

بررسی ارتباط بین شایسته سالاری و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

قنبر امیرنژاد^۱

حسین رشیدی راد^۲

چکیده

این پژوهش با عنوان بررسی رابطه بین نظارت و بازرسی و شایسته سالاری در نیروی انتظامی شهرستان اهواز سعی دارد به این سؤال اصلی پاسخ دهد که آیا بین نظارت و بازرسی با شایسته سالاری در ناجای اهواز رابطه ای وجود دارد یا خیر. در این زمینه یک فرضیه اصلی و ده فرضیه فرعی تدوین شده است. جامعه آماری این پژوهش تمام افراد و نیروهای ناجای اهواز است. به کمک روش تصادفی ساده ۳۳۲ نفر براساس فرمول به دست آمد. این مقاله از الگو مفهومی رابطه شایسته سالاری و بازرسی و نظارت استفاده می کند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است که سؤالات آن به کمک متغیرهای مستقل و وابسته تهیه و تدوین شده و دارای روایی و پایایی مطلوب است. به کمک آماراستنباطی و آمار تحلیلی به تجزیه و تحلیل فرضیه ها پرداخته شد و تمامی فرضیه ها در سطح معنی دار $\alpha = 0/05$ مورد پذیرش قرار گرفت. این مقاله نتیجه می گیرد که بین نظارت و بازرسی ناجای اهواز و مهارت های ادراکی، کارگروهی، مدیریت افراد، شخصیت روند محیطی رابطه مستقیم و معنی داری هست. از این رو پیشنهاد می شود ناجای اهواز به تهیه و تدوین کار راه و مسیر شغلی و ارتقای اعتبار و بهبود تصمیم ها، خط مشی های بلند مدت، احترام و درک متقابل افراد، ایجاد حس اعتماد و درک پویایی افراد بپردازد تا زمینه خلق شایسته سالاری مطلوبتر در این نیرو فراهم آید.

کلمات کلیدی

شایسته سالاری در پلیس، ناجای اهواز، بازرسی و نظارت و مدیریت.

Email: g.amirnejad@yahoo.com

Email: rashidirad121@yahoo.com

۱. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر

۲. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

مقدمه

یکی از مهمترین عوامل توسعه سازمانهای دولتی و بنگاه های اقتصادی، درجهان امروز عامل انسانی است. از اواخر دهه ۱۹۸۰ میلادی به دلیل اهمیت فناوری اطلاعات و شتاب تغییرات و افزایش نقش تخصص در سازمانها بتدریج عامل نیروی انسانی متخصص و شایسته اهمیت ویژه‌ای یافته است. این رویکرد به عنوان « نظام شایسته سالاری » شناخته می شود. براساس نظام شایسته سالاری، سازمان ها ضمن جذب نیروهای شایسته ، بکارگیری افراد کارآمد و انتخاب و انتصاب مدیران و کارشناسان سازمان به طور دقیق بر لیاقتها، دانش تخصصی و میزان مهارتهای هر فرد تکیه می نمایند.

در سال های اخیر مفهوم شایسته سالاری در سازمانهای ایران نیز مورد توجه فراوان قرار گرفته است. اجرای این پدیده می تواند بسیاری از مشکلات موجود را از پیش پای مدیران بردارد؛ اما رسیدن به چنین هدفی ، بدون استقرار ساز و کار های لازم و اعتقاد راسخ به آنها تحقق نمی یابد. در عصر حاضر شایسته سالاری یکی از دغدغه های مدیران سازمانها است که فکر آنها را به خود مشغول کرده است. تردیدی نیست که این مدیران در هر نظامی، فرصت تولید، رشد و خود نمایی نمی یابند؛ بلکه در نظام شایسته سالار است که می توانند شاهد ظهور و پرورش مدیران شایسته باشند. اکنون پرسش اصلی این است که مفهوم ، بستر و معیارهای نظام شایسته سالاری کدام است؛ چه موانعی بر سر راه آن هست؟ و چه عوامل و نهادهایی موجب تحکیم و تقویت این نظام در جوامع سازمانی ما می شود؟ اصولاً وقتی به نظامهای شایسته سالار می اندیشیم، مفاهیم و ویژگیهای این نظام، فکر ما را به خود مشغول می کند.

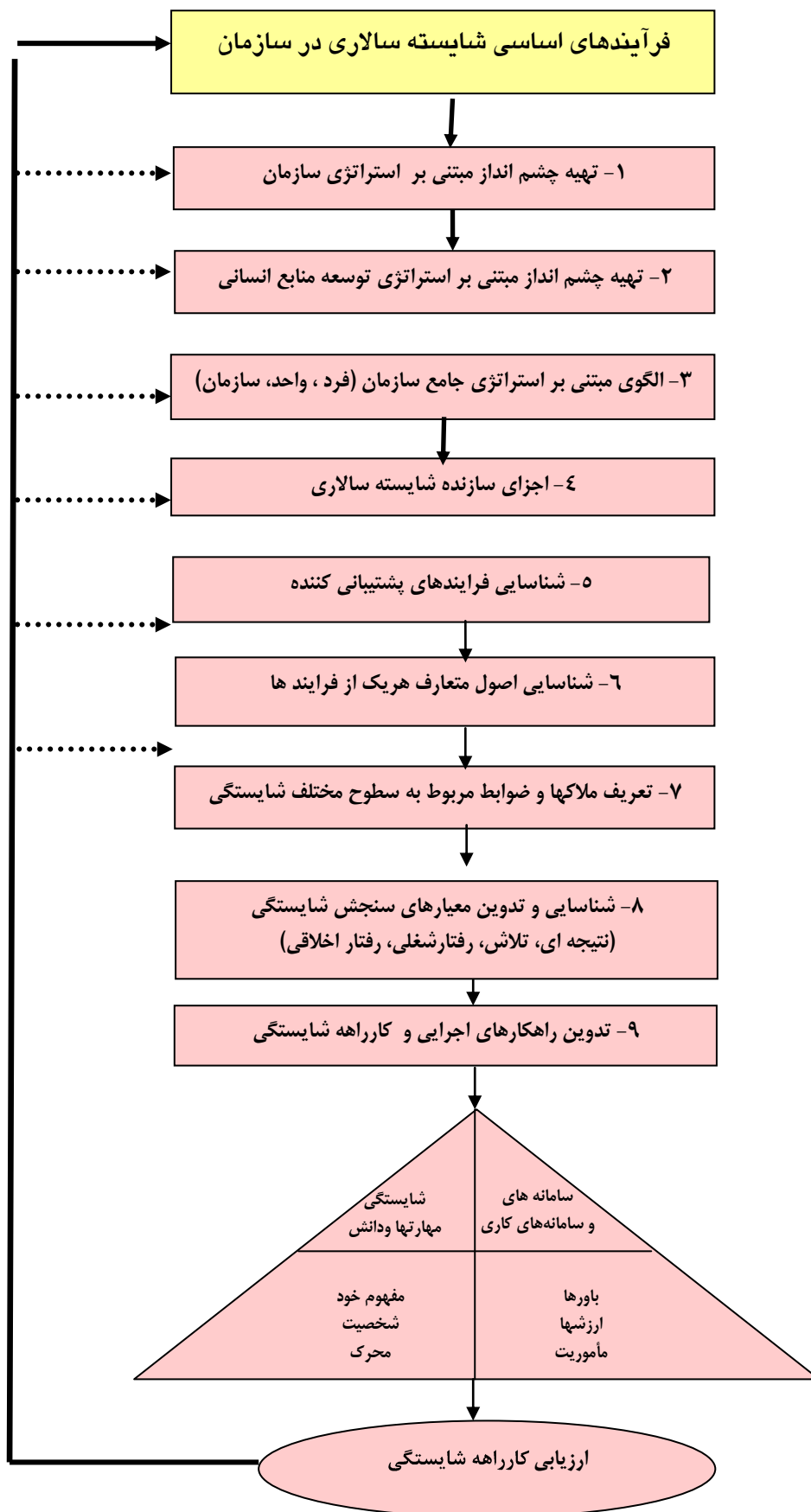
مفهوم شایسته سالاری

برای شایسته سالاری تعاریف مختلفی ارائه شده است:

شایسته سالاری به مفهوم اعطای مقام، متناسب باشایستگی افراد است نه بر مبنای موقعیت اجتماعی آنها(توسعه منابع انسانی نفت، ۱۳۹۰). شایسته سالاری راهی برای تعدیل و رفع بی عدالتی است که برای پیشگیری از تأثیرات بازدارنده و منفی احساس بی عدالتی و اجحاف برانگیزه کارکنان اجرا می شود؛ زیرا در هر نظام کارآمد باید فرصتهای مساوی برای همگان ایجاد شود(توسعه منابع

انسانی نفت، ۱۳۹۰). به طور کلی فرایند ایجاد نگرش، الگوهای رفتاری و روشهای علمی برای جذب، به کارگیری و پرورش نیروی انسانی براساس تطابق شایستگی، استعداد و توانمندیهای آنان با نیازهای سازمان را شایسته سالاری می نامند (توسعه منابع انسانی نفت، ۱۳۹۰). شایسته سالاری در واقع به کارگیری فرد مناسب در حرفه مناسب براساس تجربه، علم و سایر موازین تعریف شده است. شایسته سالاری در امور کارشناسی و مدیریتی قابل توجه، و به مفهوم اعطای کار به کاردان است (توسعه منابع انسانی نفت، ۱۳۹۰)؛ زیرا تنها در این صورت است که کارایی و اثربخشی به عنوان دوال بهره وری شناخته می شود و بقای سازمان را با توجه به روند تغییر و تحول محیطی تضمین می کند. فرایند شایسته سالاری را می توان به شرح ذیل بیان کرد:

فرآیندهای شناسیته‌سالی در سازمان



(منبع مدیریت توسعه منابع انسانی، ۱۳۹۰، جزوه شناسیته‌سالی شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی)

مریتوکراسی^۱ که در فارسی به شایسته سالاری ترجمه شده است، تعریف ساده ای در علم مدیریت دارد و آن، این است که فرد شایسته را در منصب و شغل مرتبط با خودش قرار دهند. پس در سطح سازمان شایسته سالاری یعنی افراد شایسته را در مشاغل و مناصب مربوط به خودشان قرار بدهند که توان اجرای آن را دارند. این مشاغل ممکن است مدیریتی، عملیاتی و خدماتی باشد. ویژگی‌هایی مانند دانش، تخصص تجربه و تعهد اخلاقی از جمله ویژگی‌هایی است که فرد شایسته با آن تعریف می شود (تدبیر، ش ۸۲).

بیان مسئله

سازمان پدیده ای اجتماعی است که به صورت آگاهانه هماهنگ می شود و حد و مرز نسبی مشخصی دارد به طوری که وظیفه اساسی آن رسیدن به اهداف مشترک یا مجموعه ای از اهداف است. در واقع سازمان امکان ترکیب منظم افراد را برای دستیابی به اهداف مشخص شده میسر می سازد (سیدجوادی، ۱۳۸۵)، صاحب نظران معتقدند که هر سازمان اجتماعی، دولتی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی و سیاسی که توسط افراد انسانی اداره می شود برای کسب اهداف خود به مدیریت نیاز دارد (دانایی فرد، ۱۳۸۵)

در سازمانها و نهادها داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در هر سامانه شایستگی است. اگر برای شایستگی دوبال تصور شود یک بال آن دانش است و بال دیگر آن بینش و چگونگی برخورد با باورها و ارزشهاست. از دیدگاه نظام مدیریت و سازمان توجه به کارکنان، وظیفه‌ای ضروری و قانونی برای هر سازمان است. در هر سازمان هر فرد برای پیشرفت و رسیدن به اهداف تعیین شده به آگاهی از موقعیت خود نیاز دارد. این آگاهی موجب می شود که از نقاط قوت و ضعف خود مطلع شود و تمهیدات لازم را برای اثربخشی بیشتر به کار برد (میرسپاسی، ۱۳۷۵) و براساس این آگاهی پیشرفت فرد معین می شود. در این آگاهی نقاط قوت و ضعف عملکرد فرد یا گروه در مورد اجرای وظایف محول شده به فرد است (امیرتاش، ۱۳۸۷). از آنجایی که شایسته سالاری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران یکی از مسائل اساسی و محوری در حوزه مدیریت بویژه منابع انسانی است و عناوینی همچون عدالت

اجتماعی، مبارزه با تبعیض و راهبردهای استراتژیک و شایسته‌گماری از مهمترین کانونهای توجه به منابع انسانی در این نظام است و ارکان مدیریتی آن یعنی بازرسی و نظارت نقش قابل توجهی در گسترش این تفکر دارد با توجه به این مطالب، سؤال اصلی این است که: " آیا بین نظارت و بازرسی و شایسته‌سالاری در نیروی انتظامی شهرستان اهواز ارتباط معنی داری هست؟ "

اهمیت و ضرورت تحقیق

آمیختگی زندگی کاری و خصوصی، حتی چیرگی و برتری زندگی کاری بر زندگی خصوصی، موجب شده است به کیفیت زندگی کاری افراد در سازمانها توجه بیشتری شود. از این رو یافتن سازمانی معتبر و احراز شغلی مناسب با حقوق و مزایای خوب، سپس ارتقا به مشاغل و مقامات بالاتر یکی از اهداف مهم همه افراد است. با وجود این تنها پیمودن مکانیکی مدارج ترقی کافی نیست، بلکه افراد دوست دارند حرکت و پیشرفت آنان در سلسله مراتب و با رشد و شکوفایی استعداد و توانایی آنها همراه باشد؛ چرا که تنها از این راه است که فرد توان استخدام خود را حفظ می‌کند و بر صلاحیت خود بر مشاغل بهتر و مهمتر می‌افزاید و ترقی و موفقیت در کار، پاداش ارزشمندی است که موجب تلاش بیشتر، و هم چنین کسب مهارتهای جدید و افزایش تواناییها به نوبه خود باعث احترام و اعتماد به نفس می‌شود و درنهایت موجب بهبود عملکرد افراد می‌گردد(سعادت، ۱۳۷۴).

با توجه به اهمیت بازرسی و نظارت و شایسته‌سالاری این پژوهش در صدد است با بررسی وضعیت بازرسی و نظارت و شایسته‌سالاری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - اهواز و با توجه به اینکه بازرسی کل ناجا در جهت تحقق رسالت و وظایف حساس فرد و با توجه به منویات مقام معظم رهبری که فرمودند: همه توانمندی و امکانات و ابتکار عمل را برای ارتقای کیفیت و مأموریت‌های قانونی سازمان با استفاده از عناصر مؤمن و انقلابی و کارآمد به کارگیرند، سعی دارد ارتباط بین بازرسی و نظارت را با شایسته‌سالاری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - اهواز مورد بررسی قرار دهد تا با شناخت کاستیها و نواقص موجود در برنامه های این نیرو، موارد را بررسی، و پیشنهادهای مؤثری به منظور ارتقای وضعیت شایستگیهای منابع انسانی آن ارائه کند.

اهداف تحقیق

این پژوهش به منظور دستیابی به اهداف زیر انجام خواهد شد:

الف) بررسی ارتباط نظارت و بازرسی با شایسته سالاری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی

ایران - اهواز

ب) بررسی ارتباط شاخصهای شایسته سالاری با نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

فرضیات تحقیق

با توجه به سؤال اصلی تحقیق، فرضیه اصلی زیر مطرح می شود:

بین شایسته سالاری و نظارت و بازرسی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - اهواز

رابطه معنی داری هست.

به منظور بررسی این فرضیه، فرضیات فرعی زیر مطرح می شود:

۱. بین مهارتهای ادراکی و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.
۲. بین تصمیم گیری فرماندهان و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین کارگروهی و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.
۴. بین مدیریت افراد و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.
۵. بین مدیریت عملکرد و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.
۶. بین مهارتهای ارتباطی و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.
۷. بین شخصیت و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
۸. بین اخلاق حرفه ای و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.
۹. بین روندهای محیطی و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.
۱۰. بین رهبری و نظارت و بازرسی ناجا اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

قلمرو تحقیق

قلمرو مکانی تحقیق

این تحقیق در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران شهر اهواز صورت گرفته است.

قلمرو زمانی تحقیق

این پژوهش در سال ۱۳۹۰ صورت گرفته است

قلمرو موضوعی تحقیق

این پژوهش به بررسی ارتباط بین شایسته سالاری و نظارت و بازرسی ناجای اهواز می پردازد.

نوع متغیرها

در این تحقیق شایسته سالاری به عنوان متغیر مستقل (پیش بین) در نظر گرفته شده است. و نظارت و بازرسی به عنوان متغیر وابسته (ملاک) در این پژوهش مورد بررسی قرار خواهد گرفت. هم چنین در این پژوهش سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کار، میزان تحصیلات و پست سازمانی به عنوان متغیرهای میانجی مد نظر قرار گرفته است. شاخصهای شایسته سالاری شامل مهارتهای ادارکی، تصمیم گیری، کارگروھی، مدیریت افراد، مدیریت عملکرد، مهارتهای ارتباطی، شخصیت، اخلاق حرفه ای، تحلیل روندهای محیطی، رهبری مورد بررسی قرار می گیرد و ارتباط آنها با بازرسی و نظارت در ناجای اهواز تحلیل می شود.

روش تحقیق

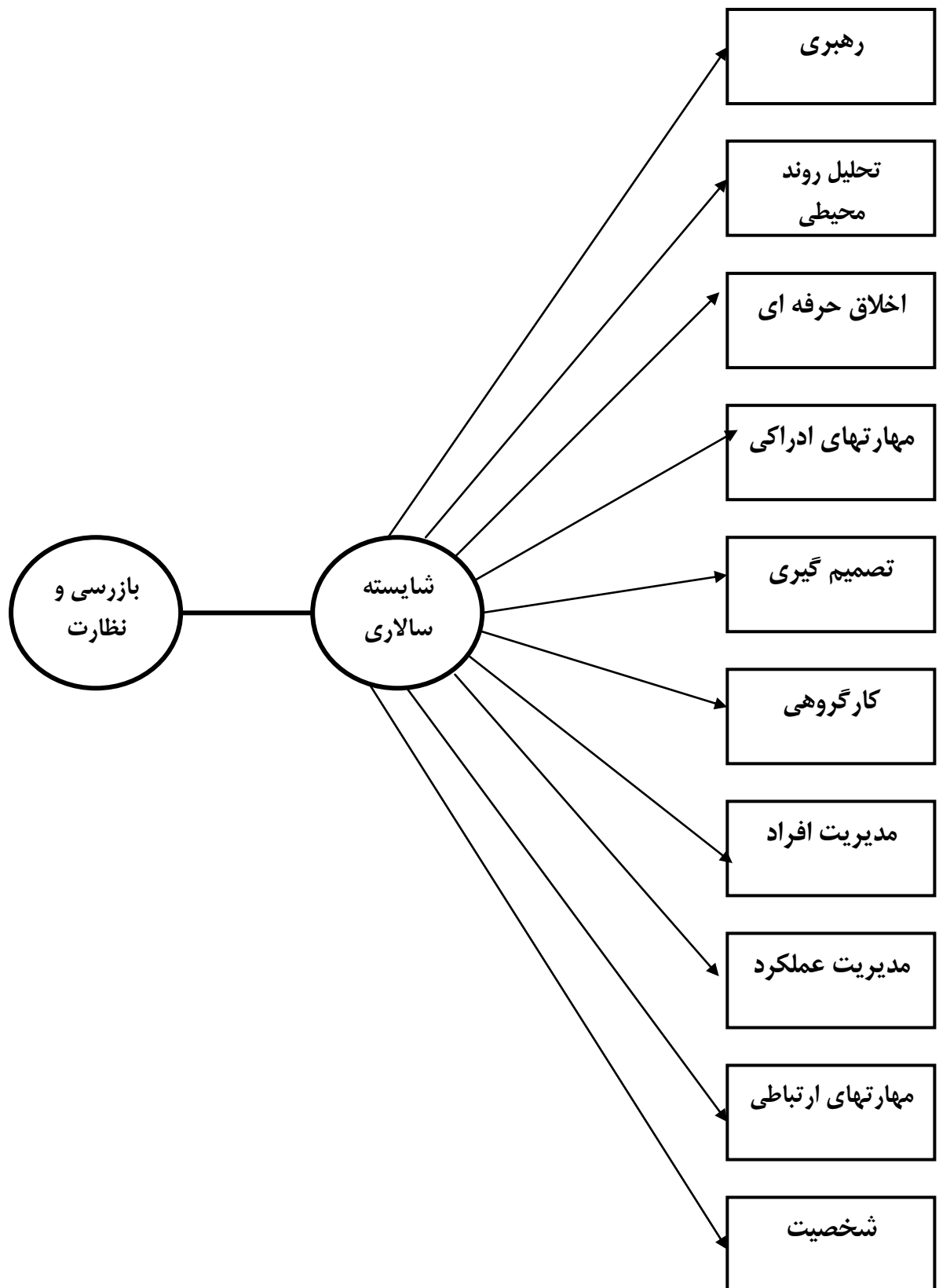
اصولاً هدف تمامی علوم، شناخت و درک دنیای پیرامون ماست. به منظور آگاهی از مسائل و مشکلات دنیای اجتماعی، روشهای علمی تغییرات قابل ملاحظه ای پیدا کرده است. این روندها و حرکتها سبب شده است که برای بررسی رشته های مختلف دانش بشری از روش علمی استفاده شود (ایران نژادپاریزی، ۱۳۷۸). از جمله ویژگیهای هر مطالعه علمی، که هدفش حقیقت یابی است، استفاده از روش تحقیق مناسب است. این تناسب به هدفها، ماهیت و موضوع مورد تحقیق و امکانات اجرایی بستگی دارد و هدف از تحقیق دسترسی دقیق و آسان به پاسخ پرسش های تحقیق است (خاکی، ۱۳۷۹). هم چنین به ماهیت موضوع پژوهش و امکانات اجرایی آن بستگی دارد. بنابراین هنگامی می توان در مورد روش بررسی و اجرای تحقیق

تصمیم گرفت که ماهیت موضوع پژوهش، هدف و دامنه آن مشخص شده باشد (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۴). از آنجا که این تحقیق در ناجای اهواز صورت گرفته است و از نتایج آن می توان به طور عملی استفاده کرد، تحقیق کاربردی است. پس می توان گفت که این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت تحقیق، توصیفی – همبستگی است.

مهم ترین ویژگی این تحقیق و بررسی علمی، فرایند تحقیق و به عبارت دیگر چگونگی گردآوری و تجزیه و تحلیل و پردازش داده ها است. به طور کلی فرایند این تحقیق شامل مجموعه ای از شیوه ها و تدابیری است که برای شناخت، واقعیت و دوری از لغزش به کار برده می شود و به طور دقیقتر به مجموعه و شیوه هایی اطلاق می شود که محقق را به کشف مجهولات و حل مشکلات هدایت می کند و مجموعه قواعدی که هنگام بررسی و پژوهش واقعیات به کار می رود (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۸). جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می خواهد به تحقیق درباره آنها بپردازد. جامعه آماری شامل عناصر، اجزا، افراد و یا واحدهایی است که حداقل در یک صفت مشترک باشند (سکاران، ۱۳۸۰: ۴۵). جامعه آماری این تحقیق را تمام نیروهای شاغل در ناجای اهواز در سال ۹۰ تشکیل می دهد که تعداد آنها ۳۰۰۰ نفر هستند.

در این پژوهش حجم نمونه از روش نمونه گیری از جامعه محدود و با توجه به رابطه زیر محاسبه شده است. بدین منظور پس از پیمایش مقدماتی روی ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری، بیشترین انحراف معیار پاسخها محاسبه، و حجم نمونه مورد مطالعه (n) در سطح اطمینان ۹۵٪ و دقت برآورد ۵ درصد، ۳۳۲ نفر براساس فرمول زیر برآورد شده. هم چنین الگوی مفهومی تحقیق به شرح زیر بیان می شود:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot \delta^2}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot \delta^2}$$



شکل الگوی مفهومی تحقیق (شایسته سالاری، جزوه مدیریت توسعه منابع انسانی شرکت

پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران، ۱۳۹۰)

ابزار جمع آوری داده ها

داده ها را می توان به روشهای گوناگون در مکانهای مختلف و از انواع مختلف منابع گردآوری کرد. روشهای گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه حضوری، مصاحبه تلفنی، پرسشنامه های حضوری، مشاهده افراد و انواع سایر فنون انگیزشی همچون آزمونهای برون افکنی است (سکاران، ۱۳۸۰). هم چنین ابزارهای گوناگون برای گردآوری داده ها هست که با آنها می توان داده های مورد نیاز را جمع آوری، و ثبت کرد. در این بین می توان به مواردی نظیر پرسشنامه، مشاهده و بررسی اسناد و مدارک (مطالعات کتابخانه ای) اشاره کرد. محقق برای به دست آوردن داده های مورد نیاز در تحقیق باید از ابزار متناسب با آن استفاده کند و پس از آن با تحلیل، پردازش و تبدیل آنها به اطلاعات به آزمون فرضیه ها بپردازد (سرمد، ۱۳۷۸). در این تحقیق ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته است که با توجه به مدل مفهومی تحقیق و شاخصهای شایسته سالاری تهیه و تدوین، و پس از تأیید متخصصان و استادان فن و مشاوره با آنها طراحی و توزیع شد.

روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها

روایی این است که آیا ابزار اندازه گیری که ویژگی مورد نظر را باید اندازه بگیرد، اندازه می گیرد یا خیر. روایی تعیین می کند ابزار تهیه شده تا چه حد مفهوم خاص مورد نظر را اندازه گیری می کند (سرمد، ۱۳۷۸). اگر ابزار اندازه گیری دو یا چند بار استفاده شود و به نتیجه ای واحد برسد، گفته می شود که ابزار دارای اعتبار یا پایایی است. آنچه در اینجا مورد علاقه است، درجه دقت اندازه گیری است و می خواهیم بدانیم اگر فردی را دوباره با روش مورد نظر بسنجیم، نتایجی که به دست می آید با چه دقتی تکرار می شود (دانایی فرد، ۱۳۸۶). برای تعیین ضریب پایایی ابزار اندازه گیری شیوه های مختلفی هست که از جمله می توان به روش آزمون دوباره، روش موازی، روش تنصیف، روش کودر ریچادسون و روش آلفای کرونباخ اشاره کرد (بازرگان و همکارانش، ۱۳۸۰). روایی پرسشنامه که با توجه به تأیید استادان فن، متخصصان و کارشناسان و اجماع نظر در خصوص سؤالات آن به دست آمد در حد زیاد است. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی و توان اعتماد پرسشنامه های تحقیق از ضریب آلفای

کرونباخ استفاده می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه‌ها عبارت از ۰/۸۴۲ است که بیانگر پایایی قابل قبول ابزار گردآوری داده‌ها است. هم‌چنین ضریب آلفای کرونباخ برای هریک از ابعاد پرسشنامه‌ها محاسبه شده که مطابق جدول زیر می‌باشد.

پرسشنامه	آلفای کرونباخ پرسشنامه	ابعاد	آلفای کرونباخ ابعاد
شایسته‌سالاری	۰/۸۴۲	مهارت‌های ادراکی	۰/۷۱۹
		تصمیم‌گیری	۰/۷۱۱
		کارگروهی	۰/۶۶۸
		مدیریت افراد	۰/۷۳۰
		مدیریت عملکرد	۰/۶۱۶
		مهارت‌های ارتباطی	۰/۷۲۴
		شخصیت	۰/۷۴۶
		اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۸۸
		تحلیل روند محیطی	۰/۷۴۱
		رهبری	۰/۶۷۸

روش گردآوری داده‌ها

پژوهشگر به منظور جمع‌آوری داده‌ها ۳۳۲ پرسشنامه را بین نیروهای ناجا به صورت تصادفی توزیع کرده است. پرسشنامه‌های توزیع شده پس از تکمیل جمع‌آوری شد.

روشهای آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها

به منظور توصیف داده‌های جمع‌آوری شده از انواع جدولها و نمودارهای آمار توصیفی استفاده می‌شود. به منظور توصیف ویژگیهای فردی مورد بررسی از قبیل سن، جنسیت، تحصیلات، میزان سابقه کار از جدولها و نمودارهای درصد فراوانی استفاده می‌شود. به منظور بررسی شایسته‌سالاری و هم‌چنین بازرسی و نظارت از آزمون تی-استیودنت One-sample T-Test استفاده خواهد شد. نتایج مربوط به مشخصات عمومی پاسخ‌دهندگان در جدولهای ذیل بیان می‌شود:

جدول جنسیت پاسخ دهندگان

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
مرد	۳۰۷	%۹۲.۴۷	%۹۲.۴۷
زن	۲۵	%۷.۵۳	%۱۰۰.۰۰
جمع	۳۳۲	%۱۰۰	۱۰۰

جدول شاخصهای مرکزی و پراکندگی ابعاد کیفیت زندگی کاری

شرح	دامنه تغییرات	مد	میانه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
مهارتهای ادراکی	۴	۳	۳	۲.۸۴۰	۰.۶۴۳	۰.۴۱۴
تصمیم گیری	۳.۵	۳	۳	۲.۹۱۱	۰.۷۳۲	۰.۵۳۵
کارگروهی	۴	۳.۵	۳	۲.۸۰۴	۰.۷۸۹	۰.۶۲۳
مدیریت عملکرد	۴	۳	۳	۳.۰۴۴	۰.۸۱۶	۰.۶۶۷
مهارتهای ارتباطی	۳.۵	۳.۵	۳.۵	۳.۴۸۰	۰.۷۳۲	۰.۵۳۵
شخصیت	۴	۳.۵	۳.۵	۳.۴۸۹	۰.۷۴۶	۰.۵۵۷
اخلاق حرفه ای	۴	۳	۳	۳.۱۱۴	۰.۷۰۶	۰.۴۹۹
تحلیل روند محیطی	۳	۳.۵	۳.۵	۳.۲۸۲	۰.۶۹۷	۰.۴۸۶
رهبری	۴	۳.۵	۳	۳.۰۴۸	۰.۸۱۴	۰.۶۶۲
شایسته سالاری	۲.۶	۲.۷۲	۳.۱۷	۳.۱۱۲	۰.۴۴۸	۰.۲۰۱

جدول شاخصهای مرکزی و پراکندگی ابعاد عملکرد کارکنان

واربانس	انحراف معیار	میانگین	میانه	مد	دامنه تغییرات	شرح
۰.۲۱۰	۰.۴۵۸	۳.۲۱۱	۳.۲۳	۳.۵	۲.۴۳	نظارت و بازرسی

جدول سن پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
کمتر از ۲۵ سال	۲۶	٪۷.۸۳	٪۷.۸۳
۲۵ تا ۳۵ سال	۱۷۰	٪۵۱.۲۰	٪۵۹.۰۴
۳۶ تا ۴۵	۸۲	٪۲۴.۷۰	٪۸۳.۷۳
بیش از ۴۵	۵۴	٪۱۶.۲۷	٪۱۰۰.۰۰
جمع	۳۳۲	٪۱۰۰	۱۰۰

تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق

این گام از تحقیق با استفاده از داده های گردآوری شده، فرضیه های اصلی تحقیق را مورد آزمون قرار می دهد.

فرضیه اصلی پژوهش: "بین شایسته سالاری و بازرسی و نظارت در ناجا اهواز رابطه معنی داری وجود دارد."

جدول یافته های برآمده از رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون	
		ضریب همبستگی	شایسته سالاری
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۶۶۴

فرضیه فرعی ۱: بین مهارتهای ادراکی نظارت و بازرسی ناجا اهواز

جدول یافته های برآمده از رابطه بین مهارتهای ادراکی و نظارت و بازرسی ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		مهارتهای ادراکی
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۳۸۹	

فرضیه فرعی ۲: تصمیم گیری و نظارت و بازرسی ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول یافته های برآمده از رابطه بین تصمیم گیری و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		تصمیم گیری
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۴۵۸	

جدول یافته های برآمده از رابطه کارگروهی نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		کارگروهی
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۵۱۹	

فرضیه فرعی ۴: بین مدیریت افراد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.

جدول یافته های برآمده از رابطه بین مدیریت افراد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		مدیریت افراد
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۳۸۷	

فرضیه فرعی ۵: بین تأمین مدیریت عملکرد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.

یافته های برآمده از رابطه بین مدیریت عملکرد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		مدیریت عملکرد
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۳۶۲	

فرضیه فرعی ۶: بین مهارت‌های ارتباطی نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		مهارت‌های ارتباطی
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۳۹۱	

فرضیه فرعی ۷: بین شخصیت افراد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.

یافته های برآمده از رابطه بین شخصیت افراد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		شخصیت افراد
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۵۲۹	

فرضیه فرعی ۸: بین اخلاق حرفه ای و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول یافته های برآمده از رابطه بین اخلاق حرفه ای و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز

نتیجه	نظارت و بازرسی			متغیر
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		اخلاق حرفه ای
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۱۶۵	

فرضیه فرعی ۹: بین تحلیل روند محیطی و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری هست.

یافته های برآمده از رابطه تحلیل روند محیطی و نظارت و بازرسی در ناجا

نتیجه	نظارت و بازرسی			متغیر
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		تحلیل روند محیطی
		سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
	۳۳۲	۰.۰۰۰	۰.۳۹۵	

فرضیه فرعی ۱۰: بین رهبری و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز رابطه معنی داری وجود دارد.

یافته های برآمده از رابطه تحلیل روند محیطی و نظارت و بازرسی در ناجا

نتیجه	نظارت و بازرسی		متغیر	
قبول فرضیه	فراوانی	پیرسون		۹۰٪
		ضریب همبستگی	سطح معنی داری	
	۰.۴۹۰	۰.۰۰۰		

نتایج بررسی فرضیات تحقیق

نتایج بررسی فرضیه اصلی تحقیق نشان می دهد که در ناجای اهواز بین شایسته سالاری و بازرسی و نظارت ارتباط مستقیمی هست (ضریب همبستگی ۰/۶۶۴ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه در ناجای اهواز شایسته سالاری بهتر در منابع انسانی و نیروها صورت پذیرد، وضعیت بازرسی و نظارت نیز بهتر می شود و بالعکس. نتایج بررسی فرضیات فرعی پژوهش به این شرح است:

در ناجای اهواز بین مهارتهای ادراکی نظارت و بازرسی ناجای اهواز ارتباط مستقیم و معناداری هست (ضریب همبستگی ۰/۳۸۹ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه مهارتهای ادراکی بین مسئولان ناجای اهواز بیشتر شود، وضعیت نظارت و بازرسی نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

در شرکت بهره برداری نفت و گاز مارون بین تصمیم گیری و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز ارتباط مستقیم و معنا داری وجود دارد (ضریب همبستگی ۰/۴۵۸ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هر چه میزان تصمیم گیری مسئولان ناجای اهواز بهتر باشد، وضعیت نظارت و بازرسی در ناجا اهواز بهتر خواهد بود و بالعکس.

بین کارگروهی و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (ضریب همبستگی ۰/۵۱۹ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه فرصتهای کارگروهی برای مسئولان بیشتر مهیا شود (ایجاد ظرفیت برای پیشرفت و آینده شغلی)، وضعیت بازرسی و نظارت نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

در ناجای اهواز بین مدیریت افراد و نظارت و بازرسی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (ضریب همبستگی ۰/۳۸۷ و سطح منی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه میزان توجه مدیران به قوانین مسئولیتهای اجتماعی بیشتر باشد، وضعیت بازرسی و نظارت در ناجای اهواز نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

در ناجای اهواز مدیریت عملکرد و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز ارتباط مستقیم و معناداری هست (ضریب همبستگی ۰/۳۶۲ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه مدیریت عملکرد نیروها بهتر باشد، وضعیت نظارت و بازرسی در ناجای اهواز کارکنان نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

بین نظارت و بازرسی در ناجای اهواز ارتباط مستقیم و معناداری هست (ضریب همبستگی ۰/۳۹۱ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه مهارتهای ارتباطی در محیط کار از یکپارچگی و انسجام اجتماعی (وجود اعتماد) بیشتری برخوردار باشد، وضعیت بازرسی و نظارت در ناجای اهواز نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

در ناجای اهواز بین شخصیت و نظارت و بازرسی در ناجای اهواز ارتباط مستقیم و معناداری هست (ضریب همبستگی ۰/۵۲۹ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه در ناجای اهواز به شخصیت افراد توجه شود، وضعیت نظارت و بازرسی در ناجای اهواز نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

در ناجای اهواز بین اخلاق حرفه ای و نظارت و بازرسی ارتباط مستقیم و معناداری هست (ضریب همبستگی ۰/۱۶۵ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه توجه بیشتر در جهت توسعه توان حرفه ای گام برداریم (به کارگیری دامنه وسیعی از مهارتها)، وضعیت نظارت و بازرسی نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

در ناجای اهواز بین تحلیل روند محیطی و نظارت و بازرسی ارتباط مستقیم و معناداری هست (ضریب همبستگی ۰/۳۹۵ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰) و این بدان معناست که هرچه تحلیل روند محیطی ارائه شده از سوی ناجا بیشتر باشد، وضعیت بازرسی و نظارت نیز بهتر خواهد بود و بالعکس.

نتایج بررسی وضعیت رهبری در ناجای اهواز نشان می دهد که به طور کلی وضعیت نظارت و بازرسی مکان مطلوب (بیش از حد متوسط) است.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج این پژوهش مشخص شد که شایسته سالاری با نظارت و بازرسی ارتباط مستقیم دارد؛ لذا ضروری است ناجا با لحاظ کردن برنامه های شایسته سالاری در کنار برنامه های سازمانی خود زمینه را برای بهبود و ارتقای سطح عملکردی نیروها خود فراهم آورد.

براساس یافته های تحقیق در ارتباط با بررسی وضعیت هر یک از ابعاد شایسته سالاری با نظارت و بازرسی در ناجای اهواز موارد ذیل پیشنهاد می شود.

ناجای اهواز نسبت به تهیه و تدوین کارراهه و مسیر شغلی برای هریک از کارکنان خود همت گمارد تا بدین وسیله با ایجاد ظرفیت و توانایی در بین نیروها زمینه را برای توسعه و رشد هرچه بیشتر آنها فراهم آورد.

به منظور ارتقای اعتبار و بهبود تصمیمهای مسئولان در مورد منابع انسانی از لحاظ مناسب و حقوقی بودن تصمیمات پیشنهاد می شود فرصتی برای کارکنان فراهم شود تا نظر خود را نسبت به تصمیمات گرفته شده برای آنها مطرح کنند و به صورت واضح و مشخص در جریان نتایج مثبت و منفی کار خود قرار گیرند.

با توجه به اینکه وضعیت محیطی از اختیار کارکنان خارج است، نباید این عوامل بر ارزیابی عملکرد از کارکنان مؤثر واقع شود و پیشنهاد می گردد از کارکنان آن گونه انتظار رود که در سطحی هماهنگ با محدودیتهای محیطی خود عمل کنند.

در زمینه مهارت های ادراکی: توجه به خط مشی های بلند مدت و وسعت نظر، تفکر خلاق و استقبال از نظریات جدید و توانایی تجزیه و تحلیل مناسب در زمینه تصمیم گیری، ایجاد توانایی گرفتن تصمیمهای مهم برای نیروها و ارزیابی خطرها و شناسایی و تحلیل و حل مسئله و ارزیابی راهکارها از ابعاد مختلف

در زمینه کار گروهی: احترام و درک مقابل افراد، توان رسیدن به توافق و درک نگرش های دیگران، حضور فعال در گروه و هدایت و اداره مؤثر جلسات

در زمینه مدیریت افراد: توانایی ایجاد انگیزه در کارکنان و نیروها، توسعه توان زیر دستان و توانایی سهیم کردن افراد در کارها و واگذاری اختیار به آنها

در زمینه مدیریت عملکرد: رعایت نظم و اصول برنامه ریزی، تأکید بر نتیجه کار و پیشرفت هدفمند کارها و اعمال نظارت‌های مؤثر

در زمینه مهارت‌های ارتباطی: توانایی ارتباط گفتاری و شنود مؤثر، توانایی نگارش شفاف و ساختار مند و ایجاد و گسترش مسیرهای ارتباطی

در زمینه شخصیت: ایجاد حس اعتماد به نفس و آگاهی از نقاط قوت و ضعف پشتکار خویش، وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری و پایداری

در زمینه اخلاق حرفه ای: ایجاد صداقت و دوستی، تعهد نسبت به ارزشها و مصالح سازمان و نیازهای دیگران، عدالت جویی و کمال جویی حرفه ای

در زمینه درک تحلیل روندهای محیطی: ایجاد درک پویایی گروه و افراد و چگونگی مدیریت آنها

در زمینه رهبری: توانایی طراحی و ایجاد تغییر و تحول، هوشیاری نسبت به توسعه پایگاه قدرت، ایجاد انسجام در سازمان و رفتارهای الگو بخش برای دیگران و در نهایت توجه به ارکان اصلی نظام شایسته سالاری شامل شایسته خواهی، شایسته شناسی، شایسته سنجی، شایسته گزینی، شایسته گیری، شایسته گماری، شایسته داری و شایسته پروری

منابع

۱. امیرتاش، کمال، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، نشر ترمه، تهران.
۲. ایران نژاد پاریزی، مهدی، ۱۳۷۸، روش های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۳. بازرگان، عباس و همکاران، ۱۳۸۰، روش های تحقیق در علوم رفتاری، مؤسسه انتشارات آگاه، تهران.
۴. خاکی، غلامرضا، ۱۳۷۹، روش تحقیق در مدیریت، تهران، مرکز انتشارات دانشگاه تهران.
۵. تدبیر، ۱۳۸۲، ماهنامه علمی - آموزشی در زمینه مدیریت، ش ۸۲، سال نهم، تهران.
۶. توسعه منابع انسانی، ۱۳۹۰، جزوه شایسته سالاری شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی.
۷. دانایی فرد، حسن، ۱۳۸۶، روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، رویکردی جامع، انتشارات صفار، تهران.
۸. سکاران، اوما، ۱۳۸۰، روش های تحقیق در مدیریت، ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی، مؤسسه آموزش عالی و پژوهشهای مدیریت و برنامه ریزی، تهران.
۹. سعادت، اسفندیار، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، تهران.
۱۰. سرمد، زهره و دیگران، ۱۳۸۷، روش های تحقیق در علوم رفتاری، چ دوم، انتشارات آگاه، تهران.
۱۱. سید جوادین، رضا، ۱۳۸۸، مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی، انتشارات صفار، تهران.
۱۲. غفاریان، وفا، ۱۳۸۸، شایستگی های مدیریتی، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.
۱۳. میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۶، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

۱۴. میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۶، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، انتشارات میر، تهران.

۱۵. نادری، عزت اله و مریم سیف نراقی، ۱۳۸۴، روشهای تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم اجتماعی، چ ۲۶، انتشارات بدر، تهران .