



فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration
Perspective

عنوان مقاله: سنجش میزان شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و شناسایی عوامل مؤثر بر آن

Article Title: Measuring the Degree of Meritocracy in Public Organizations of Tehran and Identifying the Influential Factors

نویسندگان: حبیب‌اله طاهرپور کلانتری، علی جهانگیری و سمیه زارعی

Autores: Habibollah Taherpour Kalantari, Ali Jahangiri & Somayeh Zareei

روش‌رفرنس‌دهی به این مقاله: طاهرپور کلانتری، حبیب‌اله، جهانگیری، علی و زارعی، سمیه (۱۳۹۷). سنجش میزان شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و شناسایی عوامل مؤثر بر آن. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۳۶)، ۴۱-۶۲.

To cite this article: Taherpour Kalantari, H., Jahangiri, A. & Zareei, S. (2019). Measuring the Degree of Meritocracy in Public Organizations of Tehran and Identifying the Influential Factors. *Journal of Public Administration Perspective*, 9(36), 41-62.

تاریخ چاپ: ۱۳۹۷/۱۰/۱۱

ناشر: ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

Publication Date: 2019/January/01

Publisher: Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵، صص ۴۱ - ۶۲

سنجش میزان شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و شناسایی عوامل مؤثر بر آن

حبیب‌اله طاهرپور کلانتری^۱، علی جهانگیری^۱، سمیه زارعی^{۲*}

۱. گروه مدیریت، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران.
۲. کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر سنجش میزان استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است.

روش شناسی: از نظر فلسفی، این پژوهش از نوع پژوهش‌هایی با فلسفه اثبات‌گرایانه است. برای سنجش عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری از ابزار پرسشنامه‌ای که با توجه به مبانی نظری پژوهش طرح شده است، استفاده شد و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ با مقدار $0/75$ (برای متغیر شایسته‌سالاری) و $0/93$ (برای عوامل مؤثر) مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به جامعه پژوهش که سازمان‌های دولتی شهر تهران است، بررسی و تحلیل داده‌های پژوهش با نرم‌افزار SPSS و با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، فراوانی و غیره) و آمار استنباطی انجام شد. برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از روش تحلیل عاملی اکتشافی، رگرسیون چندمتغیره و آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش: پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها شش عامل پاسخگویی در برابر اجرای قوانین، منابع مالی، سیاسی‌کاری، امنیت شغلی، فرهنگ شایسته‌سالاری و تأمین خانواده به‌عنوان عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری شناسایی شد.

محدودیت‌ها و پیامدها: در پژوهش‌های مبتنی بر پرسشنامه همواره امکان این امر وجود دارد که پاسخ‌دهندگان نظر واقعی خود را ابراز ندارند.

پیامدهای عملی: با شناسایی و معرفی عوامل مؤثر می‌توان از آن‌ها برای تحقق شایسته‌سالاری در سازمان استفاده کرد.

ابتکار و ارزش مقاله: این تحقیق در سطح سازمان‌های دولتی شهر تهران برای اولین بار انجام شده است، همچنین سعی شده عوامل جامع‌تری احصا شوند.

کلمات کلیدی: شایسته‌سالاری؛ پاسخگویی در برابر اجرای قوانین؛ منابع مالی؛ سیاسی‌کاری؛ فرهنگ شایسته‌سالاری؛ تأمین خانواده.

نوع مقاله: علمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۶/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۴.
* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: h.taherpour@imps.ac.ir; a.jahangiri@imps.ac.ir; s.zaree7755@gmail.com

۱. مقدمه

شایسته‌سالاری عنصری جدایی‌ناپذیر از نظام سیاسی کشور است (Bellows, 2009). مدیران و رهبران نقش تعیین‌کننده و جایگزین‌ناپذیری در توفیق یا شکست سازمان‌ها دارند. هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مگر آنکه توسط مدیر یا گروهی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشد. دنیای فرا روی سازمان‌ها دنیای پرچالش و صعب‌العبری است. روند فزاینده رقابت و ضرورت دستیابی سازمان‌ها به سطوح بالاتری از کیفیت و بهره‌وری ایجاب می‌کند که در آینده سازمان‌ها از مدیران و رهبرانی به‌مراتب تواناتر، مستعدتر و شایسته‌تر استفاده کنند (Bazrpash, Ansari, 2006). امروزه شایسته‌سالاری و استفاده از نیروهای کارآمد یکی از اصول اساسی و از عوامل موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سمت پویایی و تحول است؛ به عبارت دیگر شایسته‌سالاری، رمز پیروزی حرکت‌های توسعه‌ای در درون سازمان‌ها است؛ به شکلی که مدیران در هیچ شرایطی نباید خود را بی‌نیاز از توجه به مفاهیم و آموزه‌های آن بدانند (Memarzade, Najafbegi, 2012). در این راستا، پژوهش حاضر قصد دارد عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری را شناسایی کند. هرچند پژوهش‌های بسیاری در این حوزه انجام شده است، اما بسیاری از این مطالعات که در خارج از کشور انجام شده مبتنی بر شرایط ایران نبوده است و یا در برخی از پژوهش‌ها موضوع شایسته‌سالاری با شایستگی ترکیب شده و یا حتی اشتباه گرفته شده است (Zarei, 2000; Nasre Esfahani, 2010). در بسیاری از این پژوهش‌ها نیز تنها تعداد کمی از عوامل به‌صورت نظریه‌آزمایی بررسی شده و نگاه همه‌جانبه‌ای به آن نشده است (Rahnavard, Ghiasari, 2013; Mahdizade Ashrafi, et al, 2014). در پژوهش حاضر سعی بر آن است تا همه عوامل مؤثر شایسته‌سالاری در نظر گرفته شوند. هدف این پژوهش، شناسایی عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران، تعیین میزان استقرار شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران و تعیین میزان تأثیرگذاری عوامل شناسایی شده است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شایسته‌سالاری از دو واژه‌ی Merit به‌معنای شایستگی، قابلیت، سزاواری و Cracy به‌معنای حکومت یا روش اداره امور تشکیل شده است (Aryanpour Kashani, 1991). این کلمه نخستین بار در کتاب «پیدایش شایسته‌سالاری» نوشته جامعه‌شناس بریتانیایی، میسایل یانگ^۲

1. The Rise of the Meritocracy
2. Young, Michael

در سال ۱۹۵۸ به‌کار برده شد. وی شایستگی را هوش به‌علاوه تلاش تعریف کرده است. شایسته‌سالاری یک نظام اجتماعی است که در آن پیشرفت در جامعه مبتنی بر توانایی‌ها و شایستگی‌های فرد است تا بر مبنای خانواده، ثروت و زمینه‌های اجتماعی (Kim, Choi, 2016). مریتوکراسی^۱ به نظام اجتماعی اطلاق می‌شود که در آن بالاترین قدرت و مرتبه اجتماعی به افرادی با بیشترین توانایی سپرده می‌شود. مریتوکرات به فردی گفته می‌شود که در چنین نظامی دارای این نوع قدرت است؛ از طرف دیگر صاحب‌نظران علوم انسانی تعریف‌های مختلفی از شایسته‌سالاری ارائه کرده‌اند که در ادامه به تعدادی از آن‌ها اشاره می‌شود. راب موری^۲ بیان می‌کند که شایسته‌سالاری سیستمی است که به افراد اجازه می‌دهد تا به‌واسطه توانایی‌های خود موقعیت اجتماعی به‌دست آورند؛ به‌جای اینکه صرفاً به ایجاد یک حادثه و اتفاق استناد کنند (ای لیو،^۳ ۲۰۰۷). پریش^۴ (۲۰۰۶)، معتقد است شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پاداش‌ها و منابع کمیاب به افراد دارای صلاحیت تخصیص می‌یابد. بدین مفهوم که مردم بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی رو به بالا داشته باشند و این همان انکار نظام‌های طبقه‌ای و اشرافی است که در آن افراد بر اساس وراثت و جانشینی به منزلت اجتماعی دست می‌یابند (Parrish, 2006).

هوسر^۵ (۲۰۰۲)، شایسته‌سالاری را فرآیند ایجاد نگرش، الگوهای رفتاری و در تعریف دیگر، اخلاقی با ارزش‌های پایدار از طریق به‌کارگیری روش‌ها و موازین علمی برای جذب، به‌کارگیری و پرورش نیروی انسانی می‌داند؛ به‌گونه‌ای که شایستگی‌ها، استعدادها و توانمندی‌های نیروی انسانی با نیازهای آینده سازمان مطابقت داشته باشد. وی همچنین معتقد است شایسته‌سالاری جریان پویایی است که باید به‌طور مستمر به آن پرداخته شود و به‌تناسب نیاز سازمان همواره تکامل یابد.

هایتر^۶ (۲۰۰۸)، معتقد است شایسته‌سالاری به‌منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که باید طی فرآیندی بلندمدت، علمی و سنجیده در اداره‌ها و سازمان‌ها استقرار یابد. به عقیده وی، لازمه استقرار شایسته‌سالاری فراهم‌آوردن زیربنای مناسب از نظر ساختاری، نگرشی، قانون‌مندی و سازمانی است (Hyter, 2008). در واقع شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن افراد شایسته در مکان و زمان مناسب، منصوب می‌شوند و از آن‌ها بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به‌عمل می‌آید (Alvesson, Kärreman, 2008).

-
1. Meritocracy
 2. Rob moore
 3. Liu
 4. Parish
 5. Hauser
 6. Hyter

2001). داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایسته‌سالار است و برای شایستگی دو بال وجود دارد که یک بال آن دانش و بال دیگر بینش و نحوه برخورد با مسئله و اعتقاد و ارزش‌ها است (Alvani, 2008). در کتاب «الفبای جامعه‌شناسی»، اثر لاوسون و گارود، نظام شایسته‌سالاری، نظامی تعریف شده است که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه براساس جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت به افراد تفویض می‌شود. بیلتون^۳ در کتاب «مبانی جامعه‌شناسی» بیان می‌کند که شایسته‌سالاری دیدگاهی است که بر اساس آن شهروندان از طریق نظام آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و با تلاش و کوشش فراوان استعدادهای خود را شکوفا می‌کنند و در نهایت در جامعه فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند (Ghorbanpanah, 2008). عطاپر و آذربایجانی (۱۳۸۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی در یزد»، با هدف تعیین میزان انتخاب مدیران بر اساس معیارهای همگانی (شایسته‌سالاری) و معیارهای اختصاصی (ناشایسته‌سالاری) و همچنین تأثیرات به‌کارگیری این معیارها بر عملکرد سازمان‌ها نتایج زیر را به دست آوردند: مدیران هر دو گروه در سطح بالایی معتقدند که نحوه گزینش مدیران در نحوه عملکرد آنان مؤثر است و مدیری که خود بر اساس معیار روابط خانوادگی و یا توصیه‌ها گزینش شده است، برای استخدام کارکنان خود از همین معیار تبعیت می‌کند، در انجام امور سازمان به افراد آشنا اهمیت بیشتری می‌دهد و ابتدا درصدد رفع مسائل آن‌ها برمی‌آید. مدیران هر دو بخش در استان یزد معتقدند که گزینش مدیران عالی بیشتر بر اساس معیارهای اختصاصی (روابط خانوادگی، توصیه‌ها و موقعیت اجتماعی) است.

رهنورد و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته‌سالاری در سطح مدیران حرفه‌ای سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز» که به‌منظور شناخت عوامل بازدارنده استقرار نظام شایسته‌سالاری انجام شد، به این نتیجه رسیدند که سه عامل پارتی‌بازی، عدم برابری فرصت و سطحی‌نگری، عوامل بازدارنده هستند؛ ضمن اینکه پارتی‌بازی در رتبه نخست، عدم برابری فرصت در رتبه دوم و سطحی‌نگری در رتبه سوم اهمیت قرار دارند. بین سه عامل بازدارنده و استقرار نظام شایسته‌سالاری رابطه آماری معناداری وجود دارد و شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌گزینی، شایسته‌داری و شایسته‌پروری به‌عنوان زیرسیستم‌های نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهرستان اهواز دارای وضعیت

-
1. The Complete A-Z Sociology Handbook
 2. Lawson, Garrod
 3. Bilton
 4. Introductory Sociology

نامطلوبی هستند. مک کلند^۱ (۱۹۹۸)، در پژوهشی با عنوان «آزمون شایستگی به‌جای آزمون هوش»، اعتبار آزمون‌های هوش در پیش‌بینی موفقیت شغلی را به چالش کشید. ارتباط بین بهره هوشی و موفقیت شغلی قابل‌توجه نبود؛ بنابراین وی «جنبش الگوی شایستگی» را در ایالات متحده آمریکا پایه‌ریزی کرد که جایگزین رویکرد سنتی آزمون‌های هوش شد (McClelland, 1973). دی ساریو^۲ (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان «باز هم در مورد شایسته‌سالاری» می‌نویسد: نابرابری‌های نژادی فراگیر، ایالات متحده را به ستوه آورده است. تبعیض نژادی مسئله‌ای است که در مدارس، محل کار و محله‌ها همچنان وجود دارد. تقریباً همه شهرهای بزرگ در همه کشور شامل محله‌هایی ویران و محروم هستند که عمدتاً ساکنان آن‌ها اقلیت‌ها هستند. درآمد سرانه هر سفیدپوست حدود دو برابر یک سیاه‌پوست است. ترکیب نژادی جمعیت فقیرنشین نیز قابل‌توجه است. به‌واسطه تفکیک‌هایی که در محله‌های مسکونی ایجاد شده است و نیز سیاست‌های ایالتی و محلی، تفاوت‌های درآمدی این‌چنینی نیز منجر می‌شود که مدارس نیز از هم تفکیک شوند. از آنجا که اشتغال، منبع اصلی درآمد برای بیشتر افراد است، محل کار در این شبکه پیچیده تبعیض نژادی و اقتصادی عامل اساسی است. همه مقیاس‌های سنجش موفقیت اقتصادی نشان می‌دهند که نابرابری نژادی قابل‌توجهی در بازار کار ایالات متحده وجود دارد. احتمال بیکاری آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار، بیش از دو برابر سفیدپوستان است و حتی وقتی همان آمریکایی‌های آفریقایی‌تبار صاحب کار می‌شوند، حدود ۲۵ درصد کمتر از هم‌تایان سفید خود درآمد کسب می‌کنند (Dsario, 2003).

کاستیلا^۳ (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان «جنسیت، نژاد و شایسته‌سالاری در مسیر پیشرفت شغلی»، مجموعه‌ای از فرآیندهای سوگیری در نظام عملکرد-پاداش را که در آن زنان و اقلیت‌ها علی‌رغم کسب امتیاز برابر در ارزیابی‌های عملکرد، پاداش کمتری نسبت به مردان سفیدپوست دریافت می‌کردند، موردبررسی قرار داد. وی چنین نتیجه‌گیری کرد که جنسیت، نژاد و ملیت از جمله عواملی هستند که موجب بروز سوگیری در رشد حقوق و مزایای افراد می‌شوند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد، بسیاری از کارکنان جدید که سیاست‌ها و رویه‌های شایسته‌سالاری را قبول داشتند با این وضعیت دچار چالش اساسی شدند (Castilla, 2010). یادآوری این نکته لازم است که برخی صاحب‌نظران عوامل مؤثر را به‌صورت ریز و برخی عوامل را به‌صورت کلی مطرح کرده‌اند.

1. McClelland
2. Dsario
3. Castilla

جدول ۱. پیشینه متغیرهای مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری

متغیرهای تأثیرگذار	سال	پژوهشگر
روابط خانوادگی، توصیه، موقعیت اجتماعی	۱۳۸۰	عطا‌فر و آذربایجانی
نهادینه کردن فرهنگ شایسته‌سالاری، شایستگی بر مبنای ارزش‌های بنیادین، اصلاح زیرساخت‌های آموزشی و استقرار نظام‌های یادگیری یکپارچه، بازنگری در ساختار قوانین، آیین‌نامه‌ها و تشکیلات سازمانی، استانداردسازی معیارهای شایستگی و توجه به تجربه‌های سایر کشورها در این زمینه، ایجاد تحول در روش‌های مدیریتی بر مبنای تمرکززدایی و تحقق الگوهای مدیریتی مشارکتی، توجه جدی به زیرساخت فناوری اطلاعات و ارتباطات و درنهایت اصلاح فرآیندهای منابع انسانی	۱۳۸۶	دهقانان
فقدان فرهنگ شایسته‌سالاری شایسته‌سالاری و توجه بیش‌ازحد به مدرک‌گرایی، مدیریت متمرکز، بوروکراسی اداری، بی‌ثباتی در مشاغل مدیریتی، تکیه بر کمیّت و اهداف کوتاه‌مدت، اعمال مدیریت‌های سنتی، بی‌توجهی به امر پژوهش، نداشتن ضمانت اجرایی قوانین، بی‌تفاوتی نسبت به عملکرد مدیران، بی‌توجهی به آموزش‌های نظری و کاربردی و عملی	۱۳۸۶	قربانی و لکزیان
از منظر نهج‌البلاغه: تقوا، حسن سابقه، دانایی و توانایی، صلاحیت اخلاقی، داشتن ظرفیت روحی و کاری، ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌گرایی، پرهیزگاری و صداقت، دوراندیشی و آینده‌نگری	۱۳۸۹	نصراصفهانی
از منظر صاحب‌نظران مدیریت: مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی، خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های رهبری، فنی، ادراکی، انسانی، مهارت‌های گفت‌وگو و مذاکره و مهارت‌های اطلاعاتی	۱۳۹۰	معمارزاده و همکاران
مشارکت در فرآیند تدوین ارزش‌ها، پذیرش شایسته‌سالاری در افکار عمومی - شایستگی به‌عنوان معیار گزینش افراد - قوانین استخدامی با فرصت برابر	۱۳۹۱	یوزباشی و نوروزی
پویایی در کارکنان و مشاغل، سودآفرینی شغل‌ها و بازدهی کارکنان، دورنگه‌داشتن محیط اداری از فساد و گروه‌گرایی و ایجاد سلامت سازمانی، برقراری معیارهای ارزشیابی مشاغل و پرورش استعدادها، نوآوری و توانایی‌ها، جلوگیری از سوءاستفاده سازمان‌ها و بررسی جامعه و بازار کار برای جذب نیروهای متخصص و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های عالی و گماردن آن‌ها در سازمان‌های دولتی	۱۳۹۲	رهنورد و همکاران
پارٹی‌بازی، فقدان فرصت برابر، سطحی‌نگری	۱۳۹۳	مهدی‌زاده اشرفی و همکاران
عوامل برون‌سامانی (عدالت توزیعی، توقعات و انتظارات، قوانین استخدامی و غیره) و عوامل درون‌سامانی (استراتژی‌های منابع انسانی، نیازهای سخت‌افزاری، تعهد مدیران نسبت به استقرار فرآیندهای شایسته‌سالاری)	۲۰۰۰	پیترمن و سیدل
جنسیت، نژاد، شبکه‌های اجتماعی	۲۰۰۳	دی ساریو
تبعیض نژادی	۲۰۰۸	کاستیلا
جنسیت، نژاد و ملیت	۲۰۰۸	پاول تان
شکاف درآمدی	۲۰۱۰	کوات و میلر
توزیع نابرابر قدرت، پول و منابع	تاریخ	نویسنده
متغیرهای تأثیرگذار		

متغیرهای تأثیرگذار	سال	پژوهشگر
نابرابری درآمدی	۲۰۱۵	بنجامین ج نیومن
دسترسی معقول همه به دانش و تحصیلات	۲۰۱۵	نادیرا طالب ورپچارد فیتزجرالد
نفوذ سیاسی، قوم و خویش‌گرایی، برنامه‌ریزی برای استعداد	۲۰۱۶	ست یواتی اینده
نظام پرداخت، ارزیابی عملکرد، تشویق کار غیراخلاقی، سنوات خدمت، ترس از شفافیت، پرداخت ثابت	۲۰۱۷	آون هیوات، مکلاگان

۳. مدل مفهومی پژوهش

مدل این پژوهش با مطالعه مبانی نظری موضوع و بررسی پیشینه استقرار نظام شایسته‌سالاری به دست آمده است؛ به این ترتیب که متغیرهای مؤثر از مقاله‌های فارسی و انگلیسی استخراج شده و سپس مدل مفهومی به شکل زیر طراحی شده است. برخی از صاحب‌نظران متغیرهای مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری را به صورت جزئی مطرح کرده‌اند. برخی دیگر از صاحب‌نظران متغیرهای مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری را به صورت کلی مطرح کرده‌اند. برخی از پژوهشگران متغیرهایی را مطرح کرده‌اند که بخشی از متغیرهای ارائه شده از سوی پژوهشگران دیگر را در بر گرفته است؛ به عبارت دیگر در میان متغیرهای مطرح شده از سوی پژوهشگران میزانی هم‌پوشانی وجود داشت. در این پژوهش همه متغیرهای مؤثر به صورت جزئی در پرسشنامه سنجیده شده است؛ اما در مرحله ورود به تحلیل عاملی اکتشافی برخی از متغیرهای با متغیرهای دیگر ادغام شده‌اند (مقالاتی که متغیرها از آن‌ها استخراج شده است در جدول ۱ یا در قسمت پیشینه پژوهش آمده است).

۴. روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ روش از نوع مطالعات توصیفی و اکتشافی و با در نظر گرفتن نتایج آن، از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را سازمان‌های دولتی شهر تهران (سازمان دولتی به سازمانی زیر فرمان یک دولت اطلاق می‌شود که از جانب دولت مرکزی به منظور فعالیتی معین ایجاد می‌شود و از دولت بودجه می‌گیرند) تشکیل می‌دهد. واحد تحلیل این پژوهش، سازمان است (در بسیاری از پژوهش‌های داخلی رعایت نشده است)؛ بنابراین پرسشنامه‌ها در ۱۰۱ سازمان توزیع و جمع‌آوری شد؛ به این صورت که در هر سازمان ۵ پرسشنامه بین مدیران، معاونان و کارکنان بخش‌های مختلف به عنوان نماینده آن سازمان توزیع شد. در این پژوهش پرسشنامه در بردارنده ۸۶ سؤال اصلی است که سؤال‌های ۱ تا ۷۴ مربوط به عوامل مؤثر بوده که بر اساس مقاله‌ها و پژوهش‌های انجام شده پیرامون موضوع پژوهش و

به‌صورت پژوهشگرساخته تهیه شده است و سؤال‌های ۷۵ تا ۸۶ برای سنجش شایسته‌سالاری بر مبنای پرسشنامه تعدیل‌شده گارسیا (۲۰۰۱) و باته (۲۰۱۱) و به‌صورت یک مفهوم کلی و فاقد بُعد طرح شده و به تأیید صاحب‌نظران رسیده است. سؤال‌های مربوط به هر متغیر در جدول ۲، مشخص شده است.

جدول ۲. سؤال‌های هر متغیر در پرسشنامه

متغیر	سؤال‌ها	متغیر	سؤال‌ها
پاسخگویی در برابر اجرای قوانین در برابر اجرای قوانین	۴۰-۴۲	چقدر با کارمند تلافی می‌شود	۳۸
رویه‌های گزینش و استخدام استخدام و گزینش	۳۱-۳۲-۶۱	فردگرایی	۶۶-۷۴-۶۲
رقابت آزاد برای استخدام	۳۰	سیاسی‌کاری	۴۱-۳۹
مسیر شغلی	۶۵	گرایش به قوم‌و خویش‌بازی	۳۳-۲۱-۱۳
قانون‌مندی	۶۸-۶۹-۷۱	روابط دوستانه	۵۴
نظارت	۸-۱۰-۱۱	امنیت شغلی	۶۳-۷
عدالت سازمانی	۲-۳	تأکید بر شایسته‌سالاری	۱۸-۱۷
منع رقابت ناسالم	۳۵-۳۷	توانایی در انجام وظایف	۴۴-۴۳
دفاع از حقوق افراد در سازمان	۳۶	تمایل به انجام وظایف شغلی	۴۵-۹
منابع مالی	۴۷	وجود تمایل به شایسته‌سالاری	۲۲
اطلاعات کارکنان	۵۷-۵۸	آگاهی کارکنان از اصول و قوانین شایسته‌سالاری	۲۰-۱۹
حقوق بر اساس عملکرد	۳۴	فرهنگ شایسته‌سالاری شایسته‌سالاری	۱۶-۱۵-۱۴
سابقه کاری	۷۲-۷۳	تأمین خانواده	۶۰-۵۹
شناخت کارکنان	۵۱-۵۶	تغییرات در سازمان	۵۰-۴۹-۴۸
وجود رقابت	۶۴-۶۷	حرفه‌ای‌گرایی	۴۶
فضای کاری	۵۲-۵۳	سیستم سازمان	۲۹-۲۸-۲۷-
توجه به کارایی	۴-۵۵		۲۶-۲۵

مقدار آلفای کرونباخ یک بار برای سؤال‌های مربوط به سنجش شایسته‌سالاری و یک بار هم برای سؤال‌های مربوط به شناسایی عوامل مؤثر در نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. ضرایب به‌دست‌آمده برای هر دو گروه از سؤال‌ها در جدول ۳، ارائه شده است.

جدول ۳. مقادیر α کرونباخ سؤالات پرسشنامه به تفکیک

نام متغیر	کرونباخ مقدماتی α	کرونباخ نهایی α
سنجش شایسته‌سالاری	۰/۷	۰/۷۵
عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری	۰/۹۵	۰/۹۳

در این پژوهش به منظور پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش برای شناسایی عوامل مؤثر بر شایسته‌سالاری از تحلیل عاملی اکتشافی، برای تعیین میزان تأثیر هر عامل از رگرسیون چندمتغیره و برای سنجش میزان شایسته‌سالاری از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شده است.

۵. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

سؤال نخست پژوهش: عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر تهران کدام‌اند؟ برای پاسخگویی به این سؤال از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده می‌شود که این روش شامل پیش‌فرض‌هایی است: پیش فرض اول شاخص کفایت نمونه‌گیری است. این شاخص نشان می‌دهد که آیا تعداد داده‌های نمونه و رابطه بین متغیرهای مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر. مقدار این شاخص در دامنه صفر تا یک متغیر است. اگر شاخص کفایت نمونه‌گیری مقداری بیشتر از ۷۰ درصد داشته باشد، همبستگی میان متغیرها و نتایج تحلیل عاملی برای داده‌های مورد بررسی مناسب خواهد بود.

، تحلیل عاملی اکتشافی همانی نبودن ماتریس همبستگی است که به این منظور از آزمون بارتلت استفاده می‌شود. با توجه به داده‌های جدول ۴، مقدار KMO برابر ۰/۹۳ و برای انجام تحلیل عاملی مناسب است؛ همچنین سطح معناداری برای آزمون بارتلت برابر با ۰/۰۰۰ است که نشان می‌دهد این آزمون معنادار است؛ یعنی ماتریس همبستگی برای تحلیل عاملی مناسب است؛ زیرا مقدار سطح معناداری این آزمون میزانی کمتر از مقدار ۰/۰۵ است و ماتریس همبستگی واحد نخواهد بود و بین متغیرها ارتباط وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون کرویت بارتلت و شاخص KMO

آزمون KMO	
۰/۹۳۴	۴۴۵۰/۶۸۶
آماره خی دو	۵۲۸
درجه آزادی (df)	سطح معنی‌داری (Sig)
۰/۰۰۰	

در تحلیل عاملی انجام شده تعداد ۶۷ چرخش با روش اکواماکس انجام شد و مقدار دترمینان برابر با $0.8 - E^{-0.662}$ است.

سوم، شناسایی مقادیر اشتراک‌ها است؛ بدین ترتیب که همبستگی هر سؤال با کل آزمون باید معرف تجانس درونی متغیرها باشد. بررسی این فرض بر اساس داده‌های جدول Communalities صورت می‌گیرد و با توجه به اینکه تمامی بارهای مقیاس یا ضرایب اشتراک متغیرها با مقیاس بیش از ۰/۴ است، می‌توان تحلیل عاملی را انجام داد. با توجه به داده‌های جدول ۵، مشاهده می‌شود که ۶ عامل اول دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. درصد پوشش واریانس کل متغیرها برای هر شش عامل روی هم معادل ۵۸/۸۹۴ درصد است.

ماتریس عامل‌های چرخش یافته، بارهای عاملی هر یک از متغیرهای در عامل باقی‌مانده در تحلیل را نشان می‌دهد. هر چه قدر مطلق بارهای عاملی در ستون هر عامل باقی‌مانده بیشتر باشد، آن عامل نقش مهم‌تری در تبیین واریانس آن متغیر دارد (حسینی و یدالهی، ۱۳۹۲)

جدول ۵. ماتریس عامل‌های چرخش یافته

متغیرها	عوامل					
	۱	۲	۳	۴	۵	۶
پاسخگویی در برابر اجرای قوانین	۰/۵۷۵					
رویه‌های گزینش و استخدام	۰/۵۶۱					
رقابت آزاد برای استخدام	۰/۵۲۸		۰/۳۰۲	۰/۳۵		
مسیر شغلی روشن	۰/۵۲۱					۰/۳۶۶
قانونمندی	۰/۴۹۳	۰/۴۱۱				
نظارت	۰/۴۶۰	۰/۳۱۴		۰/۳۷۹		
عدالت سازمانی	۰/۳۹۹	۰/۳۵۳	۰/۳۵۸		۰/۳۳۴	
منع رقابت ناسالم	۰/۳۹۲	۰/۳۱۷				۰/۳۱
دفاع از حقوق افراد در سازمان	۰/۳۸۸	۰/۳۸۳	۰/۳۶۳			
منابع مالی		۰/۷۸۵				
اطلاعات کارکنان	۰/۳۰۶	۰/۵۸۵				
حقوق بر اساس عملکرد		۰/۵۴۳				
سابقه کاری	۰/۳۶۳	۰/۵۰۱		۰/۳۴۴		۰/۳۴۴
شناخت کارکنان		۰/۴۸۷		۰/۳۱۴		
وجود رقابت	۰/۴۴	۰/۴۸۴				
فضای کاری		۰/۴۲۱	۰/۳۹۲			
توجه به کارایی	۰/۳۱۳	۰/۳۷۹	-۰/۳۲۲		۰/۳۹۱	

چقدر با کارمند تلافی می‌شود			-۰/۷۸۶		۰/۳۶۴	
فردگرایی			-۰/۶۲۳	-۰/۳۲۶		
سیاسی‌کاری			-۰/۵۹۷	-۰/۴۹۳		
گرایش به قوم‌و خویش‌بازی	۰/۴۳۱		-۰/۵۲۵	-۰/۵۱۶		
روابط دوستانه				۰/۶۹۱		
امنیت شغلی				۰/۴۷۴		
تأکید بر شایسته‌سالاری			۰/۳۰۵	۰/۴۰۹	۰/۳۸۷	
توانایی در انجام وظایف				-۰/۳۴۹	۰/۳۰۶	
تمایل به انجام وظایف شغلی					۰/۷۲۹	
وجود تمایل به شایسته‌سالاری		۰/۳۷۴		۰/۳۷۴	۰/۶۶۶	۰/۳۳۶
آگاهی کارکنان از اصول و قوانین شایسته‌سالاری			-۰/۳۸۱		۰/۵۴۵	
فرهنگ شایسته‌سالاری	-۰/۳۵۳			۰/۳۴۱	۰/۵۱۱	
تأمین خانواده					۰/۴۳۱	۰/۶۱۵
تغییرات سازمان						۰/۵۹۷
حرفه‌ای‌گرایی	۰/۳۷۷			۰/۳۸۹	۰/۳۱۸	۰/۵۵۶
سیستم سازمان					۰/۳۰۹	۰/۴۳۳
ارزش ویژه	۳/۶۵	۳/۶۱۴	۳/۳۱۸	۳/۲۸۱	۳/۱۸۶	۲/۳۸۶
واریانس	۱۱/۰۶	۱۰/۵۹	۱۰/۰۵	۹/۹۲۴	۹/۶۵۳	۷/۲۳

- عامل اول، پاسخگویی در برابر اجرای قوانین شامل متغیرهای پاسخگویی در برابر اجرای قوانین، رویه‌های گزینش و استخدام، رقابت آزاد برای استخدام، مسیر شغلی، قانونمندی، نظارت، عدالت سازمانی، منع رقابت سالم، و دفاع از حقوق افراد برای رقابت در سازمان.
- عامل دوم، منابع مالی شامل متغیرهای منابع مالی، اطلاعات کارکنان، حقوق بر اساس عملکرد، سابقه کاری، شناخت کارکنان، وجود رقابت، فضای کاری و توجه به کارایی.
- عامل سوم، سیاسی‌کاری شامل متغیرهای چقدر با کارمند تلافی می‌شود، فردگرایی، سیاسی‌کاری و گرایش به قوم‌و خویش‌بازی.
- عامل چهارم امنیت شغلی شامل متغیرهای روابط دوستانه، امنیت شغلی، تأکید بر شایسته‌سالاری، و توانایی در انجام وظایف.
- عامل پنجم فرهنگ شایسته‌سالاری شامل متغیرهای تمایل به انجام وظایف شغلی، وجود تمایل به شایسته‌سالاری، آگاهی کارکنان از اصول و قوانین شایسته‌سالاری و فرهنگ شایسته‌سالاری.
- عامل ششم تأمین خانواده شامل متغیرهای تأمین خانواده، تغییرات سازمان، سیستم سازمان و حرفه‌ای‌گرایی.

سؤال دوم پژوهش: عوامل شناسایی شده تا چه میزان بر شایسته‌سالاری تأثیر دارد؟ زمانی که اثر هم‌زمان مجموعه‌ای از متغیرهای مستقل بر یک متغیر وابسته بررسی می‌شود، برای آزمون فرضیه پژوهش از روش رگرسیون چندمتغیره استفاده می‌شود که پیش از انجام تحلیل رگرسیون باید پیش‌فرض‌های زیر را مدنظر قرار داد:

۱. میانگین (امید ریاضی) خطاها صفر باشد؛
۲. واریانس خطاها ثابت باشد؛
۳. توزیع متغیر وابسته برای هر مقدار متغیر مستقل باید توزیع نرمال باشد؛
۴. نباید میان متغیرهای مستقل موردبررسی، همبستگی وجود داشته باشد؛
۵. ارتباط بین متغیر مستقل و متغیر وابسته باید خطی باشد؛

با توجه به نتایج آزمون کلموگوروف - اسمیرنوف، مقدار Sig، ۰/۹۰۱ است که مقداری بیشتر از ۰/۰۵ است و نشانگر نرمال بودن توزیع است؛ از طرفی مقدار K-S برابر با ۰/۵۷۰ است.

جدول ۶. نتیجه آزمون کلموگوروف - اسمیرنوف

شایسته‌سالاری		
تعداد	۱۰۱	
میانگین	۲/۱۲۰۴	پارامترهای نرمال
انحراف معیار	۰/۳۴۰۰۸	حداکثر کران
کامل	۰/۰۵۷	اختلاف
مثبت	۰/۰۵۷	منفی
منفی	-۰/۰۴۴	کلموگوروف
-	۰/۵۷۰	سطح معناداری
-	۰/۹۰۱	

با توجه به جدول ۷، چون مقدار آماره دوربین - واتسون (۲/۰۳۲) مقداری نزدیک به ۲ است، می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای مستقل همبستگی وجود ندارد.

جدول ۷. خلاصه مدل

مدل	دوربین - واتسون	خطای معیار برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین همبستگی
۱	۲/۰۳۲	۰/۱۷۷۳۸	۰/۷۲۹	۰/۸۶۴

به‌منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیرهای وابسته و متغیر مستقل یک فرض آماری در نظر گرفته می‌شود. این فرض بر این اساس است که دست‌کم یکی از متغیرهای مستقل با متغیر وابسته رابطه خطی دارد. برای تعیین وجود این رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته از جدول تحلیل واریانس برای رگرسیون چندمتغیره استفاده می‌شود که در این جدول، میزان معناداری آزمون فیشر (F) با توجه به درجه آزادی آورده شده است. چنانچه سطح معناداری (Sig)، کمتر از مقدار ۵ درصد باشد، به آن معنا است که بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل ارتباط خطی وجود دارد و مدل مناسب است (Hosieni, yadollahi, 2013).

جدول ۸. تحلیل واریانس برای رگرسیون چندمتغیره (ANOVA)

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig	
۱	رگرسیون	۸/۱۴۴	۶	۱/۳۵۷	۴۳/۱۴۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲/۷۹۶	۸۸	۰/۰۳۱		
	کل	۱۰/۹۴۰	۹۴			

با توجه به داده‌های جدول ۸، به دلیل اینکه مقدار Sig (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ و $F = ۴۳/۱۴۴$ است، فرض آماری H_0 پذیرفته نمی‌شود؛ به عبارت دیگر همه عوامل شناسایی شده بر شایسته‌سالاری تأثیر دارد؛ اما برای مشخص کردن اینکه هر یک از عوامل به چه میزان بر شایسته‌سالاری تأثیر دارند باید به مقدار سطح معناداری و بتا در جدول ۸، توجه کرد. با توجه به اطلاعات جدول ۹، چون سطح معناداری برای همه عوامل کمتر از ۵ درصد است، پس فرض آماری H_0 رد می‌شود؛ به عبارت دیگر کلیه عوامل پاسخگویی در برابر اجرای قوانین، منابع مالی، سیاسی‌کاری، امنیت شغلی، فرهنگ شایسته‌سالاری و تأمین خانواده بر شایسته‌سالاری تأثیر دارند و معادله خطی آن به شرح زیر است:

$$\text{(منابع مالی)} + ۰/۱۲۸ \text{(پاسخگویی در برابر اجرای قوانین)} + ۲/۰۱۲ + ۱۴۶/۱۲ = \text{شایسته‌سالاری}$$

$$\text{(تأمین خانواده)} + ۰/۵۶ \text{(فرهنگ شایسته‌سالاری)} + ۰/۱۷۱ \text{(امنیت شغلی)} + ۰/۱۳۶ \text{(عدم سیاسی‌کاری)} + ۰/۲۰۹$$

جدول ۹. ضرایب تأثیر عوامل

سطح معناداری (Sig)	مقدار t	ضرایب استاندارد شده		عوامل
		مقدار بتا	خطای معیار	
	۱۱۵/۶۷۳		۰/۰۱۸	عرض از مبدأ
۰/۰۰۰	۵/۱۷۴	۰/۲۸۲	۰/۰۲۸	پاسخگویی در برابر اجرای قوانین
۰/۰۰۰	۵/۱۵۶	۰/۲۸۲	۰/۰۲۵	منابع مالی
۰/۰۰۰	۸/۸۰۴	۰/۴۸۶	۰/۰۲۴	عدم سیاسی‌کاری
۰/۰۰۰	۵/۲۲۳	۰/۲۸۸	۰/۰۲۶	امنیت شغلی
۰/۰۰۰	۵/۸۳۴	۰/۳۲۳	۰/۰۲۹	فرهنگ شایسته‌سالاری
۰/۰۴۳	۲/۰۴۹	۰/۱۱۵	۰/۰۲۷	تأمین خانواده

سؤال سوم پژوهش: میزان شایسته‌سالاری تا چه اندازه است؟
برای پاسخ به این سؤال، از آزمون t تخمین و برآورد تک متغیره استفاده شده است.

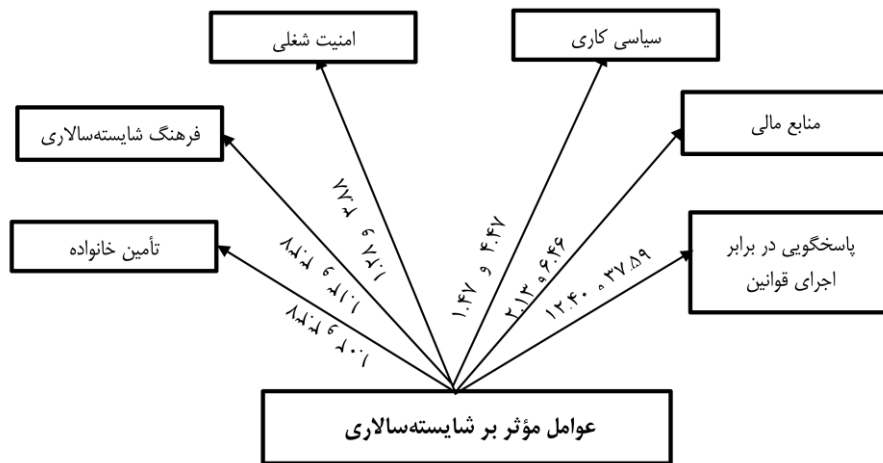
جدول ۱۰. نتایج تحلیل داده‌ها برای آزمون فرض میانگین یک جامعه

۲/۵ = میانگین						
نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۰/۹۵
شایسته‌سالاری	۲/۱۱۹۰	۰/۳۸۱	۱۰۰	-۱۱/۸۳۳	۰/۰۰۰	کران پایین: -۰/۴۴۴۹ کران بالا: -۰/۳۱۷۱

با توجه به داده‌های جدول ۱۰، چون $t = -۱۱/۸۳۳$ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰ است، میانگین به‌دست‌آمده را می‌توان به‌عنوان نماینده جامعه دانست.

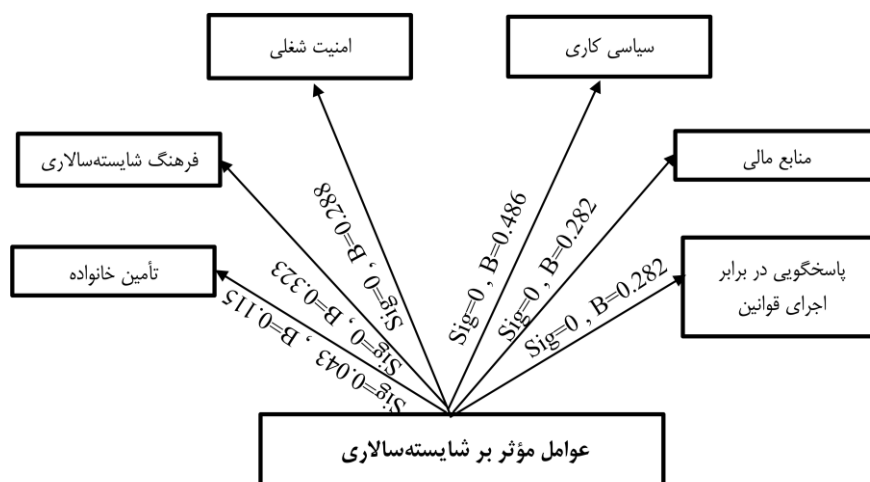
۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش، عوامل مؤثر شناسایی شده بر شایسته‌سالاری در این پژوهش شامل شش عامل اساسی است که هر شش عامل دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک هستند و درصد پوشش واریانس کل متغیرها برای هر شش عامل، روی هم‌رفته ۵۸/۸۹۴ درصد است.



شکل ۱. مدل نهایی به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی

با توجه به نتایج تحلیل عاملی انجام شده مشخص شد که از میان این شش عامل، عامل عدم سیاسی کاری با مقدار ویژه ۱/۴۷۷، مؤثرترین عامل بر شایسته‌سالاری است و از آنجا که درصد مقدار ویژه آن برابر ۱/۴۷۷ است، این عامل در مجموع ۴/۴۷۷ درصد واریانس‌های جامعه را تحت پوشش قرار می‌دهد. عامل فرهنگ شایسته‌سالاری با مقدار ویژه ۱/۱۱۳، دومین عامل مؤثر بر شایسته‌سالاری است که این عامل نیز با توجه به درصد مقدار ویژه آن، در مجموع ۳/۳۷۲ درصد واریانس‌های جامعه را تحت پوشش قرار داده است که عوامل مؤثر به اختصار در شکل ۱، نشان داده شده‌اند.



شکل ۲. مدل نهایی به‌دست‌آمده از رگرسیون چندمتغیره

بر اساس نتیجه آزمون t تک‌نمونه‌ای میزان شایسته‌سالاری به‌دست‌آمده کمتر از حد متوسط است و به این معنا است که سازمان‌های دولتی شهر تهران از نظر استقرار نظام شایسته‌سالاری در حد مطلوبی نیستند. نتایج این پژوهش تأییدکننده نتایج پژوهش عطاfer و آذربایجانی (۱۳۸۰) است و با نتایج پژوهش قربانی و لکزیان (۱۳۸۶)، هم‌خوانی دارد (فقدان فرهنگ شایسته‌سالاری شایسته‌سالاری و توجه بیش‌ازحد به مدرک‌گرایی، مدیریت متمرکز، بوروکراسی اداری، بی‌ثباتی در مشاغل مدیریتی، تکیه بر کمیت و اهداف کوتاه‌مدت، اعمال مدیریت‌های سنتی، بی‌توجهی به امر پژوهش، نداشتن ضمانت اجرایی قوانین، بی‌تفاوتی نسبت به عملکرد مدیران، بی‌توجهی به آموزش‌های نظری و کاربردی و عملی). معمارزاده و همکاران (۱۳۹۰)، فرهنگ شایسته‌سالاری سازمانی و تأکید بر شایسته‌سالاری برای گزینش افراد را لازمه تبیین مدل استقرار نظام شایسته‌سالاری می‌دانند. همه این عوامل با عوامل احصاشده به‌وسیله پژوهش، یعنی فرهنگ شایسته‌سالاری و تأکید بر شایسته‌سالاری، هم‌سو است. رهنورد و همکاران (۱۳۹۲)، نیز سه عامل پارتی‌بازی، نبود فرصت برابر و سطحی‌نگری را به‌عنوان موانع معرفی کرده‌اند که با عوامل وجود فرصت برابر، توجه به توانایی در انجام وظایف و گرایش به قوم‌وخویش‌بازی، از پژوهش حاضر در ارتباط است. دی ساریو و همکاران (۲۰۰۰)، تأثیر جنسیت بر شایسته‌سالاری را بررسی کردند که این عامل در پژوهش آن‌ها به‌عنوان عامل مؤثر و مستقل در نظر گرفته نشده است؛ اما پژوهش حاضر همانند پژوهش پیترمن و سیدل (۲۰۰۰)، نژاد، وجود گرایش‌های قومی و شبکه‌های اجتماعی (که در این پژوهش عامل فناوری نام‌گذاری شده است) را عوامل مؤثر بر

شایسته‌سالاری می‌داند. این پژوهش همانند کوات و میلر (۲۰۱۰)، توزیع نابرابر قدرت، پول و منابع را از عوامل مؤثر بر استقرار نظام شایسته‌سالاری می‌داند.

پیشنهادهای کاربردی. با توجه نتایج از ۳۳ متغیر مورد بررسی در این پژوهش، ۲۵ متغیر دارای میانگین پایین‌تر از میانگین نظری (بار معنایی مثبت) هستند که از جمله این عوامل پاسخگویی در برابر اجرای قوانین (دارای میانگین نظری ۲/۳۲)، رویه استخدام و گزینش (۲/۱۳)، مسیر شغلی روشن (۱/۷۴)، دفاع از حقوق افراد در سازمان (۲)، اطلاعات کارکنان (۱/۹۸)، حقوق بر اساس عملکرد (۱/۹۵)، سابقه کاری (۲/۰۵)، شناخت کارکنان (۲/۰۸) و فرهنگ شایسته‌سالاری (۲/۱۲) است که برای بهبود این عوامل پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

عامل اول، پاسخگویی در برابر اجرای قوانین: پاسخگویی در برابر اجرای قوانین، رویه‌های گزینش و استخدام، رقابت آزاد برای استخدام، مسیر شغلی، قانونمندی، نظارت، عدالت، منع رقابت سالم، و دفاع از حقوق و افراد برای رقابت در سازمان:

۱. اصلاح نظام جذب و استخدام؛

۲. استفاده از نتایج نظام ارزشیابی برای انتصاب افراد شایسته و جابه‌جایی آن‌ها؛

۳. نظارت نهادهای خارج از دستگاه‌های دولتی برای حاکمیت نظام شایسته‌سالاری؛

۴. گسترش استخدام موقت یا قراردادی؛

۵. تعریف مسیر شغلی و شرح شغل مشخص، واقعی و بلندمدت برای سمت‌های مختلف سازمانی؛

۶. تشکیل سازمان یا نهادی مستقل و مردم‌نهاد برای مراقبت از اصول شایسته‌سالاری: سازمان یا نهاد مورد نظر از طریق بازرسان و ممیزان خود اصول شایسته‌سالاری را مورد ممیزی و بررسی قرار دهد؛ سپس نتایج بررسی‌ها و مطالعات سازمان یا نهاد ذکر شده به طریق مقتضی اطلاع‌رسانی شود (از طریق رسانه‌ها یا غیره) و اصلاح یا تعدیل انتصابات مدیران بر اساس گزارش نهاد یادشده و تشویق سازمان‌های برتر صورت گیرد.

عامل دوم، منابع مالی: منابع مالی، اطلاعات کارکنان، حقوق بر اساس عملکرد، سابقه کاری، شناخت کارکنان، وجود رقابت، فضای کاری، توجه به کارایی:

۱. روزآمد کردن روش‌های انتخاب و پرورش منابع انسانی با استفاده از فنون پیشرفته مدیریت منابع انسانی؛

۲. اصلاح نظام ارزشیابی درون سازمان بر اساس اندازه‌گیری منصفانه و دقیق عملکرد؛

۳. فراهم آوردن زمینه رشد و بالندگی افراد در سازمان‌ها؛

۴. ایجاد بانک اطلاعاتی در سازمان‌ها برای شناسایی افراد با توانایی‌ها و تخصص‌های مختلف؛

۵. ایجاد یک نظام ارزشیابی عملکرد سیستماتیک؛

عامل سوم عدم سیاسی‌کاری: چقدر با کارمند تلافی می‌شود، فردگرایی، سیاسی‌کاری و گرایش به قوم‌و خویش‌بازی:

۱. گرایش هرچه بیشتر به معیارهای تخصصی و تجربی در انتخاب نسبت به معیارهای صرفاً سیاسی و حزبی؛

۲. اعمال مدیریت مشارکتی.

عامل چهارم، امنیت شغلی: روابط دوستانه، امنیت شغلی، تأکید بر شایسته‌سالاری و توانایی در انجام وظایف:

۱. استخدام و به‌کارگیری افراد متناسب با مشاغل سازمانی و توانمندی‌ها و تخصص‌های آن‌ها؛

۲. تغییر نگرش افراد و به‌ویژه مسئولان سازمان نسبت به شایسته‌سالاری و درونی‌کردن آن در شخصیت آن‌ها؛

عامل پنجم، فرهنگ شایسته‌سالاری: تمایل به انجام وظایف شغلی، وجود تمایل به شایسته‌سالاری، آگاهی کارکنان از اصول و قوانین شایسته‌سالاری و فرهنگ شایسته‌سالاری:

۱. گنجاندن استقرار نظام شایسته‌سالاری در ارزش‌های سازمان به‌صورت نظری و عملی؛

۲. ارتقای سطح آگاهی‌های علمی و آموزشی مسئولان سازمان نسبت به نظام شایسته‌سالاری؛

۳. از آنجاکه توجه به اهداف بلندمدت و کیفی در زمینه استقرار نظام شایسته‌سالاری و جلوگیری از دوباره‌کاری‌ها در سازمان در این زمینه نیازمند ثبات مدیریتی است، لازم است به این مهم نیز توجه شود.

عامل ششم، تأمین خانواده: تأمین خانواده، تغییرات سازمان، سیستم و حرفه‌ای‌گرایی:

۱. کاهش بوروکراسی و مقررات و فعالیت‌های دست‌وپاگیر؛

۲. توجه به کیفیت و اجرای مدیریت کیفیت در سازمان؛

۳. تغییر و تحول در ساختار و تشکیلات سازمان‌ها؛

۴. حرکت واقعی به سمت مدیریت نوین و مدیریت منابع انسانی.

محدودیت‌ها: در این پژوهش، عوامل شناسایی شده تنها ۵۸/۸۹۴ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می‌کند و جامعه آماری پژوهش تنها شامل سازمان‌های دولتی شهر تهران است.

توصیه به سایر پژوهشگرها و محدودیت‌ها. این پژوهش تنها ناظر بر ادارهای دولتی شهر تهران است، بنابراین توصیه می‌شود برای احصای مدل جامع‌تر، پژوهش‌های مشابه در دیگر شهرها صورت گیرد. با توجه به میزان واریانس به‌دست‌آمده در مرحله تحلیل عاملی اکتشافی، توصیه می‌شود برای شناسایی دیگر عوامل، پژوهش مکملی انجام شود.

منابع

1. Alvesson, M., & Karreman, D. (2001). *Perfection of Meritocracy or Ritual of Bureaucracy? HRM in a Management Consultancy Firm*.
2. Alwani, S.M. (2008). *Government Public Procurement Process, Tehran, Allameh Tabatabai University Press, Fourth Edition. Tehran. (In Persian)*
3. Arianpourkashani, A. (1991). *English-Farsi University Degree Culture. Amir Kabir Publications (In Persian)*.
4. Atafar, A., & Azarbajani, K. (2008). "Examining the degree of meritocracy in the selection of public and private sector managers" *Management Knowledge, Fall, No. 54, pp. 15-38 (In Persian)*.
5. BazrPash, M., & Ansari, G. (2006), "Application of MultiAttribute Decision Making Patterns (MADM) in the Meritocracy of the Brokers of the Islamic Republic of Iran" *Scientific and Research Management of Tomorrow, Fall and Winter, No. 18, pp. 41-54 (In Persian)*.
6. Bellows, T. J. (2009). *Meritocracy and the Singapore Political System. Asian Journal of Political Science, 17(1), 24-44*.
7. Castilla, E. J. (2010). *Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers. American Journal of Sociology, 113(6), 1479-1526*.
8. Dsario, N. (2003). *Reconceptualizing Meritocracy: The Decline of Disparate Impact Discrimination law. Harvard civil Rights- civil liberties law Review, 479-510*.
9. Garcia, D. (2001). *The Perceptions of Meritocracy Inventory: Assessing beliefs in the association between Rewards and merit, A Thesis Presented to The Faculty of Graduate Studies of The University of Guelph*.
10. Ghorbanpanah, J. (2008) "Worthy System" website WWW.AFTABIR.COM (In Persian).
11. Ghorbani, M., & Lekzian, R. (2007). "Meritocracy in Organizations", *Industry and Entrepreneurship, No. 21, Final Section, p. 30-31 (In Persian)*.
12. Hauser, R. (2002). *Meritocracy, Cognitive Ability, and the Sources of Occupational Success. CDE Working Paper No. 98-07*.
13. Hosseini, Y. & Yadollahi, Sh. (2013). *Nonparametric statistics and research method, Tehran, Saffar (In Persian)*.
14. Hyter, M. C. (2008). Meritocracy, Novations Group, Inc.- J. Newman Benjamin, Christopher D. Johnston & Patrick L. Lown *American Journal of Political Science, 59(2), 326-340*.
15. Kim, C. H., & Choi, Y. B. (2017). How Meritocracy is Defined Today? Contemporary Aspects of Meritocracy. *Economics and Sociology, 10(1), 112-121*.
16. Kwate, N., & Meyer, H. (2010). The Myth of Meritocracy and African American Health. *American Journal of Public Health, 100(10), 1831- 1834*.
17. Mehdizadeh Ashrafi, A., Lotfi, M. & Haji Moomad Hossein Memar, H. (2014). "Investigation and Analysis of Adjustable Barriers in Infrastructure Communications Corporation" *Management Quarterly, Bahar, No. 33, p. 15-35 (In Persian)*.
18. Memarzadeh, G., Najaf Beigi, R. & Abbaszadeh, Y. (2012). "Explaining the Model for Improving Meritocracy and its Related Factors in the Ministry of Health and Medical Education", *Beyond Management, Spring, No. 20, pp. 35-85 (In Persian)*.

19. McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence."* American Psychologist, 28(1), 1-14.
20. Nasr Esfahani, M., & Nasr Esfahani, A. (2010) "*Meritocracy in the management of the community with the emphasis on political thought of Imam Ali (as)*" *Political Knowledge, Autumn and Winter, No. 2, p. 141-160* (In Persian).
21. Parish, R. - interview with Iani Guinier, (2003). *About the Measure of Meritocracy: <http://alternet.org/story/33671>.*
22. Paul Tan, K. (2008). *Meritocracy and Elitism in a Global City Ideological Shifts in Singapore, International Political Science Review, 29(1), 7-27.*
23. *Meritocracy and Social Networks, American Journal of Sociology, 106, 763-816.*
24. Rahnavard Ahan, F., & Ghaysari, F. (2013). "*Understanding the Barriers to the Establishment of Meritocratic System at the Level of Professional Managers of Government Organizations in Ahwaz*", *Efficiency Management, Summer, No 25, pp. 15-32* (In Persian).
25. Setyowati, E. (2016). Merit System in Recruitment and Selection Process of Civil Servant Candidate in Malang Indonesia (Implementation of Recruitment and Selection of Civil Servant Candidate in 2010). *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies, 4(1), 83-95.*
26. Talib, N., & Fitzgerald, R. (2015) Inequality as meritocracy: the use of the metaphor of diversity and the value of inequality within Singapore's meritocratic education system, *Critical Discourse Studies, 12, 445-462.*
27. Uosbashi, A., & Nowroozi, M. (2012) "*A Look at the Necessity of a Good Management Culture Competition for the Organizer, Organizer, Challenges and Consequences*" *Scientific Journal of the Engineering of Culture by Shayeste Salari, Farvardin and May, 63 and 64, p. 109- 125* (In Persian).
28. Zarei, H. (2000). *Management of Meritocracy, Cooperative No. 113 Feb. 2000 pp. 54-58* (In Persian).

Measuring the Degree of Meritocracy in Public Organizations of Tehran and Identifying the Influential Factors

Habibollah Taherpour Kalantari¹, Ali Jahangiri¹, Somayeh Zareei^{2*}

1. Doctor of Public Administration, Academic. Member of the Institute of Management and Planning Education and Research, Tehran, Iran.
2. Master of Public Administration, Higher Education Institution and Management and Planning Organization, Tehran, Iran.

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to measure the meritocracy in Public organizations in Tehran and identify the influential factors.

Design/Methodology/Approach: To measure the influential factors on meritocracy, questionnaire was used based on theoretical foundations of the research. The reliability of this questionnaire was measured based on Cronbach's alpha with the value of 0.75 (for meritocracy variable) and 0.93 (for effective factors) . According to the society which is the Public organizations of Tehran, research data was analyzed based on descriptive statistics (mean, frequency, etc.) and inferential statistics. To answer the research questions, exploratory factor analysis, multivariate regression and singleton logic t test.

Research Findings: After analyzing data, six factors were identified as the factors affecting on the meritocracy: law enforcement, financial resources, job security, political process; meritocracy culture; family provision.

Practical Consequences: representing the solutions for improving meritocracy in public organizations.

Limitations & Consequences: based on questionnaire, it is always possible to provide incorrect answers.

Innovation or Value of the Article: This research has been done at the level of government organizations of Tehran for the first time, and try to identify more comprehensive factors.

Keywords: meritocracy; accountability to law enforcement; financial resources; political process; meritocracy culture; family provision.

Paper Type: Research paper

Received: Sep. 21, 2018, Accepted: Dec. 05, 2018.

* Corresponding Author.

E-mail addresses: h.taherpour@imps.ac.ir; a.jahangiri@imps.ac.ir; s.zaree7755@gmail.com