

Investigating Strategies for Developing Meritocracy in Organizations and its Role in Promoting Social Health

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Esmail Ortogoli Farahani¹

Faramarz Atrian^{2*}

Yasser Roostaei Hossein Abadi³

How to cite this article

Esmail Ortogoli Farahani, Faramarz Atrian, Yasser Roostaei Hossein Abadi, Investigating Strategies for Developing Meritocracy in Organizations and its Role in Promoting Social Health, Islamic Life Style. 2023; 7 (2) :227-237.

1. PhD student, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran. (Corresponding author).

3. Assistant Professor, Department of Law, Minab Branch, Islamic Azad University, Minab, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: atrian.f.1001@gmail.com

Article History

Received: 2023/03/26

Accepted: 2023/06/28

ABSTRACT

Meritocracy is a long-standing desire that is intertwined with the nature of man's God-seeking nature. Every human being in his unconscious and pure nature always has the desire to be worthy, to be in contact with the worthy and to live in a society with a worthy government. In general, the efficiency of any organization depends on the way of management and correct use of its human resources, and a successful organization is able to achieve its goals by using experienced managers. Appointing competent people in suitable positions with their abilities, experiences and capabilities is a process that is reviewed in the form of meritocracy system. Managers need special managerial skills to succeed in the stormy sea of environmental changes. These competencies are not obtained by acquiring professional knowledge and information; Rather, this requires comprehensive development in the dimensions of personal and professional skills and transformation in the attitude and behavior of managers in organizations. Establishing a meritocracy system has countless results and benefits; Strengthening the sense of competitiveness, creating a culture of honoring outstanding and creative experts and employees, creating role models from successful experts, nurturing creative and innovative experts and providing a platform and creating motivation for the emergence of such people, reforming the disordered organizational culture, strengthening organizational solidarity, creating and strengthening occupational and organizational commitment, Strengthening self-confidence in employees, enriching the human capital of the organization. The research method of this article is descriptive analytical method with library technique.

Keywords: Meritocracy, Meritocracy, Modeling, Organizational Culture, Social Health.

بررسی راهکارهای توسعه شایسته‌سالی در سازمان‌ها و نقش آن در ارتقاء سلامت اجتماعی

اسماعیل ارتگلی فراهانی^۱

دانشجوی دکتری، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

فرامرز عطریان^{۲*}

استادیار، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول).

یاسر روستایی حسین آبادی^۳

استادیار، گروه حقوق، واحد میناب، دانشگاه آزاد اسلامی، میناب، ایران.

چکیده

شایسته‌سالی، آرزوی دیرینه‌ای است که همپای خلقت انسان با فطرت خداجوی او عین شده است. هر انسانی در ناخودآگاه و فطرت پاک خود تمایل دارد همواره شایسته باشد، با شایستگان در ارتباط باشد و در جامعه‌ای با حاکمیت شایسته زندگی کند. به طور کلی، کارایی هر سازمان به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح منابع انسانی آن وابسته است و سازمانی موفق است که با استفاده از مدیران مجرب، توان دستیابی به اهداف خود را داشته باشد. انتصاب افراد شایسته در جایگاه‌های مناسب با توانایی، تجارب و قابلیت‌های آنها فرایندی است که در قالب نظام شایسته‌سالی بررسی می‌شود. مدیران برای موفقیت در دریای طوفان خیز تحولات محیطی به شایستگی‌های خاص مدیری نیازمند هستند. این شایستگی‌ها با کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود؛ بلکه این امر به توسعه همه‌جانبه در ابعاد مهارت‌های شخصیتی و حرفه‌ای و تحول در نگرش و رفتار مدیران در سازمان‌ها نیاز دارد. استقرار نظام شایسته‌سالی، نتایج و فواید بی‌شماری دارد؛ تقویت حس رقابت‌جویی، فرهنگ‌سازی تکریم کارشناسان و کارکنان برجسته و خلاق، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش کارشناسان خلاق و نوآور و بسترسازی و ایجاد انگیزه برای ظهور این‌گونه افراد، اصلاح فرهنگ نابسامان سازمانی، تقویت همبستگی سازمانی، ایجاد و تقویت تعهد شغلی و سازمانی، تقویت اعتماد به نفس در کارکنان، غنی‌سازی سرمایه‌های انسانی دستگاه. روش تحقیق این مقاله، روش توصیفی تحلیلی با فن کتابخانه‌ای می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌سالی، شایسته‌گماری، الگوسازی، فرهنگ سازمانی، سلامت اجتماعی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۰۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۷

*نویسنده مسئول: atrian.f.1001@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی از با ارزش‌ترین منابع در سازمان‌ها می‌باشند که با تلاش و ایجاد همگانی میان آنها و به کارگیری صحیح از آنها همراه با دیگر اجزای سازمان‌ها، می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی بالفعل می‌شوند و دستیابی به این هدف، نیازمند درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار کردن و تلاش است (۱).

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر هر حکومتی و از مفاهیم بنیادین در اندیشه سیاسی است، زیرا؛ مهمترین عامل دوام یک نظام سیاسی، شایستگی مسئولین آن است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در راس سازمانها قرار گیرند، کیفیت فعالیتهای سازمانی به طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا؛ امروزه شایسته‌سالی و استفاده از مدیران کارآمد یکی از اصول اساسی و عوامل موفقیت سازمانها در حرکت به سوی پویایی و توسعه و تحول اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع به شمار می‌رود. بنابر این انتخاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پستهای سازمانی انتخاب شوند (۲).

ملاحظات مستمر و متنوع در برنامه‌های تحول اداری کشور، قانون استخدام کشوری، قوانین برنامه‌های توسعه اقتصادی-اجتماعی، قانون مدیریت خدمات کشوری، قانون اساسی، آموزه‌های دینی و مذهبی و تاریخی و به ویژه تأکید مقامات عالی کشور، ضرورت توجه به مبحث شایسته‌سالی را توجیه می‌نماید (۳).

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران احزاب متعددی برای فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی پا به عرصه گذاشتند که هرکدام از احزاب تلاش نمودند در چهارچوب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران خدماتی عرضه نمایند، از این رو بسیاری از احزاب در مرانامه و اساسنامه حزبی خود، التزام عملی به قانون اساسی را به صراحت بیان داشتند (۴)

احزاب سیاسی علیرغم اشتراک لفظی بامفهوم قدیمی (حزب) ازجمله پدیده‌های نوین مربوط به تحولات بعد ازرنسانس وعصر روشنگری اروپا به شمار می‌روند. احزاب سیاسی کارکردهای زیادی ازجمله انتقاد ازحکومت، انتقال مطالبات مردم وافکار عمومی به دولت، کارکردآموزشی وتربیتی و... دارند و ازاین رو چرخ دنده‌ی دموکراسی لقب گرفته‌اند (۵)

احزاب سیاسی در نظام‌های مردم‌سالار با سازمان‌دهی قدرت سیاسی، بسیج نیروهای مردمی و تنظیم روابط قوای حاکم از نهاد‌های میانی حکومت‌های دموکراتیک محسوب می‌شوند. کارکرد احزاب به مرحله رقابت‌های انتخاباتی منحصر نمی‌شود؛ بلکه در تنظیم روابط قوای حاکم، نقش مهمی را عهده‌دار هستند؛ نفوذ احزاب در تعاملات قوه مقننه و مجریه در تفکیک قوای کلاسیک دولت‌های معاصر تغییرات محسوس‌ی ایجاد کرده است (۶) شایسته‌سالی از عواملی است که موجب شکوفایی، وفاداری و تعهد کارکنان به کار و سازمان است. توسعه نظام شایسته‌سالی درهرکشوری به الگوی مدیریت منابع انسانی ونظامهایمنابع انسانی آن ارتباط مستقیم دارد. به هر میزان که نظام منابع

توجه متفکران و سیاستمداران قرار گرفت لذا تحزب و توسعه احزاب سیاسی همزاد توسعه دموکراسی و نظریه های مردم گرایانه تلقی گردیدند؛ چرا که احزاب سیاسی از طریق اجرای کارکردهایی مثل انتقال خواسته های مردم به حاکمیت، تربیت نیروهای سیاسی برای اداره کشور و نهادمند کردن رقابت سیاسی قانونی در تحقق توسعه سیاسی به ایفای نقش می پردازند.

احزاب در یک جامعه می توانند به صورت مختلفی عمل نمایند. گاهی کارکردهای حزبی، خود را برای پیشرفت و آبادانی کشور و احترام به عقاید و افکار مردم قرار می دهند، گاهی هم ممکن است صرفاً به خاطر دست یابی به قدرت عمل کنند. همچنین احزاب سیاسی در تاثیرگذاری بر قدرت و ایفای نقش در عرصه سیاسی و اجتماعی حکومت های دموکراتیک و مردم سالاری نقش ویژه و مهمی دارند. اهمیت و ضرورت این پژوهش در این است که استقرار نظام شایسته سالاری، نتایج و فواید بی شماری دارد؛ تقویت حس رقابت جویی، فرهنگ سازی تکريم کارشناسان و کارکنان برجسته و خلاق، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش کارشناسان خلاق و نوآور و بسترسازی و ایجاد انگیزه برای ظهور این گونه افراد، اصلاح فرهنگ نابسامان سازمانی، تقویت همبستگی سازمانی، ایجاد و تقویت تعهد شغلی و سازمانی، تقویت اعتماد به نفس در کارکنان، غنی سازی سرمایه های انسانی دستگاه.

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

مفهوم شایسته

بند اول: شایسته سالاری در لغت

شایسته سالاری» از دو کلمه «شایسته» و «سالار» ترکیب یافته است. «شایسته» اسم مفعول از «شایستن» است که به معنای صفت یعنی سزاوار، لایق و در خور آمده است (۸) «سالار» اسم است به معنای سردار، امیر، سرکرده، سرلشکر، سرهنگ و فرمانده، پیشرو قافله با لشکر، بزرگ و مهتر قوم آمده است. معادلهای شایسته» و «شایستگی» در ادبیات عرب و متون اسلامی عبارت است از اولی، آحق، افضل، افضلیت، ارجح، رجحان، صالح و خیر؛ برای مثال، قرآن مجید می فرماید :

النبي اولی بالمؤمنین من انفسهم؛ پیامبر(ص) ابرای مداخله در کار جامعه مؤمنان) از خود مؤمنان اولی و شایسته تر است» (احزاب/۶). علی (ع) می فرماید: «لیس بلد بأحق بک من بلد خیر البلاد ما حملهک: هیچ شهری برای تو از شهر دیگر بهتر و شایسته تر نیست، بهترین شهرها آن است که پذیرای تو باشد» (نهج البلاغه، حکمت ۴۴۳) در این روایت «احق» مرادف شایسته به کار رفته است.

حضرت یوسف پس از رسیدن به برترین پیروزیهای ظاهری به پیشگاه خداوند عرض می کند: «توفی مسلمة و ألحقتی بالصالحین» مرا مسلمان بمیران و قرین شایستگان ساز(یوسف/۱۰۱) در این آیه، واژه «صالح» مرادف انسان شایسته به کار رفته است

بنابراین، شایسته سالاری در اصطلاح به معنای پیشرو بودن و ممتاز بودن در لیاقت و شایستگی هاست

بند دوم: شایسته سالاری در اصطلاح

طبق تعریفی که فرهنگ لغات بریتانیکا از شایسته سالاری دارد، این مفهوم به سامانه ای اطلاق می شود که در آن ملاک انتخاب افراد،

انسانی از بسندگی و جامعیت بیشتری برخوردار باشد، از نظام شایسته سالار توسعه یافته تر و متقن تری هم برخوردار خواهد بود. از این رو در هر کشور و سازمانی باید در طرح ریزی منابع انسانی به ویژگیهای آن در شایسته سالاری توجه نمود (۷)

احزاب سیاسی در شکل گیری نهادهای سیاسی جامعه نقش ویژه ای ایفا می نمایند، که یکی از این موارد استقرار نظام شایسته سالاری در سازمانها و نهادهای حاکمیتی از منظر حقوق اداری است. با توجه به مطالب ذکر شده، می توان گفت سؤالاتی که می تواند قابل طرح باشد احزاب سیاسی در استقرار شایسته سالاری در نظام حقوقی ایران از چه جایگاهی برخوردار است؟ معیار های شایسته سالاری از دیدگاه اندیشمندان مدیریت کدام است؟ راهکارهای رفع موانع استقرار شایسته سالاری در حقوق اداری کدام است؟ نهادینه نشدن و ناکارآمدی احزاب سیاسی را در ایران دارای چه دلایلی است؟ ما در این پژوهش به دنبال رسیدن به پاسخ دهی به این سؤالات و سؤالاتی نظیر این سؤالات هستیم.

ب: اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از امور ضروری در حکومت ها و سازمان ها، انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت هاست. شایسته سالاری، یعنی قرار دادن افراد در پست ها و مسئولیت ها بر اساس مهارت ها و توانایی های آنان، به گونه ای که بهره وری را در سازمان افزایش دهد. نهادینه شدن شایسته سالاری در سازمان ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می شود. امروزه در مدیریت معیارهایی برای شایسته سالاری وجود دارد که تکیه اصلی آنها بر مهارت و تخصص است. این مهارت ها می تواند مهارت های فنی، انسانی، مدیریتی و... باشد

انتخاب مدیر و کارکنان شایسته برای هر بخشی، موجب افزایش کارایی و بهره وری بیشتر آن مجموعه می شود. نبود شایسته سالاری در جامعه، اتلاف استعدادهای بالقوه و به تبع آن کاهش کارایی در بخش های مختلف را به دنبال دارد. شایسته سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده و نبود شایسته سالاری می تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. بدیهی است که موضوع شایسته سالاری برای مشاغل حساس از مله مشال سازمانی و مدیریتی دولتی، از اهمیت بیشتری برخوردار است.

در جوامع و سازمان های امروزی که فرآیند جهانی شدن یک پدیده غیر قابل اجتناب می باشد، اگر شناخت و درک درستی از منابع انسانی داشته باشیم و اگر این منابع در جایگاه متناسب و درست خود بکار گرفته شوند، گام مهمی در راستای ایجاد یک نظام توانمند و قانونمند اداری مبتنی بر شایسته سالاری و در نتیجه مدیریت موفق سازمان و توسعه و تحول در نظام اداری ورود به دهکده جهانی برداشته می شود.

از سویی دیگر در تاریخ جوامع انسانی همواره اجتماعات و تشکل های اجتماعی وجود داشته که در زندگی سیاسی- اجتماعی انسان ها حائز اهمیت فراوانی بوده اند این روند ادامه داشته تا اینکه با توسعه نظریه های دموکراسی در دنیای غرب و ظهور مفاهیمی چون توسعه سیاسی، جامعه مدنی، مفهوم حزب و تحزب نیز در قانون

راستگویی، بصیرت بینش سیاسی، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت می‌باشد(۹)

در سیره نبی اکرم(ص) نیز شایسته‌سالاری در گزینش‌ها جایگاه ویژه‌ای داشت در بینش پیامبر گرامی اسلام(ص) فضیلت و برتری‌های شخصی تنها معیار نبود بلکه حضرت در کنار ایمان و تعهد «لباقت» را نیز لحاظ می‌کرد. در روایتی آمده است: روزی ابی‌ذر این صحابی بزرگ و وفادار و مخلص پیامبر(ص) به حضرت عرض کرد آیا مرا به مسوولیتی نمی‌گماری «الاستعملنی؟» حضرت دستی بر شانه ابی‌ذر زد و فرمود: ابی‌ذر تو را دوست می‌دارم و هر آن چه را که برای خود می‌پسندم برایت نیز می‌خواهم لیکن مسوولیت‌ها امانت است و اگر انسان درست از عهده آن برنماید مایه خواری و پشیمانی در قیامت می‌باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم بنابراین هیچ‌گاه امارت حتی بر دو نفر را نپذیر و ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر «انی اراک ضعیفا فلانامرن علی‌ائنین و لاتولین مال یتیم». این روایت هرگز دلالتی بر کم‌ارجی ابی‌ذر ندارد که شخص پیامبر بارها و بارها او را به بهترین خصال ستوده است. بلکه الهام بخش این درس است که شایسته‌سالاری به حدی از دیدگاه پیامبر(ص) مهم است که حتی در مورد شخصیتی هم چون ابی‌ذر نیز پیامبر در سپردن مسوولیت به او امتناع می‌کند چرا که توان کاری در او نمی‌بیند. نیز در سیره حضرت می‌خوانیم حضرت پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شد و جوانی بیست و یک ساله به نام «عتاب بن اسید» را به فرمانداری مکه برگزید و فرمود: «لو اعلم لهم خیرا منک استعملته علیهم؛ اگر برای اداره مکه بهتر از تو کسی رامی‌شناختم او را برمی‌گزیدم». این انتصاب مورد اعتراض برخی قرار گرفت حضرت فرمود: لایحتج محتج منکم فی مخالفتی بصغر سنه فلیس الاکبر هو الافضل بل الافضل هو الاکبر؛ نباید هیچ‌یک از شما به خاطر کمی سن او مخالفت کنید زیرا که هر که سن بیش تری دارد برتر نیست بلکه هر آن کس که برتر است او بزرگ‌تر است». در روایتی پیامبر گرامی اسلام(ص) فرمود: «لاتصلح الامامه الا لرجل فیه ثلاث خصال ورع یحجزه عن معاصی الله و حلم یملک به غضبه و حسن الولایه علی من یلی حتی یكون کالوالد الرحیم؛ رهبری و امامت امت صالح نیست مگر برای کسی که از سه ویژگی برخوردار باشد. ۱. پارسایی که او را از معصیت باز دارد. ۲. بردباری که بتواند با آن خشمش را کنترل کند. ۳. مدیریت نیکو بر مجموعه زیر پوشش مدیریتش داشته باشد تا برای آنان همانند پدری مهربان باشد». این ویژگی‌ها در حقیقت شرطهای اساسی برای هر گزینشی است(۱۰)

با درنگی در اندیشه‌های سیاسی-اجتماعی اسلام و با واکاوی آموزه‌های تعالی بخش دینی به‌خوبی جایگاه شایسته‌سالاری مشخص می‌شود. عدالت، اصل مهم دینی است و مصادیقی مانند شایسته‌سالاری در عرصه اجتماع دارد؛ زیرا با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای مخصوص به خود برآورده می‌شود. خداوند تأکید کرده است که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است (سوره انبیاء، آیه ۱۰۵). همچنین زمانی که بنی‌اسرائیل از پیامبری به‌نام اشموئیل درخواست فرماندهی کردند تا با ستمگران بستیزند، او به درگاه خداوند روی آورد و

شایستگی و توان درونی آنها - و نه برخورداری از ثروت یا جایگاه اجتماعی و سیاسی - است و افراد مسیر پیشرفت و تعالی را بر اساس شایستگی خود طی می‌کنند (با انتخاب و انتصاب بر اساس ضوابط و عوامل عقلانی و خردمندانه). طبق این تعریف، شایسته‌سالاری نظام یا سامانه‌ای است که در آن ملاک انتخاب افراد، شایستگی و توان درونی آنها است.

شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری یا مریتوکراسی از دو واژه مریت به معنای شایستگی قابلیت یا سزاواری و کراسی به معنای حکومت یا روش اداره امور تشکیل شده است. شایسته‌سالاری به نظام اجتماعی اطلاق می‌شود که در آن بالاترین قدرت و مرتبه اجتماعی به افرادی با بیشترین توانایی سپرده می‌شود(۲)

گفتار سوم: شایسته‌سالاری در اسلام

در این عالم هر چیز با یک نظم و چینش خاص، در جایگاه مناسب خودش قرار دارد. ۸۴ این امر موجب شده است که آنها، کارایی لازم و متناسب خودشان را داشته باشند. اگر انسان‌ها بخواهند کارایی لازم و درخورشان خود را در صحنه سازمان و جامعه داشته باشند، باید در جایگاه شایسته خود قرار گیرند. معیارهایی برای افراد شایسته بیان شد که عبارتند از: ایمان، تقوا، علم، بصیرت، عدالت، صداقت، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، صبر و مقاومت، ایجاد امیدواری. از دیدگاه اسلام، اینها مجموعه معیارهایی هستند که برای انسان مزیت و شایستگی می‌آورد و کسانی که واجد این معیارها باشند نسبت به سایر افراد شایسته‌ترند. به ویژه این معیارها برای افرادی که در سطح بالای مدیریتی قرار داشته باشند ضرورت بیشتری پیدا می‌کند. لازم به یادآوری است که از دیدگاه قرآن کریم افرادی که دارای این معیارها هستند نه تنها شایستگی برای مدیریت و حاکمیت زمان فعلی دنیا را دارند، بلکه حتی حاکمیت آینده دنیا نیز از آن‌ان و وراثت کل زمین خاص شایستگان می‌باشد؛ چنان‌که قرآن کریم می‌فرماید: (وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ) (انبیاء/ ۱۰۵)؛ ما در «زبور» پس از ذکر (تورات) نوشتیم که بندگان شایسته من وارث (حکومت) زمین خواهند شد. یک مدیر شایسته لازم است تمامی این ویژگی‌ها را دارا باشد و صرف داشتن یک یا چند ویژگی کافی به نظر نمی‌رسد. یعنی مدیری شایسته مدیریت است که اولاً، خود جامع جمیع این صفات باشد. ثانیاً، در انتخاب همکاران خود این ویژگی‌ها را مدنظر قرار دهد و هر چه رتبه و مقام مدیریتی فرد بالاتر باشد دقت در انتخاب بر اساس این معیارها و ویژگی‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است. به‌طور کلی امروزه، مهم‌ترین عنصر سازمان، نیروی انسانی است و چون همه نیروهای انسانی سازمان، کارآمد نیستند، از این‌رو، نمی‌توان به هر یکی از آنها، هر کاری را واگذار کرد، بلکه باید افراد را بر اساس معیارهای خاص گزینش کرد. بر این اساس، مسئله شایسته‌سالاری مطرح می‌شود. شایسته‌سالاری عبارت است از: واگذاری کاری به افراد، تحت شرایط، معیارها و شاخص‌های خاص. البته شایسته‌سالاری از نظر قرآن کریم دارای معیارهایی ویژه مانند ایمان، تقوا، علم، عدالت،

خداوند طالوت را به فرماندهی آنان برگزید. قوم بنی اسرائیل نسبت به این انتصاب اعتراض کردند و گفتند چگونه او بر ما حکومت داشته باشد در حالی که ما از او شایسته‌تر و ثروتمندتریم؛ اما خداوند در پاسخ به شایستگی طالوت اشاره کرد و می‌فرماید: او را بر شما برگزیده؛ چون علم و قدرت فراوانی دارد. (بقره/۲۴۷)

در قرآن کریم معیار شایسته‌گزینی بر دو اصل تعهد و تخصص به عنوان مکمل یکدیگر استوار است. برخی از شاخصه‌های تعهد، تقوا و ایمان به عنوان مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد محسوب می‌شود و شایسته‌گزینی، بدون در نظر گرفتن این دو مؤلفه، ناقص خواهد بود. شایسته‌گزینی علاوه بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی به ویژه در موضوعاتی چون انتخاب و انتصاب کارکنان در مشاغل مدیریتی، در فرایندهای انتخاب و انتصاب و حتی نگهداری مدیران، نمود ظاهری دارد (۱۱)

در بینش پیامبر اسلام (ص) تنها معیار، فضیلت و برتری‌های شخصی نبود؛ بلکه حضرت ایمان و تعهد، لیاقت، علم و آگاهی را لحاظ می‌کردند. در روایتی آمده است پیامبر اکرم (ص) پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شدند و جوانی ۲۱ ساله به نام عتاب بن اسید را به فرمانداری مکه برگزیدند. این انتصاب باعث اعتراض برخی شد و حضرت در پاسخ معترضان فرمودند: به دلیل کم بودن سن و بی تجربگی وی مخالفت نکنید؛ زیرا برتری او نسبت به دیگران، علم و آگاهی اوست و آن کس که برتر است، بزرگ‌تر است. (۱۲)

امام علی (ع) در نهج البلاغه، علت سقوط دولت‌ها و حکومت‌ها را چهار چیز می‌داند؛ ذایل کردن مسائل اساسی، مشغول کردن خود به فروعات، حاکم کردن اراذل و فرومایگان و کنار زدن شایستگان در عرصه مدیریت. (۱۳)

امام علی (ع) در سخنانی می‌فرماید: سزاوارترین مردم در امر خلافت و رهبری باید تواناترین بر اداره و داناترین در فهم مسائل باشد (نهج البلاغه، نامه ۲۷). از این روایت استنباط می‌شود که در تمامی مسائل مربوط به اداره حکومت از رهبری تا پایین‌ترین مسئولیت‌ها باید پیوسته، شایستگی محور باشد (۲)

یکی از عوامل موثر در به وجود آمدن حقوق مطلوب اداری و اسلامی، تحقق نظام شایسته‌سالاری است. انتخاب مدیران لایق، کاردان، مدیر، متعهد، آشنا به علوم و دانش‌ها و قوانین مربوطه، آگاه نسبت به نیازهای عینی نظام مدیریتی کشور و... گامی مهم در وصول به شایسته‌سالاری در مدیریت است. در این راستا بدون شک تبیین‌ملاک‌ها و معیارها در گزینش مدیری شایسته، انتخاب صحیح و حفظ شایستگان سه محور اصلی در تحقق نظام مدیریت شایسته‌سالار است (۱۴)

در اسلام، همه شایستگی‌های دنیوی و اخروی، بر اساس و محوریت عقلانیت الهی، تعریف می‌شود. «عقل» در جامعیتش، «منشأ علم، قدرت، معنویت، و اعمال اراده به اذن خدا» است که از آن به «عقل رحمانی» یاد می‌شود. در مقابل، «عقل شیطانی» طغیان‌گر است. «عقلانیت الهی»، به دو بخش تقسیم می‌شود: ۱. عقلانیت ارزشی و ۲. عقلانیت حرفه‌ای و کاربردی.

«عقلانیت ارزشی»، شامل سه دسته است: ۱. عقل نظری: معرفت به ارزش‌های اعتقادی و عملی، ۲. عقل گرایشی: گرایش به ارزش‌های اعتقادی و عملی، و ۳. عقل عملی: التزام به ارزش‌های عملی.

«عقلانیت حرفه‌ای و کاربردی» نیز، شامل سه محصول است: تخصص، تجربه و قدرت تدبیر. در فرهنگ اسلامی، مبتنی بر قرآن و سنت، اساس شایستگی در سه ویژگی جمع شده است: عقل، حیا و اخلاق، و دین. مبحث عقلانیت عملی، به مراتب دیانت از منظر اسلام ناظر است. در قرآن کریم، سه مرتبه برای الزامات دینی تعریف شده است: ۱. دیانت مسلمین: که تلبس به الزامات فقهی-حقوقی را تذکر می‌دهد، ۲. دیانت مؤمنین: که به الزامات اخلاقی، علاوه بر الزامات مسلمین، نظر دارد، و ۳. دیانت محسنین: که به الزامات عرفانی، علاوه بر الزامات مسلمین و مؤمنین نظر دارد (۱۵). یکی از امور ضروری در حکومت‌ها و سازمان‌ها، انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌هاست. شایسته‌سالاری، یعنی قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها بر اساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان، به گونه‌ای که بهره‌وری را در سازمان افزایش دهد. نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود. امروزه در مدیریت معیارهایی برای شایسته‌سالاری وجود دارد که تکیه اصلی آنها بر مهارت و تخصص است. این مهارت‌ها می‌تواند مهارت‌های فنی، انسانی، مدیریتی و... باشد. از منظر قرآن، تخصص و مهارت به تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در پست‌ها و مسئولیت‌های سازمانی و حکومتی نیست، بلکه عامل دیگری که باید این تخصص‌ها و مهارت‌ها را جهت‌دهی کند تعهد می‌باشد. تعهد و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایسته‌سالاری هستند. شایسته‌سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان بینی توحیدی دارد (۱۶)

امروزه مهم‌ترین عنصر سازمان، نیروی انسانی است و چون همه نیروهای انسانی سازمان، کارآمد نیستند، از این رو، نمی‌توان به هر یکی از آنها، هر کاری را واگذار کرد، بلکه باید افراد را بر اساس معیارهای خاص گزینش کرد. بر این اساس، مسئله شایسته‌سالاری مطرح می‌شود.

شایسته‌سالاری عبارت است از: واگذاری کاری به افراد، تحت شرایط، معیارها و شاخص‌های خاص. البته شایسته‌سالاری از نظر قرآن کریم دارای معیارهایی ویژه مانند ایمان، تقوا، علم، عدالت، راستگویی، بصیرت، بینش سیاسی، اخلاق نیکو، رفیق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت می‌باشد که در این نوشتار مورد بررسی قرار می‌گیرند. «قرآن کریم می‌فرماید: (أفمن یهدی إلی الحق أحق أن یتبع أمن لا یهدی إلا أن یتبع حق فما لکم کیف تحکمون) (یونس: ۳۵)؛ آیا کسی که به سوی حق رهبری می‌کند سزاوارتر است مورد پیروی قرار گیرد یا کسی که راه نمی‌نماید، مگر آنکه [خود] هدایت شود؟ شما را چه شده؟ چگونه داوری می‌کنید؟ در آیه دیگر می‌فرماید: (قل هل یتوی الذین یعلمون والذین لا یعلمون) (زمر: ۹)؛ آیا کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند یکسانند؟ همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، استفهامی که در این دو آیه شریف وجود دارد، استفهام انکاری است؛ یعنی هدایت‌کنندگان و عالمان را با هدایت‌شوندگان و جاهلان یکی ندانید، بلکه آنان نسبت به اینها به مراتب شایسته‌ترند. حضرت علی (ع) هم هرچند معصوم بود و بری از هرگونه خطا و اشتباه، اما به افراد تحت مدیریت خود توصیه می‌کند چنانچه انتقادی نسبت به کارهای او دارند بدون کوچک‌ترین دغدغه بیان کنند و مطمئن

تعبیربانگ شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده‌هایک اجتماع است. و از آنجا که مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد، باید توجه داشت با نگاهی در نظریات نخبه‌گرایی (elitism) می‌توان چنین گفت که نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. با توجه به این مطالب رد پای شایستگی را می‌توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت. نکته‌های مورد اشاره برای توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر هستند:

۱. فرصت برابر برای آموزش همگانی.
 ۲. جست و جوی برتری از لحاظ استعداد باید با بی‌طرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی صورت گیرد.
 ۳. برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد.
 ۴. امتحان عمومی از همه افراد بطور یکسان.
 ۵. فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی و عدم لیاقت و توانایی از طبقه‌ای به طبقه دیگر فرستاده شوند.
 ۶. مفهوم غنای موروئی کاربردی ندارد.
- در عصر کنفوسیوس همهان فی فیلسوف چینی از طرفداران ایجاد یک نظام شایسته‌سالار در حکومت و جامعه بود. وی از بنیان‌گزاران مکتب قانون که اکنون به فلسفه قانون‌گرایی مشهور است به حساب می‌آید و به خاطر تلاش و کوشش وی اکنون یک بخش کلیدی از فلسفه و سیاست چین را تشکیل می‌دهد.
- در عصر مغول‌ها نیز شایسته‌سالاری اولین پایه و اساس انتخاب فرماندهان و ژنرال‌های امپراطوری بود. چنگیز خان کسانی را برای این مناصب انتخاب می‌کرد که بر اساس سلسله مراتب نظامی، شایستگی تصدی آنرا داشتند. در فرانسه در زمان حکومت ناپلئون نیز برخی‌ها معتقدند که نظام حکومتی ناپلئون مبتنی بر نوعی شایسته‌سالاری بود. به گونه‌ای که ناپلئون برای انتخاب نیروهای حکومتی از میان افراد و افسران و غیره کسانی را که واقعا شایستگی منصب محوله را داشته باشد بر می‌گزید. هرچند که این نظام بعداً به فامیل‌گرایی منحرف گردید. و در فراز و نشیب تاریخ به تدریج مفاهیم شایستگی به عرصه علم مدیریت راه یافت. (۱۸)

گفتار ششم: فرایند شایسته‌سالاری

سامانه شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از ساز و کارهایی است که می‌بایست طی فرایندی بلند مدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمانها استقرار یابد. لازمه شایسته‌سالاری فراهم آوردن زیر بناهای مربوطه از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان با شایسته‌دوستی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع اجرای شایسته‌سالاری به کوششی دراز مدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. برای دگرگونی هم می‌بایست زمینه‌های مختلف به طور همزمان به کار گرفته شوند. شایسته‌سالاری را می‌توان به عنوان یک فرایند، تلفیقی از زیر فرایندهای شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و

باشند از کسی، به خاطر انتقادش رنجیده‌خاطر نمی‌شود؛ چنان‌که می‌فرماید: «با من به گونه‌ای که با جباران و گردنکشان سخن می‌گویند سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنند، از من پنهان نسازید، و با من با تملق و چاپلوسی رفتار نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی به من داشته باشید پذیرفتن آن بر من دشوار است، و گمان مبرید که من از شما درخواست بزرگ نمودن خود را دارم؛ زیرا کسی که شنیدن سخن حق و عدل بر او دشوار و سنگین می‌آید عمل کردن به حق و عدل بر او دشوارتر است.» (۹)

گفتار چهارم: شایسته‌سالاری و قوانین مدون نظام جمهوری اسلامی ایران

پس از پیروزی انقلاب اسلامی متناسب‌نبودن افزایش حقوق با نرخ تورم و همچنین ورود دیدگاه‌های جدید در علم مدیریت دولتی به افزایش مطالعات کارکنان و مدیران منجر شد و گاهی اوقات مسئولان وقت برای ارتقای کارایی و بهبود وضعیت معیشتی کارکنان به تهیه طرح‌هایی در زمینه تدوین قوانین اداری و استخدامی اقدام می‌کردند که به‌سوی شایسته‌سالاری سوق می‌داد؛ اما این کنش‌ها آنقدر تأثیرگذار و جدی نبوده است که به پیشرفت و حرکت در جهت استقرار یک نظام شایسته‌سالار منجر شود (۱۷)

مطابق با ماده ۵۳ قانون مدیریت خدمات کشوری، انتصاب و ارتقای شغلی کارمندان باید با رعایت شرایط تحصیلی و تجربی لازم و پس از احراز شایستگی و عملکرد موفق در مشاغل قبل آنان صورت گیرد. قانون مدیریت خدمات کشور بر انتخاب با معیارهای شایسته‌سالارانه تأکید دارد.

در کشور از اواخر دهه ۶۰، واژه شایسته‌سالاری به کار گرفته شد؛ اما هیچ‌گاه به‌گونه‌ای مستمر با نگاهی جامع توسعه نیافت تا زمانی که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، لایحه شایسته‌سالاری مشتمل بر ۹ ماده در راستای اجرای ماده ۱۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه را برای طی کردن مراحل قانونی به هیئت وزیران در مرداد ۱۳۸۴ ارائه کرد که اهداف زیر را دنبال می‌کرد: ۱- استقرار نظام شایسته‌سالاری ۲- ایجاد ثبات در خدمات مدیران ۳- رعایت عدالت در انتصاب‌ها ۴- کاهش تأثیر تغییرات سیاسی و انتخاب و انتصاب مدیران. (۲)

گفتار پنجم: پایه و اساس شایسته‌سالاری

اصطلاح شایسته‌سالاری برای اولین بار توسط مایکلیانگ جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ در کتاب طلوع شایسته‌سالاری مطرح شد. وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره‌هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود.

یانگ در این کتاب بیان کرده بود که این نظام اجتماعی جدید در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می‌شود که در آن توده‌های مردم حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. او در کتاب خود عنوان می‌کند که شایسته‌سالاری سیستمی است که رهبری به واسطه نخبگان را مهیا می‌سازد و شایسته‌سالاری بنا به تعریف وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می‌شوند و نقش‌های اجتماعی را به افراد بر اساس توانایی‌ها بدون لحاظ هر مزیت دیگری (از قبیل نژاد، جنسیت، ثروت و...) واگذار می‌کند. به

شایسته پروری ترسیم کرد. که به طور مختصر در ذیل به این فرایند و ارتباط میان آن پرداخته می شود.

- شایسته خواهی

شایسته خواهی به عنوان یک ارزش اجتماعی، همانند دیگر ارزشهاست که به صورت فرهنگ یک جامعه بروز می نماید. که در فرهنگ اسلامی نیز به شایسته خواهی به عنوان یک ارزش توجه بسیار شده است. تقدم برتران (افاضل) و تاخرپست تران (اراذل).

- شایسته شناسی

در سطح ملی و کلان شایسته شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و خاص خود می باشد حفظ سوابق و ضبط ویژگیها و توانمندیهای شایستگان دارای اهمیت ویژه ای است. که امروزه با توسعه نرم افزاری و سخت افزاری و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات مربوط به شایستگان بالفعل و بالقوه برحسب توانمندی ذهنی و روحی-عمومی و تخصصی و براساس بررسیهای دقیق علمی و آزمونها و مصاحبه های ساختارمند شناخته می شوند.

- شایسته سنجی

لازم است آن دسته افرادی که فکر می کنند توانمندی شایستگان را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و یا بررسیها و آزمونها و مصاحبه های ساختارمند ف باز شناخته شوند که این مرحله نیاز مند باز خوانی دقیق آموزه های دینی و اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش می باشد. فراهم نمودن چنین مبانی که به دور از کاستی و ناراستی باشد باید در افق دراز مدت و به تدریج صورت گیرد.

- شایسته گزینی

این مرحله دارای دو بخش است. بخش اول مربوط به ارزیابی و تحلیل نتایج مراحل قبل است و بخش دوم تخصیص شایستگان به جایگاه در خور آنها مربوط می شود. در این مرحله از فرایند شایسته سالاری براساس تحقیقات علمی وضعیت ایده آل و ضد ایده آل ترسیم شده و بر اساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می گردد.

- شایسته گیری

به معنای جلب و جذب مدیران شایسته است. یا توجه به اینکه بایدیک فضای رقابتی برای فعاليتها ایجاد شود. تا دولت بتواند در این فضا مدیران مورد نیاز خود را از بخشهای دولتی و غیر دولتی و دانشگاهها جذب نماید. و بایستی تمهیداتی اثر بخش و شفاف و عادلانه به منظور جذب مدیران شایسته ایجاد شود.

- شایسته گماری

در این مرحله از فرایند شایسته سالاری گماردن شایستگان در جایگاه خود است که این لازمه وجود زمینه های فرهنگی است. عدم وجود زمینه های فرهنگی باعث ایجاد منافع گروهی و پندارها و باورها و ارزشهای غیر طبیعی خواهد شد. هرگونه اقدام نسنجیده

، خطر شکست فرایند گماردن شایستگان را به همراه دارد. به همین دلیل باید فرهنگ و قوانین حمایتی لازم را در راستای شایسته گماری ایجاد نمود.

- شایسته داری

حفظ شایستگان دارای اهمیت بیشتری از جلب و جذب آنان است. لذا باید تمهیدات لازم فراهم شود و با شفافیت و رعایت عدالت و برابری از خروج مدیران پرورش یافته به عنوان سرمایه های آماده به سازمانهای دیگر و یا سایر کشورها جلوگیری کرد.

- شایسته پروری

نظام شایسته سالار باید با فراهم نمودن زمینه های پرورش مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آزمونهای کوتاه مدت و دراز مدت، آنان را به مراتب بالاتر بینش و آگاهی و توانمندی سوق دهد. که به موازات، این نظام بستر پذیرش مسئولیتهای سنگین تر و ایفای اثر بخش وظایف را ایجاد می نماید.

مهم ترین راهکارهای توسعه شایسته سالاری در سازمان ها نظام اداری کشور با وجود همه تلاش های صورت گرفته در جهت اصلاح آن همچنان فاقد کارایی و پاسخ گوئی لازم است. یکی از علل اصلی آن، بی توجهی به شایسته سالاری و نقش بنیادین آن در تحول نظام اداری است. منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمانها محسوب می شوند که با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آنها و به کارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای تواناییها و قابلیت های بالقوه ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می شوند و دست یابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قراردادادن افراد در جایگاه های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است که این فرایند در قالب نظام شایسته سالاری بررسی گردیده است. شایسته سالاری یک اصطلاح میان رشته ای میان علم حقوق و مدیریت منابع انسانی است که از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی از یک مقوله صرفاً نظری و آکادمیک به این دو حوزه وارد شده است. منابع انسانی توانمند و با انگیزه ارزشمندترین سرمایه سازمان ها بوده و در صورت به کارگیری با ترکیب مناسب، ارزشیابی، تثبیت یا جابجایی آنها بر مبنای نظام شایستگی می تواند کمبودهای احتمالی دیگر منابع را تا حدودی جبران نماید. فقدان شایسته سالاری در هر سازمان موجب حذف یا فرار شایستگان، اتلاف استعدادها و بالقوه و به تبع آن کاهش کارایی می گردد. نظام شایستگی با حذف افراد ناکارآمد و در راستای رضایت مشتریان و افزایش کیفیت ارائه خدمات و حمایت از کارکنان توانا و دارای صلاحیت معنا پیدا می کند لذا حفظ و نگهداری این منبع مهم یکی از ضرورت های هر سازمانی تلقی می گردد. امروزه، شایسته سالاری 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 شایسته سالاری به عنوان رمز پیروزی حرکت های توسعه ای، در درون سازمانها می باشد؛ به شکلی

۳ - تغییر توانش افراد متخصص در تولید و ارائه کالاها و خدمات
 آنچه در شایسته‌سالاری نقش زیر بنایی دارد، گرایش و تفکر شایسته‌سالاری است یعنی وقتی مدیران و کارکنان سازمان‌ها در کنار قوانین و آئین‌نامه‌های شایسته‌سالاری، به تفکر شایسته‌سالاری که خمیرمایه و اساس کاراست، مجهز شوند، اجرای ضوابط نهادی شده و تا اعماق سازمان عملی می‌شود. بنابراین، اندیشه و تفکر و فرهنگ شایسته‌سالاری مقدم بر اصول و روش‌های شایسته‌سالاری است.

۲ - توجه به اثر بخشی و کارایی افراد در سازمان
 دکتر سید محمد میر کمالی به نقل از اتریونی اثر بخشی را میزان تحقق اهداف و کارایی را میزان استفاده از منابع برای دستیابی یک واحد از برون داد تعریف می‌کند. (۲۱)

پیتر دراکر اثر بخشی را کار درست انجام دادن و کارایی را، کارها را درست انجام دادن تعریف کرده است در مقاله ای مدیریت مطلوب تنها داشتن تخصص در مدیریت کافی است و اکثفا به تئوری‌ها و شعارها و شناخت‌های نظری چاره ساز نمی‌باشد و مدیریت مطلوب باید به تجربیات عملی و ابتکاری نیز دست بزند و در صحنه عمل و تجربه قدرت کافی داشته باشد.

بنابراین ضروری است که در فرایند توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها به جای تأکید بر مدرک‌گرایی به اثربخشی، کارایی و لیاقت و کاردانی افراد در سازمان‌ها توجه کرد، تا افراد شایسته و با صلاحیت و کارداران امر سازمان‌ها را به دست بگیرند و با تشویق افراد مبتکر، خلاق و کار آفرین در سازمان، توسعه شایسته‌سالاری را در سازمان تسهیل کرد.

۳ - استخدام موقت یا قراردادی: امروزه در کشورهای توسعه یافته، استخدام دائم جای خود را به استخدام موقت داده است. این امر موجب رقابت افراد سازمان در جهت کارایی و اثر بخشی بیشتر است. اگر کارمندی در جهت کارایی بیشتر در سازمان تلاش نکند، علاوه بر این که خود در اثر تجربه، مهارت‌های جدید را به دست نمی‌آورد، بلکه اهداف سازمانی را نیز محقق نخواهد کرد. استخدام موقت، میدان سازمان را به عرصه تلاش و تکاپو برای ابتکار و خلاقیت و شایستگی تبدیل می‌کند و همین امر زمینه را برای توسعه شایسته‌سالاری در سازمان فراهم خواهد کرد. ۴- مدیریت غیر متمرکز: از آنجا که در دنیای جدید، منبع کلیدی کسب و کار، سرمایه و تجهیزات نیست، بلکه دانش و فناوری اطلاعات و نیروی انسانی شایسته است، لذا سازمان‌ها به تجدید ساختار و مدیریت متمرکز روی می‌آورند و در کل ساختار سازمان‌ها به سوی مجازی شدن، عدم تمرکز و منعطف شدن در حال تغییر هستند. گرایش فلسفه، اهداف و فعالیت‌های سازمان‌ها از تمرکز به سوی عدم تمرکز موجب تفویض اختیار بیشتر به زیر دستان خواهد شد و همین امر در شایسته‌سالاری پروری و شایسته‌سالاری آنان و کیفیت کار، اثرات قابل توجهی خواهد داشت. این تغییر و تحول از تمرکز به سوی عدم تمرکز در سازمان‌ها ویژگی‌های مثبت زیر را نیز به دنبال دارد:

۱ - توجه به نیازها، شرایط و امکانات محلی و منطقه ای و مشکلات اجرایی

که مدیران در هیچ شرایطی نباید خود را بی‌نیاز از توجه به مفاهیم و آموزه‌های آن بدانند. لذا در این راستا، باید عواملی را که با شایسته‌سالاری در ارتباط است مورد بررسی قرار بگیرند، یکی از این عوامل ساختار سازمانی است (۱۹)

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر هر حکومتی و از مفاهیم بنیادین در اندیشه سیاسی است، زیرا؛ مهم‌ترین عامل دوام یک نظام سیاسی، شایستگی مسئولین آن است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در راس سازمان‌ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا؛ امروزه شایسته‌سالاری و استفاده از مدیران کارآمد یکی از اصول اساسی و عوامل موفقیت سازمان‌ها در حرکت به سوی پویایی و توسعه و تحول اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع به شمار می‌رود. بنابراین انتخاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست‌های سازمانی انتخاب شوند. در همه سازمان‌ها گزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است، زیرا؛ مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخش آن در سازمان نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص می‌باشد، که فقط در یک سیستم و فرهنگ شایسته‌سالار محقق خواهد شد. از نظر صاحب نظران، یکی از علل مهم ایجاد ناکامی در کسب اهداف کلیدی در سازمان‌های دولتی، نبود مدیران شایسته در نظام اداری عنوان شده است (۲۰)

۱ - اشاعه فرهنگ شایسته‌سالاری: گی روشه در تعریف فرهنگ می‌نویسد: "فرهنگ مجموعه به هم پیوسته‌ای از اندیشه‌ها و احساسات و اعمال کم و بیش صریح است که بوسیله اکثریت افراد یک گروه پذیرفته شده است و برای این که این افراد گروهی معین و مشخص را تشکیل دهند، لازم است آن مجموعه به هم پیوسته به نحوی در عین حال عینی و سمبلیک مراعات گردد"

توسعه فرهنگی و توسعه فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان‌ها یک فعالیت بلند مدت است. به عبارت دیگر، زمینه‌سازی و بسترسازی فرهنگ شایسته‌سالاری بر خلاف قوانین و آیین‌نامه‌های اجرایی شایسته‌سالاری نیاز به زمان دارد. بر اساس تحقیقات علوم تربیتی زمانی یک امر به فرهنگ عمومی تبدیل می‌شود که نظام ارزشی افراد به آن امر تغییر و تحول یابد و افراد رفتار مشابهی درباره آن امر داشته باشند. به عبارت دیگر، برای نهادینه کردن شایسته‌سالاری در جامعه و سازمان باید طرز تفکر و نظام ارزشی افراد متحول شود و تغییرات عمیقی در رفتار آنها مشاهده شود.

تغییرات رفتار و طرز تفکر افراد در جامعه و سازمان را بلام در سه حیطه شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی تقسیم کرده است. یعنی برای نهادینه کردن فرهنگ شایسته‌سالاری بایستی آموزش‌های منظم سه نوع تغییر و تحول را در افراد جامعه و سازمان ایجاد کرد:

۱ - تغییر دانش افراد نسبت به مفهوم شایسته‌سالاری و ویژگی‌های آن

۲ - تغییر نگرش افراد نسبت به شایسته‌سالاری و درونی کردن آن در شخصیت و نظام ارزشی آنان

و در راه برنامه ریزی های بلند مدت به کار نمی آید. بنابراین، ثبات مدیریت یکی از راهکارهای توسعه شایسته سалاری و شایسته پروری در سازمان ها محسوب می شود.

۸- توجه جدی به آموزش نیروی انسانی: از دیگر راهکارهای توسعه شایسته سалاری در سازمان ها که به اثربخشی و کیفیت فعالیت های سازمان تأثیر بسزایی دارد، برنامه ریزی آموزشی برای ارتقای سطح علمی و مهارت های نیروی انسانی است. آموزش زیر بنای اساسی در توسعه منابع انسانی است. برای توسعه شایسته پروری در سازمان ها توجه آموزش امری ضروری است. آشنایی با تحقیقات جدید، روش های نو در زمینه انجام کار و فناوری های جدید، از نتایج این برنامه ریزی هاست. آموزش نیروی انسانی یکی از مهم ترین و اساسی ترین راه های بهسازی و بالنده سازی کارکنان سازمان و یکی از راهکارهای توسعه شایسته سалاری در سازمان هاست.

پرفسور سانیچیری استاد دانشگاه گاکوتی توکیو، ضمن تأکید بر مفید بودن انواع آموزش ها برای کارکنان و مدیران، آموزش های ضمن خدمت را کارآمدترین و انعطاف پذیرترین وسیله برای توسعه مهارت های کارکنان دانسته است. (۲۱)

۹- توجه به کیفیت: توجه به کیفیت و پیاده کردن مدیریت کیفیت در سازمان ها از دیگر مقوله هایی است که حرکت سازمان را به سوی توسعه شایسته سалاری با تأکید بر خلاقیت و ابتکار به دنبال دارد و ارزشیابی مستمر از فعالیت ها، طرح ها و عملکردها، به عنوان بازخورد این توجه به کیفیت را سرعت می بخشد. از این رو توجه به کیفیت، سازمان ها را با استاندارد های جهانی در هزاره سوم همگام می سازد و بستر مناسبی برای توسعه شایسته سалاری در سازمان هاست.

۱۰- اعمال مدیریت مشارکتی: مشارکت کارکنان دارای هدف های اقتصادی، اجتماعی و روانی است. از نظر اقتصادی مشارکت سبب افزایش کمی و کیفی بهره وری در سازمان می شود. از بعد اجتماعی مشارکت با تقویت همکاری در طرفین کار، میزان برخورد ها و تعارضات را کاهش می دهد. از نظر روانی نیز با استقرار نظام مشارکت در مدیریت، ارزش عامل انسانی در سازمان به رسمیت شناخته می شود و به جنبه انسانی کار توجه بیشتری معطوف و این امر موجب رضایت کارکنان می شود (۲۴) طبیعی است که اگر میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان سازمان در فرایند تصمیم گیری، برنامه ریزی و نحوه انجام کار افزایش یابد، تعارضات موجود میان مدیران و کارکنان کاسته می شود، ایجاد انگیزه برای کار اثربخش در کارکنان به وجود می آید و بستر مناسبی برای توسعه شایسته پروری و شایسته سалاری در سازمان فراهم خواهد شد.

۱۱- موظف بودن افراد به پژوهش و تحقیق: اگر بخشی از ساعت کار کارکنان سازمان ها در طول هفته یا ماه به امر پژوهش اختصاص یابد و امتیازاتی هم برای آن در نظر گرفته شود و کارکنان موظف به امر پژوهش شوند، از این طریق در جهت بهبود کار خود تلاش خواهند کرد. از این رو، لازم است که برای اعتلای پژوهش های سازمانی و توسعه شایسته سалاری و شایسته پروری، قوانین ارتقاء، به نفع پژوهش اصلاح شود تا پژوهش به عنوان یک امر موظف، با ایجاد انگیزه های مادی و معنوی در شرح وظایف کارکنان سازمان محسوب شود.

۲- امکان تبادل نظر از پایین به بالا یا ارتباط متقابل بین مدیران و برنامه ریزان با مجریان برنامه ها

۳- توجه به تفاوت های فردی و شایستگی های مختلف کارکنان

۴- توجه به خلاقیت ها، ابتکارات و آزادی عمل

۵- توجه به تصمیم گیری در رده های پایین سازمان (۲۲)

تمرکز زدایی و توجه به مدیریت متمرکز در راستای توسعه شایسته سалاری سازمان ها ضرورتی است که مسئولان سازمان ها هر چه زودتر باید احساس کنند و در جهت اجرای آن، گام های اساسی را بردارند.

۵- ایجاد یک نظام ارزشیابی عملکرد سیستماتیک
ارزشیابی را این گونه تعریف کرده اند: "از نظر ملکم پروس ارزشیابی عبارت از فراگرد توافق درباره استانداردهای برنامه، تعیین این که آیا تفاوتی میان بعضی از جنبه های برنامه و استانداردهای مورد نظر برای آنها وجود دارد و استفاده از اطلاعات مربوط به تفاوت های یاد شده برای مشخص کردن نارسایی های برنامه است. علی عسگر احمدی شایسته پروری و شایسته سалاری و ارتقای پلکانی مدیران را منوط به به تدوین یک نظام ارزشیابی عملکرد می داند: ارتقای پلکانی مدیران در سطوح مختلف براساس نتایج حاصل از ارزشیابی عملکرد نه تنها از بی ثباتی و توسل به اصل آزمایش و خطا در عزل و نصب مدیران جلوگیری خواهد کرد، بلکه زمینه لازم را برای استفاده از تجربیات مدیران موفق در حکم سرمایه های گران بها، فراهم خواهد آورد و انگیزه های لازم را در مدیران برای تلاش بیشتر ایجاد خواهد کرد. (۲۳) بنابراین ایجاد یک نظام ارزشیابی سیستماتیک عملکرد در سازمان ها، ضرورتی اجتناب ناپذیر در راه توسعه شایسته پروری و شایسته سалاری در سازمان هاست.

۶- کاهش بوروکراسی و مقررات دست و پاگیر اداری: امروزه حرکت از دیوان سалاری به سوی شایسته سалاری در سازمان ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. سازمان ها اگر به دنبال نوآوری، خلاقیت و ابتکار و پرورش افراد شایسته باشند و بر کیفیت و اثربخشی فعالیت ها تأکید کنند، لزوماً باید بسیاری از مقررات دست و پاگیر اداری را تعدیل کنند.

زیرا بوروکراسی به خاطر ویژگی های ذاتی خود نمی تواند به خلاقیت ها و ابتکارات میدان دهد و در بسیاری از موارد کیفیت را فدای کمیت می سازد. کاهش بوروکراسی در سازمان ها، زمینه مشارکت و خلاقیت را تسهیل می کند و این خود تحولی دیگر جهت توسعه شایسته سалاری و شایسته پروری در سازمان هاست.

۷- ثبات مدیریت: از آنجا که در جهان امروز اثربخشی و کیفیت در سازمان ها مورد انتظار است و تحقق این امر منوط به برنامه ریزی های بلند مدت میباشد، تغییرات بی در پی مدیران در جریان نوسانات سیاسی جامعه ضربه جبران ناپذیری بر بیکره سازمانها و کیفیت فعالیت های آن وارد می آورد. بی ثباتی در مدیریت توجه مدیران را به اهداف کوتاه مدت و کمی سوق می دهد و سازمان را از اهداف بلند مدت و کیفی محروم می سازد. از فواید دیگر ثبات مدیریت، پیشگیری از دوباره کاری هاست، در غیر این صورت، مدیران جدید دائماً تجربیات مدیران قبلی را در کوتاه مدت تکرار می کنند و بدین وسیله وقت و سرمایه های سازمان به هدر می رود

meritocracy in government organizations, International Business Development and Excellence Conference, Tehran, 1.

3. Fereydoun Abd Sabour. 2013. Presenting the model of conceptualization and pathology of meritocracy in the organization. Scientific-Promotional Quarterly of Human Resource Studies, 3rd year, 10th issue, 23.

4. Pourjafari Sadrabad, Mehdi and Zarezadeh Mehrizi, Mohammad Hossein. 2017. The role of political parties in advancing the political goals of the Islamic Revolution of Iran, the 12th National Congress of Pioneers of Progress, Tehran, 1.

5. Saberi Khorgo, Hossein and Rahmat Elahi, Dr. Hossein. 2013. Comparative study of the legal system of political parties with an approach to the countries of Iran and Turkey, National Conference of Iran and International Legal Challenges, Maragheh, 2.

6. Chalabi, Fayegh; Yazidi, Rajab; Risinejad, Kamaluddin. 2017. The function of political parties in regulating the relations of ruling powers; Comparative study of the systems of England, America and Iran, strategic researches of politics, 2.

7. love Mohammad Bagher 2019. Policies to promote meritocratic culture. Tehran. Rahdan Publications. 14.

8. Dekhoda, Ali Akbar. 1377. Dekhoda Dictionary, Publishing and Printing Institute of Tehran University, 2nd quarter, 14102.

9. Wathiq, Qadir Ali. 2018. Criteria of meritocracy in Islam. knowledge No. 141. Scientific-promotional rank. From 71 to 96.

10. Khatami, Ahmed. 1377. Meritism in Imam Ali's biography. Pasdar Islam magazine. Number 204.

11. Khalili Julerstani, Seyed Ahmad, Rezaei, Sadegh. 2017. Identifying the merit criteria for the selection of managers from the perspective of Islam with emphasis on the verses of the Holy Quran. Journal:

۱۲- تغییر و تحول در ساختار، تشکیلات و مقررات سازمان‌ها: یکی از راه‌های بستر سازی شایسته محوری، تغییر و تحول در ساختار، تشکیلات و مقررات سازمان‌ها در جهت شایسته‌سالاری است. به عبارت دیگر، اگر ما افراد شایسته و کارآمدی در سازمان داشته باشیم اما ساختار، قوانین و آئین‌نامه‌ها و تشکیلات سازمانی، میدان فعالیت و رشد را از آنان دریغ کنند و نوعی محدودیت برای آنها ایجاد کنند، امکان توسعه شایسته‌پروری و در نهایت شایسته‌سالاری در سازمان به وجود نخواهد آمد. بنابراین ضروری است که تغییر و تحولی بنیادی در ساختار و تشکیلات و مقررات سازمان‌ها به نفع شایسته‌سالاری طراحی و تدوین شود تا سازمان‌ها از این نظر شایسته‌محور شوند.

نتیجه‌گیری

لزوم آموزش نیروی انسانی در هر سازمانی از لوازم توسعه شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری در سازمان‌هاست. تحقق اهداف سازمان و کارایی و اثر بخشی در سازمان منوط به آموزش مستمر نیروی انسانی است، آموزشی که کارکنان سازمان را با کاروان علم و پژوهش‌های جدید همگام می‌کند و موجب افزایش مهارت و تخصص کارکنان سازمان می‌شود و توسعه شایسته‌سالاری را سرعت می‌بخشد. نبود روش‌های قانونمند در نظام استخدام، انتصاب و ارتقاء، رعایت نکردن کامل قوانین و بخش‌نامه‌های موجود، فراهم نبودن بستر مناسب برای پرورش افراد شایسته و کم‌رنگ بودن فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان از مهمترین عوامل ممانعت از استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان و باعث ایجاد دلسردی و نارضایتی شغلی در کارکنان می‌شود. بدیهی است حتی اگر فرد یا افرادی شایسته به سازمان وارد شوند، به تنهایی نمی‌توانند برای سازمان نقشی مؤثر ایفا کنند، مگر اینکه سازمان شرایط لازم را برای تحقق فرهنگ شایسته‌سالاری فراهم سازد. نقش مهم سازمان این است که با افراد شایسته، شایسته‌محور برخورد کند، یعنی شرایط مناسب را ایجاد کند تا فرد شایسته بتواند شایستگی‌های خودش را نشان دهد و در دستیابی به اهداف سازمان به کار گیرد. در حقیقت رشد و شکوفایی نخبگان و ظهور استعداد‌های آن‌ها جز در محیط و شرایط شایسته‌پرور میسر نیست و در این میان فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر سازمان باید چنین شرایطی را به وجود آورند.

References

The Holy Quran
Nahj al-Balagha

1. Nasr Esfahani, Mehdi, Nasr Esfahani, Ali. 2009. Meritism in community management with emphasis on the political thoughts of Imam Ali (AS). Political Knowledge Quarterly, 142.

2. Babajani Mohammadi, Saeeda and Tak Roosta, Hossein. 2013. The importance of

meritocracy in Iran's government organizations. Place of publication: The fourth annual international conference on new developments in management, economics and accounting.

21. Mir Kamali, Seyyed Mohammad 2017. In-service training, the most basic factor of organizational improvement, *Management in Education Quarterly*, No. 17.44.

22. Confirmation, Muhammad Ali. 2013. Challenges facing the development of knowledge and technology in Iran, Sharif University of Technology. 23.

23. Ahmadi, Ali Asgar. 1380. Towards meritocracy in educational management, *Management in Education Quarterly*, No. 28. 12.

24. Alwani, Seyyed Mehdi. 1382. Special topics in public administration, Tehran. Spreading the message of light.

Disciplinary Management Studies (Disciplinary Management Studies). Year: 2017-Period: 13 - Number: 1. 49-70.

12. Dargahi, Hossein. 2019. "Presentation of the competency model in human resources development", *Strategy magazine*, Vol. 23, 89.

13. Atafar, Ali. 1380. "Investigation of the level of meritocracy in the selection of public and private sector managers", *Danesh Management*, Volume 14, No. 54, 15-38.

14. Yazidi Fard, Ali Akbar. 2014. Meritism in management from the perspective of Ali (AS). Publication: *Journal of Human Sciences*. Course: 12-Number: 4. 11-24.

15. Naqi Porfar, Wali Allah, Mousavi Moghadam, Mohammad. 2015. Selection of managers and employees from the perspective of Islam with an approach to the component of divine rationality as a macro index of meritocracy. *Management of organizational culture*. Volume 14, Number 1. 203-226.

16. Bahman Yar, Faezeh. 2018. Meritism and merit selection in Islam. Sixth international research conference in management, economy and development.

17. Memarzadeh Gholamreza, Najaf Bigireza, Abbaszadeh Yadaleh. 2013. "Explaining the meritocracy promotion model and factors related to it in the Ministry of Health, Treatment and Medical Education", *Beyond Management*, vol. 20, 35-57.

18. Gurban Panah, Javed. 1387. Nizam Shaistesalar, 9. Available at www.farsi.khamenei.ir

19. Sobhani, Shahram. 2017. Investigating the organizational structure and its relationship with meritocracy in the administrative system (case study of Artaville Tire factory in Ardabil). Islamic Azad University, Ardabil branch.

20. Seif Afshar, Haideh, Hosseini, Mehdi. 1400. Strategies for the development of