

بررسی افزایش موفقیت شغلی کارکنان در پرتو شایستگی‌های مدیران

در دانشگاه بوعلی سینا همدان

فخرالسادات نصیری ولیک بنی^۱، سمیه کارخانه^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری را کلیه کارکنان (۷۵۰ نفر) تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی تعداد ۲۶۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های شایستگی‌های مدیران از رانکین و اپستاین (۲۰۰۳) و پرسشنامه موفقیت شغلی گل پرور و قضوی (۱۳۸۹) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری، و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کراباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۱ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در حد آزمون کالموگروف-اسمیرونوف، آزمون T تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین هر یک از شاخص‌های شایستگی‌های مدیران با ابعاد موفقیت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و اینکه مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی موفقیت شغلی دارند.

کلید واژه‌ها: شایستگی‌های مدیران، موفقیت شغلی، دانشگاه بوعلی سینا.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۳/۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۷/۲

۱. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. (نویسنده مسئول)

fsnasiri2002@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا،

همدان، ایران.

مقدمه

در جهان کنونی، کسب سود و منفعت، صرفاً یگانه هدف سازمان‌ها و تنها وظیفه مدیران سازمان‌ها به حساب نمی‌آیند زیرا هم مدیریت و هم سازمان‌ها در برابر جامعه و مردم دارای مسئولیت جدی هستند. در عصر حاضر که به عصر مدیریت و سازمان‌ها شهرت یافته است مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها، ضرورتی انکارناپذیر می‌باشد، چرا که زمانی جامعه به اهداف مورد نظر می‌رسد که همه سازمان‌ها با انجام وظایف و برنامه‌های خود به اهداف نهایی نایل آیند (الوانی، ۱۳۷۷؛ انصاری رنانی و طباطبایی، ۱۳۸۴). در این میان دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های انسان ساز از این امر مستثنی نیستند زیرا نقش و رسالت دانشگاه برای آینده کشور یک نقش تعیین کننده است. دانشگاه‌ها برای بقاء و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها، نظرات تازه و نو هستند تا بتوانند پویایی خود را تضمین کنند (نعمتی، ۱۳۹۳). لذا بیش از هر زمان دیگری دانشگاه‌ها مجبورند که فعالیت‌های خود را بسیار هوشیارانه مدیریت نمایند. از سوی، مدیران، یکی از مهمترین ارکان در هر سازمان و به ویژه سازمان‌های آموزشی و پژوهشی به شمار می‌آیند که در انجام مأموریت‌ها و تحقق اهداف سازمان نقش به سزایی دارند. از این رو، همواره موفقیت‌ها و شکست‌های یک سازمان به حساب مدیران آن گذاشته می‌شود. مدیران برای مدیریت مؤثر سازمان‌های آموزشی با چالش‌های فراوانی رو به رو هستند و پرداختن به این چالش‌ها نیازمند شایستگی‌ها و مهارت‌های متنوعی است زیرا مدیرانی که از ویژگی‌های مطلوب (شایستگی) برخوردار باشند، سازمان را به سمت رشد و تعالی سوق می‌دهند (اجتهادی، ۱۳۸۹).

امروزه اصطلاح شایستگی کاربرد فراوانی پیدا کرده و به صورت چند منظوره ای با معانی مختلف در زمینه‌های علمی متنوع مورد استفاده قرار می‌گیرد (مجاب و همکاران^۱، ۲۰۱۱). و همین امر موجب شده تا تعریف واحدی از آن وجود نداشته باشد، حتی استدلال می‌شود که شایستگی هنوز فاقد یک چارچوب نظری است. اغلب معتقدند که شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت و نگرش است که برای انجام وظایف کارکنان در مشاغل شان، مورد نیاز است (کلاتری، زاهدی و دیناروند، ۱۳۸۹). به همین جهت اکثر تعاریف شایستگی به دانش،

^۱. Mojab & et al

توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی، رفتارها و صلاحیت‌هایی اشاره دارد که به اهداف سازمانی مربوط است و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارند. اساساً خصوصیاتِ افرادی که می‌توانند به معیارهای اثربخشی دست یابند، شایستگی‌های آن افراد خوانده می‌شود؛ یعنی، افراد شایسته، افرادی هستند که الگوی رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند و موجب موفقیت می‌شوند (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۳).

در تبیین مفهوم شایستگی، شناخت مفهوم دانش، مهارت و ارتباط این مفاهیم با یکدیگر حائز اهمیت است. دانش آنچه که فرد باید بداند تا بتواند شایستگی‌های نقش خود را محقق سازد و مهارت را آنچه که فرد باید در بُعد عملی قادر باشد تا بتواند شایستگی‌های نقش خود را محقق سازد، تعریف کرده‌اند. بر این اساس و در ساده‌ترین تعریف، شایستگی جمع دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام کار و فعالیتی خاص است (زارعی متین و همکاران، ۱۳۹۳).

به عقیده بویاتزیس^۱ شایستگی معادل ظرفیت و توانایی است، مجموعه‌ای مرتبط، اما مختلف، از رفتارهای سازمان یافته حول یک نیت که این رفتارها جلوه‌های بدیلی از نیات هستند که در موقعیت‌ها و زمان‌های مختلفی مناسب‌اند (بویاتزیس، ۲۰۰۸). شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علائق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل است که دارنده آن‌ها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت پردازد. در واقع، شایستگی الگویی را ارائه می‌کند که نشان دهنده فرد یا عملکرد برتر در شغل محوله است (چیت ساز و همکاران، ۱۳۹۲). از دیدگاه ناکوین^۲، شایستگی مدیریتی، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که فرد مدیر برای انجام دادن وظیفه یا اجرای نقش خود، دارد یا باید داشته باشد (کوچران^۳، ۲۰۰۹). همچنین شایستگی مدیریتی روش ویژه‌ای در ترکیب منابع گوناگون سازمان با یکدیگر را شامل می‌شود. به عبارتی شایستگی ترکیب متقابل دانش و مهارت‌های مدیران با سایر منابع سازمان، رویه‌ها و تولیدات فناورانه است (میتچل مورو روولی^۴، ۲۰۰۹). بسیاری از مدیران و آنانی که درگیر توسعه مدیریت هستند اذعان می‌دارند که شایستگی ترکیب سه جزء است: ۱- توانایی یک مدیر، ۲- دانش، تجربه و درک مدیر، ۳- کیفیت‌ها،

^۱.Boyatzis Richard

^۲.Nakoien

^۳.Cochran

^۴.Mitchelmore & Rowley

ارزشها و نگرش‌های فردی (ویلسون، لنسن و هاند^۱، ۲۰۰۶). برخی شایستگی‌های مدیران را توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات و حل مسئله، مدیریت تغییر، آگاهی بین فردی، تشکیل گروه بیان کرده‌اند (ادواردز^۲، ۲۰۰۹). طبق تحقیقات انجام گرفته مدل‌های زیادی در زمینه شایستگی‌های مدیران وجود دارد که علی‌رغم تفاوت، مشابهت‌های فراوانی با یکدیگر دارند. اما با توجه به سازمان‌های مورد مطالعه از جمله مدل‌های جالبی که در زمینه شایستگی‌های مدیریت ارائه شده مدل فرید بزرگ (۲۰۰۴) است که برای شایستگی‌ها حالت سلسله مراتبی قائل است، وی شایستگی‌ها را در هفت طبقه قرار می‌دهد و شایستگی طبقه پایین را پیش‌نیاز شایستگی طبقه بالاتر می‌داند. این هفت طبقه عبارت است از: ۱. سازمانی، ۲. گروه، ۳. بین فردی، ۴. ارتباطات، ۵. اثربخشی، ۶. شغلی، ۷. استدلال. رانکین و اپستاین^۳ (۲۰۰۳) نیز شایستگی‌های مدیران را در چهار محور-شایستگی‌های میان فردی، شایستگی‌های ذهنی-فکری؛ شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی تقسیم نموده است. که این خوشه‌بندی مبنای پژوهش حاضر در معرفی شایستگی‌های مدیران قرار گرفته است. منظور از شایستگی‌های میان فردی مجموعه شایستگی‌ها و توانایی‌هایی است که فرد برای تعامل و ارتباط با دیگران یا هدایت دیگران به آنها نیاز دارد. شایستگی‌های ذهنی-فکری، بر ویژگی‌هایی دلالت دارد که تحقق آنها نیازمند توان تحلیل و دانش در حوزه‌های کاری می‌باشد. منظور از شایستگی‌های اجرایی؛ ویژگی‌هایی است که مدیران برای انجام وظایف تخصصی مدیریت و فعالیت‌های این چنینی نیاز دارند. و سرانجام ویژگی‌های شخصیتی هم ناظر بر روحیات، انگیزه‌ها، صفات، رویکرد و نحوه رفتار فرد است که بر عملکرد وی نیز تاثیر می‌گذارد (چیت سازو همکاران، ۱۳۹۲). به اعتقاد صاحب نظران شایستگی‌های افراد و همچنین شایستگی‌های مدیران رابطه نزدیکی با موفقیت شغلی^۴ آنان دارد (پور کریمی و صداقت، ۱۳۹۳). موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد. به عبارت دیگر کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها با کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و مورد پسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست

^۱.Wilson, Lenssen & Hind

^۲.Edwards

^۳.Rankin & Epstein.

^۴.career success

برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی چرایی‌های رفتاری یا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف سازمانی، که به نوبه خود دال بر موفقیت شغلی کارکنان می‌باشد (قادری و شناور، ۱۳۸۶).

در روانشناسی مدیریت، مباحث بسیاری مطرح شده و یکی از موضوعات مورد علاقه این قشر، موضوع موفقیت شغلی است. امروزه با توجه به استعاره مسیر شغلی، به زعم اغلب کارکنان موفقیت یعنی کسب رتبه‌ها یا مقام‌های مالی، شهرت و قدرت، که در ارتقاء سلسله مراتب سازمانی به آن اشاره می‌شود و به طور گسترده‌ای پذیرفته شده که موفقیت شغلی، از عناصر عینی و ذهنی تشکیل یافته است (ایبل و اسپورک^۱، ۲۰۰۹). اما در ادبیات شغلی یا حرفه‌ای، موفقیت شغلی به ابعاد درونی و بیرونی تفکیک می‌شود، شاین نیز مفهوم شغل را به دو شاخه شغل درونی و بیرونی تفکیک کرد (جاجرمی زاده و مشتاقیان ابرقویی، ۱۳۹۲). قضاوت افراد از موفقیت شغلی بیرونی بر اساس معیارهای قابل مشاهده و عینی است، در حالیکه ادراک افراد از موفقیت بیشتر به معیارهای ذهنی گرایش دارد به تعبیر دیگر موفقیت عینی یا بیرونی نشانگر بخش قابل مشاهده موفقیت شغلی است و به نتایج قابل مشاهده اشاره دارد ولی موفقیت شغلی درونی نشانگر عناصر ذهنی این موفقیت بوده و به احساسات افراد و واکنش آنها نسبت به مسیر شغلی شان مربوط است (حاجی کریمی و فرجیان، ۱۳۹۰). موفقیت شغلی بصورت موفقیت شغلی روانی، موفقیت شغلی غیر روانی و موفقیت شغلی عمومی تعریف می‌شود. موفقیت شغلی روانی: عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی او در انجام کار محوله است. افراد موفق معمولاً کارشان را بهتر انجام می‌دهند و به راهنمایی کمتری نیاز دارند و کمتر از محیط کار غیبت می‌کنند. موفقیت شغلی غیرروانی: عامل مردم هستند که موفقیت شغلی را با میزان درآمد و مادیات می‌سنجند. به موجب این تعریف هر فردی که درآمد بیشتری داشته باشد در شغلش موفق تر است. سنجش موفقیت شغلی تنها با توجه به میزان درآمد، کار عملی و صحیحی نیست زیرا میزان درآمد مشاغل مختلف با توجه به نوع کار و زمان انجام آن تغییر می‌کند. همچنین ارضای نیازهای مادی تنها عامل لازم برای اشتغال نیست. موفقیت شغلی عمومی: موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های

شغلی استفاده و بهره برداری کند. از این دیدگاه، میزان درآمد به تنهایی موفقیت شغلی تلقی نمی‌شود. موفقیت شغلی رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده آل‌های آینده وی در زمینه اشتغال وجود دارد (نعمتی، ۱۳۹۳).

مطابق با مطالعات انجام شده ویژگی‌های فردی، اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی (روگل برگ^۱، ۲۰۰۷) و ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی (تیت جکسون و همکاران^۲، ۲۰۰۸) دانش و مهارت تخصصی، ظرفیت یادگیری، شایستگی مدیریت، معاشرت پذیری و قابلیت اعتماد (گل پرور، ۲۰۱۰، سوتین و همکاران^۳، ۲۰۰۹) همه با موفقیت شغلی ارتباط مثبتی و تاثیرگذار دارند. نجاری و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعاتی به بررسی رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درونگرا و برونگرا پرداخته و بیان کردند که بین تیپ شخصیتی با موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران ارتباط معناداری وجود داشته و بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی درونگرا رابطه منفی معناداری به دست آمد اما بین موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران و تیپ شخصیتی برونگرا رابطه مثبت معناداری مشاهده شد. نتایج تحقیق کلانتری، زاهدی و دیناروند (۱۳۸۹) نشان داد که شایستگی‌های مدیران بر عملکردشان تأثیر دارد و از میان متغیرهای مفروض در مدل ذکر شده، متغیر مدیریت نوآوری بیشترین تأثیر را بر عملکرد آنان دارد. شعبانی بهار، عرفانی و حکمتی، (۱۳۹۲) در پژوهشی دریافتند که بین انگیزه و میزان موفقیت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد همچنین بین انگیزه درونی و نیز انگیزه بیرونی با موفقیت شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنی داری مشاهده شد. نتایج تحقیق یگانه (۱۳۸۹) نشان داد که بین شایستگی مدیران و ابعاد آن با اثربخشی رابطه مستقیم وجود دارد. اسپندلا و^۴ (۲۰۰۷) طی پژوهشی در دانشگاه‌های انگلستان سه شایستگی عمده اعتبار علمی، تجربه و مهارت‌های انسانی را برای مدیران مشخص نمود. چارلز و وودروف^۵ تحقیقات متعددی در زمینه شایستگی مدیران انجام داده است نتایج پژوهش‌های وی نشان داد که اثر

^۱.Rogelberg

^۲.Tett, Jackson & et.al

^۳.Sutin A& et.al

^۴.Spendlove

^۵.Charls Woodruffe

شایستگی‌های مدیران بر اثربخشی مستقیم و معنادار بوده و در انجام شغل کاربرد دارد (به نقل از یگانه، ۱۳۸۹).

نتایج پژوهش‌های (نوکا، ۲۰۰۸؛ اسپندلو، ۲۰۰۷؛ راب و همکاران، ۲۰۰۷؛ چان، ۲۰۰۶؛ لونسون و همکاران، ۲۰۰۶؛ هرماندز ماررو، ۲۰۰۶؛ ابراهام و همکاران، ۲۰۰۱؛ گاریان و مگگیور، ۲۰۰۱؛ هفرنان و همکاران، ۲۰۰۱) تأثیر شایستگی مدیریتی را بر اثربخشی بازاریابی، رهبری اثربخش، مدیریت عملکرد، عملکرد فردی و سازمانی، اثربخشی مدیریتی، فرآیند ارزیابی عملکرد مدیریتی، یادگیری محیط کار، عملکرد اثربخش، مدیریت منابع انسانی مورد مطالعه قرار داده اند. سلیمانپور و همکاران (۱۳۹۱) در بیان نتایج مطالعات خود ابراز داشتند که بین هوش عاطفی و موفقیت شغلی ذهنی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود ندارد ولی بین هوش عاطفی و موفقیت شغلی عینی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.

مدیران همواره نقش مهم و حیاتی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اثر مدیران برجسته در کسب درآمد، سود و موفقیت سازمانی، امروزه بخوبی در بسیاری از سازمان‌های موفق بارز و آشکار است. از سوی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصت‌های عصر حاضر، مدیر را بعنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمان‌ها مطرح ساخته که بر این اساس نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است. اهمیت جایگاه و نقش مدیران به عنوان طراحان، هدایت‌گران و اداره‌کنندگان اصلی سازمان بر کسی پوشیده نیست. مدیران به عنوان اصلی‌ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسایل و مشکلات سازمانی، نقش بسزا و تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و یا حتی شکست افراد و سازمان ایفا می‌کنند (رپی و زویک^۱، ۲۰۰۷). موفقیت شغلی مفهومی ارزیابی‌کننده و رابطه‌ای است که بین پیشرفت کنونی فرد و ایده‌آل‌های آینده‌اش در زمینه اشتغال وجود دارد. چنانچه محققان نشان داده‌اند که توانمندی‌ها و شایستگی‌های مدیران یکی از عوامل اصلی پیش‌بینی‌کننده موفقیت و عملکرد مطلوب شغلی است (نجمانی، کرمانی، فرزاد، ۱۳۹۳). از آنجا که وجود نظام شایسته‌سالاری در هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد. لذا انتخاب و گزینش مدیران شایسته در راس سازمان بخصوص دانشگاه‌ها که نقش حیاتی آن بر کسی پوشیده نیست، از اهمیت خاصی برخوردار است. با این

^۱. Rappe, Zwick

اوصاف و مبانی نظری ذکر شده، این تحقیق درصدد یافتن پاسخ علمی به این سوال اصلی می‌باشد که آیا بین شایستگی مدیران در سطوح و بخش‌های مختلف و موفقیت شغلی کارکنان در دانشگاه بوعلی سینا همدان رابطه وجود دارد؟

فرضیه اصلی: بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

۱. بین شایستگی‌های میان فردی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۲. بین شایستگی‌های ذهنی-فکری مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۳. بین شایستگی‌های اجرایی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۴. بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.
۵. هر یک از مولفه‌های شایستگی مدیران پیش‌بینی کننده موثری برای موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا هستند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر در راستای همبستگی شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام شده است. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری را کلیه کارکنان (۷۵۰ نفر) تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبی تعداد ۲۶۰ نفر (۱۹۵ نفر مرد و ۶۵ نفر زن) بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه استفاده شد. الف) پرسشنامه شایستگی‌های مدیران از رانکین و اپستاین (۲۰۰۳) که شامل محورهای زیر می‌باشند ۱- شایستگی‌های میان فردی با ۸ سوال؛ شایستگی‌های ذهنی-فکری با ۷ سوال؛ شایستگی‌های اجرایی با ۷ سوال و ویژگی‌های شخصیتی با ۸ سوال. ب) پرسشنامه موفقیت شغلی گل پرور و قزوی (۱۳۸۹) که شامل ۵ سؤال برای سنجش موفقیت شغلی بیرونی و ۷ سؤال برای سنجش موفقیت شغلی درونی می‌باشد.

روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری، و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کراباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۱ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در حد آزمون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

از آنجا که یکی از شروط استفاده از آزمون‌های پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده‌هاست؛ لذا برای بررسی این پیش فرض از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. هدف از انجام این آزمون این است که مشخص شود آیا داده‌ها از وضعیت نرمال برخوردارند یا نه.

جدول ۱. نتیجه آزمون کالموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

سطح معناداری	مقدار Z	تعداد نمونه	متغیر
۰/۶۷۱	۰/۷۲۴	۲۶۰	شایستگی‌های مدیران
۰/۵۳۰	۰/۸۰۹	۲۶۰	شایستگی‌های میان فردی
۰/۰۵۲	۱/۳۵۰	۲۶۰	شایستگی‌های ذهنی-فکری
۰/۲۶۰	۱/۰۱۰	۲۶۰	شایستگی‌های اجرایی
۰/۰۵۷	۱/۲۳۳	۲۶۰	ویژگی‌های شخصیتی
۰/۶۵۲	۰/۷۳۵	۲۶۰	موفقیت شغلی
۰/۰۵۱	۱/۳۵۴	۲۶۰	موفقیت شغلی بیرونی
۰/۱۶۹	۱/۱۱۱	۲۶۰	موفقیت شغلی درونی

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف در جدول (۱) می‌توان اظهار نمود که متغیرهای شایستگی‌های مدیران و موفقیت شغلی (و زیرمقیاس‌های آنها) نرمال می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($p > ۰/۰۵$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از آزمون‌های پارامتری برای تحلیل سؤال‌ها و فرضیه‌های تحقیق می‌توان استفاده کرد.

فرضیه اصلی: بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۲. بررسی رابطه شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

سطح معناداری همبستگی	ضریب همبستگی	تعداد	متغیر
۰/۰۰۱/۰۰۰	۰/۶۴۰	۲۶۰	شایستگی‌های مدیران
۰/۰۰۱/۰۰۰	۰/۵۵۳	۲۶۰	موفقیت شغلی بیرونی
۰/۰۰۱/۰۰۰	۰/۶۰۴	۲۶۰	موفقیت شغلی درونی

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. * * در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول فوق، بین شایستگی های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان ($r=0/640$ و $p=0/0001$)، موفقیت شغلی بیرونی کارکنان ($r=0/553$ و $p=0/0001$) و موفقیت شغلی درونی کارکنان ($r=0/604$ و $p=0/0001$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه شایستگی های مدیران بالاتر باشد، موفقیت شغلی درونی و بیرونی و بطور کلی موفقیت شغلی کارکنان افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه های فرعی:

فرضیه ۱) بین شایستگی های میان فردی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۳. بررسی رابطه شایستگی های میان فردی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی

		پیرسون		
		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
شایستگی های میان فردی مدیران	موفقیت شغلی	۲۶۰	۰/۵۱۳	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی بیرونی	۲۶۰	۰/۴۵۶	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی درونی	۲۶۰	۰/۴۷۲	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، بین شایستگی های میان فردی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان ($r=0/513$ و $p=0/0001$)، موفقیت شغلی بیرونی کارکنان ($r=0/456$ و $p=0/0001$) و موفقیت شغلی درونی کارکنان ($r=0/472$ و $p=0/0001$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/01$). لذا می توان نتیجه گرفت هر چه شایستگی های میان فردی مدیران بالاتر باشد، موفقیت شغلی درونی و بیرونی و بطور کلی موفقیت شغلی کارکنان افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه ۲) بین شایستگی های ذهنی- فکری مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۴. بررسی رابطه شایستگی های ذهنی- فکری مدیران با موفقیت شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

		پیرسون		
		تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
شایستگی های ذهنی- فکری مدیران	موفقیت شغلی	۲۶۰	۰/۵۴۷	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی بیرونی	۲۶۰	۰/۴۸۰	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی درونی	۲۶۰	۰/۵۰۸	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد بین شایستگی‌های ذهنی- فکری مدیران با موفقیت شغلی کارکنان ($t=0/547$ و $p=0/0001$)، موفقیت شغلی بیرونی کارکنان ($t=0/480$ و $p=0/0001$) و موفقیت شغلی درونی کارکنان ($t=0/508$ و $p=0/0001$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/01$). بنابراین هر چه شایستگی‌های ذهنی- فکری مدیران بالاتر باشد، موفقیت شغلی درونی و بیرونی و بطور کلی موفقیت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد و بالعکس.

فرضیه ۳) بین شایستگی‌های اجرایی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۵. بررسی رابطه شایستگی‌های اجرایی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

		تعداد	ضریب	سطح معناداری
		متغیر	همبستگی	
مدیران	شایستگی‌های اجرایی	۲۶۰	۰/۶۴۰	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی	۲۶۰	۰/۵۳۳	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی بیرونی	۲۶۰	۰/۶۴۰	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی درونی	۲۶۰	۰/۶۲۲	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بر اساس نتایج به دست آمده در جدول (۵)، بین شایستگی‌های اجرایی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان ($t=0/640$ و $p=0/0001$)، موفقیت شغلی بیرونی کارکنان ($t=0/533$ و $p=0/0001$) و موفقیت شغلی درونی کارکنان ($t=0/622$ و $p=0/0001$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/01$). پس هر چه شایستگی‌های اجرایی مدیران بالاتر باشد، موفقیت شغلی درونی و بیرونی و بطور کلی موفقیت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۴) بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا رابطه وجود دارد.

جدول ۶. بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون

		تعداد	ضریب	سطح معناداری
		متغیر	همبستگی	
مدیران	ویژگی‌های شخصیتی	۲۶۰	۰/۵۹۶	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی	۲۶۰	۰/۵۱۴	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی بیرونی	۲۶۰	۰/۵۶۲	**۰/۰۰۰۱
	موفقیت شغلی درونی	۲۶۰	۰/۵۶۲	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

با توجه به نتایج جدول (۶)، بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان ($t=0/596$ و $p=0/0001$)، موفقیت شغلی بیرونی کارکنان ($t=0/514$ و $p=0/0001$) و موفقیت

شغلی درونی کارکنان ($p=0/0001$ و $r=0/562$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا ($0/01 < p$). لذا می‌توان بیان کرد که هر چه ویژگی‌های شخصیتی مدیران بهتر باشد، موفقیت شغلی درونی و بیرونی و بطور کلی موفقیت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۵) هر یک از مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران پیش‌بینی کننده مؤثری برای موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا هستند.

جدول ۷. رگرسیون چندگانه گام به گام بین شایستگی‌های مدیران و موفقیت شغلی

دوربین واتسون	P	A.R ²	R ²	R	F	MS	df	SS	شاخص‌ها
۲/۱۵۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۰۷	۰/۴۰۹	۰/۶۴۰	۱۷۸/۵۸	۵۵/۹۴۸	۱	۵۵/۹۴۸	رگرسیون
						۰/۳۱۳	۲۵۸	۸۰/۸۳۰	باقیمانده
							۲۵۹	۱۳۶/۷۷۸	کل
	۰/۰۰۰۱	۰/۴۲۰	۰/۴۲۵	۰/۶۵۲	۹۴/۹۵	۲۹/۰۶۱	۲	۵۸/۱۲۲	رگرسیون
						۰/۳۰۶	۲۵۷	۷۸/۶۵۶	باقیمانده
							۲۵۹	۱۳۶/۷۷۸	کل

جدول ۸. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی موفقیت شغلی از طریق مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران

	VIF	Tol	P	t	Beta	S.E	B	آماره
مدل								
گام ۱			۰/۰۰۰۱	۱۱/۱۲۲		۰/۱۴۳	۱/۵۹۳	مقدار ثابت
	۱	۱	۰/۰۰۰۱	۱۳/۳۶۳	۰/۶۴۰	۰/۰۴۱	۰/۵۵۴	شایستگی‌های اجرایی
گام ۲			۰/۰۰۰۱	۱۰/۰۹۹		۰/۱۴۷	۱/۴۸۶	مقدار ثابت
		۰/۳۳۱	۰/۰۰۰۱	۵/۵۹۳	۰/۶۴۰	۰/۰۷۱	۰/۳۹۹	شایستگی‌های اجرایی
	۳/۰۲۶	۰/۳۳۱	۰/۰۰۸	۲/۶۶۵	۰/۲۱۹	۰/۰۶۸	۰/۱۸۱	ویژگی‌های شخصیتی

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام که در جدول (۸) نشان داده شده، حاکی از آن است که F مشاهده شده در کلیه گام‌های رگرسیون در سطح $0/01$ معنادار بوده زیرا ($0/01 < p$)، بنابراین می‌توان گفت معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه $1/5$ تا $2/5$) بدست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص‌های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF)؛ بین متغیرهای پیش‌بین هم-خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می‌باشد. ضریب همبستگی چندگانه (در گام دوم) $0/652$ ، ضریب تعیین $0/425$ و ضریب تعیین اصلاح شده $0/420$ است، بنابراین 42

درصد از واریانس نمرات موفقیت شغلی با ترکیبی از مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران قابل توضیح و تبیین است. در واقع ضریب تعیین اصلاح شده بیانگر آن است که ۴۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته (موفقیت شغلی) توسط متغیر مستقل (شایستگی‌های مدیران) پوشش داده می‌شود. پس، از بین مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران، مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی وارد مدل شده‌اند و در پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان مؤثر هستند. بنابراین مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران در پیش‌بینی موفقیت شغلی مؤثر هستند. آماره‌های جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب بتا (با توجه به گام دوم) در مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی در سطح ($p < 0/01$) معنادار است. بنابراین مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی موفقیت شغلی دارند. بر این اساس اگر مؤلفه‌های شایستگی‌های اجرایی و ویژگی‌های شخصیتی یک انحراف استاندارد افزایش یابند، به ترتیب باعث ۰/۶۴۰ و ۰/۲۱۹ افزایش در انحراف استاندارد موفقیت شغلی کارکنان خواهد شد. بنابراین می‌توان الگوی پیش‌بینی را بدین صورت نشان داد:

(ویژگی‌های شخصیتی) ۰/۲۱۹ + (شایستگی‌های اجرایی) ۰/۶۴۰ + ۱/۴۸۶ = موفقیت شغلی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا انجام گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه اصلی نشان داد بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بی تردید می‌توان ادعان نمود که سرنوشت سازمان‌ها به چگونگی برنامه‌ریزی و وضعیت تصمیم‌گیری مدیران بستگی دارد و هر اقدامی از طرف مدیر نوعی تصمیم‌گیری سازمانی به حساب می‌آید، لذا در راستای این اهداف می‌طلبند که مدیران از ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی برخوردار باشند تا به موفقیت شغلی کارکنان کمک کرده و موجب تحقق اهداف شده و به اثربخشی سازمانی نائل آیند. همانگونه که اشاره شد شایستگی به عنوان یک توانایی محوری در افراد و بخصوص در مدیران به دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی، رفتارها و صلاحیتهای مورد نیاز شغل تلقی می‌شود که به تحقق اهداف سازمانی مربوط است، لذا داشتن این ویژگی‌ها منجر به نتایج مطلوب و اثربخش از جمله موفقیت در شغل می‌شود. نتیجه فرضیه اول نشان داد که بین شایستگی‌های مدیران با موفقیت شغلی کارکنان، (هم موفقیت شغلی بیرونی و هم

موفقیت شغلی درونی) رابطه وجود دارد. استونر و وانکل بیان می‌کنند که: مدیران افراد را اداره نمی‌کند بلکه آنها را بر می‌انگیزاند، راهنمایی می‌کند و برای دستیابی به اهداف سازمانی یاری می‌دهد. به تجربه ثابت شده که اگر ارتباطی صحیح در سازمان برقرار نباشد گردش کار مختل شده و حتی آشفته می‌شود. یافته‌های پژوهشی و تجربه روزمره گواه این امر است که ۸۰ درصد از وقت مدیران صرف برقراری ارتباطات میان فردی و تعامل با دیگران می‌شود، لذا با توجه به چنین حجم عظیمی، بدیهی است که داشتن صلاحیت‌ها و شایستگی‌های میان فردی مدیریتی در برقراری ارتباط با کارکنان و حتی تمامی اعضای سازمان و منابع برون سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در عملکرد و موفقیت کارکنان دارد. یافته‌های فرضیه بعدی بیانگر این بود که بین شایستگی‌های ذهنی-فکری مدیران با موفقیت شغلی کارکنان نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. منظور از این شایستگی‌ها، ویژگی‌هایی می‌باشد که تحقق آنها نیازمند توان تحلیل و دانش مدیران در حوزه‌های کاری می‌باشد، دانش و معلومات پرسابقه‌ترین بعد شایستگی مدیریتی و نقطه قوت هر سازمان و مدیری محسوب می‌شود. داشتن توانایی تحلیل و دانش، زیربنای سایر ابعاد شایستگی و یکی از راه‌های اصولی هدایت تلاش مدیران به شمار می‌رود از این رو برخورداری از این بعد شایستگی جزء الزامات زندگی اجتماعی و سازمانی مدیران می‌باشد زیرا می‌توان نتایج حاصل از آن را در تصمیم‌گیری‌های صحیح مدیریتی، یادگیری مستمر سازمانی، قدرت حل مسائل، همسویی با تغییرات و تکنولوژی، بهینه‌سازی تصمیمات مبنی بر دانش مدیران، توانایی در خلاقیت و نوآوری و... مشاهده نمود که تمامی این پیامدها می‌تواند عناصر مداخله‌کننده و موثر بر موفقیت شغلی کارکنان سازمان باشد. در نتیجه فرضیه فرعی سوم مشاهده شده که بین شایستگی‌های اجرایی مدیران با موفقیت شغلی و ابعاد آن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. منظور از شایستگی‌های اجرایی؛ ویژگی‌هایی است که مدیران برای انجام وظایف تخصصی مدیریت و فعالیت‌های این‌چنینی نیاز دارند. در واقع مدیران در این نوع شایستگی باید بدانند که چه وظایفی بر عهده داشته و در حوزه کاری خود چه کارهایی انجام دهند و اینکه در راستای انجام این وظایف باید چه مهارت‌های داشته باشند که کارها و وظایف تخصصی خود را به خوبی به انجام برسانند. گرچه با تلاش محققین پژوهشی عین این تحقیق یافت نشد ولی نتایج فرضیه‌ای پژوهش با یافته‌های مشابه‌ای چون گل‌پرور (۲۰۱۰)، سوتین و همکاران (۲۰۰۹) در زمینه رابطه دانش و مهارت تخصصی مدیران، ظرفیت یادگیری، شایستگی

مدیریت و معاشرت پذیری مدیران با موفقیت شغلی، نتایج تحقیق کلاتنری و همکاران (۱۳۸۹) در مورد شایستگی های مدیران با عملکردشان و تحقیق یگانه (۱۳۸۹) در زمینه شایستگی مدیران و اثربخشی کارکنان همخوانی دارد. همچنین با یافته های پورکریمی و صداقت (۱۳۹۲)، نیازمند (۱۳۹۱)، فی و همکاران^۱ (۲۰۰۱) و آرکوری^۲ (۲۰۰۳) به نقل از پورکریمی و صداقت نیز همسو است. نهایتاً در نتایج فرضیه پیش بینی مشاهده شده که از میان مؤلفه های شایستگی های مدیران شایستگی اجرایی و ویژگی های شخصیتی به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش بینی موفقیت شغلی دارند. بر این اساس اگر شایستگی های اجرایی و ویژگی های شخصیتی یک انحراف استاندارد افزایش یابند، به ترتیب باعث ۰/۶۴۰ و ۰/۲۱۹ افزایش در انحراف استاندارد موفقیت شغلی کارکنان خواهد شد. هر چند پیشینه پژوهشی کاملاً مرتبطی که بتواند از این یافته حمایت کند، یافت نشد ولی این یافته با شواهد عقلی و تجربی سازگار است و باید گفت شایستگی همانند چتری دربرگیرنده هر آن چیزی است که به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر دارد. به عبارت دیگر شایستگی های مدیران به آنان کمک می کند تا دریابند چگونه به انجام وظایف خود پردازند و اینکه در شرایط خاص چگونه واکنش نشان دهند. از آنجایی که سرمایه انسانی از جمله مهم ترین دارایی های هر سازمانی محسوب می شود و همچنین استفاده اثربخش از سرمایه انسانی، زمینه موفقیت سازمان و تحقق اهداف آن را فراهم می سازد، لذا شناسایی عوامل گوناگونی همچون بکارگیری مدیران لایق و شایسته که در این زمینه یاری رسان هستند ضروری می باشد. در راستای نتایج فرضیه های پژوهش پیشنهاد کلی می شود که به طور مشخص برای انتخاب مدیران، بخصوص مدیران ارشد و تصمیم گیرنده دقت لازم به عمل آید تا دارای صلاحیت و شایستگی های مدیریتی باشند. با توجه به اینکه نتیجه فرضیه رابطه معنادار را بین شایستگی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان نشان داده است، این نتیجه ارتقاء و پیشرفت و شایسته محور بودن مدیران را می طلبد که در این خصوص باید آگاهی ها و آموزش های لازم به مدیران داده شود تا موجب بهبود شاخص مذکور در زمینه شایستگی ها شوند. همچنین توصیه می شود تا محققین در زمینه ارائه الگوی مناسب جهت این دانشگاه اقدام نمایند تا با الگوسازی، ویژگی های مدیریت شایسته بتوان این شیوه از مدیریت را در سازمان ها

^۱ Fey & et al.

^۲ Arcuri

بسط و گسترش داد. از این نظر، تدوین برنامه‌های آموزشی به منظور توسعه شایستگی مدیریتی بسیار مهم است و در اثربخشی مدیران بسیار مؤثر می‌باشد. چون رابطه شاخص‌های شایستگی مدیران با موفقیت شغلی کارکنان مثبت و معنادار شد لذا پیشنهاد می‌شود شایسته پروری و شایسته مداری مورد توجه قرار گیرد و این اقدام از طریق توسعه آموزش‌های تخصصی و کاربردی، پرداخت مبتنی بر شایستگی، توانمندسازی مدیران و ارتقاء مبتنی بر شایستگی تحقق پیدا می‌کند.

منابع

- اجتهادی، مصطفی، بافنده زنده، علیرضا، قورچیان، نادرقلی، جعفری، پریش، طالبی، بهنام. (۱۳۸۹). ارائه مدل جهت انتخاب رؤسای واحدهادر دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس منطق فازی، **مجله علوم تربیتی**، سال سوم، شماره ۱۱، ص ۲۸-۷.
- انصاری رناتی، قاسم و طباطبایی، سید احمد. (۱۳۸۴). **تاثیر شایسته سالاری بر بهره‌وری**، اولین کنفرانس شایسته سالاری در ایران، تهران.
- الوانی، سید مهدی، قاسمی، سید احمدرضا. (۱۳۷۷). **مدیریت و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها**، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- پورکریمی، جواد و صداقت، مریم. (۱۳۹۳). تبیین رابطه شایستگی باسبک رهبری تحول آفرین مدیران در سازمان‌های پژوهشی، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی** دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال ششم، شماره (۱)، ص ۲۲۲-۲۰۱.
- جاجرمی زاده، محسن و مشتاقیان ابرقویی، حجت. (۱۳۹۲). طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی، **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**، سال دوم، شماره ۳، پیاپی (۶)، صص ۱۶۶-۱۳۷.
- چیت ساز، احسان، ذوالفقارزاده، محمد مهدی و غیائی، سعید. (۱۳۹۲). طراحی الگوی شایستگی مدیران فرهنگی دانشگاه‌های ایران اسلامی، **مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی**، سال اول، شماره ۲، صص ۲۷۲-۲۵۱.
- حاجی کریمی، عباسعلی و فرجیان، مرجان. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر سرمایه انسانی و اجتماعی بر موفقیت شغلی مدیران از منظر ادراک از حمایت سازمانی، **مجله مهندسی صنایع و مدیریت**، دوره ۲۷، شماره ۱، صص ۹-۳.
- زارعی متین، حسن؛ رحمتی، محمدحسین؛ موسوی، سید محمد مهدی و احمد ودادی. (۱۳۹۳). طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان‌های فرهنگی کشور، **فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی**؛ سال دوم، شماره ۸، صص ۳۶-۱۹.

سلمانپور، علی، حسین، علی، افخم، محمدرضا و مرتضی شکرزاده. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر هوش عاطفی و عوامل جمعیت شناختی بر موفقیت شغلی "مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز" **فراسوی مدیریت**، سال پنجم _ شماره 20، ص ۱۶۴-۱۴۵.

شعبانی بهار، غلامرضا، عرفانی، نصراله و حکمتی، زهرا. (۱۳۹۲). رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه، **پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی**، سال دوم، شماره ۳، پیاپی (۷)، ص ۲۲-۱۱.

قادری، اسماعیل و شناور، بهزاد. (۱۳۸۶). تا چه میزان موفقیت سازمانی رضایت شغلی را به همراه دارد، **نشریه صنعت خودرو**، شماره ۱۰۹، ص ۱۷-۱۰.

کلاتتری، حبیب ا...، زاهدی، محمد، دیناروند، حسن. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر شایستگی مدیران مدارس شهرستان دورود بر عملکرد آنان، **فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی**، سال چهارم، شماره ۱۱، ص ۱۳۷-۱۱۵. نجاری، رضا؛ کرمانی؛ بهنام و فرزاد، حسین. (۱۳۹۳). رابطه موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درون‌نگرا و برون‌نگرا، **ماهنامه دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه-سال هیجدهم**، شماره هفتم، ص ۴۳۲-۴۲۶.

نیازمند، نرجس خاتون. (۱۳۹۱). **بررسی رابطه بین شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران با رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شیراز.

یگانگی، سیده عاطفه. (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)، **مجله مدیریت توسعه و تحول**، شماره ۵، ص ۶۸-۵۷.

Abele, A. E. & Spurk D. (2009). The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success, **Journal of Vocational Behavior**, 74(1), p 53-62.

Boyatzis Richard E., (2008). Competencies in the 21st century, **Journal of Management Development** Vol. 27 No. 1, pp. 5-12.

Chan, Donna C. (2006). Core competencies and performance management in Canadian public libraries. **Library Management**, Vol. 27 No. 3, pp. 144-153.

Edwards, A. (2009). **Competency modeling as an antecedent for effective Leadership development and succession planning within the public social services environment**, 1346. Dissertation for Degree of Doctor of Philosophy in the Benedictine University.

Fey, C.F. Adaeva M. VitkovsKaia, A. (2001). Developing a Model of Leadership Styles: what Works Best in Russia? **International Business Review**. p. 615-643

Golparvar M, Ghazavi A. (2010).The role of social support and organizational policies and procedures in job success (Persian)]. **Contemporary Psychology** ;5(1):21-9.

- Levenson, Alec R., & Van der Stede, Wim A., & Cohen, Susan G. (2006). Measuring the Relationship between Managerial Competencies and Performance. **Journal of Management**, Vol.32 No.3, pp.360-380.
- Mitchelmore, S. & Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda". **International journal of Entrepreneurial Behavior & Research**. Vol. 16 No. 2 pp. 92-111.
- Mojab, F. & et al. (2011). Applying competency based Approach for Entrepreneurship education. **Precede and Behavioral Sciences**, (12) p436-447.
- Rappe, C, & Zwick, T.(2007). Developing Leadership competence of Production unit managers. **Journal of Management Development**, Vol.26 No.4, pp.312-330.
- Rankin, N., & Epstein, P. (2003). **The IRS Handbook on competencies**. London: law and practice.
- Rogelberg, S,G. (2007). **Encyclopedia of industrial and organizational psychology**. 1st ed California: Sage Publications Inc. pp5-27.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for Effective Leadership in Higher Education", **International Journal of Educational Management**, Vol.21, No.5, P.407-417.
- Sutin A, Costa P, Miech R, Eaton W. (2009). Personality and career success: concurrent and longitudinal relations. **Eur J Pers** ;23(2):P71-84.
- Tett R, Jackson P, Douglas N, Rothstein M. (2006). Personality measures as predictors of job performance: a met analytic review. **Personnel Psychology**. 44(4):P703-42.