

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ كَانَ فِي شَيْءٍ مِنَ الْأَعْيَانِ مِنْ حَقِّ اللَّهِ
شَيْئًا فَهُوَ فِي شَيْءٍ مِنَ الْأَعْيَانِ مِنْ حَقِّ اللَّهِ
شَيْئًا فَهُوَ فِي شَيْءٍ مِنَ الْأَعْيَانِ مِنْ حَقِّ اللَّهِ



بررسی تطبیقی شایسته سالاری علومی و رابطه آن با کارکردهای مدیریت منابع
انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی و ارائه مدلی مطلوب (مطالعه
موردی: تطبیق دانشگاه دولتی بادانستگاه آزاد اسلامی در شرق کشور)

عنوان تحقیق

شناسنامه تحقیق

دانشجو: مازیار سرحدی

استاد راهنما اول: دکتر نوید فاتحی راد

استاد راهنما دوم: دکتر یاسر سالاری

استاد مشاور اول: دکتر مهدی محمد باقری

تاریخ ارائه: 1399/12/15



فصل اول : کلیات تحقیق



فصل دوم: ادبیات تحقیق



فصل سوم : روش تحقیق



فصل چهارم: تجزیه تحلیل یافته ها



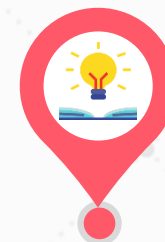
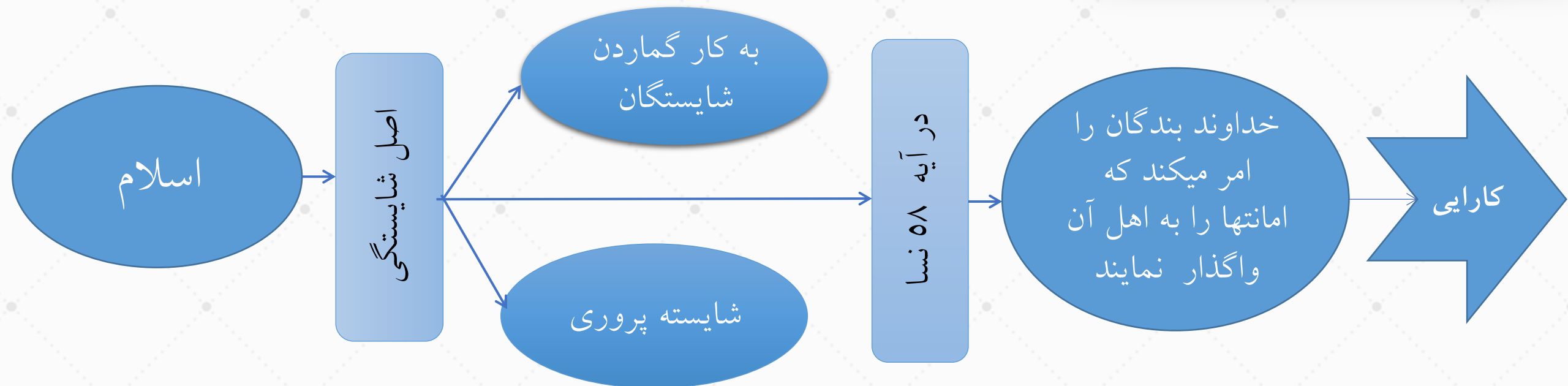
فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

فهرست مطالب

هدف از انجام این پژوهش؛ بررسی شایسته‌سالاری علوی و رابطه آن با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی و آرایه مدل مطلوب (مطالعه موردی: تطبیق دانشگاه دولتی با دانشگاه آزاد اسلامی در شرق کشور) این تحقیق حاصل شده است. روش اسن پژوهش از نوع آمیخته (کیفی- کمی) بوده که در بخش کیفی از سنتز پژوهشی استفاده شده و برای این منظور از کلیه مستندات موجود در ۲۰ سال اخیر استفاده شد و اطلاعات موجود در بخش کمی نیز از طریق پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای طیف لیکرت کسب شده است.

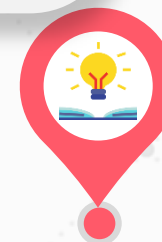
جامعه آماری در بخش کمی در این پژوهش، شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در شرق کشور بود. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای خواهد بود و حجم نمونه از طریق جدول مورگان انتخاب خواهد شد. نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که وضعیت شاخص‌های شایسته‌سالاری علوی در دانشگاه‌های دولتی و دانشگاه‌های آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی بوده و در نهایت تایید گردید.





حفظ جایگاه سازمان

نیازمند اعضای
کارآموده و مدیرانی
عادل، با مسئولیت،
صادق، اخلاق مدار



مبنای کار

اصول گرایی
درست کرداری،
عدالت مداری



ذات علوی

ذات پروردگار (رب
العالمین) به کارکنان
امکان دهند به جایگاهی
که شایستگی آن را دارند
دست یابند



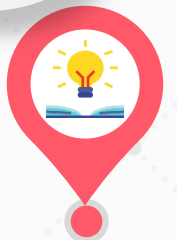
آیاتی که نشان از هدایت پروردگار

آیه ۵۰ سوره طه: نقش هدایت
گر پروردگار؛ آیه ۱۲۴ سوره
بقره: انتخاب افرادی که از
آزمون ها سر بلند بیرون می آیند.
آیه ۳۳ سوره آل عمران انتصاب
پیامبران از بین جهانیان و...



ادامه آیات

آیه ۱۹۶ سوره اعراف شایسته
 سالاری، مورد تایید و عنایت خداوند
 آیه ۵۴ و ۵۵ سوره یوسف تبعیت از
 شایسته سالاری ائمه و معصومین و....

سه ویژگی انتصاب
مدیر

- ۱- آگاهی از اهداف سازمانی
- ۲- خیر خواه و دلسوز
- ۳- دانش و علم و آگاهی

کافی

این تحقیق در راستای
پاسخ به سوالات

مولفه های شایسته سالاری علوی،
 کدامند؟ وضعیت مولفه ها چگونه است؟
 همچنین ارتباط بین مولفه های شایسته
 سالاری در رابطه با مدیریت منابع انسانی
 و دانش سازمانی چگونه می باشد؟



مسئولیت اداره هر کاری بالاترین امور

براساس رعایت شایستگی

اگر این اصل مهم زیر پا گذارده شود، شیرازه امور از هم می پاشد

مسأله توان و لیاقت و شایستگی افراد در نظام سیاسی

به خاطر مفسد عصر حاضر شایستگی
علوی ضروری است



توصیف وضعیت شاخص های شایسته سالاری علوی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

توصیف وضعیت شاخص های کارکردهای منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

توصیف وضعیت شاخص های دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

تبیین رابطه شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی در تطبیق دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

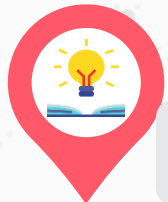
شناخت و توصیف رابطه شایسته سالاری علوی با کارکرد های منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

شناخت و توصیف رابطه شایسته سالاری علوی با کارکرد های منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

شناخت و توصیف رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

طراحی مدل مطلوب مبتنی بر رابطه شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور

سنجش اعتبار مدل مبتنی بر شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور



وضعیت شاخص های شایسته سالاری علوی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه توصیف می شود؟

وضعیت شاخص های کارکردهای منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه توصیف می گردد؟

وضعیت شاخص های دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور به چه صورت قابل وصف است؟

رابطه شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی در تطبیق دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه تبیین می گردد؟

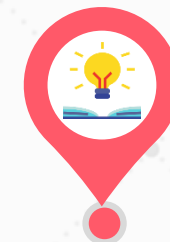
رابطه شایسته سالاری علوی با کارکرد های منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور به چه صورت توصیف می گردد؟

رابطه شایسته سالاری علوی با کارکرد های منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه توصیف می شود؟

رابطه کارکردهای مدیریت منابع انسانی با دانش سازمانی با در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه توصیف می گردد؟

طراحی مدل مطلوب مبتنی بر رابطه شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه حاصل می شود؟

اعتبار سنجی مدل مبتنی بر شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور چگونه حاصل می شود؟





قلمرو

زمانی



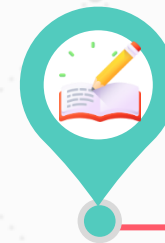
قلمرو

مکانی



قلمرو

موضوعی



کلیات پژوهش



فصل اول

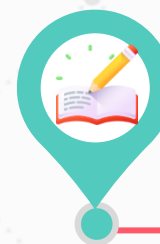


مدیریت منابع انسانی، فرایند مدیریت افراد در سازمان‌ها به شیوه‌ای ساختار یافته و کامل است.

کارکردهای مدیریت منابع انسانی، تمام وظایفی است که مدیریت منابع انسانی برای اداره نیروی انسانی خود اعمال می‌کند.

مدیریت دانش فرصتی برای افزایش اثربخشی مدیریت منابع انسانی در شرکت است همچنان که آن نیازهای نیل به استعدادها و امکانات نفس کارکنان را برآورده می‌سازد

شایسته‌سالاری: واگذاری کاری به افراد، تحت شرایط، معیارها و شاخص‌های خاص



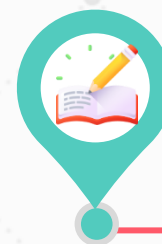
کلیات پژوهش



فصل اول



فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق



مبانی نظری



فصل دوم



شایسته سالاری علوی

توجه به انسان های شایسته

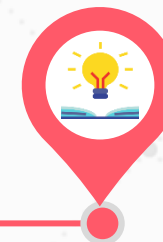
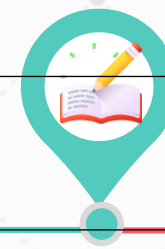
توانا و آگاه

امانت دار و با ایمان

عدل و دادگری

بینش و بصیرت سیاسی

به لحاظ اخلاقی منزّه



انواع شایسته سالاری

✓ نظریات و پیشینه

✓ فصل دوم:



کوپنز و همکاران (۲۰۱۸)

شایسته سالاری خشک (متعصبانه) یا نگرش خشک (متعصبانه) افراد
تحصیل کرده به افراد کمتر با تحصیلات کمتر

احمدی و همکاران (۱۳۹۳)

طراحی الگوی برنامه ریزی منابع انسانی بر اساس شایستگی مبتنی بر آموزه های
نهج البلاغ

ذاکری و همکاران (۱۳۹۵)

تبیین الگوی جانشین پروری در حکومت امام علی (ع) در چارچوب شایسته
سالاری

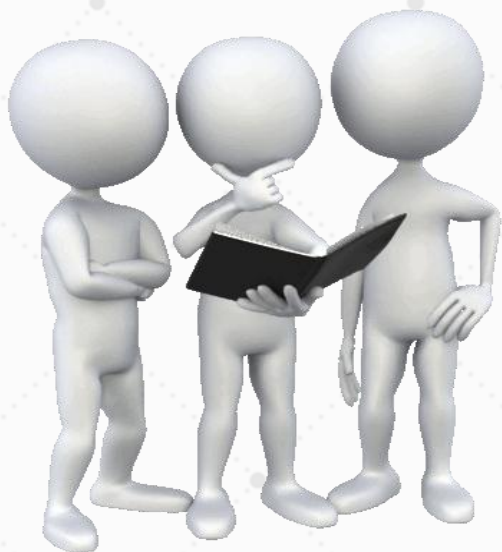


پیشینه پژوهش

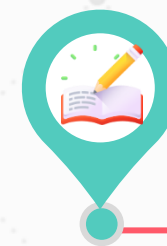
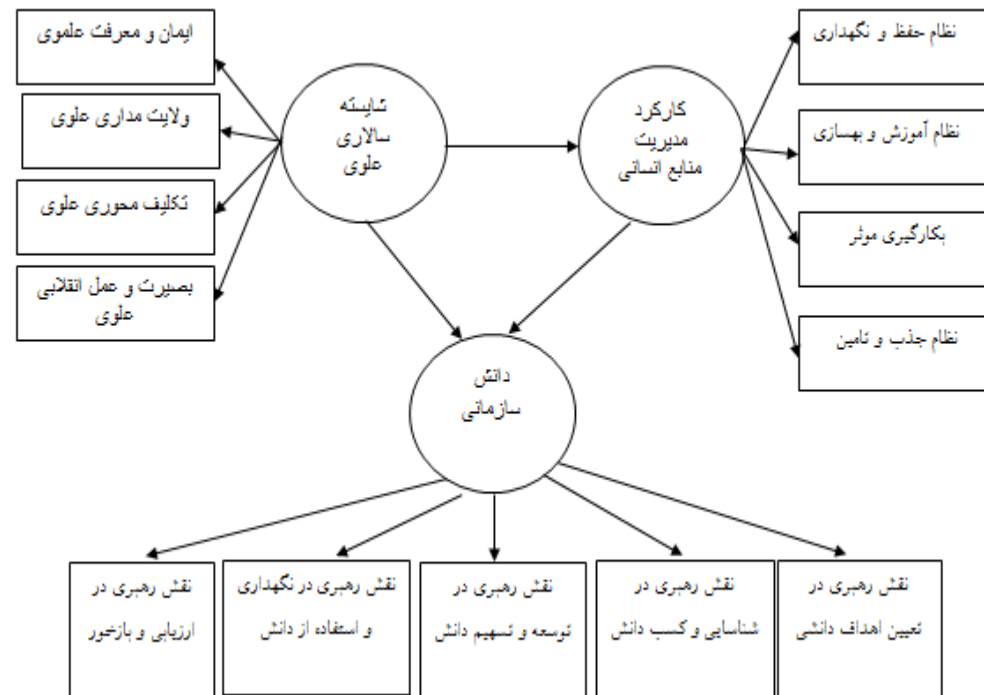


سرفصل‌ها

با اقتباس از الگوی توسعه شایستگی های مدیران دولتی بر اساس سند چشم انداز ۱۴۰۴، عسگری و همکاران، ۱۳۹۴؛ رابطه اقدام های مدیریت منابع انسانی با شایسته سالاری؛ حاجی برزگی، ۱۳۹۶؛ الگوی شایسته سالاری نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲ و الگوی مدیران مکتبی پورصادق، ۱۳۹۸؛ معیارهای شایستگی مدیران، دوالی و همکاران، ۱۳۹۷؛ اقدام های مدیریت منابع انسانی، ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۸؛ رابطه شایستگی با زیرسیستم های منابع انسانی اسکواپرز، ۲۰۰۳؛ تئوری شایسته سالاری از دیدگاه نهج البلاغه، دانایی فر و همکاران، ۱۳۹۰؛ انتقال دانش سازمانی توسط جورودرز و همکاران، ۲۰۰۸؛ دزبور و دیگران، ۲۰۰۰؛ تقی پور، ۱۳۹۲؛ مدل تحقیق



تدوین شد.



وضعیت شاخص های شاخص های شایسته سالاری علوی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی می باشد.

وضعیت شاخص های شاخص های شایسته کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی می باشد.

وضعیت شاخص های شاخص های دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی می باشد.

بین شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور رابطه وجود دارد.

بین شایسته سالاری علوی با دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور رابطه وجود دارد.

بین دانش سازمانی سازمانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور رابطه وجود دارد.

دانش سازمانی نقش میانجی بین شایسته سالاری علوی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور دارد.

مدل مبتنی بر شایسته سالاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور دارای برآزش مناسبی است.



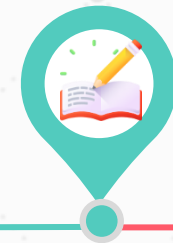
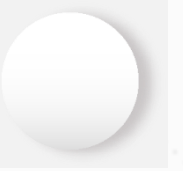
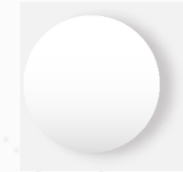
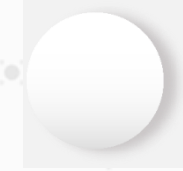
✓ فرضیات



✓ ادبیات تحقیق



✓ فصل دوم



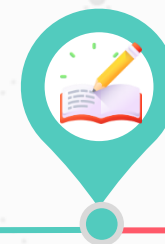


تحقیق حاضر از لحاظ هدف، تحقیقی کاربردی، پیمایشی و میدانی محسوب می شود

در بخش کیفی از نوع توسعه ای کاربردی و از نوع سنتز پژوهی

تحقیق حاضر در بخش کمی پیمایشی - میدانی

کلیدواژگان: شایسته سالاری، شایسته سالاری علوی، شایسته سالاری دینی، مدیریت، مدیریت منابع انسانی، نقش میانجی، دانش سازمانی بود.





ابزار

: کلیه مقالات در حوزه
شایسته سالاری علوی

ابزار پژوهش در دو بخش

در بخش کمی پرسشنامه
محقق ساخته



در بخش کیفی: کلیه مقالات
۲۰ سال اخیر)

جامعه آماری در دو بخش

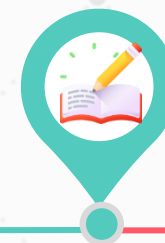
در بخش کمی کلیه مدیران و
کارکنان دانشگاه های آزاد
اسلامی در شرق کشور (۴۰۰۰)



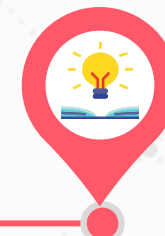
در بخش کیفی: چک لیست و
غربالگری و سنتز

روش نمونه گیری

در بخش کمی با بهره گیری از
جدول مورگان (۳۵۰)



روش تحقیق ✓



فصل سوم ✓



تجزیه و تحلیل داده ها



تجزیه و تحلیل داده ها ✓



فصل چهارم ✓

شناسایی پژوهش های علمی موجود در خصوص شایسته سالاری علوی از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ میلادی در تحقیقات خارجی و داخلی معتبر را شامل باشد.

بازنگری و تحلیل مفهومی عناصر مهم (غربال)

تشکیل دسته های مفهومی

ترکیب و تفسیر اطلاعات

سنتز و خلق



✓ مراحل سنتز



آمار کیفی



فصل چهارم

تهیه چک لیست

این مرحله از سنتز زمانی حاصل می شود که غربال گری را انجام داده باشیم

که در این بخش اطلاعاتی همچون نام پژوهشگر یا پژوهشگران سال عنوان تحقیق نوع مطالعه اعم از کمی و کیفی یافته ها و نتیجه گیری را مطرح می کنیم

نکته : در بخش یافته ها کل مقاله مطالعه شده و نکات مهم که برداشت محقق می باشد ارائه داده می شود و در بخش نتیجه گیری هم باز برداشت محقق از مطالب به دست آمده است

کد مقاله	پژوهشگر	سال	عنوان پژوهش	نوع مطالعه	مکان	یافته ها	نتیجه گیری
۱۱۱	آ. پنا	۱۳۸۱	شایسته سالاری در نظام علوی	کیفی - استنادی	دانشگاه علوم اسلامی رضوی	<ul style="list-style-type: none"> ۱ مفهوم شایستگی ۱ رابطه تخصص و تعهد ۱ رعایت اصل شایستگی، سنت الهی ۱ سیره رسول خدا ۱ جایجایی کارگزاران دولتی ۱ لیاقت محوری 	کارگزاران شایسته و متخصص
۱۱۲	جهانبخش	۱۳۹۱	مبانی و شاخصه های حکومت علوی	کیفی - استنادی	دانشگاه لرستان	<ul style="list-style-type: none"> - ساختار و شیوه مدیریت - سازمانی کارآمد - کارگزارانی شایسته بر مبنای سیره علی 	مدیران شایسته محور و علمی وار



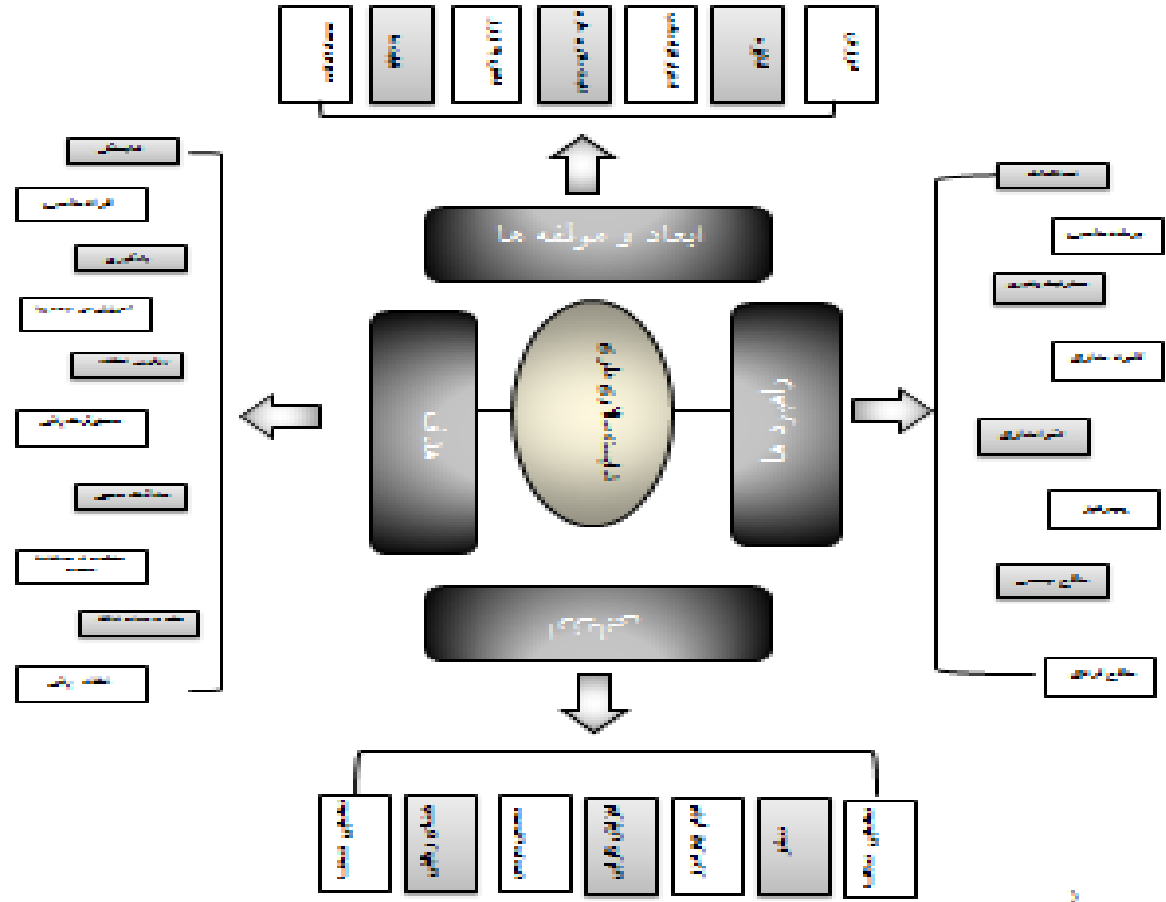
تهیه چک لیست ✓



آمار کیفی ✓



فصل چهارم ✓



شکل ۱-۱۰ مدل استفهامی سنتز شده

مدل استفهامی سنتز شده

مرد	زنان	کل	درصد معتبر	درصد	فراوانی
۱۹۸	۱۵۲	۳۵۰	۵۶٫۸	۵۷	۱۰۰٫۰

از ۳۵۰ مشارکت کننده ۱۹۸ نفر مرد و ۱۵۲ نفر زن بودند

کمتراز ۲۵ سال	بین ۲۵ تا ۳۴ سال	بین ۳۵ تا ۴۴ سال	۴۵ سال و بیشتر	کل	درصد معتبر	درصد	فراوانی
۰	۲۱	۱۴۲	۱۸۷	۳۵۰	۰	۰	۰
۰	۶	۴۱	۵۳	۱۰۰٫۰	۰	۰	۰

مشارکت کنندگان تحقیق از ۲۵ سال تا ۴۵ سال به بالا را به خود اختصاص داده اند

لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	کل	درصد معتبر	درصد	فراوانی
۹۸	۱۸۲	۷۰	۳۵۰	۲۸٫۱	۲۸	۱۰۰٫۰
۰	۰	۰	۰	۵۱٫۹۲	۵۲	۱۰۰٫۰
۰	۰	۰	۰	۱۹٫۹۸	۲۰	۱۰۰٫۰

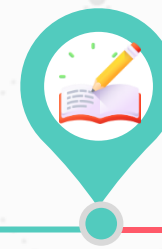
میزان تحصیلات مشارکت کنندگان از لیسانس تا دکتری است

۱۰-۵ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال و بیشتر	کل	درصد معتبر	درصد	فراوانی
۱۷۵	۱۳۲	۴۳	۳۵۰	۵۰٫۲	۵۰	۱۰۰٫۰
۰	۰	۰	۰	۳۸٫۳۸	۳۸	۱۰۰٫۰
۰	۰	۰	۰	۱۱٫۶	۱۲	۱۰۰٫۰

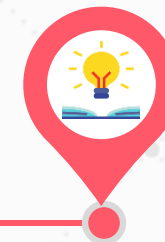
سابقه کاری مشارکت کنندگان از ۵ تا ۲۰ سال متغیر است



✓ آمار توصیفی



✓ بخش کمی



✓ فصل چهارم

بر اساس نتایج جدول (۴-۱۰) مشاهده می گردد که

میانگین تمامی متغیرها بالاتر از ۳ می باشد که نشان از

مطلوبیت این متغیرها از نظر پاسخ دهندگان دارد.

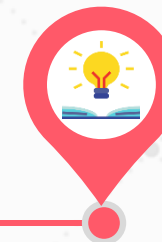
منحصر	کمتر بین	بیشتر بین	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
بسیار منبع استانی	۲.۰۰	۴.۷۵	۳.۱۱	۰.۵۸	۰.۳۴	۰.۴۸	۰.۱۲
	۲.۰۰	۵.۰۰	۳.۲۰	۰.۶۰	۰.۳۷	۰.۴۹	۰.۰۰۰۵
	۱.۳۸	۴.۸۸	۳.۰۲	۰.۶۸	۰.۴۶	۰.۱۱	۰.۱۸
	۱.۴۰	۴.۶۰	۳.۰۴	۱.۴۰	۱.۹۷	۰.۰۳	-۰.۹۷
بسیار منبع استانی	۳.۳۱	۲.۶۸	۴.۳۳	۰.۳۳	۰.۱۱	۰.۶۲	۰.۲۷
	۲.۵۰	۴.۵۰	۳.۵۳	۰.۴۵	۰.۲۱	-۰.۱۱	-۰.۷۳
	۱.۲۵	۴.۷۵	۳.۲۲	۰.۵۷	۰.۳۳	-۰.۱۷	۱.۱۱
	۱.۵۰	۵.۰۰	۳.۲۷	۰.۶۴	۰.۴۲	۰.۰۸	۰.۱۰
دانش سازمانی	۱.۷۵	۴.۷۵	۳.۱۴	۰.۶۳	۰.۴۰	۰.۱۸	-۰.۲۲
	۲.۰۰	۴.۵۰	۳.۲۹	۰.۵۱	۰.۲۶	۰.۰۷	-۰.۲۲
	۲.۲۵	۴.۵۰	۳.۳۲	۰.۵۳	۰.۲۸	۰.۰۶	-۰.۶۶
	۱.۵۰	۴.۷۵	۳.۲۹	۰.۵۹	۰.۳۵	-۰.۳۰	۰.۲۱



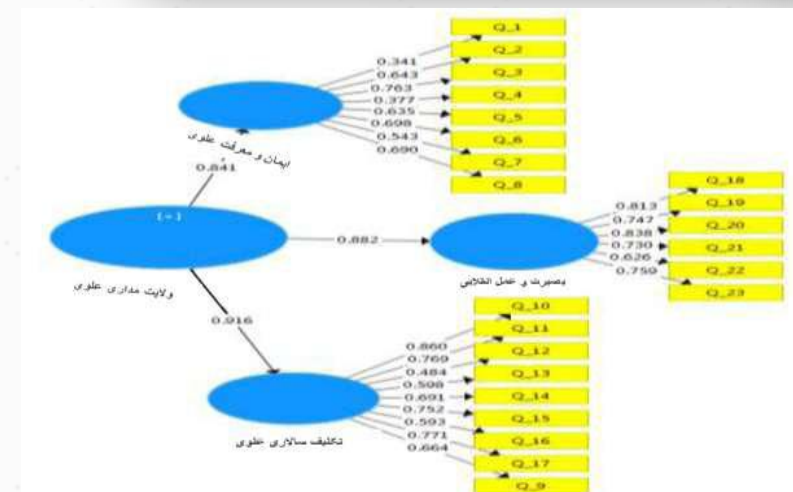
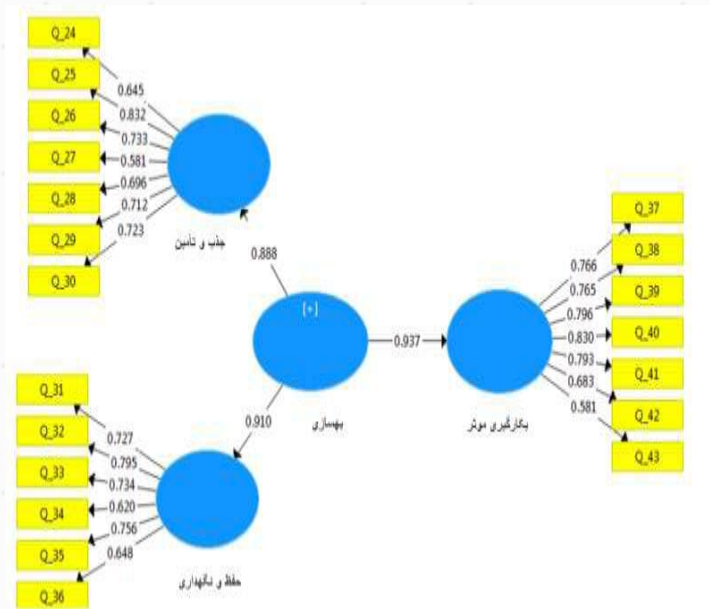
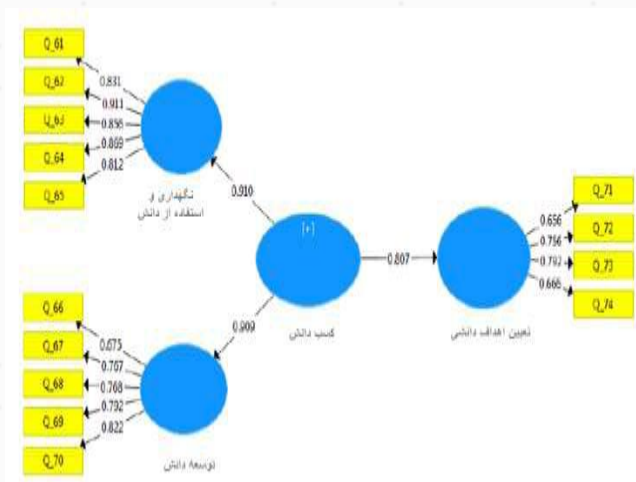
تحلیل توصیفی ✓



آمار کمی ✓



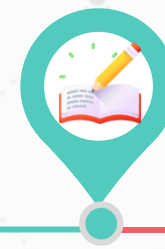
فصل چهارم ✓



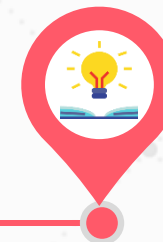
همانطور که از نمودارهای ارائه شده بر می آید تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰.۴ میباشند لذا در مدل باقی می ماند



✓ تحلیل عاملی تاییدی



✓ آمار کمی



✓ فصل چهارم

تمام سازه های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ می باشند و شاخص های پایایی ترکیبی CR و آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی پرسشنامه استفاده شدند . که ضرایب به دست آمده آن ۰/۷ و بالاتر از ۰/۷ می باشد که گویای پایا بودن متغیر های تحقیق می باشد

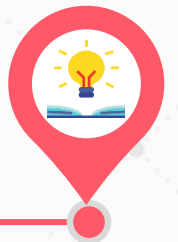
مؤلفه‌ها	AVE	CR	R ²	آلفای کرونباخ	\sqrt{AVE}	$\sqrt{R^2}$	GOF
شایسته سالاری	۰,۷۱۵	۰,۹۰۵		۰,۸۸۱			
مدیریت منابع انسانی	۰,۵۳۵	۰,۸۰۷	۰,۷۸۴	۰,۷۱۳	۰,۷۶۴	۰,۹۲۳	۰,۷۰۵
دانش سازمانی	۰,۵۰۲	۰,۸۷۵	۰,۹۲۲	۰,۸۳۳			



✓ روایی و پایایی



✓ بخش کمی



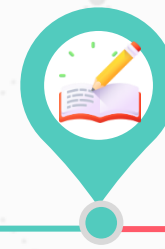
✓ فصل چهارم

شدت تاثیر	آماره t-value	مسیر
-۰,۴۶	۲۳,۴۰۱	شایسته سالاری علوی --> شایسته سالاری
-۰,۱۵	۳۸,۳۱۷	شایسته سالاری علوی --> مدیریت منابع انسانی
-۰,۲۵	۳۷,۳۱۱	شایسته سالاری علوی --> دانش سازمانی

با توجه به اینکه تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیرها دارای آماره تی بزرگتر از ۱.۹۶ میباشند در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند.



✓ آماره تی و سطح معنی داری



✓ بخش کمی



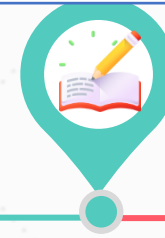
✓ فصل چهارم

ملاک تشخیص و سنجش R^2 از ضعیف، متوسط و قوی (۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۱) به ترتیب مشخص شده که نتایج محاسبه شده در جدول مقابل گویای برازش بالای متغیر های پژوهش می باشد

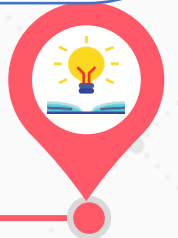
متغیر	R^2	R^2 تعدیل شده
شایسته سالاری	۰,۶۷۷	۰,۶۷۴
مدیریت منابع انسانی	۰,۶۳۲	۰,۶۲۸
دانش سازمانی	۰,۷۹۶	۰,۷۹۴



✓برازش پژوهش



✓بخش کمی



✓فصل چهارم

نتیجه	فرضیه	
تایید گردید	وضعیت شاخص‌های شایسته سälاری علوی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی می باشد	فرضیه فرعی اول
تایید گردید	وضعیت شاخص‌های شاخص‌های کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی می باشد	فرضیه فرعی دوم
تایید گردید	وضعیت شاخص‌های دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور در سطح مطلوبی می باشد	فرضیه فرعی سوم
تایید گردید	بین شایسته سälاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور رابطه وجود دارد	فرضیه فرعی چهارم
تایید گردید	(بین شایسته سälاری علوی با دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور رابطه وجود دارد	فرضیه فرعی پنجم
تایید گردید	بین دانش سازمانی سازمانی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور ر رابطه وجود دارد	فرضیه فرعی ششم
تایید گردید	بین دانش سازمانی نقش میانجی بین شایسته سälاری علوی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور رابطه وجود دارد.	فرضیه هفتم
تایید گردید	بین مدل مبتنی بر شایسته سälاری علوی با کارکردهای مدیریت منابع انسانی با توجه به نقش میانجی دانش سازمانی در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شرق کشور برازش مناسبی وجود دارد	فرضیه هشتم

نتایج و محاسبات به عمل آمده در آزمون

فرضیات فرض صفر را رد کرده و فرض مقابل

را تایید کرده است



✓ آزمون فرضیات



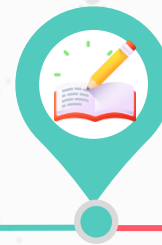
✓ بخش کمی



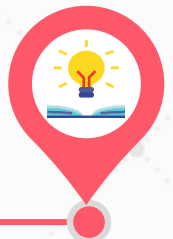
✓ فصل چهارم



فصل پنجم:
بحث و نتیجه گیری



✓ بحث و نتیجه



✓ فصل پنجم

انتقادات	انتقادات	انتقادات
انتقادات در بخش کیفی در مقوله اسنادی ریزش بسیار شدید در خصوص شایسته سالاری علوی داشته	مشارکت افراد به صورت غیر حضوری در بخش کمی به دلیل بروز پاندمی کرونا	محدود بودن تحقیق در خصوص شایسته سالاری علوی
	نکته	
	احتمال بروز خطای انسانی وجود داشته چرا که این برداشتهای محقق از این تحقیق اسیت	
		– استفاده از شیوه نمونه گیری غیر احتمالی و در نتیجه کاهش قابلیت تعمیم پذیری نتایج تحقیق



انتقادات ✓



بحث و نتیجه گیری ✓

فصل پنجم ✓

پیشنهاد می شود از روش تحلیل تم در بخش کیفی یا پدیدار شناسی نیز استفاده شود

به دلیل گستردگی مناطق پیشنهاد می شود از یک تیم پژوهشی در کار استفاده شود

به محققین بعدی ک پیشنهاد می شود حتما به علوم دینی، فقهی و قرآنی تسلط داشته و حتب الامکان بر زبان عربی نیز مسلط باشند چرا که بخش عظیمی از تحقیق برگرفته از مطالب قرآن و نهج البلاغه می باشد



پیشنهادات ✓

بحث و نتیجه گیری ✓



فصل پنجم ✓

