



## فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

### Journal of Public Administration Perspective

**عنوان مقاله:** شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در اداره‌های دولتی ایران.

**Article Title:** Identifying the Components of Human Resource Improvement with an Emphasis on Meritocracy in the Iranian Government

**نویسندگان:** الهام سرشار و روح‌اله سمیعی

**Authors:** Elham Sarshar & Ruhollah Samiei

**روش‌رسانی به این مقاله:** سرشار، الهام و سمیعی، روح‌اله (۱۳۹۸). شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در اداره‌های دولتی ایران. چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۴) ۱۰، ۱۹۱-۱۷۶.

**To Cite This Article:** Sarshar, E., & Samiei, R. (2019). Identifying the Components of Human Resource Improvement with an Emphasis on Meritocracy in the Iranian Government. Journal of Public Administration Perspective, 10(4), 176-191.

**تاریخ چاپ:** ۱۳۹۸/۱۰/۰۱

**ناشر:** ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

**Publication Date:** 2019/December/22

**Publisher:** Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

ص ص ۱۹۱ - ۱۷۶

## شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در اداره‌های دولتی ایران

الهام سرشار<sup>۱</sup>، روح‌اله سمیعی<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، ایران، علی‌آباد کتول.

۲. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علی‌آباد کتول، ایران، علی‌آباد کتول.

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با تأکید بر نظام شایسته‌سالاری در اداره‌های دولتی ایران انجام شد.

**طراحی / روش شناسی / رویکرد:** این پژوهش جزو پژوهش‌های کیفی به‌شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش، گروه تصمیم‌شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی است که به شیوه غیرتصادفی (هدفمند) و روش گلوله‌برفی به تعداد ۳۵ نفر انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته است که روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری استفاده شد.

**یافته‌های پژوهش:** طبق یافته‌ها ۲۳ شاخص با ۷ مؤلفه شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری برای مدل شایسته‌سالاری شناسایی و تأیید شد. ۱۸ شاخص با ۵ مؤلفه آموزش، کارراه شغلی، ارزیابی عملکرد، انضباط و نظام پاداش برای بهسازی منابع انسانی شناسایی و تأیید شد.

**محدودیت‌ها و پیامدها:** متغیرهای مختلف مزاحم، مانند آموزش منابع انسانی، در این پژوهش مورد مطالعه قرار نگرفته و در پژوهش‌های بعدی باید شایسته‌سالاری و بهسازی منابع انسانی از این نظر مورد مطالعه قرار گیرد.

**پیامدهای عملی:** شناخت مؤلفه‌های بهسازی منابع انسانی با رویکرد شایسته‌سالاری به سازمان‌های دولتی کمک می‌کند تا با توجه به نیاز و بر اساس عملکرد بهتر، افراد را به سمت‌های مختلف منتصب کنند.

**ابتکار یا ارزش مقاله:** این پژوهش به روش کیفی صورت گرفت و به همین دلیل با خبرگان دانشگاهی و سازمانی مصاحبه شد و مؤلفه‌ها به‌طور جامع بررسی شدند؛ بنابراین از این نظر دارای نوآوری است؛ زیرا پژوهشی که به‌طور جامع به این موضوع پرداخته باشد، پیدا نشد.

**کلمات کلیدی:** بهسازی منابع انسانی، شایسته‌سالاری، نظام اداری.

**نوع مقاله:** مقاله علمی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۱/۳۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۰۶.

\* نویسنده مسئول.