

فصلنامه جهان نوین

No 6,1, 2023, P 48-58

سال ششم، شماره بیست و یکم، بهار ۱۴۰۲، صص ۴۸-۵۸

(ISSN): ۲۶۴۵ - ۳۳۷۹

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۳۷۹)

تعیین شایسته‌سالاری نسبی در سازمان‌ها با استفاده از بکارگیری تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها (DEA)

سپیده خوشاب^۱، جانی پورتل زالی^۲، صدیقه موسوی^۳، عبدالحسین موسوی^۴

چکیده

رفتار اقتصادی دو جزء اساسی دارد: رفتار مصرفی و رفتار تولیدی رفتار مصرفی افراد (به معنای چگونگی مصرف کالا و نوع کالاهای مصرفی) تحت تاثیر چهار عامل است: نقدینگی فرد و قیمت کالاها و خدمات، دو عاملی هستند که رفتار مصرفی فرد را محدود می‌کنند. نیازهای فرد و نظام ترجیحات او دو عاملی هستند که فرد را به بروز رفتار مصرفی بر می‌انگیزند. به عبارت دیگر عامل اول و دوم حداکثر مصرف فرد و عامل سوم و چهارم حداقل مصرف او را تعیین می‌کنند. توجه به این نکته لازم است که نظام ترجیحات، در واقع، نماینده فرهنگ جامعه در فرد است که توسط ویژگی‌های شخصیتی منحصر به فرد او، تعدیل شده است. با در نظر گرفتن مفهوم کنش عقلانی و بر [به کار بردن کاراترین وسایل برای رسیدن به اهداف] و با توجه با این نکته مهم که فرهنگ یک جامعه، نقش مهمی در تعیین اهداف افراد آن جامعه دارد و الهام بخش شیوه‌ها و روش‌های حل مشکلات آنها می‌باشد، اهمیت فرهنگ جامعه در عقلانی بودن یا نبودن (یا به طور کلی میزان عقلانیت) رفتار مصرفی افراد جامعه روشن می‌گردد.

کلمات کلیدی: رفتار اقتصادی، مصرف، عقلانیت. فرهنگ

۱- کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد یزد، یزد، ایران نویسنده مسئول: Sepideh.khooshab@gmail.com

۲- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، بازاریابی بین الملل، دانشگاه امین فولادش، ایران Janipours67@gmail.com

۳- کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، آموزش عالی پارس، مهر، ایران S.mosavi7963@gmail.com

۴- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، بازاریابی الکترونیک، دانشگاه آزاد لامرد، لامرد، ایران Sina8455@yahoo.com

مقدمه

اداره امور یک سازمان نیاز به امکانات و تجهیزات و نیروی انسانی دارد. اگر تمام این عوامل مهیا باشند، لیکن مدیر و مسئول شایسته‌ای برای هدایت وجود نداشته باشد، نمی‌توان بهره‌وری لازم را به دست آورد و بعضاً ممکن است موجب اتلاف وقت و هزینه گردد، لذا توجه به مدیر و انتخاب فردی شایسته و لایق برای مدیریت امری بسیار ضروری است (شایگان، ۱۳۹۱). امروزه با پیچیده‌تر شدن امور و افزایش سطح انتظارات شهروندان از عملکرد دستگاه‌های دولتی و به عبارتی سطح پاسخ‌خواهی شهروندان که خود نتیجه افزایش سطح آگاهی عمومی جامعه است، مسئولیت پاسخگویی مدیریت دستگاه‌های دولتی افزایش یافته است (گیوکی و همکاران، ۱۳۹۸). در جهان امروز، عامل انسانی به محوری‌ترین عامل توسعه‌ی 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. ورود دولت‌ها در استقرار نظام شایسته‌سالاری از آنجا آغاز می‌شود که نقش دولت به عنوان بزرگترین کارآفرین و هدایت‌کننده برنامه‌های توسعه شناخته شده است. امروزه شایسته‌سالاری از یک سو لازمه‌ی رمز موفقیت و پیروزی حرکت‌های اصلاحی و شرط بقا و دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و از سوی دیگر، یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها، ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر کشور است. 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 (مهدی‌زاده اشرفی و لطفی، ۱۳۹۳). شالوده و زیربنای هر سازمانی نیروی انسانی آن است و داشتن یک زیربنای اثربخش یعنی قرار گرفتن شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی، پیش شرط اساسی برای موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شود. از سوی دیگر، باید به این نکته نیز توجه کرد که امروزه سازمان‌ها و بنگاه‌ها برای بقای خود و ضرورت حضور در عرصه فعالیت‌های جهانی، نیاز به شایسته‌سالاری را نسبت به گذشته بیشتر احساس می‌کنند (Kim & Choi, 2017). مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری با توجه به نزدیکی معنایی، غالباً به جای یکدیگر هم بعضاً استفاده گردیده است. لیکن با نگاهی دقیق می‌توان شایستگی را رفتارهای قابل بروز بیان نمود که بر پایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های فردی بوده و فرد برای انجام موفقیت‌آمیز نقش خود باید از آنها برخوردار باشد (Fulmer & Conger, 2004). یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین اقدامات در جهت به فعلیت رساندن قابلیت‌ها و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی و استفاده کارآمد و مؤثر از قابلیت‌ها و ظرفیت‌های به فعلیت رسیده، قرار دادن افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی، تجارب و قابلیت‌های آنها و در اصل وجود یک نظام شایسته‌سالاری مطلوب در سازمان‌ها است (زارعی و همکاران، ۱۳۹۹). شایسته‌سالاری، آرزوی دیرینه‌ای است که همپای خلقت انسان با فطرت خداجوی او عجین 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؛ اما این خواست گران‌سنگ به دلیل ناتوانی انسان در ارائه‌ی اندیشه منسجم و متناسب با ابعاد گوناگون شایسته‌سالاری با مشکلاتی مواجه بوده و همواره این پرسش ذهن دانشمندان را مشغول کرده است که برای تحقق این امر از چه الگویی و به طور خاص از کدام راهبرد استفاده کنند (رحیمی، ۱۳۹۰). شایسته‌سالاری از جمله روش‌هایی است که برای انطباق‌پذیری و سازگاری سازمان‌های مدرن با تغییرات مداوم و مستمر محیط کاری به وجود آمده است (Kazerouni Shamiri, H & Moradi, S, 2019). برای رسیدن به اصل شایسته‌سالاری و ارزیابی آن، ملاک‌های متعدد و تعاریف گوناگون وجود دارد که به نظر می‌رسد محوری‌ترین ارکان سازنده شایسته‌سالاری در یک سازمان، افراد تشکیل‌دهنده آن سازمان می‌باشند؛ به همین روی، بررسی میزان کارایی، سنجش اثربخشی و نهایتاً بازدهی بهره‌وری می‌تواند در این حیطة کمک به‌سزایی کند و بر مدل‌های ارزیابی و انتخاب سازمان یا فرد شایسته صحه بگذارد. بنابراین هدف در این پژوهش تعیین شایسته‌سالاری نسبی براساس کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر، مدلسازی کارایی + اثربخشی = بهره‌وری، ملاک تعیین واحد یا سازمان شایسته در نظر گرفته می‌شود که از این حیث دارای نوآوری است. جهت انسجام مدلسازی و تعیین شایسته‌سالاری با بهره‌گیری از مؤلفه‌هایی چون کارایی، اثربخشی و بهره‌وری، در این پژوهش به سراغ بهترین نوع ابزار فرموله می‌توان رفت که آن DEA (تحلیل پوششی داده‌ها) می‌باشد.

پیشینه پژوهش

شاهنوشی و دادخواه (۱۳۹۶) در مقاله‌ای تحت عنوان "موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس" با انتخاب ۲۰۰ نفر از کارکنان استانداری فارس به عنوان جامعه و بازتحلیل داده‌ها در SPSS دریافتند که موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، عوامل درون سازمانی و برون سازمانی هستند که عوامل درون سازمانی، ساختار نامناسب و ویژگی‌های شخصیتی و عوامل برون سازمانی، گرایش‌های فرهنگی نامناسب، قانون‌گریزی و سیاسی کاری را شامل می‌شوند.

اردلان و الوانی (۱۳۹۷) در مقاله‌ای تحت عنوان "طراحی و تبیین الگوی مناسب شایسته‌سالاری در نظام‌های جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌های افسری ارتش ج.ا. ایران" با استفاده از تحقیقی آمیخته دریافتند که در نهایت الگوی شایسته‌سالاری شامل شایستگی‌های مکتبی اسلامی- ایرانی، شایستگی‌های ارزش‌های اسلامی- ایرانی، شایستگی‌های مهارتی، شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های اجرایی، شایستگی‌های ویژه شغل و شایستگی‌های دانشی است.

عیدی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای تحت عنوان "اثر شایسته‌سالاری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی؛ نقش میانجی نوآوری سازمانی" با روش تحلیل عامل تأییدی و معادلات ساختاری دریافتند که افزایش مذاکره و مشارکت

کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تفویض اختیار براساس شایستگی‌های کارکنان، ایجاد فضایی مبتنی بر اعتماد دوسویه مدیر و کارکنان می‌تواند در اثربخشی سازمانی ناشی از شایسته‌سالاری مؤثر باشد.

زارعی و همکاران (۱۳۹۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "طراحی و تبیین مدل شایسته‌سالاری مدیران در صنعت نفت" با روش تحلیل عاملی تأییدی دریافتند که بین وضع موجود و مطلوب، اختلاف معناداری وجود دارد و برای هرچه شایسته‌تر شدن باید در حوزه منابع انسانی صنعت نفت اقدامات و برنامه‌هایی را به منظور کاهش شکاف انجام دهند.

Serrato & Zhang (۲۰۱۹) در مقاله‌ای تحت عنوان "محدودیت‌های شایسته‌سالاری: غربالگری بوروکرات‌ها تحت قابلیت اطمینان ناقص" دریافتند که علیرغم مقاصد شایسته‌سالارانه، تصویری را به چالش کشیدند که سیستم ارتقا موفقی به طور مؤثرتر جایگزین نهادهای دموکراتیک در توضیح رشد چین شده است و عملکرد دولت نباید نادیده گرفته شود.

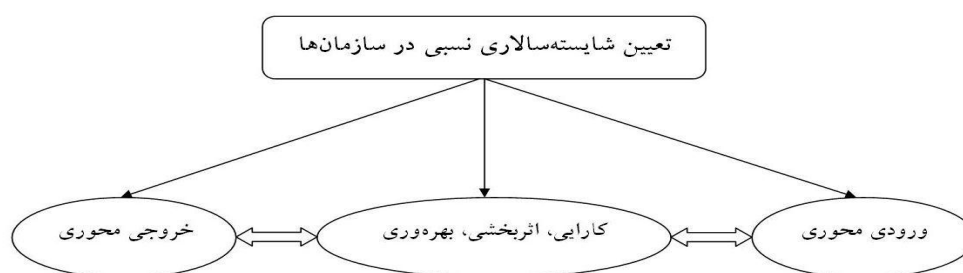
Civil & Himsworth (۲۰۲۰) در مقاله‌ای تحت عنوان "معرفی: دیدگاه شایسته‌سالاری، ظهور شایسته‌سالاری ۶۰ سال بعد" براساس پیامدهای جامعه در شایسته‌سالاری و براساس فرمول I.Q قضاوت شایسته‌سالاری را می‌کنند. یافتند و بررسی کردند که شایسته‌سالاران موفق برای خود پاداش‌های بیشتری در نظر می‌گیرند و تبدیل به نخبگی سفت و سخت می‌شوند که بر طبق ضعیف فزاینده‌ای ناتوان و افسرده حکومت می‌کنند. Kantor (۲۰۲۱) در مقاله‌ای تحت عنوان "مربیگری، شایسته‌سالاری و بررسی مجلات علمی" دریافتند که بازبینی و نظارت، بازخورد مخاطبان، همتایی گروه نویسندگان، شاخص‌های ارزیابی جهان، فرصت‌سازی‌ها، تشکیل برنامه‌های رسمی و غیررسمی در کنار یکدیگر می‌تواند از جمله موارد شایسته‌سالاری یک مجله علمی باشد.

مبانی نظری

شایسته‌سالاری: شایسته‌سالاری به لحاظ لغوی از دو کلمه «شایسته» و «سالاری» تشکیل شده که «شایسته» صفت و به معنای لایق و سزاوار بوده و «سالار» نیز به معنای سردار، رئیس، بزرگ و پیشرو قافله‌ی لشکر است. بنابراین شایسته‌سالاری در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌هاست. به بیان دیگر، شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (رحیمی، ۱۳۹۰).

مدل مفهومی پژوهش

جهت نمایش شماتیک مدل پژوهش و بررسی چگونگی آن در غنای تئوریک و موضوعی به ترسیم آن پرداخته می‌شود:



با یک نگاه سیستمی می‌توان بر مبنای داده‌ها و ستاده‌ها، ملاک شایسته‌سالاری (شایستگی) یک واحد یا سازمان را ارزیابی کرد. این یکی از خاصیت‌های تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها است.

روش تحقیق

جامعه مورد مطالعه این پژوهش ۱۱ سازمان (دولتی و خصوصی) می‌باشند که بنابر اهمیت موضوع شایسته‌سالاری تصمیم به آن شد که اسامی آنها در تحقیق قید نشود. این ۱۱ سازمان در صنایع کشوری (تولیدی، خدماتی و بازرگانی) فعالیت دارند. ملاک ارزیابی و تعیین نوع و یا زوایای شایسته‌سالاری در این ۱۱ سازمان بر مبنای اطلاعاتی است که سازمان‌ها به صورت تجمعی (غیرفردی) در اختیار پژوهشگران قرار داده‌اند. بنابراین با تکنیک DEA به ارزیابی آنها پرداخته می‌شود. اضافه می‌گردد محور این نوع ارزیابی‌ها، سه مؤلفه‌ی کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در سازمان‌ها می‌باشد. در واقع یک نوع ارزیابی عملکرد قرار است صورت پذیرد. تحلیل پوششی داده‌ها است غیر پارامتریک، جهت اندازه‌گیری کارایی می‌باشد (مهرگان، ۱۳۸۳). به عبارت دیگر، DEA یک روش ناپارامتری است که هیچ فرضی را در خصوص شکل تابع تولید نیاز ندارد. در DEA عموماً با n واحد تصمیم‌گیرنده روبرو هستیم که هر یک M ورودی X_i ($i=1,2,\dots,M$) را برای تولید S خروجی Y_r ($r=1,2,\dots,S$) استفاده می‌کنند. در DEA اندازه کارایی واحد k ام، با نسبت وزن‌دار شده خروجی‌ها به ورودی‌ها، یعنی رابطه (۱)

$$\lambda_k = \frac{\sum_{r=1}^S Y_r Y_{rk}}{\sum_{i=1}^M V_i X_{ik}}$$

حاصل می‌شود که در آن U_r ها وزن خروجی و V_i ها وزن‌های ورودی است و این وزن‌ها به گونه‌ای اختیار می‌شوند که $0 \leq h_j \leq 1$ ($j=1,2,\dots,n$) باشد و h_k بیشترین مقدار شدنی خود را بدست آورد. اگر $h_k = 1$ ، آنگاه واحد k ام کارا تلقی می‌شود و اگر $h_k < 1$ ، آنگاه واحد k ام ناکارا است. با وجود اینکه این گونه تخصیص وزن‌ها، یک ویژگی منحصر به فرد DEA است که آن را از دیگر روش‌های وزن‌دهی مانند کلاسیک DEA، همواره تعداد زیادی واحد کارا مواجه باشیم و رتبه‌بندی بین واحدهای کارا صورت نپذیرد.

مدلسازی

جهت تهیه مدل از تکنیک تحلیل پوششی داده‌ها و روش ضربی و پوششی CCR خروجی‌گرا و همچنین مدل BCC معادل آن استفاده شده است.

علت استفاده از مدل خروجی‌گرا این فرض بوده است که مدیریت در کوتاه مدت کنترل چندانی بر نهاده‌ها و منابع خود ندارد و در نتیجه، امکان تغییر کارایی تخصیصی نیز برای وی وجود ندارد. بنابراین باید تلاش شود تا با منابع

موجود حداکثر کارایی فنی به دست آید تا کارایی اقتصادی افزایش داشته باشد. مدل‌های ریاضی مورد استفاده در این تحقیق:

رابطه (۲) مدل پوششی CCR خروجی محور:

$$\text{Max } y_0 = \theta - \varepsilon (\sum_{r=1}^s sr^+ + \sum_{i=1}^M si^-)$$

s₀t:

$$\sum_{j=1}^n \lambda_j y_j - sr^+ = \theta \cdot y_{r_0}$$

(r=1,2, …,s) , (j=1,2, …,n)

$$\sum_{j=1}^n \lambda_j x_j + si^- = X_{i_0}$$

(i=1,2, …,m)

θ آزاد λ_j, si⁻, sr⁺ >> 0

رابطه (۳) مدل پوششی BCC خروجی محور:

$$\text{Max } z = \theta - \varepsilon (\sum_{r=1}^s sr^+ + \sum_{i=1}^M si^-)$$

s₀t:

$$\sum_{j=1}^n \lambda_j y_j - sr^+ = \theta \cdot y_{r_0}$$

(r=1,2, …,s)

(j=1,2, …,n)

$$\sum_{j=1}^n \lambda_j x_{ij} + si^- = X_{i_0}$$

(i=1,2, …,m)

θ آزاد λ_j, si⁻, sr⁺ >> 0

$$\sum_{j=1}^n \lambda_j = 1$$

θ = کارایی (شایسته‌سالاری، شایستگی)

λ = بهره‌وری

Y_i = اثربخشی واحدهای DMU ورودی محور

X_i = اثربخشی واحدهای DMU خروجی محور

S_r = ارزش متغیرهای کمکی

یافته‌ها

بدین ترتیب برای اجرای مدل فرموله شده، داده‌های کدنویسی و دستوری را وارد نرم‌افزار Lingo کرده و نتایج به صورت جدول ذیل می‌باشد:

(توضیح آنکه: سازمان‌ها ترتیب خاصی ندارند، برای اختصار سازمان‌ها را با حرف لاتین O نشان می‌دهیم، طبیعی است O_1 سازمان اول و O_{11} سازمان شماره یازده خواهند بود.)

جدول ۱: نتیجه محاسبات و امتیازات شایسته‌سالاری سازمان‌ها براساس کارایی واحدها

امتیازهای کارایی	امتیاز CCR	امتیاز BCC	بازده به مقیاس	بازگشت به مقیاس
O_1	۰/۵۳	۰/۹۲	۰/۵۷	کاهش شایستگی
O_2	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	ثابت
O_3	۰/۷۲	۱/۰۰۰	۰/۷۲	کاهش شایستگی
O_4	۰/۸۴	۰/۹۴	۰/۸۸	کاهش شایستگی
O_5	۰/۵۸	۱/۰۰۰	۰/۵۸	افزایش شایستگی
O_6	۰/۵۰	۰/۹۰	۰/۵۰	افزایش شایستگی
O_7	۰/۵۲	۰/۸۳	۰/۶۳	کاهش شایستگی
O_8	۰/۵۶	۰/۸۰	۰/۷۰	کاهش شایستگی
O_9	۰/۶۷	۰/۸۸	۰/۷۶	کاهش شایستگی
O_{10}	۰/۶۶	۰/۸۷	۰/۷۶	کاهش شایستگی
O_{11}	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	ثابت

وجود مقدار عددی (۱) نشان‌دهنده این است که سازمان مورد نظر یا واحدهای DMU کارا بوده‌اند. بنابراین سازمان O_2 و O_{11} شایسته‌سالاری و شایستگی خود را در حد اعلاء حفظ کردند و در این قضیه ثبات دارند. اما O_3 ، O_5 ، O_6 تنها در یکی از مدل‌ها بر روی مرز کارا (شایسته‌سالاری و شایستگی) قرار گرفته‌اند و بقیه سازمان‌ها خارج از مرز شایستگی و شایسته‌سالاری (کارایی) قرار دارند و باید با متدولوژی‌های PESTEL به کیفیت و یا کمیت عنصر شایستگی بپردازند.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده، به نظر می‌رسد که استفاده از این روش نتایج قابل اعتمادی را نسبت به روش‌های قبلی در تعیین شایستگی و شایسته‌سالاری در پی داشته است. براساس نتایج حاصله از این روش، سازمان‌ها قادر خواهند بود از

بازخورد این روش‌ها و تجربیات مورد استفاده توسط سایر سازمان‌های واقع در مرز کارا (شایستگی) جهت بهبود شرایط واحد خود استفاده نمایند. همچنین با استفاده از مدل ارائه شده و قابلیت توسعه آن می‌توان به ارزیابی دیگر سازمان‌ها پرداخت و آنها را رتبه‌بندی عادلانه کرد. بنابراین انتخاب سازمان شایسته برای هر بخشی موجب افزایش کارایی و اثربخشی و نهایتاً بهره‌وری می‌گردد. علاوه بر این یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب رضایت بخشی سازمان می‌شود، شایسته‌سالاری است؛ یعنی اینکه افراد از درون خود و با تمام وجود احساس کنند که با توجه به تجربه و تخصص کاری، سابقه مدیریتی و تخصصی که دارند در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گرفته‌اند. همچنین افراد دیگر نیز همین نگاه را به این افراد داشته باشند؛ یعنی اعضای دیگر سازمان، خانواده‌ها، هموعان، همکلاسی‌ها نیز این قضاوت را داشته باشند که این افراد با توجه به تجربه‌ها، مهارت‌ها و تخصص‌هایی که دارند در جایگاه شایسته خود قرار گرفته‌اند. در این صورت است که عملکرد افراد بهبود پیدا کرده و اثربخشی و کارایی افراد به شدت افزایش پیدا می‌کند. بنابراین شایسته‌سالاری و اینکه افراد در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گیرند، از اهمیت زیادی برخوردار است. در شایسته‌سالاری معمولاً استعدادهای نهفته افراد شناسایی و پس از آن از طریق بسترسازی استعدادها پرورش یافته و در اختیار اهداف سازمان قرار می‌گیرد. شایسته‌سالاری با تولید شایستگی در کارکنان و مدیران شروع می‌شود، سپس در بستر فرصت‌سازی تکامل می‌یابد. در شایسته‌سالاری معیارهایی نظیر تعهد، تخصص، مهارت، توانایی، تجربه و دلسوزی ملاک انتخاب و ارتقاء افراد در سازمان است. شایسته‌سالاری در سازمان‌های رشدیافته یا در حال رشد، بسیار بااهمیت، در میان مدیران از اهمیت بیشتری برخوردار است. شایسته‌سالاری، بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده است؛ به طوری که در تمام اجزای آن، مناسب‌ترین و کاراترین افراد هر کدام در جای واقعی خود قرار بگیرند، به گونه‌ای که بهتر از آن میسر نباشد، هر فردی به کار تخصصی خود و هر بخشی فقط وظایف خود را به خوبی انجام دهد. افراد در سیستم شایسته‌سالاری، براساس معیارهای متغیری از شایستگی مورد قضاوت قرار می‌گیرند. این معیارها می‌توانند زمینه‌های گسترده‌ای از هوش گرفته تا پایبندی به اخلاقیات، از استعداد عمومی تا دانش در زمینه‌ی خاص را در بر بگیرند. هیچ نظام و سیستمی بهتر و عادلانه‌تر از نظام شایسته‌سالاری برای جوامع مختلف نیست. به باور اندیشمندان، نظام شایسته‌سالار بسیار عادلانه‌تر و کارآمدتر از سایر نظام‌های سیاسی و اجتماعی موجود است و در نهایت، به تبعیض‌های اجتماعی پایان می‌دهد. در شایسته‌سالاری باید به این نکته توجه شود که شغل یا نقش مورد نظر با چه چالش‌هایی روبه‌روست. چه اقتضائاتی دارد و چه افرادی با کدام قابلیت‌های مهارتی می‌توانند به خوبی از عهده تصدی آن برآیند. از سوی دیگر، باید قابلیت‌های فرد یا افراد مورد نظر شناسایی و بررسی گردد که استعداد اکتسابی چه قابلیت‌هایی را دارا هستند. با عنایت به این دو نکته می‌توان فرد شایسته را برای شغل یا نقشی تعیین نمود، زیرا انتخاب افراد مناسب برای مشاغل مورد نظر و یا برقراری تناسب بین فرد و شغل، از دغدغه‌های همیشگی سازمان به شمار می‌رود.

مفهوم شایسته‌سالاری در مبانی سازمان و مدیریت، علاوه بر اینکه دربردارنده مشخصه‌های نمودی انتخاب، انتصاب و نگهداری مدیران است، به طور مشخص شامل فاکتورهای کلیدی وسیعی است که هنوز در استقرار نظام شایسته‌سالار بر آن اتفاق نظر عمومی حاصل نشده است. بر این اساس، هرگونه تحلیل پیرامون ریشه‌ها، چالش‌ها و موانع آن، مطالعه‌ای گسترده و فراگیر را می‌طلبد. از جمله مسائل پیش روی سازمان‌ها در انتخاب مدیران و کارکنان، برگزیدن مدیران و کارکنان شایسته با توجه به معیارها و مؤلفه‌های لازم برای تصدی این پست با اهمیت است. امروزه با رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها و گسترش محیط رقابتی، داشتن مهارت‌های مدیریتی در بین مدیران سازمان‌ها، به نوعی از ملزومات اصلی انتصاب آنان است. مدیران و کارکنان دانشگاه‌ها نیز از این امر مستثنی نیستند و عملکرد آنان در پیشبرد اهداف دانشگاه‌های کشور با توجه به محیط حساس، علمی و پیچیده دانشگاه‌ها، در گرو داشتن مهارت‌های شغلی لازم برای اداره اثربخش و کاراست.

منابع

- شایگان، فریبا (۱۳۹۱). "شایسته‌سالاری در پلیس (ملاک‌های زنان پلیس شایسته مدیریت)", پلیس زن، دوره ۶، شماره ۱۷، ۶۲-۸۴.
- گیوکی، ابراهیم؛ منظری توکلی، علیرضا؛ سلاجقه، سنجر و شیخی، ایوب (۱۳۹۸). "تبیین راهبرد سازمانی با شایسته‌سالاری و رهبری خدمتگزار"، دوره ۱۰، شماره ۳۷۵، ۲۰۱-۲۲۲.
- مهدی‌زاده اشرفی، علی و لطفی، محمدرضا (۱۳۹۳). "بررسی و تحلیل موانع شایسته‌سالاری در شرکت ارتباطات زیرساخت"، فصلنامه مدیریت، سال یازدهم، شماره ۳۳، ۹۱-۱۱۰.
- زارعی، فریده؛ دانش‌فرد، کرم‌اله و نجف بیگی، رضا (۱۳۹۹). "طراحی و تبیین مدل شایسته‌سالاری مدیران در صنعت نفت"، دوره ۱۲، شماره ۴۵، ۲۶۵-۲۸۹.
- رحیمی، مریم (۱۳۹۰). "شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی"، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، دوره ۱، شماره ۳، ۳۵-۶۲.
- شاهنوشی، مجتبی و دادخواه، میترا (۱۳۹۶). "موانع تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی شهر شیراز از دیدگاه کارشناسان استانداری فارس"، جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۸، دوره ۶۷، شماره سوم، ۱۹۵-۲۱۸.
- اردلان، امید و الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۷). "طراحی و تبیین الگوی مناسب شایسته‌سالاری در نظام‌های جذب و گزینش سرمایه‌های انسانی در دانشگاه‌های افسری ج.ا. ایران"، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال ۱۶، شماره ۶۲، ۱-۳۵.
- عیدی، حسین؛ کریمی، جواد و محمدی عسکرابادی، مسعود (۱۳۹۸). "اثر شایسته‌سالاری منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی؛ نقش میانجی نوآوری سازمانی"، مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۲، ۱۹۵-۲۰۵.
- مهرگان، محمدرضا (۱۳۸۳). "مدل‌های کمی در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها (تحلیل پوششی داده‌ها)", تهران، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- Serrato, J. C. S., & Zhang, Sh. (2019). "The limits of meritocracy: Screening bureaucrats under imperfect verifiability", *Journal of Development Economics*, 140, 223-241.
- Civil, D & Himsworth, J. J. (2020). "Introduction: Meritocracy in Perspective. The Rise of the Meritocracy 60 Years On", *Political Quarterly*, 1-6.
- Kantor, J. MD (2021). "Mentorship, meritocracy and scientific journal reviewing", *JAAD International*, Vol 3, page 115.
- Kim . C. H. & Choi. Y. B. (2017). " How Meritocracy is Defined Today?: Contemporary Aspects of Meritocracy", *Economics and Sociology*, 10(1):112-121.
- Fulmer, R. M & Conger, J. A (2004), "Developing leaders with 2020 vision", *Financial Executive*, 20(5), 38-40.
- Kazerouni Shamiri, H & Moradi, S (2019). "The role of virtual education and information technology governance in the desirability of directors of Islamic Azad university of Khuzestan province", *Jieva*, 13(44), 155-169.

Determining relative meritocracy in organizations using data envelopment analysis (DEA) technique

Sepideh Khoshab, Johnny Portelszali, Sediqah Mousavi, Abdul Hossein Mousavi

Abstract

One of the most important needs in human societies and the concern of people in every field is the issue of meritocracy. Since meritocracy is indicative of components such as efficiency, effectiveness and productivity, the aim of this research is to determine relative meritocracy in organizations based on these three functional and obvious components. Therefore, after collecting information from the considered areas, 11 organizations (government and private) were finally selected for performance evaluation. The names of these organizations will remain confidential according to the obligations of the researchers. It is clear that according to the existing modeling, the DEA (data envelopment analysis) technique should be used. Using mathematical modeling and Lingo software, the findings show that only two organizations number 2 and 11 have been able to maintain their stability and procedure in the matter of meritocracy.

Key words: Meritism, efficiency, DEA