

**Journal iranian political sociology**  
**Vol. 5, No.12, Esfand 2023**

<https://doi.org/10.30510/psi.2022.303397.2256>

**Abstract**

Expertise is one of the most important factors in the economic, cultural, social and even political growth and development of the country. What led to the development of the West was a change in attitudes toward expertise in the administrative system, which was called the meritocracy system (Nee Joyce, 1998). School and university develop their talents with great effort, and finally, in a society independent of social class, wealth, race, ethnicity and gender, they are selected for various positions only on the basis of inherent competence. This article tries to analyze the definition of specialization in Chapter 8 of the Civil Service Management Law in the appointment of managerial positions and whether in this law, the definition of specialization refers to the use of specialized academic staff in that field with high academic degrees for managerial positions. Has such an issue in the law had an effect on the development of the country? In order to clarify the discussion of the definition of specialization in Chapter 8 of the Civil Service Management Law and its compliance with the appointments of managerial positions of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad General Offices since 1389, we have included in this article. For this purpose, 131 samples were selected by cluster random sampling from the community of managers, deputies and employees. A 35-item questionnaire was used as a collection tool; SPSS statistical software was used to analyze the findings. In a part of the research that has been collected by the method of using government documents in executive bodies, information has been collected. The results of the analysis of research hypotheses showed that 1) there is a significant relationship between the degree and the establishment of the competency system in managerial positions. 2) There is a significant relationship between the characteristics of records in the appointment of professional management and the establishment of meritocracy. The results of the present study, while highlighting the importance of expertise in establishing and institutionalizing the meritocracy system, is the most important strategic mission of our executive officials for the continuous development and progress and excellence of Iranian society and advancing the overall goals of the Islamic Republic of Iran. The world considers the existence of worthy managers.

## تحلیل و تبیین تعریف تخصص در نظام شایسته سالار فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشور در انتصاب پست های مدیریتی در ادارات کل کهگیلویه و بویراحمد

علی صالحی فارسانی<sup>۱</sup>

مریم انصاری<sup>۲</sup>

حسن شادپور<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

### چکیده

در رشد و توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و حتی سیاسی کشور، تخصص یکی از عوامل مهم شناخته شده است. آنچه باعث پیشرفت غرب شد، تغییر نگرش نسبت به تخصص در نظام اداری بود که همان نظام شایسته سالار نام گرفت. در این مقاله سعی شده تعریف تخصص در فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در انتصاب پست های مدیریتی مورد تحلیل قرار گیرد و اینکه آیا در این قانون، تعریف تخصص به استفاده از نیروهای دانشگاهی متخصص در آن رشته با مقاطع بالای علمی برای پستهای مدیریتی ادارات اشاره شده است و وجود چنین موضوعی در قانون تأثیری در توسعه کشور دارد؟ برای روشن شدن بحث تحلیل تعریف تخصص در فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری و نیز تطبیق آن با انتصابات پست های مدیریتی ادارات کل کهگیلویه و بویراحمد از سال ۱۳۸۹ را در این مقاله آورده ایم. به همین منظور ۱۳۱ نفر نمونه با روش تصادفی خوشه‌ای از بین جامعه مدیران و معاونین و کارمندان انتخاب شدند. از پرسش‌نامه ۳۵ سؤالی، به‌عنوان ابزار جمع‌آوری استفاده شد؛ و از نرم‌افزار آماری SPSS، برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها استفاده شد. در بخشی از پژوهش که با روش استفاده از اسناد دولتی در دستگاه‌های اجرایی اطلاعات جمع‌آوری شده است

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش نشان داد که (۱) بین مدرک تحصیلی و استقرار نظام شایستگی در پست‌های مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد. (۲) بین ویژگی سوابق در انتصاب مدیریت حرفه‌ای و استقرار شایسته‌سالاری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر ضمن برجسته‌سازی اهمیت تخصص در استقرار و نهادینه ساختن نظام شایسته‌سالاری، مهم‌ترین مأموریت استراتژیک مسئولین اجرایی کشورمان در جهت توسعه و پیشرفت و تعالی مستمر جامعه ایران و پیشبرد اهداف کلی نظام جمهوری اسلامی ایران در جهان را وجود مدیران شایسته می‌داند.

واژه‌های کلیدی: تخصص - مدیران حرفه‌ای - نظام اداری مدرن - اثربخشی - نظام شایسته سالار

۱- علی صالحی فارسانی، استادیار. هیئت علمی دانشگاه آزاد سمنان، استاد راهنما و نویسنده مسئول گروه حقوق عمومی [ali\\_salehi62@ut.ac.ir](mailto:ali_salehi62@ut.ac.ir)

۲- مریم انصاری، دانشجوی دکترای حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی سمنان [maryamansari50@yahoo.com](mailto:maryamansari50@yahoo.com)

۳- حسن شادپور، استاد مشاور، دانشیار گروه حقوق دانشگاه آزاد اسلامی سمنان [hshahdpoor@yahoo.com](mailto:hshahdpoor@yahoo.com)

در نظام های اداری مدرن به جای اینکه مانند نظام اداری سنتی به وسیله اشخاص خاص و یا قدرت سیاسی و انتصاب و استخدام بدون طی مراحل قانونی و اختصاص آنها به خویشاوندان و ولی نعمتان و حامیان محدود می شود بنا شوند، در بردارنده مناصب حرفه ای هستند که اثربخش، نتیجه‌گرا و کیفیت‌مدار است و واگذاری مسئولیت سیاست گذاری به سیاست‌گزاران و مسئولیت اجرا به نظام اداری (اصل جدایی سیاست از اداره) و استفاده از نیروهای متخصص دانشگاهی با درجات بالای علمی است.

اولین گام برای ورود به نظام اداری مدرن عدم تمایل به حفظ وضع موجود و اهتمام به برقراری فرایندهای اصولی عزل و نصب و جذب و به کارگیری مدیران کارآمد و ایجاد یک رابطه منطقی میان سیاستهای کلان نظام در حوزه مدیریت و اداره امور کشور با خط مشی های اجرایی و اقدامات عملی است. که در این راستا قانون مدیریت خدمات کشوری برای نیل به این هدف که همه کشورها باید از یک نظام اداری کارآ و مؤثر و مطلوب برخوردار باشند و در ادامه این مصوبه دولت، ماده ۲ تصویب نامه شورای عالی اداری در یکصد و چهل و هفتمین جلسه مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۹ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس جمهور در اجرای ماده ۵۷ قانون خدمات مدیریت کشوری، تخصص رو با دو شرط مدرک تحصیلی حداقل لیسانس یا هم‌تراز آن در رشته های مندرج در شرایط احراز شغل و شرط طی دوره آموزشی بر اساس سامانه اجرایی آموزش مدیران برای انتصابات پست های مدیریتی پرداخته است که ما به تحلیل و تبیین همه سونگر بودن آن در این نوشتار پرداخته ایم.

نظام شایسته‌سالار:

از آن جهت که هزینه‌های مربوط به نیروی انسانی قسمت عمده هزینه‌های سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی ادارات را تشکیل می‌دهد. برخلاف سایر منابع اگر درست انتخاب شوند، سایر منابع به بهترین نحو مدیریت می‌شوند و بر بازده علمی کشور تأثیر شگرفی دارد و معطوف به آن دسته از امور و فعالیت‌هایی هستند که نیروی انسانی در آن شایستگی دارد (دهقانان ۱۳۸۵، ۵۳). داشتن نیروهای شایسته منجر به یک نظام اداری قوی و کارآمد می‌شود. این وظیفه در قانون در اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، به قوه مجریه سپرده شده است که نقش قوه مجریه در اصلاح نظام اداری چنین بیان شده است. دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کاربرد: - بر اساس این اصل قوه مجریه مسئولیت اجرای برنامه و سیاست کلان نظام جمهوری اسلامی را بر عهده دارد. برای تحقق این وظیفه نظام اداری ابزار محسوب می‌شود. کارآمدی و توانمندی نظام اداری عامل اصلی تحقق اهداف است.

- ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضروری.

- نظام اداری متشکل از اجزایی مانند منابع انسانی، مدیران، سازمان‌دهی، تشکیلات و ساختارها، امکانات و منابعی است که در قالب مجموعه قوانین و مقررات سازمان‌دهی شده است. پویایی و هماهنگی قوانین و مقررات سیستم اداری جامعه را در جهت تحقق اهداف و آرمان‌ها یاری خواهد کرد. پیرو ابلاغ چشم‌انداز نظام جمهوری اسلامی ایران توسط مقام معظم رهبری، تبیین هرچه بهتر اهداف و سیاست‌های کلی نظام و نظارت مستمر بر آن‌ها و در جهت تبیین مفاهیم نظری دولت شایسته و شناخت نظام اداری مطلوب و دستیابی به راهکارهای اجرایی ضرورت دارد. شناخت دقیق نظام اداری، اصول مبانی آن و بروز کردن تاکتیک‌ها و روش‌ها زمینه کارآمدی قوه مجریه را فراهم خواهد کرد. بر اساس مطالعات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و گزارش سازمان بازرسی کشور، نظام اداری ایران با چالش‌ها و موانعی روبه‌روست که تحول و اصلاح آن اجتناب‌ناپذیر است

(فروزنده دهکردی ۱۳۸۷، ۲۲). اصل بیست و هشتم قانون اساسی نیز بر این نکته تأکید دارد که «هر کس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند» (کیا و ۲۰۰۹، ۳۳).

در یک بررسی مقدماتی با توجه به سه شاخص کارایی، کیفیت و رقابت، بود یا نبود شایسته‌سالاری را در یک سازمان، می‌توان بررسی نمود. کارایی و کیفیت پایین می‌تواند نشان‌دهنده اداره یک سازمان به‌وسیله افراد ناشایست باشد. نبود انگیزه رقابت می‌تواند بی‌ارزش بودن پیروزی در رقابت باشد؛ زیرا عوامل دیگری برای اعطا امتیازات، ارزشمند تلقی می‌شوند. دو عامل توانایی و تلاش نیز می‌تواند به‌عنوان دو شاخص شایستگی مطرح باشد، مشروط بر آنکه هدف‌ها روشن، مفید، سازمان‌نگر و قابل قبول باشد (ریچاردسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸، ۳۴).

در متون مدیریت علمی برآیند ویژگی‌هایی که معیارهای تشخیص شایستگی افراد می‌باشند، به شرح زیر بیان شده‌اند: (تصدیقی ۱۳۸۴، ۲۳).

الف) ویژگی‌های تخصصی:

ب) ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی:

ج) ویژگی‌های ارزشی:

برنامه استعدادیابی و جانشین پروری در شرکت‌های موفق جهان آن‌گونه که پیتر براکر اشاره کرده است بر این اصول استوار است که عبارتند از:

– مدیران متولد نمی‌شوند بلکه باید آن‌ها را تربیت کرد و پرورش داد.

– در فرایند پرورش مدیران باید تأکید اصلی را بر مهارت‌ها و قابلیت‌های موردنیاز در دنیای کسب و کار آینده سازمان‌ها قرار داد.

– استعدادیابی و جانشین پروری نیاز به برنامه منظم و سیستماتیک دارد.

– مدیران ارشد سازمان باید متولی، حامی و مشتری اصلی این برنامه‌ها باشند (بذرپاش و انصاری ۱۳۸۶، ۴۲).

سازمان مدیریت در مطالعه‌ای نقاط ضعف نظام اداری را چنین بیان کرده است:

۱- عدم تدوین و بازنگری نقش و وظایف دولت با توجه به سند چشم‌انداز و ابلاغ سیاست‌های اجرایی اصل ۴۴.

۲- عدم تفکیک و طبقه‌بندی وظایف دولت در امور حاکمیتی و تصدی‌گری.

۳- عدم تفکیک حوزه اختیارهای مقامات ملی و محلی.

۴- توسعه کمی دستگاه‌های دولتی و عدم کارآمدی حوزه نظارتی دولت.

۵- فقدان نظام کارآمد منابع انسانی به‌منظور افزایش انگیزه، ارزیابی عملکرد برای نیل به اهداف و برنامه‌ها.

۶- نارسایی در پاسخگویی دستگاه‌های دولتی به نیازهای مردم و افزایش نارضایتی مردم.

۷- عدم به‌کارگیری الگوها و نظام جدید مدیریتی در اداره امور کلان و بخش‌های عام کشور.

۸- عدم وجود ضابطه مشخص برای نظام انتصابات و مدیریت.

۹- فقدان برنامه جامع آموزشی کارکنان دولت.

۱۰- وجود فساد اداری.

۱۱- وجود قوانین متعدد و ناسخ و منسوخ در موارد خاص اداری (فروزنده دهکردی ۱۳۸۷، ۲۲).

علیرغم ظاهر مدرن خود، نظام اداری ایران، قادر به ایفای کارکردهای یک نهاد مدرن در جامعه نمی‌باشد، این ناکارا و ناسالم بودن نظام اداری یک مشکل اجتماعی است (حاجی‌زاده میمندی ۱۳۸۱، ۸۹) پس با وجود این سیستم در نظام اداری کشور ما توجه به شایسته‌گزینی نیروی انسانی به‌خصوص در پست‌های مدیریتی بسیار مهم است. از این رو باید قانون مدیریت خدمات کشوری و لایحه شایسته‌سالاری با نظارت کامل اجرا گردد.

علاوه بر لایحه شایسته‌سالاری قانون مدیریت خدمات کشوری برای نیل به این هدف که همه کشورها باید از یک نظام اداری کارآ و مؤثر و مطلوب برخوردار باشند و برای آفرینش یک عملکرد برتر در حوزه نظام اداری قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب هشتم مهرماه ۱۳۸۶ کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی مطابق اصل (۸۵) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که به مجلس شورای اسلامی تقدیم گردیده بود، پرداخته شده است که بر اساس نتایج حاصل از محورهای زیر تدوین شده است:

۱- مبانی ارزشی و اسلامی قانون اساسی

۲- آسیب‌شناسی نظام اداری

۳- مطالعات تطبیقی

۴- چشم‌انداز آینده نظام اداری، نقش حاکمیتی دولت و ایجاد بستر مشارکت مردم

آنچه در این پژوهش به آن پرداخته شده است مدیران حرفه‌ای است که در ماده ۲ تصویب‌نامه شورای عالی اداری در یکصد و هفتاد و هفتمین جلسه مورخ ۱۳۸۹/۱۲/۹ بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور و در اجرای ماده ۵۷ قانون خدمات مدیریت کشوری، دستورالعمل اجرایی شرایط عمومی و شایستگی‌های عمومی و تخصصی و نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای را به شرح ذیل تصویب شده بود تمامی مدیران حرفه‌ای مشمول این دستورالعمل را در سه سطح زیر طبقه‌بندی کرده است:

سطح یک: مدیران حرفه‌ای ارشد: شامل مدیران عامل شرکت‌ها، رؤسای سازمان‌ها، موسسات دولتی، مراکز مستقل و سمت‌های مدیریت‌های هم‌سطح.

سطح دو: مدیران حرفه‌ای میانی: شامل مدیران کل و معاونین آن‌ها، فرمانداران و معاونین آنان، معاونین شرکت‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات دولتی، مراکز مستقل و سمت‌های مدیریت‌های هم‌سطح.

سطح سه: مدیران حرفه‌ای پایه: شامل رؤسای ادارات، سرپرستان، رؤسای گروه‌ها، بخشداران و معاونین آنان و سمت‌های مدیریتی هم‌سطح؛ و در ماده (۳) آن به‌صراحت بیان شده است که دستگاه‌های اجرایی موظفند در انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای شرایط عمومی، شایستگی‌های عمومی و تخصصی و صلاحیت‌های اخلاقی و رفتاری فرد با افراد منتخب پست مدیریت حرفه‌ای را طبق بندهای زیر بررسی و در صورت احراز شرایط، وجود شایستگی‌ها و برخورداری از صلاحیت نسبت به انتصاب آنان اقدام نمایند:

الف: شرایط عمومی انتصاب مدیران حرفه‌ای: شرایط حداقلی هستند که افراد بایستی تمامی آن‌ها را در سطح مدیریتی بر اساس جدول شرایط عمومی انتصاب به پست‌های مدیریت حرفه‌ای دارا باشند:

مدرک تحصیلی	نوع	تجربه	تجربه در	سطح	دوره آموزشی	ارزشیابی
	استخدام	خدمت	پست مدیریت	مدیریت		عملکرد
	م	دولتی مرتبط	سطح قبلی	پیش‌نیاز		

مدیران حرفه‌ای پایه	حداقل لیسانس یا هم‌تراز آن در رشته‌های مندرج در شرایط احراز شغل	رسمی یا پیمانی	حداقل ۱۰ سال	-	-	طی دوره آموزشی بر اساس سامانه اجرایی آموزش مدیران	کسب حداقل ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی عملکرد در سال قبل
مدیران حرفه‌ای میانی	حداقل لیسانس یا هم‌تراز آن در رشته‌های مندرج در شرایط احراز شغل	رسمی یا پیمانی	حداقل ۳ سال	حداقل ۱ سال	سطح پایه	طی دوره آموزشی مدیریت میانی بر اساس سامانه اجرایی آموزش مدیران	کسب حداقل ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی عملکرد در دو سال قبل
مدیران حرفه‌ای ارشد	حداقل لیسانس یا هم‌تراز آن در رشته‌های مندرج در شرایط احراز شغل	رسمی یا پیمانی	حداقل ۵ سال	حداقل ۳ سال	سطح میانی	طی دوره آموزشی مدیریت ارشد بر اساس سامانه اجرایی آموزش مدیران	کسب حداقل ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی عملکرد در سه سال قبل

تحلیل و تبیین تعریف تخصص در نظام شایسته سالار فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری  
تعیین و تبیین تعریف تخصص در نظام شایسته سالار فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری

ب: شایستگی‌های تخصصی مدیریت حرفه‌ای متناسب با ماهیت، مأموریت و ویژگی‌های اختصاصی دستگاه در سطوح مختلف مدیران حرفه‌ای توسط دستگاه طراحی و به تصویب شورای تحول اداری با حضور نماینده معاونت توسعه مدیریت و روابط انسانی رییس‌جمهور خواهد رسید.

#### ادبیات نظام اداری

تغییر اصل مسلم تعالی‌جویی است. لذا دستیابی به افق‌های روشن‌تر جز از مسیر تحول تحقق نخواهد یافت به‌ویژه در قرن حاضر ضرورت تغییر در کلیه سیستم‌های اقتصادی، اجتماعی، اداری و ... در کشورهای دنیا بیش‌ازپیش احساس می‌شود. یکی از این سیستم‌ها که نقش مهمی در رسانیدن خدمات دولتی به شهروندان هر کشور دارد، نظام اداری است (حسین حیدری موسی نارنجی، موسوی و مریم حیدری موسی نارنجی ۱۳۹۱، ۲۸۸).

نظام‌های اداری به‌عنوان پیشاهنگان توسعه جامعه باید قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای زمان در هزاره سوم باشد و خود را با شرایط دگرگون‌شونده بین‌المللی سازگار کنند. مازین‌رو باید نقش مهمی را در توسعه منابع انسانی ایفا کنند. ایفای چنین نقشی برای سازمان‌ها، بالا بردن فرهنگ سازمانی در زمینه‌های گوناگون من‌جمله فرهنگ شایسته‌سالاری منابع انسانی است (محمدعلی تصدیقی و فروغ تصدیقی ۱۳۹۱، ۵۴) که این مهم منابع انسانی متخصص را می‌طلبد.

پیدایش نظام‌های اداری دارای یک پیشینه طولانی است، یعنی از زمان پیدایش دولت‌ها. این بدان معناست که همیشه اداره وجود داشته است. شکل‌گیری نظام‌های اداری مدرن به اوایل قرن نوزدهم برمی‌گردد. قبل از آن دولت‌ها به وسیله نظام اداری سنتی اداره می‌شدند و حتی در اروپا به شکل امپراتوری اداره بودند و به وسیله قوانین مرکز اداره می‌شد. اما سرآغاز پیدایش نظام‌های اداری مدرن را به نهضت اصلاحات انگلستان در اواسط قرن نوزدهم نسبت داد؛ که در سال ۱۸۵۴ توسط نورث کوت تری ولیان با این بیانیه که آغاز انتصابات بر اساس شایستگی و حذف قومیت‌گرایی و حامی پروری و پارتی‌بازی و... بود. ((خدمات دولتی باید از طریق واگذاری آن به مردان جوان که قبل از انتصاب از طریق امتحانات دقیق برگزیده شده‌اند، انجام شوند))؛ و کم‌کم این تفکر به سایر نقاط سرایت کرد به خصوص آمریکا که با تأثیرات مخرب سیستم تاراج روبرو بودند. بدین صورت بود که کمیسیون قانون خدمات کشوری به وجود آمد با محورهای:

۱- برگزاری امتحانات برای متقاضیان استخدام در حکومت فدرال در همه سطوح.

۲- انتصاب کسانی که در امتحانات ورودی بیشترین نمره را دریافت داشته‌اند در مشاغل سطوح مختلف.

۳- انجام خدمت آموزشی قبل از انتصاب دائمی.

۴- سهمیه‌بندی انتصابات در پایتخت برحسب جمعیت برای مناطق اصلی (فريتز ۱۹۶۳).

در نیمه اول قرن بیستم یک الگوی منسجم از نظام‌های اداری مورد قبول جوامع مدرن با ترکیب قانون خدمات کشوری آمریکا و انگلستان و بوروکراتیک پروس شکل گرفت. بعد از آن تحت نفوذ افکار وودر و ویلسون با نظریه تفکیک سیاست از اداره و تئوری بوروکراسی ماکس وبر جامع شد.

پژوهش‌های انجام گرفته در ایران

در بررسی پژوهش مدیریت شایسته‌سالار چنین نتیجه‌گیری می‌شود که معضلات ناشی از عدم شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی عمده‌ترین: آن‌ها عبارت است از: حاکمیت مدیریت قومی و نژادی بر سازمان‌ها. از بین رفتن پویایی در کارکنان و میل به سکون، چراکه کارکنان احساس می‌کنند تلاش آن‌ها هیچ نتیجه‌ای برای پیشرفت آن‌ها نخواهد داشت. عدم تمایل و رغبت نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمان‌ها. رکود خلاقیت و نوآوری که خود باعث کاهش بهره‌وری سازمان می‌شود. فساد اداری. افزایش تضاد سازمانی بین کارکنان سازمان. مرگ سازمان بر اثر عدم شایسته‌سالاری. (زارعی ۱۳۷۹، ۵۸)

-در تأملی بر مبانی نظری نظام‌های اداری مدرن نتیجه‌گیری می‌کند که نظام‌های اداری مدرن در بستر شرایطی شکل گرفتند که سیستم تاراج، ناشایسته‌سالاری، برخوردهای شخصی و حامی پروری در دولت‌ها رسوخ نموده و طبیعی تلقی می‌شد. در چنین شرایطی، پیدایش نظام‌های اداری مدرن پیشرفت قابل ملاحظه‌ای را نشان می‌داد. این نظام‌ها که به لحاظ نظری مبتنی بر نظام تفکیک سیاست از اداره ویلسون و نظریه بوروکراسی وبر می‌باشند، شایسته‌سالاری، کارآمدی اجرایی و هدفمندی نظام اداری در راستای اهداف نظام سیاسی را برای جوامع مدرن به ارمغان می‌آورند. (شجاعی ۱۳۸۱، ۳۳)

در پژوهشی که انجام داده به این نتیجه رسید که در دوره پهلوی به‌ویژه دوره ۳۷ ساله محمدرضا شاه، با گسترش مداوم دیوانسالاری اداری و نظامی، هرم قدرت شکل‌گیری به خود گرفت، به نحوی که با حذف زمینداران و شاهزادگان، بر قدرت و توانمندی شخص شاه افزوده شد. دستگاه حکومتی با وابسته کردن مالی کارمندان و نخبگان به خود، توانائی زیر سؤال بردن و

موردانتقاد قرار دادن برنامه‌های حکومتی و مخالفت کردن گروه‌های فوق را به شدت کاهش می‌داد و آن‌ها را به بله قربا نگویان و حامیان خود تبدیل می‌نمود در این حالت، بوروکراسی می‌توانست حکم اقیانوسی را پیدا کند که دولتمردان و نخبگان بالقوه مخالف دولت را در خود غرق کند. زیرا زمانی که آنان وارد بوروکراسی شدند، دیگر بخشی از حکومت محسوب می‌شدند. (ایمانی ۱۳۸۳، ۱۰)

-در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که فرایند پرورش مدیران باید تأکید اصلی بر مهارت‌ها و توانایی‌های موردنیاز در آینده قرار گیرد. استعدادیابی و پرورش مدیران موفق نیازمند حمایت مدیران ارشد، برنامه‌ریزی منظم بلندمدت و رویکرد نظامند است. (بدرپاش و انصاری ۱۳۸۶، ۵۴)

-در بررسی‌هایی که انجام داد وجود تمام این نابسامانی در نظام‌های اداری به علت رعایت نکردن شایستگی افراد شاغل است و افرادی که در اثر پارتی‌بازی و باندبازی و توصیه بازی در پست‌های سازمان‌دهی شاغل می‌شوند و بیشترشان دارنده صفات منفی در سیستم اداری می‌باشند چون می‌دانند که باند فعلی همیشه روی کار نمی‌ماند و در کوتاه‌مدت می‌خواهند بارشان را ببندند و بروند (اعرابی ۱۳۹۰، ۸۴).

- نظام اداری ایران از بدو شکل‌گیری با مشکل عدم سلامت روبرو بوده است. تلاش‌های فراوانی برای مبارزه با عدم سلامت اداری انجام شده است و ویژگی مشترک همه این تلاش‌ها عدم وجود سیاست‌های مدون و برنامه‌های بلندمدت برای پشتیبانی از آن‌ها بوده است. (ماهریان و ابراهیمیان ۱۳۹۱، ۱)

در تأملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری با بررسی تطبیقی با مفاهیم مشابه و بسیار نزدیک در حقوق خارجی به این نتیجه رسیده است که اولاً قانون مدیران خدمات کشوری در بیان اصول مدرن حقوق اداری از جایگاه خوبی در بین قوانین و مقررات اداری برخوردار است؛ و اینکه از اصول حقوق اداری یاد شده می‌توان در جهت هنجار سازی و شناسایی اصول و مفاهیم نوین حقوق اداری که امروزه از ضرورت‌های انکارناپذیر حکمرانی مطلوب، اداره خوب، کارآمد و با رویکردهای انسانی و اخلاقی است، بهره جست. (هداوند و کاظمی ۱۳۹۲، ۶۵)

اهمیت تخصص در نظام اداری اسلامی و نظام اداری مدرن

متأسفانه کشور ما جزء کشورهای توسعه نیافته است و مهمترین و خطرناکترین مسئله کشور قرار گرفتن در مسیر توسعه است، مدیریت توسعه نیاز به مدیران توسعه یافته دارد. بدون شک مدیران متکی به تفکر و روش‌های سنتی قادر نخواهند بود جامعه را در مسیر توسعه قرار دهند؛ بنابراین ویژگی توسعه یافتگی و فکر توسعه یافته باید به عنوان شرایط احراز احصا شود و ویژگی شخصی کاندیدای پست‌های مهم باید با آنان تطبیق داده شود (حسن‌تاش ۱۳۸۰) واقعیت مسلم این است که در نگاه نظام اداری اسلامی از زمان پیامبر به امر توجه شده بود همانطور که به عقیده امام علی (ع) مسئله توان، لیاقت و شایستگی افراد جزئی از بحث عدالت است و این اصل مهم‌ترین اصل اداره‌ی جوامع (سازمان‌ها) است (ابن بابویه ۱۴۱۰).

حتی این نگاه‌های ظریف مدیریت اسلامی در رابطه با تخصص نتوانست جاه طلبان غیر حرفه‌ای را از خواب غفلت بیدار کند و رهاورد آن عدم قرار گرفتن در ردیف کشورهای توسعه یافته بود. و دوباره بعد از سال‌ها در اواسط قرن ۱۹ که سرآغاز پیدایش نظام‌های اداری مدرن را به نهضت اصلاحات انگلستان بود یعنی؛ در سال ۱۸۵۴ توسط نورث کوت تری ولیان با این بیانیه که آغاز انتصابات بر اساس شایستگی و حذف قومیت‌گرایی و حامی‌پروری و پارتی‌بازی و... بود. ((خدمات دولتی باید از طریق واگذاری آن به مردان جوان که قبل از انتصاب از طریق امتحانات دقیق برگزیده شده‌اند، انجام



شوند)). کم کم این تفکر به سایر نقاط سرایت کرد به خصوص آمریکا که با تأثیرات مخرب سیستم تاراج از جمله سیاست زدگی نظام اداری و حاکمیت ناشایسته سالاری بر آن، تعارض فزاینده میان مدیران اجرایی و سیاستمداران بر سر انتصابات که در سال ۱۸۶۸ منجر به محاکمه رییس جمهور آمریکا شد (شجاعی ۱۳۸۶) و به بیان ویلسون که سیستم تاراج، را زاینده ادغام مسائل اداری در مسائل سیاسی می دانست و ، حاصل کار احتمالاً فساد و اخذ تصمیمات یقیناً خودسرانه بود (برآگدون<sup>۱</sup> ۱۹۸۷) روبرو بودند. بدین صورت بود که کمیسیون قانون خدمات کشوری به وجود آمد با محورهای:

- ۱- برگزاری امتحانات برای متقاضیان استخدام در حکومت فدرال در همه سطوح.
  - ۲- انتصاب کسانی که در امتحانات ورودی بیشترین نمره را دریافت داشته اند در مشاغل سطوح مختلف.
  - ۳- انجام خدمت آموزشی قبل از انتصاب دائمی.
  - ۴- سهمیه بندی انتصابات در پایتخت بر حسب جمعیت برای مناطق اصلی (فريتز<sup>۲</sup> ۱۹۶۳).
- علیرغم ظاهر مدرن خود، نظام اداری ایران، قادر به ایفای کارکردهای یک نهاد مدرن در جامعه نمی باشد، این ناکارا و ناسالم بودن نظام اداری یک مشکل اجتماعی است (حاجی زاده میمندی ۱۳۸۱) از ویژگی های نظام اداری ایران تمرکز گرایی می باشد که متأثر از سابقه تاریخی، فرهنگی و سیاسی کشور است. در سازمان های تمرکزگرا تفویض اختیار به ندرت صورت گرفته است. (علی بیاتی ۱۳۹۰) اگر در یک جامعه مناصب به صورت درست، یعنی براساس لیاقت و شایستگی و تخصص افراد به آنها واگذار شود، عدالت در بعد اجتماعی و اداری به طور کلی ایجاد می شود. نتیجه این نوع عدالت رضایتمندی مردم و نیز پایداری و توسعه نظام سیاسی و مدیریتی است (لکزایی ۱۳۹۰)

تخصص (تحصیلات دانشگاهی) در انتصابات و ایجاد یک نظام شایسته سالار

در نظام اداری کشور ما مدیریت سازمان ها در اختیار افراد محدودی است که در یک سیکل تعریف شده در پست های مختلف، سازمان های مختلف به گردش در آمده اند و گویی که همواره باید مدیر بمانند. در سازمانها و دستگاههای دولتی در کشور ما حاکمیت شایسته سالاری در این سازمانها به موضوع دشوار و غامضی تبدیل کرده است چرا که اصلاح نظام اداری و حاکمیت شایسته سالاری توسط افرادی است که خود بر مبنای اصولی و منطقی در این جایگاهها قرار نگرفته اند (رابطی ۱۳۸۰، ۴۰)

بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران دولتی و خصوصی انجام داده است به این نتایج دست یافته اند که: مدیران هر دو گروه در سطح بالایی معتقدند که گزینش مدیران در نحوه عملکرد آنان موثر است و مدیری که خود بر اساس معیار روابط خانوادگی و یا توصیه ها گزینش شده، برای استخدام کارکنان خود از همین معیار تبعیت می کند، در انجام امور سازمان به افراد آشنا اهمیت بیشتری می دهد و ابتدا در صدد رفع مسایل آنها بر می آید، مشکل ارباب رجوعی که از طرف دیگران توصیه شده باشد را زودتر رسیدگی کرده و با روی باز از او استقبال می کند. مدیران هر دو بخش استان یزد معتقدند که گزینش مدیران عالی بیشتر بر اساس معیارهای اختصاصی (روابط) خانوادگی، توصیه ها، و موقعیت اجتماعی است (عطافر و آذر بایجانی ۱۳۸۰، ۱۶).

1-Bragdon

2\_Fritz

مقایسه ای دیگر نظام اداری و استقرار نظام شایسته سالاری کشور ژاپن با کشور جمهوری اسلامی ایران چنین نتیجه گرفته شده است که برای تصدی پست ها و مناصب بزرگ در کشورمان تجربیات، مهارتها، تحصیلات، ابتکاران، شایستگی ها در بسیاری از موارد نادیده گرفته میشود. متأسفانه ارتقا و انتصاب های قومیتی و نژادی باعث پدیده زشتی به نام مدیریت اتوبوسی شده است و بدین صورت که یک مدیر یا مقام مسئول با اتوبوس قوم و خویش می آید و وقتی بر کنار شد به صورت اتوبوسی سازمان را ترک می کنند. این مورد یکی از معضلات اساسی نظام اداری ما است (زارعی، ۱۳۷۹، ۵۷).

یکی از اصول مهم «ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمان ها، به ویژه سازمانهای دولت می داند (بربر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶، ۴۸). مدیریت مؤسسه ی دولتی، به عنوان یک سرمایه دولتی باید به شیوه ای استراتژیک بازنگری شود. مؤسسات دولتی نیاز به پرسنلی متخصص، آموزش دیده و باتجربه دارند. باید پروژه ها و برنامه های آموزشی و تعلیمی ویژه ای برای آماده سازی مدیران مؤسسات دولتی که دارای مدارک دانشگاهی هستند، وجود داشته باشد (بودلایی، خانباشی و صانعی ۱۳۹۱)

اما در کشور ایران طبق نتایج بررسی هایی که از بخش توصیفی داده های پژوهشی انجام داده اند نشانگر آن است که هنوز مشکلاتی بر سر اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری است که بیشترین مشکل ناشی از عدم سازماندهی و هماهنگی بخش های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی؛ عدم آموزش، آگاهی بخشی عمومی و فرهنگ سازی برای اجرای قانون مذکور؛ عدم هماهنگی قانون با دانش و آگاهی های مسئولان؛ عدم رعایت شایسته سالاری در انتصاب مدیران و نیز ارزیابی شکلی و صرفاً بر اساس آمار گاهی اوقات متضاد و غیرشفاف و عدم ترکیب مناسب منابع است؛ که در مجموع و براساس آزمون تی تک نمونه ای، تنها عاملی که دارای وضعیت نرمال است شکل و محتوای قانون مدیریت خدمات کشوری است و بقیه عوامل شامل نظارت، ابزارها و پیش نیازها و مجریان قانون به عنوان موانع مهم تحقق قانون مدیریت خدمات کشوری شناخته شده اند. (مرتضوی، فروزنده دهکردی و زارع پور نصیر آبادی ۱۳۹۱، ۱۴۴)

#### زیرساخت های شایسته سالاری

استقرار شایسته سالاری در جوامع باید ابتدا بستر آن مهیا شود و زیرساخت های آن را به صورت اصولی فراهم می کنند. به طور مثال کشورهای پیشرفته ای مثل ژاپن با وجود کمبود سرمایه و صرفاً با تکیه بر سرمایه های انسانی شایسته توانسته اند از طریق بهره وری و با استفاده از شایسته سالاری به درآمدهای سرانه بالای ۲۷۰۰۰ دلار در سال نیز دست یابند (زینت اثباتی ۱۳۸۴، ۷۸). اولین گام برای رسیدن به چنین امری مهیا کردن زیرساخت ها است.

#### ۱- زیرساخت فرهنگی و اجتماعی

نهادینه کردن فرهنگ شایستگی مهم ترین راهکارهای بلندمدت در جهت تحقق نظام شایسته سالاری می باشد. بیشتر مشکلات سازمانی از سوء عملکرد فرهنگی ناشی می شود که این امر نیز به نوبه ی خود از نابهنجاری های محیطی و سازمانی متعدد حاصل شده است. نابهنجاری های فرهنگی و یا آنچه مایلیم آن را بیماری فرهنگی بنامیم، طاقت فرساترین موانع در پیش روی تغییر، یادگیری و دگرگونی یا تبدیل می باشند. رهبری منابع انسانی استراتژیک نقش کلیدی را در تغییر و

دگرگونی این فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند که به‌واسطه‌ی اهداف نتیجه‌گرا، مأموریت‌های دوراندیشانه، انرژی‌های سرشار از خلاقیت و تعهد و الزامات کیفیت مشخص شده است؛ و چالش‌های فرهنگی و ارزشی، زمانی که عمیقاً وارد سیستم ارزشی سازمان‌ها می‌شوند، جزء مهم‌ترین چالش‌هایی هستند که باید با آن‌ها مقابله کرد. آن‌ها فرضیات مقدماتی سازمانی هستند که منابع انسانی در آن در حال فعالیت‌اند. از طریق آموزش، توسعه و یادگیری برای یادگرفتن (فرآیندی که باید از رهبران و مدیران رده‌بالا آغاز شود) می‌توان بر این چالش‌ها غلبه کرد (شاین ۱۹۹۵، ۲۳۱).

مهم‌ترین موضوعات مرتبط به مؤلفه‌های فرهنگی می‌توان به میزان رعایت فرهنگ آموزه‌های دینی و مذهبی نسبت به شایسته‌سالاری (به‌ویژه در احادیث، سیره نبوی و کلام امیر المومنین (ع) در نهج‌البلاغه)، شایستگی‌های تاریخی حاکمان موفق و انتقادات جامعه در خصوص رعایت فرهنگ عدالت و انصاف در سازمان‌ها و ارزش‌ها نگرش‌ها و عقاید غالب نسبت به شایسته‌سالاری (رینی ۲۰۰۳<sup>۱</sup>، ۲)، میزان حمایت‌کنندگی ارزش‌های اجتماعی - فرهنگی از فعالیت‌های سازمان (لوتوس<sup>۲</sup> ۲۰۰۵)، میزان مهم ارزشمند بودن سخت‌کوشی و تلاش در جامعه (لوگوریا<sup>۳</sup> ۲۰۰۶)، دیدگاه مردم در مورد عدالت توزیعی در جامعه، میزان مرد گرایی/زن گرایی در جامعه (رابینز ۱۳۷۶)، اعتقاد به فاصله قدرت در جامعه، پدیده فرار مغزها و روند مهاجرت نیروی کار (اوکامپو<sup>۴</sup> ۲۰۰۶)، گزارش‌های اجتماعی و رسانه‌ها نسبت به شایسته‌سالاری (فروم-تیچنی<sup>۵</sup> ۲۰۰۸)، نظام-تحصیلی و آموزشی ایجادکننده فرصت‌های برابر و نفی‌کننده مدرک‌گرایی در جامعه و مانند این موارد، می‌توان اشاره داشت که همگی به‌عنوان عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر شایسته‌سالاری مورد تأکید و تأیید صاحب‌نظران قرار گرفته‌اند و ضعف (عدم رعایت حد مناسب در هر معیار) نظام شایسته‌سالاری را در جامعه تحت تأثیر قرار می‌دهد.

-عنوان کردن و بازگو کردن موفقیت‌های تاریخی و روش‌ها و اصول حکومت‌داری حاکمان موفق از طریق رسانه‌ها، فیلم‌ها داستان‌های حماسی، مقالات، نشریات، کتب تاریخی و...

-نشر انتشار آموزه‌های دینی، به‌خصوص از نوع مصداق‌های عملی و کاربردی آن‌ها از طریق رسانه‌ها و در آثا و مقالات و...  
به‌عنوان پیشنهاد برای زیرساخت فرهنگی شایسته‌سالاری پیشنهاد می‌شود. (ابطحی و عبدصبور ۱۳۸۸، ۴۲)

#### زیرساخت آموزشی

از این رو باید در کتب درسی به این مسئله از همان دوران ابتدایی تا دوران دانشگاهی به‌صورت یک طرح و برنامه بسیار اصولی پرداخته شود. این امر باعث می‌شود معیارهای یک فرد شایسته برای آن‌ها روشن شود و سعی برای به دست آوردن چنین معیارهایی برای آینده شوند چراکه ناخودآگاه آن را به‌عنوان یک اصل پذیرفته‌اند و حتی اگر نخواهند در این راه گام بردارند می‌توانند قضاوت درستی در مورد یک فرد شایسته بر مبنای اصولی که آموزش دیده‌اند، داشته باشند.

ریشه‌های پدیده فرار مغزها، از طریق مراکز مؤسسات علمی-پژوهشی شناسایی شود و در هر زمینه راهکارهای لازم تدوین گردد. وضعیت نخبگان به‌گونه مستمر توسط رسانه‌های عمومی و مراکز علمی و دانشگاهی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج آن برای مردم بازگو شود تا بدین ترتیب، حساسیت جامعه نسبت به نخبگان خود همواره برانگیخته شود و از سوی دیگر، پدیده فرار مغزها بیش از این باعث خروج سرمایه‌های انسانی عظیم کشور نشود (ابطحی، عبدصبور ۱۳۸۸، ۴۴).

- 1-Rainney
- 2-Lusthaus
- 3-Longoria
- 4-Ocampo
- 5-Forum-techni

یکی از اصول مهم برای اجرای زیرساخت شایسته‌سالاری ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های دولت می‌داند (برر ۲۰۰۶، ۴۸). مدیریت مؤسسه‌ی دولتی، به‌عنوان یک سرمایه‌دولتی باید به شیوه‌ای استراتژیک بازنگری شود. مؤسسات دولتی نیاز به پرسنلی متخصص، آموزش‌دیده و باتجربه دارند. باید پروژه‌ها و برنامه‌های آموزشی و تعلیمی ویژه‌ای برای آماده‌سازی مدیران مؤسسات دولتی که دارای مدارک دانشگاهی هستند، وجود داشته باشد (بود لایی، خانباشی و صانعی ۱۳۹۱، ۶).

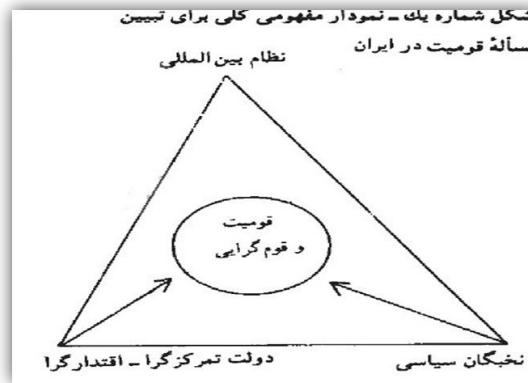
زیرساخت مدیریتی - سیاسی: (مدیریت کیفیت جامع)

این گفته‌ی ایرانیان باستان که «امور و کارها را یک‌بار به‌خوبی انجام دهید تا از تکرار جلوگیری کنید» کلیدی برای درک مفهوم مدیریت کیفیت جامع می‌باشد. هیچ سازمانی بدون نیروی کار شایسته و کارآمد و مدیریت منابع انسانی استراتژیک که در توسعه و ارتقای مدیریت دولتی و ایجاد حکومتی کارآمد و دقیق مؤثر می‌باشد، نمی‌تواند به فعالیت خود ادامه دهد. تغییر زیرساخت مدیریتی کمک می‌کند به‌جای بیان چگونگی و شیوه مدیریت استراتژیک کارکنان بخش دولتی، فراهم آوردن ادبیات و دانشی غنی از مفاهیم، راهبردها و خط‌مشی‌های مدیریت استراتژیک سرمایه‌انسانی در بخش دولتی و خدمات مدنی با محوریت مدیریت دولتی ایران است؛ منظور ما از تمرکز در اینجا، جمع شدن همه‌ی قدرت‌ها، به‌ویژه قدرت سیاسی و نظامی در دولت است، آن‌هم دولت به مفهوم وبری آن، یعنی نهادی که انحصار استفاده مشروع از قوه‌ی قهریه را در دست دارد؛ بنابراین دولت‌های غیرمتمرکز سستی در ایران انحصار قدرت سیاسی و نظامی را در دست نداشتند. دولت سستی غیرمتمرکز ایرانی با نهاد قدرتمند و رقیب دیگری به نام «ایلات» مواجه بود و از طریق نوع اجماع تاریخی آن‌ها را در قدرت سیاسی-نظامی سهیم می‌کرد. بدین گونه، برکنار دولت، ایلات در قدرت شریک بودند و رؤسای ایلات بزرگ ایرانی در کنار پادشاهان به‌عنوان حکمرانان محلی اعمال قدرت سیاسی، نظامی و اقتصادی می‌کردند، گرچه در سال‌های ۱۳۳۲ تا ۱۳۳۹ و طی سال‌های ۱۳۴۲ تا ۱۳۵۷ ما شاهد تقارن مؤلفه‌های توسعه‌نیافتگی سیاسی در ساختار سیاسی-اداری کشور به سمت تمرکزگرا هستیم. شاید بتوان ادعا کرد که طی سال‌های ۱۳۳۹ تا ۱۳۴۳ مقطع کوتاه شاهد سومین دوره توسعه‌یافتگی سیاسی و تمرکززدایی در ساختار سیاسی - اداری بوده‌ایم.

فاصله قدرت در جوامعی مانند ایران زیاد است، به این معنی که سلسله‌مراتب قدرت به‌راحتی پذیرفته شده است. نظر به اینکه پذیرش بدون توجیه فاصله قدرت در جامعه می‌تواند سازمان‌های دولتی را نیز تحت تأثیر قرار دهد و بدین طریق، بسیاری از مدیران و مسئولان ممکن است بدون دلیل در منصب‌های بالای جامعه بنشینند و بدون پاسخگویی و عملکرد مناسب از مزایای آن بهره ببرند، از این‌رو شناساندن این موضوع در جامعه از طریق پژوهش‌های مربوط و اطلاع‌رسانی و شفاف‌سازی آن از طریق رسانه‌ها، از یک سو منجر به شناخت جامعه نسبت به این پدیده می‌شود و از سوی دیگر مسئولان و مقامات ارشد کشوری را نسبت به جلوگیری از این قضیه آگاه می‌کند (ابطحی، عبد صبور ۱۳۸۸، ۴۳)؛ و از طرفی از نگاه امام خمینی نگرش امام به قومیت، ملیت و اندیشه فراملی از ظرافت خاصی برخوردار است، ایشان تا هنگامی به قومیت، حب وطن و احساسات پاک ملی‌گرایانه ارج می‌نهد که در قالب یک ایدئولوژی در برابر اسلام قرار نگرفته باشد. ایشان معتقدند که اسلام برای رفع تبعیض‌ها آمده است و برای هیچ گروهی ویژگی خاص قرار نداده است: اسلام بزرگ تمام تبعیض‌ها را محکوم نموده و برای هیچ گروهی ویژگی خاصی قرار نداده و تقوا و تعهد به اسلام، تنها کرامت انسان‌ها است و در پناه اسلام و جمهوری اسلامی

حق اداره امور داخلی و محلی و رفع هرگونه تبعیض فرهنگی و اقتصادی و سیاسی متعلق به تمام قشرهای ملت است (صحیفه امام ۱۳۵۸، ۳۷:۱۱).

امام خمینی (ره) در یکی دیگر از بیانات خود تعالیم اسلام را ضد نژادپرستی می‌داند و می‌گوید: اسلام آمده است که بگوید همه نژادها باهم‌اند، هیچ‌کدام بر هیچ‌کدام تفوق ندارند، نه عرب بر عجم و نه عجم بر عرب و نه ترک بر هیچ‌یک از این‌ها و نه هیچ نژادی بر دیگری و نه سفید بر سیاه و نه سیاه بر سفید، هیچ‌کدام بر دیگری فضیلت ندارند. فضیلت باتقوا است، فضیلت با تعهد است (صحیفه امام، ج ۱۳، ۱۳۵۹). منتقدان معتقدند که شایسته‌سالاری منجر به نظام طبقاتی موروثی می‌شود که هم ارتقای تحرک اجتماعی و هم پیشرفت اجتماعی افراد سطوح پایین جامعه را غیرممکن می‌سازد (لونگوریه ۲۰۰۶، ۲۲). اما زیرساخت‌های مدیریتی با توجه به شایستگی‌های قومی و سیاسی تعریف‌شده در دولت تمرکزگرا و اقتدارگرای ایران به‌صورت خلاصه و جامع در نمودارهای زیر قابل مشاهده است:



در اینجا داده‌های گردآوری‌شده با توجه به سؤال‌ها و هدف‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. برای این منظور ویژگی‌های جمعیت‌شناسی نمونه‌ها معرفی و با استفاده از شاخصه‌ای مرکزی و پراکندگی، متغیرهای پژوهش توصیف‌شده‌اند. آنگاه برای پاسخ به سؤالات تحقیق، داده‌ها تحلیل و با استفاده از آزمون‌های مناسب آمار استنباطی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. در کنار آن از اسناد استفاده‌شده و به تحلیل آن‌ها نیز پرداخته‌ایم.

- داده‌های جمعیت‌شناسی

- مدرک تحصیلی نمونه‌ها

- توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب مدرک تحصیلی

فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۴۱	۳۱,۳	۳۱,۳	۳۱,۳
۸۱	۶۱,۸	۶۱,۸	۹۳,۱
۹	۶,۹	۶,۹	۱۰۰
۱۳۱	۱۰۰	۱۰۰	
			جمع

همانطورکه در جدول و نمودار مشاهده می‌شود از کل ۱۳۱ نفر، تعداد ۸۱ نفر (۶۱/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، تعداد ۴۱ نفر (۳۱/۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی تا فوق‌دیپلم و تعداد ۹ نفر (۶/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر بوده‌اند.



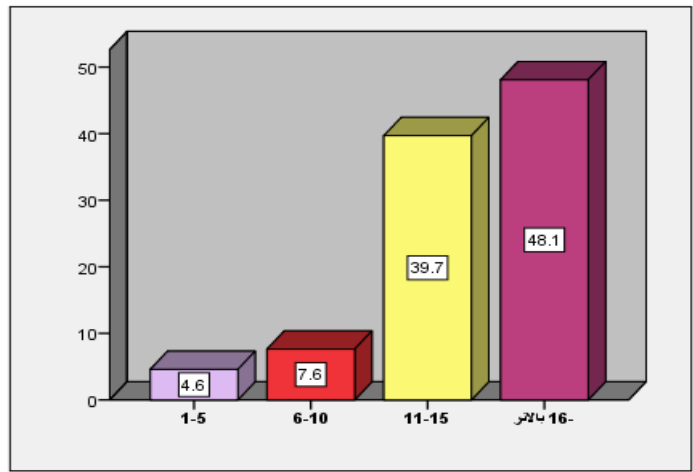
- توزیع نمونه‌ها برحسب مدرک تحصیلی

- سابقه خدمت نمونه‌ها

- توزیع فراوانی نمونه‌ها برحسب سابقه خدمت

سابقه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
۱-۵	۶	۴,۶	۴,۶	۴,۶
۶-۱۰	۱۰	۷,۶	۷,۶	۱۲,۲
۱۱-۱۵	۵۲	۳۹,۷	۳۹,۷	۵۱,۹
۱۶- بالاتر	۶۳	۴۸,۱	۴۸,۱	۱۰۰
جمع	۱۳۱	۱۰۰	۱۰۰	

همانطورکه در جدول و نمودار مشاهده می‌شود از کل ۱۳۱ نفر، تعداد ۶۳ نفر (۴۸/۱ درصد) دارای سابقه بالاتر از ۱۶ سال، تعداد ۵۲ نفر (۳۹/۷ درصد) بین ۱۱-۱۵ سال، تعداد ۱۰ نفر (۷/۶ درصد) بین ۶-۱۰ سال و ۶ نفر (۴/۶ درصد) ۱-۵ سال سابقه دارند.



یافته‌های استنباطی پژوهش

در فرضیه اول: بین مدرک تحصیلی و استقرار نظام شایستگی در پست‌های مدیریتی رابطه معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شده است تا میانگین نمونه‌ها در شایسته‌گرایی برحسب نوع دولت مقایسه شود.

شاخص‌های توصیفی شایسته‌گرایی برحسب نوع مدرک

بیشینه	کمینه	فاصله اطمینان ۹۵ برای میانگین		انحراف معیار	میانگین	تعداد	
		حد بالا	حد پایین				
۱۲۵	۱۰۲	۱۱۴,۸۹	۱۱۱,۲۹۸	۵,۷۰۰۰۲	۱۱۳,۱	۴۱	فوق دیپلم
۱۲۵	۱۰۱	۱۱۶,۰۹	۱۱۳,۸۰۸	۵,۱۰۹۶۶	۱۱۴,۹	۸۱	لیسانس
۱۳۳	۱۲۷	۱۳۲,۸۰	۱۲۹,۱۹۷	۲,۳۴۵۲۱	۱۳۱,۰	۹	فوق لیسانس و بالاتر
۱۳۳	۱۰۱	۱۱۶,۶۲	۱۱۴,۳۰۵	۶,۷۱۱۹۸	۱۱۵,۴۶	۱۳۱	جمع

شاخص‌های توصیفی هر یک از گروه‌های تحقیق برحسب مدرک را نشان می‌دهد. همان‌طور که دیده می‌شود بین میانگین‌های سه گروه لیسانس، فوق دیپلم و فوق لیسانس و بالاتر تفاوت وجود دارد. برای مشخص کردن اینکه تفاوت‌ها ناشی از خطای نمونه‌برداری است یا این تفاوت‌ها معنی‌دار هستند از تحلیل واریانس استفاده شده است؛ که نتیجه آن در جدول دیده می‌شود. تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه میانگین‌های شایسته‌گرایی برحسب نوع مدرک

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی‌داری
بین گروه‌ها	۲۴۲۴,۲۹۴	۲	۱۲۱۲,۱۴۷	۴۵,۲۰۴	۰۰۰.
درون گروه‌ها	۳۴۳۲,۳۰۱	۱۲۸	۲۶,۸۱۵		
کل	۵۸۵۶,۵۹۵	۱۳۰			

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار **F** محاسبه‌شده (۴۵/۲۰) با درجه آزادی ۱۳۰ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی **F** می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین میانگین سه گروه مورد مقایسه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. برای روشن شدن جهت تفاوت در مقایسه‌های دو بدو گروه‌ها از آزمون توکی استفاده‌شده است؛ که نتیجه آن در جدول دیده می‌شود.

مقایسه دو بدو گروه‌ها در زمینه شایسته‌گرایی

تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد میانگین	سطح معنی‌داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد به ریا تفاوت‌ها		تفاوت میانگین‌ها	تحصیلات (J)	تحصیلات (I)
			حد بالا	حد پایین			
-۱.۸۴۰۷۱	۰.۹۹۲۵۱	۰.۱۸۳	۰.۶۱۷۴	-۴.۲۹۸۸	۱.۸۴۰۷۱	لیسانس	فوق‌دیپلم
-۱۷.۹۰۲۴۴*	۱.۹۰۶۱۶	۰.۰۰۰	-۱۳.۱۸۱۵	-۲۲.۶۲۳۴	۱۷.۹۰۲۴۴*	فوق‌لیسانس و بالاتر	فوق‌دیپلم
۱.۸۴۰۷۱	۰.۹۹۲۵۱	۰.۱۸۳	۴.۲۹۸۸	۰.۶۱۷۴	۱.۸۴۰۷۱	فوق‌دیپلم	لیسانس
-۱۶.۰۶۱۷۳*	۱.۸۱۹۷۴	۰.۰۰۰	-۱۱.۵۵۵۵	-۲۰.۵۶۸۰	-۱۶.۰۶۱۷۳*	فوق‌لیسانس و بالاتر	فوق‌دیپلم
۱۷.۹۰۲۴۴*	۱.۹۰۶۱۶	۰.۰۰۰	۲۲.۶۲۳۴	۱۳.۱۸۱۵	۱۷.۹۰۲۴۴*	فوق‌دیپلم	فوق‌لیسانس و بالاتر
۱۶.۰۶۱۷۳*	۱.۸۱۹۷۴	۰.۰۰۰	۲۰.۵۶۸۰	۱۱.۵۵۵۵	۱۶.۰۶۱۷۳*	لیسانس	بالاتر

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، تفاوت بین میانگین افراد دارای مدرک فوق‌دیپلم با فوق‌لیسانس و بالاتر و نیز بین لیسانس و فوق‌لیسانس و بالاتر معنی‌دار است.

- فرضیه پژوهشی دوم: بین ویژگی سوابق در انتصاب مدیران حرفه‌ای و استقرار شایسته‌سالاری رابطه معناداری وجود دارد.  
- شاخص‌های توصیفی شایسته‌گرایی برحسب سابقه

بیشینه	کمینه	فاصله اطمینان ۹۵ برای میانگین		انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص سابقه خدمت
		حد بالا	حد پایین				
۱۰۲	۱۰۱	۱۰۲.۲۰۸	۱۰۱.۱۲۴	۰.۵۱۴۶۰	۱۰۱.۶۶	۶	۱-۵
۱۱۴	۱۰۲	۱۰۹.۸۳۷	۱۰۲.۷۶۲	۴.۹۴۵۲	۱۰۶.۳۰	۱۰	۶-۱۰
۱۲۵	۱۱۳	۱۱۷.۶۰۸	۱۱۶.۰۸۵	۲.۷۳۹۵	۱۱۶.۸۴	۵۲	۱۱-۱۵
۱۳۳	۱۰۷	۱۱۸.۸۴۸	۱۱۵.۳۲۴	۶.۹۶۰۶	۱۱۷.۰۹	۶۳	۱۶- بالاتر
۱۳۳	۱۰۱۰	۱۱۶.۶۲۵	۱۱۴.۳۰۵	۶.۷۱۱	۱۱۵.۴۶	۱۳۱	جمع

- شاخص‌های توصیفی هر یک از گروه‌های تحقیق برحسب سابقه خدمت را نشان می‌دهد. همان‌طور که دیده می‌شود بین میانگین‌های چهار گروه از نظر سابقه خدمت تفاوت وجود دارد. برای مشخص کردن اینکه تفاوت‌ها ناشی از خطای نمونه‌برداری است یا این تفاوت‌ها معنی‌دار هستند از تحلیل واریانس استفاده‌شده است؛ که نتیجه آن دیده می‌شود.

: تفاوت‌ها حداقل در سطح ۰/۵ معنی‌دار است!



-تحلیل واریانس یک طرفه برای مقایسه میانگین‌های شایسته‌گرایی برحسب سابقه خدمت

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی داری
بین گروه‌ها	۲۲۴۸.۹۶۴	۳	۷۴۹.۶۵۵	۲۶.۳۹۰	۰.۰۰۰
درون گروه‌ها	۳۶۰۷.۶۳۱	۱۲۷	۲۸.۴۰۷		
کل	۵۸۵۶.۵۹۵	۱۳۰			

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار **F** محاسبه شده (۲۶/۳۹) با درجه آزادی ۱۳۰ بزرگ‌تر از مقدار بحرانی **F** می‌باشد. در نتیجه با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت بین میانگین نمره شایسته‌گرایی چهار گروه از نظر سابقه تفاوت معنی داری وجود دارد. برای روشن شدن جهت تفاوت در مقایسه‌های دو بدو گروه‌ها از آزمون توکی استفاده شده است؛ که نتیجه آن در جدول دیده می‌شود.

(مقایسه دو بدو گروه‌ها (برحسب سابقه) در زمینه شایسته‌گرایی

فاصله اطمینان ۹۵ درصد بریا تفاوت‌ها	سطح معنی داری		خطای استاندارد میانگین	تفاوت میانگین‌ها	سابقه (J)	سابقه (I)
	حد پایین	حد بالا				
۳.۱۶۴۸	-۱۲.۴۳۱۵	.۴۲۱	۲.۷۵۲۲۹	-۴.۶۳۳۳۳	۶-۱۰	۱-۵
-۸.۶۶۸۵	-۲۱.۶۹۰۵	.۰۰۰	۲.۲۹۷۹۸	-۱۵.۱۷۹۴۹*	۱۱-۱۵	
-۸.۹۷۶۷	-۲۱.۸۸۰۵	.۰۰۰	۲.۲۷۷۱۳	-۱۵.۴۲۸۵۷*	۱۶- بالاتر	
۱۲.۴۳۱۵	-۳.۱۶۴۸	.۴۲۱	۲.۷۵۲۲۹	۴.۶۳۳۳۳	۱-۵	۶-۱۰
-۵.۳۳۱۸	-۱۵.۷۶۰۵	.۰۰۰	۱.۸۴۰۳۶	-۱۰.۵۴۶۱۵*	۱۱-۱۵	
-۵.۶۵۴۸	-۱۵.۹۳۵۷	.۰۰۰	۱.۸۱۴۲۶	-۱۰.۷۹۵۲۴*	۱۶- بالاتر	
۲۱.۶۹۰۵	۸.۶۶۸۵	.۰۰۰	۲.۲۹۷۹۸	۱۵.۱۷۹۴۹*	۱-۵	۱۱-۱۵
۱۵.۷۶۰۵	۵.۳۳۱۸	.۰۰۰	۱.۸۴۰۳۶	۱۰.۵۴۶۱۵*	۶-۱۰	
۲.۵۸۰۳	-۳.۰۷۸۴	.۹۹۶	.۹۹۸۵۹	.۲۴۹۰۸	۱۶- بالاتر	
۲۱.۸۸۰۵	۸.۹۷۶۷	.۰۰۰	۲.۲۷۷۱۳	۱۵.۴۲۸۵۷*	۱-۵	۱۶- بالاتر
۱۵.۹۳۵۷	۵.۶۵۴۸	.۰۰۰	۱.۸۱۴۲۶	۱۰.۷۹۵۲۴*	۶-۱۰	
۳.۰۷۴۸	-۲.۵۸۰۳	.۹۹۶	.۹۹۵۸۹	.۲۴۹۰۸	۱۱-۱۵	

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، بین میانگین افراد دارای ۱-۵ سال با ۱۱-۱۵ و نیز ۱۶ به بالا تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین بین افراد دارای ۶-۱۰ سال سابقه و افراد دارای سابقه بالاتر تفاوت معنی داری وجود دارد. در بقیه مقایسه‌ها تفاوت‌ها معنی دار نیست. همچنین یافته‌های پژوهش که از طریق بررسی اسناد ادارات در مورد سایر ویژگی‌های

سوابق اجرایی و شرایط حداقلی که افراد بایستی تمامی آن‌ها در انتصاب برای پست‌های مدیریتی طبق قانون مدیریت خدمات کشوری داشته باشند، در یک جمع‌بندی کلی به شرح جدول می‌باشد:

-تبیین سوابق اجرایی

تعداد افرادی که شرایط لازم را داشتند									
ارزشیابی عملکرد	تعداد کل انتصابات	تجربه خدمت دولتی مرتبط	تجربه در پست مدیریتی	دوره آموزشی		تعداد کل انتصابات	تجربه خدمت دولتی مرتبط	تجربه در پست مدیریتی	ارزشیابی عملکرد
				درصد	تعداد				
بالای ۸۵	۴۸	۳۵	۷۲/۹۱	۲۶	۵۴/۱۶	۱۲	۲۵٪	۴۲/۴۴	۸۴-۹۲ (محمود احمدی نژاد)
	۴۶	۳۷	۸۰/۴۳	۲۹	۶۳/۴	۲۱	۵۸/۳۳	۶۷/۲۶	۷۶-۸۴ (سیدمحمدخاتمی)
	۳۶	۲۹	۸۰/۵۵	۲۵	۶۴/۴۴	۱۸	۵۰٪	۴۸/۵۰	۶۸-۷۶ (اکبر هاشمی رفسنجانی)
	۲۱	۱۴		۱۳		۱۲	-	-	۶۰-۶۸ (سید علی خامنه‌ای)
	۱۱					۸	-	-	۶۰-۶۰ (شهید رجایی)
	۱۱								۶۰-۵۸ (بنی صدر)
تعداد افرادی که شرایط لازم را نداشتند									
ارزشیابی عملکرد	تعداد کل انتصابات	تجربه خدمت دولتی مرتبط	تجربه در پست مدیریتی	دوره آموزشی		تعداد کل انتصابات	تجربه خدمت دولتی مرتبط	تجربه در پست مدیریتی	ارزشیابی عملکرد
				درصد	تعداد				
بالای ۸۵	۴۸	۱۳	۲۷/۸	۲۲	۴۵/۸۳	۳۶	۷۵٪	۵۷/۵۶	۸۴-۹۲ (محمود احمدی نژاد)
	۴۶	۹	۱۹/۵۶	۱۷	۳۶/۹۶	۲۵	۵۴/۳۵	۳۷/۷۴	۷۶-۸۴ (سیدمحمدخاتمی)
	۳۶	۷	۱۹/۴۴	۱۱	۳۰/۵۵	۱۸	۵۰٪	۷۵/۲۵	۶۸-۷۶ (اکبر هاشمی رفسنجانی)
	۲۱	۷		۸		۹	-	-	۶۰-۶۸ (سید علی خامنه‌ای)
	۱۱					۱۴	-	-	۶۰-۶۰ (شهید رجایی)
	۱۱								۶۰-۵۸ (بنی صدر)

تحلیل و تبیین تعریف تخصص در نظام شایسته سالار فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری در انتصاب پست‌های مدیریتی در ادارات کل، کمیته به ریاست یوسف احمدی نژاد

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، کسانی که شرایط عمومی طبق ملاک‌های قانون مدیریت خدمات کشوری را برای پست‌های مدیریتی داشتند (۴۲/۴۴) به دولت احمدی‌نژاد و (۶۷/۲۶) به دولت خاتمی و (۴۸/۵۰) به دولت هاشمی رفسنجانی اختصاص داشته است.

اسناد دولتی مربوط به سوابق اجرایی پست‌های مدیران حرف‌های دستگاه‌های اجرایی در دولت‌های مختلف بر اساس ویژگی‌های عمومی انتصاب در قانون مدیریت خدمات کشوری:

الف: تجربه خدمت دولتی مرتبط

این بدان معناست که قبل از این‌که پست‌های مدیریتی به آن‌ها داده شود در همان اداره مشغول به فعالیت بودند، در جدول کسانی که واجد این شرایط بودند با عدد (۱) و کسانی که فاقد این شرایط بودند با عدد (۲) مشخص شد

- تجربه خدمت دولتی مرتبط

تجربه خدمت دولتی مرتبط							سال تأسیس	اداره	رتب
۹۲-۸۴	۸۴-۷۶	۷۶-۶۸	۶۸-۶۰	۶۰-۶۰	۶۰-۵۸	پست‌های مدیریتی			
(محمود احمدی‌نژاد)	(سیدمحمد خاتمی)	(اکبر هاشمی رفسنجانی)	(سید علی خامنه‌ای)	(شهید رجایی)	(بنی صدر)	نام مدیران	۱۳۳۷	پست	۱
۱/۲/۱	۱	۱/۲/۱	۱	۱	۱	نام معاونین	۱۳۳۷	پست	۱
۱	۱	۱	-	-	-	نام مدیران	۱۳۳۷	برق	۱
۲/۱	۱/۱	۲/۱	۱	۱	۱	نام معاونین	۱۳۳۷	برق	۱
۱	۲	-	-	-	-	نام مدیران	۱۳۳۷	ثبت احوال	۲
۲/۱	۱/۱/۱	۱	۱/۱	۱	۱	نام معاونین	۱۳۳۷	ثبت احوال	۲
۱/۱	۱/۱	۱/۱	۱	۱	۱	نام مدیران	۱۳۳۷	آموزش و پرورش	۳
۱/۱/۱	۱	۱	۱	۱	۱	نام معاونین	۱۳۳۷	آموزش و پرورش	۳
۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱	۱	نام مدیران	۱۳۳۷	آموزش و پرورش	۳
۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱	۱	نام معاونین	۱۳۳۷	آموزش و پرورش	۳
۲/۱	۲	۲	۲	۲	۲	نام مدیران	۱۳۳۷	بهبودی	۴
۱/۲	۱	-	-	-	-	نام معاونین	۱۳۳۷	بهبودی	۴
۲/۱	۲/۱	۱	۱	۲	۲	نام مدیران	۱۳۳۷	بنیاد	۵

ماهنامه علمی (مقاله علمی- پژوهشی) - جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال پنجم، شماره دوازدهم، اسفند ۱۴۰۱

۱/۱	۱	۱	۱	۱	۱	نام معاونین		شهید	
۲/۱	۱/۲/۱	۱/۲/۱	۱	۱	۱	نام مدیران	۱۷۵۱۱	مخابرات	۷
۱	۲/۱	۲/۱	۲	-	-	نام معاونین			
۲	۱	۱	۱	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	گاز	۷
۱	۱	۱	۱	-	-	نام معاونین			
۲/۱	۲/۲	۱	۱	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	ارشاد	۵
۱	۱	۱	۱	-	-	نام معاونین			
۱	۱	۱	۲	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	سازمان تبلیغات	۱۰
۱	۱	۱	-	-	-	نام معاونین			
۲/۱	۱/۱/۱/۲	۱	-	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	تأمین اجتماعی	۱۱
-	-	-	-	-	-	نام معاونین			
۲/۱	۱/۱	۲	-	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	آب	۱۱
۱/۲/۱	۲/۱	۱	-	-	-	نام معاونین			
۲/۱/۱	۲/۱	۱/۲/۱	-	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	منابع طبیعی	۱۴
۱	۱	۱/۱	-	-	-	نام معاونین			
۱	۱/۱	-	-	-	-	نام مدیران	۱۷۵۱۱	بازرگانی	۱۴
۱	۱	-	-	-	-	نام معاونین			

\* در این اسناد از ۱۷۰ نفر منتصب در پست های مدیریتی ۳۶ نفر از آنها تجربه خدمت دولتی مرتبط نداشتند و از این آمار ۱۳ نفر به دولت احمدی نژاد و ۹ نفر به دولت خاتمی و ۷ نفر به دولت رفسنجانی و ۷ نفر بقیه به سه دولت قبل اختصاص داشتند.

ب: تجربه در پست مدیریتی

این بدان معناست که قبل از این که پست های مدیریتی به آنها داده شود آنها سابقه مدیریت یا معاونت داشته اند، در جدول (۴-۴) کسانی که واجد این شرایط بودند با عدد (۱) و فاقد شرایط با عدد (۲) مشخص شده است.

- تجربه در پست مدیریتی

ردیف	اداره	تجربه در پست مدیریتی
------	-------	----------------------

ردیف	نام مدیران	نام معاونین	۶۰-۵۸	۶۰-۶۰	۶۸-۶۰	۷۶-۶۸	۸۴-۷۶	۹۲-۸۴
۱	پست	نام مدیران	۱	۱	۱	۱	۱	۱/۲/۲
۲	برق	نام مدیران	۱	۱	۱	۱/۲/۱	۲/۱	۲/۲
۳	ثبت احوال	نام مدیران	۲	۱	۱/۱	۱	۲/۱/۱	۲/۱
۴	آموزش و پرورش	نام مدیران	۱	۱	۱	۱	۱	۱/۲/۱
۵	بهبودی	نام مدیران	۱	۲	۱	۲	۱	۲/۱
۶	بنیاد شهید	نام مدیران	۲	۱	۱	۱	۲/۱	۲/۱
۷	مخابرات	نام مدیران	۲	۲	۲	۱/۲/۱	۲/۲/۱	۲/۱
۸	گاز	نام مدیران	-	-	۱	۱	۱	۱
۹	ارشاد	نام مدیران	-	-	۱	۱	۲/۲	۲/۱
۱۰	سازمان تبلیغات	نام مدیران	-	-	۲	۱	۱	۱
۱۱	تأمین اجتماعی	نام مدیران	-	-	-	۱	۲/۲/۲/۱	۲/۱
۱۲	آب	نام مدیران	-	-	-	۱	۲/۲	۱/۲
۱۳	منابع طبیعی	نام مدیران	-	-	-	۲/۱	۱	۱/۲/۲
۱۴	بازرگانی	نام مدیران	-	-	-	-	۱/۱	۲

۱	۱	-	-	-	-	نام معاونین			
---	---	---	---	---	---	-------------	--	--	--

\*در این اسناد از ۱۷۰ نفر منتصب در پست‌های مدیریتی ۵۸ نفر از آن‌ها تجربه در پست مدیریتی نداشتند و از این آمار ۲۲ نفر به دولت احمدی‌نژاد و ۱۷ نفر به دولت خاتمی و ۱۱ نفر به دولت رفسنجانی و ۸ نفر بقیه به سه دولت قبل اختصاص داشتند.

### ج- دوره آموزشی

منظور طی دوره آموزشی بر اساس سامانه اجرایی آموزش مدیران می‌باشد. در جدول (۴-۵) کسانی که واجد این شرایط بودند با عدد (۱) و کسانی که دوره آموزشی را نگذرانده‌اند با عدد (۲) مشخص شده است (ملاک زمان انتصاب بوده است) (جدول ۴-۵)

دوره آموزشی							سال تأسیس	اداره	رتب
۹۲-۸۴	۸۴-۷۶	۷۶-۶۸	۶۸-۶۰	۶۰-۶۰	۶۰-۵۸	پست‌های مدیریتی			
(محمود احمدی‌نژاد)	(سیدمحمد خاتمی)	(اکبر هاشمی رفسنجانی)	(سید علی خامنه‌ای)	(شهید رجایی)	(بنی صدر)				
۱/۲/۲	۲	۱/۲/۱	۱	۲	۲	نام مدیران	۱۳۸۷	پست	
۲	۱	۱	-	-	-	نام معاونین			
۲/۲	۲/۲	۱/۲/۱	۱	۲	۲	نام مدیران	۱۳۸۷	برق	
۲	۱	-	-	-	-	نام معاونین			
۲/۲	۲/۱/۱	۱	۱/۱	۱	۲	نام مدیران	۱۳۸۷	ثبت احوال	
۲/۱	۱/۲	۱/۲	۲/۲	۱	۱	نام معاونین			
۱/۲/۱	۱	۱	۱	۱	۲/۲	نام مدیران	۱۳۸۷	آموزش و پرورش	
۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱/۱	۱/۱	۱	نام معاونین			
۲/۱	۱	۲	۱	۲	۱	نام مدیران	۱۳۸۷	بهبیستی	
۲/۲	۲	-	-	-	-	نام معاونین			
۲/۲	۲/۲	۱	۲	۲	۲	نام مدیران	۱۳۸۷	بنیاد شهید	
۲/۲	۱	۲	۲	۲	۲	نام معاونین			
۲/۲	۲/۲/۱	۱/۲/۱	۲	۲	۲	نام مدیران	۱۳۸۷	مخابرات	
۲	۲/۱	۲/۱	۲	-	-	نام معاونین			
۲	۱	۲	۲	-	-	نام مدیران	۱۳۸۷	گاز	
۲	۲	۲	۲	-	-	نام معاونین			
۲/۱	۲/۲	۲	۲	-	-	نام مدیران	۱۳۸۷	ارشاد	

تحلیل و تبیین تعریف تخصص در نظام شایسته سالار فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشور در انتصاب پست های مدیریتی در ادارات کل کهگیلویه و بویراحمد

۲	۲	۲	۲	-	-	نام معاونین			
۱	۱	۲	۲	-	-	نام مدیران	۱۳۵۸	سازمان	
۲	۲	۲	-	-	-	نام معاونین	۱۳۵۸	تبلیغات	۱
۲/۲	۲/۲/۱	۱	-	-	-	نام مدیران	۱۳۵۸	تأمین	
-	-	-	-	-	-	نام معاونین	۱۳۵۸	اجتماعی	۱
۲/۲	۲/۲	۱	-	-	-	نام مدیران	۱۳۵۸	آب	
۱/۲/۲	۱/۱	۱	-	-	-	نام معاونین	۱۳۵۸		۱
۲/۲/۲	۲/۱	۱/۲/۲	-	-	-	نام مدیران	۱۳۵۸	منابع	
۱	۲	۲/۲	-	-	-	نام معاونین	۱۳۵۸	طبیعی	۱
۲	۲/۲	-	-	-	-	نام مدیران	۱۳۵۸	بازرگانی	
۲	۱	-	-	-	-	نام معاونین	۱۳۵۸		۱

\* در این اسناد از ۱۷۰ نفر منتصب در پست‌های مدیریتی ۱۰۱ نفر دوره آموزشی بر اساس سامانه اجرایی آموزش مدیران طی نکرده بودند و از این آمار ۳۶ نفر به دولت احمدی‌نژاد و ۲۵ نفر به دولت خاتمی و ۱۸ نفر به دولت رفسنجانی و ۹ نفر به دولت سید علی خامنه‌ای و ۱۴ نفر به دولت بنی‌صدر و شهید رجایی اختصاص داشتند.

#### نتیجه‌گیری

در این مقاله کوشش بر این بود که بین تخصص و استقرار نظام شایستگی در پست‌های مدیریتی رابطه وجود داشته است. رابطه مؤلفه مدرک تحصیلی و یافته‌های این فرضیه پژوهشی با یافته‌های (اوکامپو، ۲۰۰۶) اعتقاد به فاصله قدرت در جامعه، پدیده فرار مغزها و یافته‌های (برر، ۲۰۰۶، ۴۸) که اصول مهم « ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های دولت می‌داند و یافته‌های (نی جویس، ۱۹۹۸) که دیدگاه شایسته‌سالاری را دیدگاهی می‌داند که بر اساس آن شهروندان از طریق نظام‌های آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی با تلاش و کوشش فراوان، استعدادهای خود را شکوفا کرده 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 و ارتباط این یافته‌ها با تحصیلات به‌طور کامل همسو نبوده است.

و همچنین در فرضیه دوم: بین ویژگی سوابق در انتصاب مدیریت حرفه‌ای و استقرار شایسته‌سالاری رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل نشان‌دهنده این بود که بین ویژگی سوابق اجرایی (سابقه خدمت، تجربه خدمت دولتی مرتبط و تجربه در پست مدیریت سطح قبلی) و عملکرد ارزشیابی و دوره آموزشی رابطه وجود داشته است.

نتایج تجزیه و تحلیل سابقه اجرایی، تخصص و ارزشیابی عملکرد و دوره آموزشی مدیران حرفه‌ای در سال‌های اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری به‌طور کامل عملیاتی نشده است؛ و طبق تجزیه و تحلیلی که از اسناد دولتی در رابطه با سوابق اجرایی به‌دست آمده حتی در زمان اجرایی شدن این قانون (۴۲/۴۴) درصد ملاک‌های موردنظر در قانون مدیریت خدمات کشوری را جهت دریافت پست‌های مدیران حرفه‌ای داشته‌اند که این درصد نسبت به سال‌های گذشته نیز پایین‌تر بوده است. مقابل ذکر

است با اینکه تغییرات مدیریتی رو در مدت کوتاهی انجام می‌دادند اما ارزشیابی عملکرد بالایی به آن‌ها داده می‌شد که این خود نشان از عدم اهمیت به مقوله ارزشیابی عملکرد بوده و مقامات ارزیابی‌کننده نگاه عرفی به آن داشته‌اند، با این مضمون که چون همیشه کسی را که برکنار کرده‌اند حداقل کاری که برایش انجام دهند این است که ارزشیابی بالایی را در برگه به او بدهند. مورد دیگر اینکه در برگه‌های ارزشیابی عملکرد خلأهای بی‌شماری به چشم می‌خورد و از یک ابزار سنجش کارشناسی شده برخوردار نبوده است.

رابطه مؤلفه تخصص و دوره‌های آموزشی و سوابق اجرایی یافته‌های این فرضیه پژوهشی با یافته‌های (بود لایی، خانباشی و صانعی ۱۳۹۱، ۶) که مؤسسات دولتی نیاز به پرسنلی متخصص، آموزش‌دیده و باتجربه دارند و باید پروژه‌ها و برنامه‌های آموزشی و تعلیمی ویژه‌ای برای آماده‌سازی مدیران مؤسسات دولتی که دارای مدارک دانشگاهی هستند، وجود داشته باشد، به‌طور کامل همسو نبوده است.

نتایج مربوط به بررسی سؤال اصلی تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین اجرایی شدن استقرار نظام شایسته‌سالاری قانون مدیریت خدمات کشوری و تخصص در ادارات کل کهگیلویه و بویراحمد وجود دارد، به عبارتی، با توجه به تحلیل‌های استنباطی اجرای فرض اول با (۶۱/۸۳)، فرض دوم (۴۴/۴۲)، فرض سوم (۸/۳۴) با وجود قانون مدیریت خدمات کشوری، استقرار نظام شایسته‌سالاری به‌صورت قانونی (۳۸/۲۰) اجرایی و عملیاتی شده است؛ و این مؤید این مطلب است که همان روال گذشته طی شده است و تصویب آن عملاً هیچ تأثیری در روند انتصابات بر اساس شایسته‌سالاری نداشته است. در پایان توجه به این نکته نیز جای تأمل دارد که در این قانون اشاره‌ای به عدم انتصابات قومیتی و نسبی و سببی نشده است، این در حالی است که در هر یک از استان‌های کشور قومیت‌های مختلف وجود دارد. و این روند با آرمان‌های یک حکمرانی خوب فاصله دارد.

مراجع

- ۱- ابطحی، سید حسین و فریدون عبد صبور. ۱۳۸۸. ابعاد اجتماعی شایسته‌سالاری. کیهان فرهنگی. شماره ۲۷۶ و ۲۷۷
- ۲- اثباتی، زینب. ۱۳۸۴. گزارش از یک همایش: توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها. تدبیر، شماره ۱۶۰.
- ۳- اعرابی، مصطفی. ۱۳۹۰. ضرورت شایسته‌سالاری در سیستم اداری کشور. حافظ: شماره ۸۵.
- ۴- امیر ارجمند، اردشیر. ۱۳۸۳. جزو حقوق اداری ۲، دانشگاه شهید بهشتی
- ۵- بذرپاش، مهرداد؛ و قاسم انصاری. ۱۳۸۶. کاربرد الگوهای تصمیم‌گیری چند شاخصه (MADM) در شایسته‌سالاری کارگزاران جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی انتخاب مشاوران جوان دستگاه‌های اجرایی کشور). مدیریت فردا. دوره ۲۱، شماره ۱۸
- ۶- بیاتی، علی. ۱۳۹۰. مدیریت بر مبنای شایسته‌سالاری در سازمان پلیس. (زیر چاپ). سازمان ناجا.
- ۷- تصدیقی، محمدعلی. ۱۳۸۴. موانع توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهای آن. تهران، اولین همایش توسعه سالاری در ایران.
- ۸- جعفری، کریم. ۱۳۸۷. قوم‌گرایی در ایران معاصر. روزنامه اعتماد ملی، اردیبهشت‌ماه



- ۹- حاجی‌زاده، میمندی. ۱۳۸۱. مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- ۱۰- حسنتاش، سید غلامحسین. ۱۳۸۰. دولت آینده و شایسته‌سالاری. اقتصاد انرژی. شماره ۲۶.
- ۱۱- حسن‌پور، اکبر و [همکاران]. ۱۳۹۱. پژوهشی پیرامون تحلیل و تبیین، اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی ایران. همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
- ۱۲- حیدری موسی نارنجی، حسین و [همکاران]. ۱۳۹۱. تحلیل عملکرد دستگاه‌های استانی در اجرای برنامه‌ی تحول نظام اداری کشور مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی استان کرمانشاه. همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
- ۱۳- چشم‌انداز ۱۴۰۴. ۱۳۸۲. ابلاغی از سوی مقام رهبری به سران سه قوه به تاریخ ۲۳ آبان ۱۳۸۲.
- ۱۴- دری، بهروز؛ و نجات، حسین. ۱۳۸۴. طراحی و توسعه الگوی شایستگی از طریق طراحی و استقرار نظام جانشینی و پرورش مدیریت. تهران: اولین همایش توسعه سالاری در سازمان‌ها
- ۱۵- دلوی، محمدرضا و [همکاران]. ۱۳۹۱. بررسی اثرات شایستگی بر عملکرد فردی از منظر نظریه میتنزبرگ مورد: مدیران عالی سازمان‌های دولتی شهر اصفهان. همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
- ۱۶- رحیمی، منصور. ۱۳۹۰. شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی. اسلام پژوهش‌های مدیریتی، دوره ۱، شماره ۳
- ۱۷- رحیمی، محمد؛ و [همکاران]. ۱۳۹۱. جایگاه دولت الکترونیک در بهره‌وری سازمانی و سلامت اداری همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
- ۱۸- زارعی، حسین. ۱۳۷۹. مدیریت شایسته‌سالار. تعاون: شماره ۱۱۳.
- ۱۹- سرداری، احمد. ۱۳۸۰. رویکردی به ساختارهای اداری کشورهای در حال توسعه (بررسی آسیب‌شناسی اداری). پژوهشگاه علوم انسانی مطالعات فرهنگی.
- ۲۰- سرداری، احمد. ۱۳۸۴. بررسی فرایند دولت الکترونیک و نقش آن در گسترش بخش خدمات. ماهنامه اندیشه گستر. سایپا، شماره ۵.
- ۲۱- شجاعی، منوچهر. ۱۳۸۱. تأملی بر مبانی نظری نظام‌های اداری مدرن. دانش مدیریت: شماره ۵۶.
- ۲۲- صانعی، مهدی. ۱۳۸۵. حکمرانی خوب مفهومی نو در مدیریت دولتی. ماهنامه تدبیر، دوره ۱۷، شماره ۱۷
- ۲۳- صانعی، مهدی. ۱۳۹۱. ارائه الگوی بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی با بهره‌گیری از معنویت. همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
- ۲۴- عبد صبور، فریدون. ۱۳۹۱، شایسته‌سالاری؛ مدلی برای مفهوم‌سازی و آسیب‌شناسی، همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
- ۲۵- عسگری ساجدی، محمد. ۱۳۹۰. تأثیر توسعه نهادهای سیاسی بر تحول نظام اداری - آکا ایران
- ۲۶- عطاfer، علی؛ و کریم آذربایجانی. ۱۳۸۰. بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران دولتی و خصوصی. دانش مدیریت: شماره ۵۴

- ۲۷- علی پناهی، علی. ۱۳۸۷. بررسی نقش معنویت در کارایی صنعت بانکداری (پژوهشی در بانک ملت). رساله دکتری، دانشگاه. علامه طباطبایی
- ۲۸- فرامرز قراملکی، احد. ۱۳۸۱. شایسته سالاری به شرط من! توسعه مدیریت، شماره ۴۱.
- ۲۹- فرش باف ماهریان، جواد؛ و جواد ابراهیمیان. ۱۳۹۰. بررسی سیاست های کلی نظام اداری و تأثیر آن بر شایسته سالاری.
- ۳۰- فروزنده دهکردی، لطف اله. ۱۳۸۷. بررسی نقش تئوری های نوین مدیریت در قانون مدیریت خدمات کشوری. مدیریت فردا. دوره ۲۱، شماره ۱۹
- ۳۱- قنبری، مرضیه. ۱۳۹۱. شایسته سالاری ضرورت توفیق جوامع متحول امروزی، اطلاع رسانی و کتابداری، کتاب ماه علوم اجتماعی. شماره ۵۹
- ۳۲- قوام، عبدالعلی. ۱۳۷۵. تحول در نظام اداری در چارچوب وابستگی متقابل میان نظام اداری و سیاسی. پژوهشگاه علوم انسانی مطالعات فرهنگی
- ۳۳- مرتضوی، مهدی و [همکاران]. ۱۳۹۱. ارزیابی و اولویت بندی موانع اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری. پژوهش های مدیریت در ایران: دوره ۱۶، شماره ۱
- ۳۴- مصباح، ضیاء. ۱۳۹۰. دولت با تشکیلات گسترده و کارکنان خود چه خواهد کرد؟ نگاهی به قانون مدیریت خدمات کشوری. حافظ: شماره ۸۵
- ۳۵- معمار زاده طهران، غلامرضا؛ و [همکاران]. ۱۳۹۱. مراحل تکامل دولت الکترونیک و بررسی چالش های آن در ایران. همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار در نظام جمهوری اسلامی ایران، حاکمیت شایسته نظام اداری مطلوب. دانشگاه آزاد اسلامی قزوین.
- ۳۶- هداوند، مهدی؛ کاظمی، داود. ۱۳۹۲. تأملی بر اصول مدرن حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری - تحلیل ماده ۹۰ قانون مدیریت خدمات کشوری. راهبرد: شماره ۶۷
- ۳۷- هیوز، آن. ۱۳۸۳. مدیریت دولتی نوین. ترجمه سید مهدی الوانی، سهراب خلیلی شورینی، غلامرضا معمار زاده. تهران: انتشارات مروارید