

## بررسی موانع به کارگیری مدیران متخصص در سازمانهای ایرانی

معصومه شقاقی و سارا فضلی<sup>۱</sup> دکتر حمد الله حبیبی<sup>۲</sup>

۹۷-۹۶

چکیده:

موانع بسیاری در شایسته سالاری و انتخاب مدیران در سازمانها و ارگانهای ایرانی وجود دارد و بالطبع مطالعات کمی و توصیفی زیادی در این زمینه در سطح کشور انجام گرفته است اما مطالعه در حال حاضر به لحاظ اینکه مصاحبه به شیوه کیفی و با روش مصاحبه در بین کارکنان سازمانهای مختلف انجام گرفت نشان داد. که در سازمانهای ایرانی ۱- پیچیدگیهای قانونی و مدیریتی سازمان که ( قوانین و آئین نامه و سیاست سازمانی و خودختاری مدیران در انتخاب و انتصاب ) ۲- بسترهای سازمانی ( گردش شغلی و مباحث مربوط به جانشین پروری ) ۳- فرهنگ موجود در سازمان ( تفکر ساختاری و اثر بخشی مدیران ) ۴- تحقیقات و آموزشهای غیر اصولی و دون نیازسنجی و بالاخر ۵- عوامل خارجی در روند انتخاب و انتصاب مدیران می تواند دخیل یا مخل باشند. و این عوامل فرایند انتصاب و انتخاب مدیران را با مشکلات و پیچیدگیهای بالقوه ای مواجه ساخته اما از میان این سازمانها، سازمانهایی بودند که با صراحت تمام اظهار داشتند که در روند انتصاب مدیران همیشه لابی گری و سفارش وجود اما برخی سازمانها با توجه به روند رو به رشد علم مدیریت ضوابط و قواعد علمی و سازمانی را در انتصاب و انتخاب مدیران در سازمان پیاده می ساختند.

کلمات کلیدی: انتخاب شایسته، انتصاب شایسته، شایسته سالاری، مدیران متخصص، سازمانهای ایرانی

### Investigating barriers to using specialist executives in Iranian organizations

#### Abstract

There are many obstacles in the efficiency and choice of managers in Iranian organizations and organizations, and there have been many quantitative and descriptive studies in this regard throughout the country, but the current study is based on the fact that the interview was conducted in a qualitative and interactive manner. It was shown to employees of different organizations. Which in the Iranian organizations 1- Legislative complexity of the organization which (rules and regulations and organizational policy and the autonomy of managers in the selection and appointment) 2- Organizational platforms (work rotation and topics related to the successor) 3- The culture contained in Organization (Structural Thinking and Effectiveness of Managers) 4. Non-Principles of Research and Training and Needs Assessment 5. The external factors in the process of selecting and appointing managers can be involved or disruptive. And these factors confronted the process of appointing and selecting managers with potential difficulties and complexities, but among these organizations were organizations that explicitly stated that in the process of appointing directors, there were

<sup>۱</sup> - فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد رشته آموزش و بهسازی سازمانی

<sup>۲</sup> - دانشیار رشته مدیریت آموزشی

always lobbying and ordering, but some organizations Due to the growing trend of science, the management of scientific and organizational rules and regulations in the appointment and selection of managers in the organization.

**Keywords: proper selection, decent appointment, Meritorious, Specialist Managers, Iranian Organizations**

#### مقدمه

لازمه رشد و توسعه همه جانبه یک جامعه، داشتن سازمانهای سالم و پویاست. ویژگی سازمانهای سالم تنها در داشتن سود و منفعت بالا یا تعداد کارکنان و مدیران آن نیست؛ بلکه سازمان سالم، متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است، که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد تا به اهداف خود برسد، و حتی موجبات رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد. سازمان سالم، با نیروهای درونی و بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و آنها را به طور اثربخش، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. بدین ترتیب، بوروکراسی یکی از مهمترین مفاهیم دانش اداری است و به سازمانهای بزرگ و آثار آن اطلاق می‌شود که معلول پیشرفت‌های صنعتی، اقتصادی و سیاسی است. اختلاف بین کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، در این است که در کشورهای در حال توسعه، تناسب لازم بین رشد بوروکراسی و سایر اجزای نظام حفظ نشده است و بوروکراسی به عاملی بازدارنده بدل شده است؛ در حالی که در کشورهای پیشرفته، این سیستم توانسته موجب پیشرفت در جامعه شود. در ایران نیز با وجود سابقه چند هزار ساله، شاهد ناکارآمدی و عدم رشد بوروکراسی مطابق با شرایط و نیازهای روز جامعه هستیم، و تمامی مظاهر ناخوشایند این وضعیت به حساب کارا نبودن سازمانها گذاشته می‌شود. گسترش بوروکراسی موجب ناکارآمدی بوروکراسی، و ناکارآمدی بوروکراسی نیز موجب توسعه نیافتگی گردیده است. بوروکراسی به دلیل ضعف ساختاری و فقدان قابلیت نهادی، با افزایش حجم، هزینه و فساد خود، مزید بر علت شده و به جای افزایش کارایی، بر ناکارآمدی نهاد دولت افزوده است. از ویژگی‌های بوروکراسی در ایران که همواره سبب نارضایتی ارباب رجوع و مردم نیز می‌گردد، می‌توان به کاغذبازی، تشریفات طویل و کندی جریانهای اداری، نبودن تحرک اداری و نوآوری در سازمان اشاره کرد. توجه بیش از حد به سابقه کارها، نداشتن ابتکار، تعلل در کارها، تکرار و تداخل وظایف سازمانی و ایجاد اداره‌ها و دوایر موازی و زاید، از دیگر خصوصیات بوروکراسی در ایران هستند. (مظاهری ۱۳۹۶: ۹۰-۹۱)

#### پیشینه تحقیق

طباطبائی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خودشان با عنوان «شناسایی ابعاد ناکارآمدی و خوشه‌بندی کارکنان ناکارآمد: مطالعه موردی در حوزه معاونت توسعه مدیریت و برنامه ریزی منابع دانشگاه علوم پزشکی تهران»، اساس تحلیل مؤلفه اصلی شش بعد: مشکلات رفتاری، نتایج عملکردی پایین، فقدان خود کارآمدی و خلاقیت، خرابکاری، به تأخیر انداختن کارها و فرد محوری برای مفهوم ناکارآمدی شناسایی کردند. تحلیل خوشه در این مطالعه نشان داد کارکنان ناکارآمد در پنج گروه: بدرفتار، تنبل، سودجو، ناتوان و لب مرز خوشه‌بندی شدند. بر اساس نگرش مدیران، ریشه‌ی ناکارآمدی در کارکنان سودجو، ناتوان و تنبل بیشتر درونی، و ریشه‌ی ناکارآمدی کارکنان بدرفتار و لب مرز بیشتر بیرونی اسناد می‌گردد. و نتیجه‌گیری این مطالعه پیش از هر اقدامی باید نوع ناکارآمدی و ابعاد آن شناسایی شود تا بتوان تصمیمات مناسبی برای هر یک از کارکنان ناکارآمد اتخاذ