





دانشگاه علم و فناوری
دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت

پایان نامه جهت دریافت دکترای مدیریت دولتی
(گرایش مدیریت منابع انسانی)

موضوع:

رویکردی نظام مند در تحلیل موانع شایسته سالاری
وزارت نیرو

A Systematic Approach in Analysis of
Meritocracy Obstacles in Iran Ministry of Energy

استاد راهنما: دکتر سیدحسین ابطحی

استادان مشاور:

دکتر فتح شریفزاده دکتر محمدعلی بابایی زکلیکی

استادان داور:

دکتر سیدمحمد میرمحمدی دکتر بهروز رضایی منش

۱۳۸۸ / ۴ / ۳۰

پژوهشگر: فریدون عبدصبور

سال ۸۶-۸۷

اطلاعات درج شده
توسط دبیرخانه

۱۱۵۴۲۱

بِسْمِ اللَّهِ

شماره :

دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ :

دانشکده حسابداری و مدیریت

پیوست :

صورت جلسه دفاعیه رساله دکتری

با تأییدات خداوند متعال رساله آقای فریدون عبدصبور دانشجوی مقطع دکتری رشته تحصیلی مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی تحت عنوان :

«رویکردی نظام مند در تحلیل موانع شایسته سالاری در وزارت نیرو»

که به راهنمایی آقای دکتر ابطحی تنظیم گردیده است در جلسه مورخه ۸۷/۱۱/۲۰ با حضور اعضاء هیات داوران مطرح و با نمره (۱۹٫۵) و درجه (عالی) نمره به حروف (نوزده و نیم) به تصویب رسید. / س
اعضاء هیات داوران :

امضاء	نام و نام خانوادگی	سمت
	آقای دکتر ابطحی	استاد راهنما
	آقای دکتر شریف زاده	استاد مشاور ۱
	آقای دکتر بابایی زکیکی	استاد مشاور ۲
	آقای دکتر میر محمدی	استاد داور ۱
	آقای دکتر رضایی منش	استاد داور ۲
	آقای دکتر دلجو	نماینده تحصیلات تکمیلی دانشکده

۱۴-۱۴/۹۹ : درجه قابل قبول

کمتر از ۱۴ : مردود

۱۹-۲۰ : درجه عالی

۱۷-۱۸/۹۹ : درجه بسیار خوب

۱۵-۱۶ : درجه خوب



سپاس نامه:

اکنون که به مدد و لطف ایزدی نگارش این رساله به پایان انجامیده است، حق تعالی را سپاس گفته و برای ادامه راه نیز دست مدد به سوی او دراز می کنم هر چند که:

از دست و زبان که برآید کر عهد و شکرش به درآید

رساله حاضر، وامدار فرهیختگانی است که در بررسی های نظری و میدانی آن صمیمانه یاری رسانده اند. اینجانب بر خود واجب می داند ضمن قدردانی از همه بزرگوارانی که در انجام این پژوهش نقش داشته اند، سپاس ویژه خود را از استادان زیر بیان نماید:

- ۱- جناب آقای دکتر ابطحی برای هدایتگری دلسوزانه خود در طول این پروژه؛
 - ۲- جناب آقایان دکتر شریف زاده و دکتر بابایی به خاطر نظرات و مشاوره های عمیق و سازنده؛
 - ۳- جناب آقایان دکتر میرمحمدی و دکتر رضایی منش در رابطه با زحمت داوری نقادانه و موشکافانه.
- از همکاران و کارشناسان دفتر سازماندهی و بهبود روشهای شرکت برق منطقه ای تهران نیز - که بویژه در گردآوری ادبیات، داده ها و اطلاعات و همچنین نگارش رساله، اینجانب را همراهی نمودند - صمیمانه سپاسگزاری می نماید و از درگاه الهی برای آنان سلامتی و توفیق مسألت می نماید. دوستان بزرگوارای چون:
- جناب آقایان محسن کامرانی، مصطفی داوند، غلامرضا نظری، علیرضا تیموری، حافظ اسکندری، سرکار خانمها طاهره السادات مهدیان آهی و مهین بیات.

فریدون عبدصبور

بهمن ماه ۱۳۸۷

تقدیم به:

✚ روح پدر بزرگوارم که در میانه راه این مقطع تحصیلی، او را از

دست دادم؛

✚ مادر عزیز و دلسوزم که همواره در طول تحصیل پشتیبان و حامی

من بود؛

✚ همسر صبور و مهربانم، پسرعمه عرفان و نوگلم مهسان که بسیاری از

اوقات آنها را صرف این رساله نمودم.

و تقدیم به:

همه آنهایی که در طریقت علم، این ناچیز را قابل بدانند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول معرفی طرح تحقیق
۲	مقدمه
۳	اهمیت موضوع و بیان مسأله
۴	الف) ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از نگاه برنامه‌های تحول اداری کشور
۶	ب) ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از نگاه قوانین
۱۱	ج) ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از نگاه آموزه‌های دینی
۱۲	د) شایسته‌سالاری مورد تاکید مقامات عالی کشور
۱۴	ضرورت و اهداف تحقیق
۱۶	مفهوم شایسته‌سالاری
۱۹	چارچوب نظری تحقیق
۲۲	فرضیه‌های تحقیق
۲۴	مدل تحلیلی؛ فرآیند مفهوم‌سازی متغیرها و فرضیه‌ها
۲۶	روش تحقیق
۲۶	نوع تحقیق
۲۷	روش‌های گردآوری اطلاعات
۲۷	تعریف اصطلاحات و مفاهیم
۲۹	حوزه تحقیق
۲۹	استفاده‌کنندگان از نتایج تحقیق
۳۰	چکیده فصل اول
۳۱	منابع
۳۳	فصل دوم ادبیات و پیشینه تحقیق
۳۴	مقدمه
۳۵	فصل دوم - بخش اول؛ پیشینه نظری تحقیق
۳۶	مفهوم شایسته‌سالاری

۳۷	خاستگاه لغت
۳۸	گزیده هایی از نظرات مایکل یانگ
۴۳	دیدگاهها و ریشه های تاریخی شایسته سالاری
۴۶	برخی دولت های شایسته سالار
۴۷	بحثهای مفهومی و فلسفی درباره شایسته سالاری
۵۲	شایسته سالاری و حکومت اقلیتها
۵۴	دیدگاهها و مدل های شایسته سالاری
۵۷	حملات و انتقادات بر شایسته سالاری
۷۱	شایسته سالاری در حوزه های گوناگون
۷۵	تغییر رویکرد نسبت به شایسته سالاری
۷۷	شایسته سالاری - تفکیک پست های مدیریتی و حرفه ای
۸۲	مشخصه های معماری سازمان های شایسته سالار
۸۶	شایسته سالاری از نگاه اسلام
۱۰۱	شایسته سالاری: ملاحظات تاریخی در ایران
۱۱۰	فصل دوم - بخش دوم؛ پیشنهاد عملی تحقیق
۱۱۸	الف (پژوهشها و مطالعات شایسته سالاری مربوط به خارج از ایران
۱۱۸	الف - ۱ - شایسته سالاری و شبکه های اجتماعی
۱۲۰	الف - ۲ - شایستگی و مراقبت از آن
۱۲۴	الف - ۳ - شایسته سالاری، ساز و کاری برای غلبه بر مشکلات اجتماعی
۱۲۷	الف - ۴ - شایسته سالاری و حذف مراقبت های نظام شایستگی
۱۲۹	الف - ۵ - شایسته سالاری و دیدگاه های مردم نسبت به عدالت توزیعی
۱۳۲	الف - ۶ - اصول و معیارهای شایسته سالاری
۱۳۴	ب (پژوهشها و مطالعات شایسته سالاری در ایران
۱۳۴	ب - ۱ - شایسته سالاری فرآیندی نظام مند
۱۳۷	ب - ۲ - دیدگاه های مردم نسبت به شایسته سالاری
۱۳۹	ب - ۳ - شایسته سالاری و موانع ارتقای زنان در پست های مدیریتی
۱۴۱	ب - ۴ - شایسته سالاری نظامی برای جانشینی مدیریت
۱۴۲	ب - ۵ - شایسته سالاری و انتخاب مدیران
۱۴۴	فصل دوم - بخش سوم عوامل و اجزای درون و برون سازمانی
۱۴۵	برخی مدل ها و چارچوب های مدیریت منابع انسانی و اجزای سازمانی
۱۵۳	عوامل و ابعاد درون سازمانی
۱۵۳	الف (عوامل و کارکردهای منابع انسانی
۱۵۳	الف - ۱ - نظام جذب و تأمین منابع انسانی
۱۵۴	الف - ۲ - نظام آموزش و بهسازی
۱۵۵	الف - ۳ - نظام حفظ و نگهداری
۱۵۷	ب) سایر عوامل درون سازمانی

۱۵۷	ب - ۱- فرهنگ سازمانی
۱۵۸	ب - ۲- رهبری وانگیزش
۱۵۹	ب - ۳- ساختار سازمانی
۱۶۱	ب - ۴- تکنولوژی
۱۶۲	ب - ۵- استراتژی
۱۶۴	ب - ۶- سایر منابع
۱۶۴	عوامل و ابعاد برون سازمانی (محیط سازمانی)
۱۶۴	مفهوم سازی محیط سازمانی
۱۶۵	محیط، حقیقت عینی یا پدیده‌ای ادراکی
۱۶۷	محیط سازمان‌های دولتی
۱۷۱	چارچوب PEST در تجزیه و تحلیل محیطی
۱۷۳	۱- محیط فرهنگی - اجتماعی
۱۷۵	۲- محیط سیاسی - قانونی
۱۷۷	۳- محیط اقتصادی
۱۷۹	۴- محیط تکنولوژیک
۱۸۱	چکیده فصل دوم
۱۸۲	منابع
۱۸۹	فصل سوم روش تحقیق
۱۹۰	مقدمه
۱۹۰	روش‌شناسی تحقیق از جهت قیاس - استقرا
۱۹۳	طبقه‌بندی پژوهش از جهت نوع (هدف)
۱۹۳	طبقه‌بندی پژوهش از نظر روش
۱۹۴	جامعه آماری
۱۹۵	دلایل انتخاب وزارت نیرو به عنوان جامعه آماری
۱۹۷	شیوه نمونه‌گیری و تعداد نمونه
۱۹۹	بررسی روایی و پایایی مدل تحلیلی پژوهش
۲۰۵	متغیرهای پژوهش
۲۰۶	ابزارهای گردآوری اطلاعات
۲۱۰	بررسی نتایج تحلیل عاملی تاییدی (روایی ابزار اندازه‌گیری)
۲۲۶	پایایی ابزار اندازه‌گیری تحقیق
۲۲۸	دامنه پژوهش
۲۲۸	تکنیک‌های آماری مورد استفاده
۲۲۸	نرم‌افزارهای مورد استفاده
۲۲۹	چکیده
۲۳۰	منابع
۲۳۱	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

۲۳۲	مقدمه
۲۳۲	بخش اول: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی
۲۳۷	بخش دوم: آمار توصیفی ابعاد، مولفه ها و شاخص های اصلی مدل تحلیلی تحقیق
۲۴۵	بخش سوم: آزمون فرضیه های تحقیق به کمک همبستگی اسپیرمن
۲۵۲	بخش چهارم: بررسی تفاوت دیدگاهها بین گروههای جمعیت شناختی برای ابعاد و مولفه های مدل تحلیلی تحقیق به کمک آزمون T با نمونه های مستقل و تحلیل واریانس یکراهه
۲۷۷	بخش پنجم: بررسی مانع بودن یا نبودن هر یک از ابعاد و مولفه های مدل تحلیلی تحقیق به کمک آزمون T یک نمونه ای
۲۸۱	بخش ششم: اولویت بندی موانع بر اساس آزمون تحلیل واریانس فریدمن
۲۸۴	چکیده
۲۸۵	منابع
۲۸۶	فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادات
۲۸۷	مقدمه
۲۸۸	نتایج پایایی ابزار اندازه گیری تحقیق با استفاده از روش آلفای کرونباخ
۲۸۸	نتایج روایی ابزار اندازه گیری با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی
۲۹۰	تحلیل نتایج آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی
۲۹۱	نتایج آمار توصیفی اولویت ابعاد و مؤلفه های مدل تحلیلی تحقیق
۲۹۲	اهم نتایج آمار توصیفی اولویت مانع بودن شاخص ها و معیارها (براساس شاخص میانگین):
۲۹۴	بررسی موانع بودن - و یا نبودن - ابعاد، مؤلفه ها و شاخصهای اصلی مدل تحقیق
۲۹۵	بررسی تفاوت دیدگاهها بین گروههای جمعیت شناختی برای ابعاد و مؤلفه های مدل تحلیلی تحقیق به کمک آزمون T با نمونه های مستقل و تحلیل واریانس یکراهه
۲۹۷	نتایج تحلیل آماری آزمون فرضیه های به کمک آزمون همبستگی اسپیرمن
۲۹۸	نتایج اولویت بندی موانع براساس آزمون تحلیل واریانس فریدمن
۲۹۹	اهم نتایج مصاحبه ها
۳۰۱	پیشنهادها
۳۰۱	پیشنهادهای برآمده از متن تحقیق
۳۱۸	پیشنهادهای محقق
۳۱۹	برخی انتقادات، محدودیتها و تنگناهای پژوهش
۳۲۰	سایر پیشنهادها (توصیه هایی برای پژوهشگران آینده)
۳۲۲	سهم و مشارکت پژوهش حاضر در رابطه با شایسته سالاری
۳۲۳	چکیده
۳۲۴	منابع انگلیسی
۳۲۷	منابع فارسی
۳۳۳	پیوست ها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۲-۱): عملکرد برخی از کشورها در رابطه با تفکیک پست‌های سیاسی از مدیریتی	۷۸
جدول (۲-۲): تحولات پارادایمی در شایسته‌سالاری (پیش‌بایست‌ها و واقعیت‌ها)	۸۵
جدول (۲-۳): بررسی مقایسه‌ای و تطبیقی عوامل شایسته‌سالاری در چند کشور	۱۳۳
جدول (۲-۴): اولویت‌بخش‌ها در اجرای شایسته‌سالاری براساس نظرسنجی	۱۳۸
جدول (۲-۵): عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی انسانی	۱۵۳
جدول (۲-۶): شرایط عمومی محیط سازمان‌ها (ابعاد کلی محیط سازمان‌ها)	۱۶۵
جدول (۲-۷): خلاصه دیدگاه‌های صاحب‌نظران درباره تقسیم‌بندی مفهومی محیط	۱۶۷
جدول (۲-۸): اجزای اصلی محیطی برای سازمان‌های دولتی	۱۷۰
جدول (۲-۹): عوامل PEST	۱۷۲
جدول (۳-۱): تعداد و توزیع جامعه و نمونه‌های آماری بخش‌ها و شرکت‌های دولتی زیر مجموعه وزارت نیرو	۱۹۸
جدول (۳-۲): شاخصهای ابعاد برون‌سازمانی (محیطی) مؤثر بر شایسته‌سالاری سازمانهای دولتی (در حوزه وزارت نیرو) ۲۰۰	۲۰۰
جدول (۳-۳): شاخصهای ابعاد درون‌سازمانی (نهادی و محتوایی) مؤثر بر شایسته‌سالاری سازمانهای دولتی (در حوزه وزارت نیرو)	۲۰۱
جدول (۳-۴): شاخصهای ابعاد درون‌سازمانی (کارکردها و زیرنظامهای مدیریت منابع انسانی) مؤثر بر شایسته‌سالاری سازمان‌های دولتی (در حوزه وزارت نیرو)	۲۰۲
جدول (۳-۵): پرسشنامه بررسی روایی و پایایی مدل (مفاهیم، ابعاد و شاخصهای) پیشنهادی پژوهشگر از دیدگاه خبرگان و صاحب‌نظران	۲۰۴
جدول (۳-۶) معرفی متغیرهای بعد موانع برون‌سازمانی	۲۱۱
جدول (۳-۷) شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری بعد موانع برون‌سازمانی	۲۱۲
جدول (۳-۸) متغیرهای موانع درون‌سازمانی (محتوایی یا نهادی)	۲۱۶
جدول (۳-۹) شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری موانع درون‌سازمانی (محتوایی یا نهادی)	۲۱۷
جدول (۳-۱۰) معرفی متغیرهای بعد موانع درون‌سازمانی (کارکردها)	۲۲۱
جدول (۳-۱۱) شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری مفهوم موانع درون‌سازمانی (کارکردها)	۲۲۲
جدول (۳-۱۲) نتایج بررسی پایایی پرسشنامه تحقیق	۲۲۷

- جدول (۴-۱) توزیع فراوانی متغیر جنسیت..... ۲۳۲
- جدول (۴-۲) توزیع فراوانی متغیر تحصیلات..... ۲۳۳
- جدول (۴-۳) توزیع فراوانی متغیر سن..... ۲۳۳
- جدول (۴-۴) توزیع فراوانی متغیر سابقه کار..... ۲۳۴
- جدول (۴-۵) توزیع فراوانی متغیر پست سازمانی..... ۲۳۵
- جدول (۴-۶) توزیع فراوانی متغیر رشته تحصیلی..... ۲۳۶
- جدول (۴-۷) توزیع فراوانی متغیر شرکت..... ۲۳۶
- جدول (۴-۸) شاخص های مرکزی و پراکندگی مولفه ها..... ۲۳۷
- جدول (۴-۹) شاخص های مرکزی و پراکندگی ابعاد..... ۲۳۸
- جدول (۴-۱۰): شاخص های مرکزی و پراکندگی ابعاد و مولفه های اصلی تحقیق به تفکیک پست سازمانی تکمیل کنندگان..... ۲۴۰
- جدول (۴-۱۱) شاخص های مرکزی و پراکندگی ابعاد و مولفه های اصلی تحقیق به تفکیک شرکت..... ۲۴۱
- جدول (۴-۱۲) شاخص های مرکزی و پراکندگی سوالات پرسشنامه..... ۲۴۲
- جدول (۴-۱۳) بررسی همبستگی خطی میان شایسته سалاری و موانع برون سازمانی..... ۲۴۵
- جدول (۴-۱۴) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع فرهنگی - اجتماعی..... ۲۴۶
- جدول (۴-۱۵) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع اقتصادی..... ۲۴۶
- جدول (۴-۱۶) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع سیاسی-قانونی..... ۲۴۶
- جدول (۴-۱۷) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع درون سازمانی..... ۲۴۷
- جدول (۴-۱۸) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع درون سازمانی (نهادی)..... ۲۴۷
- جدول (۴-۱۹) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع ساختاری و مدیریتی..... ۲۴۸
- جدول (۴-۲۰) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع فرهنگ سازمانی..... ۲۴۸
- جدول (۴-۲۱) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع استراتژی های سازمانی و منابع انسانی..... ۲۴۹
- جدول (۴-۲۲) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع تکنولوژی سازمانی..... ۲۴۹
- جدول (۴-۲۳) بررسی همبستگی خطی میان شایسته سалاری و موانع عملکردی کارکردهای مدیریت منابع انسانی..... ۲۵۰
- جدول (۴-۲۴) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع عملکردی نظام جذب و تامین منابع انسانی..... ۲۵۰
- جدول (۴-۲۵) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع عملکردی نظام آموزش و بهسازی منابع انسانی..... ۲۵۱
- جدول (۴-۲۶) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع عملکردی نظام حفظ و نگهداری..... ۲۵۱
- جدول (۴-۲۷) بررسی همبستگی خطی بین شایسته سалاری و موانع عملکردی نظام بکارگیری موثر..... ۲۵۲
- جدول (۴-۲۸) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل موانع برون سازمانی بر اساس جنسیت..... ۲۵۳
- جدول (۴-۲۹) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل موانع درون سازمانی بر اساس جنسیت..... ۲۵۴
- جدول (۴-۳۰) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل ابعاد و مفهوم بر اساس جنسیت..... ۲۵۵
- جدول (۴-۳۱) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل موانع برون سازمانی بر اساس پست..... ۲۵۷
- جدول (۴-۳۲) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل موانع درون سازمانی بر اساس پست..... ۲۵۸
- جدول (۴-۳۳) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل ابعاد و مفهوم بر اساس پست..... ۲۵۹
- جدول (۴-۳۴) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل موانع برون سازمانی بر اساس رشته تحصیلی..... ۲۶۱
- جدول (۴-۳۵) بررسی نتایج آزمون **T** با نمونه های مستقل موانع درون سازمانی بر اساس رشته..... ۲۶۲

- جدول (۳۶-۴) بررسی نتایج آزمون T با نمونه های مستقل ابعاد و مفهوم بر اساس رشته ۲۶۴
- جدول (۳۷-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه موانع برون سازمانی بر اساس گروه سنی ۲۶۵
- جدول (۳۸-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه موانع درون سازمانی بر اساس گروه سنی ۲۶۶
- جدول (۳۹-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه ابعاد و مفهوم بر اساس گروه سنی ۲۶۷
- جدول (۴۰-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه موانع برون سازمانی بر اساس سابقه کار ۲۶۹
- جدول (۴۱-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه موانع درون سازمانی بر اساس سابقه کار ۲۷۰
- جدول (۴۲-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه ابعاد و مفهوم بر اساس سابقه کار ۲۷۲
- جدول (۴۳-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه موانع برون سازمانی بر اساس شرکت ۲۷۳
- جدول (۴۴-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه موانع درون سازمانی بر اساس شرکت ۲۷۴
- جدول (۴۵-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه ابعاد و مفهوم بر اساس شرکت ۲۷۶
- جدول (۴۶-۴) بررسی نتایج آزمون T یک نمونه ای موانع برون سازمانی ۲۷۸
- جدول (۴۷-۴) بررسی نتایج آزمون T یک نمونه ای موانع درون سازمانی ۲۷۹
- جدول (۴۸-۴) بررسی نتایج آزمون T یک نمونه ای ابعاد تحقیق ۲۸۰
- جدول (۴۹-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن مؤلفه های موانع برون سازمانی ۲۸۱
- جدول (۵۰-۴) میانگین رتبه مؤلفه های موانع برون سازمانی ۲۸۲
- جدول (۵۱-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن مؤلفه های موانع درون سازمانی (نهادی) ۲۸۲
- جدول (۵۲-۴) میانگین رتبه مؤلفه های موانع درون سازمانی (نهادی) ۲۸۲
- جدول (۵۳-۴) بررسی نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن مؤلفه های موانع درون سازمانی (کارکردها) ۲۸۳
- جدول (۵۴-۴) میانگین رتبه مؤلفه های موانع درون سازمانی (کارکردها) ۲۸۳
- جدول (۵-۱): مقایسه اهمیت ضرایب مؤلفه ها و برخی از شاخصهای موانع برون سازمانی ۲۸۹
- جدول (۵-۲): مقایسه اهمیت ضرایب مؤلفه ها و برخی از شاخصهای موانع درون سازمانی نهادی (محتوایی) ۲۸۹
- جدول (۵-۳): مقایسه ضرایب مؤلفه ها و برخی از شاخصهای موانع درون سازمانی مرتبط با کارکردهای HRM ۲۹۰
- جدول (۵-۴): میانگین رتبه موانع برون سازمانی ۲۹۸
- جدول (۵-۵): میانگین رتبه موانع درون سازمانی نهادی (محتوایی) ۲۹۹
- جدول (۵-۶): میانگین رتبه موانع درون سازمانی مربوط به کارکردهای منابع انسانی ۲۹۹

فهرست شکلها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۱): مدل (رویکرد) کل نگرانه تحول نقش منابع انسانی سازمان های دولتی (براساس دو بعد درون و بیرون سازمانی).....	۲۰
شکل (۱-۲): محورهای شایسته سالاری.....	۲۱
شکل (۱-۳): مدل تلفیقی نظام مدیریت منابع انسانی.....	۲۲
شکل (۱-۴): مدل تحلیلی عوامل مؤثر بر شایسته سالاری وزارت نیرو (مفهوم سازی متغیرها و فرضیه های تحقیق).....	۲۵
شکل (۲-۱): مدل (رویکرد) کل نگرانه تحول نقش منابع انسانی سازمان های دولتی.....	۱۱۶
شکل (۲-۲): محورهای شایسته سالاری.....	۱۳۶
شکل (۲-۳): فرآیند هفت مرحله ای شایسته سالاری.....	۱۳۶
شکل (۲-۴): مدل سازگار منابع انسانی.....	۱۴۶
شکل (۲-۵): مدل نقشه قلمرو HRM	۱۴۷
شکل (۲-۶): مدل عوامل مؤثر بر استراتژی ها و خط مشی های HRM	۱۴۸
شکل (۲-۷): چرخه منابع انسانی ویلسون.....	۱۴۹
شکل (۲-۸): مدل آسیب شناسی عملکرد سازمانی IDRC	۱۵۰
شکل (۲-۹): عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی.....	۱۵۱
شکل (۲-۱۰): مدل تلفیقی نظام مدیریت منابع انسانی.....	۱۵۲
شکل (۲-۱۱): ابعاد تجزیه و تحلیل محیطی.....	۱۷۱
شکل (۳-۱): نمودار فرآیند قیاسی و استقرایی براساس مدل، فرضیه، مفاهیم و ...	۱۹۱
شکل (۳-۲): نظریه پردازی و نظریه آزمایی.....	۱۹۲
شکل (۳-۳): مدل مفهومی عوامل و متغیرهای اثرگذار بر شایسته سالاری سازمان های دولتی - در حوزه وزارت نیرو - و نحوه ارتباط آنها.....	۲۰۶
شکل (۴-۱): نمودار دایره ای توزیع فراوانی جنسیت.....	۲۳۲
شکل (۴-۲): نمودار دایره ای توزیع فراوانی متغیر تحصیلات.....	۲۳۳
شکل (۴-۳): نمودار دایره ای توزیع فراوانی متغیر سن.....	۲۳۴
شکل (۴-۴): نمودار دایره ای توزیع فراوانی متغیر سابقه کار.....	۲۳۵

- شکل (۴-۵): نمودار دایره‌ای توزیع فراوانی متغیر پست سازمانی ۲۳۵
- شکل (۴-۶): نمودار دایره‌ای توزیع متغیر رشته تحصیلی ۲۳۶
- شکل (۴-۷): نمودار دایره‌ای توزیع فراوانی متغیر شرکت‌های پاسخگویان ۲۳۷
- شکل (۴-۸): نمودار ستونی میانگین متغیرهای (مؤلفه‌های) تحقیق ۲۳۸
- شکل (۴-۹): نمودار ستونی مقایسه‌ای میانگین ابعاد اصلی تحقیق ۲۳۹

چکیده

مفهوم یا پدیده شایسته سالاری دارای تعاریف، معانی و برداشت‌های گوناگونی است و بر اساس سطح و جایگاه بررسی از دیدگاه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، قانونی، سازمانی و مانند این موارد قابل تحلیل است. با وجود ریشه‌های تاریخی، مذهبی و قانونی شایسته سالاری در ایران، تنها در حدود یک دهه است که در ادبیات سیاسی-اداری از آن یاد می‌شود و غالب مطالعات و ادبیات موجود، پیرامون مطالعات و بررسی‌های سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (سابق) کشور درباره این مقوله می‌باشد. سازمان مذکور به همت برخی از مشاوران و کارشناسان خود، شایسته‌سالاری را فرآیندی معرفی کرده است که شامل محورها و گام‌های شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری، شایسته‌پروری و شایسته‌داری می‌باشد.

اما در کشورهای پیشرو و صاحب‌نظر در این باب، چهارچوب‌های شایسته سالاری فراتر رفته و عمدتاً موضوعات سیاسی و اجتماعی آن مورد نظر می‌باشد و بسیاری از دیدگاه‌ها و انتقادات مطرح‌شده، به بررسی مشکلات بنیادی و فلسفی و اثرات اجتماعی آن می‌پردازد.

در این پژوهش (رساله) با عنوان «**رویکردی نظام‌مند در تحلیل موانع شایسته سالاری وزارت**

نیرو» سعی بر آن بوده است تا ضمن بررسی ضرورت‌های شایسته سالاری از نگاه سیاسی، قانونی، دینی، تأکیدات مقامات عالی کشور و مانند این موارد، عوامل و موانع درون و برون سازمانی شایسته سالاری در سازمان مذکور، احصا و به تحلیل و چالش کشیده شود.

برای این منظور تلاش گردید، از ادبیات و پیشینه پژوهش - که در آن به تفصیل مفاهیم، تصورات، و

انتقادات بنیادین شایسته‌سالاری در کنار پژوهش‌های علمی و کار بردی به نقد و بررسی کشیده شده است - به

منظور ارایه مدلی جامع استفاده گردد و از روش‌های آماری متنوع، پایایی و روایی مدل (شامل ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارایه شده) به تأیید رسانده شود.

نتایج پژوهش - که از طریق مصاحبه نیز به تأیید رسید - نشان از اثرگذاری عوامل و موانع برون سازمانی فرهنگی، سیاسی - قانونی و اقتصادی در کنار عوامل و موانع درون سازمانی محتوایی یا نهادی (ساختاری - مدیریتی، استراتژی، تکنولوژی و فرهنگ سازمانی) و درون سازمانی مرتبط با کارکردهای مدیریت منابع انسانی (نظام‌های جذب و تأمین، حفظ و نگهداری، آموزش و بهسازی و بکارگیری مؤثر) بر مقوله شایسته‌سالاری دارد. هم‌چنین با استفاده از فنون آماری، اولویت‌بندی هر یک از عوامل و موانع مذکور مشخص شده است. بر اساس مطالعات انجام یافته و نتایج مصاحبه، پیشنهادات و توصیه‌های موردنظر نیز ارایه شده است.

اضافه می‌نماید، پژوهش حاضر در سالهای ۸۷-۸۶ انجام یافته و حوزه مورد بررسی آن، سازمان‌ها و بخش‌های دولتی وزارت نیرو می‌باشد.

فصل اول

معرفی طرح تحقیق

مقدمه

ضرورت برخورد با چالش‌هایی چون تغییرات تکنولوژی، جهانی‌شدن، رقابت‌های بین‌المللی، بسیاری از دولت‌ها را ناگزیر از ایجاد تغییرات عمده در بخش دولتی خود نموده است. پارادایم الگوی سنتی اداره که در بخش اعظم قرن بیستم یک نظریه غالب محسوب می‌شد، در طی سال‌های اخیر که شاهد تغییراتی به مراتب وسیع‌تر از همه تغییرات این قرن بوده‌ایم، جای خود را به مدیریت‌گرایی یا مدیریتی دولتی نوین^۱ داده است (هیوز، ۱۳۷۶: ۱۳).

در جهان امروز، عامل انسانی به محوری‌ترین عامل توسعه کشورها تبدیل شده است. فناوری‌های نوین و شتاب تحولات و تغییرات، نیاز به نیروی انسانی متخصص و شایسته را بیش از پیش کرده است و این امر بنگاه‌ها و دولت‌ها را به سوی نظام و سیستم شایسته‌سالار رهنمون می‌کند. در جوامع شایسته‌سالار نگرش‌های خویشاوندسالاری، قبیله‌گرایی، حزب‌سالاری و مانند آن مطرود است و اعتقاد بر این است که در صورت توجه به این نگرش‌های سنتی، جامعه عقب خواهد ماند و از گردونه ترقی و پیشرفت خارج خواهد شد (شجاعی، ۱۳۸۴).

ورود دولت‌ها در استقرار نظام شایسته‌سالاری از آنجا آغاز می‌شود که نقش دولت به عنوان بزرگترین کارآفرین و هدایت‌کننده برنامه‌های توسعه شناخته شده است (طباطبایی و انصاری، ۱۳۸۴: ۸۷).

امروزه شایسته‌سالاری^۲ از یک سو لازمه و رمز موفقیت و پیروزی حرکت‌های اصلاحی و شرط بقاء، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و بی‌تردید حکومت‌ها خود را بی‌نیاز از توجه به مفاهیم و آموزه‌های آن نمی‌دانند و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها، ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گرداندگان هر کشور است.

مفهوم شایسته‌سالاری دارای تعاریف، برداشت‌ها و اهداف گوناگونی است و ادبیات موجود شایسته‌سالاری در زمینه‌ها و مقوله‌های سیاسی، اقتصادی، جامعه‌شناسی، قانونی، تاریخی، دینی و مانند آن نظریه‌های بسیاری را مطرح کرده است. شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی، مقوله‌ای است که به عنوان یکی از مهمترین چالش‌های دولت‌ها و نظام‌های حاکم بر جامعه عنوان شده است و تحت تأثیر و تأثر زمینه‌های مذکور می‌باشد و بررسی و توجه به آن بسیاری از مشکلات سازمان‌های دولتی را حل خواهد نمود.

^۱ -New Public Management

^۲ - Meritocracy

اهمیت موضوع و بیان مسأله

در دهه‌های اخیر، مدیریت به عنوان یکی از مهمترین عناصر توسعه به شمار می‌آید و در ارزیابی و مقایسه کشورهای در حال توسعه، بررسی الگوها و شیوه‌های مدیریت مورد توجه قرار گرفته است. تغییرات وسیعی که در نقش دولت‌ها به وقوع پیوسته، دولت‌ها را عملاً با رویکردهای جدیدی روبرو ساخته که نتیجه قطعی آن تغییر موقعیت نسبی دولت‌ها بوده است.

بطور کلی نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش دولت به نحوه اداره و مدیریت کشور می‌باشد و نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و تأثیر آن در تحقق اهداف نظام‌های کلان جامعه به اندازه‌ای تعیین‌کننده است که بدون داشتن نظام اداری کارآمد و اثربخش، دستیابی به اهداف فوق‌عملی نیست، از این رو، کشورهای مختلف، اصلاح نظام‌های اداری و بهبود مدیریت خود را به عنوان پیش‌نیاز اصلی توسعه و یک هدف اساسی پیگیری می‌نمایند (گزارش سازمان برنامه، ۱۳۸۲؛ ۲).

از سوی دیگر، در طول دو دهه اخیر ساختارهای دولتی به شدت در معرض دگرگونی‌های چشم‌گیر قرار گرفته‌اند، بگونه‌ای که تداوم دولت‌ها با رویکردهای نوین مدیریت گره‌خورده است. تحولاتی که دولت‌ها با آن روبرو هستند، مانند تحولات شگرف تکنولوژی، بلوغ و توسعه‌یافتگی کارکنان و ظهور نیروهای دانشی در تمام عرصه‌ها، تغییر نقش و کارکرد دولت‌ها - به دلیل ابداعات و نوآوری‌های سریع فناوری و جهانی‌شدن - دانشی‌شدن سازمان‌ها و ضرورت توسعه دانایی در تمام سطوح سازمان‌ها، افزایش نقش مسؤولیت اجتماعی دولت‌ها در پاسخگویی به شهروندان و اهمیت سرمایه‌های اجتماعی، استراتژی‌های نوین مدیریت دولتی را به توسعه شایستگی و شایسته‌سالاری معطوف کرده است. الگوی تدوین استراتژی شایسته‌سالاری در سازمان‌ها به عنوان یک موضوع بسیار مهم در سطح کلان هر جامعه مطرح است؛ زیرا رشد تکنولوژی، خلق مزیت‌های رقابتی، توسعه‌یافتگی و ایجاد و توسعه فردی و جمعی در بستری به نام شایسته‌سالاری بروز می‌کند (طباطبایی و انصاری، ۱۳۸۴؛ ۸۸).

در ایران نیز اصلاح نظام مدیریتی کشور از جمله خواسته‌های به حق مردم از حکومت و مسؤولان جامعه است. انتخاب افراد شایسته و برخوردار از توانمندی‌های لازم برای پست‌های کلیدی و حساس و توجه به اصل شایسته‌سالاری در توزیع قدرت و تقسیم وظایف و مسؤولیت‌ها میان نخبگان جامعه، افزون بر آنکه در ثبات و رشد و پیشرفت کشور موثر است از رموز موفقیت و ماندگاری زمامداران به حساب می‌آید. به‌ویژه در شرایط حساس کنونی، تنوع خطوط و گرایش‌های سیاسی و نگرش‌های متفاوت به حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی،

اجتماعی و حتی سیاست داخلی و خارجی نباید مانع از آن شود که نظام از ذخایر گرانبهای بشری و سرمایه‌های عظیم نیروی انسانی و مدیران کارآمد محروم شود (اقتصاد ایران، ۱۳۸۴: ۹).

در کشور ما در حدود ۱۸ سال است (تقریباً پس از جنگ تحمیلی) که واژه شایسته‌سالاری به ویژه توسط رؤسای جمهور به کار گرفته می‌شود؛ اما هیچگاه شایسته‌سالاری به گونه‌ای مستمر و با نگاهی جامع توسعه نیافته و چه بسا در بخش‌هایی نامطلوب‌تر هم شده است.

در دوره "رییس جمهور سازندگی"، مطالبات مردم آنقدر جان نگرفته بود تا کاربرد واژه شایسته‌سالاری عمومیت یابد. تاکید رییس جمهور اصلاحات به شایسته‌سالاری به مراتب بیشتر بود و نهایتاً "رییس جمهور عدالت" که شعار مهم‌شان رفع تبعیض و گسترش عدالت است از واژه شایسته‌سالاری در برنامه‌ها و سیاست‌های‌شان نام برده‌اند؛ اما نتایج تحقیق و نظرسنجی‌ها از نگاه مدیران، کارشناسان و حتی مردم رضایتبخش نبوده است. در نظرسنجی که در این باره توسط اقتصاد ایران صورت گرفته است، برغم آنکه پرسش‌شوندگان اجرای دقیق شایسته‌سالاری را از ملزومات توسعه اقتصادی و نقش آن را در پیشرفت و رشد اقتصادی بسیار زیاد دانسته‌اند، در مقابل در مورد اجرای شایسته‌سالاری در بخش دولتی ۳۹ درصد مردم با گزینه "خیلی کم" و ۳۶ درصد با گزینه "کم" انتقاد خود را نشان داده‌اند و ۶۸ درصد نیز اعلام نموده‌اند که هم‌اکنون گسترش رابطه‌سالاری و فامیل‌بازی^۱، مهمترین عامل عدم اجرای شایسته‌سالاری در کشور است و نهایتاً ۵۸ درصد پاسخ‌دهندگان در پاسخ به پرسش میزان شایسته‌سالاری در انتصاب و انتخاب وزرا و مدیران ارشد کشور، گزینه‌های "کم و خیلی کم" را انتخاب نموده‌اند (اقتصاد ایران، ۱۳۸۴: ۱۴-۹).

بررسی مذکور توجیه‌گر تنها بخشی از ضرورت و اهمیت بررسی و مطالعه عمیق مقوله شایسته‌سالاری است و این موضوع، علاوه بر تأکیدهای مکرر در برنامه‌های توسعه، تحول اداری، قوانین و مقررات، بارها از نگاه مسؤولان ارشد کشور مورد توجه قرار گرفته است؛ ضمن آنکه آموزه‌های دینی ما نیز بیگانه از آن نبوده و به کرار آن را مورد نظر قرار داده است. در ادامه به گوشه‌هایی از توجیه‌های مربوط به ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری پرداخته می‌شود.

الف) ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از نگاه برنامه‌های تحول اداری کشور

در قلمرو و محدوده وظایف بخش امور مدیریت و منابع انسانی دولت، بند ۹ صفحه سه گزارش برنامه تحول در نظام اداری کشور، تهیه و تدوین راهبردهای مدیریت نیروی انسانی در بخش دولتی و نگهداشت،

^۱ - Nepotism