

بررسی تاثیر شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی

سمیه اسماعیلی^{۱*} | منوچهر رجایی لاطران^۲ | سعید نظری^۳
سجاد افتاده^۴ | محبت مرادی^۵

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش تاثیر شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۳۵۰ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، شایسته سالاری و کارآفرینی سازمانی در این تحقیق می باشند. نتایج تحقیقات در بین کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل نشان داد که، شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد. شایسته سالاری و عامل ایده در کارآفرینی رابطه قوی و مناسب دارد. شایسته سالاری و عامل برنامه ریزی در کارآفرینی رابطه قوی و مناسب دارد. شایسته سالاری و عامل تحقیق و توسعه رابطه متوسط دارد. شایسته سالاری و عامل بازاریابی در کارآفرینی رابطه متوسط دارد. شایسته سالاری و عامل مدیریت مالی در کارآفرینی رابطه قوی و مناسب دارد. شایسته سالاری و عامل رهبری و مدیریت در کارآفرینی رابطه قوی و مناسب دارد. شایسته سالاری و عامل ارتباطات در کارآفرینی رابطه قوی و مناسب دارد. شایسته سالاری و عامل تحمل خطا در کارآفرینی رابطه متوسط دارد. شایسته سالاری و عامل مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی رابطه قوی و مناسب دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای محققین آتی ارائه گردید.

واژه های کلیدی: شایسته سالاری، کارآفرینی سازمانی، فرمانداری های استان اردبیل.

^۱ نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران. / esmaili.s62@gmail.com

^۲ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران

^۳ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران

^۴ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران

^۵ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب رضایت بخشی سازمان می‌شود، شایسته‌سالاری است. یعنی اینکه 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. از طرفی دیگر عاملی که برای تقویت بعد شایسته‌سالاری مهم است، بعد مسئولیت پاسخگویی مدیران است. 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. شایسته‌سالاری به کارگیری فرد مناسب در حرفه یا پست مناسب بر اساس تجربه، دانش و دیگر موازین است (هیتز، ۲۰۰۸). همچنین در عصر حاضر که با افزایش جمعیت، جوامع و سازمانها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آنها نیز رو به فزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چندسویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوریها و بهبود فرایندها و هم به عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، بهداشت مورد نیاز است؛ حتی میتوان بحث کارآفرینی را در عصر مدرن امروزی یکی از اصلیتیرین راهبردهای بنیادی هر کشور محسوب کرد. از دید نگارنده، یکی از معیارهای مهم تمایز کشورهای توسعه یافته و جهان سوم را میتوان در میزان کارایی و عملیاتی کردن کارآفرینی در مفاهیم مختلف آن برشمرد.

بیان مساله

در تحقیق مورد بررسی به "تاثیر شایسته‌سالاری بر کارآفرینی سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل پرداخته می‌شود. در ادامه متغیرهای اصلی و بیان مساله تحقیق بیان می‌شود. امروزه شایسته‌سالاری و استفاده از نیروهای کارآمد یکی از اصول اساسی و از عوامل موفقیت سازمانها در حرکت به سمت پویایی و تحول است. به عبارت دیگر شایسته‌سالاری به عنوان رمز پیروزی حرکت های توسعه ای، در درون سازمانها می‌باشد؛ به شکلی که مدیران در هیچ شرایطی نباید خود را بی نیاز از توجه به مفاهیم و آموزه های آن بدانند.

انتخاب و انتصاب مسئولین ردههای مختلف اداری و اجرایی یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر هر حکومتی و از مفاهیم بنیادین در اندیشه سیاسی است، زیرا؛ مهمترین عامل دوام یک نظام سیاسی، شایستگی مسئولین آن است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در راس سازمانها قرار گیرند، کیفیت فعالیتهای سازمانی به طور فزایندهای بهبود خواهد یافت. زیرا امروزه شایسته‌سالاری و استفاده از مدیران کارآمد یکی از اصول اساسی و عوامل موفقیت سازمانها در حرکت به سوی پویایی و توسعه و تحول اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع به شمار میرود. بنابر این انتخاب افراد در ردههای مختلف سازمانی باید بر اساس معیارهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پستهای سازمانی انتخاب شوند. در همه سازمانها گزینش، آموزش و تربیت حرفهای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است، زیرا مشاغل مدیریتی نوعا پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن در سازمان نیازمند مجموعه‌ای از شایستگیها، مهارتها و تواناییها و ویژگیهای خاص میباشد، که فقط در یک سیستم و فرهنگ شایسته‌سالار محقق

خواهد شد. از نظر صاحب‌نظران، یکی از علل مهم ایجاد ناکامی در کسب اهداف کلیدی در سازمانهای دولتی، نبود مدیران شایسته در نظام اداری عنوان شده است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰).

متغیر بعدی تحقیق کارآفرینی سازمانی است. تغییرات سریع محیطی، سازمانی و فناوری، محیط رقابتی پیچیده‌ای را برای سازمان‌ها ایجاد کرده است، چنین محیطی محرک‌های کسب و کار را برای سازمان‌ها بوجود می‌آورد. سازمان‌ها باید بتوانند توانایی عکس‌العمل در محیط‌های پویا را داشته و سازوکار مناسبی را در جهت افزایش بهره‌گیری از فرصت‌ها و کاهش تهدیدات بکارگرفته و از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود به بهترین شکل استفاده نمایند. در دوره زمانی حاضر سازمان‌ها برهه خاصی را می‌گذرانند که عوامل برونزا و درونزای متعددی آن‌ها را متأثر می‌کند که باید در حیطه اختیار قرار گیرند. در این شرایط سازمان‌ها از نظر ساختار، قوانین و مقررات و ظرفیت‌های مدیریتی در به وجود آوردن زمینه‌های خلاقیت و نوآوری در وضعیت مناسبی نیستند تا با شیوه‌ای کم‌خطر و هزینه‌به‌استقبال انتقال و تغییر رویکرد خویش بروند (مهدوی و ضرغامی، ۱۳۹۰).

جنبه‌های مجهول این تحقیق شایسته‌سالاری و کارآفرینی سازمانی است که با توجه به اینکه مطالعه موردی در فرمانداری‌های استان اردبیل صورت نگرفته است، در پی کسب نتایج تحقیق و پیشنهادات در راستای مرتفع نمودن خلایق احتمالی خواهیم بود.

بنابراین در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که به چه میزان شایسته‌سالاری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد؟

ضرورت موضوع

در حال حاضر در کشور ایران، اصلاح نظام مدیریتی کشور از جمله خواسته‌های به حق مردم از حکومت و مسئولان است. انتخاب افراد شایسته و برخوردار از توانمندی‌های لازم برای پست‌های کلیدی و حساس و توجه به اصل شایسته‌سالاری در توزیع قدرت و تقسیم وظایف و مسئولیتها میان نخبگان جامعه، افزون بر آنکه در ثبات، رشد و پیشرفت کشور موثر است، از رموز موفقیت و ماندگاری زمامداران به حساب می‌آید. به ویژه در شرایط حساس کنونی، تنوع خطوط و گرایشهای سیاسی و نگرشهای متفاوت در حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، نباید باعث شد که نظام از ذخایر گرانبهای بشری و سرمایه‌های عظیم نیروی انسانی و مدیران کارآمد محروم باشد. در زمینه شایسته‌سالاری در ایران منسجم و هدفمند و بر اساس مدل‌های علمی صورت نگرفته است و غالباً یا محدود به مدل‌های شایستگی بوده و یا بر اساس برداشتها و تفسیرهای شخصی می‌باشد. در این تحقیق برآنیم معیارهای اصلی مدل شایسته‌سالاری را در تعامل با مسئولیت پاسخگویی مدیران بررسی کنیم که موضوعی جدید و از ضروریات است.

سرعت تغییرات کنونی به گونه‌ای است که شناسایی و پیش‌بینی تغییرات از حالت یکنواخت و همسان خارج شده و تجارب و دستاوردهای گذشته، الزامی در تضمین موفقیت آینده نیست؛ یعنی می‌توان گفت عصر حاضر، عصر عدم تداوم و عدم پیش‌بینی است و حاکم شدن این تئوری در اساس تغییرات جوامع امروزی، این جوامع را بیش از پیش به سوی خلاقیت و نوآوری و پذیرش تفاوت و، تغییر، سوق داده است که می‌توان این مهم را در میزان کارآفرین بودن آن‌ها یافت. از دیدگاه لیدتکا و روزنبلوم، اتخاذ راهبردهای کارآفرینانه در یک بنگاه

اقتصادی، منجر به انتشار قابلیت‌های راهبردی می‌شود و پیگیری آن‌ها باعث می‌شود بنگاه‌ها بتوانند به صورت مکرر و نظام مند فرصت‌های کارآفرینانه را تشخیص دهند و با رویکردی نوآورانه از آن‌ها بهره برداری نمایند (رضوانی، کلابی، ۱۳۹۱).

بنابراین مطالعه‌ی شایسته‌سالاری با در نظر گرفتن کارآفرینی سازمانی مهم بوده و ضرورت پرداختن به این موضوع در فرمانداری‌های استان اردبیل را مضاعف می‌نماید.

مطالعه ادبیات موضوع

شایسته‌سالاری

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارائه شده است، اولین چیزی که بخوبی مشخص می‌شود، فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است. مرور تعاریف زیر که عمدتاً توسط صاحب‌نظران برجسته این حوزه ارائه شده است، می‌تواند تا حدی بیانگر این قضیه باشد. کیو (۱۹۹۳) شایستگی را بعنوان نتیجه‌ی به کار بردن دانش و مهارت بطور مناسب تعریف می‌کند. عبارتی دیگر شایستگی = مهارت + دانش. یعنی اینکه ارتقای مهارت سازمانی و کسب دانش سازمانی باعث شایستگی سازمانی می‌گردد. به عبارت دیگر شایستگی چیزی فراتر از مهارت و دانش سازمانی نیست.

هانستین (۲۰۰۰) شایسته‌سالاری را اینگونه تعریف می‌کند: شایستگی عموماً بعنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارتها و انگیزه‌هاست که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است. همچنین شایسته‌سالاری را با عنوان ترکیبی از مهارتها، دانش و نگرشهای مورد نیاز برای انجام یک نقش بگونه‌ای اثر بخش، تعریف می‌کند. در این تعریف مولفه نگرشها بجای تواناییها آمده است. در تعریفی دیگر، مولفه انگیزه به جای این دو به تعریف افزوده شده است.

بی‌هام و مویر (۲۰۰۲) شایستگی‌های مدیریت را در نه عنوان خلاصه می‌کند که عبارت است از: توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت‌های فنی و وظیفه، تیم‌سازی، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها.

در جهان پر شتاب و رو به توسعه امروز سازمانها و بنگاههای موفق برای بقا و تداوم فعالیت خود و ورود به عرصه رقابت جهانی، از تحول سازمانی و مدیریتی استقبال می‌کنند. بی تردید پذیرش این تحول، نیاز به ابزار مربوط به خود دارد و یکی از این ابزارها بهره‌گیری از روش‌های پیشرفته، برای جذب استعدادها و پرورش مدیران آینده با رویکرد شایسته‌گزینی و نخبه‌پروری است. در راهبرد سازمان‌الگوی شایسته‌سالاری به عنوان آرمان، باید به صورت فرآیند علمی تعریف شود. سازوکارهای آن با واژگان روشن و ساده و قابل اندازه‌گیری تعیین گردد و جدول زمانی اجرای آن طراحی و در این رابطه از کارشناسان مدیریت و مشاوران منابع انسانی و رفتار سازمانی کمک گرفته شود (خردمند و فتاح، ۱۳۸۹). یک سازمان آینده‌نگر به دلیل چالش‌های پیش‌رو به مدیرانی نیاز دارد که بیش از پیش قابل‌تر و شایسته‌تر باشند و از آنجایی که استخدام و به کار گماردن مدیران، هزینه زیادی به سازمان تحمیل می‌کند باید از اتلاف هزینه‌های ناشی از انتخاب مدیر نالایق و لطمه‌های ناشی از برکناری آن جلوگیری نمود. اگر ویژگی و مدل‌های شایستگی برای توسعه و پیشرفت مورد استفاده قرار گیرند بعید به نظر می‌رسد که سازمان حالت ایستایی

به خود بگیرد (آخوندی و همکاران، ۱۳۸۹). فرآیند علمی انتخاب مدیران از جمله زیر ساخت های استقرار نظام مدیریتی بر مبنای شایستگی است که زمینه ساز تصمیم گیری مدیران عالی در انتصاب بهترین نامزد می شود و انتخاب را از تعصب، حب و بغض فردی یا گروهی، اعمال سلیقه شخصی عمدی یا غیر عمدی، دور خواهد ساخت. از جمله زیر ساخت های استقرار نظام مدیریتی بر مبنای شایستگی است که زمینه ساز تصمیم گیری مدیران عالی در انتصاب بهترین نامزد می شود و انتخاب را از تعصب، حب و بغض فردی یا گروهی، اعمال سلیقه شخصی عمدی یا غیر عمدی، دور خواهد ساخت. بیش از نیم قرن است که بحث برنامہ ریزی جانشینی مدیریت در جهان به صورت علمی مطرح شده و در کشور ما نیز این مطلب مورد توجه قرار گرفته است بررسی مدارک موجود در مراکز خدماتی از جمله در بانک ها مؤید این موضوع است. برای انتخاب مدیران شایسته و مطمئن در پیکره سازمان که بی شک نقش بسزایی در حصول و اجرای برنامه ها در اهداف تعیین شده خواهند داشت؛ حاکمیت نگرش سیستمی در طراحی و اجرای فرآیند ها و زیر فرآیند های مدیریت بر مبنای شایستگی به دلیل چندگانگی، ناهمگونی و معیارهای چندگانه تصمیم گیری و تأثیرات ناشی از آن ضروری است و رویکرد نظام مند تمام فرآیند های شایستگی و زیر فرآیند های آن باید با رویکرد هم پایانی در جهت دست یابی به اهداف مشخص سازماندهی شود (دهقانان، ۱۳۸۶).

کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی سازمانی مفهومی کلیدی در ادبیات کارآفرینی و یک جلوه بارز از کارآفرینی در سطح سازمان می باشد. محققان بسیاری تأکید می کنند که نگاه به کارآفرینی سازمانی، در حال تبدیل شدن یک منبع کلیدی مزیت های رقابتی بنگاه می باشد. همچنین راهی است که بنگاه های موجود می توانند توانمندی های استراتژیک خود را که برای موفقیت های مکرر کلیدی هستند توسعه دهند. کارآفرینی، به فرایند خلق ارزش جدید (مادی یا معنوی) از طریق یک تلاش متعهدانه با در نظر گرفتن ریسک های ناشی از آن اطلاق می شود. واژه کارآفرینی از کلمه فرانسوی "Entrepreneurs" به معنای "متعهد شدن" نشأت گرفته است. کارآفرینی اولین بار مورد توجه اقتصاددانان قرار گرفت و تمامی مکاتب اقتصادی از قرن ۱۶ میلادی تاکنون به نحوی کارآفرینی را در نظریه های اقتصادی خویش تشریح نموده اند. در عصر حاضر که با افزایش جمعیت، جوامع و سازمانها به سرعت در حال گسترش و پیشرفت هستند و در پی آن، پیچیدگی آنها نیز رو به فزونی است، کارآفرینی در یک تعامل چندسویه یعنی هم در مفهوم ایجاد اشتغال، هم در مفهوم ایجاد تحول از راه نوآوریها و بهبود فرایندها و هم به عنوان عامل کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، بهداشت مورد نیاز است؛ حتی میتوان بحث کارآفرینی را در عصر مدرن امروزی یکی از صلیترین راهبردهای بنیادی هر کشور محسوب کرد. از دید نگارنده، یکی از معیارهای مهم تمایز کشورهای توسعه یافته و جهان سوم را میتوان در میزان کارایی و عملیاتی کردن کارآفرینی در مفاهیم مختلف آن برشمرد.

سرعت تغییرات کنونی به گونهای است که شناسایی و پیشبینی تغییرات از حالت یکنواخت و همسان خارج شده و تجارب و دستاوردهای گذشته الزامی در تضمین موفقیت آینده نیست؛ یعنی میتوان گفت عصر حاضر، عصر عدم تداوم و عدم پیشبینی و انقیاد است و حاکم شدن این انگاره در اساس تغییرات جوامع امروزی، این جوامع را بیش از پیش به سوی خلاقیت و نوآوری و پذیرش تفاوت و تغییر سوق داده است که میتوان این مهم را در میزان کارآفرین بودن آنها یافت؛ در نتیجه هر کشور که توان برقراری رابطه منطقی و معقول بین موارد یاد شده را داشته باشد و در جهت تغییرات جهانی گام بردارد، میتواند ادعا کند که در این دریای خروشان به سوی ساحل بقا و پیشرفت گام

برداشته است. خوشبختانه در محافل علمی کشور در طی دو، سه سال اخیر، مقوله کارآفرینی مورد توجه ویژه و گسترده‌ای قرار گرفته است؛ ولی متأسفانه با تمام تلاشها و باورهای صورت گرفته، به دلیل عدم وجود یک برنامه منسجم و کاربردی، موضوع عملیاتی شدن بسیاری از ایده‌های کارآفرینی در کشور به چالش کشیده شده است. پر واضح است که برای نیل به این مهم و برونرفت از وضعیت کنونی باید به نقش نوآوری و خلاقیت و موانع و راه کارهای برطرف کردن این موانع در بحث کارآفرینی، بسیار دقت و توجه شود و نسخه‌های علمی و عملی متناسب با ساختار اداری - اقتصادی کشور فراهم گردد. به راستی پیدایی مفاهیم اولیه کارآفرینی را باید به علم اقتصاد نسبت داد. اوج رابطه اقتصاد و کارآفرینی در قرن بیستم به‌ویژه از دهه ۱۹۴۰ به بعد بوده است؛ زیرا تلاش برای مفهومی‌سازی کارآفرینی از مکاتب اقتصادی آغاز شد، مخصوصاً در دهه ۱۹۷۰ میلادی، اقتصاددانان پس از مشاهده شکست مدیریت تقاضای مصرف کننده، برای جلوگیری از تورم مستمر در این دهه به کارآفرینی توجه کردند. اقتصاددانان دریافته‌اند که بهره‌وری دو - سه درصدی سالانه سالهای دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ تقریباً در دهه ۱۹۷۰ به صفر رسیده است. این مسئله باعث شد به جای توجه به مدیریت تقاضا بر عرضه کالاها و خدمات که در قلمرو کارآفرینی قرار داشت، بیشتر توجه کنند؛ در نتیجه آن‌ها اعتقاد داشتند کارآفرینی در جامعه میتواند سه منفعت اصلی ایجاد کند که عبارتند از (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۹۱)

- افزایش رشد اقتصادی
 - ارتقای بهره‌وری
 - دید آمدن تکنولوژیها، محصولات و خدمات جدید
- پس از علم اقتصاد، علم جامعه‌شناسی نیز در روند پیشرفت و تکامل کارآفرینی بسیار موثر بوده و سهم بسزایی را ایفاء کرده است. باید باور داشت که علم مدیریت نیز در ثبات، تمرکز، تعمیم، تکامل جدی و نهایی کارآفرینی بدون شک از پیشگامان محسوب میشود. حلقه رابط بین پیدایی و تعمیم و تکامل کارآفرینی را باید در علم روانشناسی جستجو کرد. جایی که علم روانشناسی با بررسی سه اصل، باعث تغییرات بنیادین و عمده‌ای در کارآفرینی شد؛ این سه اصل عبارتند از:

- ویژگیهای شخصیتی کارآفرینان، که با این سوال همراه است: کارآفرینان چه کسانی هستند؟
 - رفتارشناختی کارآفرینان، که با این سوال همراه است: چرا برخی کارآفرینان موفقترند؟
 - شناخت کارآفرینانه، که با این سوال همراه است: کارآفرینان چگونه تصمیم میگیرند؟
- گرایش جوامع به سمت کارآفرینی است؛ که به تمایل و احساسات عموم جمعیت در مورد شناسایی فرصت‌ها، شناخت کارآفرینان، اعطای شأن و جایگاه رفیع به کارآفرینان، پذیرش ریسک کسب و کارهای نوپا و توانایی راه-اندازی موفقیت آمیز کسب و کار تعبیر می‌شود. گرایش کارآفرینانه از این منظر مهم است که مبین نظر عموم راجع به کارآفرین و کارآفرینی است. کشورها نیازمند افرادی هستند که فرصت‌های با ارزش مربوط به کسب و کار را شناسایی کرده و دارای درکی از توانایی‌های مورد نیاز برای بهره‌برداری از این فرصت‌ها باشند. بعلاوه اگر نگرش ملی مثبتی به سمت کارآفرینی وجود داشته باشد، کارآفرین به دنبال آن حمایت‌های فرهنگی مالی و مزایای شبکه سازی برخوردار می‌شود.

پیشینه تحقیق

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

عبد صبور (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان " الگوی جامع برای مفهوم سازی و استقرار شایسته سالاری در سازمان های دولتی ایران " به الگوی جامع و مولفه های شایسته سالاری پرداخت. در این تحقیق مدل مفهومی تحقیق در سه بعد عوامل برون سازمانی، کارکردهای منابع انسانی و عوامل درون سازمانی (محتوایی یا نهادی) می باشد.

گل پرور و عریضی (۱۳۸۵) در تحقیق با عنوان " نقش مشارکت شهروندی، شایسته سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان ها " پرداختند. هدف این تحقیق بررسی نقش مشارکت شهروندی، شایسته سالاری و ساختارهای سازمانی (سنتی و بوروکراتیک) در رفتار مدنی سازمانی، تعهد، پیوستگی و اعتماد به همکاران در ایران بوده است. نتایج نشان داد جهت گسترش مشارکت شهروندی و شایسته سالاری توجه به ساختارهای سازمانی و تلاش برای جهت دهی این ساختارها به سمت سازمان های بوروکراتیک در آینده در ایران ضروری به نظر می رسد. زاهدی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان " گذار از نظام ناشایستگی به سوی شایسته سالاری پژوهشی چندمقطعی درباره وضعیت شغلی زنان دانشگاهی در ایران " پرداختند. زنان دانشگاهی باید به این موضوع عمیقاً باور داشته باشند که عملکرد شان از مهم ترین عوامل مؤثر در تغییر سرنوشت کاری آنان است. زنان مسئولیت دانشطلبی، دانش گری و دانشوری را آگاهانه پذیرفته اند. از میان خیل عظیم علاقه مندان به کار در دانشگاه، این فرصت طلایی را یافته اند که در فضای علم و دانش تنفس کنند. در محیطی قرار گرفته اند که زمینه ساز رشد و توسعه فردی، اعتلای فرهنگی، بسط و تعمیق دانش و آگاهی است و از این طریق، در مسیر توسعه کشور گام بر میدارند. از این رو، شایسته است از آن چه در اختیار دارند در مقام فردی متعهد، مصمم و مسئول به خوبی استفاده کنند، تکالیفشان را انجام دهند و درباره حقوقشان زبان بکشایند، سخن بگویند، پیگیری کنند و با پشتکار و اعتماد به نفس، از موانع پیش رو یک به یک عبور کنند.

کارزونی شامیری و مرادی (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان " نقش آموزشهای مجازی و حاکمیت فناوری اطلاعات در شایسته سالاری 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، 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.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان " رابطه ارزش ها و شخصیت مدیران با شایسته سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان های دیوان سالار و سنتی " پرداختند. یافته های تحقیق نشان داد که، بر اساس نتایج به دست آمده تفاوت های معناداری بین سازمان های دیوان سالار و سنتی و نیز روابط معناداری بین نظام ارزشی و ویژگی های شخصیتی با متغیرهای ملاک به دست آمد. با توجه به این نتایج به نظر می رسد سازمان های دیوان سالار بیشتر ماهیتی انسان گرایانه دارند. بنابراین پیشنهاد می شود که برنامه های اصلاحی در سازمان های سنتی

اجرا شود که معطوف به ساختار و فرهنگ سازمانی و مبنی بر ترویج و ترغیب ارزش‌های جهانی بودن، خیرخواهی و خودرهبری و افزایش انعطاف‌پذیری است. این پژوهش پاسخ مشخصی در اختیار مسوولین قرار می‌دهد که در بدو استخدام، در گزینش اولیه کارکنان، پس از استخدام، مراحل بالاتر، هنگام ارتقا و در مدیریت افراد نخبه می‌توان از این نتایج استفاده کرد.

کارمن (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی نقش شایسته‌سالاری در شکل‌گیری سرمایه انسانی پرداخت، و به این نتیجه رسید که از آن دسته از افرادی که فکر می‌کنند توانمندی شایسته‌گی را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و با بررسی‌ها، آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختارمند، بازشناخته شوند. این مرحله نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های 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 افق‌های درازمدت، به تدریج صورت می‌پذیرد.

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

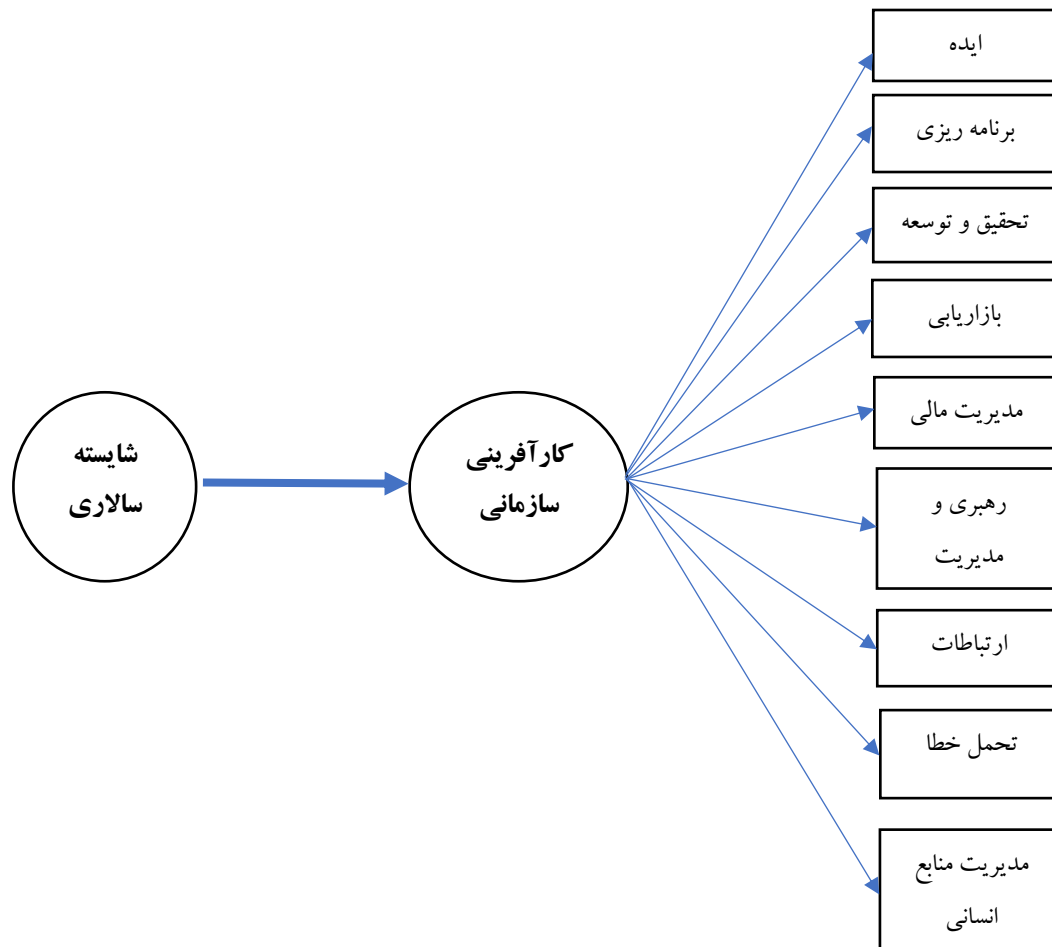
میرفخرالدینی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی رابطه کارآفرینی شرکتی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد انجام شده است. بر اساس نتایج تحلیل عاملی برای تأیید مدل، مدل کارآفرینی شرکتی در شرکت پیشگامان کویر از معیارهای نوآوری، خودنوسازی، اقدامات ریسک‌آمیز جدید، فرهنگ سازمانی، محیط سازمانی و مؤلفه‌های درون سازمان تشکیل یافته است که این عوامل تأثیر مستقیمی را بر عملکرد شرکت پیشگامان دارند. بنابراین این شرکت می‌تواند برای فعالیت‌های کارآفرینانه بیشتر بر این موارد تمرکز نماید.

هینز و اینگرفورت (۲۰۱۳) در مقاله خود تحت عنوان ارتباط بین کارآفرینی و عملکرد در بخش مراقبت از سلامت، به این نتایج دست یافت که کارآفرینی سازمانی با مؤلفه‌های پیش‌تاز بودن، نوآوری و ریسک‌پذیری بر عملکرد بخش مراقبت از سلامتی تأثیرگذار است. نتایج نشان داد که بین کارآفرینی و عملکرد بیمارستان ارتباط مستقیم و مثبت وجود دارد. علاوه بر آن اثر مثبت بر مالکان و محیط هم دارد.

اولیندویسی و ایفتیخار (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین کارآفرینی، نوآوری و عملکرد: مقایسه سرمایه‌گذاری‌های کوچک و متوسط نشان دادند که بین کارآفرینی، نوآوری و عملکرد ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد و از بین خرده‌مقیاس‌های کارآفرینی سه بعد خطرپذیری، پیش‌تاز بودن و استقلال داشتن ارتباط بالایی با عملکرد داشتند و حتی نوآوری به طور مستقیم با عملکرد ارتباط دارد.

چارچوب نظری تحقیق

مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: شایسته سالاری (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

متغیر وابسته: کارآفرینی سازمانی (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد.

فرضیه ۲: شایسته سالاری با ایده کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۳: شایسته سالاری با برنامه ریزی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۴: شایسته سالاری با تحقیق و توسعه کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۵: شایسته سالاری با بازاریابی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۶: شایسته سالاری با مدیریت مالی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۷: شایسته سالاری با رهبری و مدیریت کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۸: شایسته سالاری با ارتباطات کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۹: شایسته‌سالاری با تحمل خطا کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.
فرضیه ۱۰: شایسته‌سالاری با مدیریت منابع انسانی کارآفرینی سازمانی رابطه معناداری مثبت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، تک مقطعی می‌باشد. روش نمونه‌گیری این تحقیق، نمونه‌گیری تصادفی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه کارکنان فرمانداری‌های استان اردبیل که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۳۵۰ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۱۸۳ نمونه آماری بدست آمد. جمع‌آوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد صورت گرفت. در این پژوهش منظور از شایسته‌سالاری مجموع نمراتی است که پاسخ دهندگان به پرسشنامه پرسشنامه استاندارد مصلحتی (۱۳۹۱) می‌دهند. منظور از کارآفرینی سازمانی، مجموع نمراتی است که پاسخ دهندگان به پرسشنامه اولیندویسی و ایفتیخار (۲۰۱۲) می‌دهند. برای روایی پرسشنامه ابتدا سوالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۸ نفر از کارکنان فرمانداری‌های استان اردبیل توزیع شده، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن‌ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۶۵۸ می‌باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰.۶ بیشتر است، سوالات از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سوالات پایا هستند.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان فرمانداری‌های استان اردبیل حاصل شده است ارائه می‌گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۲۳	۶۷
	زن	۶۰	۳۳
وضعیت تاهل	متاهل	۱۲۶	۶۸
	مجرد	۵۷	۳۲
سن	زیر ۳۰ سال	۱۸	۹
	۳۱-۴۰	۶۸	۳۷
	۴۱-۵۰	۴۰	۲۱
میزان تحصیلات	بیشتر از ۵۰ سال	۵۷	۳۳
	فوق دیپلم و پایین تر	۳۶	۱۹
	لیسانس	۸۸	۴۸
	فوق لیسانس	۴۶	۲۵

۸	۱۳	دکتری	
۳۳	۶۲	زیر ۱۰ سال	
۳۸	۷۰	۱۱-۱۵ سال	
۹	۱۷	۱۶-۲۰ سال	سابقه کار
۱۵	۲۸	۲۱-۲۵ سال	
۵	۶	بالای ۲۵ سال	

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می گردد. همانطور که مشاهده می شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، مدیریت دانش و استراتژی سازمانی میزان سطح معنی داری هر کدام از متغیرها کمتر از ۰.۰۵ است که نتیجه گرفته می شود داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی دارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ناپارامتریک استفاده می گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

عنوان	شایسته سالاری	کارآفرینی
تعداد	۱۸۳	۱۸۳
میانگین	۲.۵۸	۲.۵۷
انحراف استاندارد	۰.۶۷	۰.۸۶
اختلاف (مطلق)	۰.۱۴	۰.۱۴
اختلاف (مثبت)	۰.۱۴	۰.۱۴
اختلاف (منفی)	-۰.۱۰	-۰.۱۳
مقدار آماره آزمون	۰.۱۵۸	۰.۱۵۴
مقدار سطح خطا	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰

بررسی فرضیه های تحقیق

در ادامه فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد.

فرضیه ۱ تحقیق: شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون مبتنی بر تحلیل ANOVA بین عوامل موثر شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی استفاده می شود. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- ضرایب بین عوامل موثر شایسته‌سالاری بر کارآفرینی سازمانی

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۰.۲۵۸	۰.۲۳۵	-	۷.۵۸	۰.۰۰۰
شایسته‌سالاری	۰.۸۹۷	۰.۹۸۴	۰.۸۵	۶۵.۸۷	۰.۰۰۰

متغیر وابسته: کارآفرینی سازمانی

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای متغیر شایسته‌سالاری، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (شایسته‌سالاری) بر متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر عوامل موثر شایسته‌سالاری و کارآفرینی سازمانی ۰.۸۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل شایسته‌سالاری بر متغیر وابسته کارآفرینی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی شایسته‌سالاری خوب و انگیزاننده بر افزایش کارآفرینی سازمانی در بین کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل می انجامد. بنابراین فرضیه ۱ تایید می گردد.

فرضیه ۲ الی ۱۰ تحقیق:

با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف-اسمیرونوف غیر نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین شایسته‌سالاری با عوامل کارآفرینی (ایده، برنامه ریزی، تحقیق و توسعه، بازاریابی، مدیریت مالی، رهبری و مدیریت، ارتباطات، تحمل خطا و مدیریت منابع انسانی) از آزمون اسپیرمن استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول شماره ۴ رابطه معناداری فرضیه های تحقیق (فرضیه ۲ الی ۱۰)

مقدار ضریب همبستگی	مقدار سطح خطا	تعداد نمونه	نوع ضریب همبستگی	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰.۶۵	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	ایده	شایسته‌سالاری
۰.۵۸	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	برنامه ریزی	شایسته‌سالاری
۰.۴۵	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	تحقیق و توسعه	شایسته‌سالاری
۰.۴۲	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	بازاریابی	شایسته‌سالاری
۰.۷۴	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	مدیریت مالی	شایسته‌سالاری
۰.۵۴	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	رهبری و مدیریت	شایسته‌سالاری
۰.۵۶	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	ارتباطات	شایسته‌سالاری
۰.۴۷	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	تحمل خطا	شایسته‌سالاری
۰.۵۴	۰.۰۰۰	۱۸۳	اسپیرمن	مدیریت منابع انسانی	شایسته‌سالاری

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین شایسته‌سالاری با عوامل کارآفرینی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری

سالاری و عامل ایده در کارآفرینی ۰.۶۵ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل برنامه ریزی در کارآفرینی ۰.۵۸ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل تحقیق و توسعه در کارآفرینی ۰.۴۵ شده است که مقدارش متوسط ولی مناسب است. پیشنهاد می‌گردد تحقیق و توسعه در کارآفرینی افزایش یابد تا عامل شایسته سالاری تقویت گردد. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل بازاریابی در کارآفرینی ۰.۴۲ شده است که مقدارش متوسط ولی مناسب است. پیشنهاد می‌گردد بازاریابی در کارآفرینی افزایش یابد تا عامل شایسته سالاری تقویت گردد. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل مدیریت مالی در کارآفرینی ۰.۷۴ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل رهبری و مدیریت در کارآفرینی ۰.۵۴ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل ارتباطات در کارآفرینی ۰.۵۶ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل تحمل خطا در کارآفرینی ۰.۴۷ شده است که مقدارش متوسط ولی مناسب است. پیشنهاد می‌گردد تحمل خطا در کارآفرینی افزایش یابد تا عامل شایسته سالاری تقویت گردد. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی ۰.۵۴ شده است که مقدارش قوی و مناسب است.

نتیجه گیری و پیشنهاد

این پژوهش با هدف هدف بررسی نقش مدیریت دانش بر استراتژی سازمانی در فرمانداری های استان اردبیل تدوین گردید.

فرضیه ۱ تحقیق: شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی تاثیر دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون مبتنی بر تحلیل ANOVA بین عوامل موثر شایسته سالاری بر کارآفرینی سازمانی استفاده می‌شود. با توجه به اینکه مقدار سطح خطای متغیر شایسته سالاری، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (شایسته سالاری) بر متغیر وابسته (کارآفرینی سازمانی) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر عوامل موثر شایسته سالاری و کارآفرینی سازمانی ۰.۸۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل شایسته سالاری بر متغیر وابسته کارآفرینی تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی شایسته سالاری خوب و انگیزاننده بر افزایش کارآفرینی سازمانی در بین کلیه کارکنان فرمانداری های استان اردبیل می‌انجامد. بنابراین فرضیه ۱ تائید می‌گردد.

فرضیه ۲ الی ۱۰ تحقیق: با عنایت به اینکه متغیرهای اصلی تحقیق با استناد به آزمون کلموگروف-اسمیرنوف غیر نرمال است، بنابراین برای بررسی رابطه معناداری بین شایسته سالاری با عوامل کارآفرینی (ایده، برنامه ریزی، تحقیق و توسعه، بازاریابی، مدیریت مالی، رهبری و مدیریت، ارتباطات، تحمل خطا و مدیریت منابع انسانی) از آزمون اسپیرمن استفاده می‌گردد. با توجه به اینکه مقدار سطح خطای بین شایسته سالاری با عوامل کارآفرینی، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل ایده در کارآفرینی ۰.۶۵ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل برنامه ریزی در کارآفرینی ۰.۵۸ شده است که مقدارش قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته سالاری و عامل تحقیق و توسعه در کارآفرینی ۰.۴۵ شده است که مقدارش

متوسط ولی مناسب است. پیشنهاد می‌گردد تحقیق و توسعه در کارآفرینی افزایش یابد تا عامل شایسته‌سالاری تقویت گردد. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری و عامل بازاریابی در کارآفرینی ۰.۴۲ شده است که مقادیر متوسط ولی مناسب است. پیشنهاد می‌گردد بازاریابی در کارآفرینی افزایش یابد تا عامل شایسته‌سالاری تقویت گردد. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری و عامل مدیریت مالی در کارآفرینی ۰.۷۴ شده است که مقادیر قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری و عامل رهبری و مدیریت در کارآفرینی ۰.۵۴ شده است که مقادیر قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری و عامل ارتباطات در کارآفرینی ۰.۵۶ شده است که مقادیر قوی و مناسب است. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری و عامل تحمل خطا در کارآفرینی ۰.۴۷ شده است که مقادیر متوسط ولی مناسب است. پیشنهاد می‌گردد تحمل خطا در کارآفرینی افزایش یابد تا عامل شایسته‌سالاری تقویت گردد. مقدار ضریب همبستگی بین شایسته‌سالاری و عامل مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی ۰.۵۴ شده است که مقادیر قوی و مناسب است. در انتها چند پیشنهاد برای محققین آتی بیان می‌گردد:

- بررسی تاثیر ارزیابی عملکرد بر شایسته‌سالاری با اعمال متغیر میانجی کارآفرینی سازمانی
- بررسی تاثیر نوآوری سازمانی بر مدیریت دانش سازمانی با اعمال متغیر مداخله‌گر شایسته‌سالاری

منابع

- گل پرور محسن، عریضی سید حمید رضا (۱۳۸۵)، "نقش مشارکت شهروندی، شایسته سالاری و ساختارهای سازمانی در رفتار و نگرش کارکنان سازمان‌ها" فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳.
- عبد صبور فریدون (۱۳۹۵)، الگوی جامع برای مفهوم سازی و استقرار شایسته سالاری در سازمان‌های دولتی ایران، پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، الگوی پایه پیشرفت.
- گیوکی ابراهیم، منظری توکلی علیرضا، سلاجقه سنجر، شیخی ایوب، (۱۳۹۸)، "تبیین راهبرد سازمانی با شایسته سالاری و رهبری خدمت‌گزار"، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۳۷، صص ۲۲۲-۲۰۱.
- دهقانان، حامد: مدیریت بر مبنای شایستگی، مجله مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۶.
- آخوندی بناب، حبیب اله، موسومی شجاعی، زهرا، پیرخانی، علیرضا و مهدی پور مقدم، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۹-۸۸، نشریه فراسوی مدیریت، شماره ۱۷، تابستان ۱۳۹۰
- خردمند، ابراهیم و ناظم، فتاح (۱۳۸۹) بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، مجله فراسوی مدیریت، سال سو، شماره ۱۲، صص ۱۸۱-۱۵۹
- زاهدی شمس السادات (۱۳۹۴) گذار از نظام ناشایستگی به سوی شایسته سالاری پژوهشی چندمقطعی درباره وضعیت شغلی زنان دانشگاهی در ایران، پژوهشنامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی سال ششم، شماره اول، بهار ۱۳۹۴، ۷۵-۹۵
- کاظمی ملیحه السادات، عریضی سامانی سید حمید رضا، گل پرور محسن (۱۳۹۰)، رابطه ارزش‌ها و شخصیت مدیران با شایسته سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان‌های دیوان سالار و سنتی، دوره ۵، شماره ۲، صص ۶۵-۴۸.
- میرفخرالدینی، حیدر، زارع احمدآبادی، حبیب، دشتکی، علیرضا (۱۳۹۱). بررسی رابطه کارآفرینی شرکتی و تعالی عملکرد سازمانی در شرکت پیشگامان کویر یزد، فصلنامه علمی-پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال چهارم، شماره ۸، صص ۴۶-۷۴.
- مهدوی مژده، محمد، زرغامی، حمیدرضا (۱۳۹۰). خلاقیت و نوآوری رمز دستیابی به استراتژی‌های رقابتی اثربخش در هزاره سوم، ماهنامه تدبیر، دوره ۳۷، شماره ۲۰۰، صص ۴۸-۴۳.
- رضوانی، مهران، کلابی، امیرمحمد (۱۳۹۱). مفهوم پردازی راهبردهای کارآفرینانه در بازاریابی، بنگاه‌های کوچک و متوسط کارآفرین صنایع غذایی، چشم انداز مدیریت بازرگانی. شماره ۱۰.
- Carmen, A. (2016). The role of meritocracy in the accumulation of human capital. *Mathematical Social Sciences*.
- Matei, A., & Matei, L. (2014). Administrative convergence in some balkan states. *Procedia – Social and Behavioral Studies*, 62(1), 1061-1065.
- Haunstein, p(2000). *Competency Modeling Approaches and strategies*.csae.com/client/csae.pdf.
- Byham, W&Moyer,R(2002).Using Competencies To Build A Successful Organization. Canada: DDI
- Oly Ndubisi, N., & Iftikhar, K, (2012) Relationship between entrepreneurship, innovation and performance: Comparing small and medium-size enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 14(2), 214-236.

Hinz, V., Ingerfurth, S, (2013) the relationship between organizational entrepreneurship and performance in the healthcare sector.

Examining the effect of meritocracy on organizational entrepreneurship

Somayeh Esmaeili^{1*}| Manouchehr Rajaei Latran²| Saeid Nazari³|
Sajad Oftadeh⁴| Mahabat Moradi⁵

Abstract

This research was compiled with the aim of investigating the role of meritocracy on organizational entrepreneurship in the governorates of Ardabil province. The research method is descriptive-survey and in terms of the required data collection time, it is single-section. The sampling method is random. The statistical population of this research is all the employees of the governorates of Ardabil province, which are 350 people including full-time contract workers and official employees. The statistical sample was obtained using Cochran's formula in the number of 183 statistical samples. Data collection was based on standard questionnaires. The investigated variables are meritocracy and organizational entrepreneurship in this research. The results of the research among all the employees of the governorates of Ardabil province showed that leadership has an effect on organizational entrepreneurship. Meritism and the idea factor in entrepreneurship have a strong and suitable relationship. Meritism and the planning factor in entrepreneurship have a strong and appropriate relationship. Meritism and research and development factor have a moderate relationship. Meritism and marketing factor have a moderate relationship in entrepreneurship. Meritism and the factor of financial management in entrepreneurship have a strong and suitable relationship. Meritism and the factor of leadership and management in entrepreneurship have a strong and suitable relationship. Meritism and the communication factor in entrepreneurship have a strong and appropriate relationship. Meritism and error tolerance factor have a moderate relationship in entrepreneurship. Meritism and the human resource management factor in entrepreneurship have a strong and suitable relationship. At the end, some suggestions were presented for future researchers.

Keywords: Meritism, organizational entrepreneurship, governorates of Ardabil province.

¹ Corresponding author: senior expert in public administration, human resources development department, Garmsi Azad University, Ardabil, Iran / esmaili.s62@gmail.com

² Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Garmsi Branch, Ardabil, Iran

³ Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Garmsi Branch, Ardabil, Iran

⁴ Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Garmsi Branch, Ardabil, Iran

⁵ Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Garmsi Branch, Ardabil, Iran