

The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org



Institute for Productivity and Human Resource Development

۱۱ و ۱۲ مرداد ۸۹

”طراحی الگوي قابليتهاي مديران مياني دولتي در بخش صنعت و اقتصاد کشور“

دکتر شمس السادات زاهدي

دکتر ابراهيم شيخ

ششمين کنفرانس توسعه منابع انساني

مرداد ۱۳۸۹

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

تعاریف و اثره ها در تحقیق

قابلیت :

- مجموعه ارزش، دانش، خصوصیات شخصیتی و مهارتهای مرتبط با شغل و وظایف سازمانی مدیران که به صورت رفتارهایی قابل مشاهده‌ای در آنان بروز پیدا می‌کند و منجر به عملکرد بالاتر از حد متوسط (خوب و عالی) در موقعیتهای شغلی می‌شود.
- الگوی قابلیت:
- الگوی قابلیت، عبارت از يك مدل قابل مشاهده که شایستگی‌ها و ویژگیهای موردنیاز جهت انجام فعالیت‌های شغلی و سازمانی را به صورت موفقیت‌آمیز طراحی می‌کند. یک الگوی کارساز و مؤثر باید از شرایط عمومی یک مدل مانند شامل ویژگی‌های ذیل باشد.
- تعیین اجزاء و تبیین روابط میان آنها (تمام اجزاء مؤثر الگو معین شده و روابط میان آنها مشخص شده باشد).
- منحصر به فرد (هر شاخص به یک مولفه و هر مولفه به یک بعد اختصاص داده شود).
- یکنواختی یا همگنی داخلی (شاخص-های هر مولفه به هم شبیه و از سایر مولفه-ها متفاوت باشند).
- جامعیت (شاخص-های مهم و مؤثر در عملکرد شغلی باید در مدل باشد).
- ثبات (شاخص-ها به سهولت میان مولفه-ها قابل نقل و انتقال نباشد).
- نامگذاری مرتبط (نام با تمام کوتاهی خود، منظور و مفهوم را منتقل کند).
- بهنگام (به روز و متناسب با فضای فعلی و چشم اندازهای آتی شغلی و سازمانی باشد).
- ترسیمی (به صورت نموداری از شایستگی‌ها و دسته‌بندی‌ها در قالب يك الگوی گرافیکی مناسب و گویا طراحی شود).

تعاریف و اثره ها در تحقیق

مدیران دولتی:

- به مدیرانی گفته می شود که مسئولیت انجام پاره ایی از وظایف دستگاهها ، وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی را در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران بر عهده دارند. در این پژوهش منظور، مدیران دولتی در سطح میانی (مدیران کل ستادی وزارتخانه های صنایع و معادن، بازرگانی و نیرو) می باشد.



طرح مساله و الگوي پيشنهادي

- پرسش آغازين محقق در اين پژوهش آن است كه مديران دولتي در کشور بايد از چه ویژگی-هایی برخوردار باشند. از منظر محقق، در اين پژوهش قابليت به آن دسته از ارزشها، دانش، ویژگیهای شخصیتی و مهارت های مديران دولتي اطلاق می گردد كه بصورت رفتارهای شغلي و سازمانی قابل مشاهده است و وجود آن در يك فرد منجر به عملکرد برتر شغلي می گردد. لذا برای پاسخ به اين پرسش محقق ناچار به طراحی الگوي پژوهش است. بنابر اين ، پرسش اصلی پژوهش عبارتست از : "الگوي قابليت مديران دولتي در ايران کدام است ؟"



- محقق برای انجام تحقیق و مرور ادبیات موضوع، بطور گسترده به تعیین و بررسی محورهای مطالعه مبتنی بر استراتژی، روش و رویکردهای مرتبط با پژوهش اقدام کرده است. جدول زیر به خوبی گویای چارچوب روش شناسی پژوهش می باشد.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

چارچوب پژوهش

مورد مورد بررسی	محورهای مطالعه	رویکردهای مورد استفاده	روش	راهبرد
مذهب زرتشت آموزه های حکمرانی کوروش کبیر	ایران باستان	رویکرد مبتنی بر ارزش	روش ترکیبی	راهبرد ساختن مدل
ویژگی-های حکمرانان عادل از دیدگاه قرآن کریم آموزه های امام علی(ع) رهنمودهای امام صادق(ع)	آموزه های دینی و اسلامی			
	مطالعه شرح وظایف مدیران کل دولتی	رویکرد استاندارد مبتنی بر شغل		
	وظایف مدیران دولتی در ادبیات علمی			
	چشم انداز بیست ساله کشور	رویکرد مبتنی بر استراتژی		
	چشم انداز تحول اداری			
	مدل های سازمانی خارجی	رویکرد تطبیقی		
	مدل های سازمانی داخلی			
	پیمایش دیدگاههای خبرگان	رویکرد مبتنی بر تحقیق		
	پیمایش دیدگاههای مدیران برتر دولتی			

روش شناسی تحقیق

- این پژوهش از جهت مبانی فلسفی جزء پارادایم-های پژوهشی اثبات گرا است. جهت گیری اصلی این پژوهش کاربردی است. رویکرد پژوهش حاضر ترکیبی از رویکردهای استقرایی، قیاسی و تطبیقی است. صبغه پژوهش ترکیبی و هم بصورت کیفی و هم بصورت کمی است. نوع پژوهش حاضر به دو شیوه کتابخانه ای و میدانی سامان یافته است. استراتژی این تحقیق ترکیبی از تئوری داده- بنیاد به عنوان یک روش کیفی و استراتژی پیمایش از طریق روش خبرگان به-عنوان یک روش کمی- است. هدف اصلی این پژوهش توصیف الگوی قابلیت‌های مدیران دولتی می باشد و از ابزارهای گوناگونی مانند بررسی اسناد و مدارک، پرسش-نامه و مصاحبه استفاده می شود.

روش داده-بنیاد

- هدف این استراتژی، عبور از رویکرد قیاسی و رسیدن به رویکرد استقرایی در پژوهش بود. در این روش پژوهشگر با در اختیار داشتن یک تئوری، پژوهش را آغاز نمی کند، بلکه مطالعه یک پدیده اجازه می دهد در گذر گردآوری و تحلیل داده ها، تئوری حاکم بر رفتار آن پدیده آشکار گردد. منبع گردآوری داده ها در این تحقیق متون برگزیده می باشد. در این ارتباط متونی انتخاب شده که ابتدا از اهمیت بسیار برخوردار بوده-اند، دوم آنکه از جهت اعتبار از درجه بالا و نسبتاً متقنی برخوردار هستند و بالاخره در مورد موضوع تحقیق و حواشی آن که بر روی مباحث مربوط به مدیریت و کشورداری و ویژگی های حاکمان و مدیران تمرکز و توجه داشته اند، مطرح و مورد بررسی و کدگذاری باز قرار گرفته اند.

نمونه تحلیل اسناد و اطلاعات

کد	نکات کلیدی	نشانهگر
پرهیز از ستم‌کاری، تأکید بر نفی استیثار، آخرت‌گرایی	تو را نرسد که به استبداد و دلخواه در میان مردم رفتار کنی و بدون دستوری به کاری دشوار درآیی. و در دست تو مالی از مال‌های خدای عز و جل است، و تو خزانه‌دار آنی تا آن را به من بسپاری.	نامهٔ 5

مصاحبه های عمیق

- در این پژوهش نیز محقق از مصاحبه های عمیق بهره گرفت، لذا پس از تهیه چارچوب اولیه الگوی قابلیت‌های مدیران دولتی که بر اساس برنامه مطالعه و مبتنی بر روش داده-بنیاد به دست آمد، نتایج مذکور به رویت شانزده نفر از متخصصان و خبرگان در سه گروه کارشناسان مسلط به مفهوم قابلیت- و شایستگی، مدیران حرفه ایی و با سابقه عملکردی برتر و تجربه طولانی و اساتید و اعضای هیات علمی رشته مدیریت دولتی در دانشگاه-ها و آشنا به نظام اداری کشور رسانده شد و دیدگاه آنان اخذ گردید. کارشناسان، مدیران حرفه ایی و اساتید ابعاد الگوی قابلیت-های مدیران دولتی را کاملاً تایید کرد. در خصوص مولفه ها؛ برخی دیدگاهها بر امکان پذیری سنجش مولفه ها اختصاص داشت که با توجه به مرحله بعد تحقیق و بهره گیری از نظر خبرگان در این خصوص مقرر گردید تا بر اساس دیدگاههای مبتنی بر پرسشنامه اقدام گردد. در رابطه با شاخص-ها و تعاریف مربوطه دیدگاههای مصاحبه شوندهگان مورد بررسی و تا حد امکان پذیرش و اعمال شد. جدول زیر فهرست نام شانزده نفر از خبرگانی که در مصاحبه های عمیق محقق شرکت کرده اند، ذکر می گردد.

روش دلفي

- در این تحقیق نیز از روش دلفي استفاده شده است.
- در این پژوهش، خبرگان موضوع مورد تحقیق از سوي محقق انتخاب و نظرات آنها در قالب پرسشنامه‌اي دریافت شد؛ سپس نظراتشان طبقه‌بندي شده و در تحقیق تأثیر گذارد؛ بر اساس بازخور ارائه شده اصلاحاتی در پژوهش انجام و آنگاه محقق در قالب پرسشنامه جدیدی، دوباره نظرات آنها را درباره دستاوردهاي جدید تحقیق جویا شد. این فعالیت تا تأیید کامل خبرگان ادامه یافت.



مدل تحلیلی تحقیق:

- براساس الگوی طراحی شده، چهار عنصر ارزشهای مدیران، دانش و آگاهی آنان، ویژگی های فردی و مهارتهایی که از آن برخوردارند؛ قابلیت آنان را می سازد. ساختمان قابلیت مدیران دولتی بر اساس این پژوهش، از سه بخش تشکیل شده است که به ترتیب ابعاد، مولفه ها و سپس شاخصها نامیده می شود. لازم به ذکر است که فرآیند تحقیق تا تشکیل کامل این ساختمان پیش رفته و در نهایت الگوی قابلیت مدیران دولتی ایران را ارائه می کند. در ادامه دستاوردهای محقق در این تحقیق ارائه می گردد.



تعریف ابعاد الگو:

- ارزش ها:
- ارزش ها معیارهای درونی افراد است که منجر به تعریف مطلوبیت و انتخاب پدیده ها و رفتارها از خوب تا بد و از مثبت تا منفی می شود.
- دانش :
- دانش به مجموعه اطلاعات ، مفاهیم و آگاهی هایی گفته می شود که منجر به شناخت بهتر پدیده ها می گردد.
- ویژگی های شخصیتی :
- ویژگی های شخصیتی به مجموعه خصائص درونی یک فرد تلقی می گردد که نسبت به محرکهای گوناگون ، پاسخ ها یا الگوهای مشابهی بروز می دهد. این الگوها یا انگاره ها بگونه ایی است که از طرف دیگران درک می شود.
- مهارت ها :
- به تواناییهایی گفته می شود که هر فرد با برخورداری از آن می تواند وظایف شغلی خود را به نحو بهتری به انجام برساند.



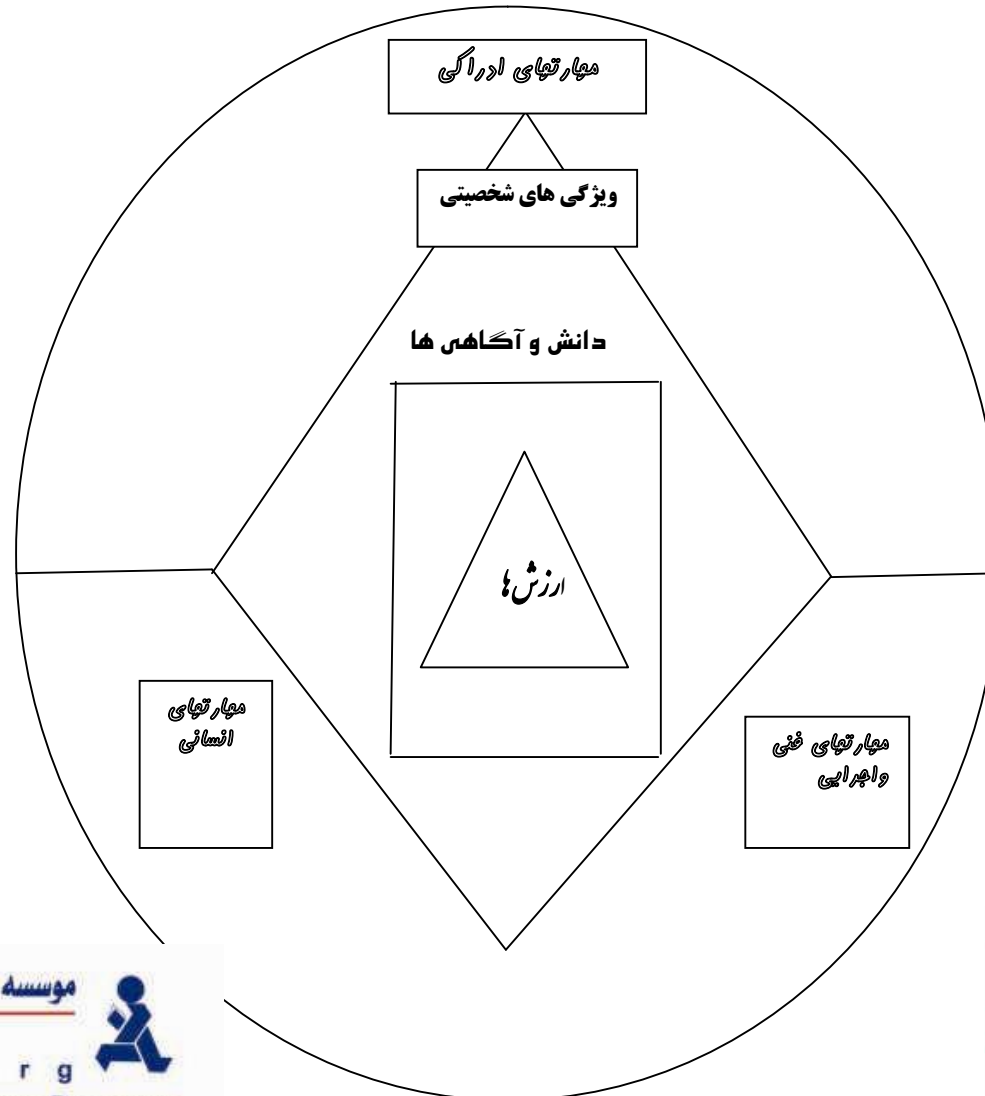
تعريف	شاخص ها	مولفه ها	ابعاد	مفهوم
			ارزشها	قابليت دولتي مديران
			دانش	
			ویژگیهای شخصی	
		مهارت‌هاي ادراكي مهارت‌هاي انساني و ارتباطي مهارت‌هاي فني و اجرايي	مهارتها	

تصویر الگویی اولیه

- برای تبیین و درک بهتر، مدل‌ها و الگوها را به صورت تصویری ترسیم می‌کنند. ترسیم مدل‌ها و الگوها سبب می‌شود تا مخاطبان با سرعت و سهولت بیشتری با افکار و دیدگاه‌های طراح مدل آشنا شده و در صورت برخورداری از دانش و تجارب پیشین در زمینه مطالعه، امکان لازم را برای طرح سؤال و حتی ارزیابی و قضاوت به دست می‌آورند. به این منظور پژوهشگر در فرآیند تحقیق ابتدا مدل ترسیمی پیشنهادی خود را جهت آشنایی و درک خبرگان و صاحبان نظران به صورت زیر ارائه نمود.



الگوی قابلیت مدیران دولتی ایران



موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

جدول تفصیلی قابلیت مدیران دولتی ایران:

- محقق پس از مطالعه و بررسی گسترده ادبیات تحقیق مطابق جدول شماره یک (روش شناسی پژوهش) بیش از یکهزار ویژگی مدیران را به دست آورد. سپس ویژگیهای به دست آمده به دقت مورد تحلیل قرار گرفت. دست آورد فرآیند تحلیل، ادغام موارد مشابه، طبقه بندی و گروه بندی ویژگیها بود. در نهایت چارچوب تفصیلی قابلیت مدیران دولتی ایران در چهار بعد، دوازده مولفه و چهل و دو شاخص تعیین شد و تعاریف هر کدام از شاخص ها بر اساس ادبیات علمی تدوین گردید. جدول چارچوب تفصیلی قابلیت مدیران دولتی ایران این امر را به خوبی نشان میدهد.



ارائه نتایج دیدگاه‌های خبرگان:

- روش تحقیق مورد استفاده محقق در این پژوهش، روش دلفی می باشد. در این روش محقق با مراجعه به صاحب‌نظران و خبرگان و متخصصان یک موضوع دیدگاه‌های آنان را در خصوص روایی و اعتبار یافته‌های خود جویا می‌شود. در این تحقیق نیز محقق پس طراحی پرسشنامه با مراجعه به دیدگاه‌های خبرگان، نظرات آنان را در خصوص یافته‌های به دست آمده از مطالعه گسترده ادبیات تحقیق دریافت کرد. این نتایج را که حاصل مشارکت بیش از ۳۰ خبره علمی (اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و مشاوران در موضوع مرتبط) و ۵۰ خبره حرفه‌ای (مدیران فعال در حوزه‌های مرتبط با عملکرد شغلی برتر) است را می‌توان در موارد زیر بیان کرد.



تایید ابعاد مدل

- خبرگان هر چهار بعد ارزش، دانش، ویژگی های شخصیتی و مهارت مدیران را در الگوی قابلیت های مدیران دولتی ایران مورد تایید قرار دادند. جدول زیر نتایج به دست آمده را بخوبی نشان می دهد.



تایید ابعاد مدل از دیدگاه خبرگان

اولویت	نتیجه	میانگین نظر خبرگان (از 1- خیلی کم تا 5- خیلی زیاد)	ابعاد	ردیف
چهارم	تایید خبرگان	4/3721	ارزش ها	1
اول	تایید خبرگان	4/6279	دانش و آگاهی ها	2
سوم	تایید خبرگان	4/3864	ویژگی های شخصیتی	3
دوم	تایید خبرگان	4/5897	مهارت ها	4

- خبرگان مشارکت کننده در این تحقیق ابعاد مدل را در سطح خیلی زیاد و عالی مورد تایید قرار داده اند. همچنین خبرگان در رابطه با مولفه های هر بعد نیز اظهار نظر نموده اند. تایید هر مولفه بر اساس دو بخش صورت می گرفت. اول آنکه خود مولفه های دوازده گانه می باید مورد تایید قرار می گرفتند و سپس آنکه شاخص های هر مولفه از دو جهت امکان مشاهده رفتاری در مدیران (بعنوان شرط لازم) و تاثیر شاخص ها در عملکرد برتر مدیران (بعنوان شرط کافی) مورد تایید قرار می گرفتند. جدول نتایج به دست آمده از این پیمایش دیدگاه های خبرگان را به خوبی نشان می دهد.

- از سئوالات محوری دیگری که خبرگان مورد پرسش قرار گرفتند و نظرات خود را در این خصوص ارائه نمودند، پرسش از برخورداری الگوی طراحی شده از شرایط مطلوب یک مدل بود. میانگین پاسخهای خبرگان به سئوالات مزبور در جدول زیر ذکر می گردد.



ردیف	ویژگی مطلوب الگو	میانگین نظرات خبرگان	نتیجه
1	انسجام و یکنواختی و همگنی داخلی الگو	3,98	تایید
2	جامعیت و توجه به همه ویژگی های مهم	3,98	تایید
3	منحصر به فرد و متمایز بودن الگو	3,86	تایید
4	ثبات	3,83	تایید
5	ایجاز‌گرایی و نامگذاری مرتبط و کوتاه	4,07	تایید
6	به‌هنگام بودن و متناسب با شرایط و فضا	3,9	تایید
7	ترسیم گرافیکی و نموداری مناسب و گویا	3,55	اصلاح

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



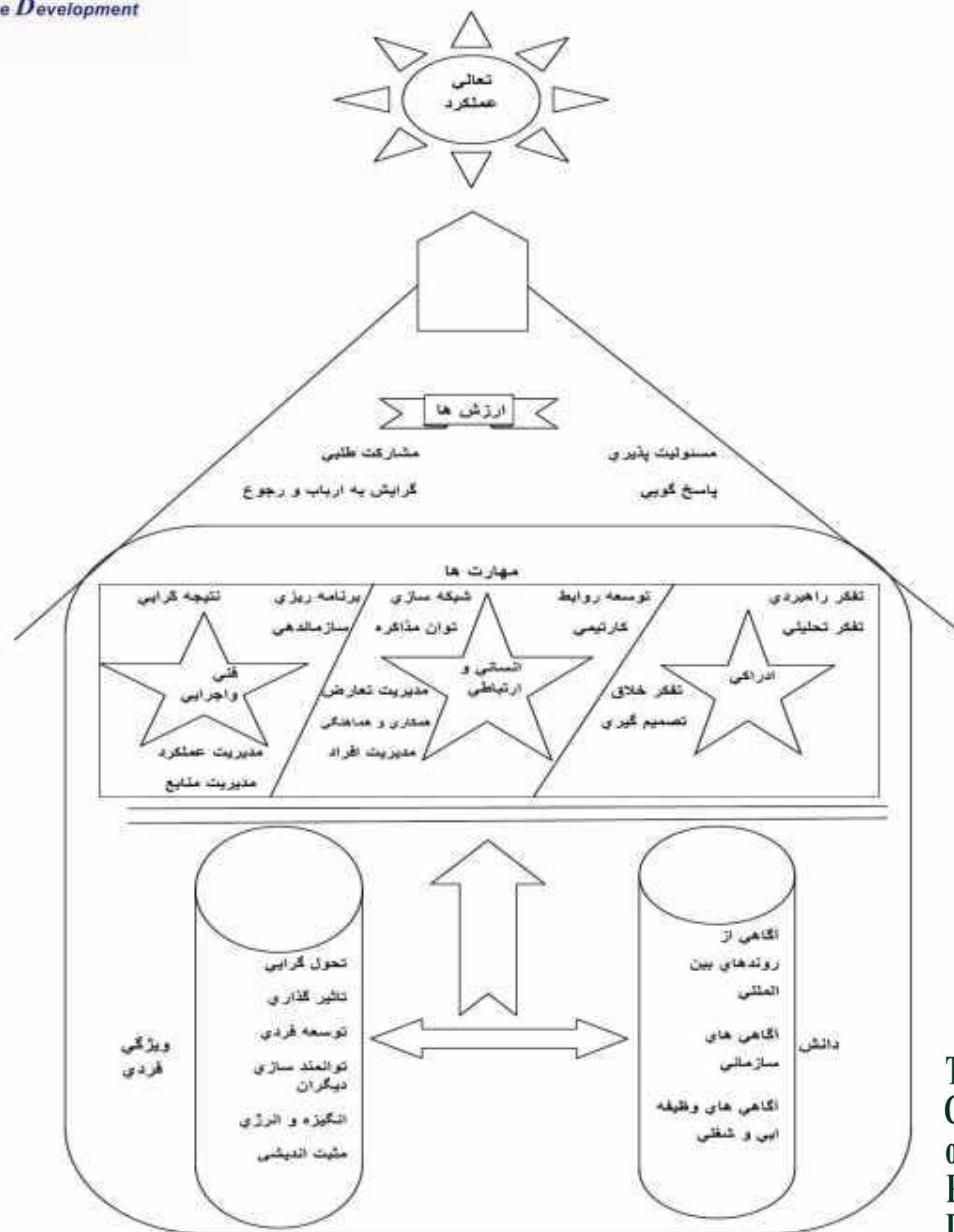
The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

- محقق با در نظر گرفتن آراء کمی و دیدگاههای کیفی ارائه شده توسط خبرگان و با مراجعه مجدد به ادبیات تحقیق و استفاده از متافورها (اشکال) در تحقیق به ترسیم الگوی مجددی اقدام نمود و تلاش کرد که تمام ابعاد و شاخص های مورد تایید خبرگان در الگوی مزبور مورد اشاره قرار گیرد. این الگو در صفحه آینده ارائه می گردد.





پرسشنامه تایید خبرگان از مدل جدید

ردیف	سوال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
1	تا چه میزان تغییر در دانش و آگاهی های مدیران دولتی می تواند در ویژگی های فردی آنان تاثیر گذار باشد؟					
2	از نظر شما تغییر در ویژگی های فردی مدیران دولتی تا چه میزان می تواند دانش و آگاهی های آنان را تغییر دهد؟					
3	تا چه میزان تغییر در دانش و آگاهی های مدیران دولتی می تواند در توسعه مهارت های آنان تاثیر گذار باشد؟					
4	از دیدگاه شما ویژگی های فردی مدیران دولتی تا چه میزان در ساخت مهارت های آنان موثر است؟					
5	تا چه میزان با این جمله موافقت می کنید؟ ارزش های مدیران دولتی به نحوه بکارگیری مهارت های آنان به سمت هدف (بهبود و تعالی عملکرد) ، جهت می دهد.					
6	در صورتیکه مدیران دولتی از قابلیت های لازم در این الگو برخوردار باشند، سهم و میزان سایر متغیرها را تا چه میزان در تعالی و توسعه عملکردشان موثر می دانید.					
7	تا چه میزان الگوی نهایی طراحی شده، از انسجام و یکپارچگی و همگنی داخلی برخوردار است؟					
8	از دیدگاه شما جامعیت (توجه به هم شاخص های مهم) در الگوی نهایی طراحی شده تا چه میزان مناسب است؟					
9	تا چه میزان الگوی نهایی طراحی شده، منحصر به فرد و دارای نوآوری است؟					
10	میزان ثبات (شاخص ها به دقت به ابعاد نسبت داده شده و به سهولت قابل انتقال نباشند) الگوی نهایی طراحی شده از نظر شما چگونه است؟					
11	تا چه میزان در الگوی نهایی طراحی شده ایجاز گریبی و نام گذاری های مرتبط با موضوع رعایت شده است؟					
12	تا چه میزان مدل نهایی طراحی شده به هنگام و متناسب با نیازها و شرایط فضای فعلی و چشم اندازهای آتی نظام اداری کشور است؟					
13	از دیدگاه شما ، الگوی نهایی طراحی شده تا چه میزان توانسته است در قالب یک مدل گرافیکی مناسب و گه با ط. اح. شه د؟					

نتایج دیدگاه‌های خبرگان از تایید روابط مدل

ردیف	سؤال	میانگین	نتیجه
1	تا چه میزان تغییر در دانش و آگاهی های مدیران دولتی می تواند در ویژگی های فردی آنان تاثیر گذار باشد؟	4,45	تایید
2	از نظر شما تغییر در ویژگی های فردی مدیران دولتی تا چه میزان می تواند دانش و آگاهی های آنان را تغییر دهد؟	4,13	تایید
3	تا چه میزان تغییر در دانش و آگاهی های مدیران دولتی می تواند در توسعه مهارت های آنان تاثیر گذار باشد؟	4,56	تایید
4	از دیدگاه شما ویژگی های فردی مدیران دولتی تا چه میزان در ساخت مهارت های آنان موثر است؟	4,47	تایید
5	تا چه میزان با این جمله موافقت می کنید: ارزش های مدیران دولتی به نحوه بکارگیری مهارت های آنان به سمت هدف (بهبود و تعالی عملکرد)، جهت می دهد.	4,25	تایید
6	در صورتیکه مدیران دولتی از قابلیت های لازم در این الگو برخوردار باشند ، سهم و میزان سایر متغیرها را تا چه میزان در تعالی و توسعه عملکردشان موثر می دانید.	4,6	تایید

نتایج دیدگاه‌های خبرگان از مدل جدید

ردیف	ویژگی مطلوب الگو	میانگین نظرات خبرگان	نتیجه
1	انسجام و یکنواختی و همگنی داخلی الگو	4,25	تایید
2	جامعیت و توجه به همه ویژگی های مهم	4,44	تایید
3	منحصر به فرد و متمایز بودن الگو	4,56	تایید
4	ثبات	3,98	تایید
5	ایجاز‌گرایی و نامگذاری مرتبط و کوتاه	4,2	تایید
6	به -هنگام بودن و متناسب با شرایط و فضا	4,08	تایید
7	ترسیم گرافیکی و نموداری مناسب و گویا	4,33	تایید

پاسخ به چگونگی طبقه بندی قابلیت‌ها(گزارش تحلیل عاملی)

- برای پاسخگویی به سؤال سوم پژوهش در خصوص نحوه طبقه بندی مولفه های قابلیت در قالب ابعاد، محقق با بهره گیری از آمار استنباطی نسبت به انجام تحلیل عاملی اقدام نمود.
- تحلیل عاملی یکی از روش آماری است که از طریق بررسی همبستگی میان داده ها، طبقات را معین می کند. با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی بر روی مولفه ها، خروجی بدست آمده قرارگیری مولفه های چندگانه هر بعد را در قالب آن بعد تایید می کند.



جدول 4-10 نتایج تحلیل آماری مولفه های بعد ارزشهای مدیران دولتی

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
۱	۲,۰۰۳	۶۶,۷۶۰	۶۶,۷۶۰	۲,۰۰۳	۶۶,۷۶۰	۶۶,۷۶۰
۲	.۸۰۳	۲۶,۷۷۴	۹۳,۵۳۴			
۳	.۱۹۴	۶,۴۶۶	۱۰۰,۰۰۰			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

جدول 4-11 نتایج تحلیل آماری مولفه های بعد ارزشهای مدیران دولتی از جهت اهمیت در ساخت بعد مورد نظر

Component Matrix^a

	Component
	۱
خداباوری	.۹۱۷
دادگری	.۹۱۳
حفظ حقوق شهروندی	.۵۷۳

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

نتیجه گیری

- انجام مطالعات عمیق رفتاری برای شناخت بیشتر مفهوم قابلیت و شایستگی و چگونگی ایجاد آنها در میان افراد؛
- آزمون مجدد و وسیع‌تر ساخت قابلیت‌های مدیران دولتی و روابط میان آنها که در این تحقیق ارائه شده است و اصلاح یا توسعه احتمالی الگوی قابلیت‌های مدیران دولتی ایران؛
- آزمون عینی و عملی این الگو از طریق ارزیابی قابلیت‌های دو دسته مدیران دولتی با عملکرد برتر و مدیران با عملکرد متوسط و پایین‌تر؛
- به‌کارگیری این الگو در ارزیابی و شناخت استعدادها و مدیران دولتی و ایجاد بستر شایسته‌سالاری در نظام اداری کشور؛
- به‌کارگیری الگوی قابلیت‌های مدیران دولتی ایران برای تعریف و اجرای برنامه‌های آموزشی، پرورشی و توسعه‌ای مختص مدیران دولتی؛
- طراحی ابزارها و تمرین مناسب فردی و تعاملی ب‌منظور شناسایی میزان وجود هر قابلیت در مدیران؛ خصوصاً در مورد قابلیت‌هایی که از نظر سهولت مشاهده رفتاری، حد نصاب لازم را کسب نکرده‌اند؛ اما در عملکرد مدیران مؤثرند.



انتشارات تحقیق

- الف) تدوین مقاله الگوی راهبردی قابلیت‌های مدیران میانی در بخش صنعت و اقتصاد کشور
- ب) تایید و پذیرش مقاله در نشریه علمی و پژوهشی مدیریت راهبردی ایران
- ج) پذیرش مقاله برای ارائه حضوری در ششمین کنفرانس ملی توسعه منابع انسانی

