

Public Organizations *Open Access* Management

Summer (2024) 12(3): 21-34

 DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.70963.4973>

Received: 08/Apr/2024

Accepted: 21/July/2024

ORIGINAL ARTICLE

The Dark Side of Meritocracy in Organization: The Accumulation of Social Inequality through Work

Zeinab Molavi

Assistant Professor,
Department of Public
Administration, College of
Farabi, University of Tehran,
Qom, Iran.

Correspondence

Zeinab Molavi
E-mail: Ze_molavi@ut.ac.ir

How to cite

Molavi, Z. (2024). The Dark Side of Meritocracy in Organization: The Accumulation of Social Inequality through Work. *Public Organizations Management*, 12(3), 21-34.

ABSTRACT

While meritocracy is thought to create equality in the organization, studies show that meritocracy in the workplace can be the source of accumulated social inequality. Based on this, the current research aims to identify and investigate the mechanisms that create this inequality. The current research was conducted qualitatively, using the focus group method where the participants were 28 human resource professionals in public sector organizations who were familiar with selection and promotion indicators, as well as sociology specialists, university faculty members in the fields of management, sociology, and psychology who had work and research experience in the field of social justice. The sampling method was the judgment method. During five focus group sessions, ten mechanisms were identified at four levels (individual, dual, network, and organizational) according to the model proposed by Van Dyck et al. (2020). At the personal level, mechanisms of skills, abilities, knowledge, and motivation were identified; at the dyadic level, mechanisms of available resources and situational beliefs; at the network level, mechanisms of interpersonal communication style and social capital; and at the organizational level, mechanisms of organizational and job segmentation and meritocratic thinking, all of which lead to the accumulation of social inequality. The reliability and validity of the findings were confirmed by two coders, peer review, and participant review methods. Finally, the current research does not recommend that organizations should not try to be meritocratic and distribute opportunities and rewards accordingly, but organizations should be aware that such distributions are not free of bias. Meritocracy can become a cover for systems in which social inequalities are built up.

KEYWORDS

Emotional Labor, Perception of Service Quality, Customer Satisfaction, Jihad Agriculture Organization, East Azerbaijan Province.



© 2024, by the author (s). Published by Payame Noor University, Tehran, Iran.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مدیریت سازمان‌های دولتی

سال دوازدهم، شماره سوم، پیاپی چهل و هفتم، تابستان ۱۴۰۳، (۳۴-۲۱)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

DOI: <https://doi.org/10.30473/ipom.2024.70963.4973>

«مقاله پژوهشی-اکشافی»

جنبه تاریک شایسته‌سالاری در سازمان: انباشتگی نابرابری اجتماعی از طریق کار

زینب مولوی

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکدگان
فارابی، دانشگاه تهران، قم، ایران.

چکیده

علی‌رغم اینکه شایسته‌سالاری برای ایجاد برابری در سازمان در نظر گرفته می‌شود، بررسی‌ها نشان می‌دهد شایسته‌سالاری در محیط کار می‌تواند منشأ نابرابری انباشته اجتماعی باشد؛ بر این اساس، هدف پژوهش حاضر شناسایی و بررسی مکانیسم‌هایی است که این نابرابری را ایجاد می‌کنند. پژوهش حاضر به روش کیفی و با روش گروه‌های کانونی اجرا شد و مشارکت‌کنندگان در گروه‌های کانونی شامل ۲۸ نفر از صاحب‌نظران منابع انسانی در سازمان‌های بخش دولتی که با شاخص‌های گزینش و ارتقا در آشنا بوده؛ همچنین، متخصصان جامعه‌شناسی، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در رشته‌های مدیریت، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی که در حوزه عدالت اجتماعی تجربه کاری و پژوهشی داشتند. این افراد به روش قضاوتی انتخاب شدند. طی برگزاری ۵ جلسه گروه کانونی ده مکانیسم در چهار سطح (فردی، دوتایی، شبکه و سازمانی) با توجه به مدل پیشنهادی ون‌دیک و همکاران (۲۰۲۰) شناسایی شد. در سطح فردی، مکانیسم‌های مهارت، توانایی، دانش و انگیزه؛ در سطح دوتایی، مکانیسم‌های منابع در دسترس و باورهای وضعیتی؛ در سطح شبکه، مکانیسم‌های نوع ارتباطات بین فردی و سرمایه اجتماعی و در نهایت، در سطح سازمان، مکانیسم‌های بخش‌بندی سازمان و شغل و تفکر شایسته‌سالارانه شناسایی شد که منجر به انباشتگی نابرابری اجتماعی می‌شود. قابلیت اعتماد و اعتبار یافته‌ها با روش‌های دو کدگذار، بررسی همکار و بررسی مشارکت‌کنندگان تأیید شد. در نهایت، می‌توان گفت پژوهش حاضر توصیه نمی‌کند که سازمان‌ها نباید تلاش کنند شایسته‌سالار باشند و فرصت‌ها و پاداش‌ها را بر این اساس توزیع کنند، اما سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که چنین توزیع‌هایی عاری از تعصب نیستند. شایسته‌سالاری می‌تواند به راحتی به یک پوشش تبدیل شود برای سیستم‌هایی که در آن نابرابری‌های اجتماعی انباشته می‌شود.

واژه‌های کلیدی

شایسته‌سالاری، نابرابری اجتماعی، نابرابری اجتماعی انباشته.

نویسنده مسئول: زینب مولوی

رایانامه: Ze_molavi@ut.ac.ir

استناد به این مقاله:

مولوی، زینب (۱۴۰۳). جنبه تاریک شایسته‌سالاری در سازمان: انباشتگی نابرابری اجتماعی از طریق کار. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۲(۳)، ۳۴-۲۱.

<https://ipom.journals.pnu.ac.ir/>

مقدمه

در ایران ارتباطات سازمانی زنان ضعیف‌تر است. یا در اروپا، متقاضیان شغلی که نام‌های عربی دارند از شانس کمتری برای دریافت شغل مناسب نسبت به آن‌هایی که نام‌های غربی و اروپایی دارند، برخوردارند (ساورت^۹، ۲۰۱۹).

از طرفی، در حالی که اکثر مردم بر این باورند که قوانین شایسته‌سالارانه نشان‌دهنده استاندارد طلایی انصاف در سازمان‌ها است (کاستیلا و رانجانانان^{۱۰}، ۲۰۲۰)، اما قوانین شایسته‌سالارانه زمانی که مزایا و معایب اجتماعی-اقتصادی قبلی مطرح شوند، کمتر منصفانه ارزیابی می‌شوند. یعنی در نظر گرفتن این نابرابری‌ها، ادراکات فرصت‌های برابر را تضعیف می‌کند و در نتیجه، ادراکات عادلانه از فرایندها و نتایج شایسته‌سالارانه را کاهش می‌دهد (گویا-توچتو، کی و پاین^{۱۱}، ۲۰۲۴).

مهم‌تر از همه، با توجه به اینکه مزایا و معایب اجتماعی-اقتصادی می‌تواند به شایستگی‌هایی منجر شود که اساس فرایندهای گزینش شایسته‌سالارانه را تشکیل می‌دهند، بنابراین، روش‌های استخدام و ارتقای مبتنی بر شایستگی به نفع افراد دارای موقعیت اجتماعی-اقتصادی بالاتر است (انگرام و اوه^{۱۲}، ۲۰۲۰). به عبارتی، شایسته‌سالاری به دنبال پاداش دادن به کسانی است که دارای هوش و پشتکار هستند؛ بی‌توجه به اینکه آیا زمینه‌های شایستگی یکسانی داشته‌اند یا نه (تایگی^{۱۳}، ۲۰۲۳). به‌طور مثال، افراد ثروتمند معمولاً فرصت‌های بیشتری نسبت برای کسب شایستگی‌های نسبت به سایرین دارند (لیو^{۱۴}، ۲۰۱۱). بر این اساس، محققان استدلال می‌کنند که ترویج نظامی که مبتنی بر شایسته‌سالاری است، اما در رسیدن به هدف اساسی خود ناکام است، عقاید، روحیه و عزم مردمی را که قرار بود از نظام شایسته‌سالار بهره‌مند شود، تضعیف می‌کند (لیو، ۲۰۱۱) علاوه بر این، جامعه به‌عنوان یک کل، دسترسی به منابع انسانی خلاق را که قادر به کمک به نوآوری، تنوع و برنامه‌ریزی مؤسسات حرفه‌ای در آینده هستند، از دست می‌دهد، فقط به‌صرف اینکه مزیت‌های اولیه کمی دارند (باگی و همکاران، ۲۰۲۲).

اگرچه بعد از مطرح‌شدن شایسته‌سالاری توسط یانگ، موجی از نگاه مثبت در مورد شایسته‌سالاری ایجاد شد و اکثر محققان و صاحب‌نظران به آن به‌عنوان عاملی برای استقرار

هنگامی که یانگ^۱ (۱۹۸۵) واژه شایسته‌سالاری را در کتاب خود با عنوان *ظهور شایسته‌سالاری* مطرح کرد، این واژه را به صورت تحقیرآمیز (طعن‌آمیز) برای هشدار دادن در مورد این موضوع مطرح کرد که شایسته‌سالاری تفاوت‌های طبقاتی را، از این طریق که تفاوت در طبقات اجتماعی را با تفاوت در شایستگی‌ها و استعداد اولیه افراد توجیه می‌کند، مشروع و تأیید می‌کند (یانگ، ۱۹۵۸). این مفهوم طعن‌آمیز از واژه شایسته‌سالاری بعدها فراموش شد؛ و این واژه در مورد سیستم‌های اجتماعی به کار رفت که فرصت‌ها و پاداش‌ها را براساس فرم‌های کاربردی و مفید با شاخص‌های مناسب و عادلانه توزیع می‌کنند (یانگ، ۲۰۰۱). بر این اساس، بعدها یانگ (۲۰۰۱) نیز در مقاله‌ای با عنوان «مرگ بر شایسته‌سالاری» در روزنامه *گاردین* بیان کرد «من متأسفانه از کتاب ۱۹۵۸ خود، ظهور شایسته‌سالاری، ناامید شده‌ام... این کتاب طنزی بود که قرار بود هشدار می‌باشد...». این دیدگاه در مورد شایسته‌سالاری که ممکن است، منجر به نابرابری اجتماعی شود؛ بعد از مطرح‌شدن این مفهوم در محیط کار مورد توجه محققان و نویسندگان مختلف در جهان و ایران قرار گرفت؛ از جمله اینکه کارکنان براساس پیشینه اجتماعی، طبقه اقتصادی، سن، جنسیت و ... به صورت متفاوت مزایا و پاداش‌ها را به دست می‌آورند (پیتسا و پیولوتلا^۲، ۲۰۱۹؛ آکر^۳، ۲۰۰۶؛ هریش^۴، ۲۰۰۹؛ مرلوزی و استرلین^۵، ۲۰۱۷؛ روبری و گرمیشا^۶، ۲۰۱۵؛ زاهدی، ۲۰۱۵؛ رحیمی، ۲۰۲۲؛ تابع بردبار، کمانی و منوچهری، ۲۰۱۶)؛ برای مثال، زنان در کارراهه شغلی، به سقف شیشه‌ای و صخره شیشه‌ای برخورد می‌کنند و فرصت‌های گزینش کمتری دارند (زاهدی، ۲۰۱۵؛ رحیمی، ۲۰۲۲)؛ تابع بردبار، کمانی و منوچهری، ۲۰۱۶؛ بلک مولر^۷، ۲۰۱۱؛ المرز^۸، ۲۰۱۲).

اگرچه زنان با معیارهای شایسته‌سالارانه به کار گرفته شوند، اما ارتقا به برخی پست‌های سازمانی مردانه است و مبنای جنسیتی دارد. همچنین، تحقیقات در ایران نشان داده است، ارزیابی عملکرد زنان نسبت به مردان با سطح عملکردی، یکسان، ضعیف‌تر برآورد می‌شود (زاهدی، ۲۰۱۵؛ رحیمی، ۲۰۲۲). چرا که

1. Young
2. Pitesa & Pillutla
3. Acker
4. Hirsh
5. Merluzzi & Sterling
6. Rubery & Grimshaw
7. Brackmuller
8. Ellemers

9. Sawert
10. Castilla & Ranganathan
11. Goya-Tocchetto, Kay & Payne
12. Ingram & Oh
13. Tyagi
14. Liu

شایسته‌سالاری به وسیله بااستعدادترین مردم صورت می‌پذیرد (یانگ، ۱۹۹۸).

پیشینه پژوهش

در زمینه جنبه تاریک شایسته‌سالاری تاکنون در ایران پژوهشی انجام نگرفته است؛ و این پژوهش در نوع خود بدیع است. اما محققان در سطح بین‌الملل به این موضوع پرداخته‌اند. در ادامه، به برخی از این پژوهش‌ها اشاره شده است.

ون دیک، کیچ، کارانیکا، ماری، وس و میر^۶ (۲۰۲۰) در مقاله‌ای به انباشت نابرابری اجتماعی ناشی از شایسته‌سالاری می‌پردازند و در قالب یک مدل پنج سطحی (سطوح فردی، دوتایی، شبکه، سازمانی و اجتماعی) نشان می‌دهد که در هر سطح ویژگی‌های مختلف شایسته‌سالارانه چگونه می‌تواند باعث انباشت نابرابری اجتماعی شود. آنان نشان دادند تفاوت‌های اولیه در دانش، مهارت و توانایی (KSA) می‌تواند به انباشت این نابرابری در سطوح مختلف یادشده کمک کند.

مارکوویتز^۷ (۲۰۱۹) به نام تله شایسته‌سالاری^۸ منتشر شد. این موضوع همراه با رسوایی پذیرش کالج در ایالات متحده آمریکا، بار دیگر بحث شایسته‌سالاری را در کانون توجه قرار داد. نگرانی اصلی مارکوویتز با این سیستم این است که ساختار اجتماعی کنونی یک هاپیروپیی ایجاد می‌کند که «نابرابری‌ها را مهندسی و بازتولید می‌کند. کالج‌های بهتر و مشاغل با درآمد بالاتر برای افرادی است که در طبقه اقتصادی بالاتری به دنیا آمده‌اند. علاوه بر این، حتی برندگان از دستاوردهای اجتماعی و مالی خود راضی نیستند (فهر و ولمن^۹، ۲۰۲۲).

مایکل سندل^{۱۰} (۲۰۲۰) در کتاب استبداد شایستگی^{۱۱} بیان می‌کند شایسته‌سالاری نه تنها راه حل مناسبی برای چالش‌هایی شبیه به نابرابری نیست که حتی پیامدش برای خیر عمومی فاجعه به بار می‌آورد (سندل، ۲۰۲۲). او از طریق به پرسش گرفتن «اصل شایستگی»، آرای بسیاری از فیلسوفان لیبرال، از جمله لودویگ فون میزس را نقد می‌کند. فرض اصل شایستگی، آن‌گونه که سندل صورت‌بندی کرده و توضیح می‌دهد، مبتنی بر این است که در یک جامعه ایده‌آل، افراد گوناگون به اندازه لیاقت و شایستگی خویش از زندگی خوب و مرفه بهره خواهند برد. فیلسوفانی که به حقانیت اصل شایستگی

برابری در سازمان‌ها یاد می‌شد؛ اما در سال‌های اخیر با بازگشت به مفهوم طعنه‌آمیز یانگ از شایسته‌سالاری و توجه به سویه دیگر آن، مطالعات در این زمینه که شایسته‌سالاری سویه تاریک دارد که باعث انباشت نابرابری خواهد شد، در سطح جهان آغاز شد و ادامه یافت. متأسفانه تا به حال در ایران به این جنبه از شایسته‌سالاری توجه نشده است، اگرچه به صورت پراکنده، در برخی مطالعات به آن اشاره شده است، از جمله در ماهنامه اقتصاد (۲۰۰۴) در مقاله‌ای و طی یک برآورد بیان شد دیدگاه‌های مردم نسبت به شایسته‌سالاری در ایران نشان داد اکثر مردم و کارشناسان نسبت به شایسته‌سالاری در بخش دولتی ناراضی بودند. بنابراین، در پژوهش حاضر به این سؤال پاسخ داده می‌شود که کار چگونه می‌توان از طریق شایسته‌سالاری بستری برای نابرابری اجتماعی انباشته باشد؟

مبانی نظری

براساس لغتنامه آکسفورد، واژه شایسته‌سالاری از دو واژه مریت^۱ و کراسی^۲ ایجاد 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 و تصدی‌گری توسط افراد با موفقیت‌های بالا است.

شایسته‌سالاری نخستین بار به‌طور واضح در برداشتی تحقیرآمیز تا حدی طنزآمیز توسط جامعه‌شناس انگلیسی یانگ (۱۹۵۸) در کتاب ظهور شایسته‌سالاری^۳ ارائه شد. براساس این کتاب، آینده نظام اجتماعی در دست نخبگان با ضریب هوشی و تلاش بالا است. در نهایت، توده جامعه، مغلوب نخبگانی متکبر و بی‌توجه به احساسات مردم می‌شوند. یانگ پیش‌بینی کرد که این نظام اجتماعی، سرانجام به انقلاب اجتماعی جدیدی منجر می‌شود که براساس آن توده‌های مردم، حاکمان و نخبگان را خلع می‌کنند (یانگ، ۱۹۵۸).

یانگ در کتاب خود به دو تضاد تئوریک نیز اشاره دارد. نخستین تضاد، تضاد توزیعی^۴؛ اینکه توزیع افراد منتخب براساس ویژگی خانوادگی، موروثی^۵ و فامیل‌بازی یا براساس شایستگی‌های آن‌ها است؛ تضاد دوم سیاسی، دموکراسی، حاکمیت مردم (یا منتخبان مردم) است، در حالی که

6. Van Dijk, Kooij, Karanika-Murray, Vos & Meyer

7. Markovits

8. The Meritocracy Trap

9. Fehr & Vollmann

10. Michael Sandel

11. The Tyranny of Merit

1. Merit

2. Cracy

3. The Rise of the Meritocracy

4. Distributive

5. Inherited

را کاهش دهد و تنوع را در سازمان‌ها افزایش دهد. با این حال، یک انتقاد رایج به امتحانات ورودی این است که ممکن است سوگیری‌های سیستماتیک را نشان دهند که بر شانس متقاضیان از زمینه‌های محروم تأثیر منفی می‌گذارد. نتایج پژوهش آنان نشان داد اگرچه آزمون‌های بی‌طرف در استخدام، باعث افزایش نمایندگی «بیکانه‌های تحصیل کرده»^۳ (افراد با تحصیلات عالی اما ارتباطات محدود) شد، سهم افراد از پس‌زمینه‌های محروم را کاهش داد. این کاهش به دلیل افزایش نمایندگی طبقه متوسط، با تغییر محدود در نمایندگی متقاضیان از پیشینه‌های طبقه بالا بود. کاهش نمایندگی کارگران از پیشینه‌های فقیرتر در میان متقاضیان ایالت‌هایی با دسترسی نابرابرتر به مدرسه شدیدتر بود.

مولافونگ^۴ (۲۰۲۳) بررسی کرد که آیا شایسته‌سالاری در خدمات ادارات دولتی (استخدام مبتنی بر شایستگی و بی‌طرفی اداری) می‌تواند نتایج مطلوبی به‌ویژه در استخدام و حفظ کارکنان دولتی با شایستگی بالا ایجاد کند. آزمایش مدل فرضی با نمونه‌های فرعی از هفت منطقه/گروه جغرافیایی (آفریقا، آسیا، آمریکای لاتین و کارائیب، آمریکای شمالی، اقیانوسیه، کشورهای اتحادیه اروپا (EU) و کشورهای غیراتحادیه اروپا) روابط متفاوتی را نشان داد. نتایج او در نهایت، نشان داد شایسته‌سالاری منجر به استخدام کارکنان (بوروکرات‌ها) با کارایی بالا در آمریکای شمالی و اقیانوسیه، و بوروکرات‌های متمایل به کمک به شهروندان و اطاعت از قوانین در آمریکای شمالی نخواهد شد. جالب اینجاست که رابطه مثبت بین شایسته‌سالاری و استخدام بوروکرات‌ها با تمایل فعال برای اجرای سیاست تعیین شده توسط سیاستمداران فقط در کشورهای اتحادیه اروپا یافت شد. در نهایت، در آمریکای شمالی و اقیانوسیه، شایسته‌سالاری از نظر آماری با افزایش یکپارچگی در مدیریت دولتی مرتبط نبود. این نتایج نشان داد اگر شایسته‌سالاری نیز به‌درستی اجرا شود؛ الزاماً به نتایج مدنظر نخواهد رسید.

تایگی (۲۰۲۳) بیان می‌کند شایسته‌سالاری عناصر ذهنی مانند شانس و اقبال را از معادله خارج می‌کند و به دنبال پاداش دادن به کسانی است که دارای هوش و پشتکار هستند؛ بی‌توجه به اینکه آیا زمینه‌های شایستگی یکسانی دارند یا نه. که این باعث ایجاد نابرابری در نهایت خواهد شد. او در مطالعه‌ای موضوعات فوق را در پس‌زمینه هوش مصنوعی مولد که به‌سرعت در حال رشد است، مورد بحث قرار می‌دهد، که

معتقدند، بر این باورند که دولت‌ها باید تا آنجا که ممکن است از دخالت خود در عرصه‌های فرهنگی، اجتماعی و خصوصاً اقتصادی بکاهند و اداره امور را به مکانیسم فعال بازار آزاد واگذار کنند. در غیر این صورت، رؤیای «بیشترین رفاه ممکن برای بیشترین شمار ممکن» هرگز به تحقق نخواهد رسید. سندل در کتاب خود، از مجرای بررسی وضعیت جوامعی که بر مبنای اصل شایستگی اداره می‌شوند، به‌نقد این اصل پرداخته و در عوض، از لزوم برقراری «اصل عدالت و مساوات» به‌جای اصل شایستگی، دفاع کرده است.

فر و ولامن^۱ (۲۰۲۲) در بررسی خود نشان دادند باورهای شایسته‌سالارانه براساس وضعیت اقتصادی شکل می‌گیرند و به توجیه اخلاقی نابرابری کمک می‌کنند. در یک آزمایش پیمایشی در مقیاس بزرگ در ایالات متحده، نشان دادند موفقیت باعث تغییر در باورهای موفقیت می‌شود که به تلاش و نه شانس بستگی دارد و باورها بر میزان نابرابری افراد تأثیر می‌گذارند. افراد موفق ترجیح می‌دهند در مورد دلایل اصلی موفقیت ناآگاه بمانند و هیچ مدرکی مبنی بر تعدیل باورها با جهت‌گیری سیاسی وجود ندارد.

باگی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی در شرکت‌های حقوقی نشان دادند شکوفایی تنوع، برابری و شمول در سازمان‌های یک ضرورت اخلاقی و اقتصادی است. بسیاری از شرکت‌های حقوقی و دپارتمان‌های حقوقی شرکت‌ها همچنان با درک و مقابله با اسطوره شایسته‌سالاری مبارزه می‌کنند. اما آنان نشان دادند داشتن یک سازمان مبتنی بر شایستگی بدون حذف معیارهای از پیش تعیین شده، در هنگام تصمیم‌گیری در مورد استخدام و حفظ کارکنان امکان‌پذیر نیست. این پژوهش همچنان تصدیق می‌کند برخی شرکت‌های حقوقی و بخش‌های حقوقی شرکت‌ها وجود دارند که تحت سیستم‌های مبتنی بر شایستگی در حال پیشرفت هستند. دلیل موفقیت آن‌ها در نظر گرفتن برابری، با لحاظ پیشینه فرد در تصمیم‌گیری‌های استخدام و حفظ آن‌هاست.

میرانا و پریرز^۲ (۲۰۲۲) با این پرسش آغاز کردند که آیا غربالگری متقاضیان با استفاده از آزمون برای انتخاب شایسته‌ترین‌ها به شانس داوطلبانی که از زمینه‌های محروم هستند آسیب می‌زند یا کمک می‌کند؟ یک وعده انتخاب مبتنی بر آزمون این است که با محدود کردن اختیار، می‌تواند سوگیری

3. Educated Outsiders
4. Mulaphong

1. Fehr & Vollmann
2. Moreira & Pérez

شایسته‌سالاری، که پیش‌تر مدنظر یانگ (۱۹۵۸) بود، حدود ۶ سال پیش آغاز یافت که متأسفانه پژوهش‌ها در ایران به این جنبه از شایسته‌سالاری هنوز توجهی نشده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با این هدف اجرا شد که کار چگونه می‌توان از طریق شایسته‌سالاری بستری برای نابرابری اجتماعی انباشته باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی با رویکرد کیفی است.

شرکت‌کنندگان صاحب‌نظران و متخصصان منابع انسانی در سازمان‌های بخش دولتی که با شاخص‌های گزینش و ارتقا در سازمان‌های دولتی آشنا بوده و تجربه کاری در این حوزه داشتند؛ متخصصان جامعه‌شناسی، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها در رشته‌های مدیریت، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی که در حوزه عدالت اجتماعی تجربه کاری و پژوهشی داشته باشند. لازمه ورود هریک از افراد در گروه کانونی شناخت کامل مباحث شایسته‌سالاری در استخدام و ارتقا در سازمان‌های دولتی ایران بود. در مجموع، ۲۸ نفر در گروه‌های کانونی شرکت کردند که به روش قضاوتی انتخاب شدند.

پژوهش به روش گروه‌های کانونی اجرا شد. زیرا این رویکرد برای ارائه بینش در مفروضات اساسی که باعث ایجاد و ارائه دیدگاه‌ها و نظرات افراد، در مورد موضوعات جاری، از جمله برابری/نابرابری اجتماعی، می‌شود، مناسب است (مورگان و کراگر^۲، ۱۹۹۳) علاوه بر این، تعامل بین کاربران بالقوه را با امید به دست آوردن بینش بیشتر در مورد موضوع مورد علاقه تحریک می‌کند (مورگان، ۱۹۹۸). پنج گروه متمرکز با پنج تا هشت شرکت‌کننده در زمستان ۱۴۰۲ تشکیل شد. تعداد شرکت‌کنندگان برای هر گروه متمرکز به حداکثر هشت نفر محدود شد تا یک بحث خوب تسهیل شود، و همه شرکت‌کنندگان فرصت مشارکت داشته باشند (هنیک، هاتر و بیل^۳، ۲۰۲۰). همچنین، اهمیت داشت که افرادی که در گروه کانونی شرکت می‌کردند، تخصص و تجربه کافی داشته باشند و تمایل عملی به همکاری و شرکت در جلسه گروه کانونی را اعلام کنند. همان‌طور که در تحقیقات کیفی، حجم نمونه قابل‌تعیین نیست. گروه‌های متمرکز تا رسیدن به اشباع اطلاعات جدید برگزار شدند. علاوه بر این، برای اطمینان از اینکه هیچ اطلاعات جدیدی از دست نرفته است، یک جلسه گروه متمرکز اضافی پس از اشباع نظری سازمان‌دهی شد. داده‌های این جلسه

درست مانند شایسته‌سالاری، به رشد کمک می‌کند، در حالی که به‌طور هم‌زمان نابرابری‌های اجتماعی (و نارضایتی همراه با آن) را تشدید می‌کند. او بیان کرد بحث کانونی شایسته‌سالاری را نمی‌توان و نباید به صورت مجزا دید. به‌ویژه این بخش به رشد و جذب هوش مصنوعی مولد و چگونگی تأثیر آن بر تقاضای نیروی کار می‌پردازد. تحقیق او نشان داد چگونه می‌توان به اشتباهات موجود در سیستم‌های شایسته‌سالار به‌موقع رسیدگی کرد تا از برابری طلبی و فرصت‌ها برای سیستم به‌عنوان یک کل، متمایز از مزایایی که تنها در دسترس تعداد معدودی در جامعه باقی می‌ماند، پرداخت.

ژانگ^۱ (۲۰۲۴) در مقاله‌ای با عنوان «توهم شایسته‌سالاری» بیان می‌کند شایسته‌سالاری مدعی است که به شایستگان با منابع بیشتر پاداش می‌دهد و از این طریق به کارایی اجتماعی و عدالت در یک زمین‌بازی هموار دست می‌یابد، اما شایسته‌سالاری یک توهم خودباخت است، زیرا، حتی در یک زمین‌بازی هموار، به‌جای کمک‌های واقعی به جامعه، فقط به نمایش آشکار و بیهوده «شایستگی» پاداش می‌دهد. شبیه به وعده زندگی پس از مرگ برای کاتولیک، توهم شایسته‌سالاری یک تئودیسه ضروری برای اومانیسیم مترقی است. برای جوامعی که چنین جهان‌بینی دارند، شایسته‌سالاری یک توهم ضروری است که با اصلاحات نهادی یا جنبش‌های سیاسی نمی‌توان آن را از بین برد.

گویا-توکتو، کی و پاین (۲۰۲۴) در طی پنج مطالعه (N=۳۳۱۸)، نشان داد که افراد می‌توانند نابرابری‌های اجتماعی-اقتصادی در زمینه‌های متقاضیان را به ارزیابی آن‌ها از عادلانه بودن فرایندها و نتایج انتخاب مبتنی بر شایستگی نسبت دهند. دانستن اینکه یکی از متقاضیان با مزیت بزرگ شده است - در حالی که دیگری در محرومیت بزرگ شده است - هم لیبرال‌ها و هم محافظه‌کاران را به این باور می‌رساند که در غیر این صورت، رویه‌ها و نتایج یکسان مبتنی بر شایستگی به‌طور قابل‌توجهی کمتر منصفانه هستند. به این ترتیب، نابرابری‌های گذشته ممکن است تصوراتی را در مورد اینکه آیا رویه‌های مبتنی بر شایستگی و نتایج حاصل از آن‌ها منصفانه هستند شکل می‌دهد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود بعد از معرفی شایسته‌سالاری به صورت طنزآمیز توسط یانگ (۱۹۵۸)، تا مدت‌ها به جنبه تاریک آن توجهی نشد و این مفهوم به صورت مثبت در مطالعات در نظر گرفته شد؛ تقریباً اوج مطالعات در حوزه جنبه تاریک

2. Morgan & Krueger
3. Hennink, Hutter & Bailey

1. Zhang

استقرایی را ترکیب می‌کنند (پاپ، زیبلان و میز، ۲۰۰۰). کدگذاری به صورت قیاسی با استفاده از مدل ون دیک، کیچ، کارانیکا، ماری، وس و میر (۲۰۲۰) انجام شد. به دنبال آن، به شیوه‌ای استقرایی‌تر، از مسائل و تجربیاتی که از بحث پیرامون مکانیزم‌های یادشده (و سایر مسائل پیرامون شایسته‌سالاری و برابری/ نابرابری اجتماعی) ناشی می‌شد، استفاده شد. در مرحله ۱ رویکرد چارچوب، محققان با خواندن رونوشت‌ها با داده‌ها آشنا شدند. در مرحله ۲، یک چارچوب موضوعی براساس سطوح مدل ون دیک و همکاران که مبتنی بر نظریه دنبال شد. سپس، کدها و مضامین اضافی از داده‌ها استخراج شد. در مراحل ۳ و ۴ کدهایی به نقل قول‌ها اختصاص داده شد و سپس این کدها در چارچوب موضوعی بازآرایی شدند. در نهایت، فرایند تحلیل با تفسیر و نگاشت داده‌ها تکمیل شد.

برای بررسی روایی و پایایی کدگذاری، روش‌های مختلف به کار گرفته شد. برای اطمینان از قابلیت اعتماد ابزار و کدگذاری‌ها، در پژوهش حاضر اقداماتی به شرح زیر انجام گرفت: مشارکت‌کنندگان افرادی بودند که با مسئله پژوهش درگیر بودند و به روش قضاوتی انتخاب شده بودند. برای اطمینان از اینکه تحلیل داده‌ها به روش درست و مبتنی بر نظریه‌های مرتبط در حوزه‌های مختلف علوم مرتبط با موضوع پژوهش انجام گرفته است، شش نفر از استادان و خبرگان آشنا به حوزه موضوعی پژوهش یافته‌های پژوهش را بررسی و نظراتشان را در مورد کیفیت تحلیل انجام داده‌ها ارائه کردند. همچنین، بعد از یادداشت‌برداری آن بلافاصله در همان روز برگزاری گروه‌های کانونی با دقت مطالعه شد، یادداشت‌برداری انجام شد و کدگذاری انجام گرفت که البته این فرایند چندین بار در طول زمان‌های مختلف انجام گرفت. ضمن اینکه برای اطمینان خاطر سه نفر از شرکت‌کنندگان مرحله کدگذاری را مرور کرده و نظراتشان را در ارتباط با آن ارائه کردند و سپس، این نظرات در کدگذاری اعمال شد. به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. همچنین، برای بررسی پایایی از روش دو کدگذار استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

گروه کانونی در مجموع با حضور ۲۸ نفر برگزار شد (جدول ۱). در ادامه، دسته‌بندی و مقایسه^۳ مفاهیم استخراج شده از درون داده‌ها انجام گرفت.

گروه متمرکز اضافی نیز در نتایج گنجانده شد. جلسات گروه متمرکز در یک اتاق در یکی از دانشگاه‌های استان قم به صورت حضوری برگزار شد و دو جلسه به صورت مجازی در گوگل میت برگزار شد. جلسات حدوداً شامل دو قسمت ۴۵ دقیقه‌ای با ۱۰ دقیقه استراحت بود. با توجه به نظر شرکت‌کنندگان و تمایل آنان، فقط دو جلسه ضبط (صوتی) شد و بحث و گفت‌وگوی سایر جلسات فقط توسط دو محقق یادداشت‌برداری شد و یک محقق بحث را هدایت کرد. قبل از شروع جلسه و در تماس‌هایی، شرکت‌کنندگان رضایت خود را از مشارکت اعلام کردند. در بدو ورود به جلسه اول نیز، همه شرکت‌کنندگان رضایت آگاهانه را اعلام کردند و یک پرسشنامه کوتاه در مورد سن، جنسیت، سطح تحصیلات و تخصص خود تکمیل کردند. در ادامه، توضیحاتی کوتاه در مورد موضوع مورد بحث ارائه شد و یک فرم توضیحی به هر شرکت‌کننده ارائه شد (اگرچه قبل از جلسه اول و در تماس‌های هماهنگ‌کننده توجیهات لازم ارائه شده بود).

بحث جلسات با یک دور آشنایی اولیه شروع شد که در آن شرکت‌کنندگان خود را معرفی کردند و تخصص و تجربه کاری خود را به اشتراک گذاشتند. در ادامه، چهار سطح مدنظر محقق برای آنان تشریح شد. یک فهرست موضوعی ساختاریافته با چهار سطح مدنظر (سطوح فردی، دوتایی، شبکه و سازمان) از پیش تعیین شده براساس مدل ون دیک، کیچ، کارانیکا، ماری، وس و میر (۲۰۲۰) و سؤالات باز مربوطه، بحث را هدایت کرد. ۴۵ دقیقه اول جلسات به همین منوال ادامه داشت. پس از ده دقیقه استراحت، در ۴۵ دقیقه دوم بحث در مورد موضوع در چهار سطح یادشده ادامه می‌یافت. شایان ذکر است، در اکثر جلسات، بحث‌هایی حول نابرابری‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی موجود و تأثیر آن بر توسعه فردی افراد جامعه نیز انجام گرفت. چهار جلسه تا رسیدن به اشیاع داده‌ها برگزار شد و جلسه پنجم برای اطمینان از اشیاع نظری داده‌ها برگزار شد.

به‌منظور ساختار دادن به داده‌های خام به صورت کدها و مضامین، پنج مرحله، یعنی ۱. آشنایی، ۲. شناسایی یک چارچوب موضوعی، ۳. نمایه‌سازی، ۴. نمودار، ۵. نقشه‌برداری و تفسیر، براساس «رویکرد چارچوب»^۱ که توسط پاپ، زیبلان و میز^۲ (۲۰۰۰) مطرح شده است، اجرا شد. این رویکرد به‌طور خاص برای مطالعاتی توسعه یافته است که روش‌های قیاسی و

1. Framework Approach
2. Pope, Ziebland & Mays

جدول ۱. ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در گروه‌های کانونی

Table 1. Features of Participants in Focus Groups

متغیر	تعداد	درصد
متوسط (انحراف استاندارد) سن	۴۲/۳ (۹/۲)	-
جنسیت	مرد	۱۹ / ۶۷/۸۵
	زن	۹ / ۳۲/۱۵
سابقه کار در سازمان‌های دولتی	کمتر از ۱۰ سال	۶ / ۲۱/۴۲
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۴ / ۵۰
سطح تحصیلات	بیش از ۱۵ سال	۸ / ۲۸/۵۸
	دکتری	۱۷ / ۶۰/۷۱
	فوق لیسانس	۱۱ / ۳۹/۲۹
سابقه پژوهش در حوزه برابری / نابرابری	کمتر از ۵ سال	۸ / ۷۱/۴۳
	بیش از ۵ سال	۲۰ / ۲۸/۵۷

یا دانش می‌شود باید از برخورداری‌های قبلی بیشتری نسبت به سایرین بهره‌مند باشند. افراد در طبقات اقتصادی پایین کمتر امکان بالفعل کردن استعدادها را دارند» (زن، کارشناسی ارشد، ۶ سال سابقه).

در ادامه، نحوه عمل این مکانیزم‌ها با توجه به نتایج حاصل از بحث و گفت‌وگو در گروه‌های کانونی مطرح می‌شود. در سطح فردی فرصت‌ها و پاداش‌های اولیه مستقیماً بر عملکرد کارکنان دولت تأثیر می‌گذارند که در طول زمان بر فرصت‌ها و پاداش‌های بعدی کارمند مؤثر است.

از آنجایی که فرصت‌ها و پاداش‌های مختلف (مثلاً ارتقا و دریافت آموزش) منجر به توسعه بیشتر مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش می‌شود، کسانی که فرصت‌ها و پاداش‌های اولیه بیشتری دارند احتمالاً مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش بیشتری و در نتیجه فرصت‌ها و پاداش‌های بعدی بیشتری به دست می‌آورند. به عبارتی، وقتی افراد از گروه‌های اجتماعی مختلف در فرصت‌ها و پاداش‌هایشان متفاوت هستند، چنین نابرابری‌های اجتماعی اولیه احتمالاً بیش از حد انباشته می‌شوند؛ و با توجه به اینکه چندین گروه اجتماعی به دلیل فرصت‌های مختلف در اوایل زندگی و/یا روش‌های مختلف اجتماعی شدن (مثلاً سفیدپوستان در مقابل سیاه‌پوستان، وضعیت اجتماعی-اقتصادی بالا در مقابل پایین، زنان نسبت به مردان در جوامع با فرهنگ مردسالارانه)، در مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش تفاوت دارند، شانس افراد برای دستیابی به فرصت‌ها و پاداش‌های بعدی نیز دستخوش تفاوت است.

در مجموع، مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش که به‌عنوان شاخص‌های انتخاب و ارتقا در نظر گرفته می‌شود، می‌تواند با توجه به موارد زیر مکانیزم ایجاد نابرابری انباشته باشد:

در حین اجرای گروه کانونی در صورت نیاز از شرکت‌کنندگان خواسته شد توضیحات بیشتری ارائه دهند. در کل، در چهار سطح مورد سؤال، مکانیزم‌های شناسایی شده که منجر به نابرابری اجتماعی انباشته شده می‌شود. کدگذاری براساس چهار سطح تعریف شده انجام شد و مضامین استخراج شد. داده‌ها برای تحلیل به‌منظور تحلیل داده‌ها، داده‌های ضبط شده گروه‌های کانونی به‌طور کلمه به کلمه رونویسی شد. داده‌ها کدگذاری و تجزیه و تحلیل شدند. در ادامه مکانیزم‌ها در هر سطح و چگونگی عمل آنان در محیط کار در ایجاد نابرابری اجتماعی انباشته شرح داده شده است.

سطح فردی

براساس یافته‌های گروه‌های کانونی، مکانیزم‌های سطح فردی که در نهایت منجر به نابرابری اجتماعی می‌شود؛ به شرح زیر است: مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش و انگیزه کارکنان.

در بدو استخدام معیار انتخاب افراد مهارت، توانایی‌ها و دانش آنان است، شاخص‌های انتخاب شایسته، در بهترین حالت به دنبال دریافت شواهدی برای این است که داوطلب شغل دارای این ویژگی‌ها(ی) موردنیاز شغل است و در حالت بدتر آن ممکن است به یک ادعای فرم و گواهینامه‌ای بسنده شود.

«سه عامل مهمی که در بدو استخدام و یا ارتقا در سازمان‌های دولتی مهم است میزان مهارت، توانایی و دانش فرد است؛ البته نه مهارت و دانش درونی، بلکه آن چیزی که در فرم‌ها ذکر می‌شود» (زن، دکتری، ۷ سال سابقه).

«در ادامه، صحبت‌های آقای ... می‌توانم بگویم، این سه عامل اساس بی‌عدالتی دارد؛ چرا که افرادی که دارای مهارت

و جامعه را بیشتر کسب کرده‌اند، در نتیجه، جایگاه شغلی بهتری به دست می‌آورند (مرحله اول ایجاد نابرابری)؛ و پس از آن انگیزه و توانمندی بیشتری برای عملکرد بهتر دارند (مرحله دوم ایجاد نابرابری) که در نهایت، فرصت‌ها و پاداش‌های بیشتری نسبت به سایرین به دست می‌آورند. براساس این فرض که عضویت در طبقه اجتماعی به سطح فرصت‌ها و پاداش‌های اولیه که افراد دریافت می‌کنند، مربوط می‌شود، مکانیسم انگیزش نشان می‌دهد که نابرابری‌های اجتماعی اولیه در محیط‌های کار در طول زمان انباشته می‌شوند.

سطح دوتایی

در این سطح دو مکانیزم براساس تحلیل بحث‌های مشارکت‌کنندگان شناسایی شد. منابع در دسترس و باورهای وضعیتی.

«... تلاش برای جذب، ارتقا و در اختیار گذاشتن فرصت‌ها و پاداش‌ها در سازمان‌های دولتی یک بده‌بستان متقابل است. افرادی که منابع در دسترس بیشتری دارند، در این بده‌بستان موفق‌ترند بنابراین، فرصت‌های در دسترس آنان بیشتر می‌شود. خیلی ساده می‌گویم افرادی که با شرایط بهتر قبلی در بستر زیست خود بوده‌اند امکان دسترسی به منابع بیشتری دارند و در اینجا هم دیگرانی که در سازمان منابع را توزیع می‌کنند، به سبب امکان بده‌بستان، به امید به دست آوردن منابع بیشتر در آینده منابع بیشتری در دسترس آنان قرار می‌دهند. این خود منجر به نابرابری انباشته می‌شود...» (مرد، دکتری، ۶ سال سابقه).

منابع در دسترس باورهای وضعیتی بیشتر و امکان بده‌بستان‌ها را بیشتر می‌کند و منجر می‌شود فرصت‌ها و پاداش‌های بعدی شکل گیرد. ادراک وضعیت بالاتر، منجر به افزایش توجه و حمایت از ادراک‌کنندگان می‌شود؛ زیرا افرادی که به آن‌ها سطح شایستگی و موقعیت بالاتری نسبت داده می‌شود، انتظار می‌رود که شایستگی بیشتری نسبت به افراد دیگر داشته باشند (روکر، گالین اسکای و مگی، ۲۰۱۸) و به‌نوبه خود، سطوح بالاتر توجه و حمایت احتمالاً منجر به فرصت‌ها و پاداش‌های بیشتر به‌طور مستقیم، یا به‌طور غیرمستقیم با تسهیل عملکرد و/یا عملکرد مثبت‌تر می‌شود.

توصیف مرتون^۴ (۱۹۶۸) از اثر متیو^۵ نشان می‌دهد که چگونه چنین فرصت‌ها و پاداش‌هایی همان مکانیسم را در

افراد که در طبقه اقتصادی پایین‌تری زیسته‌اند، کمتر امکان پرورش مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش را دارند.
- کسانی که در طبقه فرهنگی و اجتماعی پایین‌تری زیسته‌اند، کمتر امکان پرورش مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش را دارند.
- کسانی که به لحاظ فرهنگ یا قوانین جوامع به حاشیه رانده شده‌اند (مانند سیاه‌پوستان، گروه‌های نژادی خاص، زنان و ...) کمتر امکان پرورش مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش را دارند.
در بحث و گفت‌وگو در گروه‌های کانونی، به مکانیسم انگیزش نیز در سطح فردی اشاره شد.

«من مخالف این هستم که صرفاً توانایی و قابلیت‌های فرد می‌تواند، او را از سایر کسانی که فاقد آن هستند، متمایز و شایسته‌تر کند. موتور استفاده از این قابلیت‌ها انگیزش و تمایل است...» (مرد، دکتری، ۷ سال سابقه).

«البته باید بپذیریم خود این انگیزش حاصل موفقیت‌های قبلی ناشی از قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی است که در بستر زیست قبلی افراد شکل می‌گیرد و ذاتاً نابرابری ایجاد می‌کند. نظریه تفاوت‌های فردی هم همین را می‌گوید» (زن، دکتری، ۴ سال سابقه).

«... ببینید خیلی روشن است کسانی که از قبل دچار ناامیدی و ضربه و عدم موفقیت شده‌اند انگیزه کمتری برای رشد و تعالی و به دست آوردن فرصت‌های بهتر دارند. این‌ها بیشتر شامل کسانی می‌شوند که به دلیل نداشتن توانایی و مهارت کافی یا پذیرفته نشده‌اند یا شکست خورده‌اند و این باعث انباشته شدن نابرابری می‌شود.» (مرد، دکتری، ۴ سال سابقه).

براساس بیان کول و کول^۱ (۱۹۷۳) انگیزش مبتنی بر نظریه تفاوت‌های محدود^۲ است (ون دیک، کیچ، کارانیکا، ماری، وس و میر، ۲۰۲۰) که بیان می‌کند. نابرابری ناشی از تجربیات قبلی موفقیت و شکست، واکنش فرد را شکل می‌دهد. ضربات مثبت (مثلاً به دست آوردن شغل یا ترفیع موردنظر) باعث انگیزه برای سخت‌تر کار کردن می‌شود، در حالی که ضربه‌های منفی (مثلاً نگرفتن آن شغل یا ارتقا) این انگیزه را کاهش می‌دهد. بنابراین، انتظار می‌رود که این انگیزه به‌نوبه خود عملکرد شغلی و فرصت‌ها و پاداش‌های بعدی را شکل دهد. نکته اینجاست که افرادی که در بسترهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بالاتری زیسته‌اند، استعدادها و بالقوه را بیشتر بالفعل کرده‌اند و مهارت و دانش و توانایی موردنیاز خود

3. Rucker, Galinsky & Magee
4. Merton
5. Matthew Effect

1. Cole & Cole
2. Theory of Limited Differences

«در ادامه صحبت‌های آقای دکتر... طبیعتاً افرادی که با شرایط پیشین بهتری وارد سازمان‌ها می‌شوند، چون از قبل شبکه ارتباطی بهتری دارند، به نوعی افراد بیشتر و ذی‌نفوذتری در ارتباطند که این در ارتقاها و دسترسی‌های بعدی به منابع برای آنان اثرگذار است...» (مرد، دکتری، ۸ سال سابقه). طبق نظریه منابع اجتماعی^۶ لین^۷ و همکاران (۱۹۸۱)، سرمایه اجتماعی کمبود توانایی، مهارت و دانش یک فرد را تکمیل می‌کند و در نتیجه می‌تواند عملکرد فرد را تقویت کند. همچنین، از دیدگاه یادگیری اجتماعی^۸ بورگاتی و کراس^۹ (۲۰۰۳)، انتظار می‌رود سرمایه اجتماعی یک فرد منبع مهمی برای یادگیری دانش و مهارت‌هایی باشد که می‌تواند عملکرد را افزایش دهد. همچنین، می‌توان گفت سرمایه اجتماعی میزان دسترسی به همکاران و شبکه‌های خارج از شبکه یا حوزه نفوذ خود را تعیین می‌کند که می‌تواند فرصت‌های شخصی را افزایش دهد.

از طرفی روابط بین فردی با افرادی که از نظر اجتماعی از شرایط بهتری برخوردارند، باعث ایجاد شرایط بهتر و دسترسی بیشتر به منابع می‌شود و برخورداری‌های بعدی را شکل می‌دهد. به‌نوبه خود، روابط موفق بین فردی و سرمایه اجتماعی مزایای اعضای گروه اکثریت به عملکرد شغلی و فرصت‌ها و پاداش‌های بالاتر برای اعضای گروه اکثریت تبدیل می‌شود و باعث انباشت بیشتر سرمایه اجتماعی در شبکه‌های اعضای گروه اکثریت در مقایسه با اعضای گروه اقلیت می‌شود.

طبق نظریه بازتولید اجتماعی^{۱۰} بورديو (۱۹۹۶)، اشکال مختلفی از سرمایه وجود دارد که بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند و قشربندی جامعه را تشدید می‌کنند. به‌طور خاص، بین سرمایه اجتماعی، سرمایه اقتصادی (یعنی سرمایه قابل تبدیل به پول؛ و سرمایه فرهنگی (یعنی مهارت و آشنایی با شیوه‌های فرهنگی غالب). تئوری بازتولید اجتماعی پیشنهاد می‌کند که دستیابی به یک‌شکل از سرمایه منجر به دسترسی فرد به سایر اشکال سرمایه می‌شود. برای مثال، سرمایه اقتصادی فرد را قادر می‌کند تا به مدرسه بهتری برود که سرمایه فرهنگی و اجتماعی فرد را افزایش می‌دهد. این پیوندها بین سرمایه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بیشتر به یکسان‌سازی و قشربندی شبکه‌های اجتماعی در میان افرادی که در عضویت در طبقه اجتماعی متفاوت هستند، کمک می‌کند. به‌طور خاص،

سطح فردی تقویت می‌کند: افرادی که فرصت یا پاداشی دریافت کرده‌اند، شایسته‌تر در نظر گرفته می‌شوند و جایگاه بالاتری نسبت به آن‌هایی که دریافت نکرده‌اند، به دست می‌آورند. به دلیل صلاحیت و موقعیت نسبت داده شده به آن‌ها، اعتبار و شهرت بیشتری را برای کارهای بعدی دریافت می‌کنند، که بیشتر شایستگی و انتساب وضعیت را بهبود می‌بخشد.

مرتون (۱۹۶۸) استدلال کرد که چنین نابرابری‌های انباشته‌ای بین افراد منشأ خود را در قابلیت‌های ذاتی مختلف می‌یابد، بنابراین، مشروع است. همچنین، نظریه‌های مختلف از جمله نظریه تطابق نقش^۱ ایگلی و کارائو^۲ (۲۰۰۲)؛ و نظریه ساخت وضعیت^۳ ریچ وی^۴ (۱۹۹۱) نشان می‌دهد که اسناد شایستگی تحت تأثیر باورهای وضعیت گروه‌های اجتماعی است. نتیجه این است که کسانی که در معرض باورهای وضعیتی منفی [مثبت] هستند، به طرق مختلف تضعیف [حمایت] می‌شوند، که باعث می‌شود عملکرد بدتر [بهتر] داشته باشند و باعث می‌شود دیگران عملکردشان را بدتر [بهتر] ارزیابی کنند، در نهایت، باعث کاهش [افزایش] فرصت‌ها و پاداش‌های آن‌ها می‌شود و به‌نوبه خود، انتساب‌های وضعیت و شایستگی را تأیید و تقویت می‌کند (ون‌دیک، میر، ون‌انگل و لید، ۲۰۱۷). از آنجا که چنین باورهای وضعیتی در محیط‌های کاری وجود دارند، باورهای وضعیتی نشان می‌دهد که نابرابری‌های اجتماعی اولیه در طول زمان از طریق کار انباشته می‌شوند (ون‌دیک، کیچ، کارانیکا، ماری، وس و میر، ۲۰۲۰).

سطح شبکه

در سطح شبکه، نوع ارتباطات بین فردی و سرمایه اجتماعی دو مکانیزم طبق نظر خبرگان است که در نظام شایسته‌سالار با توجه به پس‌زمینه افراد، باعث نابرابری انباشته می‌شود.

«وقتی فراتر از سطح دوتایی باشیم، یعنی سطح روابط بین ارزیاب و کارمند یا مافوق و زیردست و مسئول استخدام و مستخدم دولت، بحث روابط چندتایی و ارتباطات شبکه به چگونگی روابط بین فردی و سرمایه اجتماعی یعنی همان روابط مبتنی بر اعتماد بر می‌گردد...» (مرد، کارشناسی ارشد، ۴ سال سابقه).

6. Social Resources Theory
7. Lin
8. Social Learning Perspective
9. Borgatti & Cross
10. Social Reproduction Theory

1. Role Congruity Theory
2. Eagly & Karau
3. Status Construction Theory
4. Ridgeway
5. Van Dijk, Meyer, Van Engen & Loyd

ارزیابان این تصور را می‌دهد که قضاوت‌های آن‌ها منصفانه و متعادل است و نیازی به اصلاح ندارد و این احتمال وجود دارد که عملکرد اعضای دارای مزیت پیشین بیشتر از عملکرد اعضای محروم پاداش مثبت‌تری دریافت کند.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث عدالت و نابرابری در سازمان‌ها، سال‌ها مورد توجه صاحب‌نظران و محققان بوده است، از طرفی، توجه به سویه تاریک شایسته‌سالاری به‌عنوان عاملی برای افزایش نابرابری در محیط کار که در نهایت منجر به نابرابری اجتماعی انباشته می‌شود، در سال‌های اخیر توجه محققان را جلب کرده است. با ارائه درکی از مکانیسم‌هایی که نابرابری‌های اجتماعی در طول زمان انباشته می‌شوند، به ادبیات جدیدتر در مورد نابرابری می‌توان کمک کرد که برای درک دقیق‌تر علل و پیامدها بسیار مهم است. این تمرکز بر انباشته‌شدن نابرابری اجتماعی در طول زمان بسیار مهم است، زیرا نشان می‌دهد که حتی تفاوت‌های کوچک و ظاهراً بی‌اهمیت بین گروه‌های اجتماعی نیز می‌تواند در طول زمان نابرابری‌های اجتماعی اساسی ایجاد کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد نابرابری اجتماعی عمدتاً از طریق رخدادها و رفتارهای روزمره انباشته و تشدید می‌شود که اغلب در طرح‌های تحقیقاتی نشان داده نمی‌شوند. با اشاره به اینکه نابرابری‌های اجتماعی از طریق کار تشدید می‌شوند و مشروعیت می‌یابند، به هشدار می‌دهد که توسط یانگ (۱۹۵۸) صادر شد مبنی بر اینکه باورهای شایسته‌سالارانه می‌توانند به مشروعیت بخشیدن به نابرابری‌های اجتماعی منجر شوند، تأیید می‌شود.

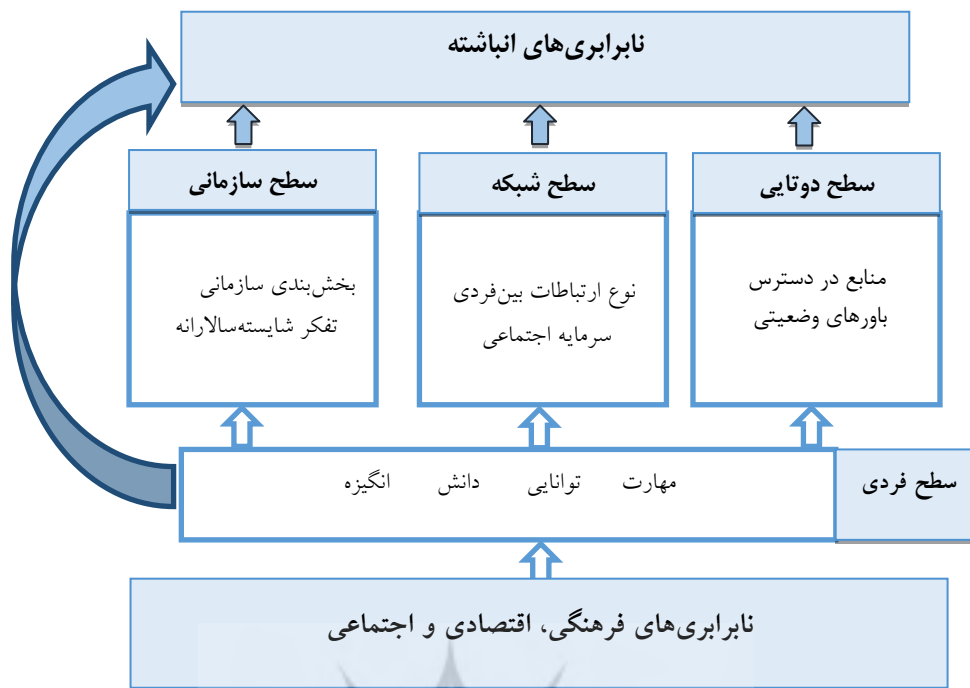
پژوهش حاضر به دنبال شناسایی مکانیزم‌هایی بود که شایسته‌سالاری در محیط کار منجر به نابرابری اجتماعی انباشته می‌شود. در مجموع، مکانیزم در ۴ سطح شناسایی شد که در سطح پنجم همه این مکانیزم‌ها به نابرابری اجتماعی منجر می‌شود و شروع مکانیسم‌ها از نابرابری اجتماعی در سطح قبل از ورود به محیط کار و شرایط زیسته افراد حاصل می‌شد (شکل ۱).

اگرچه فرصت‌ها و پاداش‌ها اغلب به شکل سرمایه اقتصادی (مثلاً پاداش، دعوت به رویدادها) به دست می‌آیند، نظریه بازتولید اجتماعی نشان می‌دهد که چنین سرمایه اقتصادی می‌تواند تا حدی، اگر نه به‌طور کامل، به سرمایه اجتماعی کمک کند یا با آن مبادله شود.

سطح سازمان

مکانیسم‌های سطح سازمانی شامل بخش‌بندی سازمانی و شغلی، و تفکر شایسته‌سالارانه. افراد با قابلیت‌های قبلی سطح پایین در مشاغل و سازمان‌هایی که سطح پاداش‌ها و دسترسی‌های پایین دارند، به کار گرفته می‌شوند که کارکنان آنان از درآمد بالا، پاداش، اشتغال پایدار و مزایای غیرپولی جذاب بهره‌مند نیستند. کارمندان در چنین سازمان‌هایی بیشتر در شغلی نامطمئن با درآمد کم، امنیت شغلی اندک و شانس کمی برای ترفیع قرار می‌گیرند (کالبرگ^۱ و همکاران، ۱۹۸۱). بنابراین، سازمان‌ها و مشاغل اصلی به‌احتمال زیاد توسط اعضای گروه‌های دارای مزیت اشتغال می‌شود (آکر، ۲۰۰۶)؛ و عملکرد اعضای دارای مزیت در مقایسه با عملکرد اعضای گروه‌های محروم، فرصت‌ها و پاداش‌های بیشتر و بهتری را به همراه دارد. افرادی که عملکرد ضعیف‌تری دارند و فرصت‌ها و پاداش‌های کمتری دریافت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که به سازمان‌ها و مشاغل حاشیه‌ای بروند. از آنجایی که مکانیسم‌های دیگر نشان می‌دهند که عملکرد اعضای گروه محروم احتمالاً کمتر از اعضای گروه دارای مزیت است، نسبت اعضای گروه محروم در سازمان‌ها و مشاغل اصلی احتمالاً در طول زمان کاهش می‌یابد.

در نهایت، مکانیسم دوم در سطح سازمانی، تفکر شایسته‌سالارانه است، که میزان تأیید سازمان‌ها بر این را نشان می‌دهد که فرصت‌ها و پاداش‌ها باید براساس عملکرد توزیع شوند. به‌طور متناقض، تأکید بر توزیع مبتنی بر شایستگی از جوایز و فرصت‌ها تمایل به برانگیختن توزیع‌های مغرضانه‌تر دارد، به‌طوری که اعضای گروه دارای مزیت پیشین، فرصت‌ها و پاداش‌های بیشتری را نسبت به اعضای گروه دارای شرایط یکسان و دارای عملکرد خوب دریافت می‌کنند (کاستیلا و بنارد، ۲۰۱۰)؛ بنابراین، یک تفکر شایسته‌سالار باعث می‌شود که اعضا نسبت به دلایلی غیر از شایستگی که باعث تفاوت‌های عملکردی می‌شوند، کمتر مشکوک شوند و به



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

Figure 1. Proposed Research Model

پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- به مسئولان و دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌شود، با ایجاد شرایط بهتر برای مناطق محروم و افراد کمتر برخوردار، شرایط دستیابی به دانش، مهارت و توانایی لازم و شرایط شکوفایی استعدادهای افراد را فراهم کنند.
- به سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های بخش دولتی، که بر پایه بودجه دولتی اداره می‌شوند، پیشنهاد می‌شود شاخص‌ها و سازوکارهای شایسته‌سالاری را طوری تدوین و اجرا کنند که تفاوت‌های پیشین کمتر منجر به تفاوت در دسترسی‌ها به فرصت‌ها و منابع شود. از جمله اقدامات در این زمینه، بازبینی شاخص‌های استخدام براساس توانمندی‌های غیر اکتسابی تا حد امکان، و ایجاد شرایط آموزش پیش از خدمت برای داوطلبان شغلی که استعداد دارند، ولی امکان بالفعل کردن آن برایشان مقدور نبوده است.
- به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با مدل‌ها و روش‌های دیگر نقش سازمان‌ها را در انباشت نابرابری اجتماعی بررسی کنند. همچنین، نیاز به تحقیق در مورد عوامل کاهش‌دهنده مکانیسم‌های مختلف ایجاد نابرابری اجتماعی انباشته در سازمان است که در پژوهش حاضر شناسایی شده است. در پژوهش حاضر دیدگاه خبرگان بررسی شد، پژوهشگران آتی می‌توانند با نگاه پدیدارشناسانه یا مطالعات طولی، مسئله انباشت نابرابری اجتماعی را در بستر عملکرد سازمان‌ها بررسی کنند.

در کل، این ده مکانیسم نشان می‌دهد چگونه شایسته‌سالاری، نابرابری اجتماعی اولیه به نابرابری اجتماعی بعدی را از طریق کار منجر می‌شود، به طوری که نابرابری‌های اجتماعی در طول زمان انباشته می‌شوند. علاوه بر این، پیامدهای هر مکانیسم ورودی برای مکانیسم‌های دیگر فراهم می‌کند. بنابراین، هر مکانیسم نه تنها خود را تقویت می‌کند بلکه انگیزه‌های برای مکانیسم‌های دیگر نیز فراهم می‌کند.

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود، از جمله اینکه به این دلیل که در ایران شایسته‌سالاری به‌عنوان یک مفهوم کاملاً مثبت در نظر گرفته می‌شود، ادبیات داخلی در این زمینه وجود نداشت. از طرفی، توجیه و تشریح این جنبه از شایسته‌سالاری برای خبرگان زمان‌بر بود و گاهی با مقاومت مواجه می‌شد.

پیشنهادهای پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش حاضر و امکان انباشتگی نابرابری اجتماعی از طریق شایسته‌سالاری، پژوهش حاضر توصیه نمی‌کند که سازمان‌ها نباید برای شایسته‌سالاری بودن تلاش نکنند، و فرصت‌ها و پاداش‌ها را بر این اساس توزیع نکنند، اما سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که چنین توزیع‌هایی عاری از تعصب نیستند. شایسته‌سالاری می‌تواند به راحتی به یک پوشش تبدیل شود برای سیستم‌هایی که در آن نابرابری‌های اجتماعی انباشته می‌شود. بر این اساس

بنابراین، به محققان آتی پیشنهاد می‌شود این محدودیت‌ها را شناسایی و بررسی کنند و از این طریق به کاهش این نابرابری انباشته اجتماعی کمک کنند.

سپاسگزاری

نویسنده بر خود لازم می‌داند، از همکاری اعضای گروه کانونی تشکر کند.

همچنین، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود مفاهیم به‌ظاهر مثبت (مانند شایسته‌سالاری) دیگر را که منجر به ایجاد نابرابری اجتماعی انباشته در محیط کار می‌شود، شناسایی و بررسی کنند.

اگرچه مدل مورد بررسی این پژوهش بر ماهیت تجمعی نابرابری اجتماعی تمرکز دارد، اما به احتمال زیاد محدودیتی برای میزان تجمع نابرابری اجتماعی در طول زمان در محل کار وجود دارد، از جمله قوانین برابری جنسیتی در استخدام،

References

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Bruckmüller, S., Ryan, M. K., Rink, F., & Haslam, S. A. (2014). Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy. *Social Issues and Policy Review*, 8(1), 202-232. <https://doi.org/10.1111/sipr.12006>.
- Bugbee, M. et al. (2022). *The myth of the meritocracy in law firms and corporate legal departments* Intellectual Property Owners Association's Diversity & Inclusion Committee.
- Castilla, E. J., & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Castilla, E. J., & Ranganathan, A. (2020). The production of merit: How managers understand and apply merit in the workplace. *Organization Science*, 31(4), 909-935. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1335>
- Ellemers, N., Rink, F., Derks, B., & Ryan, M. K. (2012). Women in high places: When and why promoting women into top positions can harm them individually or as a group (and how to prevent this). *Research in Organizational Behavior*, 32, 163-187. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.10.003>.
- Fehr, D., & Vollmann, M. (2022). *Misperceiving Economic Success: Experimental Evidence on Meritocratic Beliefs and Inequality Acceptance*, CESifo Working Paper, No. 9983, Center for Economic Studies and ifo Institute (CESifo), Munich.
- Goya-Tocchetto, D., Kay, A. C., & Payne, B. K. (2024). Can selecting the most qualified candidate be unfair? Learning about socioeconomic advantages and disadvantages reduces the perceived fairness of meritocracy and increases support for socioeconomic diversity initiatives in organizations. *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative Research Methods*. London: Sage Publications.
- Hirsh, C. E. (2009). The strength of weak enforcement: The impact of discrimination charges, legal environments, and organizational conditions on workplace segregation. *American Sociological Review*, 74(2), 245-271. <https://doi.org/10.1177/000312240907400205>
- Ingram, P., & Oh, J. J. (2020). Mapping the class ceiling: The social class disadvantage for attaining management positions. *Academy of Management Discoveries*, 8(1), 56-76. <https://doi.org/10.5465/amd.2020.0030>
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30, 154-175. <https://doi.org/10.1177/0730888403251683>
- Liu, A. (2011). Unraveling the myth of meritocracy within the context of US higher education. *Higher education*, 62, 383-397. DOI:10.1007/s10734-010-9394-7
- Merluzzi, J., & Sterling, A. (2017). Lasting effects? Referrals and career mobility of demographic groups in organizations. *ILR Review*, 70(1), 105-131. <https://doi.org/10.1177/0019793916669507>
- Rahimi, F. (2022). *Identifying the Challenges of Women in Managerial Positions (Case Study: Government Organizations of Tehran Province)*. Msc Thesis, public administration field.

- Faculty of Management and Accounting, Tolo-e Mehr Non-Profit University. (In Persian)
- Moreira, D., & Pérez, S. (2022). *Who Benefits from Meritocracy?* (No. w30113). National Bureau of Economic Research.
- Morgan, D. L. (1998). *The Focus Group Guidebook. Focus group kit1*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Mulaphong, D. (2023). Does Meritocracy Produce Desirable Outcomes for Public Organizations? Results of a Worldwide Expert Survey from 149 Nations. *Public Integrity*, 25(6), 578-598. <https://doi.org/10.1080/10999922.2022.2074763>
- Pitesa, M., & Pillutla, M. M. (2019). Socioeconomic mobility and talent utilization of workers from poorer backgrounds: The overlooked importance of within-organization dynamics. *Academy of Management Annals*, 13(2), 737-769. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0115>
- Pope, C., Ziebland, S., & Mays, N. (2000). Qualitative research in health care: Analysing qualitative data. *BMJ: British Medical Journal*, 320(7227), 114. <https://doi:10.1136/bmj.320.7227.114>
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319-343. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>
- Rucker, D. D., Galinsky, A. D., & Magee, J. C. (2018). The agentic-communal model of advantage and disadvantage: How inequality produces similarities in the psychology of power, social class, gender, and race. *Advances in Experimental Social Psychology*, 58, 71-125. <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2018.04.001>
- Sandel, M. (2022). *The tyranny of merit*. Translated by Saba Nowrozi, Tehran: Parse Publications.
- Iranian Economic Monthly (2004). *Special issue of meritocracy, the key to development, justice and prosperity*, November 2014. (In Persian)
- Sawert, T. (2019). Understanding the mechanisms of ethnic discrimination: A field experiment on discrimination against Turks, Syrians and Americans in the Berlin shared housing market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-18. Advance Online Publication. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1577727>
- Tabe Bordbar, F., Kamani, S. M. H., & Manochehri, B. (2016). Studying the relationship between women's glass ceiling beliefs and subjective success among female employees at shiraz municipality. *Sociology of Women*, 6(4), 125-143. Dor. [20.1001.1.20088566.1394.6.24.7.2](https://doi.org/10.1001.1.20088566.1394.6.24.7.2) (In Persian)
- Tyagi, K. (2023, March). Redefining a normative framework for Meritocracy in the era of Generative AI: An Inter-disciplinary perspective. In *International Law and Economics Conference* (pp. 297-311). Cham: Springer Nature Switzerland. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4638260>
- Van Dijk, H. V., Kooij, D., Karanika-Murray, M., Vos, A. D., & Meyer, B. (2020). Meritocracy a myth? A multilevel perspective of how social inequality accumulates through work. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 240-269. <https://doi.org/10.1177/2041386620930063>
- Van Dijk, H., Meyer, B., Van Engen, M., & Loyd, D. (2017). Microdynamics in diverse teams: A review and integration of the diversity and stereotyping literatures. *Academy of Management Annals*, 11(1), 517-557. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0046>
- Young, M. (1958). *The rise of the meritocracy*. Thames and Hudson
- Young, M. (1998). *Meritocracy Revisited Society*, January/February/ page 377-379.
- Young, M. (2001). *Down with meritocracy*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/politics/2001/jun/29/comment>
- Zahedi, Sh. S. (2015). Moving from Cacistocracy towards Meritocracy: A Cross-Sectional Study on Current Employment Status of Iranian University Women. *Pazuhesname - ye Zanan*, 6(1), 75-95. (In Persian)
- Zhang, T. (2024). The illusion of meritocracy. *Social Science Information*, 63(9), 114-128. <https://doi.org/10.1177/05390184241230406>