

بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر انگیزش کارکنان (مطالعه موردی اداره ملی آمار و معلومات)^۱

محمد‌هادی اکبری^۲

فضل‌الرحمن مخدوم^۳

چکیده

شایسته‌سالاری از جمله مفاهیمی است که بر اساس دیدگاه‌های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و... قابل تفسیر است و همه موضوعات اشاره‌شده در استقرار یک نظام، جامعه، حکومت و یا سازمان شایسته‌سالار، بسیار اثرگذار است. هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین شایسته‌سالاری و انگیزش کارمندان است که در آن مسئله اساسی رعایت شایسته‌سالاری در ادارات دولتی است که با رعایت این مقوله می‌توان دارای یک نظام کارآمد و مؤثر اداری بود. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است و از دوروش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته است. در تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از سافت‌ویر smart pls استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق کارمندان اداره ملی آمار و معلومات می‌باشد که تعداد کارمندان آن تقریباً به ۳۰۰ نفر می‌رسد. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. بر اساس یافته‌ها، تمام فرضیه‌های تحقیق با میزان همبستگی بالای تأیید گردید. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات (چونگ و کتیف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند؛ چرا که تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

واژگان کلیدی: شایسته‌سالاری، شایسته‌گزینی، انگیزش، کارکنان، اداره.

۱. مقاله مستخرج از پایان‌نامه ماستری مدیریت دولتی

۲. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی

۳. ماستری مدیریت دولتی

مقدمه

در جهان معاصر، عامل انسانی محوری‌ترین عامل توسعه کشورها است. فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش از پیش کرده است. این امر سازمان‌ها و دولت‌ها را به سوی نظامی شایسته‌سالار رهنمون شده است. در جوامع شایسته‌سالار، نگرش‌های خویشاوندسالار، قبیله‌گرایی، حزب‌سالاری و غیره مطرح است و اعتقادات بر این است که در صورت توجه به این نگرش‌های سنتی، جامعه عقب خواهد ماند و از گردونه ترقی و پیشرفت خارج خواهد شد. وجود نظام شایسته‌سالار در هر کشور باعث دوام، مقبولیت و مشروعیت حکومت می‌شود.

نظام شایسته‌سالار، نظامی است که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل آید. حرکت در راستای شایسته‌سالاری و تغییر در نگرش‌ها کار ساده‌ای نیست اما تهدیدهای که در آغاز قرن بیست و یکم و با افزایش روزافزون شتابی که جهانی شدن به ضرورت تحول و تغییر تزریق می‌کند و با انقلاب الکترونیکی که دسترسی آسان و ارزان به انبوهی از اطلاعات و تجربیات موفق جهانی را امکان‌پذیر کرده است و نیز افزایش آگاهی مردم و ارتقای دانش عموم جامعه، استقرار نظامی شایسته‌سالار را در کشوره‌ها گریزناپذیر می‌نماید. در قدم اول و برای شروع فرایند شایسته‌سالاری، لازم است گردش اطلاعات و ارتباطات به‌طور شفاف درون جامعه صورت گیرد. (چاووشی، ۱۳۸۹، ص ۳۴)

بررسی عوامل انگیزشی به زبان ساده پی بردن به این مطلب است که چرا مردم کارها را به گونه‌ای ویژه انجام می‌دهد و اصولاً چه چیزی سبب فعالیت آنان می‌شود. مطالعه و تحقیق درباره انگیزه‌های شغلی کارکنان نشان می‌دهد که هر نوع احساس رعایت شایسته‌سالاری در سازمان می‌تواند در انگیزه کارکنان رابطه داشته باشد به طوری که بررسی‌ها نشان می‌دهد بیشتر نیروی انسانی سازمانی فاقد انگیزه لازم برای کارکردن می‌باشند و این خود دلیلی بر کندی فعالیت‌ها و کاهش کارایی و بهره‌وری است (صیاغیان، ۱۳۷۵، ص ۶۵).

هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین شایسته‌سالاری و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات می‌باشد، در تحقیق خود در پی بررسی و شناخت همه جانبه، رابطه بین شایسته‌سالاری

و انگیزش کارکنان بوده تا از یک طرف ظرفیت و توانایی علمی خود را تقویت نمایم و از طرف دیگر، معلومات مورد ضرورت در دسترس علاقه‌مندان این عرصه قرار بگیرد تا نسل آینده از آن سود ببرند.

در مورد اهمیت و ضرورت تحقیق باید گفت که اگر مدیران مراکز، سازمان‌ها و ادارات دولتی یک اداره دارای دانش و مهارت کافی بوده و از حمایت و پشتیبانی اقشار مختلف مردم و سازمان‌ها و نهادهای جامعه خصوصاً از حمایت و پشتیبانی زیرمجموعه و همکاران خود برخوردار باشد، ادارات و سازمان‌های آن جامعه نیز از اثربخشی، کارایی و پویایی بالای برخوردار خواهد شد. بر این اساس، ضروری است که در ادارات و سازمان‌ها شایسته‌سالاری در استخدام کارمندان مبنای قرار گیرد؛ چراکه انگیزش به ویژه در زمینه انگیزش شغلی در سازمان‌های مختلف به شدت بالا می‌رود. کارشناسان به این عقیده‌اند که رشد و شکوفایی در هر سازمان بستگی به چگونگی استفاده از توانایی‌ها و استعداد جسمی، ذهنی و روانی افراد شاغل در آن دارد. سازمان‌های که کارکنان آن دارای انگیزش شغلی بالاتر هستند و در مقابل مسئولیت‌های شغلی احساس تعهد بیشتری دارند، از لحاظ بهره‌وری نیز در سطح بالاتر قرار دارند، زیرا انگیزه و رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مؤثر و مهم در موفقیت شغلی بوده و باعث افزایش بهره‌وری و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. یک سازمان بدون مدیران شایسته و توجه به اصل شایسته‌سالاری در مدیریت نمی‌تواند به اهداف خود نائل شود.

۱. ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۱. مفهوم شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری عبارت است از برطرف کردن موانع پیشرفت افراد زیرک و سخت‌کوش، زیرا لزوماً رقابت بین افراد از یک نقطه شروع نمی‌شود. شایسته‌سالاری^۱ در لغت به چه معناست؟ معنای لغوی شایسته‌سالاری از دو کلمه شایسته و سالاری ترکیب یافته است. شایسته صفت است و به معنای لایق و سزاوار آمده است. سالاری به معنای سردار، رئیس، بزرگ، پیشرو و قافله و لشکر آمده است؛ بنابراین شایسته‌سالاری در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌ها است.

۱. meritocracy

به بیان دیگر، اسم «شایسته»، «شایستگی» بوده و شایستگی در لغت به معنای «داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است».

بر اساس لغت‌نامه آکسفورد، واژه شایسته‌سالاری (Meritocracy) از دو واژه میرایت و کراسی ترکیب شده است. کلمه میرایت به مفهوم شایستگی، سزیدن، سزاوار بودن، ارزش، ارزشمند بودن، استحقاق داشتن و مانند این موارد است. از نظر سیاسی و یا سازمانی واژه «میرایت» به مفهوم کیفیت، وضعیت و نیت به مفهوم حکومت یا روش اداره امور است. بنابراین، شایسته‌سالاری که واژه‌ای سیاسی است به مفهوم نظامی از حکومت توسط افراد با موفقیت‌های بالا است. (آریان‌پور، ۱۳۷۰، ص ۱۰)

بیلتون در کتاب مبانی نظری خود واژه شایسته‌سالاری را دیدگاهی معرفی کرده است که بر اساس آن شهروندان از طریق نظام‌های آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و با تلاش و کوشش فراوان، استعدادها خود را شکوفا کرده و درنهایت، فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف، تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند. (عبدصبور، ابطحی، ۱۳۸۹، ص ۲)

۲-۱. ریشه‌های تاریخی شایسته‌سالاری

شاید بتوان ادعا کرد سابقه تفکر شایسته‌سالاری برابر با سابقه آغاز زندگی اجتماعی انسان باشد. جوامع انسانی که افراد لایق و شایسته را در رأس خود تجربه کرده‌اند، در تمامی اعصار، قرین موفقیت و پیروزی بوده‌اند و باور آدمی بر اطاعت از افرادی است که نسبت به خودش از شایستگی بیشتری برخوردار باشد. طبق نظر فرهنگ‌نامه چنگیز خان مغول در انتخاب ژنرال‌های ارتش خود، ملاک انتخاب را شایستگی‌های افراد و میزان وفاداری آن‌ها به اهداف و آرمان‌های بزرگ ارتش مغول و نه اصل و نسب آن‌ها می‌دانست.

در دین اسلام نیز نشانه‌های بسیار زیادی از وجود تفکر شایسته‌سالاری وجود دارد. به عنوان نمونه، هنگامی که حضرت علی «ع» در انتصاب مالک اشتر به سمت والی مصر به جای محمد بن ابوبکر که از اقوام و خویشان آن حضرت بود با اعتراض اطرافیان مواجه شد، با صراحت، برتری افراد را به شایستگی آن‌ها نه قبیله و قوم آباء و اجدادی آن‌ها معرفی نموده و دلیل این انتخاب را شایستگی و کارآمدی بیشتر مالک اشتر در مقایسه با محمد بن ابوبکر بیان نمود. از طرفی ملاک

برتری انسان‌ها نزد خداوند متعال، نه رنگ پوست، نژاد، اصالت خانوادگی و مواردی مانند آن‌ها، بلکه درجه ایمان یا میزان شایستگی که در ایمان به خداوند دارند، برشمرده شده است. در فرهنگ کشورمان ایران نیز شایسته‌سالاری موضوع جدیدی نیست و با کمی مطالعه در متون کهن ادب پارسی موارد بسیار زیادی از توجه عالمان و شعراء به این مطلب مهم به چشم می‌خورد.

۳-۱. فرایند شایسته‌سالاری

شایستگی موضوعی جدید و مجموعه‌ای پیچیده است که باید طی فرآیندی بلندمدت علم و سنجیده در سازمان‌ها استقرار یابد. لازمه شایسته‌سالاری فراهم آوردن زیربناهای مربوط از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان با شایسته‌دوستی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع، اجرای شایسته به کوششی بلندمدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. فرایند شایسته‌سالاری را می‌توان یک فرایند تلفیقی از زیر فرآیندهای شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد.

شایسته‌خواهی: شایسته‌خواهی به منزله یک ارزش اجتماعی، به صورت فرهنگ جامعه بروز می‌کند؛ در فرهنگ اسلامی به مثابه یک ارزش مورد توجه بسیار قرار دارد. شایسته‌شناسی: نیازمند تمهیدات مناسب و مخصوص به خود است. امروزه با توسعه نرم‌افزارها و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات شایستگان برحسب توانمندی‌های روحی، ذهنی، عمومی، تخصصی و بر اساس بررسی‌های دقیق علمی و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختمان‌شناخته می‌شوند.

شایسته‌سنجی: شایسته‌سنجی لازم است افرادی که فکر می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند، سنجیده شوند. این امر نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های دینی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی برای تعریف معیارهای سنجش است.

شایسته‌گزینی: این بخش شامل دو مرحله است نخست باید مراحل قبلی ارزیابی و تحلیل و سپس تخصیص جایگاه مورد نظر به شایستگان وضعیت ایده‌آل نیز مشخص شود سوق می‌دهد.

۱-۴. مفهوم انگیزه

بررسی‌ها نشان می‌دهد که انگیزه یکی از عوامل اصلی رفتار است و در تمام رفتارها از جمله یادگیری، عملکرد، ادراک، دقت، یادآوری، فراموشی، تفکر، خلاقیت و هیجان اثر دارد. شاید مهم‌ترین و برجسته‌ترین و جالب‌ترین و درعین‌حال پیچیده‌ترین پدیده روان‌شناختی آدمی که هنوز هم کاملاً شفاف نشده است، این است که گوناگونی رفتار انسان از چه عواملی متأثر می‌شود، بحث از علت رفتار آدمی از جمله مسائل اساسی روان‌شناختی انسان است که نیاز به مطالعات زیادی جهت روشن شدن دارد. چراکه تا علت‌های رفتار شناخته نشوند، پیش‌بینی و کنترل رفتار انسان، امکان نخواهد داشت. به همین سبب اصطلاح انگیزش هم قدیمی‌ترین و هم جدیدترین اصطلاح در روان‌شناسی است (ایرانی‌زاد، ۱۳۷۸، ص ۸۸).

۱-۵. انگیزش

۱. حالتی دونی یک فرد که به او انرژی می‌دهد و او را به سوی یک هدف رهبری می‌کند؛
۲. دلیلی که یک فرد برای توجیه رفتارش ذکر می‌کند؛
۳. یک علت ناخودآگاه رفتار؛

انگیزه اصطلاحی است که غالباً با انگیزش مترادف به کار می‌رود باین حال، می‌توان انگیزه را دقیق‌تر از انگیزش به‌عنوان حالت مشخصی که سبب ایجاد رفتار معین می‌شود تعریف کرد. به سخن دیگر، انگیزش عامل کلی رفتار به حساب می‌آید درحالی‌که انگیزه را علت اختصاصی یک رفتار شخص می‌دانند. (اکبر، ۱۳۶۴، ص ۳۳۶)

۱-۶. مفاهیم جدید در انگیزش

الف) تحریک و کنترل و راهنمایی فعالیت فرد به سوی هدف معین؛
ب) فن به کار بردن عوامل گوناگونی است که رغبت دانش‌آموز یا دانشجو را به سوی فعالیت معین برانگیزند انگیزش به حالت‌های درونی ارگانیزم که موجب هدایت رفتار او به سوی نوعی هدف می‌شود اشاره می‌کند؛ مانند یادگیری، انگیزش نیز مستقیماً قابل مشاهده نیست آن یک متغیر فرضی است، روانشناسان بودند و نبود آن را در جانداران از راه مشاهده رفتار آن‌ها استنباط می‌کنند از آنجاکه انگیزش جنبه‌ای فرضی و استنباطی دارد و تعابیر مختلفی از آن

به دست آمده است و به گونه‌های مختلف تفسیر شده است (سیف، ۱۳۷۲، ص ۳۳۸).

۱-۶-۱. دیدگاه‌های اولیه انگیزش

تحویل اندیشه مدیریت در زمینه انگیزش کارکنان، سه مرحله نسبتاً متمایز را پشت سر گذاشته است. در نخستین نظرات انگیزش به ارائه الگوی منحصر به فردی از انگیزش پرداخته شده که آن را درباره هر کارگر و کارمند و در هر موقعیتی قابل صدق می‌دانند. این دیدگاه‌ها عبارت‌اند از مدل سنتی، مدل روابط انسانی و مدل منابع انسانی (ایرانی نژاد، ۱۳۷۳، ص ۳۸۰).

مدل سنتی

مدل سنتی انگیزش با نام فردریک تیلور و مکتب مدیریت علمی همراه است. تیلور هنر مدیریت را به‌عنوان ابزار شکل‌دهنده رابطه مدیران و کارگران مورد ملاحظه قرار داد و عامل انگیزش را صرفاً «بر اساس مهارت بیشتر و تولید کارایی بیشتر دانسته و تشویق و تنبیه را مورد تأکید قرار می‌دهد. تیلور پاداش مادی تنها محرک برای تولید کارایی می‌دانست. این مکتب معتقد بود یکی از جنبه‌های مهم کار مدیر این است که اطمینان حاصل کند انجام وظایف تکراری و ملال‌آور با بیشترین بازدهی همراه است. مدیران تعیین می‌کردند که چگونه باید کار انجام شود و سیستم دستمزد تشویقی را به کار می‌بردند تا کارکنان برانگیخته شوند (استونر و وانکلز، ۱۹۸۶، ص ۴۱۹-۴۱۸).

مدل روابط انسانی

روابط انسانی حاصل مطالعات هاثورن بود. طبق این نظریه انسان‌ها به‌جز پول با عوامل دیگری نیز برانگیخته می‌شوند. کارهای تکراری و کسالت‌آور موجب کاهش انگیزه کارکنان می‌شود اما رفتار اجتماعی موجب افزایش انگیزه و کارایی کارکنان می‌شود. افراد به‌عنوان موجودات اجتماعی در پاسخ به محیط کار برانگیخته می‌شوند. طبق این نظریه وجود انگیزه لازم مانند رضایت شغلی، موجب بالا رفتن عملکرد کارکنان می‌شود. مدل انسان اجتماعی از این نظریه حاصل می‌شود. (ایران نژاد، ۱۳۷۳، ص ۳۸۳).

مدل منابع انسانی

از دهه ۱۹۶۰ به بعد مسلم شد که نظریه‌های کلاسیک و روابط انسانی، تأثیر روابط اجتماعی و ساختار رسمی را نادیده گرفته و مفروضات مدل روابط انسانی تصویر ناقصی از رفتار انسانی را

در محل کار ارائه می‌داد. مدل‌های معاصر انگیزشی بر این فرض هستند که عوامل زیادی قادر به تأثیرگذاری در رفتار انسان است. این عوامل شامل اهمیت نظام پاداش، تأثیرات اجتماعی، ماهیت شغل، الگوی رهبری، نیاز و ارزش‌های کارکنان و ادراک خود از محیط کار است (محمدزاده و مهرورژان، ۱۳۷۵، ص ۱۲۶-۱۲۵). پژوهشگران این بخش ضمن استفاده از دو مدل قبلی از نظر ساده تلقی کردن مساله انگیزش و نگاه تک‌بعدی به آن، به دو مجموعه مفروضات بدبینانه و خوش‌بینانه از انگیزش پرداختند. در نظرات معروف این مدل مفروضات Y و X و دیدگاه مازلو است انسانی و منابع انسانی تشریح شده است.

۱-۶-۲. نظریه‌های نیازهای انگیزش

یکی از نیازهای بنیانی در زمینه انگیزش شغلی مفهوم نیازهای انسانی است، این مفهوم به عنوان یکی از عناصر پیچیده الگوی انگیزش در شغل مطرح است با آنکه نظریه‌های نیاز در تحقیقات سال‌های اخیر کمتر مورد توجه می‌باشد، با این وجود هنوز نشان‌دهنده روش بسیار مفیدی است از پدیده مهمی چون انگیزش. برای روشن‌تر شدن مطلب نظریه‌های معروف نیاز را مورد بحث قرار می‌دهیم چون انگیزش در اینجا سه نظریه معروف را مورد بحث قرار می‌دهیم.

نظریه سلسله‌مراتب نیازها

یکی از معروفترین نظریه‌های انگیزش در کار، نظریه سلسله‌مراتب نیازهای (مازلو) است او اساس کار خود را بر این قرار دارد که در درون انسان پنج دسته از نیازها (به صورت طبقه‌بندی شده) وجود دارند که به ترتیب تقدم، از پایین‌ترین تا بالاترین پایه قرار گرفته‌اند.

۱. نیازهای اساسی یا جسمانی: نیازهای اساسی آن دسته از نیازهایی، چون غذا، آب، گرما، خواب و غیره هستند که اساس زندگی به شمار می‌روند.

۲. نیازهای ایمنی: این نیازها در برگیرنده نیاز به دور بودن از خطرهای جسمی، نیاز به امنیت شغلی، مالی غذایی و مسکن و غیره می‌باشد.

۳. نیازهای وابستگی و دلبستگی به دیگران: از آنجا که انسان موجودی اجتماعی نیازمند است که به جایی وابسته باشد و مورد پذیرش و قبول دیگران قرار گیرد.

۴. نیازهای احترام: بنا به گفته مزلو هنگامی که نیاز به دلبستگی و وابستگی در افراد ارضاء شد، این تمایل در آن‌ها بیدار می‌شود که جایگاه و موقعیت خویش را بازشناسند و مورد ۵ احترام

دیگران قرار گیرند یک چنین نیازی ناشی از قدرت قدر و منزلت اجتماعی و اعتماد به نفس افراد را موجب می‌گردد.

۵. نیاز به خود شکوفایی: مزلو این نیاز را بالاترین نیاز در سلسله‌مراتب نیاز انسانی می‌داند این نیاز که همان نیاز به شدن است تمایل انسان را به چیزی که می‌تواند بشود در بر می‌گیرد. (شکرکن، ۱۳۷۰، ص ۱۲۸).

۲. پیشینه تحقیق

تحقیقات بسیاری در این زمینه توسط صاحب‌نظران و محققان بسیاری (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵؛ ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲؛ روشنانوند و خوشبختی، ۱۳۹۳؛ امام‌قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸ صورت گرفته است چانگ و کتوی ۲۰۱۴، در پژوهشی که تحت عنوان تأثیر معیارهای مالی و غیر مالی بر انگیزش کارکنان جهت مشارکت در هدف‌گذاری‌های سازمانی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که هم معیارهای مالی و هم معیارهای غیر مالی با انگیزه درونی و انگیزه بیرونی برای مشارکت در ارتباط هستند و در نهایت این انگیزه درونی و بیرونی جهت مشارکت بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.

لاک و لاتم (۲۰۰۵) در تئوری هدف‌گذاری نشان دادند که اگر اهداف مشکل پذیرفته شوند، نتیجه نسبت به نتیجه اهداف آسان، در سطوح بالاتری از عملکرد خواهد بود. یک تفسیر از تأثیر سختی هدف این است که اهداف مشکل به تلاش و پافشاری بیشتری منجر خواهد شد تا پذیرش اهداف آسان به‌طور مشابه.

ویت و همکاران ۲۰۰۰ در پژوهشی که با عنوان نقش مشارکت کارکنان در سازمان و رابطه آن با رضایت شغلی انجام دادند، به این نتیجه دست یافتند که مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد.

نادی و معینی ۱۳۹۲ در پژوهشی که تحت عنوان بررسی و ارائه راهکارهای افزایش مشارکت کارکنان در توسعه همه‌جانبه شرکت ذوب آن اصفهان، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که راهکارهای افزایش مشارکت کارکنان با استفاده از نظام پیشنهادها، حلقه‌های کیفیت، تیم‌های خودگرا، کار تیمی، شورای کاری، مالکیت کارکنان، آزادی صنعتی و مذاکرات دسته‌جمعی

بالاتری از سطح متوسط بوده است. از بین راهکاری پیشنهاد شده بالاتری میانگین مربوط به مالکیت کارکنان و پایین‌ترین میانگین مربوط به تیم‌های خود گردان بوده است.

روشنانوند و خوشبختی ۱۳۹۳ در پژوهشی که تحت عنوان ارتباط مشارکت کارکنان، مقاومت در برابر تغییر و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مشارکت کارکنان با مقاومت در برابر تغییر و هر سه بعد آن و همچنین با تحلیل رفتگی شغلی و هر بعد آن ارتباط معنی دار و معکوسی وجود دارد.

اما قلی زاده و همکاران ۱۳۸۸ در پژوهشی که تحت عنوان بررسی رابطه میان مشارکت کارکنان در تصمیم‌های سازمانی و توانمندی‌سازی آنان در شرکت مخابرات استان مازندران، انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تمام فرضیات مبنی بر ارتباط معنادار بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و توانمندسازی آنان را تأیید کرد.

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی بوده و از لحاظ روش از نوع توصیفی -همبستگی است؛ زیرا از آنجایی که محقق در این تحقیق درصدد است تا رابطه بین دو متغیر را به بررسی بگیرد، از روش تحقیق توصیفی - همبستگی استفاده خواهد نمود، از سوی دیگر چون قرار است نتایج این تحقیق به صورت کمی ارائه شود، از روش تحقیق پیمایشی نیز در آن استفاده صورت خواهد گرفت.

تحقیق حاضر یعنی بررسی تأثیر شایسته‌سالاری بر انگیزش کارمندان در اداره ملی آمار و معلومات افغانستان می‌باشد که تقریباً جدید است. و در تدوین این تحقیق از کتب، مجلات، مقالات و گزارش‌های تحقیقی نهادها در کتابخانه‌ها و اینترنت کار گرفت شده است. هدف از انتخاب روش تحقیق آن است که محقق مشخص نماید چه شیوه‌ها و روش‌هایی را اتخاذ نماید تا او را هرچه سریع‌تر، دقیق‌تر، آسان‌تر و ارزان‌تر در دستیابی به پاسخ یا پاسخ‌های احتمالی کمک نماید که این امر به هدف و ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی محقق وابسته است. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی است؛ زیرا در جستجوی دستیابی به یک هدف عملی است و از نظر روش حل مسئله تحقیق، از نوع همبستگی می‌باشد. در این تحقیق از روش کتابخانه‌ای و روش

میدانی هر دو استفاده شده است.

جامعه آماری تحقیق، عبارت است از مجموعه‌ای از افراد، اشیاء و... (واحد) که حداقل در یک صفت مشترک باشند. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره ملی آمار و معلومات بوده که تعداد آن‌ها تقریباً ۳۰۰۰ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری: نمونه، گروه کوچک‌تری است از جامعه احصائی مورد پژوهش که برای مشاهده و تجزیه و تحلیل انتخاب شده است یا به عبارتی جامعه نمونه به حجم کوچکی از جامعه که دارای ویژگی‌های جامعه باشد اطلاق می‌گردد؛ بنابراین با مشاهده مشخصات نمونه‌ای که از یک جامعه انتخاب شده است می‌توان از مشخصات کل جامعه استنتاج معینی به وجود آورد در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردیده است.

۴. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

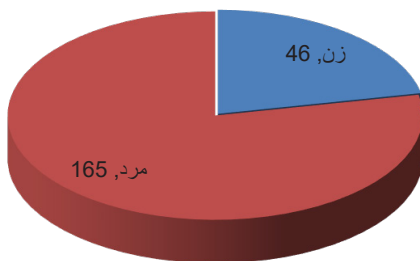
۴-۱. توزیع فراوانی متغیرها

۴-۱-۱. جنسیت پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول ۱ نشان می‌دهد که بیشترین پاسخ‌دهندگان انتخابی از کارمندان، دارای جنسیت مرد هستند که (۱۶۵ نفر، ۷۹٪) و باقی‌مانده زنان هستند (۴۶ نفر، ۲۱٪).

جدول ۱ توزیع نمونه پاسخ‌دهندگان بر حسب جنسیت

جنسیت	فریکونسی	فی صدی فریکونسی
زن	۴۶	۲۱٪
مرد	۱۶۵	۷۹٪
مجموع	۲۱۱	۱۰۰٪



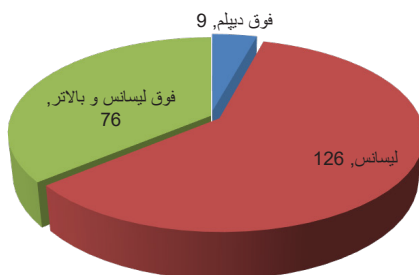
نمودار ۱: توزیع نمونه انتخابی بر اساس جنسیت

۲-۱-۴. تحصیلات پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول ۲ نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای سند لیسانس می‌باشند (۱۲۶/۵۹٪) و ۴٪ (۹ نفر) دارای سند فوق دیپلم می‌باشند و ۷۶ نفر فوق لیسانس و بالاتر (ماستر یا بالاتر) هستند.

جدول ۲ بررسی توزیع نمونه انتخابی بر اساس تحصیلات

تحصیلات	فریکونسی	فی صدی فریکونسی
فوق دیپلم	۹	۴٪
لیسانس	۱۲۶	۵۹٪
فوق لیسانس و بالاتر	۷۶	۳۷٪
مجموع	۲۱۱	۱۰۰٪



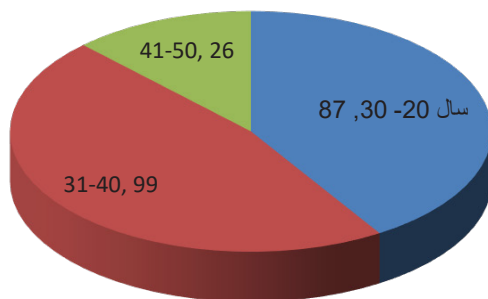
نمودار ۲: توزیع نمونه انتخابی بر اساس تحصیلات

۳-۱-۴. سن پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول توزیع سنی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۴۱ فی‌صدی از پاسخ‌دهندگان یعنی حدود ۸۷ نفر بین ۲۰-۳۰ سال سن داشته و ۹۹ نفر بین ۳۱-۴۰ سال و ۲۶ نفر بین ۴۱-۵۰ سن دارند.

جدول ۳ سابقه کاری نمونه انتخابی

سن پاسخ‌دهندگان	فریکونسی	فی‌صدی فریکونسی
سال ۲۰-۳۰	۸۷	٪۴۱
۳۱-۴۰	۹۹	٪۴۷
۴۱-۵۰	۲۶	٪۱۲
مجموع	۲۱۱	٪۱۰۰



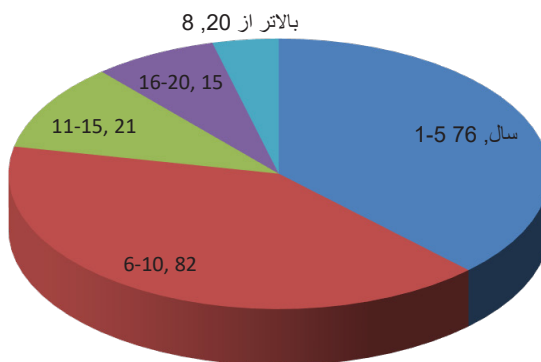
نمودار ۳: توزیع نمونه انتخابی بر اساس سابقه کاری

۴-۱-۴. سابقه کاری پاسخ‌دهندگان

بررسی جدول ۴-۴ نشان می‌دهد که ۳۶ فی‌صدی از پاسخ‌دهندگان یعنی حدود ۷۶ نفر بین ۱-۵ سال سابقه کار داشته و ۸۲ نفر بین ۶-۱۰ سال و ۲۱ نفر بین ۱۱-۱۵ سال و ۲۱ نفر (۹٪) بین ۱۶-۲۰ سال و در نهایت ۸ نفر معادل ۸٪ بیشتر از ۲۰ سال سابقه را دارند.

جدول ۴ سابقه کاری پاسخ‌دهندگان

سابقه کاری	فریکوئنسی	فی‌صدی فریکوئنسی
۵-۱ سال	۷۶	۳۶٪
۱۰-۶	۸۲	۳۸٪
۱۵-۱۱	۲۱	۹٪
۲۰-۱۶	۱۵	۱۰٪
بالاتر از ۲۰	۸	۸٪
مجموع	۲۱۱	۱۰۰٪



نمودار ۴: توزیع نمونه انتخابی بر اساس سابقه کاری

۲-۲. آماره‌ها و همبستگی‌ها

در این بخش، به بررسی آمار توصیفی متغیرهای تحقیق پرداخته خواهد شد که شامل شاخص‌های آمار اوسط، انحراف معیار و ... است که نتایج در جدول ذیل آورده شده است. بر اساس ارقام مندرج در جدول مشخص است ۲۱۱ رقم صحیح پیرامون متغیرهای تحقیق جمع‌آوری شده است. اوسط نمرات متغیرها بین ۳.۵۷۱۰ و ۴/۷۸۶۰ بوده است. با عنایت به اینکه این اوسط

نیز از نقطه برش طیف بیشتر است لذا مشکل خاصی ایجاد نمی‌کند. نتایج فوق نشان می‌دهد که همه اوسط‌های متغیرها بیشتر از نقطه برش (برش طیف) طیف ۵ نقطه‌ای لیکرت (۲/۵) می‌باشد و پاسخ‌دهندگان نسبت به سؤالات تحقیق همسو با اهداف تحقیق جواب داده‌اند و ارقام با انحراف معیار متناسب اطراف اوسط پراکندگی دارند.

جدول ۵: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	تعداد	کمی‌ترین	بیشترین	اوسط	انحراف معیار	واریانس
میزان تحصیلات	۲۱۱	۲	۵	۴/۷۸۶۰	۰/۸۷۴۷	۰/۷۶۷
تجربه مدیران	۲۱۱	۲	۵	۳/۵۷۱۰	۰/۷۹۹۶۲	۰/۶۳۹
انگیزش کارکنان	۲۱۱	۴	۵	۴/۷۸۳۲	۰/۹۳۴۸	۰/۸۷۴
میزان لیاقت	۲۱۱	۳	۵	۳/۸۷۲۳	۰/۸۰۸۷	۰/۶۵۴
عملکرد قبلی مدیران	۲۱۱	۳	۵	۳/۶۵۵۵	۰/۸۰۸۷	۰/۶۵۴
عوامل سیاسی و قانونی جامعه	۲۱۱	۲	۵	۴/۷۸۶۰	۰/۸۷۴۷	۰/۷۶۷
عوامل ساختاری	۲۱۱	۲	۵	۴/۱۸۷۵	۰/۵۷۶۷	۰/۶۸۸
مدیریت سازمان	۲۱۱	۲	۵	۴/۵۳۴۳	۰/۵۶۳۳	۰/۵۶۴
عوامل تکنولوژی سازمانی	۲۱۱	۳	۵	۴/۲۳۲۲	۰/۶۵۵۳	۰/۸۷۴

آزمون نرمال بودن ارقام با آزمون اسمیرونوف- کلموگرف و ویلک شاپیرو

با استفاده از این آزمون، نرمال بودن ارقام حاصل از پرسشنامه بررسی می‌گردد. همان‌طور که مشخص است معیار قضاوت در مورد این آزمون مقدار احتمال به دست آمده می‌باشد. چنانچه مقدار احتمال بزرگتر از ۰/۰۵ باشد فرض نرمال بودن ارقام رد شده و در غیر این صورت این فرض پذیرفته می‌شود. با توجه به سطح آزمون که برابر ۰/۰۵. کوچک‌تر از سطح معنی‌داری که برابر ۰/۰۷۵ و ۰/۲۰۰ ارقام از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی فرضیات استفاده نمود.

جدول ۶: آزمون اسمیرنوف-کلموگرف

ویلک شاپیرو			اسمیرنوف-کلموگرف			مشاهدات
سطح معناداری	تعداد	آماره	سطح معناداری	تعداد	آماره	
۰.۰۷۵	۲۱۱	۰.۹۰۰	۰.۲۰۰	۲۱۱	۰.۴۵۰	

بررسی همسانی و بررسی هم خطی چندگانه متغیرها

یکی از پیش فرض‌ها برای انجام تحلیل به روش معادلات ساختاری همسانی واریانس‌های متغیرهای تحقیق می‌باشد که با استفاده از آزمون لوین انجام می‌گیرد. معمولاً چنانچه سطح معناداری در آزمون لوین که با سطح معناداری نمایش داده می‌شود بیشتر از ۰.۰۵ باشد، می‌توان گفت واریانس گروه‌ها از تجانس برخوردار است. فرض صفر در این آزمون این است که واریانس دو گروه متجانس باشد، در جدول ۷ با توجه به سطح معناداری جدول که از ۰.۰۵ بیشتر است، فرض مقابل رد و فرض صفر قبول می‌شود.

جدول ۷ آزمون لوین برای بررسی همسانی متغیرهای تحقیق

سطح معناداری	آزمون لوین	متغیرها
۰.۱۸۲	۰.۸۶۵	میزان تحصیلات
۰.۲۷۱	۰.۶۵۴	تجربه مدیران
۰.۳۲۴	۰.۸۷۶	انگیزش کارکنان
۰.۲۷۱	۰.۶۴۴	میزان لیاقت
۰.۲۰۰	۰.۶۵۵	عملکرد قبلی مدیران
۰.۳۲۲	۰.۷۱۱	عوامل سیاسی و قانونی جامعه
۰.۳۴۱	۰.۶۵۵	عوامل ساختاری
۰.۲۱۱	۰.۳۷۴	مدیریت سازمان
۰.۲۸۷	۰.۴۳۳	عوامل تکنولوژی سازمانی

بررسی روایی واگرا (تشخیصی) برای ابعاد مدل تحقیق

یکی از روش‌های سنجش این روایی آزمون فورنل- لاکر است هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا است. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است.

جدول ۸ نتایج به‌دست‌آمده برای متغیرهای این تحقیق را نشان می‌دهد. جدول ذیل نشان می‌دهد که سازه‌ها کاملاً از هم جدا می‌باشند یعنی مقادیر قطر اصلی برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

جدول ۸: شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱	میزان تحصیلات	۱								
۲	تجربه مدیران	۰/۸۳۱	۱							
۳	انگیزش کارکنان	۰/۷۶۴	۰/۸۸۶	۱						
۴	میزان لیاقت	۰/۷۷۴	۰/۸۶۸	۰/۸۷۹	۱					
۵	عملکرد قبلی مدیران	۰/۸۳۹	۰/۸۸۸	۰/۶۵۹	۰/۸۹۲	۱				
۶	عوامل سیاسی و قانونی جامعه	۰/۶۵۹	۰/۵۷۶	۰/۷۴۰	۰/۶۵۰	۰/۶۳۰	۱			
۷	عوامل ساختاری	۰/۵۶۶	۰/۳۴۲	۰/۵۴۴	۰/۴۳۳	۰/۳۲۲	۰/۲۶۶	۱		
۸	مدیریت سازمان	۰/۳۴۴	۰/۴۳۳	۰/۶۷۶	۰/۳۹۸	۰/۲۸۷	۰/۵۶۳	۰/۴۳۳	۱	
۹	عوامل تکنولوژی سازمانی	۰/۵۴۴	۰/۶۷۷	۰/۵۱۱	۰/۷۶۵	۰/۵۴۶	۰/۵۹۷	۰/۴۶۵	۰/۴۹۸	۱

بررسی مدل اندازه‌گیری (برای گویه‌های انعکاسی)

در مدل‌هایی که دارای گویه‌های انعکاسی اند، ابتدا فاکتور گویه‌ها سپس محاسبه شاخص متوسط

میانگین واریانس استخراج شده (AVE)^۱ و پایایی ترکیبی (CR)^۲ که به ترتیب برای اندازه‌گیری روایی (اعتبار) و پایایی (اعتماد) متغیرهای تحقیق به کار برده می‌شود برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری لازم و ضروری هستند. این تکنیک می‌تواند به کاهش چندگانگی، تلخیص روابط بین متغیرها، اختصار و سادگی هر چه بیشتر بینجامد، وابستگی بین متغیرها را تعیین کرده و تفسیر علمی را تسریع نماید. نتایج حاصل برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری (فاکتور، شاخص‌های روایی و پایایی) در جدول ۹ آورده شده است. نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که گویه‌ها (سؤالات پرسشنامه) جهت اندازه‌گیری متغیرهای مدل از دقت لازم برخوردار بوده‌اند تمامی سؤالات دارای فاکتورهای بیشتر از ۰/۷ است و مقدار شاخص‌های متوسط میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۵ یعنی متغیرها دارای روایی همگرا می‌باشند. شاخص پایایی ترکیبی نیز از ۰/۷ بیشتر است که نشان از تطابق درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق است.

جدول ۹: مقادیر فاکتورهای استاندارد شده و شاخص‌های روایی و پایایی متغیرها

شمار	سولات	فاکتور	پایایی ترکیبی	اوسط واریانس استخراج شده
1	Q1	0.843	0.913	0.723
2	Q2	0.811		
3	Q3	0.891		
4	Q4	0.877	0.903	0.781
5	Q5	0.864		
6	Q6	0.801		
7	Q7	0.854	0.914	0.761
8	Q8	0.871		
9	Q9	0.866		

1. Average Variance Extracted
2. Composite Reliability

0.791	0.891	0.844	Q10	10
		0.870	Q11	11
		0.756	Q12	12
0.682	0.853	0.734	Q13	13
		0.765	Q14	14
		0.791	Q15	15
0.711	0.863	0.774	Q16	16
		0.806	Q17	17
		0.854	Q18	18
0.785	0.871	0.833	Q19	19
		0.858	Q20	20
		0.888	Q21	21
0.793	0.801	0.901	Q22	22
		0.843	Q23	23
0.795	0.912	0.856	Q24	24
		0.822	Q25	25

آزمون کفایت حجم نمونه

متغیرهایی برای تحلیل مدل مناسب‌ترند که در سطح سنجش فاصله‌ای باشند، لکن در برخی موارد از متغیرهای رتبه‌ای و اسمی نیز استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که محقق می‌تواند هر تعداد متغیر مرتبط با مسئله تحقیق را در تحلیل وارد کند. مشروط بر آنکه متغیرها با روش درستی سنجیده شده باشند و ضریب اعتبار سنجش متغیرها در حد قابل قبولی باشد. در مورد اندازه حجم نمونه نیز به‌طور کلی در معادلات ساختاری انبوهی از داده‌ها به‌کاربرده می‌شود. حداقل حجم نمونه نباید کمتر از ۵۰ باشد. هرچه حجم انداز نمونه زیادتر شود، صحت و دقت تحلیل مدل بیشتر است. به‌عنوان یک قاعده کلی تعداد نمونه باید در حدود ۴ یا ۵ برابر تعداد متغیرهای مورد استفاده باشد (هیتر، ۲۰۱۴، ص ۱۲).

این نسبت تا حدودی محافظه‌کارانه است. در صورتی که مقدار KMO کمتر از ۰/۵ باشد، ارقام برای معادلات ساختاری مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به معادلات ساختاری پرداخت؛ اما در صورتی که مقدار آن بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، همبستگی‌های موجود در بین ارقام برای تحلیل مدل مناسب خواهد بود. خروجی این آزمون در جدول ۴-۱۰ قابل مشاهده است.

جدول ۱۰: اندازه‌گیری کفایت نمونه

آماره		آزمون
۰.۸۷۳	اندازه‌گیری کفایت نمونه	کایسر - میر - اولکین (KMO)
۱۲۱۴۳.۴۵۳۲	تقریب کای دو	آزمون کرویت بارتلت
۲۱۰	درجه آزادی	
۰.۰۰۰	معناداری	

از آنجاکه مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۷۳ است و تعداد نمونه برای تحلیل کافی است. همچنین مقدار معناداری آزمون بارتلت، کوچک‌تر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد تحلیل موردنظر برای شناسایی ساختار مدل مناسب است.

یافته‌های تحقیق: دریافته‌های تحقیق حاضر تمام فرضیه‌های تحقیق با میزان همبستگی بالای تأیید گردیدند. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان گفت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند؛ چرا که تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

همچنان می‌توان بیان داشت که بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که لیاقت کارکنان ناشی از داشتن عملکرد شغلی مناسب است که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان به عملکرد شغلی آن‌ها توجه داشته باشد و با تقویت استعدادهای کارکنان باعث ایجاد شایستگی بیشتر شده و در نهایت کارکنان به دلیل داشتن انگیزه بیشتر مسیر شغلی خود را به‌خوبی طی نمایند.

نتیجه‌گیری

بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه وجود دارد.

با استناد به جدول ۴-۱۲ و شکل‌های ۴-۱ و ۴-۲ می‌توان بیان داشت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند چراکه تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه معناداری وجود دارد.

با استناد به جدول ۱۲ و شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که لیاقت

کارکنان ناشی از داشتن عملکرد شغلی مناسب است که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان به عملکرد شغلی آن‌ها توجه داشته باشد و با تقویت استعدادها و کارکنان باعث ایجاد شایستگی بیشتر شده و در نهایت کارکنان به دلیل داشتن انگیزه بیشتر مسیر شغلی خود را به خوبی طی نمایند. بین عوامل سیاسی و قانونی جامعه و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد.

با استناد به جدول ۱۲ و شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین عوامل سیاسی و قانونی جامعه (مبتنی بر شایسته‌سالاری) و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات روشن‌نوند و خوشبختی، ۱۳۹۳؛ امام قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۸) همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که زمانی در یک سازمان رشد و پیشرفت شغلی اتفاق خواهد افتاد که سیاست‌های آن مبتنی بر قانون و نظام شایسته‌سالاری باشد که این امر می‌تواند باعث افزایش انگیزش کارکنان جهت رشد و توسعه شغلی آن‌ها گردد.

بین عوامل ساختاری و مدیریتی سازمان و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد. با استناد به جدول ۱۲ و شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان بیان داشت که بین عوامل ساختاری و مدیریتی سازمان (مبتنی بر شایسته‌سالاری) و انگیزش کارمندان رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسویی و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که عوامل ساختاری باعث خواهند شد تا کارکنان به خوبی بتوانند با سایر کارکنان ارتباط برقرار نموده و تبادل اطلاعات به خوبی صورت گیرد و عوامل مدیریتی نیز باعث ایجاد جو حمایتی در سازمان خواهد شد که در نهایت باعث افزایش انگیزش کارکنان می‌گردد.

نشان می‌دهد که تمام فرضیه‌های تحقیق با میزان همبستگی بالای تأیید گردید. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که بین میزان تحصیلات و تجربه مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی احصاییه و معلومات رابطه مثبت وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (چونگ و کتویف، ۲۰۱۴؛ لاک و لاتم، ۲۰۰۵) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فرضیه فوق می‌توان بیان داشت که زمانی کارکنان خواهند توانست به رشد و پیشرفت شغلی توجه داشته باشند که به مقوله ادامه تحصیلات و کسب تجربه نیز توجه نمایند

چراکه تحصیلات باعث خواهد شد تا کارکنان آموزش‌های تئوری را کسب نموده و با کار کردن تجارب لازم را نیز به دست بیاورند که این امر باعث رشد شغلی آن‌ها خواهد شد که متأثر از انگیزش کاری آن‌ها است.

همچنان می‌توان بیان داشت که بین میزان لیاقت و عملکرد قبلی مدیران و انگیزش کارمندان اداره ملی آمار و معلومات رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه فوق تأیید می‌گردد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات (ویت و همکاران، ۲۰۰۰؛ نادى و معینی، ۱۳۹۲) همسو بوده و همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های فوق می‌توان بیان داشت که لیاقت کارکنان ناشی از داشتن عملکرد شغلی مناسب است که این مسئله باعث خواهد شد تا سازمان به عملکرد شغلی آن‌ها توجه داشته باشد و با تقویت استعدادهای کارکنان باعث ایجاد شایستگی بیشتر شده و درنهایت کارکنان به دلیل داشتن انگیزه بیشتر مسیر شغلی خود را به خوبی طی نمایند.

منابع

۱. ابطحی، سید حسین، عبدصبور، فریدون (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری: تهران، چاپ اول، انتشارات کتابیار.
۲. ایلی، خدایار (۱۳۸۴). ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۳. احمدی، علی‌عسگر (۱۳۸۰). به‌سوی شایسته‌سالاری در مدیریت آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۸.
۴. آریانپور، عباس (۱۳۷۰). فرهنگ کامل انگلیسی، فارسی: تهران، انتشارات امیرکبیر.
۵. انصاری، قاسم (۱۳۷۴). تحلیل و تبیین جایگاه انگیزش نیروی انسانی از طریق بررسی نظام تشویق و تنبیه، دانشگاه تهران.
۶. انصاری، قاسم؛ طباطبایی، سید احمد (۱۳۸۴). تأثیر شایسته‌سالاری بر بهره‌وری، مجموعه مقالات نخستین همایش شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۷. ایزدی‌فرد، علی‌اکبر (۱۳۸۴). شایسته‌سالاری در مدیریت از دیدگاه امام علی (ع)، مجله علوم انسانی، دوره ۱۲ شماره ۴.
۸. چاوشی، حجت‌الله (۱۳۹۰). بررسی دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق در انتصاب و ارتقاء مدیران دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.
۹. حق‌پنا، رضا (۱۳۸۱). شایسته‌سالاری در نظام علوی، مجله پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، شماره ۳۲ و ۳۳.
۱۰. خادمی زارع، حسن، فخرزاده محمدباقر، اکرمی، محمدکاظم (۱۳۸۹). اولویت‌بندی عوامل انگیزش کارمندان باهدف افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: شرکت پخش فرآوردهای نفتی فارس)، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۳.

۱۱. خدایپناهی، کریم (۱۳۷۶). انگیزش و هیجان، تهران: چاپ اول انتشارات سمت.
۱۲. رایبیز، استفن پی (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، مترجم، علی پاسانیان و سید محمد اعرابی تهران: چاپ نهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۳. رضایی، غلام‌حسین، دروزی سرخابی، محمد، یمنی، کیامن (۱۳۹۰). معماری الگوهای شایسته‌سالاری: ارائه چهارچوب مفهومی، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال سوم، شماره دوم.
۱۴. ساعتچی، محمود (۱۳۵۶). تئوری کسب انگیزش و ایجاد تغییرات مطلوب در شخصیت مدیریت امروز، تهران: چاپ اول انتشارات امیرکبیر.
۱۵. گریفین، مورهد (۱۳۸۶). رفتار سازمان، مترجم، سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، ویراست جدید، تهران: چاپ دوازدهم، انتشارات مروارید.
۱۶. گل پرور، محسن؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا (۱۳۸۴). نقش مشارکت شهروندی، شایسته‌سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها، رفاه اجتماعی زمستان، دانشگاه آزاد خوراسگان، اصفهان.
۱۷. گلکار، بهزاد، فاصحی فر، وحید (۱۳۸۱). مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری، مجله توسعه مدیریت، شماره ۳۹.
۱۸. الله‌قلی، عباس (۱۳۸۱). ارزیابی نظام انتخاب و انتصاب مدیران میانی ورده‌های بالای بانک‌های کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز مدیریت دولتی.
۱۹. نائلی، محمدعلی (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان‌ها اهواز: چاپ اول، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.
۲۰. واثق، قادرعلی (۱۳۸۸). معیارهای شایسته‌سالاری در اسلام، مجله معرفت، شماره ۱۴۱.
۲۱. الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی، تهران: چاپ بیست‌وهفتم، انتشارات نشر نی.
۲۲. وجدان پرست، حسین (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر انگیزش و رضات شغلی کارکنان بانک، شوراری تحقیقات استان آذربایجان شرقی.