

ابعاد اجتماعی شایسته‌سالاری

سیدحسین ابطحی / فریدون عبدصبور



در یکی از بررسی‌ها و مطالعات نسبتاً جامع درباره شایسته‌سالاری که توسط سازمان مدیریت - وقت - کشور انجام یافت و نتیجه آن در گزارش دستورالعمل انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران، در برنامه تحول اداری، برنامه چهارم توسعه اقتصادی و اجتماعی، سند چشم‌انداز ۲۰ ساله توسعه کشور استفاده شده است و مورد تأیید بسیاری از صاحب‌نظران مقوله شایسته‌سالاری نیز هست. شایسته‌سالاری به عنوان فرآیندی تعریف شده که شامل محورهای شایسته‌خواهی (و شایسته‌پنداری)، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری است.

در این فرآیند - به طور خلاصه - شایسته‌خواهی و شایسته‌پنداری به مفهوم ایجاد یک فرهنگ و اراده جمعی به منظور بهره‌گیری از شایستگان و ارج نهادن به آنان به عنوان یک عزم ملی و ارزش خدشه‌ناپذیر است. شایسته‌یابی با هدف بهره‌مندی از مؤثرترین روش‌ها برای جذب نیروهای شایسته صورت می‌گیرد. شایسته‌گزینی، انتخاب مناسب‌ترین و با قابلیت‌ترین افراد از میان متقاضیان شغل است. شایسته‌گماری به مفهوم گماردن افراد - با حفظ

شایسته‌سالاری از جمله مفاهیمی است که بر اساس دیدگاه‌های گوناگون اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، قانونی و... قابل تفسیر است و همه موضوعات اشاره شده در استقرار یک نظام، جامعه، حکومت و یا سازمان شایسته‌سالار، بسیار اثرگذار است. در نگاهی ظاهری، شاید این گونه برداشت شود که شایسته‌سالاری غالباً مقوله‌ای سازمانی است و به کارکردهای مدیریت منابع انسانی بویژه در موضوعاتی چون انتخاب و انتصاب مشاغل مدیریتی اشاره دارد. در حالی که فرآیندهای انتخاب و انتصاب و نگهداری مدیران، نمودهای شایسته‌سالاری هستند و استقرار یک نظام شایسته‌سالار و هرگونه تحلیل پیرامون ریشه‌ها، چالش‌ها و موانع آن مطالعه‌ای گسترده و فراگیر را می‌طلبد. در این مقاله، ضمن اشاره به برخی تعاریف و چالش‌های نظری در ارتباط با شایسته‌سالاری سعی بر آن است تا ابعاد اشاره شده بازشکافی شود.

تناسب شغل و شاغل - با حداکثر کارایی است. شایسته‌پروری به ضرورت توسعه مستمر افراد سازمان اشاره دارد و نهایتاً شایسته‌داری به منظور تأمین مؤثر و به موقع نیازهای روحی و روانی، معاش و... شایستگان است (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۷).

به‌رغم جامعیت دیدگاه مذکور، حوزه و دامنه مورد بررسی آن - به جز شایسته‌خواهی و شایسته‌پنداری - در چارچوب سازمان‌های دولتی قرار دارد. اما در کشورهای پیشرو و صاحب‌نظر، چارچوب‌های شایسته‌سالاری فراتر رفته است و عمدتاً موضوعات سیاسی و اجتماعی آن مورد نظر است و بسیاری از دیدگاه‌ها و انتقادات مطرح شده به بررسی مشکلات بنیادی و فلسفی و اثرات اجتماعی آن می‌پردازد.

مفهوم:

بر اساس لغت نامه آکسفورد، واژه شایسته‌سالاری، از دو واژه مریت، و کراسی، ترکیب شده است. کلمه مریت به مفهوم شایستگی، استحقاق داشتن و مانند این موارد است. واژه «کراسی» نیز به مفهوم حکومت یا روش اداره امور است. بنابراین، شایسته‌سالاری که واژه‌ای سیاسی

است به مفهوم نظامی از حکومت توسط افراد با موفقیت های بالا است. (آریانپور، ۱۳۷۰ و Oxford; ۱۹۹۹)

فرهنگ نامه داسریگن هریتیج، واژه شایسته سالاری را دو گونه معرفی کرده است. یکی نظامی (سیستمی) که در آن پیشرفت بر مبنای توانایی یا موفقیت فردی قرار دارد و در تفسیر دوم آن از واژه رهبران و رهبری استفاده شده است؛ گروهی از رهبران و صاحب منصبان که بر مبنای توانایی و موفقیت فردی انتخاب شده اند و همچنین رهبری به وسیله چنین گروهی. (Answers.com, 2007)

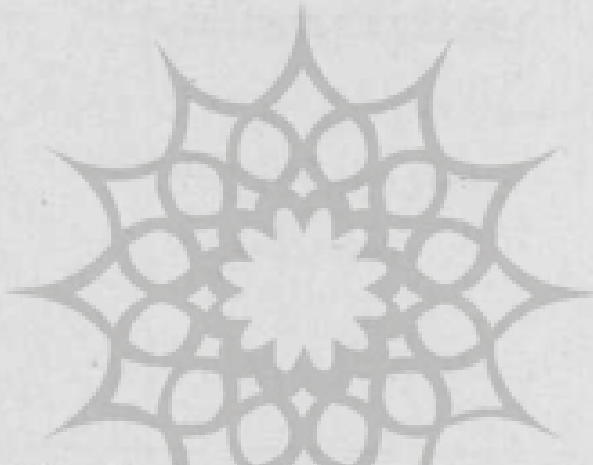
فرهنگ نامه و یکپدیا نیز، شایسته سالاری را نظامی از دولت یا سازمان معرفی کرده است که در آن توانایی، شایستگی و استعداد به جای ثروت، فامیل بازی، امتیازات طبقاتی، رفیق بازی، شهرت یا دیگر عوامل تاریخی، موقعیت اجتماعی و یا قدرت سیاسی قرار می گیرد. بر اساس فرهنگ نامه مذکور، شایسته سالاری امروزه به عنوان نوعی جامعه به کار می رود که در آن ثروت، مقام و موقعیت اجتماعی از طریق رقابت، استعداد و صلاحیت کسب می شود و بر این فرض اساسی قرار دارد که مناصب، مسوولیتها و پرستیژهای اجتماعی موروثی نبوده و سهمیه ای اختیاری اند. (Wikipedia; 2007)

با عنایت به تعاریف اشاره شده و همچنین برداشتی که در ایران از شایسته سالاری شده است. (شایسته خواهی، شایسته یابی و...) می توان در تعریفی جامع از شایسته سالاری این گونه ذکر نمود: شایسته سالاری دیدگاه یا مفهومی تداعی کسده یک نظام (دولت، جامعه، سازمان) است. نظامی مهیا کننده فرصت های برابر، که در آن افراد بر اساس شایستگی، صلاحیت، دانش و تلاش و بدون ملاحظات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی شناسایی می شوند، بدون ملاحظات فوق به کار گرفته می شوند و بدون ملاحظات مذکور پاداش می بینند و مسیر رشد و ترقی را طی می کنند (ابطحی، عبدالصبور؛ ۱۳۸۸).

خاستگاه:

شایسته سالاری به گونه ضمنی در بسیاری از دیدگاههای تاریخی و فلسفی، همواره مورد تأکید و بهره مندی قرار گرفته است. طرفداران مکتب داروینیسیم اجتماعی در توجیه نابرابری اجتماعی و نژادپرستی، کنفوسیوس و طرفداران او در توجیه عدم تساوی و تفاوت در یادگیری و تأثیر یادگیری و آموزش برای آماده ساختن مردم در تصدی مناصب حکومتی، نقطه نظرات افلاطون در تبعات عدم انتصاب افراد در جایگاه مناسب، قانون گرایی هان فیزی و شانگ یانگ (از فیلسوف های چینی)، بهره گیری از افراد مناسب و

**□ یانگ - جامعه شناس انگلیسی -
پیش بینی کرده است که نظام
اجتماعی سرانجام به انقلاب
اجتماعی جدیدی منجر می شود که
بر اساس آن، توده های مردم،
حاکمان و نخبگانی را که از
احساسات و نیازهای مردم فاصله
گرفته اند، خلع می کنند.**



مستعد در سلسله مراتب نظامی توسط چنگیز خان و دیدگاه ناپلئون در این خصوص که مسیر شغلی تنها برای افراد مستعد و شایسته باز است و... همه و همه، نشان از ریشه ها و خاستگاههای تاریخی شایسته سالاری دارد (Answers.com, 2007).

اما به گونه صریح، واژه شایسته سالاری نخستین بار - در برداشتی منفی و شاید تحقیر آمیز - توسط جامعه شناس انگلیسی به نام مایکل یانگ در کتاب «طلوع شایسته سالاری» در سال ۱۹۵۸ مطرح شد. بر اساس این کتاب، آینده نظام اجتماعی توسط نخبگانی رقم می خورد که از ضریب هوشی و تلاش بالایی برخوردارند. در نظام اجتماعی، نهایتاً آحاد و توده جامعه، مغلوب نخبگانی می شوند که متکبرند و توجهی به احساسات مردم ندارند. یانگ در این کتاب پیش بینی کرده بود که این نظام اجتماعی، سرانجام به انقلاب اجتماعی جدیدی منجر می شود که بر اساس آن توده های مردم، حاکمان و نخبگانی را که از احساسات و نیازهای مردم فاصله گرفته اند خلع می نمایند.

به رغم آن که برخی، آثار یانگ - بویژه کتاب مشهور او را کلاهبرداری، حقه بازی و خیال پردازی می یابند، اما مطالعات، پژوهش ها و سوابق او،

پذیرش آن را برای همه ذلیذیر، محتمل و قابل باور کرده است، به نحوی که بسیاری از صاحب نظران مطالعه و بررسی آن را بویژه برای حرفه ای های پرسنلی (منابع انسانی) توصیه می کند (Bonncill; 1960-307).

یانگ، زمان استقرار کامل موضوعات مطرح شده در کتاب خود - بویژه انقلاب اشاره شده - را سال ۲۰۳۴ پیش بینی کرده است.

تاکیدات اولیه و اصلی یانگ در رابطه با شایسته سالاری، آزمون ها و تست های استخدامی و پاداش دهی به تحصیلات بالاتر و موفقیت در آزمونهاست. او جامعه را به گونه ضمنی به دو دسته باهوش ها و کودن ها، تقسیم می کند. یانگ به نظام ارشدیت به عنوان یکی از مبناهای ارتقاء یا افزایش مسوولیت، چندان اهمیت نمی دهد.

با وجود آن که یانگ به گونه ضمنی جامعه را به دو دسته باهوش ها و کودن ها تقسیم می کند، اما فرض او بر این است که بیشتر مردم باهوشند. از نظر او شاید وجود انجمنی متشکل از طبقه اشرافی در جامعه مطلوب باشد، اما بهتر است قدرت و امتیاز به افراد شایسته داده شود.

یانگ، قوم و خویش پرستی، فامیل بازی یا خویش استخدامی و موروثیت یا میراث بری در استخدام و گرفتن مناصب دولتی را به شدت کنار می نهد. به رغم تأکید او بر تحصیلات، فرمول مورد نظر خود را از شایستگی این گونه تعریف می کند: IQ + تلاش = شایستگی

وی معتقد است، در عین حال که در جوامع صنعتی رشد نظام های تحصیلاتی یکی از باشکوه ترین پایاها بوده است، اما در مرحله انتخاب و گزینش افراد برای مشاغل و مناصب، ممکن است موقعیت اجتماعی و دارایی افراد در تحصیلات آنها دخالت کند (یعنی افراد دارا تر از تحصیلات بالاتری برخوردار شوند). بنابراین، ملاک باید شایستگی و تلاشی باشد که از طریق آزمون و امتحان و رقابت قابل سنجش مورد بررسی قرار می گیرد (Young; 1998 - 378).

یانگ در کتاب خود، موضوع برابری را مطرح می کند و آن را به موضوع برادری و اخوت مطرح شده در سوسیالیسم ارتباط می دهد و می گوید:

«... اما منظور من از برابری عنوان شده در شایسته سالاری، برابری فرصت ها است که مفهومی فراتر از تبعیت صرف از برابری دارد که خود ممکن است باعث نابرابری شود و مبنای تناقضات بنیادین در جامعه شود...»

شایسته سالاری مطرح شده در کتاب طلوع شایسته سالاری به دو تضاد تئوریک نیز اشاره دارد. نخستین تضاد، تضاد توزیعی است. این که توزیع افراد منتخب بر اساس ویژگی خانوادگی، موروثی و فامیل بازی است یا بر اساس شایستگی های آنها

(پیشین، ۲۰). تضاد دوم سیاسی است. دمکراسی، حاکمیت مردم (یا منتخبان مردم) است، در حالی که شایسته‌سالاری بوسیله بااستعدادترین مردم صورت می‌گیرد. (پیشین، ۱۰).

موانع و چالش‌های نظری و بنیادی شایسته‌سالاری

مفهوم شایسته‌سالاری برای برخی یک ایده آل و افسانه است و حتی از آن به عنوان مدینه فاضله نام می‌برند و از سوی دیگر، برخی به شدت آن را زیر سؤال برده و معتقدند که جامعه را به ویرانی می‌کشاند. اما چه در مقام دفاع از شایسته‌سالاری و چه در مخالفت با آن، شایسته‌سالاری به دلیل برخی پیچیدگی‌ها و ابهام‌ها، نیاز به تحلیلی پایدار و دقیق دارد.

مدافعان شایسته‌سالاری به دلیل علاقه زیاد به آن، بیش از حد آن را ساده می‌انگارند و نگاه بسیار محدود و کوتاهی نسبت به آن دارند. با این همه، جدای از موانع اجرایی اصول و نظام شایسته‌سالاری، این معوله دارای ابهام‌ها و انتقادهای بنیادین است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

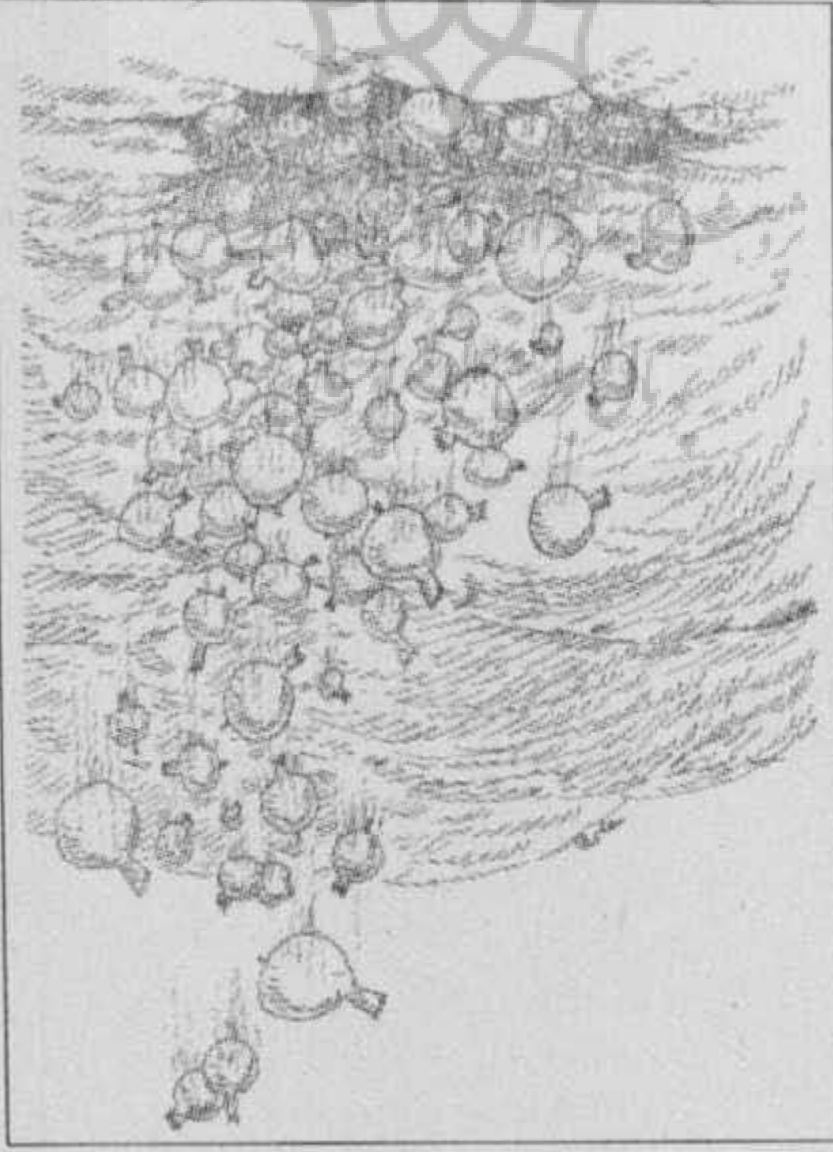
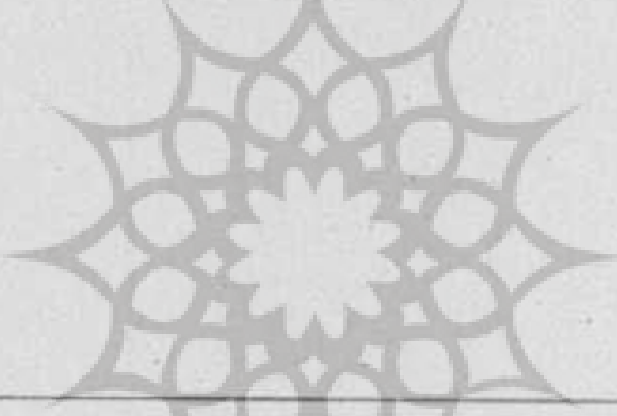
۱- مشکلات تعریف یا تعیین شایستگی: برای هر شغل یا پست، ترکیبی از عوامل شایستگی وجود دارد که در انجام وظایف آن پست موثر است. این که این عوامل و معیارها چه باید باشند؟ میزان هر یک از آنها چقدر باشد؟ در کنار عوامل ایجابی - عواملی که با توجه به مقتضیات زمانی به عنوان عوامل خاص دیکته می‌شود مانند ملاحظه گروه‌های استثنایی، زنان، اقلیت‌ها و... تعریف دقیق شایستگی‌ها را با پیچیدگی و مشکل روبرو می‌کند؛

۲- ابهام در چگونگی کشف و یافتن شایستگان: روش‌ها، رویه‌ها و معیارهایی که برای یافتن و کشف شایستگان باید در نظر گرفت، چگونه اند؟ این معیارها ساده هستند یا پیچیده؟ آیا این معیارها از یک شغل به شغل دیگر متفاوت هستند؟ آیا بر روی این روش‌ها و معیارها تعصب خاصی وجود دارد؟ هزینه تدوین این معیارها چه میزان است؟ چه قوانین و مقرراتی در این رابطه به سازمان دیکته می‌شود؟ پرسش‌هایی با این مضامین همگی فرآیند کشف و یافتن شایستگان را با پیچیدگی همراه می‌سازد.

۳- پیچیدگی مربوط به شایستگی و تناسب آن با پاداش‌ها: این پیچیدگی‌ها نیز از مشکلات دیگر در این رابطه است و به عبارت دیگر، الزاماً تناسب واقعی میان شایستگی‌ها، پست‌ها و پاداش‌ها برقرار نیست و در عمل ارائه مدل ایده‌آلی برای این منظور بسیار پیچیده خواهد بود. (1996 Lichtenberg & Luban);

□ **واژه‌شایسته‌سالاری نخستین بار - در برداشتی منفی و شاید تحقیر آمیز - توسط جامعه‌شناس انگلیسی به نام مایکل یانگ در کتاب «طلوع شایسته‌سالاری» در سال ۱۹۵۸ مطرح شد.**

بر اساس این کتاب، آینده نظام اجتماعی توسط نخبگانی رقم می‌خورد که از ضریب هوشی و تلاش بالایی برخوردارند.



۴- انتقادهای دیگر غالباً به عدالت توزیعی شایسته‌سالاری برمی‌گردد. عدالت توزیعی،

بیانگر ادراک فرد از میزان رعایت توزیع عدالت و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. (رضاییان؛ ۱۳۸۶، ۴۳).

برخی منتقدان، توزیع توسط شایسته‌سالاری را مستبدانه و مخرب می‌دانند. برای نمونه راثولز معتقد است که فرصت مناسب و منصفانه برای همه خانواده‌های جامعه، به یک اندازه ایجاد نمی‌شود. به عبارت دیگر حتی تمایل، تلاش، سعی و سزاوار بودن در مفهوم متداول آن، به شرایط اجتماعی و سایر عوامل محیطی - مانند خانواده - بستگی دارد (Rawls; 1997,60).

۵- منتقدان دیگر معتقدند که شایسته‌سالاری منجر به نظام طبقاتی موروثی می‌شود که هم ارتقایی تحرک اجتماعی و هم پیشرفت اجتماعی افراد سطوح پایین جامعه را غیرممکن می‌سازد (Longoria; 2006, 22). در این رابطه، حتی برخی بحث مشابه اشرافی‌گرایی را مطرح می‌کنند. بدین ترتیب که، شایستگان منتخب که با هر معیاری انتخاب شده‌اند، خود طبقه اجتماعی خاصی را در انحصار خود و نسل‌های پس از خود درمی‌آورند. بنابراین، چنین تعبیری از شایسته‌سالاری جامعه را پیچیده و طبقه طبقه می‌کند. این موضوع همان انتقادی است که مایکل یانگ از آن به عنوان حمله به شایسته‌سالاری یاد می‌کند و عنوان می‌دارد، ... برخی از منتقدین بر این اعتقادند که من ستایش‌کننده یک جامعه پیچیده و طبقه طبقه هستم. (طبقه نخبگان و طبقه توده مردم) (Young, 1994: 74).

۶- دیگر منتقدان، موضوع ناسازگاری شایسته‌سالاری با بازار (منظور نظام مبتنی بر بازار آزاد) را مطرح می‌کنند. از نظر آنها، بازارها نمی‌توانند معیارهایی برای شایستگی باشند، زیرا بازار به آنهایی پاداش می‌دهد که خدمات ارزشمندی را به افرادی که منابعی در اختیارشان قرار داده‌اند، ارائه می‌دهند. (134 hayek; 1994). به عبارت دیگر با وجود آن که در هر دو نظام شایسته‌سالاری و نظام بازار (آزاد) ملاک‌ها و معیارها، مبتنی بر ارزش‌ها، رقابت‌ها و انتخاب بهترین‌هاست. اما نظام بازار، اعتقاد به هر گونه عدم دخالت در این زمینه‌ها را دارد و معتقد است که هر گونه حمایت و دخالت و سرمایه‌گذاری روی افراد خاص ممکن است به نابرابری دامن‌زنند و افراد حمایت شده را از گردونه رقابت بهترین‌ها خارج نماید (longoria; 2006, 57). بنابراین، از نظر این دسته از منتقدان، اقدامات ایجابی (مداخله‌ای) در نظام شایسته‌سالاری معنی ندارد.

۷- دسته‌ای دیگر از منتقدان، موضوع عدالت

سیاسی را مطرح می‌کنند. از نظر آنها، شایسته‌سالاری ممکن است فرآیندی غیردمکراتیک را طی کند. برای نمونه، دال معتقد است که دمکراسی به توده‌های مردم قوت می‌دهد. در حالی که شایسته‌سالاری قدرت را از توده‌های مردم منحرف می‌سازد و آن را به نخبگان محدود می‌نماید. این در حالی است که ممکن است آن نخبگان شرایط شایستگی چون مهارت، فضیلت و عقلانیت لازم برای حکومت و مدیریت را نداشته باشند. (Dahl, 1989:57)

۸- از چالش‌های دیگر نظام‌های شایسته‌سالار می‌توان به نوع مدل مفهوم سازی آن اشاره داشت. اکثر مدل‌های شایسته‌سالاری گذشته نگر هستند. براساس این نوع مدل‌ها - که توسط واردزکو مطرح شد - شایستگی بر مبنای موقعیت‌های گذشته فرد تعریف می‌شود و سوابق و موفقیت‌های به دست آمده، امتیاز و حقوقی برای پست‌های آینده او به حساب می‌آید. از موانع و چالش‌های این مدل‌ها می‌توان اشاره داشت که اولاً کامل نیستند، زیرا شایستگی‌های تعریف نشده فرد را کنار می‌گذارند. همچنین ممکن است غیرکاربردی باشند.

برخی آنها را به رگهای تو خالی تعبیر کرده‌اند که براساس نظر و مفهومی که کارفرما در آن می‌ریزد پر شده‌اند و به شدت تحت قضاوت کارفرمایان قرار دارند. دوم آن که، ارائه پاداش (ارائه پست جدید) براساس اقدامات گذشته به فرد، دارای نارسایی‌های تئوریک بوده و محدودیت‌های عملی زیادی نیز دارد. دیوید میلر در این باره می‌گوید «ارائه شغل به عنوان پاداشی برای عملکرد گذشته ناپسند است، زیرا افراد ممکن است برای گرفتن پست‌های پیشین خود، بیشتر پاداش کرده باشند و از این طریق به گونه مکرر پاداش دریافت دارند. علاوه بر این که تصدی پست‌های پیشین او نیز ممکن است براساس قضاوت‌های نادرست به او ارائه شده باشد و بالاخره این که مدل‌های گذشته‌نگر تئوری‌های خود را در حلاله به کار می‌برند و محتوا و نشانه‌های اجتماعی را فراموش می‌کنند. برای مثال، اگر دسترسی فرزندان سفیدپوست به آزمون‌های استاندارد استخداسی، یا مربیان و معلمان بیشتر باشد، در این صورت موفقیت در این آزمون‌ها نشان دهنده شایسته بودن آنها نخواهد بود و صرفاً دسترسی آنها به منابع را نشان می‌دهد. از این رو، شاید مدل گذشته‌نگر در بررسی نابرابری‌های اجتماعی کوتاه‌مدت باشد و صرفاً تقویت‌کننده طبقه‌گرایی و گذشته‌نگری باشد (Desario; 2003:1-28).

از تعاریف، مباحث نظری و چالش‌های ارائه شده می‌توان این گونه نتیجه گرفت که دامنه

□ یانگ، فرمول مورد نظر خود را از شایستگی این گونه تعریف می‌کند: IQ+تلاش=گشایستگی

□ دین اسلام مملو از آموزه‌های وسیع و عمیق در زمینه روش‌های حکومتداری، مدیریت و انتخاب و انتصاب مقامات و کارگزاران حکومتی است که بسیاری از مصداق‌های آن را می‌توان در قرآن، سنت و بویژه نهج البلاغه، احصا نمود.

شایسته‌سالاری (شامل ابعاد، زمینه‌ها، عوامل اثرگذار و معیارهای آن) بسیاری وسیع‌تر از حوزه سازمان‌ها و نهادهای دولتی، یا حکومتی بوده و بسیاری از عوامل اجتماعی را نیز شامل می‌شود. از این رو، در ادامه این مقاله با بهره‌گیری از بخشی از نتایج یک پژوهش جامع، به تشریح برخی از عوامل اثرگذار اجتماعی در باب شایسته‌سالاری پرداخته می‌شود. براساس یافته‌های پژوهش، عوامل مذکور را می‌توان به سه دسته تقسیم نمود. الف) مؤلفه‌های فرهنگی، ب) عوامل اقتصادی و ج) عوامل سیاسی - قانونی

الف) عوامل و مؤلفه‌های فرهنگی: منظور از ابعاد فرهنگی، در واقع عوامل مرتبط و اثرگذاری است که از بعد فرهنگی جامعه، شایسته‌سالاری در سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از مهمترین این عوامل می‌توان به میزان رعایت آموزه‌های دینی و مذهبی نسبت به شایسته‌سالاری (بویژه در احادیث، سیره نبوی و کلام امیرالمؤمنین (ع) در نهج البلاغه)، شایستگی‌های تاریخی حاکمان موفق، انتقادات جامعه در خصوص رعایت عدالت و انصاف در سازمان‌ها (Rainey-2003)، انتظارات جامعه درباره مسوولیت‌پذیری

سازمان‌ها (همان منبع)، میزان حمایت‌کنندگی ارزش‌های اجتماعی - فرهنگی از فعالیت‌های سازمان (Lusthaus et al-2005)، میزان مسوولیت‌گروهی جامعه (رایینز، به نقل از کلاگهان و استرادیک، ۱۳۷۶)، میزان مهم و ارزشمند بودن سختکوشی و تلاش در جامعه (Longoria-2006)، دیدگاه‌های مردم درباره عدالت توزیعی در جامعه (همان منبع)، میزان مردگرایی / زن‌گرایی در جامعه (رایینز، به نقل از هاف استد، ۱۳۷۶)، اعتقاد به فاصله قدرت در جامعه (همان منبع)، پدیده فرار مغزها و روند مهاجرت نیروی کار (2006-Ocampo) گزارش‌های اجتماعی و رسانه‌ها نسبت به شایسته‌سالاری (forum-techni-2008) ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقاید غالب نسبت به شایسته‌سالاری (Rainey-2003) نظام تحصیلی و آموزشی ایجادکننده فرصت‌های برابر و نفی‌کننده مدرک‌گرایی در جامعه و مانند این موارد، می‌توان اشاره داشت که همگی به عنوان عوامل فرهنگی مؤثر بر شایسته‌سالاری مورد تأکید و تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته‌اند و ضعف (و یا عدم رعایت حد مناسب در هر معیار) نظام شایسته‌سالاری در جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

ب) عوامل و مؤلفه‌های اقتصادی: براساس یافته‌های پژوهش، مهمترین عوامل اقتصادی مؤثر بر شایسته‌سالاری عبارتند از عدالت در توزیع درآمد در جامعه، وجود محرک‌ها و انگیزه‌های تلاش در جامعه، مشروع و قانونی بودن قدرت اقتصادی افراد در جامعه، تأثیر خاندان، قومیت و طبقه افراد در سطح پرداخت‌ها و پاداش‌های افراد در جامعه (Longoria 2008). نرخ بیکاری و شرایط رکود یا رونق اشتغال (میرسیاسی، ۱۳۸۵)، تورم در اقتصاد و تأثیر آن به منابع قابل دسترسی سازمانی، برای نمونه منابع انسانی (Lusthaus-2005) انعکاس خواسته‌ها و تقاضاهای جامعه در رابطه با کارایی، اثربخشی، بهره‌وری و شایستگی‌های ساؤمانی در رسانه‌ها و... (Rainey, 2003) و میزان رشد و رونق اقتصادی (forum-techni-2008) این‌ها نمونه معیارهایی هستند که در روند شایسته‌سالاری جامعه بسیار مؤثرند و وضعیت نامناسب در هر یک - مستقیم و یا غیرمستقیم - می‌تواند به ضعف شایسته‌سالاری بیانجامد.

ج) عوامل و مؤلفه‌های سیاسی - اقتصادی: از مهمترین عوامل سیاسی و قانونی که با شایسته‌سالاری در سازمان‌ها رابطه مستقیمی دارد می‌توان به موارد زیر اشاره داشت:

ارجحیت ملاحظات سیاسی بر ملاحظات شایستگی در کسب مشاغل مدیریتی، مبنای تصمیم‌گیری مبتنی به مدل‌های سیاسی به جای عقلایی در بوروکراسی‌ها، عزل، یا کاهش پاداش و

پست های سازمانی مجریان و مدیران ضعیف، شناخت مجریان و مقامات دولتی بر مبنای سیاسی، یا ارتباطات سیاسی آنها (Longoria - 2006) قابلیت پاسخگویی و مسؤلیت پذیری مدیران ارشد در قبال قوانین و مقررات و درخواست های مردم (Rainey-2003) وجود و تأثیر گروه های فشار در انتصابات (Forum Techi-2008) ثبات سیاسی، یا تغییرات سیاسی - اجتماعی (2009 - Rees & Mobain) تفکیک پست های حرفه ای و اداری از پست های سیاسی (peters-1987)، وجود نهاد، یا سازمان مراقب و یا پیگیرنده اصول و قوانین شایسته سالاری (West & Durant, 2000)، قوانین و مقررات کلان استخدامی برای فرصت های برابر، وجود سیستم قضایی در رابطه با تخلفات استخدامی و قانون گرایی و ثبات در قوانین (2003 - Rainey).

بررسی های پژوهش حاضر نشان از آن دارد که تقریباً کم یا بیش همه عوامل مورد اشاره به عنوان عوامل اجتماعی (فرهنگی، سیاسی - قانونی و اقتصادی) در استقرار یک نظام شایسته سالار در سازمان های دولتی ایران موثر بوده اند و غالباً به عنوان یک مانع برای نظام مذکور هستند.

بحث و نتیجه گیری

بسته به هدف، نوع پرداخت و حوزه مورد بررسی، از واژه های گوناگونی برای تفسیر شایسته سالاری استفاده می شود. اما به طور کلی در بیان شایسته سالاری، واژه هایی چون نظام، دیدگاه، فرآیند و... همه در تفسیر جامعه، دولت و یا سازمانی به کار می رود که در آن توانایی، شایستگی و استعداد به جای ثروت، فامیل بازی، امتیازات طبقاتی و موقعیت اجتماعی یا سیاسی قرار می گیرد و پاداش ها بر مبنای صلاحیت توزیع می شود (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۷).

به رغم ضرورت های بحث و بررسی در باب شایسته سالاری در ایران (برای نمونه در ملاحظات برنامه های تحول اداری، قوانین توسعه، آموزه های دینی و تاریخی و بویژه تاکید مقامات عالی کشور) تحقیقات و بررسی های انجام یافته، یا بر اساس برداشتهای شخصی بوده، یا عمدتاً حول محورهای ارائه شده سازمان مدیریت و برنامه ریزی - وقت - کشور قرار دارد و چارچوب آن غالباً به کارکردهای منابع انسانی را محدود می شود.

توجه به اصل جامعیت در میان اصول شایسته سالاری، حکایت از تک بعدی نبودن و توجه به عوامل درون و برون سازمانی این پدیده دارد و این ضرورت را در پی دارد که شایسته سالاری، پیش از آن که مفهومی محدود و در چارچوب سازمانها باشد، مفهومی اجتماعی است که دامنه آن بسیار وسیع بوده و ابعاد فرهنگی، اجتماعی،

□ رشد نامتوازن آموزش عالی و ارتباط نداشتن آن با دنیای کار و نیازهای کشور، نوعی بیگانگی میان دانشگاه و صنعت ایجاد کرده است و این موضوع، بهره گیری مؤثر از شایستگان را تحت شعاع قرار داده است.



سیاسی، قانونی، اقتصادی و... را شامل می شود. به عبارت دیگر، علاوه بر آنکه ممکن است ضعف در کارکردهای مدیریت منابع انسانی (برای نمونه نظام های جذب و تأمین، آموزش و بهسازی، نگهداری و بهره گیری مؤثر) و سایر عوامل سازمانی چون مقولات ساختاری - مدیریتی، فرهنگ سازمانی و استراتژی های سازمانی در استقرار نظام شایسته سالاری اثر گذار باشد عوامل برون سازمانی چون عوامل فرهنگی، اقتصادی و سیاسی - قانونی نیز بر روند این نظام تأثیر دارند و در صورت عدم ملاحظه آنها در بررسی و ارزیابی شایسته سالاری، در جامعه - که نمود آن در سازمان های دولتی خود را نشان می دهد - اقدامات انجام یافته، راه به جایی نخواهد برد.

توصیه ها و پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت شایسته سالاری از نگاه اجتماعی در کشور

الف) پیشنهادهای مربوط به عوامل فرهنگی:

۱- نظر به این که یکی از بنیادها و اجزای اصلی فرهنگ هر جامعه را تاریخ آن جامعه می سازد، از این رو، یادآوری و بازگو نمودن موفقیت های تاریخی و روش ها و اصول حکومتداری حاکمان موفق آنها - برای نمونه از طریق رسانه ها، فیلم ها و

داستان های حماسی، مقالات، نشریات، کتب تاریخی و بویژه در دوره های تحصیلی - چه از جهت احیاء حس موفقیت گذشته و اعتماد به نفس از دست رفته و چه از جهت الگوپذیری از تجربیات مدیریتی و سازوکارهای موفق تاریخی، بسیار کارساز و اثربخش خواهد بود.

۲- دین اسلام مملو از آموزه های وسیع و عمیق در زمینه روش های حکومتداری، مدیریت و انتخاب و انتصاب مقامات و کارگزاران حکومتی است که بسیاری از مصداق های آن را می توان در قرآن، سنت و بویژه نهج البلاغه، احصا نمود. نشر و انتشار چنین آموزه هایی، بخصوص از نوع مصداق های عملی و کاربردی آنها از طریق رسانه ها و در آثار و مقالات علوم اجتماعی و ادبیات مدیریت و بهره مندی از آنها در زمینه ها و کارکردهای شایسته سالاری به نهادینه سازی فرهنگی این آموزه ها و استفاده مؤثر و به جا در سازمان های دولتی کمک خواهد نمود.

۳- مقوله فرهنگ پدیده عامی است که بسته به موقعیت، محتوای آن شکل و رنگی خاص می گیرد. برای نمونه هنگامی که از فرهنگ اجتماعی در رابطه با مقوله شایسته سالاری صحبت می کنیم، منظور عقاید، نظرها، ادراکات، برداشتهای مفاهیم، ارزش ها، باورها و... مشترکی است که در رابطه با مفاهیمی چون میزان و ارزش سختکوشی و تلاش در جامعه، منصفانه بودن پاداش ها (به مفهوم کلی) در جامعه، تفاوت ها در جامعه، توقعات و انتظارات در خصوص رعایت عدالت و انصاف و فاصله قدرت معقول و منطقی در جامعه، رعایت میزان مردگرایی و زن گرایی در جامعه، میزان شأنس، خانواده و شهرت در رابطه با انتصابات و بهره مندی از پاداش ها و مانند این موارد، وجود دارد. برای بهبود باور نسبت به مفاهیم فرهنگی مرتبط با شایسته سالاری در جامعه پیشنهاد می گردد:

* نسبت به اطلاع رسانی، شناخت و برانگیختن چنین مفاهیم فرهنگی در جامعه از هر طریق (رسانه ها، ادبیات، مقالات و...) اقدام گردد.

* با رعایت چنین الزامات فرهنگی نسبت به شایسته سالاری، بخصوص از سوی مدیران و مقامات ارشد کشور، باورهای مثبت و محرکی نسبت به این مفاهیم به جامعه القاء گردد.

۴- یکی دیگر از ارکان تشکیل دهنده فرهنگ جوامع، نظام تحصیلی و آموزشی آن است. در ارتباط با تأثیر نظام تحصیلی و آموزش (بویژه دبیرستان و دانشگاه) در پرورش شایستگان در جامعه موضوع از چند بعد قابل بررسی است.

* از بعد ایجاد فرصت برابر برای تحصیلات در میان افراد جامعه - در حالی که مشاهدات اولیه چنین

برابری را نشان نمی دهد - در این رابطه پیشنهاد می گردد، وزارت مربوط (وزارت آموزش و پرورش) از طریق پژوهش ها و تحقیقاتی علمی، چنین امری را مورد بررسی قرار دهد و در صورت اثبات آن، از طریق سازوکارهای مناسب اقدام نماید.

• نظام تحصیلی و آموزشی از بعد مدرک گرایی نیز، که به عنوان یکی از پیش شرط ها، لازم برای ورود و جذب در سازمان ها و دستگاه های دولتی مطرح می باشد قابل بررسی است. در این رابطه پیشنهاد می گردد، صرفاً مدرک تحصیلی به عنوان یکی از الزامات ورود به سازمان ها حداقل از ضریب و امتیاز بالایی برخوردار نبوده و در کنار آن از آزمون ها و تست های مناسب و سایر ابزارها و سازوکارهای بررسی دانش و مهارت کاربردی افراد نیز استفاده شود.

• موضوع مذکور از جهت دیگر نیز قابل بررسی است. به عبارت دیگر، رشد نامتوازن آموزش عالی و ارتباط نداشتن آن با دنیای کار و نیازهای کشور، نوعی بیگانگی میان دانشگاه و صنعت ایجاد کرده است و این موضوع بهره گیری موثر از شایستگان را تحت شعاع قرار داده است. در این رابطه نیز، پیشنهاد می گردد برنامه ها و راهکارهای اجرایی و عملی برای آشتی دادن نظام آموزش عالی کشور و صنایع و ادارات برقرار شود.

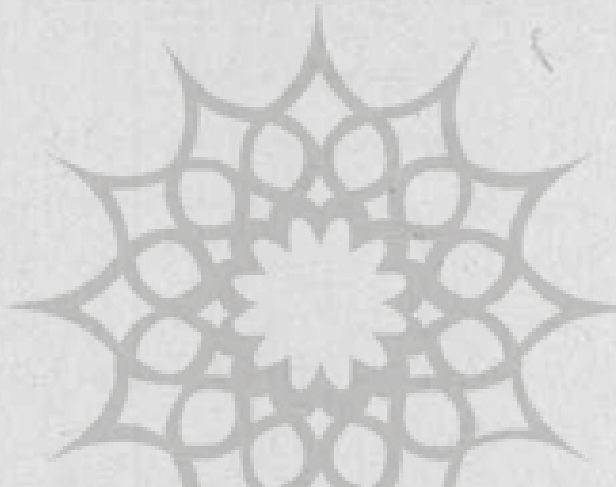
۵- در زمینه فرار مغزها که در حال حاضر و در فرهنگ جامعه به یک امر عادی مبدل شده است و بسیاری از مسوولان و مقامات به راحتی از آن صحبت به میان می آورند و حتی از آن با عنوان پسندیده مهاجرت نخبگان نام می برند، پیشنهاد می گردد:

• ریشه های پدیده فرار مغزها - از جمله ریشه های فرهنگی، علمی، اقتصادی، سیاسی و... - از طریق مراکز و موسسه های علمی - پژوهشی شناسایی شود و در هر زمینه راهکارهای لازم تدوین گردد. (برای نمونه، در حال حاضر شرکت در المپادهای علمی، صرفاً ابزاری برای شناسایی و جذب نخبگان علمی کشور برای کشورهای توسعه یافته شده است و عایدی آن برای کشورها تنها در حد اعلام رتبه جهانی است.)

• وضعیت نخبگان به گونه مستمر توسط رسانه های عمومی و مراکز علمی و دانشگاهی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن برای مردم بازگو شود، تا بدین ترتیب، حساسیت جامعه نسبت به نخبگان خود همواره برانگیخته شود و از سوی دیگر، پدیده فرار مغزها بش از این باعث خروج سرمایه های انسانی عظیم کشور نشود.

۶- در مورد پدیده مردگرایی، به رغم آن که در حال حاضر گام های بسیاری در جهت کم رنگ کردن تاثیر پدیده مردگرایی در جامعه و برقراری

□ بسیاری از منابع مالی بانکها و مؤسسات اعتباری به جای آن که به سوی کار آفرینی، تولید، طرح های اشتغال زا هدایت شود، به سمت دلال بازی کشانده شده است. این موضوع انگیزه های تلاش در جامعه را محدود می کند.



تعداد و عدالت در نگاه به زنان برداشته شده است (برای نمونه در سهمیه دانشگاهها، در بهره گیری از آنان در مشاغل قضایی و...) اما تغییر برخی از باورها و نگرش های سنتی و تعصبات فرهنگی، نیاز به گام های اساسی و فرهنگی دارد که به نمونه هایی از آنها به شرح زیر اشاره می شود:

• افزایش و تقویت توانمندی ها و زمینه های قاطعیت، رقابت، امور تجاری، جاه طلبی و اعتماد به نفس زنان، به منظور تغییر باور تصمیم گیرندگان و مسوولان سازمان ها از طریق اقدامات فرهنگی، آموزشی و علمی و به کارگیری واقعی آنها در مشاغل مورد نیاز جامعه.

• رفع و کاهش مشکلات زنان توسط مسوولان و تصمیم گیرندگان سازمان های دولتی، برای مثال در توزیع عادلانه مزایا، پذیرش زنان در مشاغل مدیریتی و...

• انجام پژوهش های بنیادین برای زدودن موانع ساختاری، قانونی، فرهنگی و حقوقی برای حضور موفق زنان در عرصه های مدیریتی و معرفی نمونه های موفق (باهمکاری مرکز مشارکت زنان، وزارتخانه های آموزش و پرورش، آموزش عالی، فرهنگ و ارشاد اسلامی و...)

۷- در مورد پذیرش فاصله قدرت، همان گونه که بررسی های این پژوهش نشان داد و نتایج پژوهش ها نیز، گویای آن است، فاصله قدرت، در جوامعی مانند ایران زیاد است، به این معنی که سلسله مراتب قدرت به راحتی پذیرفته شده است. نظر به این که پذیرش بدون توجیه فاصله قدرت در جامعه می تواند سازمان های دولتی را نیز تحت تاثیر قرار دهد و بدین طریق، بسیاری از مدیران و مسوولان ممکن است بدون دلیل در منصب های بالای جامعه بنشینند و بدون پاسخگویی و عملکرد مناسب از مزایای آن بهره ببرند، از این رو، شناساندن این موضوع در جامعه از طریق پژوهش های مربوط و اطلاع رسانی و شفاف سازی آن از طریق رسانه ها، از یک سو منجر به شناخت جامعه نسبت به این پدیده می شود و از سوی دیگر مسوولان و مقامات ارشد کشوری را نسبت به جلوگیری از این قضیه آگاه می کند.

۸- در مورد عدالت توزیعی، همان گونه که در ادبیات پژوهش بیان شد، عدالت توزیعی - که از مصداق های ادراکی عدالت در جامعه و از جنس فرهنگ است - بیانگر ادراک افراد از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش ها است. به منظور بهبود این ادراک و ایجاد خوش بینی در برداشت از رعایت عدالت توزیعی در جامعه، نیاز به گام های عملی برای این منظور است. از این رو، پیشنهاد می گردد نسبت به برقراری عدالت رویه ای (۱) توسط مقامات عالی کشور و مسوولان مربوط، اقدام گردد. هنگامی که عدالت رویه ای در جامعه یا سازمانی ضعیف باشد، مردم بر این باور می شوند که تلاش، وقت و انرژی آنان به طوری عادلانه ارزیابی نمی شود یا پاداشها بر اساس کوشش آنها در رفع معضلات جامعه نیست. نظر به این که نتایج بررسی ها نشان از عدم رعایت عدالت توزیعی در جامعه ایران دارد و این موضوع بر شایسته سالاری در سازمان های دولتی اثرگذار است، از این رو پیشنهاد می گردد:

• مدیران در سطح سازمان ها و دولتمردان در سطح جامعه تصمیم های خود را برای مردم تشریح نمایند.

• صداقت و تواضع مدیران، احترام به حقوق و عقاید افراد و دادن بازخورد به موقع درباره کیفیت کار خود، رعایت گردد.

• دولتمردان زمینه ای را فراهم آورند که افراد دیدگاهها، عقاید و نقطه نظرات خود را در فرآیندهای تصمیم گیری ارائه دهند.

ب) پیشنهاد های مربوط به عوامل اقتصادی کارکردها و عملکردهای سازمان بدون بررسی و تحلیل وضعیت اقتصادی جامعه راه به جایی نخواهد برد و این مهم همواره باید مورد نظر مسوولان

سازمانی قرار گیرد.

در این مقاله به نمونه‌هایی از شاخص‌هایی اقتصادی اثرگذار بر شایسته‌سالاری سازمان‌های دولتی اشاره شد. با عنایت به عوامل و موانع مطرح شده و سایر موانع اقتصادی پیشنهادات زیر قابل ارائه است.

۱- توصیه و پیشنهاداتی برای مقامات و دست‌اندرکاران اقتصادی و مالی کشور:

۱-۱ توجه و تاکید بر این موضوع که همواره سیاست‌ها، فعالیت‌ها و روندهای اقتصادی جامعه بر عملکرد سازمان‌های دولتی اثرگذار است.

۱-۲ توجه و حساسیت نسبت به این موضوع که بسیاری از منابع مالی بانکها و موسسات اعتباری به جای آن که به سوی کارآفرینی، تولید، طرح‌های اشتغال‌زا هدایت شود، به سمت دلال‌بازی کشانده شده است. این موضوع انگیزه‌های تلاش در جامعه را محدود می‌کند.

۱-۳ تحلیل‌های کارشناسان اقتصادی و هشدار آنها در رابطه با تورکود (تورم همراه با رکود) اقتصادی همواره مورد توجه قرار گیرد و تاثیر آن از بعد شایسته‌سالاری برای سازمان‌های دولتی - با توجه به آن که قدرت آنها را در جذب و جبران خدمت نیروهای شایسته و با کیفیت، بسیار پایین می‌آورد با جدیت بیشتر دنبال شود.

۱-۴ حساسیت و ارائه راهکار برای این موضوع که - بر اساس نظریه‌های رایج در سطح جهانی - عوامل اقتصادی از مهمترین عوامل عمومی فرار مغزها - به منظور پر کردن شکاف دستمزد و پرداخت و بهره‌مندی از امکانات پژوهشی کشورهای مهاجرت‌پذیر - است.

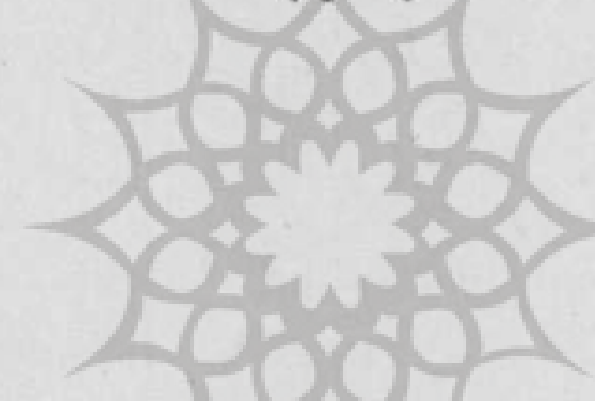
۱-۵ توجه و حساسیت نسبت به فرار مغزها و نخبگان از بعد اقتصادی نیز قابل بررسی و تحلیل است و آن هزینه‌های بی‌شماری است که صرف آموزش، رشد و پرورش این دسته از افراد می‌شود و هنگامی که به سرمایه (انسانی) تبدیل می‌شوند، به راحتی در اختیار بیگانگان قرار می‌گیرند.

۱-۶ یکی دیگر از ابعاد مورد بحث در خصوص موانع و چالش‌های اقتصادی شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی، نظام اقتصادی دولتی و عدم رقابت و در نتیجه عدم انگیزه برای جذب افراد شایسته و کاردان است. برای این منظور پیشنهاد، حرکت واقعی به سوی مدیریت دولتی نوین و مدیریت منابع انسانی به شکل سازمان‌های بخش خصوصی - که همواره بدنبال بهترین‌ها هستند - است.

۲- توصیه و پیشنهاداتی برای متولیان منابع انسانی سازمان‌های دولتی:

۲-۱ توجه، تاکید و تحلیل مستمر نرخ بیکاری و عدم اشتغال در جامعه و تاثیر آن بر چهار حوزه نظام

**□ بر اساس یافته‌های پژوهش،
مهمترین عوامل اقتصادی موثر بر
شایسته‌سالاری عبارتند از:
عدالت در توزیع درآمد در جامعه،
وجود محرک‌ها و انگیزه‌های
تلاش در جامعه،
مشروع و قانونی بودن قدرت
اقتصادی افراد در جامعه،
تاثیر خاندان، قومیت و طبقه افراد
در سطح پرداخت‌ها و یاداش‌های
افراد در جامعه.**



مدیریت منابع انسانی یعنی استخدام، نگهداری، بهسازی و به کارگیری موثر منابع انسانی.

۲-۲ تطبیق شرایط و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی با شرایط اقتصادی کشور (برای نمونه آموزش و توسعه کارکنان در هنگام رونق اقتصادی و...)

۲-۳ بهره‌گیری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های منابع انسانی منعطف‌تر برای نمونه بهره‌گیری از نیروهای زبده و با کیفیت به صورت قراردادی و بدون تعهد مادام‌العمر استخدامی.

۲-۴ نقش فعالانه‌تر در تحلیل وضعیت اقتصادی و تبدیل تهدیدات به فرصت‌ها (برای نمونه جذب افراد شایسته و کارآمد در زمان عرضه زیاد آنها در جامعه و...)

ج) پیشنهادهای مربوط به عوامل سیاسی - قانونی یکی دیگر از عوامل و موانع اجتماعی که شاید بیشترین ارتباط و تاثیر را با مقوله شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی داراست، عوامل و موانع سیاسی - قانونی است که با شاخص‌های گوناگون و متنوعی قابل تحلیل و بررسی است.

درباره موضوع تفکیک پست‌های سیاسی از پست‌های حرفه‌ای، به رغم آن که به گونه ضمنی در

قوانین و ضوابط استخدامی و اداری کشور و به طور صریح در فصل دوازدهم قانون برنامه چهارم توسعه کشور، به تفکیک مشاغل مدیریتی، در دو بخش سیاسی و حرفه‌ای اشاره شده است، اما سازوکارهای اجرایی برای این منظور از اثربخشی لازم برخوردار نیست و یا کنترل و نظارتی بر اجرای آن صورت نمی‌گیرد و بنابراین، همچنان انتصابات سیاسی، پست‌های حرفه‌ای و اداری را نیز در برمی‌گیرد. در این رابطه نیز، پیشنهادات زیر قابل ارائه است:

۱- توجه به این نکته - توسط مقامات عالی کشور - که جابه‌جایی گسترده در نظام اداری با پایان دولت‌ها، هزینه‌های سنگین اقتصادی، اجتماعی و روانی بر جامعه تحمیل می‌کند.

۲- از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، دستورالعمل‌های اجرایی جامعی در رابطه با تعریف، حدود، ثغور، سطح و تعداد پست‌های حرفه‌ای و اداری سازمان‌های دولتی، تدوین شود و همچنین سازوکارها و متولی نظارت بر اجرای آن نیز مشخص شود.

۳- انتصاب پست‌های سیاسی صرفاً در چارچوب و موارد زیر مورد نظر قرار گیرد.
۳-۱ مقامات انتخاباتی: از طریق فرآیند دموکراتیک یا توسط مجلس.

۳-۲ مقامات انتصابی: مانند مشاوران و همکاران افرادی که انتخاب می‌شوند (که به طور عمده محدود به مقامات بلندپایه سیاسی است و به ناچار، حضور آنها برای هماهنگی با مقام انتخابی ضروری می‌نماید).

۳-۳ اقدامات نمادین: برای نمونه امتیازاتی که برای رسیدن زنان به پست‌های مدیریتی در نظر گرفته می‌شود.

۳-۴ اقدامات اضطراری: در شرایط خاص سیاسی - اجتماعی، برای نمونه وقوع بلایای طبیعی یا شرایط حاد سیاسی.

۴- توجه دقیق به ساختار سیاسی و حکومتی کشور و انجام بررسی‌ها و پژوهش‌های لازم توسط مراکز علمی در این رابطه و ارائه راهکارهای لازم همچون:

۴-۱ بررسی به منظور تعیین ساختار سیاسی کشور (از جهت ریاستی یا پارلمانی بودن و...)

۴-۲ بررسی موقعیت احزاب و تغییر آرایش آنها در دولت‌ها

۴-۳ بررسی میزان تداخل و نفوذ اعضای پارلمان در پست‌های سیاسی

۴-۴ در حال حاضر نوع همکاری مدیران سیاسی و مدیران حرفه‌ای در ایران مشخص نیست. نتیجه، یا پیروی محض مدیران حرفه‌ای از مدیران سیاسی (به رغم تصمیم‌های غلط آنها) خواهد بود و یا تضاد و تنش این دو دسته از مدیران است که با هر دو نتیجه، هزینه‌های آن را ملت پرداخت خواهد

کرد.

از این رو، پیشنهاد می‌گردد از مدل همکاری زندگی دوستایی برای این منظور استفاده گردد. بدین مفهوم که از طریق ایجاد یک سازوکار همکاری و نظارت، مقامات اجرایی و سیاسی هر دو جزو نخبگان جامعه و دولت محسوب شوند و تضاد و درگیری بر سر قدرت در درون ساختار دولتی میان آنها به حداقل برسد. به عبارت دیگر، این دو دسته از مدیران، بهتر است با اشتراک مساعی و وحدت نظر امور را پیش ببرند.

در ارتباط با قوانین و مقررات مرتبط با شایسته‌سالاری با توجه به بررسی‌های انجام یافته، در حال حاضر در قوانین استخدام کشوری، برنامه‌های تحول اداری، قوانین برنامه‌های توسعه کشور، قانون خدمات کشوری و حتی در قانون اساسی به گونه‌ی ضمیمه و پراکنده درباره شایسته‌سالاری و یا کارکردهایی که محوریت موضوعی آنها شایسته‌سالاری است - از جمله آموزش، توسعه منابع انسانی، برابری فرصت‌های استخدامی، نگهداری منابع انسانی و... - اشارات بسیاری شده است. اما اولاً منسجم نبوده و با پراکندگی زیاد به گونه‌ی مکرر مشاهده می‌شود و ثانیاً مرجع یا متولی پیگیری آنها مشخص نیست. در این رابطه پیشنهاد می‌گردد:

۱- ضوابط و محورهای شایسته‌سالاری به گونه منسجم، هدف‌مند و با چارچوب و دسته‌بندی مشخص - اما بدون پیچیدگی و با کلامی ساده - و نظام‌مند احصاء شود.

۲- موارد احصاء شده از طریق بررسی‌ها و پژوهش‌های تحلیلی و شایسته‌سالاری در کشورهای پیشرو تکمیل گردد.

۳- ضوابط و محورهای مذکور با عنوان اصول شایسته‌سالاری یا اصول نظام شایستگی تدوین و در اختیار کلیه سازمانها و دستگاههای دولتی قرار گیرد.

۴- ضوابط استخدامی و قوانین مرتبط با اصول شایستگی از ثبات کافی برخوردار باشد و متناقض با یکدیگر نباشد.

در ارتباط با نهادها و سازمان‌های مراقب و پیگیر شایسته‌سالاری، بر اساس بررسی‌های انجام یافته در حال حاضر، نهاد و متولی خاصی ناظر و مراقب قوانین و مقررات مرتبط با نظام شایسته‌سالاری و پیگیری تخلفات صورت گرفته در سازمان‌های دولتی ایران نیست و دیوان عدالت اداری نیز صرفاً به تخلفات استخدامی و حقوقی افراد - پس از رجوع آنها به دیوان مذکور - رسیدگی می‌نماید. با عنایت به این که در کشورهای پیشرو، چنین نهادی وجود دارد و با نقشی فعال پیگیر و ناظر چنین تخلفاتی است، از این رو پیشنهاد می‌گردد:

۱- سازمان یا نهادی شبه قضایی و مستقل - و از نظر سیاسی بی‌طرف - و با شرح وظایف مشخص و شفاف برای مراقبت از اصول شایسته‌سالاری تشکیل گردد.

۲- شان و منزلت قانونی چنین نهاد یا سازمانی در قوانین و مقررات قضایی، استخدامی و... مشخص گردد.

۳- بالاترین مقام سازمان و نهاد مذکور توسط مقام معظم رهبری و یا در تصمیم مشترک از سوی مقامات سه قوه انتخاب گردد و اعضای هیات رئیسه آن متشکل از نمایندگان هر سه قوه باشد.

۴- سازمان یا نهاد مذکور از طریق بازرسان ویژه خود، تخلفات اصول شایسته‌سالاری را مورد بازرسی و بررسی قرار دهد.

۵- نتایج بررسی‌ها و مطالعات سازمان یا نهاد مذکور به طرق مقتضی اطلاع‌رسانی شود (از طریق رسانه‌ها، سازمان‌های قضایی و...)

۶- بر اساس نتایج گزارشات نهاد مذکور، و بر اساس اصول شایسته‌سالاری، مدیران و مسؤولانی که خارج از چارچوب و اصول مذکور برای مشاغل حرفه‌ای و اداری سازمان‌های دولتی انتخاب شده‌اند و یا به علت ارتباطات سیاسی خود از منافع و مزایای ویژه‌ای برخوردارند، شناسایی شوند و حتی الامکان از ادامه فعالیت آنها جلوگیری به عمل آید.

پیشنهادات

۱- Procedural Justice: نظریه عدالت

رویه‌ای، رهیافت نسبتاً جدیدی در زمینه انگیزش است. واژه رویه آن‌گونه که در پژوهش‌ها در زمینه عدالت به کار رفته است از یک سری گام‌های متوالی برای هدایت رفتارها و قضاوت‌ها در تخصیص منابع تشکیل می‌شود. همین که افراد با این رویه‌ها سروکار پیدا کنند درباره عادلانه بودن آنها قضاوت می‌کنند. (رضائیان، ۱۳۸۴: ۴۹)

منابع

- ۱- آریانپور کاشانی، ۱۳۷۰، «فرهنگ کامل انگلیسی-فارسی» ج ۳، تهران، انتشارات امیرکبیر.
- ۲- ابطحی، سیدحسین، ۱۳۸۳، «مدیریت منابع انسانی»، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ سوم.
- ۳- ابطحی، سیدحسین و فریدون عبدصبور، پاییز ۱۳۸۷، «شایسته‌سالاری؛ دیدگاهها و

رویکردهای انتقادی»، فصلنامه مدیریت و توسعه،

شماره ۳۸، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

۴- ابطحی، سیدحسین و فریدون عبدصبور، تابستان ۱۳۷۸، «چارچوبی نظام‌مند در تحلیل موانع شایسته‌سالاری سازمان‌های دولتی، پنجمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما تهران، ۲۰ و ۲۱ تیرماه.

۵- رضائیان، علی، ۱۳۸۴، «انتظار عدالت و عدالت در سازمان: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته» تهران، انتشارات سمت.

۶- رایینز، استیفن بی، ۱۳۷۶، «مبانی رفتار سازمانی» ترجمه دکتر علی باستانیان و دکتر محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۷- میرسپاسی، ناصر، ۱۳۸۵، «مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار»، ویرایش جدید، چاپ اول، تهران، موسسه انتشاراتی میر.

8- Answers.com-meritocracy, 2007: Definition and much more from Answers <http://www.answers.com/topic/meritocracy> (2007/11/20)
9- Bonell Dorothy, 1960, "the Rise of Meritocracy-book Review" personnel Journal Jan VOL 38 pg. 307
10- Dahl, Robert A, 1989, Democracy and Its Critics. New Haven: Yale University Press

11- Ocampo, Jose Antonio, 2005, "unlocking the Human Potential for sector Performance - Chapter III Socio-Economic Challenges Facing HRM" Department of Economic and Social Affairs

12- Desario, Nicole J., 2003, "Re-conceptualizing Meritocracy: The Decline of Disparate Impact Discrimination" Harvard Civil Rights - Civil Liberties Law Review Vol 38-Page 481-510

13- Peters B.C, 1987, "Politicians and Bureaucrats in Politics of Policy making" Bureaucracy and Public Choice London SAGE Publications - pp. 256-282

14- Hayek, Friedrich, A 1944, "The Road to Serfdom"n Chicago: University of Chicago Press

15- Lichtenberg & David Luban, 1997, "the Merits of Merit" Institute for Philosophy of Public Policy - <http://www.puaf.umd.edu/sipp>

16- Longoria, Richard L., 2006 "Meritocracy and Americans view on distributive justice" dissertation of phd - university of Maryland

17- Luthaus Charles, Marie Helene Adrien, Gary Anderson, Fred Carden, 2005, "Diagnosing the performance of Your Organization" IDRC-IDRC Publication - <http://www.idrc.ca/en/ev>

18- Oxford Advanced Learners Dictionary - 1990

19- Rainey Hal G.G, July 2003, "Understanding and Managing Public Organization - Chapter 2: the Environment of Public organization" Publisher: Wiley, John and sons, Incorporated.

20- Rawls, John, 1971, "A Theory of Justice". Revised ed., Cambridge: Harvard University Press

21- Rees David & Richard McBain, 2009, "people management challenge and Opportunities" - Palgrave Macmillan - printed and bound in China

22- Wikipedia, 2008, <http://en.wikipedia.org/wiki/wikipedia>.

23- Young Micheal, 1998, "Meritocracy Revised" Society, JANUARY/FEBRUARY/ page 377-379

24- Young, Michael, 1994, The Rise of the Meritocracy. New Brunswick: Transaction Publishers originally published by Thames and Hudson in 1957