

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

گزارش پژوهشی
(پژوهشکده مطالعات پایه)

مجموعه شاخص سازمانی ۲
شایستگی‌های حوزه‌ای مدیران دفاتر قضایی

سرشناسه	: حیدری سورشجانی، قاسم
عنوان و نام پدیدآور	: شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دفاتر قضایی / محقق قاسم حیدری سورشجانی؛ ناظر علمی جواد پورکریمی؛ [برای پژوهشگاه قوه قضاییه].
مشخصات نشر	: تهران: قوه قضائیه، مرکز مطبوعات و انتشارات، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۸۵ ص: ۲۱×۱۴ س.م.
نوبت	: مجموعه شناخت سازمانی؛ ۲.
نوعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: بالای عنوان: گزارش پژوهشی (پژوهشکده مطالعات پایه).
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۸۱ - ۸۵.
عنوان دیگر	: گزارش پژوهشی (پژوهشکده مطالعات پایه).
موضوع	: مدیران -- ایران -- اخلاق حرفه‌ای -- نمونه پژوهی
موضوع	: ایران، قوه قضائیه -- نمونه پژوهی
موضوع	: Executives -- Professional ethics -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده	: پژوهشگاه فرهنگ قضاییه
شناسه افزوده	: ایران، قوه قضائیه، مرکز مطبوعات و انتشارات
رده بندی کنگره	: ۳۷۴۵ ۱۳۹۵ ۱۵ ۲۲
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/.۰۰۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۵۹۲۸۹

وب سایت: www.jpri.ir کدپستی: ۳۸۴۶۵۱۴، ساکس: ۰۲۱-۲۲۰۹۲۰۶۱



نشانی: بزرگراه چمران - بزرگراه یادگار امام - بعد از خروجی اوین - پژوهشگاه قوه قضائیه

مرکز مطبوعات و انتشارات
قوه قضائیه

عنوان: مجموعه شناخت سازمانی ۲ (شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دفاتر قضایی)

محقق: قاسم حیدری سورشجانی

ناشر: مرکز مطبوعات و انتشارات قوه قضائیه

تیراژ و نوبت چاپ: ۱۲۰ اول ۱۳۹۵

ناظر علمی: دکتر جواد پورکریمی

امور اجرایی و هماهنگی: پروین حضرتی

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۷
چکیده.....	۹
مقدمه.....	۱۱
فصل اول: کلیات تحقیق.....	۱۵
۱.۱. ضرورت و اهمیت تحقیق.....	۱۵
۱.۲. اهداف تحقیق.....	۱۶
۱.۳. فرضیات تحقیق.....	۱۷
۱.۴. متغیرهای تحقیق.....	۱۸
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....	۱۹
۲.۱. بخش اول: مبانی نظری.....	۱۹
۲.۱.۱. تعاریف شایستگی.....	۱۹
۲.۱.۲. تاریخچه شایستگی.....	۲۳
۲.۱.۳. مزایای استفاده از رویکردهای شایستگی‌ها.....	۲۶
۲.۱.۴. انواع شایستگی‌ها.....	۲۷
۲.۱.۵. اهمیت شایستگی‌ها.....	۳۰
۲.۱.۶. سطوح شایستگی‌ها.....	۳۲
۲.۱.۷. کاربرد شایستگی‌ها.....	۳۴
۲.۱.۷.۱. ضرورت و کاربرد شایستگی‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی.....	۳۵
۲.۱.۷.۲. برنامه‌ریزی منابع انسانی.....	۳۶
۲.۱.۸. الگوهای شایستگی.....	۳۷
۲.۱.۹. انواع الگوهای شایستگی.....	۳۸
۲.۱.۱۰. الگوی شایستگی مدیران.....	۳۸
۲.۱.۱۱. رویکردهای اصلی به شایستگی‌های مدیریتی.....	۴۰
۲.۱.۱۲. محدودیت‌های رویکرد مبتنی بر شایستگی.....	۴۱

۴۲	۲.۱.۱۳. نظام جذب و انتخاب بر مبنای شایستگی
۴۴	۲.۱.۱۴. برنامه‌ریزی شغلی، جانشین پروری و انتصاب مبتنی بر شایستگی
	۲.۱.۱۵. مراحل اساسی برنامه‌ریزی شغلی، تربیت جانشین و
۴۴	انتصاب بر اساس شایستگی‌ها
۴۵	۲.۱.۱۶. مفهوم شناسی شایسته‌سالاری
۴۵	۲.۲. بخش دوم: پیشینه تحقیق
۴۵	۲.۲.۱. تحقیقات داخلی
۵۳	۲.۲.۲. تحقیقات خارجی
۵۴	۳. جمع‌بندی مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۵۷	فصل سوم: روش تحقیق
۵۷	۳.۱. روش تحقیق
۵۷	۳.۲. جامعه آماری و نمونه تحقیق
۵۷	۳.۳. ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۵۸	۳.۴. اعتبار (روایی) ابزار
۵۹	۳.۵. پایایی ابزار
۶۰	۳.۶. روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۱	۴.۱. توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه
۶۱	۴.۱.۱. تحصیلات
۶۱	۴.۱.۲. سابقه کاری
۶۲	۴.۱.۳. جنسیت
۶۲	۴.۱.۴. سن
۶۳	۴.۲. تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرها
۶۴	۴.۳. بررسی فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها
۶۴	۴.۴. مدل تصمیم‌گیری چند شاخصه
۶۵	۴.۵. اجرای روش سلسله مراتبی

۷۱	۴.۶. اجرای روش‌های رتبه‌بندی
۷۲	۴.۷. اجرای روش Topsis
۷۳	۴.۸. اجرای مدل SAW
۷۵	فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۷۵	۵.۱. بحث و نتیجه‌گیری
۸۱	منابع و مآخذ

www.ketab.ir

پیشگفتار

با افزایش روند جهانی شدن^۱، توجه به شایستگی‌ها و تمایل به جذب افراد شایسته در سازمان‌ها افزایش یافته‌است، چرا که یکی از مزیت‌های سازمان‌ها داشتن افراد دارای شایستگی‌های حرفه‌ای سطح بالا می‌باشد. یکی از دلایل این امر نیاز سازمان‌ها به ارائه خدمات بهتر و عملکرد نوآورانه و همچنین مدیریت نوآوری و گروهی بوده که به عنوان یکی از محورهای اساسی در سازمان‌ها تلقی می‌شود. باید در نظر داشت که ویژگی‌ها و یا به عبارت دیگر شایستگی‌های افراد شاغل در سازمان‌ها در پیشبرد اهداف سازمان از اهمیت زیادی برخوردار بوده و بر اثربخشی سازمان خواهد افزود.

اصطلاح *Competency* به معنای شایستگی دارای تعاریف چندگانه‌ای است که نشان از تارخچه پرتده این مفهوم دارد. در فرهنگ لغت دهخدا در مقابل اصطلاح شایستگی معنی به معنی: حالت و کیفیت شایسته، سزاواری و لیاقت، استحقاق ارائه شده است و مقابل واژه صلاحیت معانی چون شایستگی، درخوری، سزاواری و اهلیت عنوان شده است. در فرهنگ لغت انگلیسی آکسفورد واژه شایستگی، به عنوان توانایی افراد برای انجام (به نه) وظایف و به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه تعریف شده است، همانگونه که ملاحظه می‌شود اتفاق نظری در خصوص به کارگیری این اصطلاح وجود نداشته و این موضوع به ویژه در به کارگیری واژه‌های فارسی مورد استفاده برای شایستگی یا صلاحیت کاملاً مشهود است. در متون فارسی غالباً واژه‌های شایسته^۲، صلاحیت^۳، شایستگی^۴، قابلیت گاهی اوقات به جای همدیگر به کار می‌روند. صلاحیت قابلیت از دیدگاه‌های مختلفی تعریف شده است ولی در تملک یک رشته یا گروه خاصی قرار نگرفته است. در حوزه روان‌شناسی این مفهوم را به عنوان سنجش توانایی و

1. Globalization
2. Competent
3. Competence
4. Competency

عملکرد قابل مشاهده که نشان‌دهنده ویژگی اساسی و توانایی افراد می‌باشد به کار برده می‌شود و همچنین در حوزه مدیریت به عنوان یک تحلیل کاربردی برای تعریف بهترین روش برای دستیابی به اهداف سازمانی از طریق بهبود عملکرد فرد مدنظر است. مدیران منابع انسانی این مفهوم را به عنوان یک ابزار کاربردی برای به کارگیری دستورالعمل‌های راهبردی از طریق فنونی برای جذب، جگزینی (بکارگماری)، آموزش، ارزیابی، ارتقا و پاداش در نظر می‌گیرند و نیازمندان قابلیت‌ها را در ارتباط با فرآیندهای سیاسی مانند اتحادیه‌های صنفی، انجمن‌های سیاسی و گروه‌های کاری به کار می‌برند. به هر ترتیب شایستگی معادل هر واژه‌ای که قرار گیرد و هر تعریفی که از آن ارائه می‌شود نیاز واقعی تمام سازمان‌های امروز است. نیاز سازمان‌ها برای انجام وظایف خود و ارائه خدمات بهتر و کیفی‌تر و یا برود کالایی با کیفیت بالاتر و با هزینه واقعی‌تر نیاز به منابع انسانی شایسته که کارایی و اثربسی بالایی دارند و وظایف خود را نه تنها به نحو احسن انجام می‌دهند بلکه بالاتر از حد انتظار ظاهر می‌شوند.

در میان مشاغل موجود در قوه قضاییه بعد از شغل قضاوت که از جایگاه و حساسیت بسیار زیادی برخوردار است، مشاغل وجود دارد که در زمره شغل قضاوت نبوده و لیکن از اهمیت به سزایی برخوردار بوده و به نوعی بین مشاغل اداری و قضایی تلقی می‌شود و تحت عنوان «شغل خاص» (یا ویژه) از آن نام می‌برند که مدیر دفاتر قضایی یکی از مهمترین آن مشاغل می‌باشد. در این راستا محقق محترم با توجه به درک این حساسیت شغلی (و با توجه به شغل بودن در قوه قضاییه) به بررسی و احصاء شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دفاتر قضایی اقدام کرده است که ضمن تشکر از ایشان، امید است نتایج حاصله مورد استفاده مسئولین گرامی حوزه منابع انسانی واقع شود.

پژوهشکده مطالعات پایه

مرداد ۱۳۹۵