

Meta-Analysis: A Sociological Investigation of the Structural Factors and Obstacles to Meritocracy in Iran

Seyyed Mostafa Hoseini  *

Sociology PhD Candidate, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Amir Akbari Ghamsari 

Assistant Professor, Department of Social Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Abstract

Meritocracy, as a foundational principle for the equitable distribution of opportunities and resources, confronts complex challenges in Iran, rooted in structural inequalities, power structures, and socio-cultural dynamics. This research utilizes a qualitative thematic meta-analysis to examine findings from 30 Persian-language articles (2001-2025), analyzing meritocracy through the lens of three structural themes: 1) Structural Inequalities (informed by: economic and resource distribution, educational and human capital opportunities, gender and social discrimination, development and productivity), 2) Power Structures (informed by: decision-making and appointments, laws and oversight, power concentration and decentralization, elite participation and circulation), and 3) Socio-Cultural Dynamics (informed by: values and doctrines, motivations and participation, relational networks and tendencies). The methodology involved open, axial, and selective coding of facilitating factors (e.g., income distribution

This article is derived from the first author's doctoral dissertation, completed under the supervision of the second author

* Corresponding Author: seyedmostafa92@gmail.com

How to Cite: Hoseini, S. M., Akbari Ghamsari, A. (2025). Meta-Analysis: A Sociological Investigation of the Structural Factors and Obstacles to Meritocracy in Iran, *Quarterly Journal of Social sciences*, 32(110), 41-102. DOI: 10.22054/qjss.2026.89522.2930

justice, rule of law, promotion of a meritocratic culture) and inhibiting barriers (e.g., gender discrimination, corruption, cronyism), organized at the structural level. Across the corpus, 93 structural-level facilitating factors and 103 inhibiting barriers were identified. Findings indicate that structural inequalities operate in a unilaterally negative fashion, constraining equal access. While power structures are dualistic, inhibiting barriers predominate, undermining transparency. Similarly, socio-cultural dynamics are dualistic, yet relation-centric tendencies prevail, diminishing the motivation for individual merit-based effort. The interaction of inhibiting barriers across the three themes—particularly barriers of economic inequality, power concentration, and cronyism—creates a negative feedback loop that severely restricts meritocracy and impedes social justice. Policy recommendations propose redistributive policies to reduce inequalities, ensuring the independence of oversight institutions and reforming appointment structures to dilute concentrated power, and promoting ethical and religious education aligned with meritocratic values to shift cultural dynamics. In Iranian society, implementing these macro-level solutions can strengthen the systemic framework of meritocracy, enhance productivity, reduce corruption, and contribute to the realization of social justice.

Keywords: Meritocracy, Structural Inequalities, Power Structures, Socio-cultural Dynamics, Social Justice, Thematic Qualitative Meta-Analysis.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Extended Abstract

1. Introduction

Meritocracy, as the foundational principle for the equitable distribution of opportunities and rewards based on individual merit, confronts profound structural challenges in Iran. Despite its emphasis within legal, religious, and long-term strategic frameworks, its practical implementation remains weak, perpetuating administrative inefficiency and fostering social discontent. While classical and contemporary sociological theories—from Young's social stratification and Sandel's critique of meritocratic tyranny to Weber's efficient bureaucracy and Bourdieu and Passeron's analysis of social reproduction—debate its merits and flaws, the specific structural barriers within Iran's unique context require deeper investigation. Prior domestic studies have highlighted issues such as relation-based appointments but often lack a comprehensive sociological structural analysis. Addressing this gap, this study investigates how structural inequalities, power structures, and socio-cultural dynamics at the macro level facilitate or inhibit meritocracy in Iran. Employing a qualitative thematic meta-analysis of 30 Persian-language articles (2001-2025), it systematically codes facilitating factors and inhibiting barriers across these three themes, aiming to provide a holistic structural diagnosis and actionable policy pathways to strengthen meritocratic practices and advance social justice.

2. Literature Review

2.1. Theoretical and Empirical Foundations

Theoretical discourse on meritocracy spans from Young's foundational yet cautionary formulation to contemporary critiques (Sandel, 2020; Bourdieu & Passeron, 1990) and Weberian ideals of bureaucratic efficiency. In Iran, this concept is rendered more complex by its integration with religious doctrines and national development frameworks. While empirical studies within Iran have proliferated, they predominantly maintain a micro or meso-level analytical focus.

2.2. Categorization of Domestic Empirical Research

Analysis of the domestic empirical literature reveals three principal thematic strands: 1) Model-Oriented Studies identifying organizational facilitators; 2) Barrier-Focused Critiques highlighting

structural impediments such as nepotism, cronyism, and corruption; and 3) Cultural-Religious Examinations linking meritocracy to Islamic values.

2.3. Identified Research Gap

Although these studies provide valuable insights within specific sectors or organizational contexts, a significant scholarly gap persists. There is a conspicuous lack of a macro-sociological and structural analysis that integrates the complex interplay between the three aforementioned themes in shaping the systemic dysfunction of meritocracy in Iran.

3. Methodology

3.1. Research Design and Article Selection

This study employed a qualitative thematic meta-analysis to systematically integrate and interpret findings from existing research. A comprehensive search of major Persian databases using keywords related to meritocracy in Iran (2001-2025) yielded an initial pool of 60 articles. Through sequential screening based on relevance and methodological rigor, 30 articles were selected for final analysis.

3.2. Data Coding and Thematic Synthesis

Data analysis followed a structured three-phase coding process. First, open coding extracted 196 initial codes pertaining to facilitating and inhibiting factors. Next, axial coding synthesized these codes into three overarching macro-sociological themes: structural inequalities, power structures, and socio-cultural dynamics. Finally, selective coding organized the factors within these themes into specific conceptual categories.

3.3. Quality Appraisal and Methodological Rigor

The selected articles were evaluated using established criteria for qualitative research. The corpus demonstrated methodological diversity, providing a rich foundation for the meta-synthesis.

4. Findings

4.1. Overview of Extracted Factors

The analysis identified a total of 196 macro-structural factors. Of these, 93 were facilitating factors and 103 were inhibiting barriers,

indicating a systemic preponderance of constraints over enablers for meritocracy in Iran.

4.2. Structural Inequalities: A Unilaterally Inhibiting Force

This theme operates primarily as a negative, one-sided force. Deep-seated inequalities in economic resources, access to education, gender/social discrimination, and national productivity restrict equal opportunity, overshadow individual merit, and create a self-perpetuating cycle of disadvantage. Inhibiting factors within this theme are overwhelmingly dominant.

4.3. Power Structures: The Dominance of Inhibiting Barriers

Although power structures exhibit a dual capacity, inhibiting barriers are predominant. Factors like politicized decision-making, lack of transparency, high power concentration, and corruption obstruct elite circulation and severely undermine institutional transparency and fair competition.

4.4. Socio-Cultural Dynamics: The Primacy of Relation-Centric Tendencies

This theme also presents a dual nature but is characterized by the predominance of relation-centric tendencies. Informal networks, a weakened culture of meritocracy, and social dissatisfaction with unfair selections reduce motivation for merit-based effort and reinforce non-transparent practices.

4.5. Synergistic Negative Cycle: The Core Finding

The most critical finding is the synergistic interaction among inhibiting barriers across all three themes. Barriers from structural inequalities, power structures, and socio-cultural dynamics reinforce each other, creating a self-reinforcing negative cycle that systemically constrains meritocracy and impedes social justice in Iran.

5. Discussion & Conclusion

5.1. Synthesis and Theoretical Dialogue

This study synthesizes disparate empirical findings into a coherent macro-sociological framework. The findings engage with critical theoretical traditions: the unilaterally negative role of structural inequalities aligns with Bourdieu's social reproduction; the dominant

inhibiting nature of power structures reflects Weberian concerns; and the dual yet relation-centric socio-cultural dynamics echo Sandel's critique of meritocratic tyranny.

5.2. Contribution and Positioning within the Literature

The primary contribution of this meta-analysis is its macro-structural and integrative perspective, which transcends the prevalent organizational-level focus of prior domestic studies. By demonstrating how the three themes interact to form a synergistic negative cycle, it provides a more holistic explanation for the systemic failure of meritocracy in Iran, filling a significant literature gap.

5.3. Conclusion and Policy Implications

In conclusion, meritocracy in Iran is systemically constrained by a self-reinforcing cycle. Breaking this cycle requires targeted macro-level interventions: 1) Redistributive policies to mitigate structural inequalities; 2) Institutional reforms to ensure oversight independence and transparent appointments, thereby diluting concentrated power; and 3) Cultural-educational initiatives to promote meritocratic values over relational tendencies. Implementing these interdependent strategies is essential for fostering a dynamic meritocracy, enhancing social justice, and achieving sustainable development in Iran.




فرا تحلیل: بررسی جامعه‌شناختی عوامل و موانع ساختاری شایسته‌سالاری در ایران

دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی،
دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

*  سید مصطفی حسینی

استادیار گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه
شهید بهشتی، تهران، ایران

 امیر اکبری قمصری

چکیده

شایسته‌سالاری، به‌عنوان اصل بنیادین توزیع عادلانه فرصت‌ها و منابع، در ایران با چالش‌های پیچیده‌ای مواجه است که ریشه در نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی دارد. این پژوهش با استفاده از فراتحلیل کیفی تماتیک، یافته‌های ۳۰ مقاله داخلی (۱۳۸۰-۱۴۰۴) را تحلیل کرده و شایسته‌سالاری را از منظر سه تم ساختاری (۱. نابرابری‌های ساختاری، ۲. ساختارهای قدرت و ۳. پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی) بررسی می‌کند. روش‌شناسی پژوهش شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی عوامل مؤثر و موانع بازدارنده است که در سطح ساختاری سازمان‌دهی شده‌اند. در این ۳۰ مقاله، تعداد عوامل مؤثر در سطح کلان ۹۳ و موانع بازدارنده ۱۰۳ مانع بودند. یافته‌ها نشان می‌دهند که نابرابری‌های ساختاری به‌طور یک‌جانبه و منفی عمل کرده و دسترسی برابر را محدود می‌کند؛ ساختارهای قدرت دوگانه هستند اما موانع بازدارنده آن غالب بوده و شفافیت را مختل می‌کنند؛ پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی نیز دوگانه‌اند اما گرایش‌های روابط‌محور آن غالب بوده و انگیزه تلاش فردی را کاهش می‌دهند. تعامل بازدارنده‌های سه تم، (به‌ویژه موانع نابرابری‌های اقتصادی، تمرکز قدرت و پارتی‌بازی)، چرخه‌ای منفی ایجاد کرده که شایسته‌سالاری را به‌شدت محدود کرده و مانع تحقق عدالت اجتماعی شده است. پیشنهادهای سیاستی شامل سیاست‌های بازتوزیعی برای کاهش نابرابری‌ها، استقلال نهادهای نظارتی و

این مقاله برگرفته از رساله‌ی دکتری در حال انجام نگارنده اول با راهنمایی نگارنده دوم استخراج گردیده است.

* نویسنده مسئول: seyedmostafa92@gmail.com

اصلاح ساختار انتصاب برای تضعیف قدرت و ترویج آموزش‌های دینی و اخلاقی شایستگی برای تغییر پویایی‌های فرهنگی است تا زمینه برای تحقق شایسته‌سالاری پویا در سطح کلان فراهم شود. در جامعه ایران، این راهکارها می‌توانند در سطح کلان نظام شایسته‌سالاری را تقویت نموده، بهره‌وری را افزایش داده، فساد را کاهش و به تحقق عدالت اجتماعی کمک کنند.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌سالاری، نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت، پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی، عدالت اجتماعی، فراتحلیل کیفی تماتیک.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

شایسته‌سالاری به‌عنوان یکی از اصول بنیادین سازمان‌دهی اجتماعی و اداری، بر توزیع عادلانه فرصت‌ها و پاداش‌ها بر پایه توانایی‌ها، استعدادها و دستاوردهای فردی تأکید دارد و عوامل غیرمرتبط مانند وضعیت اجتماعی، روابط خانوادگی یا ثروت را کنار می‌زند. این مفهوم که نخستین بار توسط مایکل یانگ در سال ۱۹۵۸ به‌صورت طنزآمیز مطرح شد، جامعه‌ای را توصیف می‌کند که در آن هوش و تلاش فردی تعیین‌کننده موقعیت اجتماعی است، اما هم‌زمان هشدار می‌دهد که ممکن است به طبقه‌بندی جدیدی از نابرابری منجر شود (Kim & Choi, 2017: 115). تعاریف لغت‌نامه‌ای شایسته‌سالاری نیز بر جنبه‌های کلیدی این مفهوم تأکید دارند. بر اساس لغت‌نامه آکسفورد، شایسته‌سالاری عبارت است از: ۱. کشوری یا نظام اجتماعی که در آن افراد بر اساس توانایی خود به قدرت یا پول دست می‌یابند؛ ۲. گروه افراد قدرتمند در چنین نظام اجتماعی (Oxford Dictionary, 2025). لغت‌نامه مریام _ وبستر آن را چنین تعریف می‌کند: نظام، سازمان یا جامعه‌ای که در آن افراد بر اساس توانایی‌ها و شایستگی‌های اثبات‌شده‌شان به موقعیت‌های موفقیت، قدرت و نفوذ انتخاب و منتقل می‌شوند؛ همچنین به گروه افرادی اشاره دارد که به چنین موقعیت‌هایی دست یافته‌اند (Merriam-Webster, 2025). لغت‌نامه کمبریج نیز دو تعریف اصلی ارائه می‌دهد: ۱. نظام اجتماعی، جامعه یا سازمانی که در آن افراد به دلیل توانایی‌هایشان به موفقیت یا قدرت دست می‌یابند، نه به خاطر پول یا موقعیت اجتماعی‌شان؛ ۲. در زمینه کسب‌وکار: نظامی که افراد بر اساس توانایی‌هایشان به موقعیت‌های قدرت می‌رسند، نه بر پایه پول یا ارتباطات خانوادگی (Cambridge Dictionary, 2025)؛ اما در ادبیات نظری، شایسته‌سالاری اغلب به‌عنوان سیستمی تعریف می‌شود که افراد بر اساس شایستگی‌های اثبات‌شده به موقعیت‌های موفقیت، قدرت و نفوذ دست می‌یابند. برای نمونه، مایکل سندل آن را توزیع پاداش‌ها بر پایه شایستگی می‌داند که کارآمدی را افزایش می‌دهد، تبعیض را رد می‌کند و آزادی فردی را تقویت می‌نماید، هرچند هشدار می‌دهد که اگر نابرابری‌های اولیه نادیده گرفته شود، می‌تواند به استبداد شایسته‌سالارانه و انباشت

نابرابری تبدیل گردد (Sandel, 2020: 56-57). بوردیو و پاسرون نیز شایسته‌سالاری را ایدئولوژی‌ای می‌بینند که نابرابری‌های اجتماعی را از طریق نظام آموزشی بازتولید می‌کند (Bourdieu & Passeron, 1990: 84). از سوی دیگر، وبر شایسته‌سالاری را پایه بوروکراسی کارآمد می‌داند، جایی که استخدام و ارتقا بر اساس صلاحیت فنی صورت می‌گیرد و کیفیت اداری را بهبود می‌بخشد (Weber, 1922; cited in Andersen, 2018:5). در زمینه آسیایی نیز، تحت تأثیر آموزه‌های کنفوسیوسی، شایسته‌سالاری به موتور تحرک اجتماعی و توسعه اقتصادی تبدیل شده است (Kim & Choi, 2017: 112-113)؛ اما در زمینه ایران، شایسته‌سالاری نه تنها یک اصل اداری، بلکه مطالبه‌ای اجتماعی و دینی به شمار می‌رود. حکومت انبیا بر پایه شایستگی بنا شده و آیه ۱۰۵ سوره انبیاء حکومت را برای بندگان صالح وعده می‌دهد (کریم‌یان، ۱۳۹۲: ۴۰۸). نویسندگان داخلی نیز بر این تأکید دارند که شایسته‌سالاری نظام یا فرآیندی است که در آن توانایی، شایستگی و استعداد به جای ثروت، فامیل‌بازی، امتیازات طبقاتی یا موقعیت سیاسی قرار می‌گیرد و پاداش‌ها بر مبنای صلاحیت توزیع می‌شود (عبدصبور، ۱۳۹۲: ۳۹). گنجعلی و همکاران آن را با عدالت اسلامی پیوند می‌زنند و تخصص و تعهد را دو بال اصلی شایستگی می‌دانند (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۲). اهمیت شایسته‌سالاری در جوامع مدرن، از جمله ایران، از جنبه‌های گوناگونی ناشی می‌شود. گزارش برنامه تحول اداری عدم توجه به آن را علت اصلی کاهش انگیزه کارکنان و مشکلات اداری می‌شمارد (گزارش برنامه تحول اداری، ۱۳۸۲: به نقل از اشرفی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۷). عبدصبور بر تحول و توسعه نقش منابع انسانی سازمان‌ها همراه با تحلیل توأمان ابعاد درون و برون‌سازمانی تأکید دارد (عبدصبور، ۱۳۹۲: ۲۱)، حسامی و همکاران آن را پیش‌نیاز توسعه و اصلاح نظام اداری معرفی می‌کنند (کسلر، ۲۰۱۲؛ به نقل از حسامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵۷) و اشرفی و همکاران شایسته‌سالاری را الگویی برای رشد تکنولوژی، خلق مزیت‌های رقابتی، توسعه‌یافتگی و ایجاد و توسعه فردی و جمعی می‌دانند (طباطبایی و انصاری، به نقل از اشرفی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۹). باین حال، علی‌رغم تأکیدات قانون اساسی، قانون

مدیریت خدمات کشوری و سند چشم‌انداز ۲۰ ساله، اجرای شایسته‌سالاری در ایران ضعیف بوده و به ناکارآمدی اداری دامن زده و اجرای این مهم در عمل از توفیق چندانی برخوردار نبوده است (کریم‌میان، ۱۳۹۲: ۴۱۰)؛ بنابراین، دغدغه اصلی این پژوهش که عنوان آن «فرا تحلیل: بررسی جامعه‌شناختی عوامل و موانع ساختاری شایسته‌سالاری در ایران» است، از چالش‌های عمیق و چندلایه‌ای ناشی می‌شود که تحقق شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری جامعه ایران با دشواری جدی روبرو کرده است. در حالی که شایسته‌سالاری به‌عنوان اصل بنیادین توزیع عادلانه فرصت‌ها و پاداش‌ها بر پایه شایستگی فردی شناخته می‌شود، در بستر اجتماعی _ ساختاری ایران با موانع نهادینه‌شده‌ای مواجه است که ریشه در نابرابری‌های پایدار، روابط قدرت و تحولات فرهنگی _ اجتماعی دارد. این پژوهش با اتکا به رویکرد جامعه‌شناختی کلان، سه تم اصلی را به‌عنوان چارچوب تحلیلی استخراج کرده است که هر یک به نحوی بر پدیده شایسته‌سالاری تأثیر می‌گذارند و عوامل مؤثر یا موانع بازدارنده را شکل می‌دهند. نابرابری‌های ساختاری، به‌عنوان الگوهای نهادینه‌شده توزیع ناعادلانه منابع (Tilly, 2005: 15-30)، به‌طور یک‌جانبه و منفی عمل می‌کنند. این تم عمدتاً عوامل بازدارنده را در بر می‌گیرد؛ از جمله توزیع نابرابر منابع اقتصادی، تبعیض جنسیتی و اجتماعی و محدودیت دسترسی به فرصت‌های برابر که شایسته‌سالاری را به ایدئولوژی توخالی تبدیل می‌نمایند. باین حال، راهکارهای سیاستی برای کاهش این نابرابری‌ها (مانند گسترش فرصت‌های آموزشی عادلانه و توسعه انسانی) می‌تواند به‌عنوان پیشنهادی اصلاحی در جهت تقویت شایسته‌سالاری مطرح شود. ساختارهای قدرت، به‌عنوان روابط و نهادهایی که کنترل منابع و فرآیندهای تصمیم‌گیری را تنظیم می‌کنند (Lux, 2005: 7-65)، تأثیر دوگانه‌ای دارند: از یک سو با انتصابات سیاسی محور، تمرکز قدرت، ثبات نهادینه‌شده و ترجیح روابط بانندی بر شایستگی، موانع جدی ایجاد می‌کنند؛ از سوی دیگر، با اعمال قوانین شفاف، نظارت مؤثر، مشارکت گسترده و گردش نخبگان، می‌توانند شایسته‌سالاری را تسهیل و تقویت نمایند. پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی، شامل ارزش‌ها، هنجارها و روابط در حال تغییر (Williams, 1983: 1-27)، نیز به دو صورت

عمل می‌کنند: از یک سو با گرایش‌های ناسالم فرهنگی _ اجتماعی، ارزش‌های مبتنی بر روابط غیرشایسته و آموزه‌های مانع‌ساز، پدیده شایسته‌سالاری را کم‌رنگ می‌سازند؛ از سوی دیگر، با ارزش‌های سالم، هنجارهای عدالت‌محور و روابط فرهنگی _ اجتماعی مثبت، آن را تقویت می‌کنند. در سویه منفی این عوامل (به‌ویژه نابرابری‌های ساختاری و جنبه‌های بازدارنده دوتیم دیگر) پیامدهای جدی پدیدار شده است: بحران مشروعیت نظام اداری، کاهش بهره‌وری، افزایش فساد و اتلاف استعدادها (بهروزی لک و امیرپور، ۱۴۰۳: ۴۴-۲۲). برای نمونه، انتصابات مبتنی بر روابط شخصی در سازمان‌های دولتی به نارضایتی کارکنان و رکود سازمانی منجر شده است (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰: ۲۱-۱۵). این چالش‌ها نه تنها عدالت اجتماعی را به مخاطره می‌اندازند، بلکه توسعه پایدار را نیز مانع می‌شوند؛ زیرا شایسته‌سالاری به‌عنوان موتور تحرک اجتماعی و آرام‌سازی ناآرامی‌ها شناخته می‌شود (سیدباقری، ۱۳۹۶: ۷؛ کیم و چوی، ۲۰۱۷: ۱۱۳)؛ بنابراین، مسئله اصلی پژوهش این است که چگونه نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی در سطح ساختاری جامعه ایران، شایسته‌سالاری را محدود یا تسهیل می‌کنند؟ هدف اصلی مطالعه، انجام یک فراتحلیل جامعه‌شناختی بر شایسته‌سالاری در ایران با تمرکز بر نقش این سه تم می‌باشد. این پژوهش بر پایه بررسی ۳۰ مقاله داخلی، به دنبال پاسخ به سه پرسش است: (۱) نابرابری‌های ساختاری چگونه شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری جامعه ایران محدود می‌کنند؟ (۲) ساختارهای قدرت چه نقشی در بازدارندگی یا تسهیل شایسته‌سالاری ایفا می‌کنند؟ (۳) پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی چگونه بر پدیده شایسته‌سالاری تأثیر می‌گذارند؟ فرضیه اصلی پژوهش این است که این تم‌های سه‌گانه، در تعامل با یکدیگر، مانع اصلی تحقق شایسته‌سالاری در سطح ساختاری ایران هستند؛ اما با اصلاحات ساختاری، نظارتی و فرهنگی می‌توان به سمت شایسته‌سالاری پویا و عادلانه حرکت کرد. نوآوری این مطالعه نیز، در تمرکز صرف بر سطح ساختاری (فراتر از تحلیل سازمانی)، استخراج موانع بازدارنده و عوامل مؤثر (تسهیل‌کننده) از محتوای مقالات داخلی و ارائه پیشنهادهاى سیاستی عملی برای تقویت عدالت اجتماعی است که می‌تواند به خیر

عمومی کمک کند (Sandel, 2020: 31). در نهایت، این پژوهش تصویری جامع از موانع، عوامل مؤثر و مسیرهای اصلاحی ارائه می‌دهد تا پایه‌ای برای تحقیقات آتی و سیاست‌گذاری فراهم آورد.

مرور پیشینه‌ها

شایسته‌سالاری به‌عنوان یک مفهوم کلیدی در جامعه‌شناسی سازمانی و اداری، بر توزیع فرصت‌ها و پاداش‌ها بر اساس شایستگی‌های فردی تمرکز دارد و نقش مهمی در کاهش نابرابری‌های اجتماعی و تقویت عدالت ایفا می‌کند. در زمینه ایران، این مفهوم نه تنها با اصول اداری مدرن در توزیع قدرت و تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها میان نخبگان جامعه همخوانی دارد (عبدصبور، ۱۳۹۲: ۲۳)، بلکه با آموزه‌های دینی و فرهنگی مانند عدالت اسلامی پیوند خورده است و می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای توسعه پایدار و کاهش چالش‌های ساختاری عمل کند (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱۳-۹۲). با این حال، تحقق شایسته‌سالاری در جوامع در حال توسعه مانند ایران، تحت تأثیر عوامل پیچیده‌ای همچون نابرابری‌های ساختاری (مانند توزیع ناعادلانه منابع آموزشی و اقتصادی)، ساختارهای قدرت (مانند تصمیم‌گیری‌های سیاسی محور و نفوذ گروه‌های ذی‌نفوذ) و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی (مانند ارزش‌های سنتی و روابط بانندی) قرار دارد که اغلب منجر به بازتولید نابرابری‌ها می‌شود. این عوامل که ریشه در تعاملات اجتماعی و نهادی دارند، شایسته‌سالاری را از یک ایدئولوژی عادلانه به ابزاری برای حفظ وضعیت موجود تبدیل می‌کنند و ضرورت بررسی جامعه‌شناختی آن را برجسته می‌سازد. در ادامه، پیشینه‌های پژوهشی بر اساس شباهت‌های رویکردی گروه‌بندی می‌شوند: پژوهش‌هایی با تمرکز بر شناسایی عوامل مؤثر و مدل‌سازی شایسته‌سالاری، پژوهش‌هایی که بر چالش‌ها و موانع بازدارنده تأکید دارند و پژوهش‌هایی که جنبه‌های فرهنگی _ دینی و اجتماعی آن را بررسی کرده‌اند. این گروه‌بندی تحلیلی اجازه می‌دهد تا دیدگاه پژوهشگران نسبت به نقاط قوت و ضعف این مطالعات بیان شود، هرچند بسیاری از آن‌ها فاقد رویکرد کلان جامعه‌شناختی هستند و بیشتر بر سطوح سازمانی تمرکز دارند.

رویکرد نخست، پژوهش‌هایی هستند که بر شناسایی عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری و ارائه مدل‌های مفهومی تمرکز دارند. این مطالعات اغلب عوامل درون‌سازمانی (مانند فرهنگ سازمانی، استراتژی‌ها و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی) و برون‌سازمانی (مانند عوامل فرهنگی _ اجتماعی، اقتصادی و سیاسی _ قانونی) را بررسی کرده و مدل‌هایی برای ارتقای شایسته‌سالاری پیشنهاد می‌دهند. برای مثال، عبدصبور، مدلی جامع ارائه می‌دهد که عوامل برون‌سازمانی مانند ارزش‌های اجتماعی _ فرهنگی (مانند سخت‌کوشی و عدالت توزیعی) و سیاسی _ قانونی (مانند ثبات قوانین و استقلال نهادهای نظارتی) را با عوامل درون‌سازمانی مانند استراتژی سازمانی، فرهنگ سازمانی و زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی (جذب، آموزش، نگهداشت و به‌کارگیری) ترکیب می‌کند و تأکید می‌کند که عوامل درونی تأثیر بیشتری دارند (عبدصبور، ۱۳۹۲: ۳۶-۳۳). معمارزاده و همکاران، نیز مدلی مشابه برای وزارت بهداشت ارائه می‌دهند که عوامل درون‌سازمانی مانند سبک رهبری مشارکتی و فرهنگ پاسخگو را با عوامل برون‌سازمانی مانند ارزش‌های فرهنگی (مانند اعتقاد به فاصله قدرت) و اقتصادی (مانند عدالت در توزیع درآمد) مرتبط می‌سازد و نشان می‌دهد که ترکیب بهینه این عوامل شایسته‌سالاری را ارتقا می‌دهد (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۳). زارعی و همکاران، در صنعت نفت، مدلی شش‌بعدی (شایسته‌پنداری، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری) ارائه می‌دهند که بر اهمیت بانک اطلاعات شایستگان و حمایت مدیران ارشد تأکید دارد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۷۵ و ۲۸۶). سرشار و سمیعی، در دانشگاه علوم پزشکی، مدلی فرآیندی با ۲۳ شاخص برای شایسته‌سالاری و ۱۸ شاخص برای بهسازی منابع انسانی پیشنهاد می‌کنند و نقش متغیرهای میانجی مانند تعهد سازمانی و توانمندسازی را برجسته می‌سازند (سرشار و سمیعی، ۱۳۹۹: ۲۱۳-۲۰۸). مرادی دمنه، در آجا، عوامل برون‌سازمانی مانند فرهنگی (تعهد به فرهنگ ملی) و حقوقی (تخصص و پاسخگویی) را با درون‌سازمانی مانند ساختار پویا و سیستم ارزیابی ترکیب می‌کند (مرادی دمنه، ۱۳۹۷: ۳۵-۳۳). نظری و همکاران، در شرکت ورزشی، عوامل درون‌سازمانی مانند فرهنگ سازمانی و کارکردهای

مدیریت منابع انسانی را مؤثرتر از عوامل برون‌سازمانی مانند اقتصادی می‌دانند (نظری و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۵۹-۱۵۴). حسامی و همکاران، نقش میانجی عوامل سازمانی مانند مدیریت دانش و هوش سازمانی را در رابطه مدیریت استعداد و شایسته‌سالاری بررسی می‌کنند (حسامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸۷-۱۷۶). مرادزاده و همکاران، در مناطق کم‌برخوردار، مدلی بر اساس نظریه داده‌بنیاد ارائه می‌دهند که شرایط علی مانند ساختار قومی و زمینه‌ای مانند عوامل انسانی را در بر می‌گیرد (مرادزاده و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۸۱-۲۷۷). مقدمی‌کیا، با روش AHP، عوامل را اولویت‌بندی می‌کند و فرهنگ سازمانی و ساختار مدیریتی را مهم‌ترین می‌داند (مقدمی‌کیا، ۱۳۹۷: ۱۳-۸). کلاتری و همکاران، شش عامل مانند پاسخگویی به قوانین و فرهنگ شایسته‌سالاری را شناسایی می‌کنند (کلاتری و همکاران، ۱۳۹۷: ۵۲-۵۱). حسینی و همکاران، ابعاد شایسته‌سالاری را بر اساس وظایف، نقش‌ها و مهارت‌های مدیریتی بررسی می‌کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۳۷-۱۱۹). این رویکردها قوی هستند؛ زیرا مدل‌های عملی ارائه می‌دهند، اما ضعف اصلی آن‌ها تمرکز بر سطوح سازمانی خاص است و کمتر به تعاملات کلان جامعه‌شناختی مانند نابرابری‌های ساختاری و... توجه دارند که این امر تحلیل آن‌ها را محدود به زمینه‌های موردی می‌کند.

رویکرد دوم، پژوهش‌هایی هستند که بر چالش‌ها و عوامل بازدارنده شایسته‌سالاری تمرکز دارند و اغلب جنبه‌های منفی مانند نپوتیسم، کرونیزم و فساد را برجسته می‌کنند. این مطالعات تحلیلی _ انتقادی هستند و موانع ساختاری و اجتماعی را نقد می‌کنند. عطاfer و آذربایجانی نشان می‌دهند که در بخش دولتی، معیارهای غیرشایسته مانند روابط خانوادگی و قومیت‌گرایی غالب است و منجر به کاهش بهره‌وری و نارضایتی کارکنان می‌شود (عطاfer و آذربایجانی، ۱۳۸۰: ۲۱-۱۵). شاهنوشی و دادخواه، در سازمان‌های دولتی شیراز، موانعی مانند گرایش‌های فرهنگی نامناسب (پارتنری‌بازی و تبعیض جنسیتی)، قانون‌گریزی و ساختار نامناسب سازمانی را رتبه‌بندی می‌کنند و ساختار سازمانی را مهم‌ترین مانع می‌دانند (شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶: ۲۱۶-۲۰۵). کریم‌میان، چالش‌هایی

مانند فقدان روش‌های استاندارد استخدام، پارتی‌بازی و عدم شفافیت در آزمون‌ها را در ایران بررسی می‌کند و بر اتلاف استعدادها تأکید دارد (کریم میان، ۱۳۹۲: ۴۰۹-۴۱۰). بهروزی لک و امیرپور، وضعیت شایسته‌سالاری را متوسط و رو به پایین ارزیابی می‌کنند و چالش‌هایی مانند سیستم‌گزینش ایدئولوژیک، سهمیه‌ها و تقسیم شهروندان به خودی و غیرخودی را مانع می‌دانند (بهروزی لک و امیرپور، ۱۴۰۳: ۴۴-۲۲). عظیمی و همکاران، مدل رشوه سیاسی را ارائه می‌دهند و نپوتیسم، زدبندی‌های سیاسی و تباهی اقتصادی را به‌عنوان عوامل بازدارنده برجسته می‌کنند (عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳: ۷۹-۶۲). مولوی، در مقاله‌ای نشان می‌دهد که نادیده گرفتن پیشینه اقتصادی _ اجتماعی منجر به کاهش درک انصاف از شایسته‌سالاری می‌شود و در مقاله‌ای دیگر، به مکانیسم‌های انباشت نابرابری اجتماعی مانند تفاوت‌های اولیه در مهارت‌ها، سرمایه اجتماعی و بخش‌بندی شغلی پرداخته و آن‌ها را نقد می‌کند (مولوی، ۱۴۰۳: ۹۵-۷۳؛ مولوی، ۱۴۰۳: ۳۳-۲۲). جعفری و شریعت‌نژاد، موانعی مانند پارتی‌بازی و عدم سازوکارهای شفاف جذب را اولویت‌بندی می‌کنند (جعفری و شریعت‌نژاد، ۱۴۰۱: بدون صفحه). مصطفوی‌نژاد و پروین، فساد مالی را به دلیل عدم شفافیت بررسی می‌کنند و موانعی مانند پراکندگی قوانین استخدامی و تعارض منافع را برجسته می‌سازند (مصطفوی‌نژاد و پروین، ۱۴۰۱: ۱۷۲-۲۰۰). کردستانی، ضعف در ابعاد شایسته‌گزینی، پروری و داری را در دستگاه‌های دولتی قزوین نشان می‌دهد (کردستانی، ۱۳۸۷: ۵۲-۳۳). این رویکردها، جنبه‌ی انتقادی قوی دارند و موانع واقعی را آشکار می‌کنند، اما ضعف آن‌ها عدم پیشنهاد راهکارهای کلان و تمرکز بر توصیف مشکلات بدون تحلیل عمیق تعاملات اجتماعی _ فرهنگی است.

رویکرد سوم، پژوهش‌هایی هستند که شایسته‌سالاری را از منظر فرهنگی _ دینی و اجتماعی بررسی می‌کنند و اغلب با آموزه‌های اسلامی پیوند می‌زنند. این مطالعات تحلیلی هستند و بر جنبه‌های ارزشی تأکید دارند. گنجعلی و همکاران، معیارهای شایستگی در قرآن را بررسی می‌کنند و تعهد (مانند امانت‌داری و اخلاص) و تخصص (مانند علم و توانایی) را دو بال اصلی می‌دانند (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱۳-۹۲). سیدباقری، نقش

شایسته‌سالاری در عدالت سیاسی را بر اساس قرآن و نهج‌البلاغه تحلیل می‌کند و موانعی مانند خودکامگی و فساد را نقد می‌کند (سیدباقری، ۱۳۹۶: ۲۱-۷). مقیمی فیروزآباد و حمداللهی، مدلی برای حکمرانی خوب ارائه می‌دهند و موانعی مانند سیاسی‌کاری و فساد را بررسی می‌کنند (مقیمی فیروزآباد و حمداللهی، ۱۴۰۱: ۲۷۵-۲۷۴). عسگری و همکاران، الگویی بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ ارائه می‌دهند که شایستگی‌های فردی، شغلی و ارزشی (مانند اسلامی و سازمانی) را شامل می‌شود (عسگری و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۳-۳۲). این رویکردها مفید هستند؛ زیرا شایسته‌سالاری را با زمینه فرهنگی ایران تطبیق می‌دهند، اما ضعف آن‌ها تمرکز بیش از حد بر جنبه‌های هنجاری و عدم بررسی تجربی تعاملات ساختاری است.

از مرور این پیشینه‌ها می‌توان استنتاج کرد که پژوهش‌های موجود عمدتاً بر سطوح سازمانی تمرکز دارند و عوامل مؤثر، مدل‌ها و چالش‌ها را در زمینه‌های خاص مانند دولتی یا پزشکی بررسی کرده‌اند، اما کمتر به تحلیل جامعه‌شناختی کلان پرداخته‌اند. خلأ اصلی، عدم ادغام عوامل نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی در یک چارچوب فراتحلیلی است که تعامل این عوامل را در سطح جامعه ایران نشان دهد. این پژوهش با فراتحلیل ۳۰ مقاله داخلی، این خلأ را پر می‌کند و بر استخراج تم‌های کلان برای پیشنهادهای سیاستی تمرکز دارد که فراتر از تحلیل‌های موردی رفته و به فهم عمیق‌تر پدیده شایسته‌سالاری در بستر اجتماعی _ فرهنگی ایران کمک می‌کند.

مبانی نظری مرتبط با شایسته‌سالاری (نظریه سیاستی / نظریه تغییر در ارتباط با شایسته‌سالاری)

این بخش به تبیین نظریه سیاستی و نظریه تغییر برای حرکت از وضعیت موجود شایسته‌سالاری در ایران به سمت یک نظام شایسته‌سالاری پویا می‌پردازد. این تبیین بر اساس نظریه‌های کلیدی ارائه‌شده در حوزه شایسته‌سالاری از منابع بین‌المللی و تحلیل ۳۰ مقاله داخلی منتخب صورت گرفته است. نظریه‌های کلیدی از سندل (۲۰۲۰)، یانگ (۱۹۵۸)، بوردیو و پاسرون (۱۹۹۰)، وبر (۱۹۲۲؛ به نقل از اندرسن، ۲۰۱۸) و سایر محققان

بین‌المللی با یافته‌های مقالات داخلی تلفیق شده‌اند تا چارچوبی جامع برای تغییر ارائه شود. این چارچوب بر رفع موانع ناشی از نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی تمرکز دارد.

چارچوب نظری برای تغییر

نظریه مایکل یانگ: شایسته‌سالاری و طبقه‌بندی اجتماعی

کیم و چوی در بررسی تحقیقات شایسته‌سالاری نشان دادند که در سال ۱۹۵۸ اصطلاح «شایستگی» برای اولین بار در کتاب «ظهور شایسته‌سالاری» توسط جامعه‌شناس بریتانیایی مایکل یانگ نوشته و استفاده شده است (Kim & Choi, 2017: 115). هنگامی که یانگ واژه شایسته‌سالاری را معرفی کرد، تعریف موجز شایستگی را در قالب یک معادله ارائه کرد. او مفهوم شایسته‌سالاری را چنین تعریف نمود: «هوش و تلاش باهم شایستگی را می‌سازند» (Young, 1958: 252) $I+E = M$. هم‌چنین در تعریفی دیگر، شایسته‌سالاری را چنین تعریف کرده است: «شایسته‌سالاری به نظم اجتماعی اشاره دارد که در آن پاداش‌ها منحصرأ با برتری افراد تحت ایده شایستگی مرتبط است» (Young, 1958, as cited in Atria et al., 2019: 130)؛ بنابراین، کیم و چوی معتقدند که یانگ مفاهیم شایستگی و شایسته‌سالاری را به‌عنوان ضریب هوشی به‌علاوه تلاش تعریف کرده است و مفهوم شایسته‌سالاری را جامعه‌ای توصیف کرد که در آن طبقه جدید نخبگان تنها با کسانی که دارای پیشینه‌های اجتماعی و طبقات اقتصادی مشابه هستند، معاشرت می‌کنند. یانگ از جامعه به‌عنوان یک دیستوپیا انتقاد کرد که در آن شایستگی صرفاً با بهره هوشی به‌علاوه تلاش تعیین می‌شود؛ و استدلال کرد که نابرابری ممکن است در جامعه به دلیل شایستگی قابل اندازه‌گیری فرد، بیداد کند (شیوع پیدا بکند). درواقع، تصور شده است که واژه شایسته‌سالاری، آن‌گونه که یانگ به کار می‌برد تا حدودی مفاهیم منفی برای هجو شیوه‌های حکومت در آن زمان داشته است» (Kim & Choi, 2017: 115)؛ بنابراین، یانگ این مفهوم را به‌عنوان سیستمی تعریف کرد که در آن هوش و تلاش معیارهای اصلی ارتقا هستند، اما به‌صورت طنزآمیز هشدار داد که این سیستم می‌تواند به طبقه‌بندی اجتماعی

جدیدی منجر شود، جایی که نخبگان شایسته‌سالار به گروه‌های ممتاز تبدیل شده و نابرابری‌ها را بازتولید می‌کنند. به عبارتی، یانگک شایسته‌سالاری را به‌عنوان جامعه‌ای توصیف می‌کند که هوش و تلاش تعیین‌کننده موقعیت اجتماعی است، اما ممکن است به دیستوپایی منجر شود که طبقه‌بندی جدیدی ایجاد کند. او، فرمول شایستگی را به‌عنوان $m = IQ + E = (\text{هوش} + \text{تلاش})$ معرفی می‌کند و هشدار می‌دهد که این سیستم می‌تواند ساختارهای قدرت را تقویت کند. در ایران، این دیدگاه با یافته‌های عظیمی و همکاران (۲۰۲۴) و بهروزی لک و امیرپور (۱۴۰۳) همخوانی دارد که رشوه سیاسی و نپوتیسم (خویشاوندسالاری) را به‌عنوان عواملی معرفی می‌کنند که نخبگان غیرشایسته را به قدرت می‌رسانند. یانگک پیشنهاد می‌کند که برای جلوگیری از این طبقه‌بندی، باید معیارهای شایستگی بازتعریف شوند تا شامل ارزش‌های اجتماعی و اخلاقی باشند، نه صرفاً هوش، تلاش یا مهارت‌های فنی. این نظریه با تم ساختارهای قدرت ربط دارد، زیرا نشان می‌دهد چگونه قدرت متمرکز می‌تواند نابرابری‌های ساختاری را حفظ کند و پویایی‌های فرهنگی را به سمت روابط بانندی سوق دهد.

نظریه مایکل سندل: استبداد شایسته‌سالاری و خیر عمومی

سندل در کتاب خود به نام «استبداد شایستگی چه بر سر خیر عمومی آمده است؟»، استدلال می‌کند شایسته‌سالاری امروزی به‌نوعی اشراف‌سالاری موروثی بدل شده است. این که جای تردید است حتی شایسته‌سالاری تمام‌عیار و کامل چیز خوبی باشد؛ چه از لحاظ اخلاقی و چه از لحاظ سیاسی. تأکید بی‌امان روی خلق شایسته‌سالاری عادلانه که موقعیت‌های اجتماعی را بازتابی از سخت‌کوشی و استعداد عرضه می‌کنند، تأثیری فاسد روی طرز نگرش ما از موفقیت (یا عدم موفقیت) داشته است. اینکه نظام به سخت‌کوشی و استعداد پاداش می‌دهد، برندگان را به این باور رسانده که موفقیتشان نتیجه تلاش خودشان و گواه لیاقتشان است و لذا مجازند به افراد کم‌شانس‌تر از خودشان، از بالا به پایین نگاه کنند. شایسته‌سالاری کامل و بی‌عیب، معنای موهبت و رحمت را از بین می‌برد. شایسته‌سالاری کامل توان ما در اینکه سرمان را بالا بگیریم و خود را در سرنوشتی مشترک سهیم بدانیم،

ناتوان می‌کند. به علاوه، فضای زیادی برای همبستگی باقی نمی‌گذارد؛ چون ما را به این باور می‌رساند که ما به تنهایی، با کمک استعداد و پولمان، موفق می‌شویم. همین امر از شایستگی، یک استبداد یا قانونی ناعادلانه می‌سازد. سندل، شایسته‌سالاری را به عنوان سیستمی تعریف می‌کند که پاداش‌ها بر اساس شایستگی فردی توزیع می‌شوند، اما هشدار می‌دهد که این سیستم می‌تواند به «استبداد شایسته‌سالاری» منجر شود، جایی که نابرابری‌های اولیه (مانند دسترسی نابرابر به آموزش) فرصت‌های برابر را تضعیف کرده و خیر عمومی را به خطر می‌اندازد. او تأکید می‌کند که شایسته‌سالاری باید با ارزش‌های اجتماعی و عدالت توزیعی همخوانی داشته باشد تا از بازتولید نابرابری‌های ساختاری جلوگیری کند. از دیدگاه سندل، شایسته‌سالاری امروزی به نفع گروه‌های ممتاز عمل می‌کند و منجر به انباشت نابرابری می‌شود که این امر پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی را مختل می‌کند (Sandel, 2020: 43-100). در ایران، این نظریه با یافته‌های زاهدی (۱۳۹۳) و مرادزاده و همکاران (۱۴۰۱) و مولوی (۱۴۰۳) همخوانی دارد که تبعیض‌های قومی و جنسیتی و نابرابری‌های گذشته افراد را به عنوان موانع اصلی شایسته‌سالاری معرفی می‌کنند. سندل پیشنهاد می‌کند که برای حرکت به سمت شایسته‌سالاری پویا، باید نابرابری‌های اولیه (مانند پیشینه اقتصادی) از طریق سیاست‌های آموزشی و توزیعی کاهش یابند و تمرکز از رقابت صرف به خیر عمومی تغییر کند. این رویکرد مستقیماً با تم نابرابری‌های ساختاری مرتبط است و پیشنهاد می‌کند ساختارهای قدرت با نظارت عمومی تضعیف شوند تا پویایی‌های فرهنگی عدالت محور تقویت گردد.

نظریه پیر بوردیو و ژان کلود پاسرون: بازتولید نابرابری از طریق آموزش

بوردیو و پاسرون در کتاب خود به نام «بازتولید در آموزش، جامعه و فرهنگ»، با انتقاد از شایسته‌سالاری، شایسته‌سالاری را چنین تعریف می‌کنند: «شایسته‌سالاری به عنوان نمونه‌ای معمول از ایجاد توهمی است که در پس آن بازتولید اجتماعی ادامه دارد. فرض بوردیو نیز این چنین است که شایسته‌سالاری مفهومی است که با کمک آن نابرابری‌های اجتماعی کم‌وبیش به آرامی بازتولید می‌شوند. در واقع، مدرسه یکی از مهم‌ترین نقش‌ها را در

بازتولید نابرابری‌های اجتماعی با کمک خشونت نمادین موجود در هر کنش آموزشی ایفا می‌کند، به‌ویژه زمانی که به‌عنوان عامل مشروع جامعه عمل می‌کند» (Bourdieu & Passeron, 1990: 84). به عبارتی بوردیو و پاسرون، شایسته‌سالاری را به‌عنوان یک ایدئولوژی نقد می‌کنند که نابرابری‌های اجتماعی را از طریق نظام‌های آموزشی بازتولید می‌کند. آن‌ها معتقدند که دسترسی نابرابر به آموزش با کیفیت، شایستگی را به امتیازی برای گروه‌های ممتاز تبدیل می‌کند و این سیستم را به ابزاری برای حفظ ساختارهای قدرت تبدیل می‌نماید. آن‌ها شایسته‌سالاری را ایدئولوژی‌ای می‌دانند که نابرابری‌ها را از طریق آموزش بازتولید می‌کند. در ایران، این نظریه با یافته‌های مولوی (۱۴۰۳) همخوانی دارد که نشان می‌دهند نابرابری‌های اقتصادی _ اجتماعی، دسترسی به فرصت‌های آموزشی را محدود کرده و انگیزه فردی را کاهش می‌دهد. بوردیو و پاسرون پیشنهاد می‌کنند که برای دستیابی به شایسته‌سالاری واقعی، باید نظام‌های آموزشی اصلاح شوند تا فرصت‌های برابر برای همه فراهم شود. این رویکرد مستقیماً به تم نابرابری‌های ساختاری مرتبط است و نشان می‌دهد چگونه آموزش نابرابر پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی را مختل می‌کند و ساختارهای قدرت را تقویت می‌نماید.

نظریه وبر به نقل از اندرسن: بوروکراسی و شایسته‌سالاری

اندرسن در تحقیقات خود با تکیه بر نظریات وبر در خصوص بوروکراسی، شایسته‌سالاری را چنین تعریف می‌کند: «شایسته‌سالاری به‌عنوان نظامی تعریف می‌شود که در آن کارمندان دولتی (البته نه لزوماً وزیران) بر اساس شایستگی‌هایشان بدون ارجاع به دیدگاه‌های شخصی یا سیاسی خود استخدام و ارتقا می‌یابند. این همیشه به معنای قوانین سفت‌وسخت و نردبان‌های شغلی بسته نیست، اگرچه ممکن است در برخی از سیستم‌های شایسته‌سالار چنین باشد. شایسته‌سالاری ممکن است در سیستم‌های اداری مدرن که از قراردادهای کوتاه‌مدت و مدیریت عملکرد استفاده می‌کنند، به همان اندازه خوب عمل کند» (Weber, 1999, as cited in Andersen, 2018: 5). از نظر او، ایده شایسته‌سالاری به‌عنوان مهم‌ترین اولویت برای کیفیت بوروکراسی، بر مفهوم وبر از بوروکراسی استوار

است؛ که در ۱۰ مورد یا معیارهای بوروکراسی از دیدگاه وبر، معیار پنجم آن مرتبط با دیدگاه او به شایسته‌سالاری است. این که استخدام نامزدها (کاندیدا) در هر اداره‌ای بر اساس صلاحیت فنی آن‌ها انجام می‌پذیرد (Ibid., 2018: 5)؛ بنابراین، وبر، شایسته‌سالاری را پایه‌ای برای بوروکراسی کارآمد می‌داند، جایی که انتخاب افراد بر اساس صلاحیت‌های فنی و تخصص انجام می‌شود. این دیدگاه با یافته‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۲) و جعفری و شریعت‌نژاد (۱۴۰۱) همخوانی دارد که فرآیندهای استخدامی شفاف را برای افزایش بهره‌وری سازمانی ضروری می‌دانند. وبر تأکید دارد که بوروکراسی شایسته‌محور نیازمند قوانین شفاف و نظارت مستقل است، اما هشدار می‌دهد که نفوذ ساختارهای قدرت می‌تواند این سیستم را مختل کند. در ایران، این موضوع با موانعی مانند قانون‌گریزی و نپوتیسم (خویشاوندسالاری) تأیید می‌شود. این نظریه با تم ساختارهای قدرت ربط دارد و پیشنهاد می‌کند برای کاهش نابرابری‌های ساختاری، بوروکراسی باید از پویایی‌های فرهنگی رابطه‌گرا فاصله بگیرد.

نظریه‌های دیگر

آمارتیا سن: او عنوان می‌کند ایده شایسته‌سالاری ممکن است دارای فضیلت‌های زیادی باشد، اما وضوح یکی از آن‌ها نیست. به عبارتی شایسته‌سالاری را به دلیل فقدان وضوح مفهومی نقد می‌کند و پیشنهاد می‌دهد که شایستگی باید با عدالت اجتماعی پیوند بخورد (Sen, 2000: 5). این دیدگاه با یافته‌های گنجعلی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد که شایسته‌سالاری را با عدالت اسلامی مرتبط می‌دانند. سن تأکید دارد که شایسته‌سالاری بدون عدالت، نابرابری‌های ساختاری را تشدید می‌کند.

رابرت دال: او بیان می‌کند شایسته‌سالاری نشأت گرفته از ایده‌های قیومیت، افلاطونی است. این نوع سیستم، نوعی حکومت است که در آن دولت توسط فرمانروایان شایسته حاکمیت می‌شود. فرمانروایان اقلیتی هستند که بر اساس فرآیندهای دموکراتیک انتخاب نمی‌شوند» (Dahl, 1989, as cited in Me'marzadeh et al., 2012: 39). به عبارتی او شایسته‌سالاری را در چارچوب دموکراسی بررسی می‌کند و معتقد است که باید با

مشارکت عمومی و پاسخگویی همراه باشد. این با پیشنهادهای مقیمی فیروزآباد و حمداللهی (۱۴۰۱) برای حکمرانی خوب همخوانی دارد. دال شایسته‌سالاری را به‌عنوان دموکراسی نخبگان تعریف می‌کند که باید ساختارهای قدرت را با پویایی‌های فرهنگی مشارکت محور تعدیل کند.

اندرسن: در تحقیقی دیگر از اندرسن (۲۰۲۱)، او شایسته‌سالاری را برای ثبات دموکراسی ضروری می‌داند، اما تأکید دارد که بی‌طرفی و کارآمدی بوروکراتیک باید تقویت شوند (Andersen, 2021: 1). به عبارتی این دیدگاه، با نیاز به نهادهای نظارتی مستقل در ایران همخوانی دارد. او شایسته‌سالاری را به‌عنوان پایه بوروکراسی کارآمد می‌بیند که نابرابری‌های ساختاری را کاهش می‌دهد.

نظریه تغییر: حرکت به سمت شایسته‌سالاری پویا

برای حرکت از وضعیت موجود شایسته‌سالاری در ایران که با نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی محدودشده، به یک نظام شایسته‌سالاری پویا، چارچوبی پیشنهاد می‌شود که از نظریه‌های بالا و یافته‌های مقالات داخلی بهره می‌گیرد. این چارچوب شامل سه محور اصلی است: اصلاح نابرابری‌های ساختاری، تضعیف ساختارهای قدرت و تغییر پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی.

۱. اصلاح نابرابری‌های ساختاری

- سیاست‌های آموزشی برابر: بر اساس نظریه بوردیو و پاسرون (۱۹۹۰)، دسترسی برابر به آموزش باکیفیت برای کاهش نابرابری‌های اولیه ضروری است. در ایران، مولوی (۱۴۰۳) نشان می‌دهد که نابرابری‌های اقتصادی _ اجتماعی، دسترسی به آموزش را محدود کرده و شایسته‌سالاری را تضعیف می‌کند. برنامه‌های آموزشی فراگیر، مانند بورسیه‌های تحصیلی و توسعه زیرساخت‌های آموزشی در مناطق محروم می‌توانند این شکاف را کاهش دهند.

- فرصت‌های برابر شغلی: سندل (۲۰۲۰) تأکید دارد که شایسته‌سالاری باید با توزیع

عادلانه فرصت‌ها همراه باشد. در ایران، زاهدی (۱۳۹۳) و مرادزاده و همکاران (۱۴۰۱) تبعیض جنسیتی و قومی را موانع اصلی می‌دانند؛ بنابراین، ایجاد سهمیه‌های هدفمند برای گروه‌های محروم و اصلاح قوانین استخدامی می‌تواند فرصت‌های برابر را تقویت کند.

• کاهش نابرابری‌های اقتصادی: سن (۲۰۰۰) شایسته‌سالاری را با عدالت اقتصادی مرتبط می‌داند. در ایران، مرادزاده و همکاران (۱۴۰۱) فقر بخصوص آموزشی را مانع فرصت‌های برابر می‌دانند. در این مورد، سیاست‌های بازتوزیعی، مانند یارانه‌های هدفمند برای آموزش و اشتغال، می‌توانند نابرابری‌های ساختاری را کاهش دهند.

۲. تضعیف ساختارهای قدرت

• ایجاد نهادهای نظارتی مستقل: وبر (به نقل از اندرسن، ۲۰۱۸) و اندرسن (۲۰۲۱) بر اهمیت بی‌طرفی بوروکراتیک تأکید دارند. در ایران، بهروزی‌لک و امیرپور (۱۴۰۳) و عظیمی و همکاران (۲۰۲۴) نیوتیسم (خویشاوندسالاری) و رشوه سیاسی را موانع اصلی می‌دانند؛ بنابراین می‌توان گفت، تأسیس نهادهای نظارتی مستقل برای نظارت بر استخدام و ارتقا می‌تواند ساختارهای قدرت را تضعیف کند.

• شفافیت در فرآیندهای استخدامی: یانگ (۱۹۵۸) پیشنهاد می‌کند که معیارهای شایستگی باید شفاف و عینی باشند. در ایران، جعفری و شریعت‌نژاد (۱۴۰۱) و رهنورد و همکاران (۱۳۹۲) تأکید دارند که آزمون‌های رقابتی و شفافیت در آن می‌تواند نفوذ روابط باندي را کاهش دهند.

• کاهش سیاسی کاری: دال (۱۹۸۹) شایسته‌سالاری را با پاسخگویی دموکراتیک مرتبط می‌داند. در ایران، شاهنوشی و دادخواه (۱۳۹۶) و کلانتری و همکاران (۱۳۹۷) سیاسی کاری را مانع می‌دانند. اصلاحات قانونی برای محدود کردن دخالت‌های سیاسی می‌تواند این مشکل را رفع کند.

۳. تغییر پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی

• فرهنگ‌سازی شایسته‌محوری: سندل (۲۰۲۰) تأکید دارد که شایسته‌سالاری باید با

ارزش‌های اجتماعی همچون خیر عمومی پیوند بخورد. در ایران، نقی‌پورفر (۱۳۹۲) و سرشار و سمیعی (۱۳۹۹) پیشنهاد می‌کنند که برنامه‌های فرهنگ شایسته‌سالار محور همچون برنامه‌های آموزشی و کمپین‌های عمومی در این موضوع می‌توانند فرهنگ رابطه‌گرایی و پارتی‌بازی و قوم‌گرایی را تضعیف کنند. این شامل آموزش‌های سازمانی و رسانه‌ای برای ترویج شایسته‌سالاری است.

• ترویج ارزش‌های عدالت‌محور: گنجعلی و همکاران (۱۳۹۲) شایسته‌سالاری را با عدالت اسلامی مرتبط می‌دانند. برنامه‌های آموزشی مبتنی بر ارزش‌های دینی و اخلاقی (سیدباقری، ۱۳۹۶) می‌توانند تعهد به عدالت را تقویت کنند.

• کاهش فردگرایی و قوم‌گرایی: عسگری و همکاران (۱۳۹۴) و کریم‌میان (۱۳۹۲) فردگرایی و قوم‌گرایی را موانع اصلی می‌دانند. کمپین‌های اجتماعی برای ترویج همکاری و انسجام می‌توانند این پویایی‌های فرهنگی را تغییر دهند.

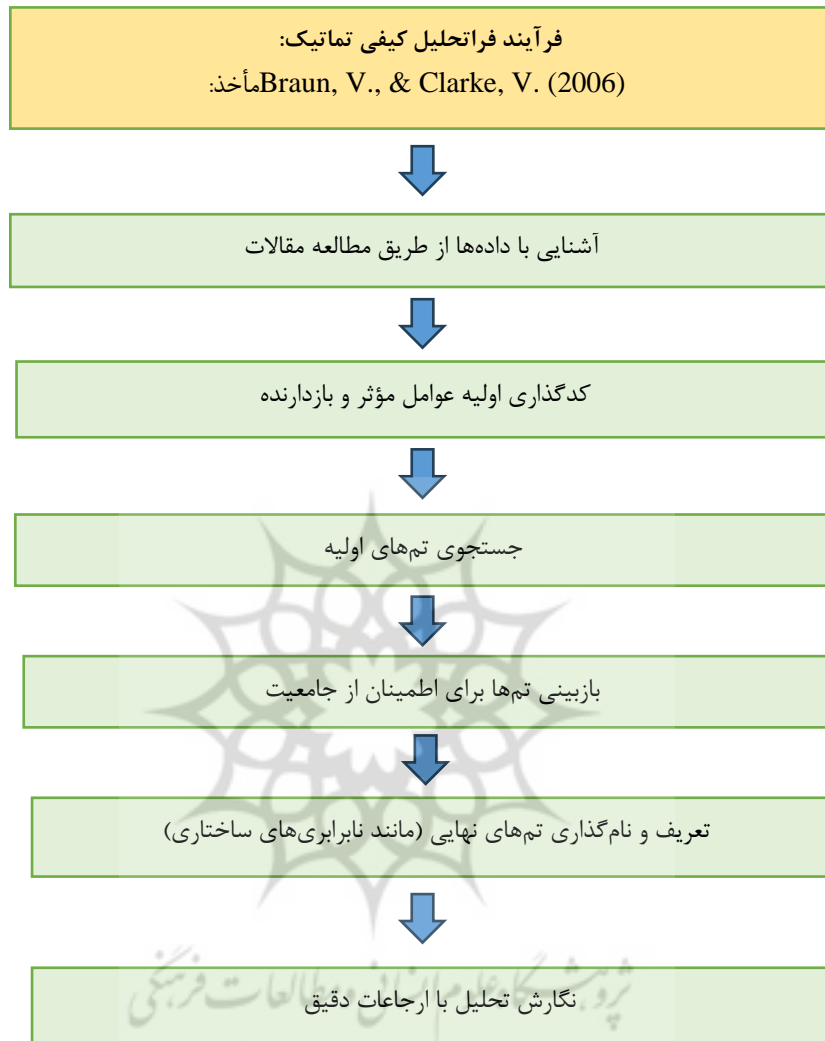
دیدگاه تغییر پیشنهادی گفته‌شده، با تلفیق نظریه‌های سندل (۲۰۲۰)، یانگ (۱۹۵۸)، بوردیو و پاسرون (۱۹۹۰)، وبر (۱۹۲۲)، دال (۱۹۸۹) و یافته‌های مقالات داخلی، در سطح ساختاری جامعه ایران مسیری برای حرکت به سمت شایسته‌سالاری پویا ارائه می‌دهد؛ بنابراین، در مسیر اجرایی حرکت به سمت شایسته‌سالاری پویا، نیازمند آن هستیم که در سطح ساختاری زیرساخت‌های نهادی خود را اصلاح نموده تا در این مسیر بتوانیم با اصلاح (نابرابری‌های ساختاری، تضعیف ساختارهای قدرت و تغییر پویایی‌های اجتماعی - فرهنگی)، عدالت اجتماعی و خیر عمومی را در ایران تقویت کنیم.

روش‌شناسی پژوهش (روش فرا تحلیل کیفی تماتیک)

فرا تحلیل کیفی تماتیک^۱ روشی نظام‌مند برای تلفیق و تحلیل داده‌های کیفی از مطالعات متعدد است که باهدف شناسایی الگوها، تم‌ها و روابط میان یافته‌ها انجام می‌شود (Brown). (Clarke, 2006: 77-101) این روش بر استخراج مفاهیم کلیدی از داده‌های موجود

تمرکز دارد و به جای تجمیع آماری (مانند فراتحلیل کمی)، به تحلیل عمیق و تفسیری داده‌ها می‌پردازد تا درک جامعی از یک پدیده اجتماعی ارائه دهد. در زمینه مسئله شایسته‌سالاری در ایران، روش مزبور، به دلیل پیچیدگی‌های اجتماعی آن، مناسب‌تر است؛ زیرا امکان شناسایی تم‌های اصلی مانند نابرابری‌های ساختاری (Tilly, 2005: 15-30)، ساختارهای قدرت (Lux, 2005: 7-65) و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی (Williams, 1983: 1-27) را فراهم می‌کند. در واقع، با سازمان‌دهی داده‌ها در سطح ساختاری، به تحلیل تعامل عوامل مؤثر و موانع بازدارنده در تقویت یا تضعیف شایسته‌سالاری کمک می‌کند و باهدف این پژوهش برای ارائه پیشنهادهای سیاستی همخوانی دارد. فرآیند روش در این پژوهش شامل شش مرحله است که در شکل زیر نمایش داده شده است.



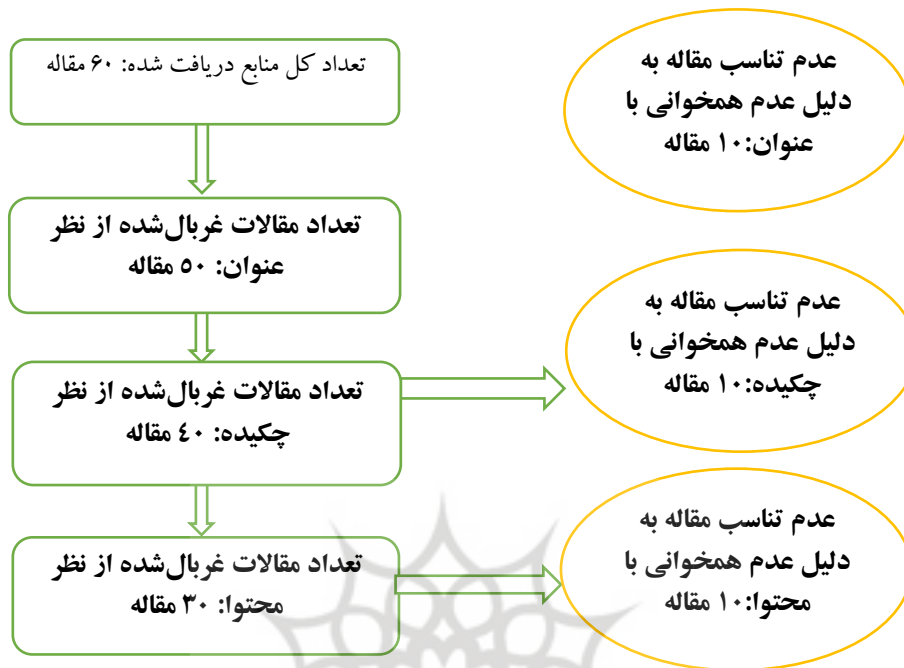


چگونگی روش انتخاب مقالات و تقلیل داده‌ها

از مهم‌ترین مراحل فراتحلیل کیفی تماتیک، فرآیند انتخاب و غربالگری مقالات و پژوهش‌ها در چارچوب اهداف پژوهش است. در این پژوهش، تلاش بر آن شد تا انتخاب مقالات بر اساس معیارهای روش‌شناختی انجام شود تا اطمینان حاصل گردد که داده‌ها معتبر، مرتبط و جامع هستند. ابتدا، جستجوی گسترده‌ای در پایگاه‌های داده ایرانی انجام شد

تا مقالات مرتبط با شایسته‌سالاری و عوامل مؤثر و موانع بازدارنده بر آن، در ایران شناسایی شوند. پایگاه‌های داده مورد استفاده (شامل: Magiran، Noormags، SID، Enسانی.ir، IranDoc، Civilica) بودند. کلیدواژه‌های جستجو شامل: «شایسته‌سالاری»، «عوامل مؤثر شایسته‌سالاری»، «عوامل بازدارنده شایسته‌سالاری»، «نابرابری‌های ساختاری»، «ساختارهای قدرت»، «پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی»، «عدالت اجتماعی» و ترکیب‌هایی مانند «شایسته‌سالاری در ایران» و «مدیریت شایسته‌سالارانه» بودند. این کلیدواژه‌ها به صورت ترکیبی و در بازه زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۴ در پایگاه‌ها وارد شدند. جستجو ابتدا ۶۰ مقاله مرتبط را شناسایی کرد. در مرحله غربالگری عنوان، مقالاتی که به طور مستقیم به شایسته‌سالاری در ایران مرتبط نبودند (مانند مطالعات غیرایرانی) حذف شدند، در این مرحله به طور استثنا دو مقاله «فساد مالی و بسترهای شفافیت‌زا در دستگاه‌های اجرایی» و «طراحی مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی» اگرچه به لحاظ عنوان، مرتبط با شایسته‌سالاری نبودند اما به لحاظ محتوا به عوامل و موانع شایسته‌سالاری در ایران پرداخته بودند؛ بنابراین در مرحله غربالگری، تعداد به ۵۰ مقاله کاهش یافت. سپس، با بررسی چکیده‌ها، مقالاتی که فاقد تحلیل عمیق یا داده‌های کیفی بودند کنار گذاشته شدند و ۴۰ مقاله باقی ماندند. در نهایت، با تحلیل محتوای کامل مقالات، ۳۰ مقاله نهایی انتخاب شدند. در زیر تصویر انتخاب مقالات نشان داده شده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نحوه کدگذاری و تحلیل داده‌ها

کدگذاری و تحلیل داده‌ها به صورت دستی انجام شد تا تفسیر عمیق و دقیق حفظ شود. فرآیند کدگذاری در سه مرحله اصلی صورت گرفت:

۱. کدگذاری باز ۱: هر مقاله به طور جداگانه مطالعه و عوامل مؤثر و موانع بازدارنده استخراج شدند. برای مثال، از مقاله عبدصبور (۱۳۹۲) کدهایی مانند «ارزش‌های اجتماعی» و «رشد و رونق اقتصادی» به دست آمد. در مجموع، ۹۳ عامل مؤثر و ۱۰۳ موانع بازدارنده شناسایی شد که منجر به استخراج ۱۹۶ کد اولیه از ۳۰ مقاله گردید.

۲. کدگذاری محوری ۲: کدها بر اساس شباهت‌ها و روابط مفهومی در سه دسته محوری ترکیب شدند: نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی - فرهنگی. به عنوان نمونه، کدهایی مانند «گزینش شخصی - بانندی» و «قوانین انتصاب

1 Open Coding

2 Axial Coding

شایستگی» از مقالات بهروزی لک و امیرپور (۱۴۰۳) و حسنی و همکاران (۱۳۹۲) در دسته ساختارهای قدرت قرار گرفتند.

۳. کدگذاری انتخابی ۱: عوامل مؤثر و موانع بازدارنده در تم‌های محوری سازمان‌دهی شدند؛ در تم‌های نابرابری‌های ساختاری و ساختارهای قدرت، عوامل مؤثر و موانع بازدارنده در چهار مقوله و در تم پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی در سه مقوله تفکیک گردیدند. در هر تم، تعامل مقولات بررسی شد و در نهایت، سه تم اصلی با تمرکز بر تعامل کلی مقولات و عوامل مؤثر/ موانع بازدارنده تحلیل و نتیجه‌گیری شدند.

دسته‌بندی و مرتب‌سازی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای Microsoft Excel و Microsoft Word انجام گرفت، اما کدگذاری و استخراج تم‌ها دستی بود تا انعطاف‌پذیری تفسیری حفظ شود. این رویکرد امکان شناسایی الگوهای مشترک و متفاوت میان مقالات را فراهم کرد.

معیارهای کیفیت و شیوه سنجش مقالات منتخب

کیفیت مقالات منتخب بر اساس معیارهای کیفیت، ایسنهارت و هو ارزیابی شد: کامل بودن ۲: (ارائه داده‌های کافی در مورد روش، یافته‌ها و تحلیل)، مناسب ۳: (مرتبط بودن با موضوع شایسته‌سالاری در ایران)، جامعیت ۴: (پوشش عوامل مؤثر و موانع بازدارنده)، باورپذیری ۵: (استفاده از روش‌های معتبر و منابع قابل اعتماد) و معناداری ۶: (ارائه یافته‌هایی که به درک عمیق‌تر کمک می‌کنند) (Isenhardt & Hu, 1992: 643-680). این فرآیند تضمین کرد که مقالات انتخاب‌شده داده‌های غنی برای تحلیل کیفی ارائه دهند.

نتایج ارزیابی به شرح زیر است:

- کامل بودن: ۲۸ مقاله (مانند حسنی و همکاران، ۱۳۹۲ و ...) داده‌های کافی در روش،

-
- 1 Selective Coding
 - 2 Complete
 - 3 Appropriate
 - 4 Comprehensive
 - 5 Credible
 - 6 Significant

نمونه، ابزار و تحلیل ارائه کردند. دو مقاله (مانند کردستانی، ۱۳۸۷ و شهسواری فرد، ۱۴۰۱) به دلیل کمبود جزئیات روش‌شناختی ضعیف‌تر بودند، اما به دلیل ارتباط موضوعی حفظ شدند.

• مناسبت: ۲۸ مقاله از نظر عنوان و تحلیل عوامل مؤثر/موانع بازدارنده مرتبط بودند (مانند مولوی، ۱۴۰۳ و ...). دو مقاله (مصطفوی نژاد و پروین، ۱۴۰۱؛ عظیمی و همکاران، ۱۴۰۳) عنوان مستقیم نداشتند، اما به دلیل محتوای مرتبط با عوامل مؤثر و بازدارنده حفظ شدند.

• جامعیت: ۲۹ مقاله (مانند گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲ و ...) عوامل را در سطوح مختلف پوشش دادند. یک مقاله (کریم‌میان، ۱۳۹۲) به دلیل تمرکز بیشتر بر مقایسه با کشورهای دیگر، جامعیت کمتری داشت.

• باورپذیری: همه ۳۰ مقاله از روش‌های معتبر (مانند کیفی داده‌بنیاد، رویکرد چندزمینه‌ای و گروه‌کانونی، توصیفی-پیمایشی، مطالعه روند، توصیفی-اکتشافی، کتابخانه‌ای و آمیخته کمی-کیفی) استفاده کرده و ارجاعات معتبری داشتند.

• معناداری: مقالات نوسان داشتند، اما در مجموع یافته‌هایی ارائه کردند که به درک عمیق‌تر شایسته‌سالاری کمک می‌کرد.

از منظر روش‌شناسی، مقالات تنوع بالایی داشتند: توصیفی-پیمایشی (مانند معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ عبدصبور، ۱۳۹۲؛ اشرفی و همکاران، ۱۳۹۳؛ شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶؛ مقدمی‌کیا، ۱۳۹۷؛ حسامی و همکاران، ۱۴۰۰؛ نظری و همکاران، ۱۴۰۰؛ بهروزی لک و امیرپور، ۱۴۰۳)، تحقیق طولی مطالعه روند (مانند زاهدی، ۱۳۹۳)، آمیخته کمی-کیفی (مانند عسگری و همکاران، ۱۳۹۴؛ مرادی دمنه، ۱۳۹۷؛ زارعی و همکاران، ۱۳۹۸؛ سرشار و سمیعی، ۱۳۹۹؛ جعفری و شریعت‌نژاد، ۱۴۰۱)، توصیفی-اکتشافی (مانند حسنی و همکاران، ۱۳۹۲؛ کلانتری و همکاران، ۱۳۹۷؛ مولوی، ۱۴۰۳)، کتابخانه‌ای (مانند گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲؛ کریم‌میان، ۱۳۹۲؛ شهسواری فرد، ۱۴۰۱؛ مصطفوی نژاد و پروین، ۱۴۰۱؛ سیدباقری، ۱۳۹۶) و بنیادی کیفی داده‌بنیاد یا رویکرد چندزمینه‌ای/گروه‌کانونی (مانند مرادزاده و همکاران،

۱۴۰۱؛ عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴؛ مقیمی فیروزآباد و حمداللهی، ۱۴۰۱؛ مولوی، (۱۴۰۳).

یافته‌های فراتحلیل (تحلیل داده‌ها)

فراتحلیل کیفی پژوهش حاضر، با استفاده از رویکرد تحلیل تماتیک (Thematic Analysis) بر روی ۳۰ مقاله داخلی منتشرشده در بازه زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۴ انجام شده است. داده‌ها از مقالات استخراج شدند و به سه تم کلان (نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی) و زیرمقوله‌های مرتبط با آن تقسیم شدند. هر تم با زیرمقوله‌هایش و عوامل مؤثر و موانع بازدارنده تحلیل شد تا نقش آن‌ها در تقویت یا تضعیف شایسته‌سالاری در سطح ساختاری ایران بررسی شود. در پایان، سعی شد تعامل تم‌ها و تأثیر کلی آن‌ها بر شایسته‌سالاری در سطح ساختاری مورد ارزیابی قرار بگیرند.

تم ۱: نابرابری‌های ساختاری

نابرابری‌های ساختاری به تفاوت‌های ریشه‌دار در دسترسی به منابع، فرصت‌ها و نتایج اجتماعی _ اقتصادی در ایران اشاره دارند که از طریق چهار زیرمقوله تحلیل شدند: توزیع اقتصادی و منابع، فرصت‌های آموزشی و انسانی، تبعیض جنسیتی و اجتماعی، توسعه و بهره‌وری. این تم به طور کلی تأثیر بازدارنده‌ای بر شایسته‌سالاری در ایران داشته است. عوامل بازدارنده‌ای مانند تبعیض جنسیتی، نرخ بیکاری بالا و انباشت نابرابری‌های اجتماعی و ... به طور قابل توجهی مانع تحقق شایسته‌سالاری می‌شوند. داده‌ها در سطح ساختاری نشان می‌دهند که نابرابری‌های ساختاری در ایران به تضعیف شایسته‌سالاری منجر شده و برای مقابله با این نابرابری‌ها، می‌بایست اقدام به راهکارهایی سیاستی جهت تقویت شایسته‌سالاری نمود.

زیرمقوله ۱،۱: توزیع اقتصادی و منابع

راهکارهای سیاستی پیشنهادی برای کاهش نابرابری‌های ساختاری و تقویت شایسته‌سالاری	موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری
برقراری عدالت در توزیع درآمد برای کاهش شکاف‌های طبقاتی	فاصله قدرت در جامعه (ایجاد شکاف‌های اقتصادی و اجتماعی)
ایجاد دسترسی عادلانه‌تر به منابع اقتصادی از طریق سیاست‌های بازتوزیعی	عدم عدالت توزیعی (محدود کردن دسترسی برابر به فرصت‌ها)
تدوین قوانین حمایتی عدالت با تمرکز بر چارچوب‌های قانونی توزیع عادلانه	ارتباط سطح پرداخت‌ها و درآمد با طبقه اجتماعی (بازتولید شکاف‌های طبقاتی)
اجرای برنامه‌های بلندمدت عدالت توزیعی برای جلوگیری از انباشت نابرابری	انباشت نابرابری اجتماعی در طول زمان (تداوم و تشدید نابرابری‌ها)

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله توزیع اقتصادی و منابع:

داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که نابرابری‌های ساختاری در توزیع اقتصادی و منابع، به‌عنوان الگوهای نهادینه‌شده و پایدار جامعه ایران، نقشی بازدارنده بر تحقق شایسته‌سالاری در سطح ساختاری ایفا می‌کنند. فاصله قدرت در جامعه^۱ که به شکاف عمیق میان طبقات بالا و پایین اشاره دارد، همراه با عدم عدالت توزیعی^۲ شکاف‌های اقتصادی و اجتماعی گسترده‌ای ایجاد می‌کند که دسترسی افراد به فرصت‌های کلیدی (مانند آموزش، اشتغال و منابع مالی) را نابرابر می‌سازد. این وضعیت ساختاری باعث می‌شود شایستگی‌های فردی (مانند استعداد، تلاش و مهارت) نتواند به‌طور مؤثر به موفقیت و موقعیت‌های بالاتر منجر شود؛ زیرا فرصت‌های اولیه بر اساس طبقه اجتماعی تعیین می‌گردند. علاوه بر این، ارتباط مستقیم سطح پرداخت‌ها و درآمد افراد با طبقه اجتماعی یا وابستگی به گروه‌های خاص (مانند روابط خانوادگی، قومی یا بانندی)، مکانیسمی برای بازتولید نابرابری‌هاست که شایسته‌سالاری را به ایدئولوژی‌ای توخالی

1 power distance

2 distributive injustice

تبدیل می‌کند. انباشت نابرابری اجتماعی در طول زمان^۱ نیز این چرخه را تشدید کرده و نسل‌های بعدی را در موقعیت‌های محروم‌تر قرار می‌دهد که منجر به اتلاف استعدادها و ملی و کاهش کلی بهره‌وری جامعه می‌شود. در مجموع، این عوامل بازدارنده غالب هستند و نشان‌دهنده ریشه‌دار بودن نابرابری‌های ساختاری در بافت اقتصادی - اجتماعی ایران می‌باشند که شایسته‌سالاری را در سطح کلان تضعیف کرده و عدالت اجتماعی را به چالش می‌کشد. برای مقابله با این نابرابری‌های ساختاری و دستیابی به شایسته‌سالاری پویا، راهکارهای سیاستی پیشنهادی بر اصلاح الگوهای توزیع تمرکز دارند. برقراری عدالت در توزیع منابع و درآمد (از طریق سیاست‌های بازتوزیعی^۲ مانند مالیات تصاعدی یا برنامه‌های حمایتی هدفمند)، می‌تواند دسترسی عادلانه‌تر به منابع اقتصادی را فراهم آورد و شکاف‌های اولیه را کاهش دهد. همچنین، تدوین و اجرای قوانین حمایتی عدالت با تأکید بر چارچوب‌های قانونی شفاف و الزام‌آور برای توزیع عادلانه، زمینه‌ای برابر برای رقابت بر اساس شایستگی ایجاد می‌کند. این راهکارها نه تنها نابرابری‌های ساختاری را تعدیل می‌نمایند، بلکه با تقویت انگیزه تلاش فردی، شایسته‌سالاری را به‌عنوان موتور محرک اجتماعی پایدار تقویت می‌کنند و به خیر عمومی جامعه کمک می‌رسانند.

زیرمقوله ۱،۲: فرصت‌های آموزشی و انسانی

موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری	راهکارهای سیاستی پیشنهادی برای کاهش نابرابری‌های ساختاری و تقویت شایسته‌سالاری
عدم وجود نظام آموزشی کارآمد برای پرورش شایستگان	ایجاد فرصت‌های آموزشی و اجتماعی برابر برای پرورش استعدادها در همه اقشار
نبود قوانین استخدامی تسهیل‌کننده فرصت‌های برابر	بازمهندسی نظام آموزش عالی و اصلاح قوانین استخدامی برای دسترسی برابر
نادیده گرفتن پیشینه‌های اقتصادی - اجتماعی افراد	غنی‌سازی سرمایه انسانی از طریق برنامه‌های توسعه مهارت‌ها با تمرکز بر پیشینه‌های محروم
بازتولید مداوم نابرابری‌ها (نسل به نسل)	ایجاد بستر برابر دسترسی به قدرت و مناصب برای جلوگیری از

1 cumulative inequality

2 redistributive policies

موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری	راهکارهای سیاستی پیشنهادی برای کاهش نابرابری‌های ساختاری و تقویت شایسته‌سالاری
	بازتولید نابرابری
ساختارهای ناکارآمد عدالت (توزیع ناعادلانه فرصت‌های انسانی)	سیاست‌گذاری جامع برای عدالت آموزشی و انسانی به‌منظور تسهیل رقابت شایسته‌محور

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله فرصت‌های آموزشی و انسانی:

داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که نابرابری‌های ساختاری در فرصت‌های آموزشی و انسانی، به‌عنوان الگوهای نهادینه‌شده و پایدار، نقشی بازدارنده بر تحقق شایسته‌سالاری در سطح ساختاری جامعه ایران ایفا می‌کنند. عدم وجود نظام آموزشی کارآمد و نبود قوانین استخدامی تسهیل‌کننده، همراه با نادیده گرفتن پیشینه‌های اقتصادی - اجتماعی افراد، فرصت‌های توسعه انسانی را ناعادلانه توزیع کرده و افراد از پیشینه‌های ضعیف‌تر را (حتی با استعداد و شایستگی بالا) از دسترسی به آموزش و موقعیت‌های برتر محروم می‌سازد. این عوامل، با بازتولید مداوم نابرابری‌ها نسل به نسل و ساختارهای ناکارآمد عدالت، چرخه‌ای ایجاد می‌کنند که شایسته‌سالاری را تضعیف کرده و استعدادهای ملی را اتلاف می‌نماید؛ زیرا رقابت بر اساس شایستگی فردی جای خود را به مزایای ساختاری اولیه می‌دهد. این عوامل بازدارنده غالب هستند و ریشه‌دار بودن نابرابری‌های آموزشی - انسانی را در بافت اجتماعی ایران برجسته می‌کنند. برای مقابله با این نابرابری‌های ساختاری و دستیابی به شایسته‌سالاری پویا، راهکارهای سیاستی پیشنهادی بر اصلاح نظام آموزشی و انسانی تمرکز دارند. ایجاد فرصت‌های آموزشی و اجتماعی برابر می‌تواند زمینه پرورش استعدادهای را برای همه اقشار فراهم آورد و شکاف‌های اولیه را کاهش دهد. همچنین، بازمهندسی نظام آموزش عالی، غنی‌سازی سرمایه انسانی از طریق برنامه‌های توسعه مهارت‌ها (با اولویت پیشینه‌های محروم) و ایجاد بستر برابر دسترسی به قدرت و مناصب، می‌تواند نابرابری‌ها را تعدیل نماید و رقابت شایسته‌محور را تسهیل کند. این راهکارها نه تنها چرخه بازتولید نابرابری را می‌شکنند، بلکه با تقویت سرمایه انسانی ملی، به تحریک اجتماعی پایدار و خیر عمومی جامعه کمک می‌رسانند.

زیرمقاله ۱،۳: تبعیض جنسیتی و اجتماعی

موانع تضعیف کننده شایسته‌سالاری	راهکارهای سیاستی پیشنهادی برای کاهش نابرابری‌های ساختاری و تقویت شایسته‌سالاری
تبعیض جنسیتی و اجتماعی (محدود کردن دسترسی گروه‌های خاص به فرصت‌ها)	حفاظت از حقوق شهروندی بدون تبعیض برای تضمین دسترسی برابر همه شهروندان
پدیده «توهم شایسته‌سالاری» (فرض برابری فرصت‌ها بدون توجه به واقعیت‌های ساختاری)	نظارت بر برابری جنسیتی از طریق نهادهای مستقل و شفاف
سیاست‌های سهمیه‌ای ناکارآمد (ایجاد انحصار به جای عدالت)	سرمایه‌گذاری در بهبود وضعیت زنان و بهره‌برداری کامل از استعدادهای آنان
تقسیم شهروندان به خودی و غیرخودی (ایجاد موانع اجتماعی و ایدئولوژیک)	پرهیز از هرگونه تبعیض اجتماعی و اصلاح سیاست‌های سهمیه‌ای برای تمرکز بر شایستگی

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقاله تبعیض جنسیتی و اجتماعی:

داده‌های استخراج شده از مقالات نشان می‌دهند که نابرابری‌های ساختاری ناشی از تبعیض جنسیتی و اجتماعی، به‌عنوان الگوهای نهادینه شده و پایدار، نقشی بازدارنده بر تحقق شایسته‌سالاری در سطح ساختاری جامعه ایران ایفا می‌کنند. تبعیض جنسیتی و اجتماعی مستقیماً گروه‌های خاصی مانند زنان و اقشار حاشیه‌ای را از دسترسی برابر به فرصت‌ها محروم می‌سازد، در حالی که پدیده «توهم شایسته‌سالاری» با فرض وجود زمین بازی برابر (بدون توجه به واقعیت‌های ساختاری)، این تبعیض‌ها را پنهان کرده و بازتولید می‌کند. سیاست‌های سهمیه‌ای ناکارآمد و تقسیم شهروندان به خودی/غیرخودی نیز موانع ایدئولوژیک و اجتماعی ایجاد می‌کنند که شایستگی فردی را نادیده گرفته و نابرابری‌ها را نسل به نسل تداوم می‌بخشند. این عوامل بازدارنده غالب هستند و ریشه‌دار بودن تبعیض‌های اجتماعی - جنسیتی را در بافت فرهنگی و نهادی ایران برجسته می‌کنند که منجر به اتلاف استعدادهای ملی و کاهش عدالت اجتماعی می‌شود. برای مقابله با این نابرابری‌های ساختاری و دستیابی به شایسته‌سالاری پویا، راهکارهای سیاستی پیشنهادی بر

حذف تبعیض و ایجاد برابری تمرکز دارند. حفاظت از حقوق شهروندی بدون تبعیض و نظارت بر برابری جنسیتی می‌تواند موانع ایدئولوژیک را برطرف کند. همچنین، سرمایه‌گذاری در بهبود وضعیت زنان، بهره‌برداری کامل از استعداد های آنان و پرهیز از تبعیض اجتماعی همراه با اصلاح سیاست‌های سهمیه‌ای، می‌تواند تبعیض‌های ساختاری را کاهش دهد و زمینه‌ای برابر برای رقابت بر اساس شایستگی فراهم آورد. این راهکارها نه تنها چرخه بازتولید نابرابری را می‌شکنند، بلکه با بهره‌گیری حداکثری از پتانسیل انسانی جامعه، به تحرک اجتماعی پایدار و خیر عمومی کمک می‌رسانند.

زیرمقوله ۱،۴: توسعه و بهره‌وری

موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری	راهکارهای سیاستی پیشنهادی برای کاهش نابرابری‌های ساختاری و تقویت شایسته‌سالاری
نرخ بیکاری بالا (محدود کردن فرصت‌های شغلی و تلاش فردی)	افزایش سطح اشتغال از طریق برنامه‌های ایجاد شغل پایدار
تورم (کاهش قدرت خرید و رفاه اجتماعی)	ایجاد رشد و رونق اقتصادی پایدار برای کنترل تورم و ثبات اقتصادی
فرار مغزها (اتلاف استعدادهای ملی)	مشروعیت‌بخشی به قدرت اقتصادی و سیاست‌های جذب و نگهداشت نخبگان
فاصله قدرت ساختاری و ناکامی در رشد اقتصادی (تشدید شکاف‌ها)	توزیع عادلانه قدرت و منافع عمومی برای کاهش فاصله طبقاتی
کاهش بهره‌وری ملی و عدم توجه به بهره‌وری (تضعیف زیرساخت‌ها)	سیاست‌گذاری مؤثر در زمینه‌های اجتماعی - اقتصادی برای افزایش بهره‌وری ملی
کاهش سطح رفاه اجتماعی، مبنای نامشروع قدرت اقتصادی، چالش‌های توسعه‌ای و تخریب توازن اقتصادی (بازتولید نابرابری‌ها)	اجرای برنامه‌های جامع توسعه‌ای برای بازسازی توازن اقتصادی و رفاه اجتماعی

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله توسعه و بهره‌وری:

داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که نابرابری‌های ساختاری در حوزه توسعه و بهره‌وری، به‌عنوان الگوهای نهادینه‌شده و پایدار، نقشی بازدارنده بر تحقق شایسته‌سالاری در سطح کلان جامعه ایران ایفا می‌کنند. نرخ بیکاری بالا و تورم، همراه با فرار مغزها و

ناکامی در رشد اقتصادی، زیرساخت‌های اقتصادی را تضعیف کرده و انگیزه تلاش فردی را کاهش می‌دهند، درحالی‌که فاصله قدرت ساختاری، مبنای نامشروع قدرت اقتصادی، عدم توجه به بهره‌وری، چالش‌های توسعه‌ای و تخریب توازن اقتصادی، فرصت‌های برابر را محدود می‌سازند. این عوامل باعث اتلاف استعدادها، کاهش بهره‌وری ملی و رفاه اجتماعی می‌شوند و نابرابری‌ها را در سطح ساختاری بازتولید می‌کنند، زیرا رقابت شایسته‌محور جای خود را به مزایای ساختاری یا روابط خاص می‌دهد. این عوامل بازدارنده غالب هستند و چالش‌های توسعه‌ای ریشه‌دار ایران را برجسته می‌کنند که شایسته‌سالاری را به مانعی جدی برای پیشرفت پایدار تبدیل کرده است. برای مقابله با این نابرابری‌های ساختاری و دستیابی به شایسته‌سالاری پویا، راهکارهای سیاستی پیشنهادی بر ایجاد پایداری اقتصادی تمرکز دارند. ایجاد رشد و رونق اقتصادی پایدار همراه با افزایش سطح اشتغال، می‌تواند تورم و بیکاری را کنترل کند. مشروعیت بخشی به قدرت اقتصادی و توزیع عادلانه قدرت و منافع عمومی، فاصله طبقاتی را کاهش می‌دهد، درحالی‌که سیاست‌گذاری مؤثر در زمینه‌های اجتماعی - اقتصادی بهره‌وری ملی را افزایش داده و توازن اقتصادی را بازسازی می‌کند. این راهکارها نه تنها چرخه نابرابری را می‌شکنند، بلکه با تقویت انگیزه فردی و بهره‌گیری از استعدادها، زمینه رقابت شایسته‌محور را فراهم آورده و به توسعه پایدار و خیر عمومی جامعه کمک می‌رسانند.

تعامل تم نابرابری‌های ساختاری با شایسته‌سالاری

نابرابری‌های ساختاری به‌عنوان الگوهای نهادینه‌شده توزیع ناعادلانه منابع و فرصت‌ها، تأثیری بازدارنده بر شایسته‌سالاری در سطح ساختاری جامعه ایران دارند. اینتم از طریق چهار زیرمقوله (توزیع اقتصادی و منابع، فرصت‌های آموزشی و انسانی، تبعیض جنسیتی و اجتماعی و توسعه و بهره‌وری) نشان می‌دهد که نابرابری‌های ریشه‌دار اقتصادی، اجتماعی و نهادی، دسترسی برابر به فرصت‌ها را محدود کرده و شایستگی‌های فردی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند که منجر به بازتولید نابرابری‌ها و تضعیف شایسته‌سالاری می‌شود. در زیرمقوله توزیع اقتصادی و منابع: موانع بازدارنده‌ای مانند فاصله قدرت، عدم عدالت

توزیعی و انباشت نابرابری اجتماعی غالب هستند و موانع دسترسی برابر می‌گردند. در فرصت‌های آموزشی و انسانی: نبود نظام آموزشی کارآمد و نادیده گرفتن پیشینه‌های اقتصادی - اجتماعی، پرورش استعدادها را مختل می‌کند. در تبعیض جنسیتی و اجتماعی: تقسیم شهروندان به خودی/غیرخودی و پدیده توهم شایسته‌سالاری، گروه‌های خاصی را محروم می‌سازد. در نهایت، در توسعه و بهره‌وری: بیکاری بالا، تورم و فرار مغزها زیرساخت‌های اقتصادی را تضعیف کرده و بهره‌وری ملی را کاهش می‌دهند. داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که این موانع بازدارنده غالب بوده و شایسته‌سالاری را موانع می‌شوند. باین حال، برای کاهش این تأثیر بازدارنده و تحقق شایسته‌سالاری، راهکارهایی مانند برقراری عدالت در توزیع منابع و درآمد، ایجاد فرصت‌های آموزشی برابر، حفاظت از حقوق شهروندی بدون تبعیض، نظارت بر برابری جنسیتی و سیاست‌گذاری برای رشد اقتصادی پایدار و افزایش اشتغال پیشنهاد می‌شود. این راهکارها می‌توانند نابرابری‌های ساختاری را کاهش دهند و زمینه‌ای برابر برای رقابت شایسته‌محور فراهم آورند.

تم ۲: ساختارهای قدرت

ساختارهای قدرت به نهادها، قوانین، تصمیم‌گیری‌ها و مکانیسم‌های نظارتی در نظام سیاسی و مدیریتی ایران اشاره دارند و از طریق چهار زیرمقوله تحلیل شدند: تصمیم‌گیری و انتصاب، قوانین و نظارت، تمرکز و عدم تمرکز قدرت و مشارکت و گردش نخبگان. اینتم نیز تأثیر دوگانه‌ای بر شایسته‌سالاری دارد، اما موانع بازدارنده‌ای مانند: فساد و تمرکز قدرت، تأثیرات منفی قوی‌تری دارند و شایسته‌سالاری را تضعیف می‌کنند.

زیرمقوله ۲،۱: تصمیم‌گیری و انتصاب

عوامل تقویت‌کننده شایسته‌سالاری	موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری
اولویت شایستگی در تصمیم‌گیری	شناخت مدیران بر اساس ارتباطات سیاسی
شاخص‌های ارزیابی عملکرد	

عوامل تقویت کننده شایسته‌سالاری	موانع تضعیف کننده شایسته‌سالاری
مبنای شایستگی تصمیم‌گیری	انتخاب مدیران دموکراتیک
شناسایی مدیران شایسته	تقویت فرهنگ تخصص‌گرایی و تعهد
عزل مدیران ناکارآمد	قوانین انتصاب شایستگی
کاهش پاداش مدیران ضعیف	سیاست‌های سنجش تعهد_تخصص
ستاد شایسته‌سالاری ملی	
	تصورات کاذب شایستگی

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله تصمیم‌گیری و انتصاب:

داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که ساختارهای قدرت در حوزه تصمیم‌گیری و انتصاب، تعامل دوگانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند، اما موانع تضعیف‌کننده (بازدارنده) غالب هستند و تأثیر منفی قوی‌تری بر آن می‌گذارند. عوامل تقویت‌کننده مانند اولویت شایستگی در تصمیم‌گیری، شناسایی مدیران شایسته از طریق شاخص‌های ارزیابی عملکرد و سیاست‌های سنجش تعهد_تخصص، فرآیندهای نهادی را به سمت انتخاب بر اساس توانایی و تعهد هدایت کرده و شایسته‌سالاری را در سطح مدیریتی تقویت می‌کنند؛ زیرا تمرکز بر معیارهای عینی (مانند تخصص و عملکرد) روابط شخصی را کاهش می‌دهد و عدالت سازمانی را افزایش می‌دهد. همچنین، اقداماتی مانند عزل مدیران ناکارآمد، کاهش پاداش مدیران ضعیف و ستاد شایسته‌سالاری ملی، مکانیسم‌های اصلاحی ایجاد می‌کنند که گردش نخبگان شایسته را تسهیل می‌نماید و فرهنگ تخصص‌گرایی را نهادینه می‌سازد. در مقابل، موانع تضعیف‌کننده مانند تصمیم‌گیری سیاسی محور، ارجحیت ملاحظات سیاسی و گزینش شخصی_باندی، الگوهای نهادینه‌شده‌ای هستند که روابط سیاسی و شخصی را بر شایستگی اولویت می‌دهند و شایسته‌سالاری را به ایدئولوژی‌ای توخالی تبدیل می‌کنند. تغییرات سیاسی در انتصابات، شناخت مدیران بر اساس ارتباطات سیاسی و تصورات کاذب شایستگی نیز ثبات مدیریتی را مختل کرده و منجر به انتصاب افراد ناشایست می‌شود که در نهایت بهره‌وری، اعتماد

سازمانی و مشروعیت نظام اداری را کاهش می‌دهد. این موانع بازدارنده غالب، ریشه در تمرکز قدرت سیاسی دارند و نشان‌دهنده چالش‌های ساختاری در نظام مدیریتی ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده و فساد و ناکارآمدی را تشدید می‌کنند. در مجموع، تعادل به سمت موانع منفی است، مگر اینکه با تقویت عوامل مثبت مانند قوانین انتصاب شایستگی و انتخاب دموکراتیک مدیران، تعدیل گردد.

زیرمقاله ۲،۲: قوانین و نظارت

عوامل تقویت کننده شایسته‌سالاری		موانع تضعیف کننده شایسته‌سالاری	
پاسخگویی قانونی مدیران	قوانین استخدام برابر	نبود روش‌های قانونمند استخدامی و ارتقا	عدم حاکمیت قانون
مسئولیت قانونی مدیران	قانون‌گرایی	عدم رعایت قوانین موجود	قانون‌گریزی کلی
سازمان نظارت شایسته‌سالاری	نهادینه‌سازی شفافیت استخدامی	عدم قانون‌گرایی و ثبات	عدم اجرای قانون
استقلال نهادهای نظارتی	تأمین منابع اطلاع‌رسانی	ضعف قوانین موجود	ناآگاهی قانونی
سیستم قضایی تخلفات استخدامی		عدم انسجام قانونی	پاسخگو نبودن دستگاه‌های نظارتی
		بروکراسی زائد	نقص و تغییرات قانونی
		تخریب قانون و عدالت	فقدان نهادهای نظارتی

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقاله قوانین و نظارت:

داده‌های استخراج شده از مقالات نشان می‌دهند که ساختارهای قدرت در حوزه قوانین و نظارت، تعامل دوگانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند، اما موانع تضعیف کننده (بازدارنده) غالب هستند و تأثیر منفی قوی تری بر آن می‌گذارند. عوامل تقویت کننده مانند پاسخگویی و مسئولیت قانونی مدیران، استقلال نهادهای نظارتی، قوانین استخدام برابر، سیستم قضایی تخلفات استخدامی، قانون‌گرایی، نهادینه‌سازی شفافیت استخدامی و تأمین منابع اطلاع‌رسانی، چارچوب‌های قانونی و نظارتی محکمی ایجاد می‌کنند که فرآیندهای استخدام و ارتقا را شفاف و مبتنی بر شایستگی می‌سازند؛ زیرا تخلفات را کاهش داده و عدالت نهادی را افزایش می‌دهند. همچنین، سازمان نظارت

شایسته‌سالاری مکانیسم‌های اصلاحی فراهم می‌کند که حاکمیت قانون را تقویت کرده و فرهنگ مسئولیت‌پذیری را نهادینه می‌سازد. در مقابل، موانع تضعیف‌کننده مانند نبود روش‌های قانونمند استخدای، عدم رعایت و اجرای قوانین موجود، قانون‌گریزی، ضعف و نقص قوانین، عدم انسجام و ثبات قانونی، بروکراسی زائد، پاسخگو نبودن دستگاه‌های نظارتی، ناآگاهی قانونی، تغییرات مکرر قانونی، تخریب قانون و عدالت و فقدان نهادهای نظارتی، الگوهای نهادینه‌شده‌ای هستند که روابط غیررسمی را بر ضوابط اولویت می‌دهند. این موانع، ثبات و شفافیت را مختل کرده و منجر به انتصاب ناشایست می‌شود. در واقع، این موانع بازدارنده غالب، ریشه در ضعف ساختاری حاکمیت قانون دارند و نشان‌دهنده چالش‌های عمیق در نظام حقوقی _ نظارتی ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده و فساد و ناکارآمدی را تشدید می‌کنند. در مجموع، تعادل به سمت موانع منفی است، مگر اینکه با تقویت عوامل مثبت مانند استقلال نهادهای نظارتی و قوانین استخدام برابر، تعدیل گردد.

زیرمقوله ۲،۳: تمرکز و عدم تمرکز قدرت

عوامل تقویت‌کننده شایسته‌سالاری	موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری
ثبات سیاسی پایدار	تغییرات سیاسی مکرر
جداسازی پست‌های حرفه‌ای_سیاسی	گروه‌های فشار سیاسی
ثبات قانونی پایدار	تمرکز قدرت مرکزی
عدم تمرکز قدرت	خودکامگی سیاسی
اصلاح ساختار انتخاباتی	سلطه‌جویی قدرت
تحکیم مشروعیت نظام سیاسی	نبود راهبردهای شایستگی
تعدد مراکز تصمیم‌گیری	

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله تمرکز و عدم تمرکز قدرت:

داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که ساختارهای قدرت در حوزه تمرکز و عدم تمرکز قدرت، تعامل دوگانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند. عواملی مانند ثبات

سیاسی و قانونی پایدار، جداسازی پست‌های حرفه‌ای_سیاسی، عدم تمرکز قدرت، تعدد مراکز تصمیم‌گیری، اصلاح ساختار انتخاباتی و تحکیم مشروعیت نظام سیاسی، محیطی باثبات و غیرمتمرکز ایجاد می‌کنند که فرآیندهای انتصاب را از نوسانات سیاسی دور نگه داشته و شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تقویت می‌کنند؛ زیرا فرصت برای انتخاب بر اساس شایستگی پایدار می‌ماند و گردش نخبگان شایسته تسهیل می‌گردد. در مقابل، موانع تضعیف‌کننده مانند تغییرات سیاسی مکرر، گروه‌های فشار سیاسی، تمرکز قدرت مرکزی، خودکامگی سیاسی، سلطه‌جویی قدرت و نبود راهبردهای شایستگی، الگوهای نهادینه‌شده‌ای هستند که تمرکز بیش‌ازحد ایجاد کرده و روابط سیاسی را بر شایستگی اولویت می‌دهند. این موانع، ثبات مدیریتی را مختل کرده و منجر به انتصاب ناشایست می‌شود. این موانع بازدارنده غالب، ریشه در ساختارهای متمرکز و ناپایدار قدرت دارند و نشان‌دهنده چالش‌های ساختاری در نظام سیاسی_ اداری ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده و فساد و ناکارآمدی را تشدید می‌کنند. در مجموع، با تقویت عوامل مثبت مانند عدم تمرکز قدرت و ثبات سیاسی، می‌بایست موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری در سطح ساختاری تعدیل گردد.

زیرمقوله ۲.۴: مشارکت و گردش نخبگان

عوامل تقویت‌کننده شایسته‌سالاری		موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری
حضور نخبگان در مناصب	فقدان احزاب کارآمد	نبود رقابت نخبگان
ایجاد گردش نخبگان ملی	ضعف بنیان‌های آموزشی	رانت‌جویی انحصاری
گردش آزاد اطلاعات	عدم چرخش نخبگان	عصبیت نوین سیاسی
توسعه دانشگاهی ملی	فقدان اجماع شاخص‌ها	ناشایسته‌سالاری نخبگان
بهره‌برداری علم نخبگان	منازعات سیاسی جناحی	سیاسی کاری بیش‌ازحد
روش‌های خردمندانه حکمرانی	بی‌حرکی سیاسی	رشوه سیاسی
مشارکت سیاسی آزاد	اتکای نخبگان به حزب	فساد
فضای گفت‌وگوی آزاد		
تعامل سه‌جانبه نهادی		

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله مشارکت و گردش نخبگان:

داده‌های استخراج شده از مقالات نشان می‌دهند که ساختارهای قدرت در حوزه مشارکت و گردش نخبگان، تعامل دوگانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند، اما موانع تضعیف‌کننده (بازدارنده) غالب هستند و تأثیر منفی قوی‌تری بر آن می‌گذارند. عوامل تقویت‌کننده مانند حضور نخبگان در مناصب، ایجاد گردش نخبگان ملی، گردش آزاد اطلاعات، توسعه دانشگاهی ملی، بهره‌برداری علم نخبگان، روش‌های خردمندانه حکمرانی، مشارکت سیاسی آزاد، فضای گفت‌وگوی آزاد و تعامل سه‌جانبه نهادی، فضایی باز و مشارکتی ایجاد می‌کنند که نخبگان شایسته را به مناصب رسانده و شایسته‌سالاری را در سطح کلان تقویت می‌کنند؛ زیرا رقابت سالم نخبگان را تسهیل کرده و از انحصار قدرت جلوگیری می‌نماید. همچنین، این عوامل گردش طبیعی نخبگان را نهادینه می‌سازند و تحرک اجتماعی را افزایش می‌دهند. در مقابل، موانع تضعیف‌کننده مانند فقدان احزاب کارآمد، ضعف بنیان‌های آموزشی، عدم چرخش نخبگان، فقدان اجماع شاخص‌ها، منازعات سیاسی جناحی، بی‌تحرکی سیاسی، اتکای نخبگان به حزب، نبود رقابت نخبگان، رانت‌جویی انحصاری، عصیبت‌نوین سیاسی، ناشایسته‌سالاری نخبگان، سیاسی‌کاری بیش‌ازحد و رشوه سیاسی و فساد، الگوهای نهادینه‌شده‌ای هستند که مسیر نخبه‌گزینی را مسدود کرده و روابط جناحی و رانت را بر شایستگی اولویت می‌دهند. این موانع، انسداد نخبگان شایسته را ایجاد کرده و منجر به ائتلاف استعدادها می‌شود. این موانع بازدارنده غالب، ریشه در ساختارهای بسته و جناحی قدرت دارند و نشان‌دهنده چالش‌های ساختاری در نظام نخبه‌گزینی ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده و ناکارآمدی را تشدید می‌کنند. در مجموع، تعادل به سمت موانع منفی است، مگر اینکه با تقویت عوامل مثبت مانند مشارکت سیاسی آزاد و گردش نخبگان ملی، تعدیل گردد.

تعامل تم ساختارهای قدرت با شایسته‌سالاری:

ساختارهای قدرت به‌عنوان نهادها، قوانین، تصمیم‌گیری‌ها و مکانیسم‌های نظارتی در نظام

سیاسی و مدیریتی ایران، تأثیر دوگانه‌ای بر شایسته‌سالاری در سطح ساختاری جامعه ایران دارند، اما موانع بازدارنده غالب هستند و تأثیر منفی قوی‌تری می‌گذارند. اینتم از طریق چهار زیرمقوله (تصمیم‌گیری و انتصاب، قوانین و نظارت، تمرکز و عدم تمرکز قدرت و مشارکت و گردش‌نخبگان) نشان می‌دهد که ساختارهای قدرت می‌توانند با تمرکز بر شایستگی و نظارت عادلانه، شایسته‌سالاری را تقویت کنند، اما اغلب با تمرکز بر روابط سیاسی و تمرکز قدرت، آن را تضعیف کرده و فساد و ناکارآمدی را بازتولید می‌کنند. در زیرمقوله تصمیم‌گیری و انتصاب: عوامل مؤثری مانند اولویت‌شایستگی و شاخص‌های ارزیابی عملکرد فرآیندها را عادلانه می‌کنند، اما موانع بازدارنده‌ای مانند تصمیم‌گیری سیاسی محور و گزینش شخصی_باندی غالب بوده و روابط را بر شایستگی اولویت می‌دهند. در قوانین و نظارت: پاسخگویی قانونی و استقلال نهادهای نظارتی می‌تواند تقویت‌کننده باشد، اما موانعی مانند قانون‌گریزی، بروکراسی زائد و عدم اجرای قوانین، نظارت را تضعیف کرده و شایسته‌سالاری را مانع می‌شوند. در تمرکز و عدم تمرکز قدرت: ثبات سیاسی پایدار و عدم تمرکز قدرت تعادل ایجاد می‌کند، اما تغییرات سیاسی مکرر، تمرکز قدرت مرکزی و خودکامگی سیاسی غالب هستند و بی‌ثباتی به بار می‌آورند. در نهایت، در مشارکت و گردش‌نخبگان: حضور نخبگان و مشارکت سیاسی آزاد، گردش‌نخبگان را تسهیل می‌کند، اما فقدان احزاب کارآمد، فساد، رانت‌جویی و سیاسی‌کاری بیش‌ازحد، انسداد نخبه‌گزینی ایجاد کرده و شایسته‌سالاری را محدود می‌کنند. داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که این موانع بازدارنده غالب بوده و شایسته‌سالاری را عمدتاً تضعیف می‌کنند. باین حال، برای کاهش این تأثیر بازدارنده و تحقق شایسته‌سالاری، راهکارهایی مانند تقویت قانون‌گرایی و پاسخگویی مدیران، استقلال نهادهای نظارتی، جداسازی پست‌های حرفه‌ای_سیاسی، اصلاح ساختار انتخاباتی، ایجاد گردش‌نخبگان ملی، مشارکت سیاسی آزاد و فضای گفت‌وگوی آزاد پیشنهاد می‌شود. این راهکارها می‌توانند ساختارهای قدرت را تعدیل دهند و زمینه‌ای پایدار و مشارکتی برای رقابت شایسته‌محور فراهم آورند.

تم ۳: پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی

پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی به ارزش‌ها، نگرش‌ها و دینامیک‌های اجتماعی در ایران اشاره دارند و از طریق سه زیرمقوله تحلیل شدند: ارزش‌ها و آموزه‌ها، انگیزه‌ها و مشارکت و روابط و گرایش‌ها. اینتم تأثیر دوگانه‌ای بر شایسته‌سالاری دارد، اما موانع بازدارنده مانند فرهنگ روابط محور و پارتی‌بازی غالب هستند و شایسته‌سالاری را تضعیف می‌کنند. اگرچه عوامل تقویت‌ساز قدرتمندی در سپهر فرهنگی _ اجتماعی جامعه ایران وجود دارد که می‌توان با اتکا و کاربست آنان بر موانع ساختاری فرهنگی _ اجتماعی مربوطه غلبه نمود.

زیرمقوله ۳،۱: ارزش‌ها و آموزه‌های اجتماعی _ فرهنگی

عوامل تقویت‌کننده شایسته‌سالاری		موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری	
عدالت اجتماعی	آموزش‌های دینی و اخلاقی شایستگی	کم‌رنج بودن فرهنگ شایسته‌سالاری	فقدان بستر فرهنگی
انصاف رفتاری	ارزش‌های فرهنگی جامعه	عدم توسعه شایسته‌سالاری	گرایش‌های فرهنگی نامناسب
ارزش‌های اجتماعی غالب	نگرش‌ها و عقاید فرهنگی ریشه‌دار	عدم ارزش سخت‌کوشی	بی‌توجهی به شایسته‌سالاری
اصول‌گرایی اخلاقی	ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری	توقعات پایین عدالت	معیارهای سنتی غیرعلمی
آموزه‌های تاریخی شایستگی	استفاده از ابزارهای فرهنگی مانند امر به معروف و نهی از منکر		

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله ارزش‌ها و آموزه‌های اجتماعی _ فرهنگی: داده‌های استخراج‌شده از مقالات نشان می‌دهند که پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی در حوزه ارزش‌ها و آموزه‌ها، تعامل دوگانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند. عوامل تقویت‌کننده مانند عدالت اجتماعی، انصاف رفتاری، ارزش‌های اجتماعی غالب، اصول‌گرایی اخلاقی، آموزه‌های تاریخی و دینی شایستگی، ارزش‌های فرهنگی جامعه،

نگرش‌های ریشه‌دار، ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری و ابزارهای فرهنگی مانند امر به معروف و نهی از منکر، بستری ارزشی ایجاد می‌کنند که شایستگی محوری را نهادینه کرده و شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری جامعه تقویت می‌کنند؛ زیرا تمرکز بر اخلاق روابط شخصی را کاهش داده و انگیزه تلاش اجتماعی را افزایش می‌دهد. همچنین، این عوامل فرهنگ سخت‌کوشی و مسئولیت‌پذیری جمعی را ترویج می‌دهند که تحرک اجتماعی شایسته‌محور را تسهیل می‌نماید. در مقابل، موانع تضعیف‌کننده مانند کم‌رنگ بودن فرهنگ شایسته‌سالاری، عدم توسعه آن، عدم ارزش سخت‌کوشی، توقعات پایین عدالت، فقدان بستر فرهنگی، گرایش‌های فرهنگی نامناسب، بی‌توجهی به شایسته‌سالاری و معیارهای سنتی غیرعلمی، الگوهای نهادینه‌شده‌ای هستند که روابط سنتی و غیرشایسته را بر شایستگی اولویت می‌دهند. این موانع، فرهنگ روابط‌محور را تقویت کرده و منجر به کاهش انگیزه شایستگی‌محور می‌شود. این موانع بازدارنده غالب، ریشه در نگرش‌های فرهنگی سنتی و ضعف آموزش اخلاقی دارند و نشان‌دهنده چالش‌های عمیق در پویایی‌های اجتماعی ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده و نابرابری‌های فرهنگی را تشدید می‌کنند. در مجموع، موانع تضعیف‌کننده، ضرورت دارد با تقویت عوامل مؤثر مانند ترویج آموزش‌های دینی شایستگی و ارزش‌های عدالت اجتماعی، تعدیل گردد.

زیرمقوله ۳،۲: انگیزه‌ها و مشارکت‌های اجتماعی _ فرهنگی

عوامل تقویت‌کننده شایسته‌سالاری	موانع تضعیف‌کننده شایسته‌سالاری
سخت‌کوشی اجتماعی	فراهم نبودن بستر اجتماعی پرورش شایستگان
محرک‌های تلاش فردی و اجتماعی	عدم توجه به تقسیم کار تخصصی
گزارش‌دهی اجتماعی و رسانه‌ای	نارضایتی اجتماعی از گزینش‌ها
هم‌سوسازی اهداف با آرمان‌های ملی-دینی	کاهش انگیزه و مشارکت جمعی

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله انگیزه‌ها و مشارکت‌های اجتماعی _

فرهنگی:

داده‌های استخراج شده از مقالات نشان می‌دهند که پویایی‌های اجتماعی_فرهنگی در حوزه انگیزه‌ها و مشارکت، تعامل دو گانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند، اما عوامل تقویت کننده غالب هستند. عوامل تقویت کننده مانند سخت کوشی اجتماعی، محرک‌های تلاش فردی و اجتماعی، گزارش دهی اجتماعی و رسانه‌ای، فراهم کردن مشارکت مردمی در اداره، بهره‌گیری از اندیشه مردمی، ایجاد انگیزه‌های دینی و هم‌سوسازی اهداف با آرمان‌های ملی_دینی، بستری انگیزشی و مشارکتی ایجاد می‌کنند که تلاش فردی را به شایستگی گره زده و شایسته‌سالاری را در سطح اجتماعی تقویت می‌کنند؛ زیرا انگیزه‌های درونی و جمعی را افزایش داده و مشارکت عمومی را در نظارت و اداره امور تسهیل می‌نماید. همچنین، این عوامل فرهنگ مسئولیت پذیری اجتماعی را نهادینه می‌سازند که تحرک شایسته‌محور را تشویق می‌کند. در مقابل، موانع تضعیف کننده مانند فراهم نبودن بستر اجتماعی پرورش شایستگان، عدم توجه به تقسیم کار تخصصی، نارضایتی اجتماعی از گزینش‌ها و کاهش انگیزه و مشارکت جمعی، الگوهای نهادینه شده‌ای هستند که انگیزه تلاش فردی را کاهش داده و مشارکت اجتماعی را محدود می‌کنند. این موانع، نارضایتی گسترده ایجاد کرده و منجر به بی‌تفاوتی یا مهاجرت استعدادها می‌شود. این موانع بازدارنده، ریشه در ضعف بسترهای فرهنگی و اجتماعی دارند و نشان‌دهنده چالش‌های عمیق در پویایی‌های فرهنگی_انگیزشی ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده است. در مجموع، با تقویت عوامل مؤثر مانند ایجاد انگیزه‌های دینی و مشارکت مردمی می‌توان موانع تضعیف کننده را تعدیل نمود.

زیرمقوله ۳،۳: روابط و گرایش‌های اجتماعی _ فرهنگی

موانع تضعیف کننده شایسته‌سالاری		عوامل تقویت کننده شایسته‌سالاری
پارتنری بازی	ساختار قومی _ قبیله‌ای	مسئولیت اجتماعی جمعی
قوم گرایی	رواج تبارسالاری	مسئولیت گروهی اجتماعی
توجه ظاهری به افراد	انتخاب روابط محور	تقویت همکاری‌های اجتماعی
اولویت دادن به روابط غیررسمی		

تفسیر و تبیین داده‌ها در زیرمقوله روابط و گرایش‌های اجتماعی _ فرهنگی:

داده‌های استخراج شده از مقالات نشان می‌دهند که پویایی‌های اجتماعی_ فرهنگی در حوزه روابط و گرایش‌ها، تعامل دوگانه‌ای با شایسته‌سالاری برقرار می‌کنند، اما موانع تضعیف‌کننده (بازدارنده) غالب هستند و تأثیر منفی قوی‌تری بر آن می‌گذارند. عوامل تقویت‌کننده مانند مسئولیت اجتماعی جمعی و مسئولیت گروهی اجتماعی، همکاری‌های اجتماعی را تقویت کرده و بستری ایجاد می‌کنند که شایستگی فردی در چارچوب منافع جمعی ارزشمند شود که شایسته‌سالاری را در سطح فرهنگی تقویت می‌کند؛ زیرا تمرکز بر مسئولیت‌پذیری مشترک روابط شخصی را تعدیل می‌کند. همچنین، این عوامل فرهنگ همبستگی سالم را نهادینه می‌سازند که مشارکت شایسته‌محور را تشویق می‌نماید. در مقابل، موانع تضعیف‌کننده مانند ساختار قومی_ قبیله‌ای، رواج تبارسالاری، انتخاب روابط‌محور، پارتی‌بازی، قوم‌گرایی و توجه ظاهری به افراد، الگوهای نهادینه‌شده‌ای هستند که روابط غیررسمی و قومی را بر شایستگی اولویت می‌دهند. این موانع، روابط بانندی و ظاهری را تقویت کرده و منجر به انتصاب ناشایست می‌شود. این موانع بازدارنده غالب، ریشه در گرایش‌های فرهنگی سنتی و قومی دارند و نشان‌دهنده چالش‌های عمیق در پویایی‌های روابط اجتماعی ایران هستند که شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری تضعیف کرده است. در مجموع، تعادل به سمت موانع منفی است، مگر اینکه با تقویت عوامل مثبت مانند مسئولیت اجتماعی جمعی، تعدیل گردد.

تعامل تم پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی با شایسته‌سالاری

پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی به‌عنوان ارزش‌ها، نگرش‌ها، انگیزه‌ها و روابط غالب در جامعه ایران، تأثیر دوگانه‌ای بر شایسته‌سالاری در سطح کلان جامعه ایران دارند. اینتم از طریق سه زیرمقوله (ارزش‌ها و آموزه‌ها، انگیزه‌ها و مشارکت و روابط و

گرایش‌ها) نشان می‌دهد که پویایی‌های فرهنگی می‌توانند با ترویج ارزش‌های شایستگی‌محور، شایسته‌سالاری را تقویت کنند، اما اغلب با اولویت‌دهی به روابط غیررسمی و گرایش‌های سنتی، آن را تضعیف کرده است. در زیرمقوله ارزش‌ها و آموزه‌ها: عوامل مؤثری مانند عدالت اجتماعی، آموزه‌های دینی شایستگی و ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری نگرش‌های مثبت ایجاد می‌کنند، اما موانع بازدارنده‌ای مانند کم‌رنگ بودن فرهنگ شایسته‌سالاری، عدم ارزش سخت‌کوشی و گرایش‌های فرهنگی نامناسب غالب بوده و ارزش شایستگی را کاهش می‌دهند. در انگیزه‌ها و مشارکت: سخت‌کوشی اجتماعی، محرک‌های تلاش و مشارکت مردمی انگیزه را افزایش می‌دهند، اما فراهم نبودن بستر پرورش شایسته، عدم تقسیم کار تخصصی و نارضایتی اجتماعی از گزینش‌ها غالب هستند و انگیزه فردی را مختل می‌کنند. در نهایت، در روابط و گرایش‌ها: مسئولیت اجتماعی جمعی همکاری سالم را ترویج می‌کند، اما ساختار قومی-قبیله‌ای، تبارسالاری، پارتی‌بازی، قوم‌گرایی و توجه ظاهری غالب بوده و روابط غیررسمی را اولویت می‌دهند. در مجموع، برای کاهش تأثیرات بازدارنده و تحقق شایسته‌سالاری، راهکارهایی مانند ترویج آموزش‌های دینی و اخلاقی شایستگی، ایجاد انگیزه‌های دینی و مشارکت مردمی، تقویت مسئولیت اجتماعی جمعی و مقابله با گرایش‌های روابط‌محور از طریق ابزارهای فرهنگی مانند امر به معروف پیشنهاد می‌شود. این راهکارها می‌توانند پویایی‌های فرهنگی را تعدیل دهند و زمینه‌ای ارزشی و مشارکتی برای رقابت شایسته‌محور فراهم آورند.

بحث و نتیجه‌گیری

فرا تحلیل کیفی حاضر بر پایه بررسی ۳۰ مقاله داخلی (از ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۴) با تمرکز بر بررسی جامعه‌شناختی عوامل و موانع ساختاری شایسته‌سالاری در ایران انجام شد. یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر غالب بازدارنده سه تم کلان (نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی - فرهنگی) بر تحقق شایسته‌سالاری در سطح ساختاری جامعه ایران هستند و مستقیماً به سؤالات تحقیق پاسخ می‌دهند. در

پاسخ به سؤال اول (نابرابری‌های ساختاری چگونه شایسته‌سالاری را در سطح ساختاری جامعه ایران محدود می‌کنند؟)، داده‌ها نشان می‌دهند که اینتم به‌طور یک‌جانبه و منفی عمل کرده و از طریق زیرمقوله‌هایی مانند توزیع اقتصادی و منابع (با موانعی بازدارنده‌ای چون فاصله قدرت، عدم عدالت توزیعی و انباشت نابرابری اجتماعی که دسترسی به فرصت‌ها را نابرابر می‌سازد)، فرصت‌های آموزشی و انسانی (مانند نبود نظام آموزشی کارآمد و نادیده گرفتن پیشینه‌های اقتصادی _ اجتماعی که پرورش استعدادها را مختل می‌کند)، تبعیض جنسیتی و اجتماعی (مانند پدیده توهم شایسته‌سالاری و تقسیم شهروندان به خودی/غیرخودی که گروه‌های حاشیه‌ای را محروم می‌نماید) و توسعه و بهره‌وری (مانند نرخ بیکاری بالا، تورم و فرار مغزها که زیرساخت‌های اقتصادی را تضعیف کرده و بهره‌وری ملی را کاهش می‌دهد)، شایسته‌سالاری را محدود می‌کند؛ این موانع ریشه‌دار در الگوهای نهادینه‌شده توزیع ناعادلانه، عدالت اجتماعی را به چالش کشیده و ائتلاف استعدادها را تشدید می‌کنند. در پاسخ به سؤال دوم (ساختارهای قدرت چه نقشی در بازدارندگی یا تسهیل شایسته‌سالاری ایفا می‌کنند؟)، ساختارهای قدرت دوگانه عمل می‌کنند اما موانع بازدارنده غالب هستند و از طریق تصمیم‌گیری و انتصاب (مانند گزینش شخصی _ بانندی و ارجحیت ملاحظات سیاسی که روابط را بر شایستگی اولویت می‌دهد)، قوانین و نظارت (مانند قانون‌گریزی، بروکراسی زائد و ضعف نهادهای نظارتی که شفافیت را مختل می‌کند)، تمرکز و عدم تمرکز قدرت (مانند تغییرات سیاسی مکرر و خودکامگی که بی‌ثباتی ایجاد می‌نماید) و مشارکت و گردش‌نخبگان (مانند فقدان احزاب کارآمد، رانت‌جویی و فساد که انسداد نخبه‌گزینی به بار می‌آورد)، عمدتاً نقش بازدارنده ایفا کرده و مشروعیت اداری را کاهش می‌دهند، هرچند عوامل تسهیل‌کننده مانند استقلال نهادهای نظارتی می‌توانند تعدیل‌کننده باشند. در پاسخ به سؤال سوم (پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی چگونه بر پدیده شایسته‌سالاری تأثیر می‌گذارند؟)، اینتم دوگانه است اما گرایش‌های روابط محور غالب بوده و از طریق

ارزش‌ها و آموزه‌ها (مانند کمرنگ بودن فرهنگ شایسته‌سالاری و معیارهای سنتی غیرعلمی که ارزش تلاش فردی را کاهش می‌دهد)، انگیزه‌ها و مشارکت (مانند فراهم نبودن بستر پرورش شایستگان و نارضایتی اجتماعی از گزینش‌ها که انگیزه جمعی را مختل می‌کند) و روابط و گرایش‌ها (مانند پارتی‌بازی، قوم‌گرایی و تبارسالاری که روابط غیررسمی را اولویت می‌دهد)، تأثیر منفی قوی‌تری گذاشته و تحرک اجتماعی را مانع می‌شود، هرچند عوامل مثبت مانند عدالت اجتماعی و آموزه‌های دینی می‌توانند تقویت‌کننده باشند. در تعامل این تم‌ها، نابرابری‌های ساختاری پایه‌ای برای تمرکز قدرت فراهم می‌کند که به نوبه خود پویایی‌های فرهنگی روابط محور را تقویت کرده و چرخه‌ای از ناکارآمدی، فساد و اتلاف استعدادها ایجاد می‌نماید؛ این تعامل، شایسته‌سالاری را در ایران به چالش کشیده و توسعه پایدار را مانع می‌شود. دیدگاه نگارنده این است که شایسته‌سالاری در ایران نه تنها یک اصل اداری، بلکه ابزاری کلیدی برای عدالت اجتماعی و توسعه پایدار است، اما بدون اصلاحات ساختاری (مانند سیاست‌های بازتوزیعی)، قانونی (مانند استقلال نهادهای نظارتی) و فرهنگی (مانند ترویج ارزش‌های شایسته‌محور)، به ایدئولوژی‌ای توخالی تبدیل شده که خیر عمومی (Sandel, 2020: 31) و تحرک اجتماعی (Young, 1958: 252) را مانع می‌شود؛ این بررسی جامعه‌شناختی نشان می‌دهد که فراتحلیل نه تنها داده‌ها را خلاصه کرده، بلکه با ادغام تم‌ها، ضرورت تحول ساختاری را برای غلبه بر این چرخه پیشنهاد می‌کند. این یافته‌ها با پیشینه نظری مانند بازتولید نابرابری (Bourdieu & Passeron, 1990: 84) و تجربی مانند تمرکز سازمانی (عبدصبور، ۱۳۹۲: ۳۶-۳۳) ربط دارد؛ زیرا نتایج نشان می‌دهند چگونه نابرابری‌های ساختاری از دیدگاهی تجربی در کار (مولوی، ۱۴۰۳: ۷۳-۹۵) با استبداد شایسته‌سالاری از دیدگاه نظری در کار (Sandel, 2020: 100-43) همخوانی داشته و ساختارهای قدرت از دیدگاهی تجربی در کار (بهروزی‌لک و امیرپور، ۱۴۰۳: ۲۲-۴۴) را با بوروکراسی وبری از دیدگاهی نظری در کار (Weber, 1999, as cited in Andersen, 2018: 5). همخوانی و ناهمخوانی‌هایی

داشته، در حالی که پویایی‌های فرهنگی از منظر تجربی در کار (از قبیل: سیدباقری، ۱۳۹۶: ۷-۲۱)، طبقه‌بندی اجتماعی یانگ را از دیدگاه نظری در کار (Kim & Choi, 2017: 115) در زمینه ایرانی بازتعریفی بر اساس زمینه و بافت ایرانی می‌نماید؛ این ربط نشان‌دهنده آن است که نتایج نه تنها پیشینه را تأیید می‌کنند، بلکه آن را با تمرکز کلان‌غنی‌سازی کرده‌اند؛ بنابراین، یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های پیشین همخوانی و تفاوت‌هایی دارد. در مقایسه با مطالعات داخلی مانند: (عبدصبور، ۱۳۹۲: ۳۳-۳۶) و (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۳) که بر مدل‌های سازمانی شایسته‌سالاری تمرکز دارند، این فراتحلیل سطح ساختاری جامعه‌شناختی را برجسته کرده و نشان می‌دهد چگونه نابرابری‌های ساختاری مشابه کار (موروسی، ۱۴۰۳: ۷۳-۹۵) و ساختارهای قدرت مشابه کار (بهروزی‌لک و امیرپور، ۱۴۰۳: ۲۲-۴۴)، فراتر از سازمان‌ها عمل می‌کنند. این پژوهش جایگاه خود را در میان مطالعات مشابه با ادغام تم‌های ساختاری و پیشنهادهای سیاستی جامع پر می‌کند؛ برای مثال، برخلاف تمرکز سازمانی در پژوهش‌هایی از قبیل (حسامی و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۸۷-۱۷۶)، این مطالعه تعامل تم‌ها را در سطح ملی تحلیل کرده و خلأ رویکرد کلان و ساختاری را جبران می‌نماید. از منظر بین‌المللی، یافته‌ها با نظریه بوردیو و پاسرون (Bourdieu & Passeron, 1990: 84) در بازتولید نابرابری از طریق آموزش همخوانی دارد، اما در زمینه ایران، عوامل فرهنگی‌ای چون روابط خویشاوندی و قومیت‌گرایی (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰: ۱۵-۲۱) را به‌عنوان لایه‌ای اضافی برجسته می‌کند که فراتر از مدل‌های غربی است. همچنین، تأکید بر دوگانه بودن پویایی‌های فرهنگی با دیدگاه سندل (Sandel, 2020: 43-100) مبنی بر استبداد شایسته‌سالاری همسو است، اما پیشنهادهای سیاستی آن را با زمینه اسلامی (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۱۳-۹۲) تطبیق می‌دهد. جایگاه این پژوهش در ادبیات موجود، پر کردن خلأ فراتحلیل ساختاری (کلان) است، جایی که مطالعات پیشین عمدتاً موردی یا سازمانی بودند و کمتر به تعامل تم‌های جامعه‌شناختی پرداختند. با این حال، پژوهش حاضر با

محدودیت‌هایی روبرو بود. نخست؛ محدود به مقالات داخلی فارسی‌زبان بود و منابع بین‌المللی مستقیماً تحلیل نشدند که ممکن است دیدگاه‌های جهانی را کم‌رنگ کرده باشد. دوم؛ فراتحلیل کیفی بر پایه محتوای موجود بود و داده‌های کمی (مانند آمارهای رسمی) ادغام نشد که می‌توانست تحلیل را عمیق‌تر کند. سوم؛ انتخاب ۳۰ مقاله ممکن است همه جنبه‌های موضوع را پوشش نداده باشد، به‌ویژه با توجه به محدودیت دسترسی به مقالات جدیدتر یا غیررسمی. بر اساس یافته‌ها، پیشنهادهای پژوهشی زیر استنتاج می‌شود: نخست؛ انجام مطالعات کمی برای اندازه‌گیری تأثیر نابرابری‌های ساختاری بر شایسته‌سالاری با استفاده از شاخص‌های آماری مانند ضریب جینی. دوم؛ مقایسه تطبیقی شایسته‌سالاری ایران با کشورهای آسیایی (مانند کره جنوبی؛ کیم و چوی، ۲۰۱۷) برای استخراج درس‌های سیاستی. سوم؛ بررسی تجربی تأثیر برنامه‌های فرهنگی (مانند کمپین‌های رسانه‌ای) بر تغییر پویایی‌های روابط محور با روش‌های میدانی. چهارم؛ فراتحلیل ترکیبی کیفی - کمی بر منابع بین‌المللی برای غنی‌سازی چارچوب نظری ایرانی. این پیشنهادها می‌توانند به درک عمیق‌تر و سیاست‌گذاری مؤثرتر در حوزه شایسته‌سالاری کمک کنند.

پیشنهادهای سیاستی حاصل از یافته‌های عینی تحقیق:

در نهایت سعی بر آن شد در فراتحلیل ۳۰ مقاله داخلی، پیشنهادهای سیاستی مطرح شده در مقالات، بر اساس تم‌های اصلی مقاله (نابرابری‌های ساختاری، ساختارهای قدرت و پویایی‌های اجتماعی - فرهنگی) جمع‌بندی شود. این پیشنهادها عمدتاً بر اصلاح نهادی، قانونی و فرهنگی تمرکز دارند و هدفشان کاهش موانع ساختاری، سیاسی و فرهنگی و تقویت شایسته‌سالاری در سطح ساختاری جامعه ایران است. پیشنهادها نه تنها موانع موجود را هدف قرار می‌دهند، بلکه با ایجاد مکانیسم‌های پایدار، زمینه‌ای برای عدالت اجتماعی فراهم می‌آورند. در ادامه، پیشنهادها به صورت تفصیلی و دسته‌بندی شده ارائه می‌شوند:

۱. پیشنهادها برای کاهش نابرابری‌های ساختاری:

مقالات تأکید دارند که برای مقابله با توزیع ناعادلانه منابع و فرصت‌ها، سیاست‌های بازتوزیعی (redistributive) مانند مالیات تصاعدی، برنامه‌های حمایتی هدفمند و عدالت در توزیع درآمد اجرا شود تا شکاف‌های اقتصادی اولیه کاهش یابد و دسترسی به منابع برای همه اقشار عادلانه‌تر گردد (عبدصبور، ۱۳۹۲؛ معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ مرادزاده و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین، بازمهندسی نظام آموزش عالی، ایجاد فرصت‌های آموزشی برابر با اولویت‌پیشینه‌های محروم و غنی‌سازی سرمایه انسانی از طریق توسعه مهارت‌ها ضروری است تا پرورش استعدادها تسهیل شده و نابرابری‌های آموزشی نسل به نسل بازتولید نشود (کریم‌میان، ۱۳۹۲؛ مرادزاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ مولوی، ۱۴۰۳). برای تبعیض جنسیتی و اجتماعی، حفاظت از حقوق شهروندی بدون تبعیض، نظارت بر برابری جنسیتی، سرمایه‌گذاری در بهبود وضعیت زنان و بهره‌برداری حداکثری از استعدادهای آنان پیشنهاد شده تا گروه‌های حاشیه‌ای (مانند زنان و اقشار محروم) از فرصت‌ها محروم نمانند (شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶؛ بهروزی لک و امیرپور، ۱۴۰۳؛ مولوی، ۱۴۰۳). درنهایت، برای توسعه و بهره‌وری، سیاست‌هایی مانند افزایش اشتغال پایدار، کنترل تورم، جلوگیری از فرار مغزها از طریق رشد اقتصادی عادلانه و برنامه‌های رفاه اجتماعی مطرح است تا زیرساخت‌های اقتصادی تقویت شده و بهره‌وری ملی افزایش یابد (عبدصبور، ۱۳۹۲؛ سرشار و سمیعی، ۱۳۹۹؛ عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴). اجرای این پیشنهادها می‌تواند چرخه انباشت نابرابری را بشکند و شایسته‌سالاری را به موتور تحرک اجتماعی تبدیل کند.

۲. پیشنهادها برای اصلاح ساختارهای قدرت:

برای تصمیم‌گیری و انتصاب، مقالات پیشنهاد می‌کنند شاخص‌های ارزیابی عملکرد شفاف، ستاد شایسته‌سالاری ملی و سیاست‌های سنجش تعهد_تخصص ایجاد شود تا اولویت شایستگی بر روابط سیاسی غالب گردد و انتصابات از ملاحظات سیاسی مصون بماند (بهروزی لک و امیرپور، ۱۴۰۳؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۲؛ عبدصبور، ۱۳۹۲). در

قوانین و نظارت، تقویت قانون‌گرایی، استقلال نهادهای نظارتی، سیستم قضایی برای تخلفات استخدامی و کاهش بروکراسی زائد ضروری است تا قانون‌گریزی و عدم اجرای قوانین کاهش یابد (عبدصبور، ۱۳۹۲؛ مصطفوی نژاد و پروین، ۱۴۰۱؛ شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶). برای ثبات و تمرکز قدرت، جداسازی پست‌های حرفه‌ای از سیاسی، اصلاح ساختار انتخاباتی، عدم تمرکز قدرت و ثبات سیاسی پایدار پیشنهاد شده تا تغییرات سیاسی مکرر، خودکامگی و گروه‌های فشار کاهش یابد (عبدصبور، ۱۳۹۲؛ شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶؛ مرادزاده و همکاران، ۱۴۰۱). درنهایت، برای مشارکت و گردش نخبگان، ایجاد گردش نخبگان ملی، مشارکت سیاسی آزاد، فضای گفت‌وگوی آزاد، مقابله با رشوه سیاسی و رانت‌جویی از طریق اجماع شاخص‌های شایستگی و تشکیل ستاد توسعه با رویکرد شایسته‌سالاری مطرح است (سیدباقری، ۱۳۹۶؛ مرادزاده و همکاران، ۱۴۰۱؛ مقیمی فیروزآباد و حمداللهی، ۱۴۰۱؛ عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴). این پیشنهادها با کاهش تمرکز قدرت و افزایش شفافیت، می‌توانند فساد را کاهش دهند و گردش نخبگان شایسته را تسهیل نمایند.

۳. پیشنهادها برای بهبود پویایی‌های اجتماعی _ فرهنگی:

برای ارزش‌ها و آموزه‌ها، ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری از طریق آموزش‌های دینی و اخلاقی (مانند امر به معروف و نهی از منکر)، تقویت ارزش سخت‌کوشی، عدالت اجتماعی و اصول‌گرایی اخلاقی پیشنهاد شده تا گرایش‌های فرهنگی نامناسب و توقعات پایین عدالت کاهش یابد (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲؛ عبدصبور، ۱۳۹۲؛ سیدباقری، ۱۳۹۶). در انگیزه‌ها و مشارکت، ایجاد محرک‌های تلاش فردی و اجتماعی، گزارش‌دهی رسانه‌ای، هم‌سوسازی اهداف با آرمان‌های ملی-دینی، فراهم کردن مشارکت مردمی در اداره و بهره‌گیری از اندیشه عمومی برای افزایش انگیزه و مسئولیت‌پذیری ضروری است (کلانتری و همکاران، ۱۳۹۷؛ سرشار و سمیعی، ۱۳۹۹؛ حسامی و همکاران، ۱۴۰۰). برای روابط و گرایش‌ها، مقابله با پارتی‌بازی، قوم‌گرایی، تبارسالاری و روابط‌محور از طریق تقویت مسئولیت اجتماعی جمعی و گروهی و

ترویج فرهنگ همبستگی سالم پیشنهاد شده تا روابط غیررسمی جای خود را به شایستگی دهد (عطافر و آذربایجانی، ۱۳۸۰؛ شاهنوشی و دادخواه، ۱۳۹۶؛ جعفری و شریعت‌نژاد، ۱۴۰۱). این پیشنهادها با تغییر نگرش‌های فرهنگی و تقویت انگیزه‌های جمعی، می‌توانند فرهنگ شایسته محوری را نهادینه کنند و مشارکت اجتماعی را افزایش دهند. این جمع‌بندی پیشنهادها نشان می‌دهد که مقالات بر اصلاح هم‌زمان ساختاری، قانونی و فرهنگی تأکید دارند و اجرای هماهنگ آنها می‌تواند شایسته‌سالاری را به عنوان ابزاری مؤثر برای عدالت اجتماعی و کاهش فساد در ایران تقویت کند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تضاد منافی ندارند.

ORCID

Seyyed Mostafa
Hoseini



<https://orcid.org/0009-0002-4560-7423>

Amir Akbari Ghamsari



<https://orcid.org/0009-0002-3561-9068>

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- بهروزی لک، غلامرضا و امیرپور، مرتضی. (۱۴۰۳)، «وضعیت سنجی شایسته‌سالاری و تحلیل چالش‌های عدالت سیاسی در انتصابات دولتی ایران»، *فصلنامه بحران پژوهی جهان اسلام*، سال ۱۱، شماره ۳(۳۴)، ۲۲-۴۵.
- جعفری، محمد و شریعت‌نژاد، علی. (۱۴۰۱)، «عدم تحقق شایسته‌سالاری و ضعف در پیاده‌سازی نظام شفافیت: شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر مبتنی بر نپوتیسم و کرونیزم»، همایش ملی ارتقای شفافیت، دوره (۱)، بدون صفحه.
- حسامی، مریم، سمیعی، روح‌اله، آزما، فریدون و مستقیمی، محمودرضا. (۱۴۰۰)، «مدیریت استعداد و شایسته‌سالاری در سازمان: تحلیل نقش میانجی عوامل سازمانی»، *فصلنامه راهبرد توسعه*، ۱۷(۴)، پیاپی ۶۸، ۱۵۵-۱۹۲.
- حسینی، کاوه، شیخ‌اسماعیلی، سامان و مقصودی، کیهان. (۱۳۹۲)، «بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان مؤسسات آموزشی»، *فرآیند مدیریت و توسعه*، ۲۶(۲)، پیاپی ۸۴، ۱۱۹-۱۴۰.
- زارعی، فریده، دانش‌فرد، کرم‌اله؛ و نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۹۸)، «طراحی و تبیین مدل شایسته‌سالاری مدیران در صنعت نفت»، *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۲(۴۵)، ۲۶۵-۲۸۹.
- زاهدی، شمس‌السادات. (۱۳۹۳)، «گذار از نظام ناشایستگی به سوی شایسته‌سالاری: پژوهشی چندمقطعی درباره وضعیت شغلی زنان دانشگاهی در ایران»، *پژوهش‌نامه زنان*، سال ششم، شماره اول، ۷۵-۹۵.
- سرشار، الهام و سمیعی، روح‌الله. (۱۳۹۹)، «ارائه مدل فرآیندی شایسته‌سالاری در نظام اداری با رویکرد بهسازی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان»، *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۱۲، شماره (۴۳)، ۱۹۹-۲۱۶.
- سیدباقری، سیدکاظم. (۱۳۹۶)، «نقش شایسته‌سالاری در عدالت سیاسی و انعکاس آن در الگوی اسلامی - ایرانی پیشرفت»، *فصلنامه علمی - پژوهشی سیاست متعالیه*، شماره (۱۹)، ۷-۲۲.
- شاهنوشی، مجتبی و دادخواه، میترا. (۱۳۹۶)، «موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۸، سال

- بیست‌وهشتم، شماره سوم، ۱۹۵-۲۱۸.
- شهسواری فرد، شهره. (۱۴۰۱)، «شایسته‌سالاری در جامعه ایران (در یک شک دکارتی)»، فصلنامه دستاوردهای نوین در حقوق عمومی، سال اول، شماره اول، ۲۲-۴۰.
- طاهرپور کلانتری، حبیب‌اله، جهانگیری، علی و زارعی، سمیه. (۱۳۹۷)، «سنجش میزان شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و شناسایی عوامل مؤثر بر آن»، فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۴)، ۴۱-۶۲.
- عبد صبور، فریدون. (۱۳۹۲)، «ارائه الگوی مفهوم‌سازی و آسیب‌شناسی شایسته‌سالاری در سازمان»، فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۲۱-۴۴.
- عسگری، ناصر، نیکوکار، غلامحسین، صفری، حسین و غلامی، مهرداد. (۱۳۹۴)، «الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ۱۴(۱)، ۲۳-۳۸.
- عطافر، علی و آذربایجانی، کریم. (۱۳۸۰)، «بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی»، فصلنامه دانش مدیریت، ۱۴(۵۴)، ۱۵-۳۸.
- عظیمی، حسین، وحدتی، حجت، نظرپوری، امیر هوشنگ و حکاک، محمد. (۱۴۰۳)، «طراحی مدل رشوه سیاسی در انتخاب مدیران سازمان‌های دولتی (رویکرد نظریه داده بنیاد با دیدگاه ظاهرشونده-گلیزری)»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۵(۳)، ۸۱-۶۰.
- کریم‌میان، زهره. (۱۳۹۲)، «شایسته‌سالاری، تجربیات سایر کشورها و راهکارهایی برای ایران»، کنگره پیشگامان پیشرفت، ۳، ۴۰۸-۴۱۳.
- کردستانی، غلامرضا. (۱۳۸۷)، «بررسی میزان شایسته‌سالاری کارشناسان در بخش دولتی: سازمان‌های دولتی استان قزوین»، فصلنامه مطالعات مدیریت، ۵۷(۵۲)، ۳۳-۵۲.
- گزارش برنامه تحول اداری. (۱۳۸۲)، «گزارش مشکلات نظام اداری کشور»، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- گنجعلی، اسدالله، تیموریان، مرتضی و عبدالحسین زاده، محمد. (۱۳۹۲)، «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳(۱)، ۷-۹۱.
- مرادی‌دمنه، غلامرضا. (۱۳۹۷)، «بررسی عوامل مؤثر بر بهینه‌سازی شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران ستاد آجا»، فصلنامه علوم و فنون نظامی، ۱۴(۴۶)، ۱۹-۳۸.

مراذزاده، عبدالباسط، حسین‌بر، محمد عثمان و سالارزهی، حبیب‌اله. (۱۴۰۱)، «الگوی پیشران‌های شایسته‌سالاری در نظام اداری مناطق کم‌برخوردار»، *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۳(۴۹)، ۲۶۷-۲۸۲.

مصطفوی‌نژاد، سیدشهاب‌الدین و پروین، خیراله. (۱۴۰۱)، «فساد مالی و بسترهای شفافیت زا در دستگاه‌های اجرایی»، *فصلنامه علمی پژوهش حقوق عمومی*، دوره ۲۴، شماره ۷۷، ۲۰۲-۱۷۱.

معمارزاده، غلامرضا، نجف‌بیگی، رضا و عباس‌زاده، یداله. (۱۳۹۱)، «تبیین مدل ارتقاء شایسته‌سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، *فراسوی مدیریت*، ۵(۲)، ۳۵-۵۸.

مقیم‌فیروزآباد، معصومه و حمداللهی، هاتف. (۱۴۰۱)، «طراحی الگوی شایسته‌سالاری در بخش عمومی در راستای حکمرانی خوب؛ مطالعه‌ای کیفی با رویکرد چندزمینه‌ای»، *ماهنامه علمی جامعه‌شناسی علمی ایران*، ۵(۳)، ۲۶۳-۲۸۳.

مقدمی‌کیا، مقصود. (۱۳۹۷)، «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری در نظام اداری با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی استان آذربایجان غربی)»، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری.

مهدی‌زاده اشرفی، علی، لطفی، محمدرضا و حاجی محمدحسین معمار، حسین. (۱۳۹۳)، «بررسی و تحلیل موانع شایسته‌سالاری در شرکت ارتباطات زیرساخت»، *فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)*، ۱۱(۳۳)، ۹۱-۱۱۰.

مولوی، زینب. (۱۴۰۳)، «جنبه تاریک شایسته‌سالاری در سازمان: انباشتگی نابرابری اجتماعی از طریق کار»، *مدیریت سازمان‌های دولتی*، سال دوازدهم، شماره سوم، پیاپی چهل و هفتم، ۲۱-۳۴.

مولوی، زینب. (۱۴۰۳)، «یادگیری در مورد نابرابری اقتصادی - اجتماعی و کاهش درک منصفانه از شایسته‌سالاری: یک مطالعه تجربی»، *مطالعات مدیریت دولتی ایران*، سال هفتم، شماره ۱، ۷۳-۹۵.

نقی‌پورفر، ولی‌اله، حبیبی بدرآبادی، محبوبه و آرزمجو، هانیه. (۱۳۹۲)، «تبیین الگوی

- شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران»، چشم‌انداز مدیریت دولتی، (۱۶)، ۱۵-۳۹.
- نظری، شهرام، محمودی، احمد و شاه‌حسینی، محسن. (۱۴۰۰)، «نقش استراتژی‌های درون و برون‌سازمانی بر استقرار نظام شایسته‌سالاری در شرکت توسعه و نگهداری اماکن ورزشی کشور»، فصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۱۰(۳)، پیاپی ۲۷، ۱۴۱-۱۶۱.
- ره‌نورد، فرج‌اله، آقا‌حسینعلی شیرازی، محمود و قیصری، فرهاد. (۱۳۹۲)، «شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته‌سالاری در سطح مدیران حرفه‌ای سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز»، مدیریت بهره‌وری، ۷(۲۵)، ۱۵-۳۲.

References

- Andersen, David. D. E. (2018). "Does Meritocracy Lead to Bureaucratic Quality? Revisiting the Experience of Prussia and Imperial and Weimar Germany." *Social Science History*, 1–24.
- Andersen, David. D. E. (2021). "The Limits of Meritocracy in Stabilizing Democracy and the Twin Importance of Bureaucratic Impartiality and Effectiveness." *Social Science History*, 1–25.
- Atria, Jorge., Castillo, Juan Carlos., Maldonado, Luis and Ramírez, Simón . (2019). "Studying Meritocracy in an Unequal Context: Perspectives from Chilean Scholars." *UNIVERSUM · Vol. 34 · N 2 · Universidad de Talca*. Pp. 127 – 145.
- Bourdieu, Pierre, and Passeron, Jean-Claude. (1990). "*Reproduction in Education, Society and Culture*" (Vol. 4). Sage.
- Braun, Virginia, and Clarke, Victoria. (2006). "*Using thematic analysis in psychology*". *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
- Cambridge Dictionary. (n.d.). "*Meritocracy*. In *Cambridge Dictionary*." Retrieved May 7, 2025, from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/meritocracy>.
- Dahl, Robert A. (1989). "*Democracy and Its Critics*". Yale University Press.
- Eisenhart, Margaret A, and Howe, Kenneth R. (1992). "*Validity in educational research*". In M. D. LeCompte, W. L. Millroy, & J. Preissle (Eds.), *The handbook of qualitative research in education* (pp. 643–680). Academic Press.
- Kim, Change, H, and Choi, Yong. B. (2017). "How meritocracy is defined today? Contemporary aspects of meritocracy." *Economics & Sociology*, 10(1), 112–121.
- Lukes, Steven. (2005). "*Power: A radical view*". (2nd ed.). Basingstoke, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.

- Merriam-Webster. (n.d.). "Meritocracy. In Merriam-Webster Dictionary." Retrieved May 7, 2025, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/meritocracy>, 7-65.
- Oxford Dictionaries. (n.d.). "Meritocracy. In Oxford Dictionaries." Retrieved May 7, 2025, from <https://www.oxforddictionaries.com/definition/english/meritocracy>.
- Sandel, Michael. J. (2020). "The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?." Translated by S. Norouzi. Tehran: Parse Book Translation and Publishing.
- Sen, Amartya. (2000). "Merit and Justice." In K. Arrow, S. Bowles, & S. Durlauf (Eds.), Meritocracy and Economic Inequality (pp. 5–16). Princeton University Press.
- Thomas, James, and Harden Angela. (2008). "Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews." BMC Medical Research Methodology, 8- 45.
- Tilly, Charles. (2005). "Historical perspectives on inequality." In M. Romero & E. Margolis (Eds.), The Blackwell companion to social inequalities (pp. 15–30). Blackwell Publishing.
- Williams, Raymond. (1983). "Keywords: A vocabulary of culture and society." (Revised ed.). New York, NY: Oxford University Press, 1-27.
- Young, Michael. (1958). "The Rise of the Meritocracy". Thames & Hudson.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

استناد به این مقاله: حسینی، سید مصطفی، اکبری قمصری، امیر. (۱۴۰۴). فراتحلیل: بررسی جامعه‌شناختی عوامل و موانع ساختاری شایسته‌سالاری در ایران، فصلنامه علوم اجتماعی، ۳۲ (۱۱۰)، ۴۱-۱۰۲. DOI: 10.22054/qjss.2026.89522.2930



Social sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License...