

بررسی رابطه بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی هنری شهرداری شیراز)

کریم رضائی زاده^۱، مجتبی عسکری^۲

۱-پست دکتری مدیریت کسب و کار، دانشگاه علمی کاربردی شماره ۲ گچساران

من karim.rezaie@yums.ac.ir

۲-کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش مالی

mojtaba@gmail.com

چکیده

این مقاله با هدف بررسی رابطه بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی است. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری شیراز، شامل کلیه کارکنان صف و ستاد سازمان تشکیل می دهند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۹۶ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. نتایج تحقیقات در بین کارکنان سازمان فرهنگی هنری شهرداری شیراز نشان داد که، بین مولفه های شایسته سالاری و بهبود عملکرد کارکنان رابطه معناداری قوی وجود دارد، مولفه های شایسته سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد،

واژگان کلیدی: شایسته سالاری، عملکرد کارکنان ، فرهنگ سازمانی ، شهرداری شیراز

۱- مقدمه

امروزه از جمله مسائل مهمی که می‌تواند در سطح سازمان و محیط‌های شغلی مورد بررسی قرار گیرد و از اهمیت خاصی برخوردار باشد، مسئله وجود نیروی انسانی کارآمد و با شایستگی است. با توجه به اینکه هر نظام و مجموعه‌ای سعی می‌کنند برای رشد و توسعه خود و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده‌اش، بیشترین کارایی را داشته باشد، لذا می‌بایستی تلاش‌های مجدانه‌ای در راستای توجه به نیروی انسانی و انگیزه‌های آنها، داشته باشد تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی‌توجهی به نیروی انسانی، دوری‌گزیند، چرا که نقش و اهمیت نیروی انسانی در اجرای برنامه‌های سازمان‌ها به قدری مهم و ارزشمند است که بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تفاوت یک کشور صنعتی و غیر صنعتی، تنها در کیفیت نیروی انسانی آنها است. بنابراین نیروی انسانی و مسائل مربوط به آن، باید در سرفره برنامه‌های توسعه در هر کشور و سازمان قرار گیرد در این میان حس رضایت بخشی در سازمان به این معنی است که افراد از درون خود و با تمام وجود احساس کنند که با توجه به تجربه و تخصص کاری، سابقه مدیریتی و تحصیلاتی که دارند در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گرفته‌اند. و عاملی که برای تقویت بعد شایسته‌سالاری مهم است، بعد مسئولیت پاسخگویی مدیران است (Giuki et al., 2019).

۲- مبانی نظری

شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در عرف هم داشتن شایستگی و شایسته‌سالاری بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی‌مقامی سازمان‌ها به کار می‌رود. البته این مساله در مورد کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق پیدا می‌کند. برای برخورداری از مزایای شایسته‌سالاری (از جمله: افزایش اثربخشی فرد و سازمان، ارتقای رضایت شغلی، روحیه احساس تعلق کارکنان نسبت به سازمان، ایجاد انگیزه جهت تلاش، بهبود و ارتقای سطح عملکرد و توانایی کارکنان و...) منطقی است که سازمان، نظام شایسته‌سالاری را نهادینه کند و درکنار آن و به عنوان جزئی از آن، شایسته‌گزینی و شایسته‌سازی را نیز مدنظر قرار دهد. نظام شایسته‌سالاری عبارتست از نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت به افراد داده می‌شود. شایسته‌سالاری دیدگاهی است که بر اساس آن افراد از طریق نظام آموزشی و با تلاش و کوشش فراوان استعدادهای خود را شکوفا کرده و در نهایت فارغ از جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت برای تصدی مناسب یک شغل، فقط و فقط بر اساس شایستگی است (دیدگاه بیلتون). شایسته‌سالاری به مفهوم بکارگماری مناسب‌ترین افراد در مناسب

ترین جایگاه در سازمان است. امروزه در سازمانهای رشد یافته و یا در حال رشد شایسته سалاری از اهمیت خاصی برخوردار است.

فرآیند شایسته سалاری

شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه ای پیچیده از سازوکارهایی است که باید طی فرآیندی بلند مدت، علمی و سنجیده در سازمانها استقرار یابد. لازمه شایسته سалاری فراهم آوردن زیر بناهای مربوطه از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است.

استقرار شایسته سалاری در یک سازمان با شایسته دوستی شروع و با شایسته گزینی و شایسته پروری تکامل و با شایسته داری تداوم می یابد. در واقع اجرای شایسته به کوششی دراز مدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی دارد. فرآیند شایسته سалاری را می توان بعنوان یک فرآیند تلفیقی از زیر فرآیندهای شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته گزینی، شایسته گری، شایسته گماری، شایسته داری، شایسته پروری ترسیم کرد.

شایسته خواهی: شایسته خواهی بعنوان یک ارزش اجتماعی بصورت فرهنگ جامعه بروز می کند. در فرهنگ اسلامی بعنوان - یک ارزش (تقدم افاضل و تاخر پست تران) مورد توجه بسیار قرار دارد.

شایسته شناسی: شایسته شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و مخصوص بخود می باشد. امروزه با توسعه نرم افزارها و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات شایستگان بر حسب توانمندی های روحی ذهنی، عمومی تخصصی و بر اساس بررسی های دقیق علمی و آزمونها و مصاحبه های ساختمان شناسی می شوند.

شایسته سنجی: لازم است افرادی که فکر می کنند توانمندی شایستگان را دارند مورد سنجش قرار گیرند. این امر نیازمند بازخوانی دقیق آموزه های دینی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی برای تعریف معیارهای سنجش می باشد.

شایسته گزینی: این بخش شامل دو مرحله است: نخست باید مراحل قبلی ارزیابی و تحلیل شده و سپس تخصیص جایگاه مورد نظر به شایستگان. وضعیت ایده آل نیز باید مشخص شود.

شایسته گری: به معنای جلب توجه و جذب مدیران شایسته است. برای این منظور نیازمند فضای رقابتی برای فعالیت ها می باشیم.

شایسته گماری: شایسته گماری یعنی گماردن شایستگان در جایگاه درست خود. این امر نیازمند وجود زمینه های فرهنگی برای جلوگیری از هرگونه اقدام نسنجیده است.

شایسته داری: به حفظ و نگهداری افراد شایسته، شایسته داری می گویند. این امر دارای اهمیت فراوانی نسبت به جذب دارد. لذا باید تمهیدات لازم فراهم شود تا افراد احساس عدالت کنند و باعث عدم خروج این افراد از سازمان بشود.

شایسته پروری: نظام شایسته سалار در نهایت با رعایت موارد بالا و با فراهم آوردن زمینه های پرورش افراد آنان را به مراتب بالاتر بپوش و آگاهی و توانمندی سوق می دهد. در شکل یک فرآیند شایسته سалاری نشان داده شده است.

پایه و اساس شایسته‌سالاری

موقعیت اجتماعی افراد ترکیبی از بهره‌هوشی، تلاش و کوشش است. نظام اجتماعی در حال حرکت بسوی جریانی است که در آن توده‌های افراد حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. شایسته‌سالاری سیستمی است که مدیر و کارکنان بواسطه شایسته بودن انتخاب می‌شوند. شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است. از آنجا که مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه‌گرایی ارتباط نزدیکی دارد می‌توان گفت که نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. مبانی و اساس شایسته‌سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است و سه ویژگی مشترک معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت بعنوان مشترکات زیر بنایی برای ساماندهی نظام شایسته‌سالاری است. از ویژگی‌های شایسته‌سالاری در سطح ملی، برخورداری از ذهنیت راهبردی و دوری‌گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌گیری می‌باشد. برای شایستگی دو بال وجود دارد: یک بال آن دانش و بال دیگر بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات است. در حقیقت داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایستگی است.

۳- پیشینه پژوهش

به اذعان بسیاری از صاحب‌نظران و اندیشمندان، حلقه نخست زنجیره توسعه و پیشرفت هر سازمانی، اراده، تعهد و تخصص مسئولان، کارگزاران و مدیران متولی کارکردهای آن سازمان است و این مهم قابل دستیابی نیست مگر آن که نظام شایستگی بر این روند حاکم باشد. بررسی و مطالعه ادبیات، پیشینه و عملکرد شایسته‌سالاری و نظام شایستگی در خارج از ایران و مقایسه آن با ایران نشان می‌دهد که حوزه تاکید در کشورهای پیش رو در این زمینه، غالباً در سطح جامعه بوده که از طریق ساز و کارهایی اثرات خود را بر سازمانهای دولتی گذاشته است. در حالی که اقدامات صورت گرفته در ایران عمدتاً در حوزه سازمان‌ها بوده که البته به آن نیز نگاه جامع و موثری نشده است. شایسته‌سالاری به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه، دانش و دیگر موازین است (هیتز، ۲۰۰۸).

گیوکی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "تبیین راهبرد سازمانی با شایسته‌سالاری و رهبری خدمت‌گزار" پرداختند. تحقیق با هدف بررسی عوامل شایسته‌سالاری مبتنی بر عوامل مرتبط با آن با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار به منظور ارائه الگوی مطلوب انجام گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل شایسته‌سالاری با توجه به نقش میانجی رهبری خدمت‌گزار از برآزش معناداری برخوردار است.

کازرونی شامیری و مرادی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان "نقش آموزشهای مجازی و حاکمیت فناوری اطلاعات در شایسته‌سالاری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان" پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد: آموزشهای مجازی و حاکمیت فناوری اطلاعات با شایستگی مدیران دانشگاههای آزاد اسلامی شمال استان خوزستان دانشگاه دزفول،

¹ Hyter

اندیمشک و شوش رابطه مثبت و معنادار داشت. آموزشهای مجازی با شایسته سالاری رابطه مثبت و معنادار داشت. حاکمیت فناوری اطلاعات با شایسته سالاری رابطه مثبت و معنادار داشت.

کارمن (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی نقش شایسته سالاری در شکل گیری سرمایه انسانی پرداخت، و به این نتیجه رسید که از آن دسته از افرادی که فکر می کنند توانمندی شایسته گی را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و با بررسی ها، آزمون ها و مصاحبه های ساختارمند، بازشناخته شوند. این مرحله نیازمند بازخوانی دقیق آموزه های دینی و اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش دارای اعتبار و پایایی است. فراهم نمودن چنین مبانی که به دور از کاستی و ناراستی باشد در افق های درازمدت، به تدریج صورت می پذیرد.

کوانگ و ژان (۲۰۱۴) در تحقیقی به مطالعه نقش اعتماد مدیران به عنوان یک میانجی بین سبک رهبری، خدمت گذار و تعهد سازمانی در چارچوب شرکتهای تحقیقات بازار در مالزی بود. نتایج نشان داد که تمام متغیرها به صورت قابل توجهی با هم در ارتباط می باشند. علاوه بر این نتایج حاصل از رگرسیون نشان می دهد که اعتماد به مدیران، واسط بین رهبری خدمت گذار و تعهد سازمانی است و رهبری خدمت گذار و اعتماد به مدیران برای حفظ تعهد سازمانی بالاتر در میان کارکنان بسیار مهم است. بنابراین مدیران در سازمان باید از سبک رهبری خدمت گذار برای بدست آوردن اعتماد کارکنان استفاده کنند و پس از آن کارکنان در فعالیت های سازمانی تمایل بیشتری به مشارکت و پشتیبانی از خود نشان دهند.

ماتی (۲۰۱۴) در تحقیق با عنوان "تاثیر آموزش های سازمانی بر شایسته سالاری بر طی سال ۲۰۱۰ به این نتیجه رسید ۴۶ درصد از مدیران با آیین نامه نحوه انتصاب مدیران انتطابق نداد و ناکافی بودن آموزش های مدیریتی و غیر مدیریتی و در مورد ویژگیهای عمومی نقاط ضعف و منفی مدیران بیشتر از نقاط مثبت آنها است. شایستگی های مدیران واحدهای آموزشی با وضعیت مطلوب و ایده آل فاصله قابل توجهی دارد.

۴- روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش جمع آوری داده‌ها، میدانی است. از آنجایی که هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نظام شایسته سالاری و عملکرد می باشد. تحقیق کاربردی و از نوع همبستگی بوده و بدلیل اینکه به بررسی وضع موجود می پردازد، روش اجرای آن در قلمرو تحقیقات توصیفی قرار دارد. جهت تدوین مبانی نظری پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای، مراجعه به سایتهای اینترنتی، بانکهای اطلاعاتی و مصاحبه با کارشناسان ارشد و خبرگان رشته مدیریت بهره گرفته شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد. برای اندازه گیری متغیرهای نظام شایسته سالاری از پرسشنامه نظام شایسته سالاری و برای سنجش متغیر عملکرد کارکنان از پرسشنامه استاندارد عملکرد استفاده شده است. حجم جامعه آماری در این تحقیق ۴۰۰ نفر و حجم نمونه ۱۹۶ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان بدست آمده است و از روش نمونه گیری تصادفی ساده جهت گردآوری داده ها استفاده می گردد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و آزمون فرضیه‌ها هم از فنون آمار توصیفی نظیر جدول فراوانی، درصدها، نمودار ستونی، میانگین و انحراف معیار، جهت استخراج پرسشنامه و برای تمامی متغیرها و فرضیه‌ها، از شاخصهای آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی چند متغیره، تی مستقل و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شده است. حوزه نگرش این تحقیق در برگیرنده مباحث مربوط به عوامل نظام شایسته سالاری و عملکرد است. بنا بر این قلمرو موضوع این پژوهش در حوزه مباحث رفتار و عملکرد است. قلمرو مکانی این تحقیق شهرداری شیراز می باشد و قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۴۰۰ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان سطوح مختلف شهرداری شیراز تشکیل می دهند که حجم آنها 384 نفر می باشد

۵- بررسی پژوهش‌ها

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

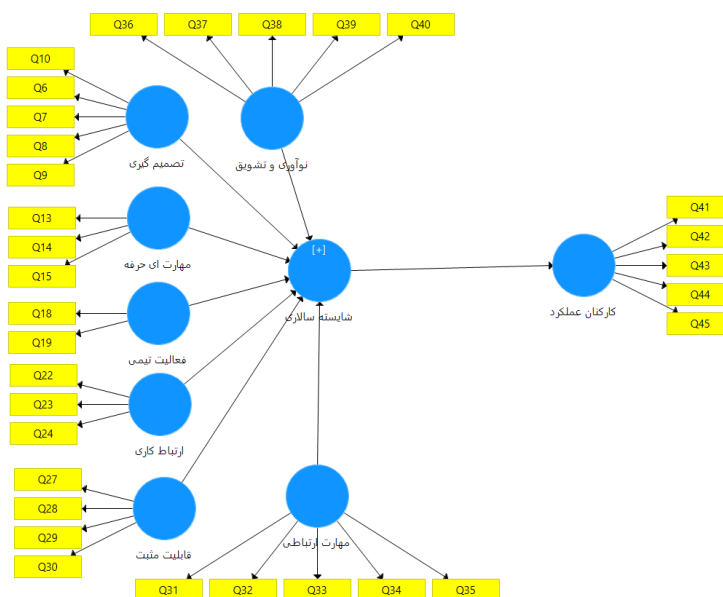
جدول ۱: آمار توصیفی متغیرها :

	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
مهارت ارتباطی	0.178	-4.310	1.482	1.000	1.554	-1.115	363.000
تشویق و نوآوری	0.122	-4.703	1.438	1.000	0.987	-0.894	363.000
فعلیت تیمی	0.232	-3.772	1.566	1.000	0.650	-0.633	363.000
مهارت حرفه ای	0.187	-4.644	1.362	1.000	1.632	-1.046	363.000
شایسته سالاری	0.229	-3.487	1.468	1.000	0.537	-0.470	363.000
عملکرد کارکنان	0.088	-3.695	1.717	1.000	0.640	-0.661	363.000
قابلیت مثبت	0.194	-3.267	1.460	1.000	0.629	-0.827	363.000
ارتباط کاری	0.307	-3.958	1.331	1.000	1.904	-1.303	363.000
تصمیم گیری	0.078	-4.111	1.803	1.000	0.886	-0.809	363.000

همانطور که مشاهده می‌شود خوشبختانه کلیه انحراف معیار متغیرها بالای عدد نیم می‌باشد که این خبر از حذف آدم‌های بی تفاوت از مجموعه پاسخ دهندگان است. همچنین کلیه ضرایب چولگی و کشیدگی بین (۳-و۵) و (۵) می‌باشند که شرط کافی نرمال بودن توزیع داده‌ها را تأیید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها از الگوی زنگوله‌ای پیروی می‌کند و چولگی به سمت راست است و محقق اجازه دارد از آزمون‌های مناسب با توجه به شرایط پیش رو استفاده نماید.

آمار استنباطی

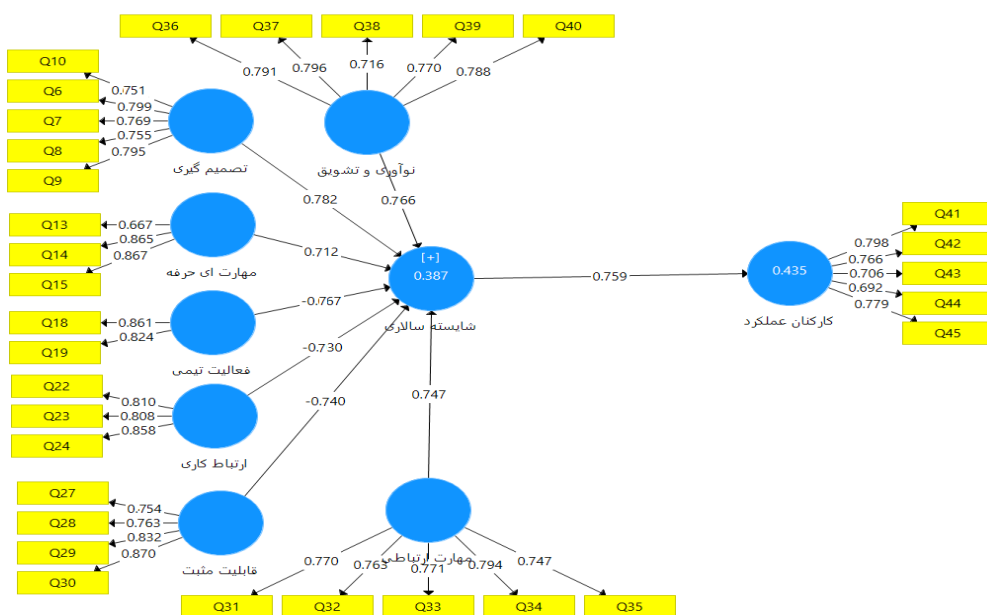
ابتدا مدل پژوهش در نرم افزار SMART PLS ورژن 3 اجرا گردید تا بتوان در قالب قوانین آمار استنباطی به کشف الگوها در نمونه و تعمیم آن به جامعه بپردازد. الگوهای کشف شده در نمونه پژوهش حاضر در قالب بیرونی (اندازگیری) و درونی (ساختاری) ارائه می‌گردد. البته با توجه به ماهیت واریانس محور این نرم افزار تنها یک مدل در نرم افزار اجرا می‌گردد و محقق باید یکبار روابط بین سؤالات و متغیرهای مکنون را در قالب مدل درونی به سنجش گذارد. بنابراین به آزمون مدل بیرونی و وظیفه این مدل که بررسی پایایی و روایی سازه است می‌پردازیم و یکبار نیز به آزمون فرضیه هادر قالب مدل درونی بر آمده از ادبیات پژوهش می‌پردازیم.



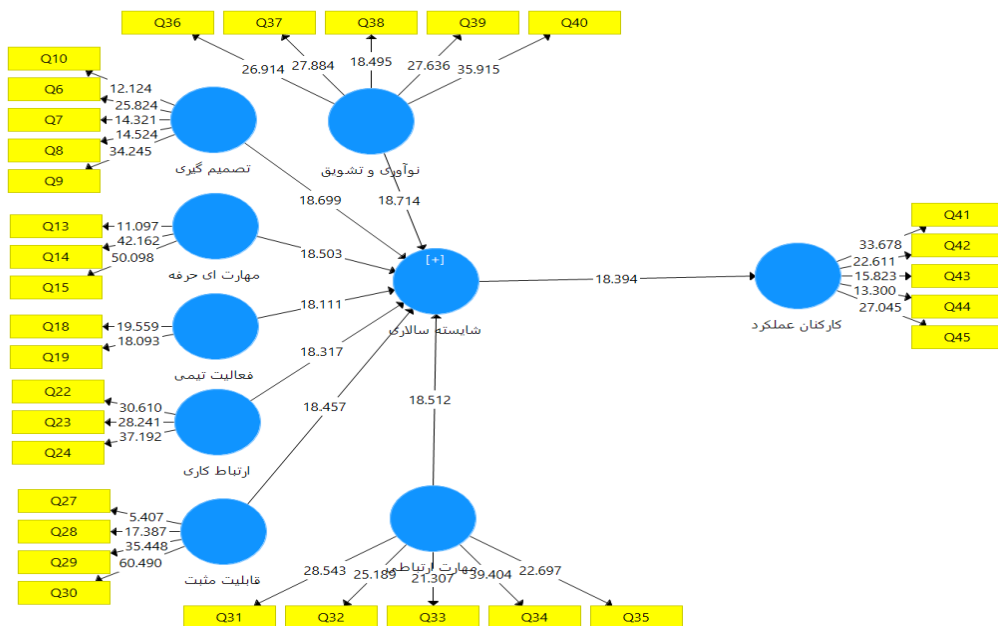
شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

آزمون‌های مدل بیرونی

در مدل بیرونی رابطه بین متغیرهای مکنون و آشکار بررسی می‌گردد. به رابطه بین متغیرهای مکنون و آشکار در حال استاندارد، بارعاملی گفته می‌شود اکنون مدل را در دو حالت تخمین ضریب استاندارد و نیز معناداری ضرایب به صورت شکل‌های ۲ و ۳ مشاهده می‌شود.



شکل ۲: مدل اولیه بیرونی در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳: مدل اولیه پیرونی در حالت معناداری ضرایب استاندارد

روایی و پایایی ابزار اندازه گیری داده ها پژوهش:

روایی ابزار جمع آوری داده ها:

روایی از واژه " روا " به معنای جایز بودن گرفته شده و روایی به معنای صحیح و درست بودن است. منظور از روایی آن است که آیا وسیله اندازه گیری می تواند خصیصه مورد نظر را اندازه بگیرد یا نه؟ (خاکی، ۱۳۸۲، ص. ۲۸)

پرسشنامه عملکرد کارکنان استاندارد بوده و توسط چند نفر از صاحب نظران و اساتید محترم راهنما و مشاور تحقیق ملاحظه گردید و مورد تأیید قرار گرفت. برای تهیه پرسشنامه نظام شایسته سالاری از طریق مطالعه کتب و مقالات ۳۷ سوال تهیه و تنظیم شد، و به این ترتیب پرسشنامه اولیه مشخص گردید، و به منظور حصول اطمینان از اعتبار پرسشنامه، فرم اولیه پرسشنامه در اختیار اساتید محترم راهنما و مشاور و چند نفر از صاحب نظران قرار گرفت با استفاده از نظرات آنان و به منظور افزایش اعتبار پرسشنامه اصلاحاتی در سؤالات صورت گرفت. پرسشنامه نهایی در اختیار این افراد قرار گرفت که هم تعداد سؤالات و هم نوع سؤالات مورد تأیید آنان واقع شد.

یایایی ابزار جمع آوری داده ها:

منظور از پایایی آن است که ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (بازرگان، ۱۳۸۲، ص. ۱۶۶). در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای

پرسشنامه نظام شایسته خرده مقیاسهای کشف شایستگی برابر ۷۶ / ۰، پرسشنامه عملکرد کارکنان برابر ۹۳ / میباشد.

جدول ۲: آزمون‌های پایایی مدل ساختاری

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
مهارت ارتباطی	0.829	0.836	0.879	0.792
تشویق و نوآوری	0.832	0.840	0.881	0.797
فعالیت تیمی	0.792	0.797	0.830	0.710
مهارت حرفه‌ای	0.729	0.775	0.845	0.648
شایسته‌سالاری	0.729	0.775	0.845	0.648
عملکرد کارکنان	0.805	0.814	0.865	0.761
قابلیت مثبت	0.735	0.822	0.829	0.759
ارتباط کاری	0.767	0.773	0.865	0.782
تصمیم‌گیری	0.733	0.751	0.824	0.784

از آنجا که کلیه ضرای پایایی ترکیبی (CR) بالای ۰/۷ است بنابراین پایایی سؤالات در درون مدل نیز که بیانگر واقعیت تبیین شده است تأیید می‌گردد. همچنین کلیه ضرایب آزمون rho_A یا همان همبستگی اسپیرمن بین سؤالات بالای ۰/۷ است بنابراین پایایی توسط این آزمون نیز تأیید می‌شود و از آنجا که چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، rho_A، آزمون پایای اشتراکی نشان داد که مدل بیرونی پژوهش دارای پایایی است.

آزمون‌های مدی کلی PLS

آزمون برازش SRMR

تنها شاخص برازش قابل قبول از نظر رینگر در PLS شاخص مجذور و ریشه میانگین خطاها یا همان آزمون برازش SRMR است که باید کمتر از ۰/۰۸ باشد. خوشبختانه آزمون پیش رو تأیید شده است.

جدول ۳: آزمون برازش SRMR مسیر RUN

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.072	0.206

آزمون برازش GOF

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازی در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام GOF ۲ استفاده می‌شود. معیار GOF مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود، برازش کلی را نیز کنترل نماید. علارغم اختلاف نظر صاحب نظران مدلسازی معادلات ساختاری هنوز بسیاری از محققین این شاخص برازش را که در سال ۲۰۰۵ توسط تنهوس ۳ ارائه گردید قبول دارند اما بایدان را با سه مقدار سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ (تزلزل و همکاران ۴، ۲۰۰۹) را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. هنسler بیان می‌کند که اگر مقدار GOF بیشتر از ۰/۳۶ شود توانسته‌ایم مدل را در حد قوی پیش بینی کنیم یعنی اینکه توانسته‌ایم به ۰/۰۹۹ کوواریانس را محورها برسیم کنیم.

مدل بیرونی اندازه‌گیری + مدل درونی اندازه‌گیری = مدل کلی PLS

این معیار از طریق فرمول زیر به دست می‌آید:

$$GOF = \sqrt{\text{communality} \times R^2}$$

مشاهده می‌گردد که GOF پژوهش حاضر، عدد 0.36 می‌باشد که با توجه به آن، می‌توان گفت مدل این پژوهش، از برازشی قوی برخوردار است و این یعنی اینکه ما توانسته‌ایم به بیش از ۰/۰۹۹ از دقت پیش بینی کوواریانس‌ها برسیم.

2. Goodness Of Fit

3. Tenenhouse

4. Wetzels et al

۶- نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین مولفه‌های شایسته‌سالاری و بهبود عملکرد کارکنان (مطالعه موردی: سازمان فرهنگی هنری شهرداری شیراز) بود. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که شایسته‌سالاری کارکنان باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌گردد و فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان فرهنگی نیز این مهم را تقویت می‌کند. همچنین یافته‌های تحقیق موید این مطلب است که، شایسته‌سالاری بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر دارد. یعنی شایسته‌سالاری کارکنان بر بهبود عملکرد کارکنان تاثیر مثبت دارد. همچنین تمامی مولفه‌های شایسته‌سالاری اعم از مهارت ارتباطی، تصمیم‌گیری، تشویق، نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت کاری، مهارت رهبری، مهارت حرفه‌ای، قابلیت مثبت خود و دیگران و فعالیت تیمی با متغیر عملکرد کارکنان رابطه معناداری دارند. بنابراین متغیرهای مهارت ارتباطی، تشویق، نوآوری و تغییر و متغیر مهارت رهبری بایستی تقویت شوند. یعنی آموزش‌های مختلف در راستای ارتقای افزایش اثربخشی این متغیرها بایستی توسط منابع انسانی سازمان صورت گیرد. با عنایت به موارد ذکر شده تمامی فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به نتایج و یافته‌های این پژوهش پیشنهادهای زیر برای محققین آتی مطرح می‌شود:

۱. بررسی رابطه شایسته‌سالاری مدیران فرهنگی و بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان
۲. بررسی تاثیر مهارت‌های مدیریتی بر مسئولیت پاسخگویی مدیران فرهنگی
۳. بررسی تاثیر شایستگی مدیران بر افسردگی شغلی کارکنان
۴. بررسی رابطه شایسته‌سالاری مدیران فرهنگی و رضایتمندی کارکنان
۵. بررسی تاثیر مهارت‌های مدیریتی مدیران بر استرس شغلی با نقش تعدیل گر مدیریت دانش

مراجع

- ✓ Alizadeh A, Fateh P. (2019). A comparative study of the relationship between national culture and Islamic work ethic among private and public banks in Parsabad. *Journal of Cultural Leadership Studies*. 1(1). [in Persian].
- ✓ Bavafa SH, Kashani M, Bahari N. (2019). Investigating the relationship between virtual networks and cultural capital of citizens in Tehran . *Journal of Cultural Leadership Studies*. 1(1). [in Persian].
- ✓ Kazeroni Shamiri H, Moradi S. (2019). The role of virtual education and the dominance of information technology in the meritocracy of the managers of the Islamic Azad University of Khuzestan province. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 31(44), 155-169- [in Persian].

-
- ✓ Kwong, G., & Brian Zhen-Jie, L. (2014). The influence of servant leadership towards organizational commitment: the mediating role of trust in leaders. *International Journal of Business and Management*; 9(1), 1725.
 - ✓ Matei, A., & Matei, L. (2014). Administrative convergence in some balkan states. *Procedia – Social and Behaviorial Studies*, 62(1), 1061-1065.
 - ✓ Moslehi M. (2011). Investigating the relationship between managers' competence and staff empowerment in government employees of Paveh city. Master Thesis, Payame Noor Paveh University. [in Persian].
 - ✓ Zahedi SH. (2015). Transition from incompetence to meritocracy Multi-sectional research on the employment status of university women in Iran. *Journal of Women, Institute of Humanities and Cultural Studies*. 1(6), 75-94. [in Persian].