پژوهش‌های مدیریت مطالعه‌سازمانی
دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳

مدلی برای طراحی و ارزیابی شایستگی‌های شغلی دانش‌کاران: موردکاوش مشاغل

اعلی شریزی، گلناز ازدرا

- دانشگاهی دانش‌آموزی مطالعه‌سازمانی دانش‌آموزی فردوسی مشهد، مشهد، ایران
- دانش‌پژوهان غربی مطالعه‌سازمانی دانش‌آموزی فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۱۳۰۹/۷/۳۰ ۱۳۹۲/۷/۳۰
پذیرش: ۱۳۹۰/۵/۷

چکیده
ارزیابی شایستگی‌های دانش‌کاران از جمله مهم و حیاتی مطالعاتی و مدیریت دانش است. با شناخت شایستگی‌های شغلی، تمامی کارکردها مدیریت منابع انسانی کارآفرینی‌های جدیدی در سایر ترسیم و انتخاب موثری بر شایستگی‌های شغلی دانش‌کاران از جمله توانایی‌های مهارت، فعالیت‌های داشته، سابقه‌های کار، علاقه و ارزش‌های انتخاب مشترک و سطح عرضه‌برنامه‌های طراحی شده در طراحی کار، نظر کارکنان اصلی ترین شایستگی‌های شغلی در شغل‌های پردازش‌های رایانه‌ای تحلیل گر مالی و مهندس صنایع انتخاب و رتبه‌بندی شد، در سطح دوم وضع موجود یک ارتباط مشاهده گردید که در سطح سوم بررسی قرار گرفت. نتایج پردازش کارکنان به‌طور کلی به تأمین روزبه‌بخوری مثل‌های شاغل کاران طراحی شد. لذا جایی اهمیت آن است که نگاه نگاه به رویکردی دانش‌الفنان و سایر عوامل مؤثر بر شایستگی‌های شغلی دانش‌کاران، رویکردی جدید در ایمیت‌های موضوع است. همچنین باید توجه کرد که با ارائه الگوریتم و

E-mail: golnaz.azhdary@stu.um.ac.ir

* نویسنده مسئول مقاله:
1- مقدمه

اگرچه مدت زمانی نیز از تعریف مفهوم شایستگی ۱ می‌گذرد و مدیریت بر پایه شایستگی یا به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایستگی، بعد از مقاله مهم‌المرز مطرح شد که لاورل سورمبان و شایان ناحیه سازمان‌های از سازمان‌های تحلیل شغل - محور به سازمان‌های شایستگی محور

یا شایستسالار را بررسی کرد. (ص ۳-۱۵)

مدیریت منابع انسانی مبنی بر شایستگی بر موفقیت شرکت‌ها اثر می‌گذارد، اموره بینش از ۵۰۰ شرکت برتر معرفی شده به وسیله مجله فوچون، روش‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی ۲ را بکار می‌برند. (ص ۲۵) پژوهش‌ها نشان داده است که شایستگی‌ها منجر به بهرهوری و کاهش هزینه سازمان‌ها می‌شوند. (ص ۳۰۳) مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر به ارزیابی شایستگی‌ها به عنوان ابزاری برای تعیین نقاط قوت و ضعف عملکرد و همچنین سناشایی افراد مستعد سازمان‌گرایی یافته است. (ص ۳۶) به این ترتیب ارزیابی مبتنی بر شایستگی‌ها برای انتخاب و انتصاب، ارتقا و همچنین توسه و برنامه ریزی آموزشی نتایج قابل ملاحظه‌ای داشته است. (ص ۲۵-۳۳)

با بررسی تعاریف گوناگون شایستگی، چنین به نظر می‌رسد که شایستگی‌های متعددی دریگیرند هر آن چیزی است که گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم که در عملکرد شغلی تأثیر دارد.

(ص ۵۸-۶۷)
مقدمه

به‌شکل‌های مختلف در این مقاله، برای تفسیر و ارتباطی‌های اهمیت‌داری که در سیستم‌هایی مانند شبکه‌ها و منابع برق ایجاد می‌شود، استفاده می‌شود. در این سطح، سیستم‌های داشتگاهی، جستجوی مفهوم‌های شبکی در سیستم‌های سازمانی با چالش‌هایی مواجه شده است. در حالی که این نوع از شناسایی‌های مفهومی به صورت عمومی بوده و مصرف‌کننده‌های سیستم‌های مختلف شبکی شغلی، شغلی تدوین شده، این شناسایی‌ها به شکل‌هایی متنوعی ارائه شده‌اند. به‌طوری‌که می‌تواند یکی از مهم‌ترین استراتژی‌های سازمان‌ها می‌باشد که با این توجه شکل‌های دارای اثرات مختلف و استحکام در مورد کاربران شبکه و کارکنان سازمان مدیریت شود. این تجربیات در رابطه با مدیریت سازمانی که می‌تواند توانسته در خصوصیت‌های بیشتری از چنین شغل‌ها و ارزیابی و سایر عملیات کارکنان به‌همه‌تین تصمیم‌گیری را انجام دهد، ویژه‌های رشته از شغل‌ها مانند سیاست‌های متغیره در چندین‌ها یا چنگال‌های اختصاصی این‌ها می‌شود.

در سال ۱۹۹۹ اولین بار پیتر درگر وارد کارکنان دانشی را با کار برده و یا پیشرفت کرده بود که نوع متفاوتی از کار در آینده افکار ملی در این‌ها را تعیین کرده که با تعریف که تا این زمان از کار وجود داشته، سیاست متفاوتی بوده، این افراد بار سازمان‌ها به هم‌سازی مهم‌تمدن به کار رفته‌اند.

67
دارایی سازمان‌ها به صورت متغیر در این افراد ذخیره شده است و این سازمان‌ها هستند که برای جلب این دارایی باید تلاش کنند.

توجه بسیار متعددی از کارکنان دانشجویی کار دانشی ارائه شده است. کار دانشی فراتر از کاربرد صرف دانش متخصص و خروجی از خلق دانش جدید است. فعالیت‌های کار دانشی شامل دستیابی به اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، معرفی داده به اطلاعات، مذاکره و پیشنهاد خلق مفاهیم جدید، ایجاد و تغییر و تحلیل، سازماندهی، ذخیره‌سازی، نگهداری، توزیع، بازاریابی، انتقال و تجارت اطلاعات و تولید دانش را انجام می‌دهد. این کارکنان از مجز خود برای انتقال نظرات و ایده‌ها به محصولات، خدمات و یا فرآیندهای استفاده می‌کنند (ج. 16، ص. 127-133).

اکرچه وایت (1959) شاپستگی را به عنوان ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با عملکرد برتر و انگیزه بالا و توانایی تعامل انسان‌ها با محیط تعیین کرده (ج. 17، ص. 279-333). وی او لیون باشد، مک‌کلدلد با چنین نگاهی شاپستگی را در سال 1973 وارد بحث‌های مدیریت کرده و در رویکرد خود بر رفتارها و ویژگی‌هایی تاکید داشته که مدیران موفق از خودشان برای داده بودند و به عملکرد نسبتاً قابل قبول مدیران نوجوان نداشتند. چنین رویکردی بر ویژگی‌های متمایزکننده و عملکرد برتر تأکید دارد.

تحقیقات مک‌کلدلد و همکارانش با مطالعه بویاتریس (1) در سال 1982 تکمیل شد. بویاتریس نیز به شاپستگی مهیج و ویژگی متمایزکننده می‌گویند. در واقع وی تعریف‌کرده که در کارهای مک‌کلدلد مستمر بود، طرح نمود، از نظر بویاتریس شاپستگی ویژگی‌هایی است که به عملکرد برتر یا تمرکز در شغل مورد نظر ارتباط دارد، به عبارت دیگر شاپستگی‌ها ها شواهدی هستند مبنی بر اینکه فرد و ویژگی‌هایی برای عملکرد برتر و یا تمرکز را دارد. شاپستگی‌ها می‌توانند از زمینه انگیزه، فردیت، مهارت، همکاری، بهره‌برداری انجام پذیرند که فردی است که آنها استفاده می‌کند. بویاتریس شاپستگی‌ها بالاتر است از ویژگی‌های اساسی یک فرد

1. Boyatzis

68
عملکرد ارتباطی با علی فرد در آن شغل می‌شود۱۸.

محققان زیادی به تعریف مفهوم شایستگی برداخته‌اند. در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و تغییر‌ها در ارتباط با الیکترونی در انجام وظایف و مستندی‌ها را شامل می‌شود. شایستگی یا مجموعه ای از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها در یک شغل خاص است که به شخص اجتهادی می‌دهد در انجام وظایف.

خوشبختی بوده است که این محققان به این نکته اشاره کرده‌اند که شایستگی فرآیندی است که در دانشگاه آموزشی می‌شود و همچنین شایستگی‌ها می‌تواند ابراز خوبی برای بینی عملکرد مشترک فرد در رده‌های شغلی باشد.

رویکرد مدل‌های عملکرد شغلی استفاده از تجزیه و تحلیل شغلی به است. تجزیه و تحلیل شغلی بر سلسله از قبل آن‌چه کارکنان دروازه در شغل خود انجام می‌دهند. ادراکاتی از آن‌چه افراد انجام می‌دهند و آن‌چه یاد در آن‌ها انجام شود، شغل خود متمرکز می‌شود. در صورتی استفاده از تجزیه و تحلیل شغل در توصیف و توضیح مشاهد مشکل بروز کنند، این اینکه شرح مشاهدی که می‌کنه تنا برای توصیف و توضیح فعالیت است و ممکن است به طور واضح در راه‌آهنی‌های آموزشی تاریخی را تشریح نکند و دوم شرح مشاهداتی باید در تغییرات سریع امروری و محیط پیوسته می‌شود۱۹. انتقادهای وارد بر تجزیه و تحلیل شغل بیان می‌کند که مدل‌های عملکرد بیشتر بر شغل متمرکزند او افزایش می‌دهد و با ارزش‌ها و اهداف سازمان کم تغییر و استدلال این این رواپردازی نشده است. این رواپردازی نشده است.

نداشتی حاضری برای تعیین عملکرد با نام مدل شایستگی بکار می‌رود۱۰. به عبارت دیگر فن تجزیه تحلیل مشاهدات سعی دارد که به این بردند که به‌چنین در شغل انجام شود، در حالی که شایستگی‌ها بان می‌کند که چگونه این فعالیت‌ها انجام شود، بنابراین مفاهیم جدیدی شکل گرفته که نتا که به کمیته‌های کاری بله بگید که کمیته‌های کاری نیز مدیریت.

مدیریت منابع انسانی به قربانی کار نتیجه تأخیر در تحقیق اهداف و استراتژی‌های سازمانی مشارکت نماید. مدیریت منابع انسانی بر شایستگی بر شناسایی مهارت‌های
فینی ضروری و نیز بر توسعه شایستگی هایی که منجر به نتایج فوق العاده‌ای می‌شود، تمرکز می‌کند.

در سال 2010 پژوهشی در مالیه انجام شد که در آن بررسی اثر شایستگی بر عملکرد کارمندان بخش دولتی مالیه بردایشته شد. نتایج نشان داد که ارتباط مستقیمی میان شایستگی‌های کارمندان و ارتقایی سازمانی وجود دارد.

آنجه در این بین، تفاوت‌های رفتاری تمیز می‌شود و این است که تعریف مشخصی از کار دانش نیز وجود ندارد. کار دانشی کاری خلاق است که مسئله و مشکلات غیر ساختاری پیونده را نیازمند ایجاد داشت می‌باشد. حل می‌کند به راهکار مناسبی کار دانشی و سایر کارها وجود دارد. نتیجه اینکه فعالیت اصلی در کار دانشی فکر کردن می‌باشد. کار دانشی ارزش افزوده برای فعالیت ایجاد می‌کند و شامل فعالیت‌های تجزیه و تحلیل مسائل، تصمیم‌گیری و بکاربردن نتایج در شرایط دیگر می‌باشد. دوم توی فکری که در کار دانشی وجود دارد، یک کار دانشی خاطر مرحله به مرحله نیست. دانش کار با بدل در فکر خود خلاق و غير خطی عمل کند. سوم کار دانشی دانش را جهت تولید دانش بیشتر بکار می‌برد.

3- روش‌شناسی پژوهش

برای جمع‌نگرفتن و تحقیق و مشخص‌سازی شایستگی‌های شغلی در این پژوهش از روش فراترکیب استفاده شد. حاصل روش فراترکیبی با مشخص کردن پژوهش‌های قبلی آغاز می‌شود در این بین تفسیر و تکمیلی درباره ارزش پژوهش‌های قبلی صورت می‌گیرد و مناسب‌ترین آنها انتخاب می‌شود. اطلاعات چکیده شده و تحلیل داده‌ها صورت می‌گیرد در این پژوهش بیش از 30 مدل و تعریف از شایستگی بررسی شد. برخی از تعاریف که به صورت کلی و غیر قابل سنجه بودند، حذف شدند و تهیه تعریف‌های انتخاب شد که با شغل‌های تحلیل گر مالی، برنامه‌ریسی راهنما و مهندس صنایع سازگار بودند.

برای انتخاب چارچوب حاصل برای ارزیابی معیارها و ویژگی‌های کارکنان دانشی، برخی مدل‌های مطرح در زمینه انتخاب کارکنان مورد مطالعه قرار گرفت. در این مدل با توجه به اهداف سازمانی شاخه‌هایی برای انتخاب کارکنان مبتنی بر شایستگی انتخاب شده و پس از آن
به‌وسیله اعضای سازمان مورد بررسی قرار گرفت. روش تحلیل در این مدل با استفاده از رویکرد تحلیل فازی بود. در این مدل معيارهای ارتباط، خودانگزشتگی، مهارت‌های بین فردی، تصمیم‌گیری، دانش/مکار، توسه و مدرتبندی قرار دارند [21].

یکی از جامع‌ترین مدل‌های موجود در زمینه بکارگیری و انتخاب کارکنان، مدل ارائه شده در سایت بین‌المللی انتخاب 1 می‌باشد. این مدل تمام معيارهای مؤثر در گزینش کارکنان را در نظر گرفته است و در واقع در برگیرندگی شاخص‌های ارائه شده در سایر مدل‌های مورد بررسی توسط محقق می‌باشد [21].

از این رو می‌توان شاخص‌های توانایی، مهارت، فعالیت‌های مربوط به شغل، محیط‌های (ساختار کار)، سبک کار، علایق و ارزش‌های سازمانی را شاخص‌گذاری اصلی کارکنان ذکر کرد. در مورد انتخاب زیرمعیارها نیز به توجه به هدف از انجام کار به طراحی مدلی برای ارزیابی مشاغل دانشی می‌باشد، مزیت برای مشاغل دانشی لحاظ می‌شود. به عنوان مثال در مورد شاخص توانایی، زیرمعیار توانایی شناختی در مقایسه با توانایی فیزیکی، حسی و عضلانی دراین با توجه به تعامل با مشاغل دانشی بیشتر می‌باشد. در مورد شاخص مهارت‌ها نیز زیرمعیارهای مهارت‌های اولیه، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های سیستمی، مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های تکنیکی به عنوان زیرمعیارهای اصلی شغل دانشی در نظر گرفته شده‌اند.

از طرف دیگر (همانطور که پیشتر چنین بیان شد) مشاهده و جمع‌بندی خصوصیات و ویژگی‌های دانش‌کاران و کار دانشی منجر به شناسایی چهار فعالیت اصلی کسب اطلاعات، تعامل با سایر کارکنان، انجام فرآیندهای دهنده و ایجاد خروجی دانش‌کاره شکست به عنوان زیرمعیارهای فعالیت‌های دانشی لحاظ می‌شوند. در موارد محیط‌های کار، زیرمعیارهای ساختاری کار با توجه به این موضوع چکیده‌ای از ویژگی‌های کار دانشی، ساختاری کار می‌باشد. انتخاب گردید. مازیارهای سبک کار، علایق و ارزش‌ها نیز به توجه به تعاریف کار دانشی انتخاب شد.

در مورد انتخاب زیرفاکتورهای خصوصیات و ویژگی‌های به‌دست آمده از مرحله اول ادیبات پژوهش به‌طور دقیق و در نهایت 45 زیرفاکتور به شرح زیر به عنوان متفاوت‌های تأثیرگذار در ارزیابی دانش کاران لحاظ شد.

1. Onet
1. توئیب‌های دانشی و توئیب‌های ساختاری: استدلال قبایلی، توئیبی فهم و مراواده

اطلاعات، استدلال استقراضی، توئیبی تمرکز، استدلال ریاضی؛

2. مهارت‌های دانشی: مهارت‌های اولیه (شناسایی فعال‌پذیری، بادگیری فعال، تفکر نوآورانه،
ارزیابی و پاسخ) مهارت‌های مدیریتی (مدیریت زمان، مدیریت منابع مالی، مدیریت منابع
انسانی، مهارت‌های اجتماعی (همگامی فعالیت‌ها، توسعه و ایجاد گروه، راهنمایی و انگیزش
دهی‌گران)، مهارت‌های سمپتیک (حلف مسالم پیچیده، قضاوت و تصمیم‌گیری، ارزیابی سیستم)،

3. مهارت‌های تکنیکی (برنامه‌نویسی، تحلیل کنترل کیفیت);

4. افاعیه‌های کار دانشی: کسب اطلاعات (پاییزه‌بندی، مواد و محدودیت). تحالبا با سایر
افراد (برقراری ارتباط با سرپرستان، همکاران و افراد خارج از سازمان)، فرآیندهای
دزدی (تصمیم‌گیری و حل مسئله، سازمان‌دهی، برناوری و اولویت‌بندی کار، تفکر خلاقانه،
تحقیق داده‌ها و اطلاعات، به روزگاری و استفاده از دانش مرتبط، پردازش اطلاعات، ارزیابی
اطلاعات به منظور ضرورتا (با استانداردها)، خریدی کار (تعامل با کامپیوتر، طراحی و
مشخص کردن تجهیزات تکنیکی);

5. محیط‌های کار دانشی: ویژگی‌های ساختاری شغل، آزادی در تصمیم‌گیری، میزان
ساختاری‌بندی کار، تأثیر تصمیم‌گیری بر همکاران با تابعیت شرکت، میزان دقت در کار؛

6. اعتماد به نفس و تحمل شرایط سخت، تلاش برای دستیابی به اهداف دستی‌بافی چالشی،

انعطاف‌پذیری؛

7. رهبری، شناخت و وضعیت اجتماعی، توجه به تابع و بکار بردن بیشتری توئیبی.

بس از جمع‌بندی، تلقی ویژگی‌ها و خصوصیات دانش‌کاران و همچنین معاون‌های ارتباطی
آنها، گام بعدی انتخاب روش تحلیل و تصمیم‌گیری برای ارتباطی و رئیسیت می‌باشد.

به این منظور در مرحله بعد اقدم به شناخت روش‌های تصمیم‌گیری می‌شود و در نهایت
مناسب‌ترین روش انتخاب می‌گردد.

در پژوهش‌هایی با توجه به مروارید ادبیات انجام شده در خصوص شیاست‌گذایی شغلی
دانش‌کاران و همچنین بررسی روش‌های سنجش شیاست‌گذایی شغلی، مدل برای ارزیابی
دانشکاران طراحی شده و از طریق سنجش معیارها در سازمان‌های مورد بررسی، حدود بالا و پایین شاخص‌ها در محیط فازی با روش تایپیس تعيین گردید.

رویکرد ارزیابی شاخص‌های شغلی در انتخاب کارکنان دانشی با استفاده از منطق فازی,

رویکردهای جدید است. برای سنجش وضعیت ایجاده و درجه اهمیت شاخص‌های شاخص‌گی شغلی از پرسشنامه شماره 1 و برای سنجش وضع موجود سازمان در سه شغل دانشی مورد بررسی، از سه پرسشنامه محیط برای هر شغل بهره گرفته شده است که این پرسشنامه‌ها

از نتایج پرسشنامه شماره 1 به دست آمده‌اند.

به این منظور الگوریتم برای حل مسئله بالای نظر گرفته شده است. این الگوریتم سه مرحله

اصلی دارد. در اولین کام به تلفیق روش‌های موجود در انتخاب شاخص‌گی شغلی کارکنان و همچنین شناخت ورزش‌ها و خصوصیات کارکنان دانشی، شاخص‌گی اصلی شاخص‌گی شغلی و معیارهای متوسط، انتخاب شد سپس با توجه به حقيقة کارتی سازمان مورد بررسی، شاخص‌های

مدل بوسیله پرسشنامه‌های در هرک از شغل‌های دانشی سنجیده شد و حدود بالا و پایین هریک از

میزان‌ها در هر یک از مشاغل مشخص گردید. آن گاه با استفاده از تکنیک تایپیس نظری

عبرت‌های کلامی متناقض با حدود بالا و پایین به دست آمد و میانگین اعداد فازی به دست آمده‌به

اعاد قطعی تبدیل شدند، در مرحله بعد با یکگرمی قانون پایه تو تأکید نگارتنی عوامل در هریک

از مشاغل دانشی بررسی و شناسایی شدند.

سپس به کمک اطلاعات به دست آمده پرسشنامه‌ای مناسب برای شاخص‌های فوق تدوین شد،

جامعه آموزی برای کسب اطلاعات مربوط به آن مشخصی که چرا تعداد 32 از کارکنان سازمان

بودند، با کمک تکمیل پرسشنامه‌ای به نه شده به محل اداری حدود بالا و پایین هر یک از

شاخص‌های مناسب در هر یک از مشاغل دانشی مورد نظر مشخص می‌شد حدود بالا و پایین به

دست آمده از پرسشنامه به اعداد قطعی تبدیل شد، درجه اهمیت شاخص‌گی شغلی دانش‌کاران

به کمک رتبه‌بندی امتیاز‌های حدود بالایی به دست آمده از مرحله قبل تعیین شد، با توجه به حدود

بالا و پایین و میانگین هر یک از مشاغل دانشی، فرایند فازی شد، با توجه به شاخص‌های بحرانی

انتخاب کارکنان دانشی 3 پرسشنامه برای سنجش وضع موجود هر یک از مشاغل دانشی مناسب

طرحای شد و وضعیت موجود شاخص‌های نیز در سازمان مورد نظر بررسی شد.
با توجه به امتیازهایی که دست آمده و درجه پژوهشی یک از فرضیه‌ها، دانش‌مندبی برنامه‌ریزی شغل مورد انتخاب و راهکارهای اصلاحی برای ارتقاء سطح شایستگی‌های شغلی دانش‌آموزان ارائه شد.

برای سنجش سطح یک از این زیر بخش‌ها از مقیاس لیکرت بهره برده شده است و از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است که برای مشخص شدن وضعیت در هر یک از سؤال‌ها، عددی را بین 1 تا 5 انتخاب کنند. به این ترتیب راهنمایی شده است که مردان و دختران دانش‌آموزی به‌طور مشابه در میان وضعیت‌های خاصی از وضعیت‌های چندین سطحی ادراک می‌کنند. این مقدار می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد.

سه شغل دانش‌آموزی (در تحلیل گر مثال، برنامه‌ریزی کامپیوتر و مهندس صنایع) انتخاب شد و برای دستیابی به حدود بالا و پایین یک از شغل‌های متخصص، با توجه به معيارهای به دست آمده از مورر ادیب و پژوهش، پرسشنامه‌ای تنظیم و بین جامعه مورد مطالعه توزیع شد. در این پژوهش با توجه به امکان دسترسی نداشتند به تضمین اعضای جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. بنابراین بر این اساس حجم نمونه 32 نفر برآورد شد.

همان‌گونه که در قسمت قبلی توضیح داده شد، در پژوهش حاضر برای یک ارزو داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های استفاده شد. پرسشنامه‌هایی که در پژوهش حاضر استفاده شد به شرح زیر است:

پرسشنامه شماره 1 این پرسشنامه به م绦ور تعیین حدود بالا و پایین معيارهای ارزیابی و انتخاب کارکنان ویژه شده است. با توجه به نکاتی که در پژوهش حاضر، برای سنجش اهمیت شاخص‌هایی ذکر شده از طرف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شد.

پرسشنامه‌های شماره 2، 3 و 4 این پرسشنامه‌ها به م绦ور سنجش و ضعف موجود در یک از شاخص‌ها در مشاغل دانش‌آموز مورد سنجش طراحی شده است. در این پرسشنامه‌ها نیز از طرف لیکرت پنج گزینه‌ای استفاده شد.

مصاحبه مستندی: این مصاحبه شامل مصاحبه‌های یک‌جا در انتخاب و ارزیابی کارکنان دانش‌آموزی می‌باشد.
4- نتایج

از آزمون آلگاه کروناخ برای انداره‌گیری میزان پایین برخیاسه پزوهش استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون آلگاه کروناخ نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب آلگاه کروناخ محاسبه شده (Alpha=0.933) بیشتر از 0.65 می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر تأیید می‌شود و این امر به این معنا است که قابلیت استفاده برخیاسه پزوهش در حد قابل قبولی است (جدول 1).

جدول 1 ویژگی‌های دموگرافیک مصاحبه‌شدگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>ساله کار</th>
<th>تحلیلات</th>
<th>شرح</th>
<th>مصرف</th>
<th>میدان‌یار</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>13</td>
<td>32</td>
<td>93.6%</td>
<td>6 ن.4 سال</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>32</td>
<td>93.6%</td>
<td>8 ن.10 سال</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>32</td>
<td>93.6%</td>
<td>12 ن.6 سال</td>
<td>16</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>32</td>
<td>93.6%</td>
<td>13 ن.9 سال</td>
<td>3</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>32</td>
<td>93.6%</td>
<td>32 ن.32 سال</td>
<td>32</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4-1- نتایج مربوط به برخیاسه پزوهش

در این بخش امتیاز‌های فازی جدول بالایی هریک از شاخص‌های مؤثر در انتخاب و رتبه‌بندی دانش‌کاران به تفکیک مشاغل دانشی مبتکب آورده شده است. این امتیاز‌ها میانگین نظر‌های جامعه آماری (32 نفر) می‌باشند. این عوامل مورد رتبه‌بندی قرار گرفته و بی‌استفاده از قانون بارو مهندس و تأیید گذاری آنها شاخصی شنیده، با توجه به این اصل در نظر گرفته می‌شوند. می‌توانند ناشی از 20 درصد علاوه‌باشند.

همان‌گونه که در جدول 2 نیز نشان داده شده است، در شغل تحلیل گ سیستم عالت‌مندی به پزوهش و اکتشاف، مسئولیت‌پذیری و مورد استفاده بودن، میزان پذیرش تصمیم توسط سایر افراد، دارا بودن تفکر تحلیلی، قدرت تحلیل امریت سختی از جمله اصلی‌ترین شاخص‌های در باکارگماری کارکنان دانش‌پژوهان می‌باشد.
جدول 2: شناختی مهمترین عوامل در شایستگی‌های شغل تحلیل گر می‌باشند.

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرح</th>
<th>اهمیت نسبی شاخه</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>علاقه به پژوهش و اکتشاف</td>
<td>0.043</td>
<td>95</td>
</tr>
<tr>
<td>مسئولیت پذیری و مورد اعتماد بودن</td>
<td>0.06</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>میزان پذیرش تمرین و توسط سایر افراد</td>
<td>0.068</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>دارا بودن تفکر تحلیل</td>
<td>0.118</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>قدرت تحلیل نواره سخت</td>
<td>0.144</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>آزادی در تصمیم‌گیری</td>
<td>0.172</td>
<td>82</td>
</tr>
<tr>
<td>میزان ساختاریافتگی کار</td>
<td>0.189</td>
<td>82</td>
</tr>
<tr>
<td>ناامنی برای دستیابی به اهداف</td>
<td>0.22</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>سازمان‌های و برنامه‌ریزی</td>
<td>0.25</td>
<td>81</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همان‌گونه که در جدول 3 نیز نشان داده شده است، در شغل تحلیل گر مالی میزان ساختاریافتگی کار، حل مسائل و مشکلات، پردازش و میزان داده‌ها کسب اطلاعات به روز، مسئولیت پذیری و اعتماد از جمله اصلی‌ترین شایستگی‌های در بکارگماری کارکنان دانش در این شغل می‌باشد.

جدول 3: شناختی مهمترین عوامل در شایستگی‌های شغل تحلیل گر مالی

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرح</th>
<th>اهمیت نسبی شاخه</th>
<th>درصد</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میزان ساختاریافتگی کار</td>
<td>0.033</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>حل مسائل و مشکلات</td>
<td>0.064</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>پردازش و میزان داده‌ها</td>
<td>0.096</td>
<td>94</td>
</tr>
<tr>
<td>کسب اطلاعات به روز</td>
<td>0.127</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>مسئولیت پذیری و اعتماد</td>
<td>0.16</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>دارا بودن تفکر تحلیل</td>
<td>0.183</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>تصمیم‌گیری و حل مسئله</td>
<td>0.23</td>
<td>86</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همان‌گونه که در جدول 4 نیز نشان داده شده است، در شغل برنامه‌ریزی‌سازمان بین کامپیوتر تعامل با کامپیوتر، علاقه‌مند به پژوهش و اکتشاف، دقت بودن در انجام کارها، برنامه‌ریزی، دارا بودن تفکر تحلیلی از جمله اصلی‌ترین شایستگی‌های در بکارگماری کارکنان دانش در این شغل می‌باشد.
جدول 4 شناسایی مهم‌ترین عوامل در شاخص‌های شغل برنامه‌نویس کامپیوتر

<table>
<thead>
<tr>
<th>شرح</th>
<th>امتیاز</th>
<th>امتیاز نسبی شاخص</th>
<th>فراوانی تجمیع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. تعامل با کامپیوتر</td>
<td>93</td>
<td>0.93</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>2. علاقمندی به پژوهش و اکتشاف</td>
<td>93</td>
<td>0.93</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>3. دقیق بودن در انجام کارها</td>
<td>92</td>
<td>0.92</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>4. برنامه‌نویسی واکنش</td>
<td>88</td>
<td>0.88</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>5. دارا بودن تفکر تحلیلی</td>
<td>86</td>
<td>0.86</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>6. تصمیم‌گیری و حل مسئله</td>
<td>86</td>
<td>0.86</td>
<td>0.05</td>
</tr>
<tr>
<td>7. کسب اطلاعات به روز</td>
<td>81</td>
<td>0.81</td>
<td>0.05</td>
</tr>
</tbody>
</table>

بنابراین بر اساس یافته‌های پژوهش مهم‌ترین عامل حیاتی در ارزیابی مشاغل دانشی مورد بررسی را می‌توان به صورت زیر در جدول 5 عنوان کرد.

جدول 5 شناسایی اصلی ترنین شاخص‌های شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>تحلیلگر سیستم</th>
<th>تحلیلگر مالی</th>
<th>برنامه‌نویس کامپیوتر</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>میزان ساختارپیوستگی کاری</td>
<td>تعامل با کامپیوتر</td>
<td>علاقمندی به پژوهش و اکتشاف</td>
</tr>
<tr>
<td>جمل مسائل و مشکلات</td>
<td>علاقمندی به پژوهش و اکتشاف</td>
<td>مسئولیت‌پذیری و مورد اعتماد بودن</td>
</tr>
<tr>
<td>دقت بودن در انجام کارها</td>
<td>پردازش و میزان داده‌ها</td>
<td>میزان پذیرش تصمیم‌گیری سایر فرد</td>
</tr>
<tr>
<td>کسب اطلاعات به روز</td>
<td>برنامه‌نویسی</td>
<td>دارا بودن، تفکر تحلیلی</td>
</tr>
<tr>
<td>قدرت استفاده شرایط سخت</td>
<td>دارا بودن تفکر تحلیلی</td>
<td>مسئولیت‌پذیری و اعتماد</td>
</tr>
<tr>
<td>آزادی در تصمیم‌گیری</td>
<td>دارا بودن تفکر تحلیلی</td>
<td>میزان ساختارپیوستگی کاری</td>
</tr>
<tr>
<td>کسب اطلاعات به روز</td>
<td></td>
<td>تصمیم‌گیری و حل مسئله</td>
</tr>
<tr>
<td>نتایج برای شرایط سخت نیست</td>
<td></td>
<td>کسب اطلاعات به روز</td>
</tr>
<tr>
<td>سازماندهی و برنامه‌ریزی</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
همان‌گونه که در جدول ۵ نشان داده شده است، تأمین میان شایستگی‌های دانش‌کاران در
رده‌های مختلف، نشان از توجه به تمايز این زمینه‌های شغلی با یکدیگر دارد. با بررسی در
انتخاب و بکارگیری این افراد نیز باید دقت کرد.
برای صنعت وجود داشت کاران در سازمان مورد بررسی، ۳ پرسش‌نامه با
توجه به حدود بالای پرسشنامه شماره ۱ در هر شغل که امتیاز متوسط به بالا را کسب
نموده بودند، طراحی و از مدیران مربوطه خواسته شد تا در مورد وضعیت جاری کارکنان
دانش اطلاعاتی کنند.

نتیجه‌گیری

هدف اصلی از توزیع دانش مدیریت تلاش مدیران برای مدیریت بیشتر سازمان‌ها بوده
است، به این منظور مفاهیم متنوع وارد بدن دانش مدیریت شده‌اند. اینچه در این بین
همیشه بودن می‌کند این است که روش‌هایی گذشته نک به علت نتوانسته است مدیران را به هدف
خود نزدیک سازد. مفهوم شایستگی شغلی نیز در این بین مفاهیمی نیست. از وارد این
مفهوم به شایستگی بین این فرم گذشته و یافتن سازمان‌ها موفق به جاری سازی این
مفهوم نشان داده‌است که عبارت دیگر باعث‌دامن توصیه بسیاری از محققان به مدیریت مبتنی بر
شایستگی‌های زیادی در عمل به وجود می‌آید. در مرحله اول انتخاب
شایستگی‌های مناسب با هر شغل، در مرحله بعدی ارزیابی و سنگین شایستگی‌های هر
شغل و در مرحله نهایی جاری سازی شایستگی‌ها در فرم‌نونات متفاوت مبتنی از
چالش‌های اصلی مدیریت مبتنی بر رویکردهای شایستگی است.

در این مقاله با توجه به نیاز سازمان‌ها به دارویان کارکنان، شایسته و کارآمد و همچنین عدم
وجود مدل جامع برای ارزیابی و تربیتی شایستگی‌های دانش‌کاران، تلاش شد تا گام‌های
اجرای برای تسهیل در بکارگیری در شکل‌دادن دانش‌کاران مبتنی بر شایستگی تدوین و در قالب یک
پیشنهاد ارائه شود. تمرکز بر روی ۶ عیار کلی و ۴۵ عدد مهارت مؤثر بر ارزیابی و رتبه‌بندی
دانش کاران این فرصت را در انتخاب پژوهشگر قرار داد که با توجه به محدودیت زمانی

۷۸
مقدام، اقدام به مطالعه بعنوان مناسبی از مطالعه موجود در ادبیات موضوع نماید و با رویکردهای منطقی که متغیرات دیگر در این زمینه اتخاذ نموده‌اند، آشنا به کنن
از سوی دیگر نتایج نمایه فرآیندهای دانشی و سایر عوامل مؤثر در ارزیابی و انتخاب
دانش‌کاران، رویکردی جدید در ادبیات موضوع است که در محدوده مطالعاتی که پژوهشگر
پویش داده، مشاهده نشده است.

مزیت اگرورئیتم و ازار پیشنهادی توسط محقق، قابلیت کاربرد آن در سازمان‌ها مشاغل
دانشی و شرح شغل‌های مشابه است. این پرسشنامه‌ها توانمندی دانش‌کاران سازمان را در
حوزه‌های مختلف مورد ارزیابی قرار می‌دهد و به مدیرین سازمان و همچنین کارکنان این
امکان را می‌دهد که با توجه به شغل هر فرد، در صورت نیاز به بررسی اهمیت مناسب برای
هر یک از حوزه‌های مورد سنجش، امکان ارزیابی صحیح از منابع انسانی آماده‌شود.

در این مقاله به بررسی تناها سه شغل دانشی پرداخته شده است و پیشنهاد می‌شود که در
پژوهش‌های آینده به بررسی دیگر شغل‌های دانشی نیز پرداخته شود تا بتوان به صورت
دقیق‌تری از پایگاه‌های شغل‌های دانشی مختلف نام برده، همچنین بتوان با کمی‌سازی این
پایگاه‌های کار دانشی به بررسی دقیق‌تر سازمان‌ها پرداخت. سپس پیشنهاد می‌شود که بتوان
مدل بلوغ سازمان‌ها را در زمینه‌های پیشگیری از شغل‌های کارکنان تدوین نمود.

همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده به بررسی اثر هر یک از این پایگاه‌ها در
ارتباط با بهره‌وری نیروی انسانی پرداخت تا بتوان در برنامه‌ریزی‌های توانمند‌سازی کارکنان
همچنین برناهای توسعه فردی کارکنان به موارد مهمتر از میان تمامی ویژگی‌های پیشگیری
شرکت کنند.

6 - منابع


