

انتصاب کارکنان در شهرداری

مریم شمیرانی پی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشتی

Email: Maryam.shemirani1402@gmail.com

چکیده

هدف از این تحقیق شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری است. این تحقیق از نظر ماهیت گردآوری داده ها توصیفی پیمایشی می باشد و براساس هدف، از نوع کاربردی می باشد. جامعه آماری این تحقیق ۱۷۵ مدیران ارشد و معاونان این سازمان است. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۱۲۰ نفر بود. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. در ارتباط با روایی از روایی محتوایی و در ارتباط با پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن و در گام بعد از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شد. جهت انجام محاسبات نیز، نرم افزار Spss مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد عوامل ساختاری، عوامل بیرونی، عوامل سازمانی، عوامل شخصی و مهارت ها بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در شهر تهران تاثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: عوامل ساختاری، عوامل بیرونی، عوامل سازمانی، عوامل شخصی و مهارت ها بر انتصاب افراد بر اساس ماده

۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری

مقدمه:

نیروی انسانی کارآ، مهمترین سرمایه هر سازمان است. نیروی انسانی را بهترین عامل تولید و گرانبهارترین دارایی هر سازمان می دانند. یکی از مؤثرترین عواملی که نقش بسزایی در رشد و (شبه و همکاران، ۲۰۰۷) اگر دارایی های یک سازمان در قرن بیستم تجهیزات تولیدی آن بود، در حال حاضر می توان گفت که ارزشمندترین دارایی یک مؤسسه، کارکنان با تجربه و مجهز به دانش روز و دارای انگیزه و بهره وری بالا خواهد بود. با وجود رقابت سریعی که در عرصه ی جهانی بر سازمان ها و شرکت ها حاکم است، تا کنون توجه عمده ای که در سازمان ها صورت گرفته بر روی انتصاب مدیران بوده است. (چین و چن، ۲۰۰۸) مسئله بررسی عواملی که بر روی انتصاب تأثیرگذار است به ویژه در صنایع خدماتی از اهم وظایف مدیریت است. کارکنان اجرایی و محققان مدیریت علاقه فراوانی به کمی سازی بررسی عواملی که بر انتصاب مدیران تأثیرگذار هستند دارند (دریگاس، ۲۰۰۴)

استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان بعمل می آید. کارآیی و اثربخشی سازمان نیز تا حد قابل ملاحظه ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد. مدیریت صحیح و کارکنان لایق و کارآمد نیز نتیجه پرورش نیروها و انتصاب افراد کارآمدی است که چرخ عظیم سازمان را در ید خود داشته و چرخش آن را هدایت می کنند. ضرورت انتصاب صحیح افراد و رعایت شایسته سالاری به جای رابطه مداری، بواسطه ارتباط تنگاتنگ این موضوع با مدیریت و در نتیجه سرنوشت سازمان، تاکنون ذهن بسیاری از طرفداران مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی را به خود معطوف داشته است و همواره از بهینه کردن سیستم مدیریت سازمانها صحبت شده است. از طرفی مفهوم شایسته سالاری به اجمال، شناسایی، گزینش، جلب و جذب مداوم نیروها و سپس فراهم کردن زمینه های اعمال مدیریت حسب توانمندی هایشان است. در جوامعی که در آن روابط بر ضوابط و توارث بر اکتساب فایق است، شایسته سالاری در هاله ای از ابهام قرار دارد. تمشیت امور به دست افراد، صرفاً بر شایستگی استوار نیست، بلکه عوامل عدیده ای که ذاتی و اکتسابی افراد نیست، در این میان دخیل می شود. در سطوح مدیریتی، چون وظایف کارکنان، همانند مشاغل مجریان چندان ساختار یافته نیست، شناسایی افراد شایسته امری بسیار مشکل و پیچیده است. در بسیاری از زمینه ها، وضعیت کاری کارکنان متأثر از عوامل مهار ناپذیر است. معمولاً کارکنان از فرصت ها و برخورداری های شغلی، قدرت و ثروت بهره مندند (امینی و اسمعیلی، ۱۳۹۲). در نتیجه امکان تفوق روابط بر ضوابط بیشتر است. لذا اولین و مهم ترین گام در شایسته سالاری، شایسته گماری است. این موضوع، سالهاست که در کشورهای غربی در حال پیگیری است. البته باید توجه داشت که شایسته سالاری در تمامی سطوح، در حال پیگیری است و محدود به سطح کارکنان نمی شود. آنچه مهم است اینکه شایسته سالاری باید از بالاترین سطح آغاز گردد. با توجه به اینکه در برخی از سازمانها انتصاب افراد از یک رویه استاندارد و سیستماتیک پیروی نمی کند که بسیاری از فسادها و خروجی های نادرست نیز از این طریق ایجاد می گردد.

در برخی از سازمان ها مدیریت منابع انسانی یا سرپرستی سرمایه انسانی که یکی از مؤثرترین ابزارهای توانمندسازی سازمانی قلمداد می شوند. بر اساس ماده ۵۳ قانون مدیریت خدمات کشوری انتصاب و ارتقاء شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبلی آنان صورت گیرد. آنطور که از شواهد پیداست در وزارت اقتصاد و دارایی انتصاب افراد بر اساس شایستگی ها نیست و عموماً از طریق روابط، افراد در پست های مختلفی قرار می گیرند. که این موضوع موجب نارضایتی کارکنان گردیده است. در برخی نظرات کارکنان اینطور عنوان نموده اند که انتصاب در وزارت قانونمند نبوده و در برخی موارد روابط حاکم است که خود موجب عدم دستیابی افراد واجد شرایط به پست های اساسی و نیز قرار گرفتن افراد غیر خبره در این پست ها است. لذا در این تحقیق در راستای ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری به شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر انتصاب افراد پرداخته شده و به این سوال اساسی پاسخ داده می شود که چه عواملی بر انتصاب افراد در راستای ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری تأثیر گذار هستند؟

پیشینه تحقیق

انتصابات و توسعه منابع انسانی

افزایش کارایی سازمان ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی در گروه انتصاب افراد در پست هایی در خور شایستگی های آنان و توسعه دانش و مهارت و انجام رفتارهای مطلوب برای موفقیت آمیز بودن مشاغل است. البته انتصاب هایی می تواند باعث ایجاد و افزایش بهره وری و کارایی گردد که براساس چارچوبی هدفدار، مداوم، پرمحتوا برنامه ریزی شده و اجرا گردد. این انتصاب ها می تواند با توجه به داشتن شایستگی افراد، یک سازمان را همگام با پیشرفت های علم و تکنولوژی به حرکت در آورده و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان موثر باشد (هاگمن، ۱۳۷۸).

انتصاب عامل موثر در منابع انسانی

یکی از اثربخش ترین طرق ارزیابی و انتخاب برای تسهیل انتخاب کارکنان در منابع انسانی سازمان رویکرد شایسته مدارانه است که براساس شاخص هایی بینان گذاشته شده است، یعنی شغل و پست سازمانی به فردی نیاز دارد که از شایستگی های معینی به منظور انجام کار در بالاترین سطح برخوردار باشد، در این پژوهش هدف بهبود فرایند ارزیابی و انتخاب شایسته افراد بعد از استخدام برای طی کردن مسیر شغلی و رسیدن به طبقات بالای سازمان با استفاده از چارچوب مشخص که قابلیت انتخاب فرد را از گزینه های مختلف را داشته باشد می باشد (رابینز، ۱۳۸۱).

پیشینه تجربی

مجد (۱۳۹۳) به بررسی عوامل موثر در انتصاب مدیران پرداخت. هدف این پژوهش بررسی عوامل موثر بر انتصاب مدیران در مرکز آموزش مدیریت دولتی و موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی می باشد. این تحقیق با توجه به موضوع و سوالات آن و با در نظر گرفتن ملاک نحوه گردآوری داده ها، یک پژوهش توصیفی میدانی بوده و ابزار اجرای این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته می باشد. فنون آماری مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده ها مشتمل بر تحلیل توصیفی، آزمون تی تک نمونه (t)، آزمون کولمونگروف- اسمیرنوف ($KS-test$)، آزمون معنی داری فریدمن می باشد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد که: سه عامل فرایندی، عینی و زمینه ای در انتصاب تأثیرگذار هستند که مهم ترین مولفه در عوامل فرایندی، معیار برخورداری از اعتماد به نفس و وجدان کاری و کم اهمیت ترین معیار نشر اطلاعات داخلی سازمان در محافل خارجی و اخذ اطلاعات مربوط به عملیات یک واحد سازمانی و نظارت و کنترل بر آنها می باشد. در زمینه عوامل زمینه ای نیز مهم ترین معیار انتصاب، رعایت و گسترش ارزش های اسلامی در محیط کار و کم اهمیت ترین معیار آشنایی با مفاهیم و نظریه های مدیریت بوده و مهم ترین معیار عامل عینی، سابقه خدمت دولتی مرتبط و کم اهمیت ترین معیار مدرک تحصیلی مرتبط است. در نهایت اهمیت این عوامل در انتصاب مدیران یکسان نیست و با توجه به معنی داری تفاوت رتبه ها می توان بیان داشت که میانگین رتبه هر یک از عوامل به این شرح است: عامل فرایندی ۲/۲۷، عامل زمینه ای ۱/۹۳، عامل عینی ۲/۱۳. مصیبی (۱۳۹۲) شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر انتصاب مدیران با استفاده از رویکرد چندشاخصه تصمیم گیری ($MADM$) را مطالعه نمود. یکی از بزرگ ترین مشکلاتی که سازمان ها با آن مواجه هستند، عدم شناخت آن ها از نیروهای موجود در سازمان است. سازمان ها در صدد شناسایی و جذب نیروهای توانمند خارج از سازمان برای تصدی پست های مدیریتی خود هستند، در صورتیکه با کمی تأمل و دقت در داخل سازمان، متوجه نیروهای مستعد و توانمند خود می شوند؛ که در مقایسه با نیروهای خارجی، بهتر و بیشتر می توانند سازمان را برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده، قادر سازند. این پژوهش، با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر انتصاب مدیران با استفاده از رویکرد تصمیم گیری چندشاخصه در شعب بانک مسکن شهر تهران انجام شد؛ تا در نهایت مدلی برای انتصاب مدیران بالقوه در شعب بانک مسکن پیشنهاد گردد. بر این اساس، در این تحقیق ابتدا عوامل موثر بر انتصاب مدیران با استفاده از مطالعات کتابخانه ای شناسایی گردید و سپس فرم های غربالگری در بین ۱۲۱ نفر از مدیران شعب توزیع گردید و با استفاده از آزمون نسبت موفقیت در جامعه، برخی متغیرهای شناسایی شده، حذف شد. برای تعیین وزن معیارهای اصلی و فرعی از تکنیک AHP و برای رتبه بندی کاندیداهای جانشینی مدیریت از تکنیک $TOPSIS$ و $VIKOR$ استفاده گردیده است. با توزیع پرسشنامه مقایسات زوجی در بین خبرگان، نتیجه نشان داد که از

بین عوامل اصلی شناسایی شده، عوامل شغلی-فردی بیشترین تأثیر را بر انتصاب مدیران دارد و از بین عوامل شغلی-فردی، مهارت مدیریتی بالاترین اولویت را دارد و در بین مهارت‌های مدیریتی نیز، توانایی اتخاذ تصمیم و پاسخگویی دارای بالاترین اولویت است. در نهایت این مدل برای انتصاب ۵ نفر اجرا شد و بهترین فرد برای پست مدیر شعبه انتخاب شد. با توجه به نتایج مطالعه موردی انجام یافته، دو تکنیک **TOPSIS** و **VIKOR** دارای عملکرد تقریباً یکسانی در شناسایی و معرفی بهترین کاندید جهت مدیریت، هستند

امینی و اسمعیلی (۱۳۹۲) عوامل تاثیرگذار در انتصاب و انتخاب مدیران بانکها با استفاده از توسعه مدل تاپسیس فازی را مطالعه نمودند. در این خصوص در مسأله اول به شعب درجه سه، مسأله دوم شعب درجه ۲، مسأله سوم شعب درجه یک و در مسأله چهارم به شعب ممتاز ب پرداخته شد و نتایج زیر حاصل گردید. نتایج نشان داد که عامل «مهارت‌های ارتباطی» با ۰/۵۶۵ بیشترین امتیاز را در بین عوامل دوارده گانه مطرح شده داراست. به عبارت دیگر بر اساس نظرات پاسخ‌گویان بیشترین تأثیر در زمینه انتصاب مدیران بر عهده مولفه «مهارت‌های ارتباطی» است. در مرتبه دوم نیز بیشترین تأثیر در انتخاب انتصاب مدیران بر عهده مولفه «مهارت‌های خاص» است. ضریب وزنی به دست آمده برای این متغیرهای خاص ۰/۴۹۶ می باشد که در رتبه دوم عوامل قرار گرفته است.

ولدخانی (۱۳۸۸) به بررسی نظام انتصاب مدیران میانی صدا و سیما پرداخت. در این تحقیق پس از اشاره به اهمیت و نقش مدیریت در سازمانهای امروزی، به اهمیت شناخت و توجه به پاره‌ای از خصوصیات فردی و صفاتی که لازمه مدیر برای مدیریت بهتر می باشد؛ اشاره می شود. موضوع پژوهش حاضر عبارت از بررسی و مطالعه نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما است. اهداف فرعی در برگزیده شناسایی مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب مهارت‌های انسانی، تعیین مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب مهارت‌های ادراکی، ارزیابی مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب تجربه کارراهه شغلی آموزون مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب دانش و تحصیلات و سنجش مولفه های نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر حسب مهارت‌های فنی است. سوال اصلی پژوهش بیانگر آن است که آیا نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر اساس مهارت‌های انسانی، ادراکی، تجربه کارراهه شغلی، دانش و تحصیلات و یا مهارت‌های فنی است؟ روش تحقیق حاضر برای فرایند جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل توصیفی و استنباطی عبارت از روش کاربردی - توصیفی است. جامعه تحقیق حاضر عبارت از پرسنل واحد فنی صدا و سیما - روسای واحد ها - مدیران میانی و مدیر عامل بعنوان کلیدی ترین عضو سازمان می باشد. نمونه جامعه تحقیق حاضر شامل ۱۰۰ نفر از تعداد ۳۰۰ نفر می باشند که به منظور تعیین حجم نمونه به روش فرمول کوکران برآورد شده اند. با توجه به محدودیت‌های توزیع و پاسخگویی به پرسشنامه ها نمونه های پژوهشی به روش دردسترس انتخاب شده اند. پس از جمع آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، داده ها تجزیه و تحلیل شده و نتایج بدست آمده از پرسشنامه با استفاده از برنامه نرم افزاری **SPSS** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون فرضیه های پژوهش مبین تایید در سطح ۰/۹۵٪ است. به سخن دیگر نظام انتصاب مدیران میانی در صدا و سیما بر اساس الویت بندی انجام شده به وسیله آزمون فریدمن به ترتیب مبین الف) مهارت‌های انسانی ب) مهارت‌های فنی ج) مهارت‌های ادراکی د) دانش و تحصیلات ه) تجربه کارراهه شغلی است.

اسماعیلی (۱۳۸۴) عوامل موثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تهران و اولویت بندی آن براساس فرایند تحلیل شبکه را مطالعه نمود. یافته‌های پژوهش نشان داد که عامل شغلی (۰,۷۸۵۱۶)، عامل سازمانی (۰,۱۶۸) و عامل محیطی (۰,۴۶۸۴) اولویت‌های اول تا سوم را در بین عوامل اصلی انتصاب مدیران کسب کردند. در معیارهای مربوط به عوامل شغلی، «داشتن سابق؟ ارتقاء علمی و اداری» از نظر اولویت مهم‌ترین معیار در میان سایر معیارها و «تخصص» دارای کمترین اولویت بوده است. در معیارهای مربوط به عوامل سازمانی (داخلی)، «آگاهی نسبت به فناوری سازمانی» از نظر اولویت مهم‌ترین معیار و «شناخت سیستم بودجه» دارای کمترین اولویت بوده است. در معیارهای مربوط به عوامل محیطی (خارجی)، «آگاهی نسبت به عوامل اقتصادی» از نظر اولویت مهم‌ترین معیار و «آگاهی نسبت به عوامل تکنولوژیکی» دارای کمترین اولویت بوده است. همچنین فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین دیدگاه‌های مدیران، کارکنان کتابخانه‌های مرکزی و اعضای هیئت علمی

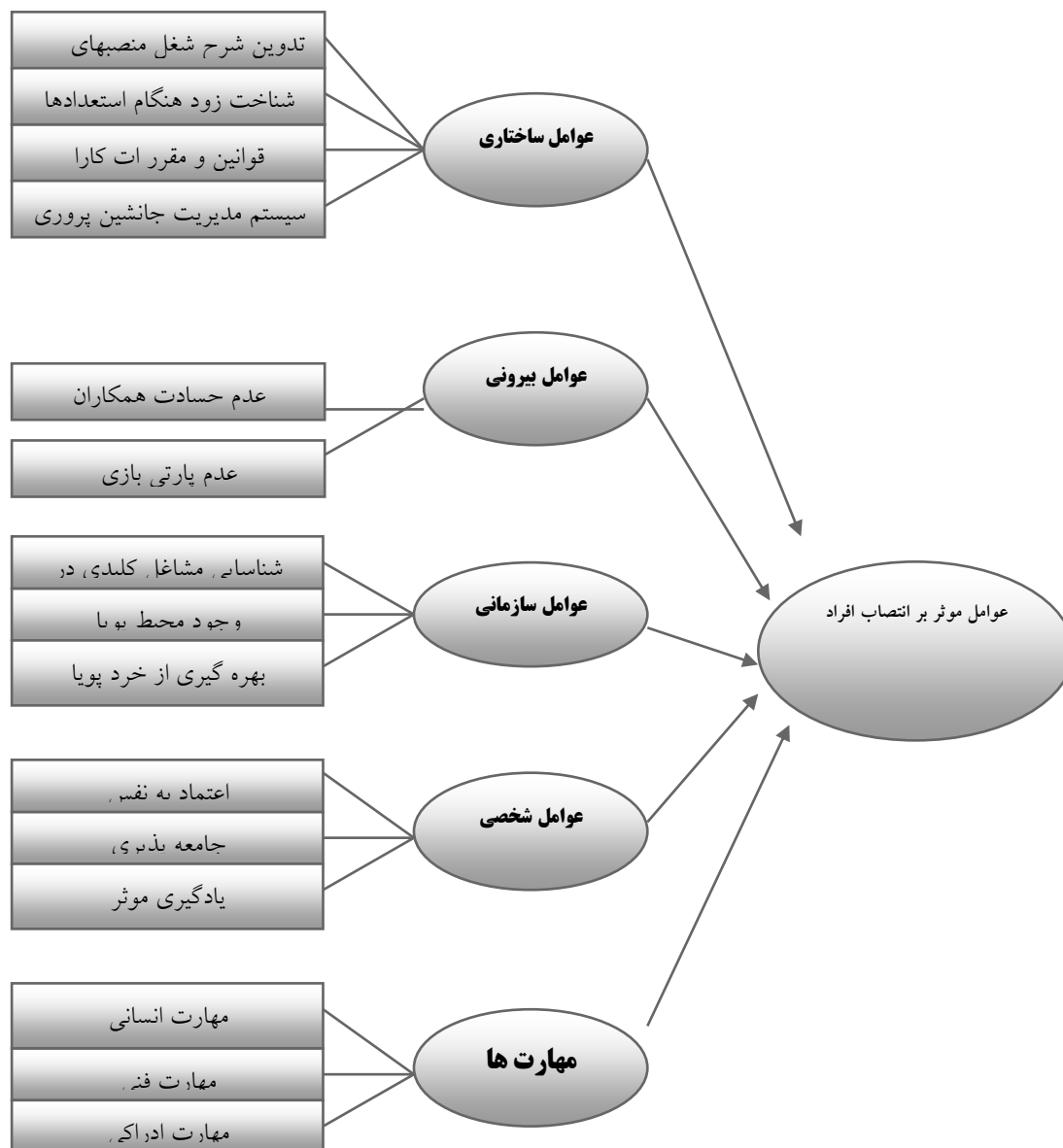
در مورد عوامل انتصاب مدیران تفاوت معنی داری وجود دارد ولی بین دیدگاه‌های دانشگاه‌های مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که به عامل تخصص در انتصاب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان مهم‌ترین عامل کمتر پرداخته شده است. کلیدواژه‌ها: مدیریت، کتابخانه‌های دانشگاهی، انتصاب، مدیران، کتابخانه‌ها، فرایند تحلیل شبکه (ANP).

شیرزاد ملباشی (۱۳۹۱) عوامل موثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان با تاکید بر بخش ورزش را مطالعه نمود. هدف از این تحقیق تعیین عوامل موثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی وزارت ورزش و جوانان بود که با روش تحقیق پیمایشی و به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران ورزش بانوان ادارات ورزش و جوانان کشور بود. در این تحقیق نمونه برابر با جامعه تحقیق در نظر گرفته (n=۱۲۴). به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه دموگرافیک و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. از آمار توصیفی و آزمون رتبه بندی فریدمن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل موثر در انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی به ترتیب اعتماد به نفس، اعتقادات مذهبی، سیاست، مسئولیت‌های خانوادگی و جامعه پذیری جنسیتی است. به صورت کلی می‌توان اذعان داشت که زنان می‌توانند پست‌های مدیریتی را در ادارات ورزش و جوانان به دست آورند به شرطی که زمینه این کار فراهم شده باشد.

رهنورد و همکاران (۱۳۹۳) شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری در سطح مدیران حرفه ای سازمان های دولتی شهرستان اهواز را مطالعه نمودند. در پژوهش حاضر به منظور شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری در سطح مدیران حرفه ای شهرستان اهواز را مطالعه نمودند. سه سوال تدوین گردیده است. سوال اول به دنبال کشف عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری بوده است، سوال دوم اهمیت رتبه ای هر یک از عوامل بازدارنده را جستجو می کند و در نهایت سوال سوم درصدد تعیین روابط ساختاری بین عوامل بازدارنده و نظام شایسته سالاری می باشد. بر مبنای روش تحقیق تحلیل عاملی اکتشافی در جامعه آماری (N=۱۰۳۷۷) و با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان، حجم نمونه (n=۳۸۴) تعیین شده است. همچنین برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه محقق ساخته با دو بخش، بخش اول، شناخت درجه استقرار نظام شایسته سالاری و بخش دوم، شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته سالاری به ترتیب با ضریب پایایی ۰٫۹۳ و ۰٫۸۳ بر حسب آلفای کرونباخ استفاده شده است. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار آماری *spss* و سایر ابزارها در حوزه آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گیری کرد که سه عامل پارتی بازی، عدم برابری فرصت و سطحی نگری عوامل بازدارنده می باشند. ضمن اینکه پارتی بازی در رتبه اول، عدم برابری فرصت در رتبه دوم و سطحی نگری در رتبه سوم اهمیت قرار دارند. همچنین بین سه عامل بازدارنده و استقرار نظام شایسته سالاری رابطه ی آماری معنی داری وجود دارد.

توماس، چیزو، بنتون (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان توسعه سرمایه ی انسانی، به معرفی ابعاد سرمایه ی انسانی از قبیل: تحصیلات، تجربه کاری، آموزش و... می پردازند و اینکه این مولفه ها در کدام ساختار سازمانی کاربرد بهتری دارد را بیان می کنند. ویگ (۲۰۱۱) در یک پژوهش با عنوان یکپارچه سازی سرمایه ی انسانی و مدیریت دانش، به دنبال مهمترین عواملی که می تواند نقش فعالی در توسعه مدیریت دانش در میان کارکنان داشته باشد و باعث افزایش بهره وری سرمایه انسانی و در نهایت افزایش قدرت رقابت سازمان در میان رقبا شود می پردازد. کلمانیس و همکاران (۲۰۱۱) انتخاب مدیران با استفاده از روش تاپسیس را مطالعه نمودند. در نتایج وی عامل « تنوع مدیریت » با ضریب وزنی ۰/۴۹۵ در رتبه نخست عوامل قرار داد. در رتبه دوم این اولویت بندی نیز معیار « مدیریت تیم » با ضریب وزنی ۰/۴۸۵ قرار دارد. در انتهای این اولویت بندی نیز عامل « برنامه ریزی راهبردی » با ضریب وزنی ۰/۱۸۹ به عنوان ضعیف ترین عامل شناسایی شده است.

مدل مفهومی



شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق (منبع: مولچدانی، ۲۰۲۲)

روش تحقیق

این تحقیق بر اساس طرح تحقیق از نوع توصیفی می باشد. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است " اجرای تحقیق توصیفی میتواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرآیند تصمیم گیری باشد. تحقیق توصیفی می تواند شامل جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مطالعه شود. یک مطالعه ی توصیفی چگونگی وضع موجود را تعیین و گزارش می کند (خاکی، ۱۳۸۷). به عبارت بهتر مطالعه ی توصیفی برای تعیین و توصیف ویژگی های متغیرهای یک موقعیت صورت می گیرد. از این رو هدف هر مطالعه ی توصیفی عبارت است از تشریح جنبه هایی از پدیده ی مورد نظر پژوهشگر با دیدگاهی فردی،

سازمانی، صنعتی و نظایر آن (سکاران، ۱۳۸۶). براساس هدف، این تحقیق از نوع کاربردی می باشد. تحقیق کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود و به کمال رساندن رفتارها، روش‌ها، ابزارها، وسایل، تولیدات، ساختارها و الگوهای مورد استفاده جوامع انسانی انجام می‌شود. هدف تحقیق کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. بنابراین به این دلیل که نتایج در جهت ارائه پیشنهاد به مدیران است می توان گفت که این تحقیق کاربردیست. (سرمد و دیگران، ۱۳۸۵) و از این جهت که تحقیق حاضر با استفاده از نظر کارشناسان اطلاعات را از محیط واقعی جمع آوری می کند یک تحقیق پیمایشی است.

یافته های پژوهش

سوال اول: آیا عوامل ساختاری بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند؟

نتیجه گرفته می شود که عوامل ساختاری بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند.

سوال دوم: آیا عوامل بیرونی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند؟

نتیجه گرفته می شود که عوامل بیرونی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند.

سوال سوم: آیا عوامل سازمانی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند؟

نتیجه گرفته می شود که عوامل سازمانی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند.

سوال چهارم: آیا عوامل شخصی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند؟

نتیجه گرفته می شود که عوامل شخصی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند.

سوال پنجم: آیا مهارت ها بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند؟

نتیجه گرفته می شود که عوامل مهارت ها بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند.

سوال ششم: کدام دسته از عوامل در انتصاب افراد از اهمیت بیشتری برخوردارند؟

عوامل ساختاری بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران بیشترین اهمیت را دارا می باشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

نتایج نشان داد که عوامل ساختاری بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند. بدان معنا که در شهرداری، عوامل ساختاری در انتصاب نقش موثری دارد، نتایج این تحقیق با یافته های کلمانیس (۲۰۱۱) که ادعا کردند که عوامل ساختاری از جمله تدوین شرح شغل منصبهای کلیدی، شناخت زودهنگام استعدادها بر انتصاب اثرگذار است، همسو می‌باشد.

نتایج نشان داد که عوامل بیرونی از جمله عدم حسادت همکاران و پارتی بازی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند. بدان معنا که در شهرداری، عوامل بیرونی

در انتصاب نقش موثری دارد، نتایج این تحقیق با اظهارات آراسلی در سال ۲۰۰۶ بیان کردند که پارتی بازی بخصوص در کشورهای توسعه یافته یکی از معضلات انتصاب می باشد، همسو می باشد. علاوه بر این با تحقیقات محمدی و همکاران در سال ۱۳۹۵ که بیان کردند موضوع پارتی بازی در استخدام و انجام امور اداری یکی از مشکلات جامعه می باشد و در جامعه حساسیت شدیدتری را بر می انگیزد، همسو می باشد و همچنین با یافته های پورمهدی و همکاران در سال ۱۳۹۶ نیز همسو می باشد.

نتایج نشان داد که عوامل سازمانی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند. بدان معنا که در شهرداری، عوامل سازمانی همچون شناسایی مشاغل کلیدی در منصب، محیط پویا در انتصاب نقش موثری دارد، نتایج این تحقیق با یافته های کلمانیس (۲۰۱۱) که ادعا کردند که عوامل سازمانی از جمله بر انتصاب اثرگذار است، همسو می باشد. همچنین نتایج این تحقیق با یافته های رهنورد و همکاران در سال ۱۳۹۲ همسو می باشد.

نتایج نشان داد که عوامل شخصی بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند. بدان معنا که در شهرداری، عوامل شخصی همچون اعتماد به نفس، جامعه پذیری، یادگیری در انتصاب نقش موثری دارد، نتایج این تحقیق با یافته های زاهدی و همکاران در سال ۱۳۸۸ که عوامل فردی را بر جذب و تصدی مشاغل موثر دانستند، همسو می باشد و علاوه بر این با یافته های فوگیت و همکاران در سال ۲۰۰۴ همسو می باشد.

نتایج نشان داد که مهارت ها بر انتصاب افراد بر اساس ماده ۵۳ فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در بخش ستادی شهرداری در شهر تهران تاثیر دارند. بدان معنا که در شهرداری، مهارت در انتصاب نقش موثری دارد، نتایج این تحقیق با یافته های کلایت من و همکاران در سال ۱۹۹۶ که ادعا نمودند قابلیت استخدام از ترکیب مهارت ها و دانش کاربردی، دانش بازار بوجود می آید، همسو می باشد. همچنین با یافته های میرکمالی و همکاران در سال ۱۳۹۴ که ادعا کردند مدیران باید دارای شایستگی ها و مهارت انسانی می باشند، همسو می باشد.

منابع

اکبری، علیرضا (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر فعالیتهای مدیریت زنجیره تامین بر عملکرد شرکت های تولیدی و زنجیره تامین (مورد مطالعه: تامین کنندگان شرکت های ایران خودرو)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، دانشکده علوم اجتماعی.

حسنی، نوراله (۱۳۹۷)، بررسی تاثیر مدیریت کیفیت زنجیره تامین بر عملکرد مالی و سیستم اطلاعات حسابداری، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

خانی نژاد، زهرا؛ احمدی، پرویز (۱۳۹۹)، تأثیر یکپارچگی زنجیره تامین و کنترل داخلی بر رضایت مشتری و عملکرد مالی، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی راهبرد شمال

میرحبیبی، سیدداود؛ فارسیجانی، حسن (۱۳۹۹)، بهبود یکپارچگی زنجیره تامین برای رسیدن به تولید در کلاس جهانی با استفاده از تحلیل اهمیت عملکرد IPA در صنایع لوازم الکترونیک خانگی ایران، مطالعات مدیریت صنعتی، ۵۷-۲۷۵

میرفلاح، رضوانه؛ ابراهیم پور، مصطفی (۱۳۹۹)، تاثیر قابلیت فناوری اطلاعات بر عملکرد شرکت: نقش میانجی گری قابلیت مدیریت فرآیند کسب و کار و قابلیت یکپارچگی زنجیره تامین، توسعه تکنولوژی، ۳۵، ۴۹-۶۲

ناظری، علی، نصرت پور، مهدی، عساکره، شبنم (۱۳۹۶)، بررسی تاثیر اقدامات مدیریت کیفیت زنجیره تامین بر عملکرد در صنعت خودرو ایران با در نظر گرفتن نقش میانجی نوآوری، پژوهشنامه بازرگانی، سال بیست و یکم، زمستان ۱۳۹۶، شماره ۸۵.

هندیجانی، رزاه سعیدی، رضا (۱۳۹۹)، تأثیر یکپارچگی زنجیره تأمین وعدم قطعیت تقاضا بر عملکرد بنگاه، مطالعات مدیریت

صنعتی، ۵۹، ۱-۴۵

- Darnall, N. , Henriques, I. , Sadorsky, P. , 2010. Adopting proactive environmental strategy: the influence of stakeholders and firm size. *Journal of management studies* 47 (6), 1072–1094
- Hart, S.L. , 1995. A natural-resource-based view of the firm. *Academy of management review* 20 (4), 986–1014 .
- Hart, S.L. , Dowell, G. , 2011. Invited editorial: a natural-resource-based view of the firm: fifteen years after. *J Manage* 37 (5), 1464–1479 .
- Mulchandani,k.,jasrotia,s(2022), Determining supply chain effectiveness for Indian MSMEs: A structural equation modelling approach,asia pacific mangment review,2,119-132
- Pham,t.,pham,h(2021), Improving green performance of construction projects through supply chain integration: The role of environmental knowledge,sustainable production and consumption,2,102-121
- Song, Y. , Cai, J. , Feng, T. , 2017. The influence of green supply chain integration on firm performance: a contingency and configuration perspective. *Sustainability* 9 (5), 763
- Tam, V.W. , 2009. Comparing the implementation of concrete recycling in the Australian and Japanese construction industries. *J Clean Prod* 17 (7), 688–702
- Tomas,e.,taha,m(2022), Supplier innovativeness in supply chain integration and sustainable performance in the hotel industry,journal homepage,3,102-123
- Wang,g.,zhang,Q(2020), Corporate social responsibility, Green supply chain management and firm performance: The moderating role of big-data analytics capability,Research in transportation business& management,3,102-121
- Yu, W. , Chavez, R. , Feng, M. , Wiengarten, F. , 2014. Integrated green supply chain management and operational performance. *Supply Chain Management: An International Journal* .
- Yu, Y. , Zhang, M. , Huo, B. , 2019. The impact of supply chain quality integration on green supply chain management and environmental performance. *Total Quality Management & Business Excellence* 30 (9–10), 1110–1125