

مدل شایسته سالاری مدیران مراکز آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهادکشاورزی

محمد رضا شیرزادی^۱، محمدصادق ضیایی^۲، هادی رزقی شیرسوار^۳ و سودابه جلیلی^۴

۱- دانشجوی دکتری مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

۲- استاد گروه مدیریت دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

۳- استادیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی اختصاصی شایسته سالاری مدیران مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهادکشاورزی اجرا شد. روش تحقیق ترکیبی (کیفی و کمی)، کاربردی، میدانی، توصیفی و غیر تجربی بود. در مرحله کیفی و به جهت دستیابی به اشباع نظری با ۱۹ نفر از خبرگان مصاحبه شد که با کاربرد روش‌های کیفی منتج به پرسش‌نامه اولیه شد. نتیجه تحلیل عامل اکتشافی خروجی پرسش‌نامه‌های اولیه برای کفایت داده‌ها محاسبه شد و در نهایت ۱۱ مؤلفه قابلیت تبیین ۸۸/۸۷٪ از واریانس متغیرهای شایسته سالاری را داشتند. پرسش‌نامه مستخرج از روش کمی، در اختیار ۳۵ نفر از خبرگان و کارشناسان زبده مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی قرار گرفت که پس از گردآوری و استفاده از PLS، نسبت به طراحی مدل شایسته سالاری با متشکل از ۱۱ مؤلفه اقدام شد و بارعاملی مؤلفه‌ها روی مدل استخراج شد. رتبه‌بندی وضعیت مطلوب عبارت بودند: از مدیریت بحران ۸، توانمند ۱۰، رهبری و کار تیمی ۱، علم و دانش مدیریتی ۵، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای ۶، اخلاق ۹، تفکر انتقادی و خلاق ۴، سیاست‌مداری ۷، تفکر توسعه موج چهارم ۱۱، تفکر سیستمی ۳، تفکر سازمان یادگیرنده ۲. در نتیجه مدل اختصاصی شایسته سالاری مدیران مراکز یاد شده و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها معرفی شد. در ضمن برای نخستین بار دو مفهوم سیاست‌مداری و تفکر موج چهارم در مؤلفه‌های شایسته سالاری معرفی شدند.

نمایه واژگان: شایسته سالاری، انتخاب مدیران، آموزش علمی کاربردی.

نویسنده مسئول: محمد رضا شیرزادی

رایانامه: drmrshirzadi@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۰۳ **پذیرش:** ۱۳۹۷/۰۸/۱۴

مقدمه

سویی برای حرکت به سمت توسعه پایدار با تکیه بر نیروی انسانی یقه سبزها که همان متقاضیان فرصت‌های شغلی از دست رفته یقه آبی‌ها هستند و در نهایت زمینه‌سازی برای به کارگیری نیروهای کارآمد، خلاق و متخصص برای رونق بخشیدن به کسب و کار، اهمیت دو چندان دارد. محققان بر این باورند که شایسته سالاری در انتصاب و انتخاب مدیران مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی، به دلیل تنوع مخاطب‌بایان و نوع انتقال علم و دانش با آموزش‌های کلاسیک و کلاسی (پداگوژیک)، آموزش‌های ضمن خدمت و مهارتی (اندرآگوژیک) و نیز آموزش‌های توانمندساز (هیوتاگوژیک) که باعث ارتقاء سطحی کمی و کیفی آموزش و مهارت‌ها و یا به عبارتی دانش، بینش، نگرش و رفتار حرفه‌ای می‌شود، دارای اهمیت ویژه‌ای است، که از نتایج ارزشمند آن، به کارگماری کشاورزان خبره در سطح مدیریت مزرعه، روستا و صنعت کشاورزی برای افزایش تولیدات کشاورزی و حرکت به سمت توسعه پایدار، رفع چالش‌های مدیریت خرد و کلان، افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع‌های بخش کشاورزی و غیره خواهد بود. افزون بر این که انتخاب‌های مناسب باعث بهبود انگیزش کارکنان و افزایش شایسته سالاری شده و از سویی دیگر پویایی و نشاط مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی به عنوان پیش‌تازان آموزش مؤلفه پیش‌ران توسعه کشور یعنی صنعت مولد کشاورزی را به همراه خواهد داشت. ضرورت این پژوهش وظیفه مندی و الزام دستگاه‌ها برای ایجاد و تدوین سازو کار مناسب در جهت تدوین الگویی اختصاصی و استقرار نظام شایسته سالاری برابر مصوبه ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان امور استخدامی (شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای) و از سویی انتصاب مدیران شایسته، دارای علم و دانش کافی برای مدیریت مراکز آموزشی در بخش کشاورزی (به عنوان مؤلفه پیش‌ران و تأثیرگذار در توسعه کشور) و نیز به دلیل اهمیت این مراکز در تربیت نیروهای متخصص در سطوح مختلف بخش کشاورزی بسیار مهم و سودمند بود. لذا با توجه به

اصطلاح شایسته سالاری برای نخستین بار توسط مایکل یانگ جامعه شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ در کتاب "طلوع شایسته سالاری" مطرح شد. وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. یانگ در این کتاب پیشبینی کرده بود که این نظام اجتماعی جدید در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می‌شود که در آن توده‌های مردم حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع میکنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. با وجودی که این تعریف از شایسته سالاری یک معنی منفی در ذهن تداعی میکند ولی خیلی‌ها بر این باورند که هیچ نظام و سیستمی بهتر و عادلانه‌تر از نظام شایسته سالاری برای جامعه‌های مختلف نیست. به باور آنان نظام شایسته سالار بسیار عادلانه‌تر و کارآمدتر از دیگر نظام‌های سیاسی و اجتماعی موجود است و در نهایت به تبعیض‌های اجتماعی پایان می‌دهد. سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی هر سازمان است. استفاده اثر بخش از سرمایه انسانی زمینه موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن را فراهم می‌سازد. در هزاره سوم میلادی و در جهان پرتلاطم کسب و کار کنونی سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران و کارشناسان را به عنوان یک مزیت رقابتی شناسایی جذب و حفظ کنند. شایستگی مجموعه ویژگی‌هایی است که در عملکرد شغلی موفق و دستیابی به هدف‌های سازمانی سهیم است. این شایستگی‌ها شامل دانش مهارت‌ها توانایی‌ها به اضافه ویژگی‌هایی مانند ارزش‌ها انگیزش نوآوری‌ها و خود کنترلی می‌شوند (مجدنیا، ۱۳۸۸).

با توجه به اهمیت شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری مدیران بهره‌ور در بخش‌های آموزشی به دلیل نقش مؤسسه‌های علمی کاربردی و مهارتی در کشورهای در حال توسعه به ویژه صنعت کشاورزی به جهت تربیت نیروهای فنی، علمی و کاربردی یا همان یقه آبی که کارکنان یدی هستند و هم‌چنین پرورش یقه سفیدان (آبراهامیان، ۱۹۸۲؛ ون هورن کارل و اسکینر ۲۰۰۳) یا همان کارکنان دانشی و از

مختلف باید از شانس یکسانی در دستیابی به فرصت‌ها داشته باشند و استفاده یا استفاده نکردن از فرصت‌ها باید به موفقیت یا نبود موفقیت آنان منجر شود. اصل دومی که از اصول زیر بنایی شایسته سالاری به شمار آید، 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. (ابطحی، عبد صبور، ۱۳۸۹).

پایه و شالوده شایسته سالاری را مایکل یانگ جامعه شناس انگلیسی در کتاب خود به شرح زیر عنوان می‌کند، شایسته سالاری نظامیست که رهبری به واسطه نخبگان را فراهم می‌سازد و شایسته سالاری بنا به تعریف وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می‌شوند و نقش‌های اجتماعی را به افراد بر پایه توانایی‌ها بدون لحاظ هر برتری دیگری (نژاد، جنسیت، ثروت و غیره) واگذار می‌کند. به تعبیر یانگ شایسته سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است. و از آن‌جا که مقوله شایسته سالاری با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد باید توجه داشت با نگاهی در نظریه‌های نخبه‌گرایی می‌توان چنین گفت که نخبه‌گرایی و شایسته سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. با توجه به این مطالب رد پای شایستگی را می‌توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت. نکته‌های شایان توجه برای توسعه شایسته سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر هستند: (۱) فرصت برابر برای آموزش همگانی. (۲) جست و جوی برتری از لحاظ استعداد باید با بی طرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی صورت گیرد. (۳) برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد. (۴) امتحان عمومی از همه افراد به طور یکسان. (۵) فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی و عدم لیاقت و توانایی از طبقه‌ای به طبقه دیگر فرستاده شوند. (۶) مفهوم غنای موروئی کاربردی ندارد.

پناهی، پورکریمی، رمضان (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان "ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران

عنوان پژوهش و هدف‌های تحقیق پرسش‌های به شرح زیر می‌باشد: پرسش اصلی پژوهش: الگوی مناسب شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری مدیران مراکز آموزش جهاد کشاورزی کدام است؟ و پرسش‌های فرعی پژوهش عبارت بودند از: (۱) مؤلفه‌های مؤثر بر انتخاب و انتصاب بر مبنای شایستگی مدیران آموزشی وزارت جهاد کشاورزی کدام است؟ (۲) رتبه مؤلفه‌های مدل احصاء شده شایسته سالاری در وضعیت مطلوب مراکز آموزش علمی کاربردی و مهارتی وزرات جهاد کشاورزی چگونه است؟

مبانی و اصول شایسته سالاری: امروزه، شایستگی به یک اصطلاح چند منظوره‌ای تبدیل شده است که با معنی و مفهوم‌های گوناگون در زمینه‌های علمی استفاده می‌شود (مجاب و همکاران، ۲۰۱۱). در ادبیات مربوط به شایستگی، تعریف‌های گوناگونی از شایستگی‌ها وجود دارد که اگرچه همه آن‌ها به طور گسترده همانند می‌باشند، و در اصل بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغل متمرکز هستند) کلارک و آرمیت، ۲۰۱۰) اما با بررسی آن‌ها به این نتیجه می‌رسیم که یک تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی معین در مورد شایستگی وجود ندارد (کرمی، ۱۳۸۶). شایستگی‌ها به عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌شوند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارد و با عملکرد افراد در کار هم بستگی دارد و می‌توان آن را با استانداردهای شایان پذیرش ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود داد (سانچز، ۲۰۱۰). پایه و شالوده شایسته سالاری رعایت عدالت اجتماعی در راستای پرورش استعدادهاست. شایسته سالاری یک موقعیت اجتماعی است که با برتری‌های علمی و نه با اصل و نسب 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 پایه تلاش و توانایی آنان صورت گیرد. یکی از اصول زیر بنایی شایسته سالاری، اصل برابری در فرصت‌هاست. بر مبنای این اصل در یک جامعه، افراد

مدیریت زمان، مالی، مقررات، بهبود و توسعه سازمانی، صرفه جویی، استانداردسازی، شایستگی ارتباطات، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها، شایستگی اخلاقی، شایستگی دانش، شایستگی فنی و شایستگی مهارت‌های بین فردی در قالب سه بخش کلی شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی و زیر بخش‌های آن بود.

شیخ اسماعیلی، حسنی و نرگسی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان، شایسته سالاری ادراک شده مدیران و توانمندسازی شناختی کارکنان و هدف اصلی بررسی ارتباط بین فرآیند ادراک شایسته سالاری مدیران و توانمندسازی شناختی نیروی انسانی یافته‌های نهایی بدست آمده از تحلیل آماری پژوهش در نرم‌افزار آماری علوم اجتماعی را اعلام کردند که گویای وجود ارتباط معنادار بین ادراک از شایسته سالاری مدیران و توانمندسازی کارکنان در مراکز انتظامی حوزه استان کردستان بود. همچنین بنابر با نتایج دیگر بررسی‌ها متغیر وابسته یعنی توانمندسازی کارکنان با همه ابعاد شایسته سالاری شامل شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته شناسی، شایسته گزینی، شایسته گماری، شایسته پروری و شایسته داری رابطه معنادار وجود داشت.

در بین پژوهش‌های منتشر شده در خارج کشور می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: کوپنزن، اسپیرسا راسل، مونستیپ اس آر آنتونی، اسپروئید براون، ایستبرود جی متیو (۲۰۱۸)، در نتایج بررسی‌های خود با عنوان شایسته سالاری خشک (متعصبانه) یا نگرش خشک (متعصبانه) افراد تحصیلکرده به افراد با تحصیلات کمتر، نکته‌های برجسته این را اعلام داشتند افراد با سواد عملکرد بهتری از افراد کم سواد دارند، افراد با سواد نسبت به افراد کم سواد مثبت ارزیابی می‌شوند، افراد با سطح علمی بالاتر، علاقه بیشتری به آموزش سطح بالای علمی دارند و برای موفقیت تلاش بیشتری می‌کنند؛ برای افراد با سواد، صلاحیت بیشتر از افراد کم سواد اهمیت دارد؛ در مجموع، افراد تحصیلکرده علاقه بیشتری در بیرون از گروه و افراد کم سواد علاقه بیشتری در درون گروه به شایستگی، از خود نشان می‌دهند. در مورد

پژوهشی در سازمان‌های پژوهش محور" که با هدف شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران پژوهشی سازمان‌های پژوهش محور انجام داده بودند فهرستی از ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی شامل دانش (۸ مؤلفه)، مهارت (۱۹ مؤلفه)، توانایی (۵ مؤلفه) و ویژگی (۴ مؤلفه) مطرح کرده و همچنین یافته‌ها نشان داد وضع همه ابعاد شایستگی در سطح بالاتر از میانگین فرضی است. بعد ویژگی با میانگین ۳/۵۹ دارای بیش‌ترین رتبه و بعد دانش با میانگین ۱/۰۷ دارای کمترین رتبه بود. نتیجه آنکه به طور معمول مدل شایستگی شامل مجموعه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز است که برخی به آسانی با آموزش تغییر داده می‌شوند و برخی این گونه نیستند و پیشنهاد شد که از این مدل به عنوان معیاری مهم و علمی در فرآیند گزینش مدیران گروه‌های پژوهشی استفاده شود. مدل تحقیق در مدیران پژوهشی کنونی ارزیابی شود و صلاحیت آن‌ها برای توسعه شایستگی هایشان بررسی شود. دوره‌های آموزشی همراستا با این مدل برای اشاعه آن برگزار شود، زمان جذب مدیران جدید، انتصاب، ارتقا، شناخت استعدادها، برنامه‌های جانشین پروری، ارزیابی عملکرد و پرداخت پاداش به مدیران در سازمان از مدل شایستگی‌های بر گرفته این پژوهش استفاده شود.

کرمانی، درویش، سرلک و کولیوند (۱۳۹۶)، پژوهشی را با عنوان طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها تدوین و مدیریت کردند و در مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها را که شامل سه بعد فردی، فنی و تعاملی بود معرفی کردند که البته این مدل شامل ۳۶ مؤلفه در سه بعد فردی، فنی و تعاملی بود.

خورشیدی و نصراللهی (۱۳۹۴) موضوع پژوهشی را با عنوان شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در واحد تهران جنوب انجام دادند و ۱۵ عامل برای شایستگی مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب به دست آوردند که پانزده مؤلفه شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد تهران جنوب شامل، خلاقیت، نفوذ و تأثیرگذاری، ریسک،

سالاری چند فرهنگی رویکرد کارآمدتری برای خدمت ارائه می‌کند چون در ارائه خدمت همه گروه‌های اقلیت و اکثریت حضور دارند و از آن‌ها به عنوان گنج درون سازمان‌ها نام بردند افزون بر این که ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چندفرهنگی مغایر هم نبودند، چندگانگی فرهنگی و شایسته سالاری چند فرهنگی مغایرتی نداشتند، شدت مجازات در شرایط چندگانگی فرهنگی بیش‌تر از شرایط شایسته سالاری چند فرهنگی توصیف شد، در شرایط چندگانگی فرهنگی مشروعیتی برای تبعیض قائل نبودند و در گروه اقلیت اذعان داشتند تعامل روانی آنان در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی و هم‌چنین نسبت به شرایط چندگانگی فرهنگی افزایش یافته بود و نیز در شرایط شایسته سالاری چند فرهنگی نسبت به چندگانگی فرهنگی توجه به یکسان حقوق بیشتر مورد توجه قرار گرفت. به طور کلی در شایسته سالاری چند فرهنگی تعامل بالا، تبعیض پائین، تعامل روحی بالا، همگرایی بالا، اثربخشی بالا، کارآمدتر توصیف شد.

فانگ و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهش خود، مدلی را به نام مدل شایستگی فانگ معرفی کردند، این مدل ۱۸ شایستگی را در ۵ دسته طبقه‌بندی کرده است. شاخص‌ها در سطح اول برای انتخاب مدیران به ترتیب اهمیت (با ذکر ضریب‌ها) شامل: شخصیت (۲۴٪ درصد)، برنامه‌ریزی (۲۱٪ درصد)، مدیریت (۲۰٪ درصد)، توانایی حرفه‌ای (۱۹٪ درصد) و توانایی بین فردی (۱۳٪ درصد)، می‌باشد. این نشان می‌دهد که شخصیت و برنامه‌ریزی برای مدیران میانی بسیار مهم هستند. و نیز بیان شد بیش‌تر عامل‌های تعیین کننده شخصیت درونی مدیران هستند و مشاهده، آموزش و توسعه آن‌ها مشکل می‌باشد بنابر این برای انتخاب مدیران باید بر پایه یک مشاهده کامل و دراز مدت افراد باشد و ضمن این که توانایی برنامه‌ریزی که قابل مشاهده و توسعه‌پذیر است برای این انتخاب در نظر گرفته شود. در شایستگی‌های سطح دوم مهم‌ترین عامل در شخصیت، ابتکار و جذابیت؛ در توانایی برنامه‌ریزی،

سواد، استعداد، سخت‌کوشی، شانس، افراد کم‌سواد سخت‌کوشی را مهم‌تر از موفقیت حرفه‌ای در شایستگی می‌دانستند، افراد کم‌سواد حتی در مقایسه با گروه‌های محروم مسئولیت پذیرتر و انتقادپذیرتر هستند و البته با همدردی کمتر، با افراد کم‌سواد با عصبانیت و حقارت بیش‌تری برخورد و رفتار می‌شود، افراد کم‌سواد تحمل بیش‌تر و همدردی کمتری از افراد پرتلاش داشتند. در همه گروه‌ها افراد کم‌سواد را بیش‌تر از افراد پرتلاش مقصر می‌دانند و در مقابل فرصت بیش‌تری برای جبران به افراد تحصیل کرده با مدرک ۴ ساله می‌دهند. افراد با سواد در مقایسه با افراد کم‌سواد نسبت به گذراندن دوره‌های آموزشی گرایش بیش‌تری دارند و برای موفقیت تلاش بیش‌تری میکنند و در نهایت باورهای شایسته سالاری با نسبت‌های بالایی از مسئولیت و انتقادپذیری مرتبط شده‌اند که نشان دهنده فرآیندهای مربوط به باورهای روان‌شناختی و ایدئولوژیکی است و شایسته سالاری باعث عملکرد عادلانه‌تر، بردبارانه‌تر و کمک‌کننده‌تر در تعامل با افراد می‌شود. شایسته سالاری وابسته به استعدادهای درونی خود شخص اما متفاوت از موفقیت نیست، بودند.

در پژوهش سواند، آستیرید، یوسووا و گالینسکی (۲۰۱۷)، با عنوان شایسته سالاری چند فرهنگی به تلفیق شایستگی و تنوع روی موفقیت پرداخته شد. در کل، نتایج نشان داد، شایسته سالاری چندفرهنگی برتری‌های رویکردهای چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی را به صورت ترکیبی با خود به همراه دارد، در حالی که جنبه‌های منفی این رویکردها کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، این رویکرد همگرایی به تنوع سازمانی موثرتر از مؤلفه‌های سنتی‌تر است که این رویکرد از آن‌ها تشکیل شده است. افزون بر این، سازوکارهای روانی که مبنای اثربخشی مشاهده شده شایسته سالاری چند فرهنگی (گنج درونی) را تشکیل می‌دهد، راه را برای تدوین نظریه مربوط به پندارشناسی تنوع، باز می‌کند. این تحقیق، نخستین پژوهش در مورد رویکرد چندگانه به تنوع بود و در نهایت شایسته

مؤلفه‌های شایسته‌سالی اضافه شده است. در بحث بررسی مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالی تعبیرها و تعریف‌های گسترده‌ای بیان شده است که این دو مفهوم را از دید متخصصان بررسی کرده و به تعریف‌های مهم اشاره شده و آن‌ها را جمع‌بندی می‌کنیم. شایستگی در سه مفهوم بیان شده است که عبارت‌اند از: شایستگی رفتاری (گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد)، شایستگی دانش (آنچه یک فرد درباره حقایق فناوری‌ها مانند فناوری‌های شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند). شایستگی انگیزشی (احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی) (مایر، ۱۹۹۶).

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع ترکیبی (کمی و کیفی)، کاربردی، میدانی، توصیفی و غیر تجربی بود. نظر به منابع‌های معتبر و بر حسب «حساسیت نظری» محققان، از روش‌های مختلف کیفی مانند مشاهده، تاریخ شفاهی، تاریخ نوشته شده و مشاهده مشارکتی بهره برداری می‌شود. هم‌چنین به منظور افزایش معیار «اعتبار و قابلیت قبول» روش‌هایی مانند «مصاحبه نیمه استاندارد»، «درد دل»، «دوره زندگی»، «کسب اطلاع از همتایان»، «بازبینی مشارکت کنندگان»، «توافق تحلیل‌گران»، «درون نگری» و «یافتن عامل مشترک» و «بازبینی تداومی» استفاده شدند (سیلورمن، ۱۳۸۱، فارالز و چپمن، ۱۹۹۹؛ وایت، ۲۰۰۰) بر این پایه از آن‌جا که هدف نمونه‌یابی در «نظریه بازکاوی» کشف و تأیید ارتباطها برای توسعه دسته‌بندی‌های نظری است، نمونه‌ها برحسب تفاوت شرایط و بینش آنان نسبت به مسئله تحقیق گزینش می‌شوند (دورس و رایبسون، ۲۰۰۲) لذا در مرحله کیفی نمونه‌گیری از نوع نمونه‌گیری نظری و گلوله برفی و حجم نمونه برحسب «اشباع داده‌ها» تعیین شد، و با ۱۹ نفر از خبرگان (دالکی، ۱۹۶۹؛ ون، ۲۰۰۳) آموزش‌های علمی و کاربردی و مهارتی مصاحبه شد و ضمن آن

سازماندهی؛ در مدیریت، توانایی اجرایی؛ در توانایی حرفه‌ای، مهارت حرفه‌ای و در شایستگی بین فردی، کار گروهی مهم‌ترین عامل‌ها بودند.

پیللی (۲۰۱۰)، در پژوهش‌های خود مدلی را برای انتخاب شایسته مدیریت بیمارستانی تهیه کرد. این مدل ۳۹ شایستگی را در ۵ دسته طبقه‌بندی کرده که این ۵ دسته شامل مهارت‌های راهبردی، مهارت‌های مرتبط با وظیفه، مهارت‌های مرتبط با افراد، مهارت‌های خود مدیریتی و دانش مرتبط به مدیریت خدمات سلامت بودند. محقق برای اولویت‌بندی این ۵ دسته مهارت، از یک نمونه ۴۰۴ نفری از مدیران هر دو بخش دولتی و خصوصی استفاده کرده بود که نتایج نشان دادند، مدیران هر دو بخش مهارت‌ها را به یک صورت اولویت‌بندی کرده بودند شامل مهارت‌های مرتبط با افراد، مهارت‌های خود مدیریتی مهم‌ترین مهارت‌ها، مهارت‌های مرتبط با کار، مهارت‌های راهبردی و مهارت‌های مرتبط با دانش خدمات سلامت قرار داشتند. با بررسی پیشینه مشخص می‌شود که همه محققان مفاهیم گذشته را به انحاء مختلف و با سنجش ضریب‌های گوناگون بررسی کرده و هیچیک از پژوهش‌های انجام شده به غیر از پژوهش‌های کوپنرتن و همکاران (۲۰۱۸)، شایسته‌سالی خشک یا نگرش خشک افراد تحصیلکرده به افراد با تحصیلات کمتر، و سواند (۲۰۱۷)، با عنوان شایسته‌سالی چند فرهنگی که به تأثیر مؤلفه‌های مختلف بر روی شایستگی و موفقیت که آن هم تأثیر عامل‌های دیگر روی شایستگی بود و در واقع پژوهش چند فرهنگی که با توجه به گستردگی خود می‌تواند جزو نخستین‌ها باشد، مؤلفه و مفهوم جدیدی را به مؤلفه‌های تشکیل دهنده شایسته‌سالی اضافه نکرده‌اند. اما با توجه به سرعت و رشد فناوری و از سویی وفور و گسترش انواع روش‌های ارتباطی برای مدیریت سازمان‌ها و نیز تشخیص نوع و روش‌های آموزشی و هم‌چنین جاری‌سازی تفکر و زبان آموزش در سازمان‌ها و جامعه، در این پژوهش برای نخستین بار دو مفهوم و نگرش جدید که همان نگرش سیاست‌مدارانه و تفکر موج چهارمی بودند به

پرسش‌نامه‌ای متشکل از ۲۱ مؤلفه و ۱۱۵ پرسش طراحی شد. برای اخذ نظر مجدد خبرگان پرسش‌های تنظیمی به جهت تعیین درجه اهمیت آن‌ها در قالب پرسش و پاسخ دو گزینه‌ای بلی و خیر با استدلال مجموع پاسخ‌های بلی با توافق بالای ۸۰٪ یعنی ماندگاری پرسش مربوطه، و پائین‌تر از توافق ۸۰٪ در کل پاسخ‌ها یعنی حذف پرسش (گرادی، ۲۰۰۶) به جهت تایید اجماع توسط پاسخگویان (یانگ، ۲۰۰۷) به ایشان تحویل و سپس جمع‌آوری شد. همه ۲۱ مؤلفه و ۱۱۵ پرسش مربوطه به اتفاق مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند لذا بر همین مبنا پس از آن پرسش‌نامه‌ای تهیه و بین ۱۸۰ نفر (مولر ۱۹۹۶، قاسمی، ۱۳۹۱؛ حبیبی، عدن ور، ۱۳۹۶؛ چشتا شارما و ویکاس باهانوت، ۲۰۱۴) از دست اندرکاران و متخصصین آموزش‌های عالی علمی کاربردی مهارتی وزارت جهاد کشاورزی توزیع شد.

یافته‌ها

بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه یادشده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش تحلیل عاملی اکتشافی، تعداد پرسش‌ها به ۶۹ گویه که تشکیل ۱۱ مؤلفه را می‌دادند کاهش یافت. بنابر این در تحلیل عاملی اکتشافی با توجه به این که اندازه میانگین کفایت نمونه‌گیری (KMO) حدود ۰/۸۶٪ بود و چون این مقدار بالای ۰/۷ درصد است پس این پرسش‌نامه توانایی عاملی شدن را به مقدار شایان پذیرش تا اینجا، دارا بود (هرچه به یک نزدیکتر باشد بهتر است). و همچنین برابرآزمون کرویت بارتلت چون مقدار آن (Sig=0/000) کوچک‌تر از ۰/۰۵٪ بود بنابر این فرض صفر یعنی همانی بودن ماتریس هم‌بستگی رد می‌شود، نتیجه هر دو شاخص گویای مناسب بودن انجام تحلیل عاملی برای داده‌های تحقیق بود. نتیجه خروجی جدول واریانس مؤلفه‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه‌ای ۱۱ گانه مورد بررسی قابلیت تبیین ۸۸/۸۷٪ واریانس انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری را داشتند (آرش حبیبی، مریم عدن ور، ۱۳۹۶؛ اسمیت جین ۲۰۰۷). شایان یادآوری است مقدار ضریب‌های مسیر برای مؤلفه‌ها عبارت

از ایشان در خواست شد نظرها را در برگه‌های نظرسنجی که برای این منظور طراحی شده بود بنویسند. از آن‌جا که روند این تحقیق به سوی نظریه‌پردازی گرایش یافته بود، دستیابی به این مهم از طریق رویکرد روشی «نظریه بازکاوی» (گلاسر و استراوس، ۱۹۷۶) و نیز با تاسی از رویکردهای روش شناختی لازارسفلد و مرتون (سمیک، ۲۰۰۰) امکان‌پذیر بود. دلیل انتخاب هم بر پایه آن بود که هدف این رویکرد روشی برای ایجاد یک رشته فرضیه‌ها و معرفی روند اجتماعی بوده (ات وود و هیندز، ۱۹۸۶)، برای کشف پدیده‌های پیچیده و چند عاملی (دورس، ۱۹۹۴؛ کیمیاگرو دیگران، ۱۹۹۸) دستیابی به چشم اندازه‌های جدید و نیز بررسی‌های اکتشافی در حوزه‌هایی که دانش اندک آن‌ها برای تبیین پدیده‌های خاص بسنده نمی‌باشند (هاچینسون، ۱۹۹۸؛ استروس و کوربین، ۱۹۹۰؛ استرن، ۱۹۹۴؛ بیلی، ۱۹۹۷ و اسمیت و بیلی، ۱۹۹۷) بود. با توجه به رهنمود روشی نظریه بازکاوی، توسعه فرضیه مقدماتی با تحلیل داده‌ها و استفاده از راهبرد روش مقایسه تداومی صورت می‌گیرد. بنا به توصیه کوربین و استراوس (۱۹۹۰) تحلیل مقایسه‌ای تداومی از طریق همخوانی و مقابله مداوم داده‌های تحقیق با یکدیگر انجام می‌پذیرد. ضمن تعیین تمایزها و جنبه‌های مشترک داده‌ها، تبیین از طریق روش‌های «یافتن عامل مشترک» به دست می‌آید (دواس، ۱۳۷۶). پس از جمع‌آوری برگه‌های نظرسنجی و ساماندهی داده‌ها برابر روش یاد شده انجام شد. در مرحله بعد، پژوهش‌های قابل دسترسی پیشین، نظریه‌ها، مدل‌های مربوطه بررسی شد و با توجه به پیشرفت علمی و فناورانه و بهینه‌سازی سازمان‌های پیشرو، مفهوم‌های جدید علوم انسانی، مدیریت، اجتماعی و مسایل روز جهانی، در پایان با نظر خبرگان پرسش‌های برگرفته از دو مفهوم جدید یکی با عنوان "دوره سیاست‌مداری یا دوره هشتم روش و سبک مدیریت و رابطه‌ی آن با موضوع روابط انسانی منشعب از نظریه لارنس اپلی" و دیگری "موج چهارم (جلالی، ۱۹۹۹) مدیریت جهانی خاص آموزش" به آن‌ها اضافه شد. با این اوصاف

بودند: از مدیریت بحران گویه‌های شماره ۱ تا ۵ با ضریب ۰/۸۸۷، مؤلفه توانمندسازی گویه‌های شماره ۶ تا ۱۱ با ضریب ۰/۸۵۳، مؤلفه رهبری و کار تیمی گویه‌های شماره ۱۲ تا ۱۸ با ضریب ۰/۸۶۴، مؤلفه علم و دانش مدیریتی گویه‌های شماره ۱۹ تا ۲۵ با ضریب ۰/۸۷، مؤلفه تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای گویه‌های شماره ۲۶ تا ۳۴ با ضریب ۰/۸۷۲، مؤلفه اخلاق گویه‌های شماره ۳۵ تا ۴۲ با ضریب ۰/۸۷۷، مؤلفه تفکر انتقادی و خلاق گویه‌های شماره ۴۳ تا ۴۹ با ضریب ۰/۸۸۳، مؤلفه سیاست‌مداری گویه‌های شماره ۵۰ تا ۵۴ با ضریب ۰/۸۴۲، مؤلفه تفکر توسعه فناوریانه (تفکر موج چهارم) گویه‌های شماره ۵۵ تا ۵۹ با ضریب ۰/۷۲۹، مؤلفه تفکر سیستمی گویه‌های شماره ۶۰ تا ۶۵ با ضریب ۰/۸۹۱، مؤلفه تفکر سازمان یادگیرنده گویه‌های شماره ۶۶ تا ۶۹ با ضریب ۰/۷۲۱ بود. پرسش‌نامه این مرحله در اختیار ۳۵ خبره و دست‌اندر کار آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی که سالیان متمادی در ارتباط با موضوع مورد نظر بودند و تعامل زیادی با انتخاب، انتصاب، ارزیابی، ارزشیابی و رتبه‌بندی مراکز آموزش‌های علمی و کاربردی و مهارتی داشتند قرار گرفت (خیری، متمنی شریبانی، داوری، ۱۳۹۲) و درخواست شد تا گویه‌ها را مرور کرده و نظر خود را در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرتی (گرادی، ۲۰۰۶؛ وندی، ۲۰۰۹؛ دانا، ۲۰۱۴)، در مورد اهمیت و تعیین رتبه‌بندی مؤلفه‌های مطلوب احصاء شده، در پرسش‌نامه ارائه شده لحاظ کنند. در این مرحله و با در نظر گرفتن پاسخ پرسش‌نامه‌ها و تحلیل آماری یافته پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح زیر دنبال شد.

جامعه آماری را به خود اختصاص داده‌اند ۸ نفر با ۲۳/۸۶٪ بیش از ۵۶ سال سن داشتند. میزان تحصیلات افراد: ۱۰ نفر از پاسخ‌دهندگان یعنی ۲۸/۵۷٪ افراد در مقطع کارشناسی بودند. افرادی که در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشند ۱۷ نفر یعنی حدود ۴۸/۵۷٪ حجم نمونه را تشکیل می‌دهند و افراد در مقطع دکترا ۸ نفر ۲۲/۸۶٪ جامع آماری می‌باشند. توزیع شغلی افراد، ۲ نفر از افراد معاون بودند و ۵/۷۱٪ حجم نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. تعداد ۳ نفر از پاسخ‌دهندگان با درصد ۸/۵۷٪ مدیر بودند. ۸ نفر از پاسخ‌دهندگان رییس اداره و ۲۲/۸۵٪ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص دادند. ۴ نفر رییس گروه که ۴۲/۱۱٪ بود، ۱۵ نفر کارشناس معین با ۴۲/۸۵٪ و نیز ۳ نفر یعنی ۸/۵۷٪ درصد از افراد مشاور بودند.

برای تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق از فراسنجه‌های (پارامترهای) مرکزی (میانگین، میانه و مد) و فراسنجه‌های (پارامترهای) پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) مطابق جدول ۱ استفاده شده است.

شمار پاسخ‌دهندگان در پژوهش ۳۵ نفر بودند و هم‌چنین میانگین همه متغیرها بیش‌تر از حد میانگین فرضی یعنی ۳ بود، میانه و مد نشان می‌دهد بیش‌تر پاسخ‌دهندگان گزینه ۳ و ۴ را انتخاب کرده‌اند. آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای آزمون نرمال و یا غیر نرمال بودن داده‌ها استفاده شده است (جدول ۲).

توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال است: H_0
توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال نیست: H_1
بنابر نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در همه موارد مقدار معناداری در وضع مطلوب بالاتر از مقدار معناداری می‌باشد، بنابر توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال نیست و فرض H_1 تأیید می‌شود (مومنی و مقیمی، ۱۳۹۶).

روش حداقل مربعات جزئی و آزمون فرضیه‌های تحقیق: هر یک از فرضیه‌های تحقیق به تفکیک با جدول ۱- تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق (وضع مطلوب)

متغیرها	تعداد	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	واریانس	دامنه تغییرات	کمینه	بیشینه
مدیریت بحران	۳۵	۲۹۳/۳	۲۸۶/۳	۱۴۳/۳	۶۲۴/۰	۳۹۰/۰	۸۵۷/۳	۱۴۳/۱	۰۰۰/۵
توانمند سازی	۳۵	۴۵۷/۳	۶۶۷/۳	۰۰۰/۴	۷۱۹/۰	۵۱۸/۰	۰۰۰/۴	۰۰۰/۱	۰۰۰/۵
رهبری و کار تیمی	۳۵	۴۳۰/۳	۶۰۰/۳	۶۰۰/۳	۶۹۸/۰	۴۸۷/۰	۸۰۰/۳	۲۰۰/۱	۰۰۰/۵
علم و دانش مدیریتی	۳۵	۵۱۴/۳	۷۱۴/۳	۰۰۰/۴	۶۶۶/۰	۴۴۳/۰	۲۸۶/۳	۵۷۱/۱	۸۵۷/۴
تفکر کارآفرینی و توسعه ای	۳۵	۴۱۷/۳	۳۳۳/۳	۰۰۰/۴	۷۵۸/۰	۵۷۵/۰	۰۰۰/۴	۰۰۰/۱	۰۰۰/۵
اخلاق	۳۵	۴۶۰/۳	۳۳۳/۳	۰۰۰/۴	۸۰۳/۰	۶۴۵/۰	۰۰۰/۴	۰۰۰/۱	۰۰۰/۵
تفکر انتقادی و خلاق	۳۵	۴۸۴/۳	۰۰۰/۴	۰۰۰/۴	۸۳۶/۰	۷۰۰/۰	۰۰۰/۴	۰۰۰/۱	۰۰۰/۵
سیاست‌مداری	۳۵	۴۳۱/۳	۶۶۷/۳	۰۰۰/۴	۸۵۹/۰	۷۳۸/۰	۰۰۰/۴	۰۰۰/۱	۰۰۰/۵
تفکر توسعه موج چهارمی	۳۵	۵۷۷/۳	۸۳۳/۳	۰۰۰/۴	۷۳۵/۰	۵۴۰/۰	۸۳۳/۳	۱۶۷/۱	۰۰۰/۵
تفکر سیستمی	۳۵	۵۶۹/۳	۶۳۶/۳	۰۰۰/۴	۵۸۲/۰	۳۳۸/۰	۰۰۰/۳	۷۲۷/۱	۷۲۷/۴
تفکر سازمان یادگیرنده	۳۵	۴۲۲/۳	۴۸۰/۳	۴۸۰/۳	۵۲۱/۰	۲۷۲/۰	۷۶۰/۲	۰۰۰/۲	۷۶۰/۴

جدول ۲- آزمون نرمال بودن داده‌ها (وضع مطلوب)

N	مدیریت بحران	توانمند سازی	رهبری و کار تیمی	علم و دانش مدیریتی	تفکر کارآفرینی و توسعه ای	اخلاق	تفکر انتقادی و خلاق	سیاست‌مداری	تفکر توسعه تکنولوژیکی	تفکر سیستمی	تفکر سازمان یادگیرنده
۳۵	۲۹۳/۳	۴۵۷/۳	۴۳۰/۳	۵۱۴/۳	۴۱۷/۳	۴۶۰/۳	۴۸۴/۳	۴۳۱/۳	۵۷۷/۳	۵۶۹/۳	۴۲۲/۳
۳۵	۶۲۴/۰	۷۱۹/۰	۶۹۸/۰	۶۶۶/۰	۷۵۸/۰	۸۰۳/۰	۸۳۶/۰	۸۵۹/۰	۷۳۵/۰	۵۸۲/۰	۵۲۱/۰
۳۵	۰۸۰/۲	۴۴۴/۲	۹۹۹/۱	۳۳۰/۲	۵۲۸/۳	۸۷۴/۲	۳۵۵/۴	۲۴۲/۴	۹۴۶/۳	۵۸۰/۱	۱۸۹/۱
۳۵	۱۲۵/۰	۱۶۴/۰	۰۹۸/۰	۱۴۲/۰	۶۵۱/۰	۲۷۴/۰	۱۲۳/۰	۰۹۴/۰	۰۹۳/۰	۱۵۹/۰	۲۸۱/۰

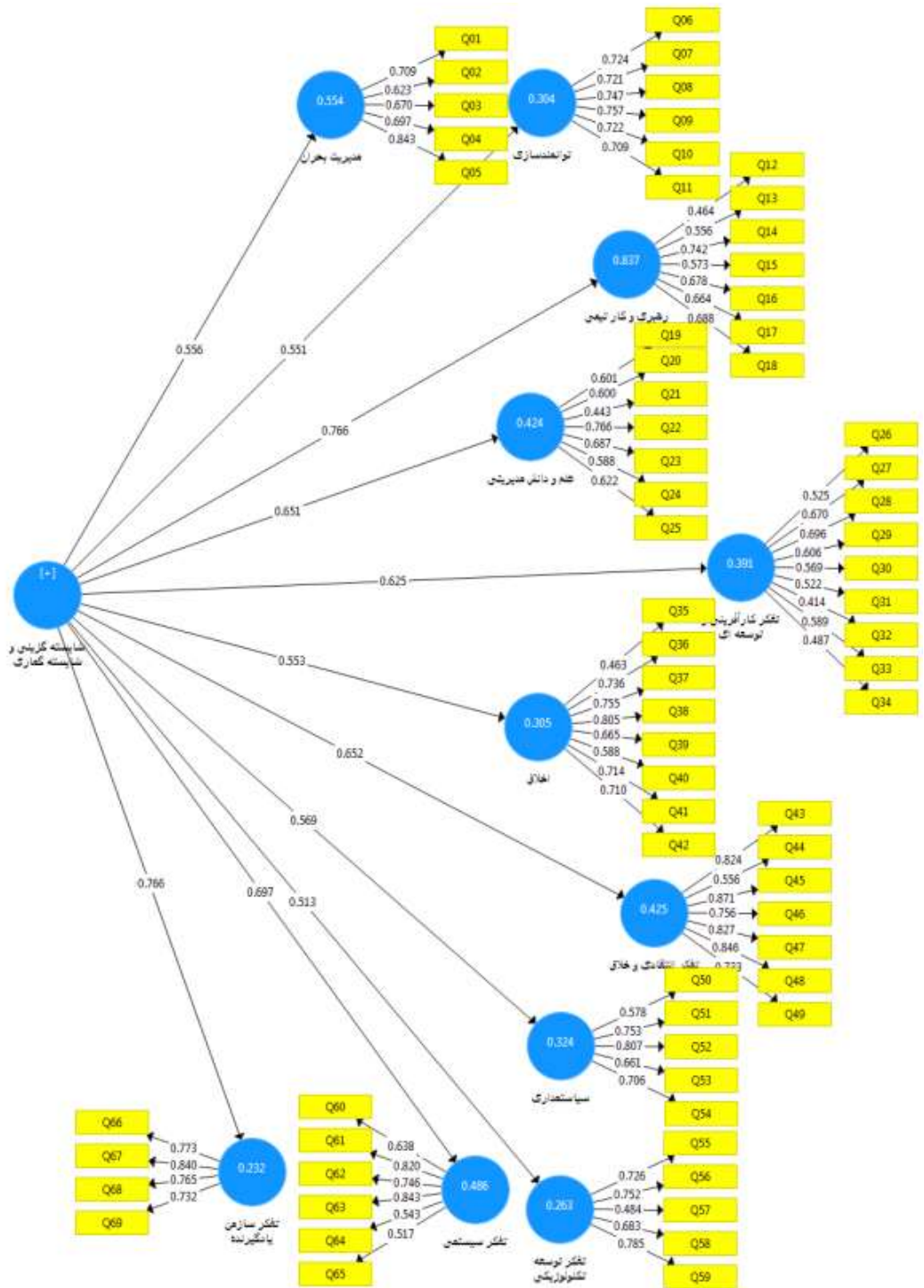
گرفت هر متغیر اصلی به درستی سنجش شده است و با عنایت به یافته‌های بدست آمده از این مقیاس می‌توان به آزمون پرسش‌های پژوهش پرداخت.

برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج (AVE) و روایی مرکب (CR) محاسبه می‌شود. باید روابط زیر برقرار باشد: $CR > 0.7$, $CR > AVE$, $AVE > 0.5$.

آلفای کرونباخ همه متغیرها (جدول ۳) بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی همه متغیرها مورد تایید است. مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از ۰/۵ باشد بنابراین پایایی همگرا نیز تایید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگ‌تر از AVE است (امانی، ۱۳۹۰؛ دلاور و رضازاده ۱۳۹۲).

استفاده از روش حداقل مربعات جزئی تجزیه و تحلیل شدند. هم‌چنین در نهایت مدل کلی تحقیق نیز با استفاده از همین روش به محک آزمون قرار گرفت. در این بررسی از روش خودگردان‌سازی استفاده شده است که آماره t را ارائه می‌کند. مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) هم ارز تحلیل عامل تاییدی است لذا نتایج مدل اندازه‌گیری در نگاره ۱ ارائه شده است.

بنابر نتایج مدل اندازه‌گیری مندرج در نگاره ۱ بار عاملی مشاهده در همه موارد مقداری بزرگ‌تر ۰/۶ دارد که نشان می‌دهد هم بستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد (امانی، ۱۳۹۰؛ دلاور و رضازاده ۱۳۹۲؛ کیهانی و همکاران ۲۰۱۵). بنابراین می‌توان نتیجه



نگاره ۱- مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی (مدل اندازه گیری)

جدول ۳- روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

متغیرها	آلفای کرونباخ	AVE	CR
مدیریت بحران	0/793	0/549	0/844
توانمند سازی	0/826	0/631	0/897
رهبری و کار تیمی	0/784	0/706	0/836
علم و دانش مدیریتی	0/847	0/598	0/877
تفکر کارآفرینی و توسعه ای	0/806	0/631	0/849
اخلاق	0/781	0/592	0/799
تفکر انتقادی و خلاق	0/852	0/648	0/854
سیاست‌مداری	0/744	0/573	0/782
تفکر توسعه تکنولوژیکی	0/843	0/581	0/899
تفکر سیستمی	0/795	0/632	0/808
تفکر سازمان یادگیرنده	0/817	0/601	0/864

مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی بود باید اشاره کرد، با عنایت به پیمایش انجام شده از طریق مصاحبه، روش‌های گردآوری نظر و نیز به کارگیری روش‌های کمی در مرحله‌های استفاده از نرم‌افزار SPSS و تحلیل عاملی اکتشافی و کاهش ۲۱ مؤلفه ۱۱۵ گویه برگرفته از نظرخواهی استادان و خبرگان به ۹۶ گویه و ۱۱ مؤلفه و نیز استفاده از نرم‌افزار PLS و تعیین آماره و بارعاملی هر کدام از عامل‌های پس از گردآوری پرسش‌نامه‌ها در جامعه آماری مورد بررسی در تعامل‌های زیاد با مدیریت مراکز آموزش‌های علمی و کاربردی و مهارتی مؤلفه‌های مؤثر بر شایسته سالاری آنان به شرح مدیریت بحران ۰/۵۵۶، توانمندسازی ۰/۵۵۱، رهبری و کار تیمی ۰/۷۶۶، علم و دانش مدیریتی ۰/۶۵۱، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای ۰/۶۲۵، اخلاق ۰/۵۵۳، تفکر انتقادی و خلاق ۰/۶۲۵، سیاست‌مداری ۰/۵۶۹، تفکر فناورانه (موج چهارم) ۰/۵۱۳، تفکر سیستمی ۰/۶۹۷، تفکر سازمان یادگیرنده ۰/۷۶۶ احصاء و مشخص شدند. با توجه به موارد مطروحه مدل شایسته سالاری زیر به عنوان مدل شایستگی مدیران مراکز آموزشی علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی توسط محققین معرفی می‌شود (نگاره ۴).

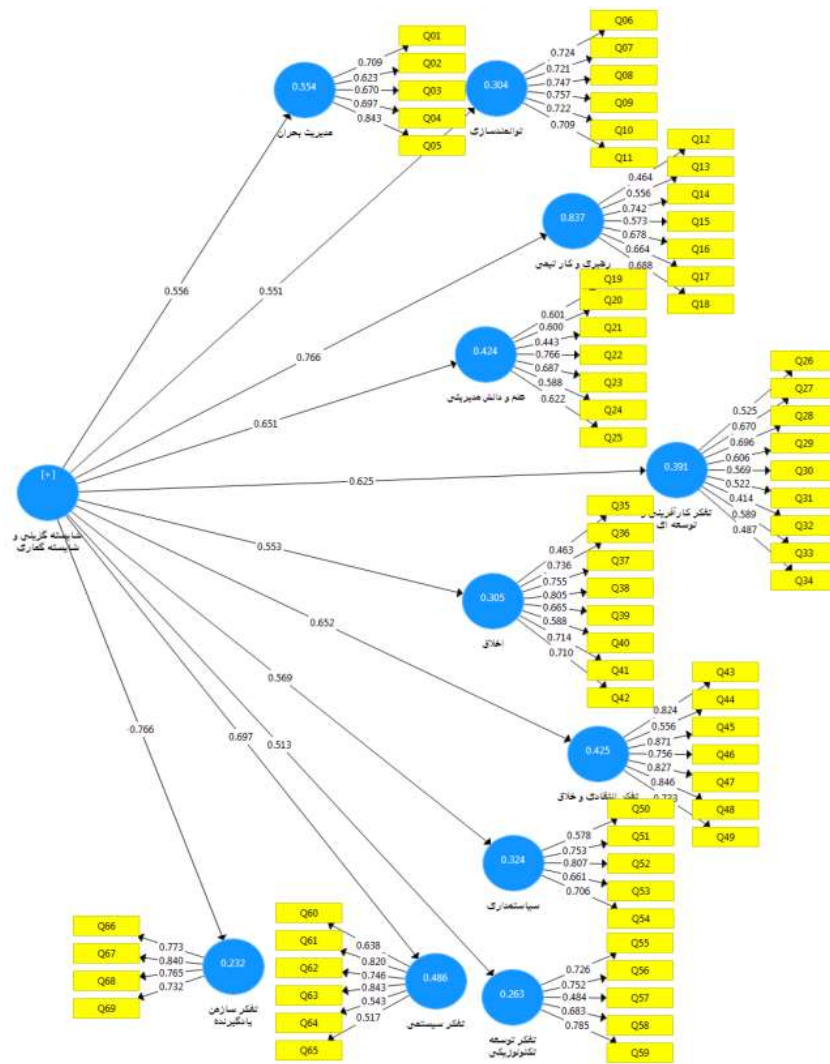
برای آزمون متغیرهای پژوهش در وضع مطلوب، رابطه متغیرهای مورد بررسی در تحقیق برپایه یک ساختار علی با روش حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در مدل کلی تحقیق که در نگاره ۲ ترسیم شده است مدل اندازه‌گیری (رابطه هریک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با روش بوت استرپینگ محاسبه شده است که در نگاره ۳ قابل مشاهده است. در این مدل که خروجی نرم‌افزار Smart PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای تحقیق ارائه شده است. آزمون پرسش‌های تحقیق پایه روابط هریک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است.

مقدار R2 برای سازه اثر بخشی ۰/۳۷۴ مشخص شد. با توجه به مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تایید می‌سازد یعنی $R^2=0/374$ بود. (داوری، ۱۳۹۲؛ چین، ۱۹۹۸).

$GOF = \sqrt{(0.694 \times 0.374)} = \sqrt{0.259} = 0.509$
بنابر این برازش کلی مدل به مقدار قوی برای GOF معرفی می‌شود (وتزلس و همکاران، ۲۰۰۹).

بحث و نتیجه‌گیری

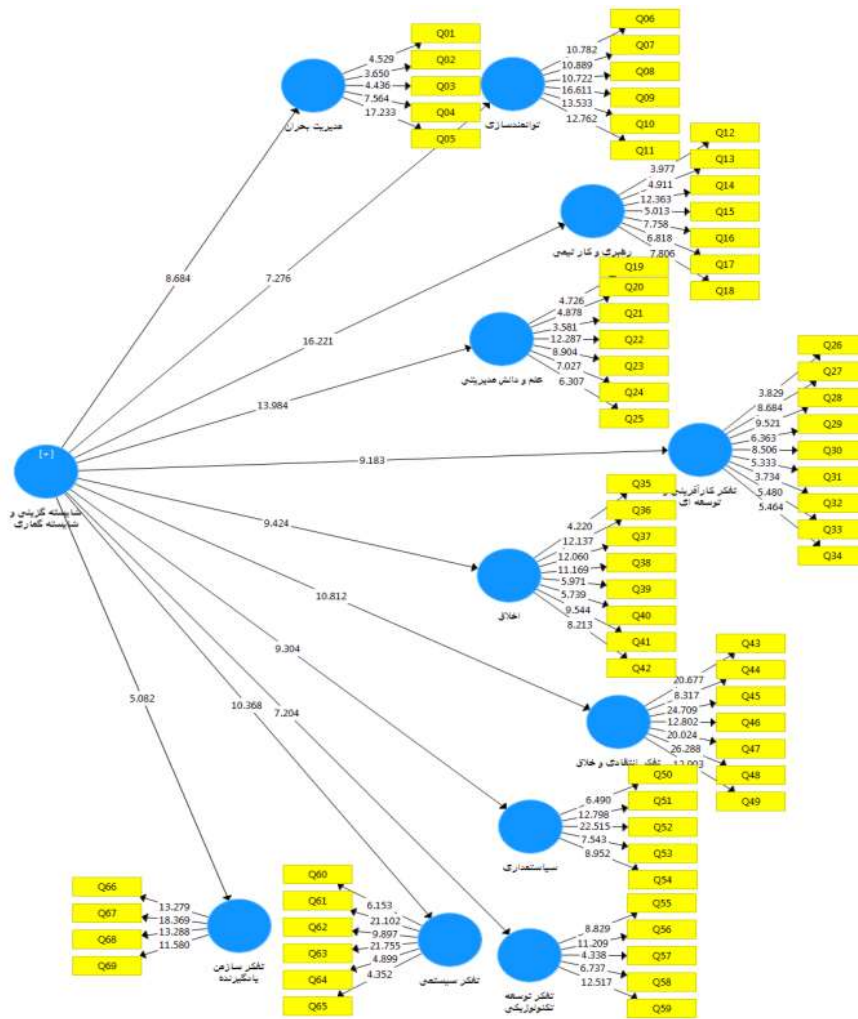
از آن‌جا که پرسش اصلی پژوهش "طراحی الگوی انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته سالاری مدیران



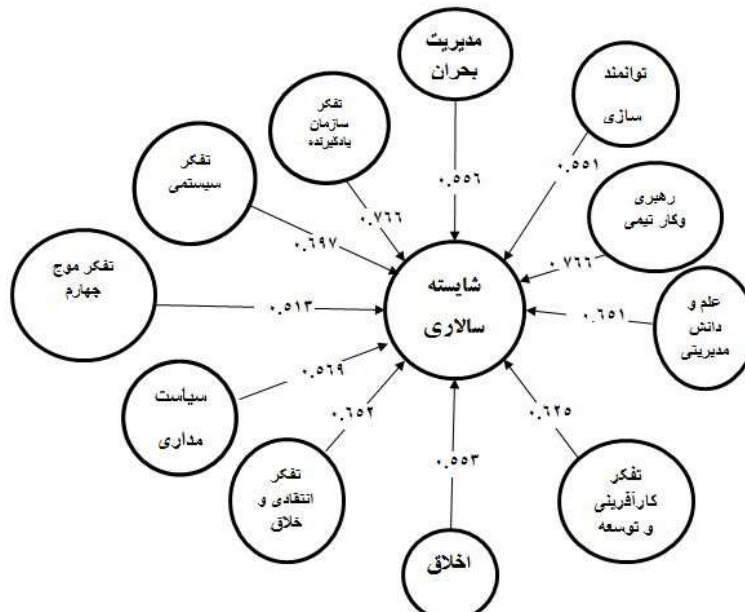
نگاره ۲- روش حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش (وضع مطلوب)

جدول ۴- وضعیت متغیرهای تحقیق (وضع مطلوب)

متغیرها	بار عاملی	آماره t	رتبه
مدیریت بحران	۰/۵۵۶	۶۸۴/۸	۸
توانمندسازی	۰/۵۵۱	۷/۲۷۶	۱۰
رهبری و کار تیمی	۰/۷۶۶	۱۶/۲۲۱	۱
علم و دانش مدیریتی	۰/۶۵۱	۱۳/۹۸۴	۵
تفکر کارآفرینی و توسعه ای	۰/۶۲۵	۹/۱۸۳	۶
اخلاق	۰/۵۵۳	۹/۴۲۴	۹
تفکر انتقادی و خلاق	۰/۶۵۲	۱۰/۸۱۲	۴
سیاست‌مداری	۰/۵۶۹	۹/۳۰۴	۷
تفکر توسعه تکنولوژیکی	۰/۵۱۳	۷/۲۰۴	۱۱
تفکر سیستمی	۰/۶۹۷	۱۰/۳۶۷	۳
تفکر سازمان یادگیرنده	۰/۷۶۶	۵/۰۸۲	۲



نگاره ۳- آماره t-value مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ (وضع مطلوب)



نگاره ۴- مدل شایسته‌گزینی و شایسته‌گمارش و مؤلفه‌های آن

و کاربری و مهارتی) داشته باشند، را تأیید کرد. آنان همگی بر این باور بودند که ارائه الگویی که بتوان هماهنگ با آن انتخاب و انتصاب مدیران مراکز آموزشی علمی کاربردی و مهارتی را که پایه و فلسفه وجودیشان آموزش‌های مهارتی و توانمندسازی ذینفعان به ویژه با دید کلان نگر و توسعه‌ای و نیز آگاهی به شرایط منطقه‌ای، رشد و توسعه و توجه به شاخص‌های اختصاصی مؤلفه‌ای پیشران توسعه کشور، یعنی کشاورزی باشد بسیار مناسب و بجا خواهد بود. شایسته سالاری در انتصاب مدیران این مراکز می‌تواند از عامل‌های مهم در نگرش و ایجاد یک مدل مفهومی و نیز هم‌چنین مدل ذهنی باشد و کمک موثری به ترویج دانش و فناوری‌های نوین روزآمد و راه‌اندازی رشته‌های مختلف کشاورزی با رویکرد منطقه‌ای خواهد بود.

لذا تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب توانمند ساز که توسط مدیران شایسته و نزدیک به رتبه‌بندی مؤلفه‌های مطروح شده می‌تواند، برای کارشناسان اجرایی و نیز کارشناسان ترویج (در بخش ترویج کشاورزی) به عنوان سربازان عملیاتی تعالی بخشی فن‌آوری نوین در بخش کشاورزی و نیز دست اندرکاران در آموزش‌های پداگوژیک، آندراگوژیک و هیوتاگوژیک، باعث ایجاد حرکت‌های بزرگ در توانمندی کشاورزان، روستائیان و عشایر و دیگر ذینفعان بخش کشاورزی شود. از سوی دیگر مدل اختصاصی و تکمیلی (افزون بر طراحی مدل‌های عمومی ارائه شده ریاست جمهوری) ارائه شده دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌هایی که برای ارتقاء شایسته سالاری برنامه‌ریزی شده تناسب داشته و می‌تواند بهره‌وری آموزشی را بالا ببرد، چرا مدل ارائه شده خاص این مراکز طراحی شده و می‌تواند هدف‌هایی هم چون استقرار نظام شایسته سالاری را اجراپذیر کرده و همان‌گونه که رضانی (۱۳۸۷) نیز تأکید کرده در ایجاد ثبات در خدمات مدیران، رعایت عدالت در انتصاب‌ها و کاهش تأثیر تغییرپذیری‌های سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران را به ارمغان آورد. در این راستا غیائی ندوشن، جهانی جوانمردی و خورسندی طاسکوه نیز

لذا پرسش اصلی پژوهش که طراحی مدل اختصاصی تکمیلی انتخاب و انتصاب مدیران مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی بود پاسخ داده شد و بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها روی شکل مشخص شد.

پرسش اول فرعی: مؤلفه‌های مؤثر بر انتخاب و انتصاب بر مبنای شایستگی مدیران آموزشی وزارت جهاد کشاورزی کدام است؟ لازم به یادآوری است با توجه به خروجی‌های مدل و نگاره ۴ مؤلفه‌های تشکیل دهنده شایسته سالاری مدیران عبارت بودند از مدیریت بحران، توانمندسازی، رهبری و کار تیمی، علم و دانش مدیریتی، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای، اخلاق، تفکر انتقادی و خلاق، سیاست‌مداری، تفکر توسعه فناورانه یا موج چهارمی (جلالی ۱۹۹۹، ۲۰۰۱، ۲۰۰۹)، تفکر سیستمی، تفکر سازمان یادگیرنده بودند که بارعاملی نیز روی مدل نگاره ۴ گزارش شد.

پرسش فرعی دوم: رتبه مؤلفه‌های مدل احصاء شده شایسته سالاری در وضعیت مطلوب مراکز آموزش علمی کاربردی و مهارتی وزارت جهاد کشاورزی چگونه است؟ با توجه به جدول شماره ۴ وضعیت متغیرهای تحقیق (وضع مطلوب) مدیریت بحران ۸، توانمندسازی ۱۰، رهبری و کار تیمی ۱، علم و دانش مدیریتی ۵، تفکر کارآفرینی و توسعه‌ای ۶، اخلاق ۹، تفکر انتقادی، و خلاق ۴، سیاست‌مداری ۷، تفکر موج چهارمی یا توسعه فناورانه ۱۱، تفکر سیستمی ۳، تفکر سازمان یادگیرنده ۲، نیز تعیین شدند.

نتایج پژوهش بالا نظر خبرگان و دست اندر کاران آموزشی کشاورزی را که تأکید زیادی برای نوع نگرش مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی داشتند و بر این باور بودند که این مدیران باید دگرگونی لازم را در نحوه ارائه (نگرش موج چهارمی) و نیز نوع نگاه توسعه‌ای و کارآفرینی (به جهت استقرار این واحدهای آموزش در مناطق مختلف کشور و استفاده از اقلیم‌های متفاوت و زیست بوم‌های گوناگون برای برنامه‌های درسی و رشته‌های مختلف) و نیز فنی حرفه‌ای بودن آموزش‌ها (در مراکز آموزش‌های علمی

اطلاعات بیمار طبقه‌بندی کردند، هم‌چنین شووچوک و همکارانش ۲۰۰۵ که در طراحی مدل خود، شایستگی‌ها را در ۵ دسته از مهم‌ترین تا کم اهمیت‌ترین شامل: «تمرکز بر بیمار یا مشتری»، «مدیریت عملیات سلامت»، «مسائل اقتصادی و مالی»، «مسائل اخلاقی، قانونی، سیاسی» و «رابطه‌های پزشکان و کارکنان» طبقه‌بندی کردند، موید این بودند که هر چه تصمیم مؤثرتر و با اهمیت‌تر باشد تصمیم گیرندگان باید دارای شایستگی بیش‌تری باشند، پناهی، پورکریمی، رمضان (۱۳۹۷) برای رتبه‌بندی مولف‌های شایسته سالاری، کرمانی، درویش، سرلکو کولیوند (۱۳۹۶) به جهت تدوین الگو برای شایسته سالاری، خورشیدی و نصراللهی (۱۳۹۴) در همسانی با مؤلفه‌های شایستگی اخلاقی، شایستگی دانش، شیخ اسماعیلی، حسنی و نرگسی (۱۳۹۴) به جهت ارتباط معنادار بین ادراک از شایسته سالاری مدیران و توانمندسازی کارکنان هم‌چنین معنادار توانمندسازی کارکنان با همه ابعاد شایسته سالاری شامل شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته شناسی، شایسته گزینی، شایسته گماری، شایسته پروری و شایسته داری، که بر موضوع پژوهش نیز صحنه گذاشته‌اند. بنابر این تدوین الگو برای انتخاب و انتصاب بر مبنای شایسته سالاری در این پژوهش‌ها نیز تاکید شده و البته از نظر مؤلفه‌های احصاء شده همانندی‌هایی نیز داشتند اما هیچیک از این پژوهش‌ها به موضوع دوره هشتم مدیریت بشر در رده‌بندی نظریه لارنس اپلی و نیز موج چهارم (عصر برتر فناورانه) و کاربرد مؤلفه‌های در آموزش و به طور کلی در سازما نها تاکید نداشتند و لازم است این مؤلفه‌ها در پژوهش‌ها و یا در کانون‌های انتخاب و انتصاب مدیران بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد و پژوهشگران نیز در پژوهش‌های خود این مفاهیم را لحاظ کنند. در نتیجه یافته این پژوهش احصاء مدل اختصاصی انتخاب و انتصاب مدیران مراکز یادشده به عنوان برنامه ریزان، هدایت و مدیریت کنندگان آموزش‌های کشاورزی و نیز القاء تفکر و برنامه‌های درست، جاری‌سازی علم و دانش مدیریتی آموزش کشاورزی به ویژه ماهیت و نوع

در سال (۱۳۹۵) رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد بین خلاقیت با توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری نیز وجود دارد و بین خلاقیت با ابعاد؛ خودکارآمدی، خودمختاری، معناداری و اثرگذاری؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این که بین بُعد اعتماد و اطمینان با خلاقیت رابطه وجود ندارد. و نتیجه‌گیری آن بود که توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت تأثیر دارد و هر چقدر کارکنان توانمندی روانشناختی بالاتری داشته باشند دارای خلاقیت بیش‌تری نیز خواهند بود که تاییدکننده مؤلفه تفکر انتقادی و خلاق در این پژوهش بوده و همسویی دو پژوهش را می‌رساند. نتایج تحقیق سید مهدی الوانی و همکاران (۱۳۹۴)، که انتخاب و انتصاب مسئولان رده‌های مختلف اداری و اجرایی را از مسایل ضروری و از وظایف بسیار مهم برشمردند، تاییدکننده نتایج این پژوهش بود. از دیگر تحقیقات انجام شده لزوم انتخاب و انتصاب در پژوهش‌های عطا فر، آذربایجانی (۱۳۸۰) با موضوع بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی مبنی بر به کارگیری معیارهای شایسته سالاری مانند تخصص؛ تعهد؛ تجربه؛ مهارت و توانایی افراد در نظر گرفتن وابستگی‌های خاص مانند رابطه‌های فردی؛ رابطه‌های خانوادگی؛ قومیت؛ نژاد؛ زبان مشترک؛ باند و رابطه بازی و حتی منزلت اجتماعی و طبقاتی افراد در انتخاب مدیران بخش دولتی، دیگری مهدی زاده اشرفی، لطفی، حاجی و معمار (۱۳۹۳)، و نیز آنگوس و همکارانش در سال ۲۰۰۰ که در پژوهش خود، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز مدیران خدمات بهداشتی به مدلی با عنوان مدل شایستگی آنگوس رسیدند که عبارت بود از ۶ گروه اصلی شامل "ارتباطات"، "مهارت‌های تحلیلی"، "رهبری"، "روابط انسانی"، "دانش رایانه ای" و "سایر مهارت‌ها" با عنوان حل تعارض‌ها، تصمیم‌گیری، انعطاف پذیری، کار تیمی، انتقادپذیری، مدیریت مسائل مالی، شبکه سازی، مدیریت بهره‌وری و مدیریت

آموزش‌های دانش افزایی، ضمن خدمت، توانمند سازی، مهارتی و با هم یادگیری آن‌ها و به ویژه با نگاه توسعه‌ای بخش کشاورزی به دلیل ماهیت علمی کاربردی و مهارتی بودن این آموزش‌ها به عنوان مؤلفه پیشران توسعه کشور برای اهمیت دادن به تربیت متخصصان یقه آبی و یقه سفیدهای عملیاتی کشاورزی در مسیر شایسته‌سازی در همه سطوح را متذکر شد. بنابر این نگاه و مدل مفهومی و نیز مدل ذهنی (در واقع مدل عملیاتی که پس از مدل مفهومی قرار دارد) مدیران متولی مدیریت آموزش‌های کشاورزی به فناوری‌های برتر، نگرش موج چهارمی، تفکر انتقادی و خلاق و تفکر کارآفرینانه و توسعه‌ای دیگر مؤلفه‌های احصاء شده به دلیل نوع فنی و حرفه‌ای بودن آموزش‌ها می‌تواند بیش از پیش راهگشا باشد. از نوع آموزش‌های ارائه شده در مراکز آموزش عالی علمی کاربردی و مهارتی می‌تواند مصداق نظر دولور (۱۹۹۶) باشد که بیان کرد آموزش مداوم بر چهارپایه استوار است: ۱. یادگیری برای چگونه آموختن (دانستن) ۲. یادگیری چگونه به کار بستن (انجام دادن) ۳. یادگیری برای با دیگران زیستن (همزیستی) ۴. یادگیری چگونه بودن (مشایخ، ۱۳۹۵) خواهد بود که همه جنبه‌های آموزشی در طول زندگی انسان را شامل می‌شود، باشد. لازم به یادآوری است که در پژوهشی دیگر باید وضعیت موجود انتخاب و انتصاب را با مدل و نیز وضعیت مطلوب مورد سنجش قرار داد تا بر پایه آن برنامه‌های توانمندسازی و تعالی سازمانی را تنظیم کرد، در آن صورت نیز به تربیت مدیران آینده دستگاه‌های ذیربط همت گمارد. این مدل جنبه پایه‌ای داشته و بسیاری از ابزارهای تعالی سازمانی و توانمندسازی می‌توانند روی این مدل نصب شوند و اگر خواهان نظامی متعالی در ابعاد آشکار و صریح در نظام‌های اجتماعی و سازمانی هستیم باید به حتم به ابعاد زیر بنایی، توانمند ساز و ضمنی که شایسته‌سازی یکی از اساسی‌ترین ارکان آن است نیز توجه لازم داشته باشیم.

منبع‌ها

- امینی، م. ت.، پرهیزگار، م. م.، رضوانی، م. و فرجام، س. ۱۳۹۴. طراحی مدل مفهومی کارآفرینی ارزش آفرین (موج چهارم). فصل نامه تحقیقات بازاریابی نوین علمی- پژوهشی، ویژه نامه چهارمین همایش ملی مدیریت و کارآفرینی.
- احمدی، ع. ا.، شهبازی، م. بیگلی، ص. ۱۳۹۲. رابطه بین سبک رهبری مدیران و خلاقیت کارکنان با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در سازمان بیمه‌ای تأمین اجتماعی تهران. پژوهش‌های علوم انسانی، ۳۰، ص ۱۱۲ - ۱۴۹.
- آزادمرزآبادی، ا.، پورخلیل، م.، هوشمندجا، م. ۱۳۹۱. رابطه معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، خلاقیت، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه، مجله علوم رفتاری، دوره ۶، شماره ۲ (مسلسل ۲۰) ص ۱۸۱ تا ۱۸۷.
- آبراهامیان، ی. ایران بین دو انقلاب. (۱۹۸۲). نشر نی. ص ۴۰۶.
- کرمانی، ب.، درویش، ح.، علی سرلک، م.، کولیوند پ. ح. (۱۳۹۶). طراحی مدل شایستگی‌های مدیران بیمارستانها، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۶، شماره ۴.
- حیدری، ا. ه.، کشاورز، م. ۱۳۹۲. از موج سوم تا موج چهارم و پیشرانهای مؤثر بر عصر مجازی، فصل نامه مطالعات آینده پژوهی، شماره ۸.
- حسینی، ک.، شیخ اسماعیلی، س.، و مقصودی، ک. ۱۳۹۲. بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سازی در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی. فصل نامه فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۶، شماره ۲، ص ۱۱۹-۱۴۰.
- رابینز ا. پ.، ۱۳۷۶. مبانی رفتار سازمانی. ترجمه پارسائیان، ع.، و اعرابی. م. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

پناهی، س. م.، پورکریمی، ج.، و رمضان، م. ۱۳۹۷. ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمانهای پژوهش محور. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی دوره ۸، شماره ۱، جلد ۸، شماره ۱، ص ص ۲۳-۴۶.

سنگری، ن. ۱۳۹۶. تدوین مدل شایستگیهای محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی، مورد مطالعه دانشگاه الزهرا (س)، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۳ شماره ششم سال ۱.

سیلورمن، د. ۱۳۸۱. روش تحقیق کیفی در جامعه شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان.

قورچیان، ن. ع.، و واعظی، ح. ۱۳۹۵، تحلیل سیاستگذاری در نسل جدید دانشگاه ها: الگویی اثربخش برای آموزش عالی ایران، کنگره ملی آموزش عالی ایران.

گلکار، ب.، و ناصحی فر، و. ۱۳۸۱. مروری بر مفاهیم شایسته سالاری، توسعه مدیریت، نشریه توسعه مدیریت شماره ۳۹، ص ص ۶-۱۰.

نصراللهی، م.، خورشیدی، ع.، و خسروی، ع. ا. ۱۳۹۵، شناسایی مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، مجله مطالعات کمی در مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر شماره ۲۴ ص ص ۱۷۱ تا ۱۹۱.

مشایخ، فریده. ۱۳۹۵. دیدگاه‌های نوین در برنامه‌ریزی درسی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

موللی کرامت. ۱۳۹۶. مبانی روان کاوی فروید - لکان، نشر نی، چاپ یازدهم.

حبیبی، آ.، و عدن ور، م. ۱۳۹۶، آموزش کاربردی لیزر، ناشر سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی

- Ayob, A., & Zainal, S. R. M. (2011), The Role of Psychological Empowerment on Employees Creativity: the Development of Conceptual Framework. In Journal of International Conference on Economics, Business and Management IACSIT Press (pp. 118-122)
- Carmen Beviá a, Luis C. Corchón (2016), Growth in Illyria: The role of meritocracy in the accumulation of human capital, Mathematical Social Sciences) Elsevier (
- Fang C, Chang S, Chen G. 2010; Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. African journal of business management; 4 (13):2845-55.
- He Xian & Jeremy Reynolds (2017), Bootstraps, Buddies, and Bribes: Perceived Meritocracy in the United States and China, The Sociological Quarterly, 58:4, 622-647
- Keyhani M, Taghvaei D, Rajabi A, Amirpour B. 2015, Internal Consistency and Confirmatory Factor Analysis of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) among Nursing Female. Iranian Journal of Medical Education; 14 (10):851-859
- Özaralli, N. (2015). Linking empowering leader to creativity: the moderating role of psychological (felt) empowerment. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 181, 366-376.
- Seval Gündemira, Astrid C. Homanb, Anastasia Usovac, Adam D. Galinskya (2017), Multicultural meritocracy: The synergistic benefits of valuing diversity and merita, Journal of Experimental Social Psychology (Elsevier)
- Toon Kuppensa, Russell Spearsa, Antony S. R. Mansteadb, Bram Spruytc, Matthew J. Easterbrook (2018), Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated, Journal of Experimental Social Psychology (Elsevier)
- Joseph A. Soares (2017), Meritocracy dismissed, Department of Sociology, Wake Forest University, Winston-Salem, USA., Ethnic and Racial Studies, VOL. 40, NO. 13, 2300-2307
- Zopiatis A. 2010; Is it art or science? Chef's competencies for success. Int J Hosp Manag; 29 (3): 459-67.

Meritocracy Model of the Managers at Agricultural Scientific - Applied Higher Education Centers of the Ministry of Agriculture, Iran

M. R. Shirzadi¹, M. S. Ziyaii², H. R. Shirsavar³, and S. Jalilii⁴

1- PHD candidate of West Tehran Branch, Islamic Azad University.

2- Professor of West Tehran Branch, Islamic Azad University.

3-4- Assistant Professor of West Tehran Branch, Islamic Azad University.

Abstract

The present study aims to developing the dedicated model based on the merit of the managers of the centers affiliated to the applied higher education institution of the Ministry of Jihad-e-Agriculture. The research method was combination (quantitative, qualitative), application, field, descriptive, non-descriptive. For qualitative method and along with theoretical saturation is interviewed by 19 experts which based on qualitative method applications caused to initial questionnaire. The result of output initial questionnaire exploratory factor analysis calculated for adequacy of data, and finally, 11 extracted components were able to develop 87/88% merit variance. Extracted questionnaire of quantitative method, was available to 35 experts of the applied higher education institute. After collecting and the using PLS, obtained merit designing with 11 components and the factor load extracted on the model. The desirability mode ranking was included crisis management 8, empowerment 8, leadership and teamwork 1, science and knowledge management 5, entrepreneurship and development thought 6, ethics 9, critical and creative thinking 4, statesmanship 7, forth wave management thinking 11, system thinking 3, learning organization thinking 2. Therefore, the dedicated model introduced for meritology of mentioned center managers and component ranking. Meanwhile, for the first time introduced two concept of statesmanship and fourth wave attitude in meritocracy components.

Index Terms: meritocracy, applied sciences and skills, Ministry of Agriculture, selection and appointment of managers.

Corresponding Author: M. R. Shirzadi

Email: drmrshirzadi@gmail.com

Received: 25/07/2018;

Accepted: 05/11/2018