

## عنوان مقاله:

الگوی مطلوب در انتصاب مدیران فرهنگی شهر شیراز بر مبنای شایسته سالاری

## محل انتشار:

فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، دوره 10، شماره 30 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 20

## نویسندگان:

عطالاه امیدواری - PhD student in the field of cultural planning management, Azad University, Kish International Branch

رضا شجاع حیدری - PhD student in the field of cultural planning management, Azad University, Kish International Branch

محمدعلی شجاع حیدری - Doctoral student of international relations, Islamic Azad University, Rafsanjan branch

سامان محمدی تهرودی - Master's degree, agricultural economics, agricultural policy and development, University of Tehran

## خلاصه مقاله:

فرایند انتخاب و انتصاب مدیران در سازمان های گوناگون اعم از دولتی و خصوصی همواره یک چالش محسوب می شود. مسائل مختلفی چون تغییرات فناوری، فشارهای اجتماعی، ناکارآمدی و عدم بهره وری، باعث شده است که سازمان ها همواره برای به کارگیری موثرترین رویه های مدیریت منابع انسانی جهت انتخاب مدیران شایسته تحت فشار قرار داشته باشند. هدف اصلی پژوهش حاضر الگوی مطلوب در انتصاب مدیران فرهنگی شهر شیراز بر مبنای شایسته سالاری بود. این پژوهش از نظر هدف و ماهیت پژوهش ترکیبی یا آمیخته، از حیث محیط کتابخانه ای، از نظر هدف توسعه ای و کاربردی، از نظر زمان گردآوری داده مقطعی، از نظر روش اجرای پژوهش توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی و علی می باشد. جامعه و نمونه آماری در بخش کیفی، تمامی خبرگان سازمانی شهر شیراز که از تجربه انتخاب و انتصاب مدیران برخوردار بوده می باشند که تعداد ۱۸ نفر با روش هدفمند انتخاب شدند. جامعه و نمونه آماری در بخش کمی پژوهش، تمامی کارکنان فرهنگی شهر شیراز در سال ۱۴۰۲ می باشند. که با روش نمونه گیری در دسترس ۳۰۰ نفر از کارکنان انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات در این پژوهش از روش های کتابخانه ای و میدانی هم زمان استفاده شد که در روش میدانی از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای تحلیل داده های کیفی پژوهش از روش دلفی فازی و نرم افزار MAXQDA و برای تحلیل داده های کمی از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Lisrel استفاده شد. فرآیند دلفی فازی طی دو مرحله صورت پذیرفت که در پایان این مرحله؛ توافق آراء حاصل شد و شایسته سالاری شامل ابعاد وظایف مدیریتی، نقش های مدیریتی و مهارت های مدیریتی و همچنین انتصاب مدیران شامل ابعاد وضعیت موجود نظام انتصاب و وضعیت مطلوب به منظور استقرار نظام انتصاب های اثربخش مورد تأیید خبرگان پژوهش قرار گرفتند. مقایسه میانگین عوامل موثر بر شایسته سالاری نشان داد که بالاترین میانگین متعلق به عامل نقش های اطلاعاتی و پایین ترین میانگین متعلق به وظایف رهبری است. همچنین مقایسه میانگین عوامل موثر بر انتصاب مدیران نشان داد که بالاترین میانگین متعلق به عامل چگونگی رسیدن به گزینه های موردنظر و پایین ترین میانگین متعلق به الزام های رفتاری و نگرشی است. با توجه به نتایج از بین عوامل موثر بر انتصاب مدیران، وضعیت مطلوب به منظور استقرار نظام انتصاب های اثربخش مانند اقدام های عملیاتی و الزام های رفتاری و نگرشی از منظر پاسخ دهندگان نسبت به وضعیت موجود نظام انتصاب از اهمیت بالاتری برخوردار است. همچنین از بین عوامل موثر بر شایسته سالاری، مهارت های از منظر پاسخ دهندگان نسبت به دیگر عوامل از اهمیت بالاتری برخوردار است. همچنین نتایج ضریب مسیر نشان داد، بین شایسته سالاری و انتصاب مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

## کلمات کلیدی:

Appointment, competence, meritocracy, cultural managers, انتصاب, شایستگی, شایسته سالاری, مدیران فرهنگی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1981829>

