دهه است که براهمیت و ارزش نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه ها در سطح سازمانها تاکید می شود و امروز مدیران منابع انسانی بر این باورند که انتخاب و انتصاب افراد شایسته متناسب با جایگاه شغلی، این ارزشمندی را نمایان ساخته است.

عبارت شایسته سالاری را مایکل یانگ، دبیر سابق کمیته سیاست گذاری حزب کارگر انگلستان در سال ۱۹۴۵ ابداع کرد. 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 و تهیه و تدوین طرح نظام انتخاب و انتصاب مدیران با هدف ایجاد نظام شایسته سالاری و ثبات در مدیریت پرداخته است.

در همین راستا پس از بررسیهای کارشناسی، ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران در شورای عالی اداری به تصویب رسید و به منظور مساعی دستگاهها در تدوین و دستورالعملهای داخلی خود از طرف سازمان مدیریت و برنامه ریزی بخشنامه ای به دستگاهها ابلاغ گردید. (انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۲).

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روشهای اجرایی 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 مدیران قرار گیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاشهای هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان موفقیت به ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می دهد. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره وری نقشی محوری دارد درخواستهای او در سازمان اثری کلیدی به جا می گذارد.

پژوهشهای اخیر در مباحث منابع انسانی به این نتیجه رسیده اند که آنچه در عمق فرایند جذب، نگه داشت و پرورش منابع انسانی نهفته است، انتخاب و انتصابی است که مبتنی بر شایستگی می باشد. اگر چه توجه به شایستگی کارکنان، قدمتی دیرینه دارد، اما از عمر عنایت علمی به شایستگی در کار و سازمان بیش از چند دهه نمی گذرد.

۲- بیان مسئله

در قرن حاضر، سازمانها سعی می نمایند بهترین کارکنان را به عنوان سرمایه سازمان انتخاب کنند. شایستگی مجموعه ویژگی هایی است که در عملکرد شغلی موفق و نیل به هدفهای سازمانی سهیم است. این شایستگی ها شامل دانش، مهارتها، توانایی ها 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. با توجه به کم رنگ شدن بهره وری و عواملی مانند خلاقیت و رضایتمندی مشتریان که از عوامل مهم موفقیت سازمانی می باشند. بانک 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.

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 شایسته‌سالیاری، قابلیت اندازه‌گیری کیفیت عملکرد افراد است زیرا پاداشی که به افراد تعلق می‌گیرد 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 امریکای آلمان تحقیقی انجام داد با نام بررسی شایسته‌سالیاری مقایسه ابعاد آن در سیستم بانکی آلمان و ایالات متحده امریکا که در آن تنی چند از اساتید دانشگاه دومی در بررسی شایسته‌سالیاری به مقایسه ابعاد آن در سیستم بانکی آلمان و ایالات متحده امریکا پرداخته اند و تفاوت عمده بین کاربردهای سیستمهای شایسته‌سالیاری 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 می‌کند (بوندر، ۲۰۰۲). در داخل ایران نیز، نتایج تحقیق جعفری (۱۳۹۰) نشان می‌دهد، در کشور ایران بحث شایسته‌سالیاری از اواخر دهه ۱۳۶۰ شروع شد ولی هیچگاه به گونه‌ای مستمر و با نگاهی جامع توسعه نیافت. در تحقیق دیگر نصر اصفهانی (۱۳۸۹) با نام شایسته‌سالیاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه‌های 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 شایسته‌سالیاری در سیاست‌های کلی اصل ۴۴ نیز به شرح ذیل می‌باشد: منظور از اصول شایسته‌سالیاری در نظر گرفتن، تخصص، تعهد، تجربه، مهارت و توانایی افراد و منظور از اصول ناشایسته‌سالیاری، در نظر گرفتن وابستگی‌های 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 بهره‌وری و کارکرد کارکنان بر اساس شایستگی آنان می‌تواند به موفقیت در سازمانها موجب می‌شود.

در واقع شایسته‌سالیاری به عنوان فرایند تلفیقی شامل گامها و محورهای شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری می‌باشد. (عطارفر، ۱۳۷۸)

بانک‌ها به عنوان سازمانهای خدماتی، جهت دستیابی به موفقیت سازمانی، باید ابتدا گزینه‌های فوق را بخوبی شناسایی و تحلیل کنند و سپس به اجرای نظام شایسته‌سالیاری بپردازند. در بانک‌ها جهت استخدام و جذب سازمانی از فرایند استخدام می‌کنند ولی اینکه آیا افراد شایسته این شغل می‌باشند یا خیر گزینه‌های گوناگونی برای پاسخ موجود می‌باشد. این امر نشان می‌دهد 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. گامهای بعدی سازمان مانند آموزش حین کار و نوع سیستمهای ارزشیابی کارکنان در انتخاب افراد منتخب هم می‌تواند مهم تلقی گردد. البته باید جهت شناسایی عوامل موفقیت سازمانی هم بحث نمود چون موفقیت سازمانی ابعاد گوناگونی دارد که البته در فصل دوم مفصل بررسی خواهد شد؛ بنابراین این تحقیق در جهت کمک به شناسایی عوامل شایسته‌سالیاری ایجاد و سعی دارد به این سوال اساسی پاسخ دهد که آیا انتخاب کارکنان بر اساس نظام شایسته‌سالیاری گونه‌ای می‌تواند سبب بهبود عملکرد سازمانی و موفقیت سازمانی گردد یا خیر و این امر تا چه حد تاثیرگذار می‌باشد؟

از اینرو پژوهش حاضر از بعد نظری، به دنبال آنست که منجر به ایجاد نظریه‌ای نو در خصوص رابطه میان شایسته‌سالیاری و موفقیت سازمانی گردد. تحقیق حاضر به مدیریت کمک می‌کند تا برداشت کارکنان را نسبت به محیط کار خود بهتر بشناسد و آن چه را که به عنوان طرز تلقی خود، از مولفه‌های شایسته‌سالیاری کارکنان می‌داند با عملکرد واقعی کارکنان به مقایسه بنشیند.

بنابراین از بعد عملی (کاربردی)، به دنبال فراهم نمودن زمینه‌های لازم جهت بازنگری ملاکهای شایسته‌سالیاری در بانک بوده تا نتایج آن منجر به تغییرات اساسی و اصلاح سازوکارهای مدیریت در بکارگیری مولفه‌های شایسته‌سالیاری گردد، بطوریکه در نهایت با ایجاد شایسته‌سالیاری منجر به موفقیت سازمان گردد و از این طریق دستیابی به اهداف سازمانی بانک تسهیل گردد.

۳- ادبیات تحقیق

۳-۱ شایسته سالاری

شایستگی ۱ مفهومی پیچیده است که در حیطه های مختلف سازمانی از جمله در بانکداری کاربرد دارد. تحقیقات متعددی در این زمینه انجام شده است، با این همه ابهامات زیادی در درک این مفهوم وجود دارد (کورتز و نئال ۲، ۲۰۱۰). یکی از تعاریف مهم و عملیاتی مفهوم شایستگی، توسط الکساندر ۳ و رانسیمن ۴ ارائه شد. آنها می نویسند: شایستگی در پرستاری انعکاسی از ترکیب دانش، درک و قضاوت، محدوده ای از اجزای مهارت های شناختی، تکنیکی یا روانی حرکتی و بین فردی و محدوده ای از نگرش شخصی است (مرتوجا و همکاران ۵، ۲۰۰۹). روف ۶ (۱۹۹۹) می نویسد: برخی از الگوهای شایستگی به ویژگی های کیفی اشخاص و گروه دیگر بر مهارت ها و برخی دیگر به رفتارهای شغلی و شایستگی های فردی توجه دارند (روف، ۱۹۹۹). بطور کلی ابعاد شایستگی معطوف به حیطه های مختلف دانش، مهارت، نگرش، ارتباطات، مدیریت، انگیزش و غیره می شود (ران نسکوک و همکاران ۷، ۲۰۰۹). آنچه که مشهود است، تعاریف در مورد شایستگی متفاوت بوده که احتمالاً از عدم توافق در معنا و مفهوم شایستگی است. علت این تفاوت ها می تواند ناشی از دیدگاه ها، الگوها، تجارب و زمینه های متفاوت در نگاه به این پدیده باشد.

با بررسی و جمع بندی مفاهیم ذکر شده در شایستگی می توان به تعریف جامع تری رسید که عبارت است از: مجموعه ویژگیها، تواناییها و مهارتهای فردی و متغیرهای شخصیتی فرد که باعث می شود افراد در موقعیتهای گوناگون عملکردی اثربخش تر و کارآتر (بهره ورتر) در جهت تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه از خود بروز دهند. همچنین، شایستگی مجموعه ای از ویژگی هایی است که فرد داراست و به سازمان اطمینان می دهد تا کاری را با اطمینان خاطر به فرد واگذار کند و او کار را به خوبی و در حد انتظارات و استانداردهای سازمان انجام دهد. شایستگی به میزانی از دانش و مهارت و خصوصیات شخصی و شخصیتی گفته می شود که به فرد اجازه می دهد کاری را بالاتر از حد متوسط انجام دهد. (ابیلی و همکاران، ۱۳۸۳)

۳-۲ عناصر شایستگی ها

امروزه شایستگی ها، به طور عمده به ویژگی های مورد نیاز برای توفیق در شغل یا عملکرد برتر اطلاق می شود. شایستگی ها، به رفتارهای هدفمند دلالت دارد که شامل عناصر ذیل است:

- دانش و آگاهی ها: معلومات شغلی، اطلاعات و تخصص مرتبط با شغل
- قابلیتها یا مهارت ها: توانایی انجام کارهای مرتبط با اهداف شغلی
- نگرش ها و ارزش ها: ترجیحات و یا مفروضات ذهنی فرد
- ویژگی ها: خصوصیات شخصیتی و نحوه واکنش به شرایط و افراد
- انگیزش: سائقه های درونی و اشتیاق برای اقدام. (رابطی، ۱۳۸۰)

1. Competency
2. O'Neale M, Kurtz S
3. Alexander M.
4. Runciman P.
5. Meretoja R, Leino Kilpi H
6. Roffe IM.
7. Ragneskog H, Gerdner LRagneskog H, Gerdner L

۳-۳ ضرورت شایسته سالاری

نبود شایسته سالاری در جامعه، ائتلاف استعدادهای بالقوه به تبع آن کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد. شایسته سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت‌مستربان منجر شده و نبود شایسته سالاری می‌تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. بدیعی است که موضوع شایسته سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است.

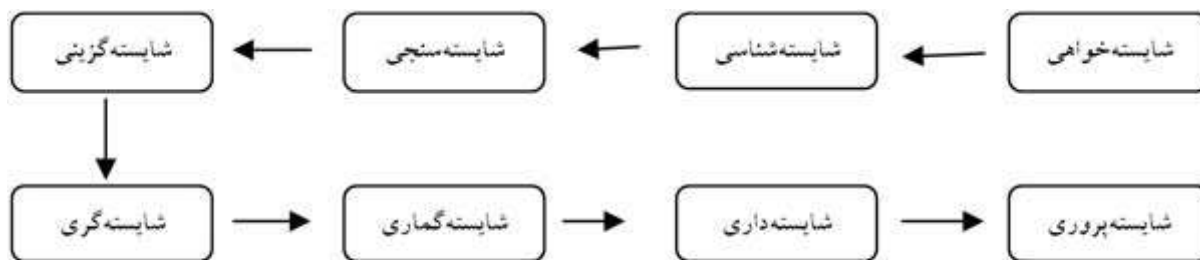
۳-۴ مبانی و اصول شایسته سالاری

پایه و اساس شایسته سالاری رعایت عدالت اجتماعی در راستای پرورش استعدادها است. شایسته‌سالاری یک موقعیت اجتماعی است که به وسیله برتری‌های علمی و نه به وسیله اصل و نصب و نور چشمی بودن حاصل می‌شود. امروزه شایسته سالاری در اندیشه‌های اخلاقی و سیاسی مطرح شده و رعایت آن ارتقاء کارایی را به دنبال دارد. لذا شناسایی افراد شایسته باید بر اساس تلاش و توانایی آنها صورت گیرد. یکی از اصول زیر بنایی شایسته سالاری، اصل برابری در فرصت‌ها است. بر مبنای این اصل در یک جامعه، افراد مختلف باید از شانس مساوی در دستیابی به فرصت‌ها برخوردار باشند و استفاده یا عدم استفاده از فرصت‌ها باید به موفقیت یا عدم موفقیت آنها منجر شود. اصل دومی که از اصول زیر بنایی شایسته سالاری محسوب می‌شود، اصل برابری ارزش افراد است. بر مبنای این اصل، ارزش افراد به صورت فطری یکسان بوده و معیارهایی مانند اصل و نسب نمی‌توانند به عنوان معیار شایستگی قرار گیرند. (ابیلی، ۱۳۸۲)

۳-۵ فرآیند شایسته سالاری

شایسته سالاری را در قالب یک فرآیند می‌توان تعریف نمود. نخستین مرحله شایسته سالاری پنداری است. اگر ما شایسته سالاری را تبلیغ کنیم تا همه واقعاً از درون باور کنند و بخواهند و بر مبنای آن عمل کنند، عمده مشکل شایسته سالاری در ایران حل خواهد شد. مرحله دوم، شایسته خواهی است، یعنی فضای حاکم بر جامعه اعم از دولت و سازمان‌ها باید تمایل برای استفاده از افراد شایسته وجود داشته باشد. شایسته یابی سومین بخش این فرآیند است یعنی جامعه برای یافتن افراد شایسته تلاش کنند و این روحیه در حکومت جاری و ساری باشد. در مرحله چهارم شایسته‌گزینی مطرح می‌شود. این مرحله از اهمیت خاصی برخوردار است و معیارها و مکانیزم‌های علمی و ظریفی دارد. دستاورد این مکانیزم‌های گزینشی - چه به لحاظ رده شغلی و چه تناسب شغل و شاغل - قرار گیرند. این مرحله را شایسته‌گماری می‌گویند. ادامه این فرآیند به آینده کشور بازمی‌گردد و در مقیاسی کوچک تر به آینده سازمان‌ها بستگی دارد. سازمانی که بخواهد در بازار رقابت باقی بماند و کشوری که می‌خواهد در منطقه پیشتاز باشد باید شایسته‌پروری و شایسته‌داری را در برنامه‌های میان مدت و بلندمدت خود قرار دهد؛ یعنی باید تلاش کند تا شایستگی افراد به صورت مستمر بهبود یابد و نیز مکانیزمی برای نگهداشت آنها تدارک ببیند. برخی محققان، بعد دیگری نیز به مراحل فوق اضافه می‌کنند و آن را شایسته خروجی می‌نامند. آنها معتقدند که باید افراد شایسته را بعد از بهره‌گیری از قابلیت‌ها و کارآمدی آنها و در پایان خدمت به نحو شایسته‌ای بدرقه کنیم. (تنهایی، ۱۳۸۲)

شایسته‌محوری را مفهومی گسترده‌تر از شایسته‌سالاری می‌دانند و شمول آن را به همه افراد جامعه نسبت می‌دهند و نه فقط رده‌های بالا و مدیریتی. شایسته‌محوری ایجاد شرایط مناسب برای توسعه و اثربخشی شایستگی‌های فردی است. یک فرد شایسته به خودی خود نمی‌تواند برای سازمان نقش مؤثر ایفا کند و اثربخش باشد، مگر این که سازمان شرایط لازم را برایش فراهم کند. پس از یک سو سازمان باید برای مشاغل خود، مفاهیم شایستگی را تعریف کند و در مقابل کارکنان لازم است خود را در راستای این شایستگی‌ها توسعه دهند. (تنهایی، ۱۳۸۲)



شکل ۱: فرآیند شایسته‌سالاری

۳-۶ اندازه‌گیری شایستگی

اندازه‌گیری شایستگی به وسیله یک معیار استاندارد، مانع بروز سوء تفاهات و اختلافات بعدی خواهد بود. یکی از مفروضات اساسی شایسته سالاری، قابلیت اندازه‌گیری کیفیت عملکرد افراد است زیرا پاداشی که به افراد تعلق می‌گیرد 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 اندازه‌گیری می‌شود؟ بر اساس تلاش، هوش، مهارت‌ها، دانش، رفتار، قدرت تحلیل و یا هر ویژگی ذاتی و اکتسابی دیگری که بر روی کارایی تاثیر دارد. نکته دیگر آن است که میزان روایی و پایایی یا اعتبار آزمون‌های مختلف تا چه اندازه است؟ شایسته سالاری بر پایه این فرض بنا می‌شود که شایستگی را می‌توان با آزمون‌های استاندارد به دقت اندازه‌گیری نمود. در واقع می‌توان پرسشنامه‌ای طراحی کرد که در آن همبستگی زیادی بین امتیاز یک فرد از پرسشنامه و عملکرد واقعی وی، وجود داشته باشد. (باقری زاده، ۱۳۷۹).

۳-۷ ابعاد شایسته‌سالاری

حال با توجه به نگرش مفهومی و کاربرد آن در عرصه های علمی و پژوهشی به تدوین اصول شایسته سالاری در قالب فرآیند مدیریت منابع انسانی می پردازیم. شایسته سالاری بعنوان یک فرایند، تلفیقی از فرآیندهای شایسته خواهی، شایسته شناسی، شایسته سنجی، شایسته گزینی، شایسته گیری، شایسته گماری، شایسته داری، شایسته پروری و در نهایت شایسته پردازی می باشد. برای استقرار شایسته‌سالاری در سازمان باید به ابعاد مفهومی آن توجه کرد. در ادامه ابعاد شایسته‌سالاری بطور مختصر تشریح شده است:

اول) شایسته‌خواهی

همه افراد سازمان باید شایسته را بر غیر شایستگان بر دوش آنها سنگینی می‌کند. آنها از نگاه افراد سنگینی را حس می‌کنند و مسئولیت را به شایستگان می‌سپارند. پس شایسته‌خواهی یک نیاز است و احساس این نیاز به فرهنگ‌سازی نیاز دارد. وقتی شایستگی به نیاز تبدیل شد فرد سعی می‌کند شایستگی‌اش را حفظ کند تا تنزل پیدا نکند و دیگران جایش را نگیرند و اگر می‌خواهد ارتقاء پیدا کند باید شایستگی‌هایش را توسعه دهد. از این رو سازمان‌ها باید شایسته سالاری را تبدیل به یک فرهنگ کنند. فرهنگ نیاز به شایسته سالاری یعنی فرهنگ افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع که خود ضامن بقاء و تحقق اهداف سازمان می‌شود. (ابیلی و همکاران، ۱۳۸۴)

دوم) شایسته‌یابی

بعد دوم شایسته‌یابی است. وقتی فرهنگ سازمانی ایجاد کرد که سازمان نقش‌ها را برای افراد شایسته تعریف کند، تلاش سازمان برای یافتن افراد شایسته شروع می‌شود. قبل از اینکه سازمان اقدامی برای شایسته‌یابی انجام دهد. در بخش دولتی محدودیت‌های قانونی حاکم بر استخدام و پرداخت‌ها ممکن است مانع جذب یک نیروی شایسته شود؛ بنابراین سازمان دولتی در مرحله شایسته‌یابی با مشکل مواجه می‌شود. برای رفع این مشکل لازم است پس از شناخت شرایط بازار کار و تطبیق

انتظارات نیروهای واجد صلاحیت با شرایط درونی سازمانی، چنانچه محدودیت‌های قانونی یا فرهنگی سازمان مانعی برای تأمین انتظارات نیروی شایسته باشند، ابتدا به روش‌های مقتضی موانع و محدودیت‌ها را کاهش داد و سپس برای پیدا کردن نیروهای واجد صلاحیت اقدام کرد (ایبلی و همکاران، ۱۳۸۴)

سوم) شایسته‌گزینی

سازمان باید معیارهای مشخصی برای گزینش افراد تعریف کند. معیارهای از قبیل سلامت اخلاقی یعنی نبود زمینه‌های فساد مالی یا اخلاقی، قابلیت‌های یادگیری بالا به منظور سرمایه‌گذاری برای رشد و پویایی فرد وجدان کاری که زمینه انجام به موقع کارها را فراهم می‌کند، می‌تواند به‌عنوان معیارهای مهم گزینش افراد مورد توجه قرار گیرد. البته تعریف عملیاتی این معیارها مهم است و باید در تعریف معیارها و تطبیق مصداق‌ها توجه کافی مبذول گردد (اسماعیلی، ۱۳۸۱). چنانچه شایسته‌گزینی به درستی انجام شود مبنایی برای شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری و در نتیجه استقرار نظام شایسته‌سالاری شکل می‌گیرد.

چهارم) شایسته‌گماری

بعد از شایسته‌گزینی باید تناسب بین شغل شاغل مورد توجه قرار گیرد. شایستگی یک مفهوم نسبی است و تابع زمان و مکان است. یک فرد ممکن است در یک شغل شایسته به حساب آید و در شغل دیگری شایستگی نداشته باشد؛ بنابراین منافع سازمان ایجاب می‌کند به منظور جلوگیری از هدر رفتن منابع و حفظ انگیزه، نیروی انسانی شایسته‌گزینش شده و در شغلی به کار گرفته می‌شود که قابلیت‌های لازم برای تصدی آن را دارد. یک فرد شایسته به خودی خود نمی‌تواند برای سازمان نقش موثری ایفا کند، مگر اینکه سازمان شرایط لازم را برایش فراهم کند. این شرایط همان قرار دادن فرد در جای مناسب است که از ابعاد شایسته‌سالاری است (رابطی، ۱۳۸۰)

پنجم) شایسته‌پروری

شایستگی یک ویژگی ثابت و پایدار نیست و متناسب با تغییر شرایط و محیط تغییر می‌یابد. وظیفه سازمان است که در قالب یک نظام جامع و هدفمند آموزشی، آموزش‌های موردنیاز کارکنان خود را تدوین و اجرا کند تا با پرورش افراد شایستگی آنها متناسب با تحولات محیطی حفظ شده و ارتقاء یابد. آموزش نیروی انسانی از سه طریق موجب افزایش بهره‌وری می‌شود:

۱. افراد تحصیل کرده و آموزش دیده در واحد زمان کار بیشتر و با ارزش‌تری انجام می‌دهند. ۲. افراد تحصیل کرده و مجرب می‌توانند با تخصیص بهینه منابع، بهره‌وری تولید را افزایش دهند. ۳. افراد تحصیل کرده و مجرب در شرایط مساوی قادر به اختراع، اکتشاف و نوآوری بیشتر هستند. پاسخگویی به انتظارات شهروندان و ذینفعان و لزوم بکارگیری تکنولوژی جدید، نوآوری و ارتقاء کیفیت خدمات و کاهش هزینه‌ها، برنامه‌ریزی برای آموزش مستمر نیروی انسانی را اجتناب‌ناپذیر ساخته است (اسماعیلی، ۱۳۸۱)

ششم) شایسته‌داری

حفظ نیروی شایسته و حفظ انگیزش نیروی انسانی نیاز به برنامه‌ریزی دارد (احمدی و دیگران، ۱۳۸۱). وقتی سازمان موفق شد افراد شایسته‌ای را جذب کند و پرورش دهد، باید سعی کند این فرد را حفظ کند و از تناسب بین شایستگی‌های او و مقتضیات شغل وی بهره‌مند شود. یکی از نکات مهم نحوه مدیریت افراد شایسته است. چون این افراد شایسته هستند و خودشان تشخیص می‌دهند چه کاری درست است مدیریت باید این انگیزه را ایجاد کند تا آنها تمام تلاش خود را برای انجام درست کارهای درست به کار گیرند و پیشنهادات لازم برای بهبود امور را به مدیریت ارائه کنند (ایبلی و همکاران، ۱۳۸۴).

۳-۲ موفقیت سازمانی

پژوهش‌ها نشان داده است که اگر انگیزه‌های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می‌دهد ارضا شوند، رضایت شغلی زیادتر خواهد شد و انگیزه فعالیت را بیشتر کرده و چنین افرادی در جهت تأمین هدف‌های سازمان موفق‌تر خواهند بود. نیروی انسانی تشکیل دهنده هر سازمان، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و

مهارت خود را در خدمت سازمان به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را به حرکت در خواهند آورد و از این رو است که موفقیت و پیشرفت هر سازمانی به نیروهای انسانی آن بستگی دارد. انسان‌ها نه فقط از لحاظ توانایی انجام کار بلکه از لحاظ میل یا اراده انجام کار یا انگیزش تفاوت دارند. انگیزش افراد به نیروی انگیزه‌های آنها بستگی دارد. انگیزه‌ها را گاهی به‌عنوان نیازها، تمایلات، سلیق‌ها یا محرک‌های درونی تعریف می‌کنند. انگیزه‌ها که چراهای رفتاری هستند، ماهیتاً دلیل اصلی عمل به شمار می‌روند. بنابراین انگیزش، ایجاد یا به‌طور کلی وجود چنان حالت کشش و رغبت و تمایلی در فرد است که او را به انجام عملی در جهتی خاص بر می‌انگیزد.

به دیگر سخن مجموعه شرایط و اوضاع و احوالی که باعث می‌شود فرد از درون به فعالیت درآید انگیزش است. بنیان و بنیاد ریشه‌های انگیزشی انسان نیاز اجتماعی و فردی است، چون افراد انسانی هرکدام شخصیتی منحصر به فرد هستند، از این رو هر فرد دارای نیازهای به خصوصی است و هر نیاز دارای انگیزه‌های مخصوص به خود است. از طرف دیگر عوامل و عناصر گوناگون و متنوعی به‌طور انفرادی یا توأم در انگیزش افراد مؤثر است. عوامل گروهی، اجتماعی و روانی نقش چشمگیری در شکل‌دادن به نحوه رفتار افراد ایفا می‌کند. انسان به وسیله انگیزنده‌های گوناگون، متغیر، پیچیده و در مواردی همبسته و وابسته و متأثر از عوامل زمانی و مکانی برانگیخته می‌شود. (دنیای اقتصاد، ۱۳۸۹)

عوامل اصلی که برای موفقیت هر سازمانی لازم است، عبارتند از: ۱- کیفیت یا محصول منحصر به فرد ۲- زمان‌بندی مناسب ۳- سرمایه کافی ۴- منابع انسانی ۵- مدیریت کارآمد.

عوامل اصلی که برای موفقیت هر سازمانی لازم است، عبارتند از: ۱- کیفیت یا محصول منحصر به فرد ۲- زمان‌بندی مناسب ۳- سرمایه کافی ۴- منابع انسانی ۵- مدیریت کارآمد.

اگر عامل پنجم وجود نداشته باشد، چهار عامل ابتدایی نیز نخواهند بود.

بدون مدیریت کارآمد نمی‌توان درباره خصوصیات محصول و زمان مناسب معرفی آنها به بازار، تصمیم درستی گرفت. شرکتی که مدیریت مناسبی نداشته باشد، نمی‌تواند سرمایه کافی داشته باشد و حتی این سرمایه را در صورت داشتن، حفظ کند. علاوه بر این برای جذب بهترین افراد و سرپرستی و پیشبرد کاری آنها به یک مدیریت خوب نیاز است. هر مدیر آینده‌نگری تشخیص می‌دهد بهترین منبع بهره‌برداری نشده درون هر شرکتی، استعداد افراد آن شرکت است. ما به عنوان یک مدیر، وظیفه داریم که این حجم زیاد استعداد را شکوفا کنیم. موفقیت در کار هیچ‌گاه یک اتفاق یا حادثه خوشحال‌کننده نیست، بلکه از طریق تلاش‌های یک مدیر صادق و انعطاف‌پذیر و همین‌طور ادامه این راه، تحقق می‌پذیرد. پس ممکن است گفته شود مدیریت کلید موفقیت است. اگر جلوی اشتباه‌ها را نگیرید، شما را از حرکت باز می‌دارند. در تجارت هر موردی با مدیریت شروع و پایان می‌پذیرد و برای این که به‌طور مؤثر کار کنیم، مدیر باید مسوول باشد.

منابع انسانی، اگر شما به سازمان خود توجه دارید، ولی کارمندان خود را دوست ندارید، آنها را مقصر ندانید؛ اگر روش کاری خود را دوست ندارید، ایراد را در خود جست‌وجو کنید نه در بازار.

سرمایه کافی، اگر از درصد سود خود راضی نیستید، تورم را مقصر ندانید، بلکه به عملکرد خود با دقت نگاه کنید. یک مدیر باید جلوی اشتباه‌های خود را بگیرد و اگر شما این کار را نکنید، در نهایت این اشتباه‌ها هستند که شما را از حرکت باز می‌دارند. یک مدیر کارآمد برای رسیدن به نتیجه، باید مسوولیت‌پذیر باشد. (مطلبی اصل، ۱۳۸۶)

زمان‌بندی مناسب، اساساً در زندگی دو عمل وجود دارد: عملکردها و بهانه‌ها. تصمیم بگیرید که به کدام یک از این اعمال باید دست یازیده و کدام یک را انجام ندهید. دو شیوه فکری کاملاً جدا و متفاوت بر اساس این اعمال وجود دارد که تنها یکی از آنها با موفقیت انجام می‌شود. یکی شیوه فکری افراد درون‌گرا یعنی آنهایی که متمایل به عملکرد هستند و مسوولیت شخصی اعمال، موفقیت‌ها و شکست‌هایشان را خود برعهده می‌گیرند. آنها می‌دانند اگر از نتایج اقدام‌هایشان راضی نیستند، بلکه فقط به آینه نگاه کنند تا مقصر را با چشمان خود ببینند؛ اما سایرین از پذیرش مسوولیت اعمالشان در زندگی سرباز می‌زنند و پشت بهانه‌های مختلف، خود را مخفی می‌کنند. زیرا آنها پیوسته یک عامل بیرونی، شرایط یا دیگران را مقصر شکست‌های شخصی خود می‌دانند و ما این افراد را برون‌گرا می‌نامیم. پس ترجیح می‌دهیم اسم آنها را مدیر نگذاریم.

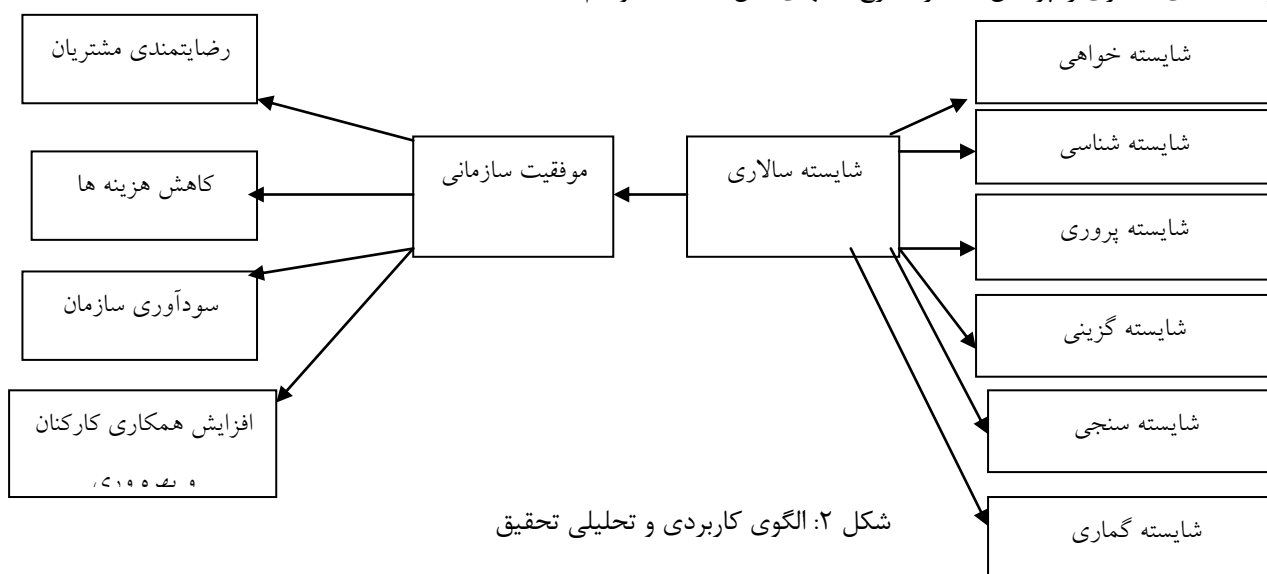
کیفیت یا محصول منحصر به فرد، با این فرمول می‌توان میزان شکستی را که هر شخصی تجربه می‌کند، پیش‌بینی و محاسبه کرد. شکست افراد نسبت مستقیمی با میل آنها به آوردن عذرهای موجه اجتماعی برای عدم موفقیت‌هایشان دارد. برون‌گراها عذرهای بسیاری دارند و بهانه‌های آنها که از لحاظ اجتماعی موجه است، تومار بلندی را تشکیل می‌دهند که جای زیادی اشغال می‌کنند. اگر به سخنان یک برون‌گرا توجه کنید! خواهید دید که خود را در مقام یک قربانی می‌بیند. به نظر او قربانی بودن به او حق می‌دهد که همدردی دیگران را برانگیزد. در واقع او خود را مسوول آنچه پیش می‌آید نمی‌داند، بنابراین از پذیرش مسوولیت شکست‌های خود فرار می‌کند. از طرف دیگر، درون‌گراها نقشی که زندگی برعهده آنها می‌گذارد را می‌پذیرند و تا آنجا که می‌توانند، آن را به بهترین نحو ایفا می‌کنند. ما در امر مدیریت، نمی‌توانیم از پذیرش این حقیقت که باید درون‌گرا باشیم فرار کنیم. پس برای اینکه مدیریت کارآمدی داشته باشیم، باید بتوانیم دیگران را رهبری کنیم. مردم از افرادی پیروی می‌کنند که به آنها احترام می‌گذارند. پس احترام وقتی به دست می‌آید که مسوولیت کارها را شخصا به عهده بگیریم؛ اما این داستان بدین معنی نیست که ما در هر تلاشی موفق خواهیم شد، با اینکه به تمام اهداف خود می‌رسیم و همیشه به آن بالا بالاها دست می‌یابیم، بلکه به این معنی است که اگر شکست را تجربه کردیم یا اگر راه درست را نرفتیم، می‌توانیم بگوییم: «آهای، من شکست خوردم، تقصیر خودم بود، اکنون یاد گرفتم و دیگر این اشتباه را تکرار نمی‌کنم و در آینده این ناکامی را به موفقیت تبدیل می‌کنم». یکی از لوازم مهم مسوولیت‌پذیری، توانایی قبول این مطلب است که ما همه چیز را نمی‌دانیم. مدیران ضعیف، هیچ‌گاه این دو کلمه را نمی‌گویند «من نمی‌دانم» و در عوض می‌گویند «بگذار بعدا می‌گویم» و سعی می‌کند برای حفظ آبرو نصف روز را به دنبال جواب بگردند. دیگران فروتنی می‌کنند و می‌گویند «من فکر می‌کنم اگر خودت دنبال اطلاعات بگردی شاید برایت بهتر باشد»، بعضی به راحتی دروغ می‌گویند و امیدوارند حدسشان درست باشد. وقتی ما مسائل را پیچیده توضیح می‌دهیم، حقایق را می‌پوشانیم و وقتی وانمود می‌کنیم، بیش از آنچه می‌دانیم اطلاع داریم، نشان می‌دهیم که فاقد بلوغ فکری هستیم و این بلوغ فکری همان چیزی است که هر ریسی نیاز دارد». هارولد گنین» این نکته را اینگونه توضیح می‌دهد: یکی از ویژگی‌های لازم یک رییس خوب، داشتن اعتماد به نفس کافی برای پذیرش اشتباه‌های خود است و اینکه این خطاها باعث بی‌آبرویی او نمی‌شود، امتحان حقیقی یک رییس خوب، توانایی تشخیص فوری اشتباه‌ها و سپس تصمیم به اصلاح این وضعیت است. من اشتباه‌هایم را در شرکت آی تی تی با دیگران در میان گذاشتم و آنها من را ضایع نکردند. من این اشتباه را در جلسات مدیران کل، اغلب با گفتن این جمله پذیرفتم، حدس می‌زنم کار اشتباهی انجام دادم و سپس برای صرفه‌جویی در وقت رئوس برنامه‌های خود را بیان کردم. معمولا چنین کلماتی از سوی من به خوبی پذیرفته می‌شد. کسی که اشتباه احمقانه‌ای انجام می‌دهد، از اینکه ببیند افراد، آن اشتباه را می‌پذیرند، بسیار خوشحال می‌شود. اگر بپذیریم که ما انسان هستیم و انسان جایزالخطا است، چیزی را از دست نمی‌دهیم، بلکه فقط اطلاعاتی را به دست خواهیم آورد.

هر یک از ما تصویری از خود در ذهن دیگران درست می‌کنیم، اما از خود یک تصور ذهنی دیگری داریم که واقعی است و آن را در خلوت قبول داریم. تصور عمومی که ما ایجاد می‌کنیم، تصور از خودمان در ذهن دیگران است که مهم‌تر از این تصور، بلوغ فکری ما است. مدیری که فاقد بلوغ فکری است، با مدیری که فکر می‌کند مجبور است تصور عالم بودن را در ذهن دیگران ایجاد کند و فردی باشد که تمام جواب‌ها را در اختیار دارد، خیلی زود اعتبار خود را از دست می‌دهد و در نتیجه توانایی ریاست خود را نیز از بین می‌برد. مدیری که در پاسخ به سوالی که جواب آن را نمی‌داند و می‌گوید: تو سوال مهمی را مطرح کردی که ما باید جواب آن را بدانیم. بین آیا می‌توانی جواب را از بین یکی از این منابع خاص پیدا کنی؟ و سپس کارمند را با راهنمایی و تشویق و تمجید به سر کار خود می‌فرستد، بلوغ فکری خود را نشان می‌دهد و از طرف دیگران احترام می‌بیند. (دنیای اقتصاد، ۱۳۸۹)

۱-ارائه الگوی کاربردی

حال با توجه به نگرش مفهومی و پس از بررسی نظری و تجربی مساله تحقیق، در خصوص اثر متقابل شایسته سالاری و موفقیت سازمانی باید اذعان داشت که مبرهن است که شایسته سالاری در بین کارکنان و مدیران خود می تواند سبب بهبود در کار شود زیرا اگر مدیران و کارکنان به نسبت تخصص خود بر سر کار خود گمارده شوند چون دارای تخصص ویژه در آن مورد می باشند لذا از پس این کار بر خواهند آمد و عملاً سازمان برای انجام آن کار به مشکلی بر نمی خورد که این خود می تواند سبب بهبود بهره وری در سازمان گردد و سازمان می تواند به اهداف خود که کاهش در هزینه ها، سودآوری و رضایت مشتری باشد زودتر دست پیدا کند.

برای انتخاب الگوی نظری از تمامی مدل‌های موجود در مقالات استفاده شد که در آخر تنها مدلی که جامعیت کامل را داشت و تمامی جوانب فرضیات و ابعاد شایسته سالاری را مورد بررسی قرار می داد را با صلاحدید استاد راهنما انتخاب نمودیم. برای موفقیت سازمانی نیز مدل‌های کمی موجود بود ولی مدلی که تقریباً تمام ابعاد موفقیت سازمانی مانند کاهش هزینه و سودآوری و رضایتمندی مشتری را پوشش دهد را بشرح مدل‌های ذیل انتخاب نمودیم:



شکل ۲: الگوی کاربردی و تحلیلی تحقیق

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات

مقاله حاضر، با هدف بررسی مفهوم شایستگی و شایسته سالاری در بانک‌ها و تاثیر آن بر موفقیت سازمانی با روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای انجام شد و بحث اصلی یعنی تعیین اصول حاکم بر نظام مدیریتی شایسته سالار در حوزه موفقیت سازمانی بررسی شد تا الگویی در این رابطه بدست آید. در الگوی نهایی شایسته سالاری بعنوان یک فرایند، تلفیقی از فرآیندهای شایسته خواهی، شایسته شناسی، شایسته سنجی، شایسته گزینی، شایسته گیری، شایسته گماری، شایسته داری، شایسته پروری و در نهایت شایسته پردازی می باشد و بر موفقیت سازمانی با توجه به ابعاد رضایتمندی مشتریان، کاهش هزینه ها، سودآوری سازمان و افزایش همکاری و بهره وری کارکنان تاثیر مثبت داشته است. همانطور که گفته شد، عمل انتصاب عبارتست از بکارگماردن موقت یا دائم داوطلب شغل مورد نظر که بر مبنای اطلاعات بدست آمده متناسب با آن شغل تشخیص داده شده است (حجازی، ۱۳۸۹). شایسته سالاری به شیوه‌ای از حکومت یا مدیریت گفته می‌شود که در دست‌اندرکاران بر پایه توانایی و شایستگی‌شان برگزیده شوند. فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، بنگاهها و دولت را

به سوی نظام و سیستمی شایسته سالار رهنمون می‌کند (بولز و همکاران، ۱۹۹۹). لذا، شایسته سالاری در بین کارکنان و مدیران خود می‌تواند سبب بهبود در کار شود زیرا اگر مدیران و کارکنان به نسبت تخصص خود بر سر کار خود گمارده شوند چون دارای تخصص ویژه در آن مورد می‌باشند لذا از پس این کار بر خواهند آمد و عملاً سازمان برای انجام آن کار به مشکلی بر نمی‌خورد که این خود می‌تواند سبب بهبود بهره‌وری در سازمان گردد و سازمان می‌تواند به اهداف خود که کاهش در هزینه‌ها، سودآوری و رضایت مشتری باشد زودتر دست پیدا کند. با توجه به نتایج حاصله از این پژوهش می‌توان پیشنهادهای به شرح زیر ارائه نمود:

- پیشنهاد می‌گردد با توجه به اینکه در مدل تحلیلی به بررسی شایستگی کارکنان پرداخته شده است، سازمان‌ها بحث شایسته سالاری در انتخاب مدیران خود را ملاک قرار داده تا در محدوده زمانی خاص بتواند از این مدیران شایسته کارکنانی شایسته را تحویل بگیرد. یکی از راههای خوب جهت اندازه‌گیری شایستگی مدیران بررسی عملکرد شغلی و بهره‌وری شعب تحت نظر مدیران مذکور می‌باشد که قابل اندازه‌گیری و معمولاً این امور در شعب توسط مدیریت شعب استان همدان اندازه‌گیری می‌شود و از نتایج آن می‌توان بهره‌ی لازم را برد.

- پیشنهاد می‌گردد با توجه به اهمیت بعد شایسته‌خواهی کارکنان، سازمان طوری برنامه‌ریزی نماید که همیشه کارکنان و افراد شایسته را از ابتدای استخدام تا ارتقاها، آینده‌سازمانی بکار گیرد تا کارکنان بفهمند فقط کارکنان شایسته در سازمان ارتقا خواهند یافت.

- همچنین در راستای (شایسته‌شناسی) سازمان بانک برنامه‌ریزی منظمی را ایجاد نماید تا ترتیبی اتخاذ گردد تا با اصلاح ساختارهای موجود و بهینه‌سازی آن سبب شود افراد شایسته را با نظامهای منابع انسانی و آزمونها و نظامهای ارزیابی شناسایی کرده و از آنها در مقاطع بالاتر و پستهای بالاتر استفاده نماید تا کارکنان دیگر هم خود را برای کسب چنین مقامهایی به تلاش وادارد و برای پیشنهاد می‌گردد و سازمان با طراحی مشاغل توسعه یافته و غنی شده بر اساس رویکردهای چند حرفه‌ای به منظور ترغیب شاغلان به رشد و ارتقاء مستمر تلاش نماید.

- پیشنهاد می‌گردد با توجه به بعد پنجم شایسته سالاری که شایسته‌گزینی است سازمان روال‌گزینشی خود را هم در حین استخدام و هم در حین ارتقای کارکنان طوری برنامه‌ریزی و انتخاب کند که شایسته‌ترین و اصلحترین آنها ارتقا و یا استخدام گردد. مصاحبه‌های شغلی مناسب و با افراد شایسته می‌تواند در انتخاب این امر کمک نماید. همچنین، برای تقویت شایسته‌سنجی نظامهای ارزیابی و عملکردی سازمان بر پایه شایسته سالاری طرح‌ریزی گردد تا خروجی آن نیز افراد با شایستگی خاص جهت شغل مزبور باشند و پیشنهاد می‌گردد با توجه به شایسته‌گماری نیز مانند تمام موارد قبلی باید براساس نظام شایسته سالاری باشد تا بتوان افراد دارای شایستگی را جذب و بکار گمارد.

منابع

۱. ایلی، خلیل. (۱۳۸۲). دریچه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی، انتشارات شیوه، ۱۳۸۲، ص ۴۸.
۲. احمدی، علی‌عسگر، به سوی شایسته سالاری در مدیریت، مدیریت در آموزش و پرورش. سال ۱۳۸۰.
۳. ترک‌زاده، جواد. (۱۳۸۷). شایسته سالاری در انتخاب مدیران، نشریه مدیریت، شماره ۳۴، اسفندماه ۱۳۸۷.
۴. تنهایی، آرزو. (۱۳۸۲). شایستگی‌های مدیریتی، نشریه مدیریت، شماره ۷۳-۷۴، ص ۲۵، سال ۱۳۸۲.
۵. رضانی، راحله. (۱۳۷۸). نظام شایسته سالاری در مدیریت کشور، تهران، سازمان امور اداری و استخدامی کشور. ۱۳۷۸.
۶. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور. (۱۳۸۲). انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد، ۱۳۸۲.
۷. عطارفر، علی. (۱۳۷۸). بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی، ۱۳۷۸.
۸. قهرمانی، علی. (۱۳۸۲). پیاده‌سازی نظام شایسته سالاری در سازمان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع. ۱۳۸۲، ص ۲۸.
۹. مطلبی اصل، صمد. (۱۳۸۶). مدیریت شایستگی، ماهنامه تدبیر، ۱۳۸۶، ص ۳۵، شماره ۱.

10. chen h. chen t.j. (2002). asymmetric strategic alliances, a network view, of business research, 2002, 5712:1-8
11. Kats, F.E. & Resenzweig. Y.E. (1983). Organization and, management new York Pp. 1983 378- 379.
12. Klein, AL. (1996). Validity and reliability for competency – based systems: Reducing litigation risks. Compensation and Benefits Review, 1996, 28, 31-37.
13. O'Neale M, Kurtz S. (2010). Certification: perspectives on competency assurance. Semin Perioper Nurs. 10(2):88-92.
14. Meretoja R, Leino Kilpi H. (2009). Comparison of competence assessments made by nursemanagers and practising nurses. J Nurs Manag.2003; 11(6):404-409.
15. Roffe IM. (1999). Innovation and creativity in organization: A review of the implications for training and development. J Euro Ind Train;23(4):224-37.
16. Ragneskog H, Gerdner LRagneskog H, Gerdner L. (2009). Competence in nursing informatics among nursing students and staff at a nursing institute in Sweden. Health Info Libr J; 23(2):126-132.

Organizational Success Based on Meritocracy

Nader Khodabandeh Louie

Master's Degree In Public Administration At Islamic Azad University, Malayer Branch

Abstract

Meritocracy is a form of government or management in which authorities are chosen based on their abilities and competencies. New technologies and the acceleration of changes lead firms and the state toward a meritocratic system. The purpose of this study is to investigate the concept of competency and meritocracy in banking systems of the country and explain its impact on organizational success. In this regard, using the information framework of the principles of competency and its dimensions, organizational success is explained. Methodology in the present article is theorizing according to the first references of the books of management and research centers and Internet sites. In the final model of meritocracy as a process is a combination of competency developing, competency recognition, competency assessment, competency selection, competency assignment, competency keeping, competency promoting and, ultimately competency survey and its effect on the analytical and applied model on the dimensions of organizational success has been designed, which could be the source of interest for future researchers, as well as suggestions for achieving the results.

Keywords: Meritocracy, Organizational Success, Organizational Profitability, Staffing Appointment.
