

شایسته‌سالاری در انتصاب مدیران و فرماندهان و تأثیر آن بر کاهش جرم

آیت‌اله اسماعیلی^۱، میثم کریمی^۲

چکیده

منابع انسانی از مهمترین و حساس‌ترین بخش در هر سازمان می‌باشد که با مدیریت و فرماندهی شایسته، می‌توان اثربخشی و بهره‌وری آن را افزایش داد. شایسته‌سالاری، موضوعی است که نشأت گرفته از ایدئولوژی اسلام است که قرآن و دین اسلام به کرات سفارش و تأکید به آن (تعیین افراد صالح و شایسته برای پست‌های متعدد) نموده است. در حقیقت سنگ بنای عملکرد موفق سازمانی، رویکرد شایستگی می‌باشد. امروزه یکی از مسایل و موارد مهم که در کاهش جرم مغفول مانده نقش مدیران و فرماندهان است؛ هدفی که نگارنده در این مقاله به دنبال آن هست، رابطه بین انتصاب شایسته مدیران و فرماندهان در کاهش جرم هست و از طریق و روش کتابخانه‌ای به بررسی آن پرداخته شده است. در نهایت آنچه که می‌توان به آن استناد نمود این است که در نظریات مختلف مرسوم در شرع و عرف و قوانین، نقش مؤثر و مستقیمی بین انتصابات شایسته و کاهش جرایم وجود دارد و اگر در جایی فرد مدیر و یا زیر مجموعه تخلفاتی مرتکب شده‌اند به تبع آن شایستگی لازم (تعهد لازم یا تخصص کافی) در آن انتصاب دیده نشده یا وجود نداشته است که عکس این مساله نیز در انتخاب مدیر و فرمانده اصلح به درستی صدق می‌کند.

واژگان کلیدی: شایسته‌سالاری، مدیران و فرماندهان، جرم، نیروی انسانی

پرتال جامع علوم انسانی

^۱ کارشناسی ارشد حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص) esmaeiliyat4@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء (ص)

مقدمه

عصر جدید، عصر ارتباطات و اطلاعات است و برخلاف گذشته شایستگی نیروهای انسانی کلید اصلی تحقق چشم‌انداز استراتژیک سازمان و پیشرفت آن می‌باشد و مردم تلاش خود را انجام می‌دهند تا از منابع مختلف و قابل دسترس حداکثر استفاده را بکنند؛ که از این بین، منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد. یکی از رویکردهای موجود سازمان‌ها بطور کلی برای رسیدن به اهداف خود، رویکرد نوین به اصل مدیریت منابع انسانی شایسته محور است. مفهوم شایستگی هم برای استراتژی و هم برای مدیریت منابع انسانی امری ضروری و حیاتی است. مهمترین دستاورد منابع انسانی شایسته محور، برقراری پیوند و یکپارچگی میان استراتژی سازمان و کارکرهای منابع انسانی است.

برای بهره‌وری بیشتر سازمان‌ها باید در نحوه استخدام و جذب و ارتقاء شغلی نیروی انسانی، انتصاب مدیران، فرماندهان توجه لازم انجام گیرد و اصل شایستگی و شایسته‌سالاری را رعایت نمود. همانطور که در قرآن و گفته‌های پیامبر (ص) و امامان (ع) بارها به این اصل شده است. در واقع ارتباطدهی بین انجام جرم و نبود شایستگی مدیر در برخی جرایم و تخلفات به راحتی قابل قبول و در برخی دیگر به سختی قابل اثبات می‌باشد اما آنچه که در مجموعه‌ها، سازمان‌ها در تحقق بخشی به اهداف‌شان قابل انکار نیست، این است که مدیران آنها از یک شایستگی‌هایی برخوردار باشند از قبیل دانش لازم، تخصص، تجربه، سعه صدر و ... که اینها خود در اعتمادسازی کارکنان و عدم تمایل برخی از آنها به سمت جرم و تخلف می‌باشد؛ در این مقاله به بررسی ابعاد شایسته‌سالاری در مدیران و فرماندهان و تأثیر آن بر کاهش جرم می‌پردازیم.

شایسته‌سالاری از ابعاد و جهات مختلف مورد اهمیت و توجه است؛ ابتدا از این جهت که شایسته‌سالاری، موضوعی است که نشأت گرفته از ایدئولوژی اسلام است که قرآن و دین اسلام از آن بارها یاد کرده و در جاهای متعدد و به کرات سفارش شده است که افراد صالح و شایسته برای پست‌های متعدد، تعیین شوند؛ توجه به تعهد و تخصص هر دو. مورد بعد که می‌توان در ضرورت این تحقیق از آن نام برد، این است که درک و تبیین شایسته‌سالاری و کسب اطلاعات مناسب و دقیق پیرامون این موضوع به ما کمک می‌کند، رعایت اصل شایسته‌سالاری باعث می‌شود اعتماد به نفس افراد افزایش یابد، احساس امنیت شغلی داشته باشند، استعدادهایشان شکوفا شده و دیرتر خسته شوند؛ از استعداد افراد در شرایط و جای مناسب (گزینش مشاغل و پست‌های مدیریتی) استفاده نموده و از آن در جهت رشد و بهره‌وری هرچه بیشتر سازمان بهره‌برداری نموده و از طرفی در انگیزش افراد و مجموعه نقش به‌سزایی ایجاد نموده و در کاهش جرم نیز مؤثر شد؛ و کارکنان کمتر به سمت انجام جرم تشویق شوند. عدم رعایت اصل شایسته‌سالاری سبب هدر رفتن منابع انسانی، زمان و بخش مادی سازمان می‌شود و از طرفی افراد و نیروها دستیابی به منافع خود را در انجام جرم و تخلف مشاهده می‌نمایند. این پژوهش طبق مطالعات و بررسی پژوهشگر از کتاب‌ها و مقالات پیشین در مورد

شایستگی، شایسته‌سالاری، مدیریت و فرماندهی، جرایم و همچنین مطالعاتی بر روی قرآن کریم و نهج‌البلاغه صورت گرفته و از این‌رو پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی است.

۱- پیشینه (تاریخچه)

واژه شایسته‌سالاری توسط مایکل یانگ در سال ۱۹۵۸ در کتاب طلوع شایسته‌سالاری مطرح شد. او در این کتاب بیان می‌کند که موقعیت اجتماعی افراد در آینده، ترکیبی از بهره‌هوشی و کوشش فراوان خواهد بود. همچنین نظام شایسته-سالاری را نظامی عادلانه و کارآمدتر از دیگر نظام‌ها می‌داند و معتقد است این نظام به تبعیض‌ها پایان می‌دهد. ارسطو در کتاب سیاست خویش می‌نویسد: «اگر جامعه، خواهان سعادت است، باید کار به دست کاردان و قدرت و مسئولیت، معلوم و حاکم قانون باشد» (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۲).

مفهوم شایستگی یا قابلیت، ابتدا توسط پرفسور مک کل لند در دهه ۷۰ بعنوان پیش‌بینی کننده توفیق کارکنان در شغل معرفی شد. از این‌رو او شایستگی را مدرک‌گزینش توصیه کرد. سپس در سال ۱۹۸۲ وی و همکارانش در کتاب شایستگی مدیر، اولین تعریف شایستگی را ارائه کردند. تعریف او از شایستگی: ویژگی‌های ریشه‌ای فرد (انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش، وظایف اجتماعی و مجموعه دانش) که او برای انجام وظیفه، بکار می‌برد. از انقلاب صنعتی به این‌سو، اکثر قریب به اتفاق اندیشه‌سازان مدیریت در کنار سرمایه و عوامل فیزیکی بر نیروی کار، نحوه بکارگیری و ساختار تشکیلاتی-سازمانی آن در ایجاد رقابت و افزایش بهره‌وری از طریق تقویت نیروی انسانی توجه داشته‌اند (عباس‌زاده و دیگران، ۱۳۹۱: ۳۶).

۸۳

از دهه ۱۹۸۰ میلادی تا امروز به تدریج نیروی انسانی متخصص و شایسته به ویژه به دلیل اهمیت یافتن عامل فناوری، انقلاب اطلاعاتی و شتاب یافتن تغییرات محیطی، نقش پررنگ‌تری پیدا کرده است، تا آنجا که امروزه با پدیده‌ای در مدیریت روبرو هستیم که به درستی آن را تحت عنوان «نظام شایسته‌سالار» یا «شایسته‌سالاری» نامیده‌اند (قهرمانی، ۱۳۸۴).

رویکرد شایسته‌سالاری از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت منابع انسانی مطرح و به سرعت مورد استفاده قرار گرفت. در یک بررسی از بین ۳۰ شرکت بزرگ آمریکایی ۲۹ شرکت در ۵ سال اخیر این رویکرد را بکار بسته‌اند (شیخ‌اسماعیلی، ۱۳۹۲: ۱۲۰). یکی از مهمترین طرح‌ها، قانون خدمات کشوری است، که برای ارتقا شایسته‌سالاری مشتمل بر ۱۵ فصل و ۱۲۸ ماده در راستای اجرای ماده ۱۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه، از سوی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی ارائه شده است، که این طرح دارای اهدافی همچون استقرار نظام شایسته‌سالاری، ایجاد ثبات در خدمات مدیران، رعایت عدالت در انتصاب‌ها و کاهش تأثیر تغییرات سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران می‌باشد (عباس‌زاده و دیگران، ۱۳۹۱: ۴۱).

۲- تعریف مفاهیم**۱-۲- شایستگی**

یک انگیزه، خصیصه رفتاری، مهارت، جنبه‌ای از خود تصویری شخص از نقش اجتماعی یا مجموعه دانش.

۲-۲- شایسته‌سالاری

فرهنگ‌نامه ویکی‌پدیا، شایسته‌سالاری را نظامی از دولت یا سازمان معرفی کرده است که در آن توانایی، شایستگی و استعداد به جای ثروت، فامیل‌بازی، امتیازات طبقاتی، رفیق‌بازی، شهرت یا دیگر عوامل تاریخی، موقعیت اجتماعی و یا قدرت سیاسی قرار دارد. به لحاظ مفهوم‌شناسی، اصطلاح شایسته‌سالاری یا «مریتوکراسی» ترکیبی از واژه لاتین «مریت» به معنی استحقاق، لیاقت و شایستگی و واژه یونان باستان «کراسی» به معنی طرفدار و هواخواه است (Hauser, 2002: 97).

۲-۳- تعریف دیگر شایسته‌سالاری

نظامی است که در آن افراد شایسته، در مکان و زمان مناسب، منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل می‌آید.

۸۴

۲-۴- مدیریت و فرماندهی

مدیریت و فرماندهی، علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی است.

۲-۵- جرم

فعل یا ترک فعلی که در قانون برای آن مجازات پیش‌بینی شده است (ماده ۲ قانون مجازات اسلامی مصوب ۱۳۹۲).

۳- مدیریت و فرماندهی

تعاریف مختلفی در خصوص مدیریت و فرماندهی مطرح می‌شود تا بهتر بتوان به اهمیت جایگاه آن و توجه به انتصاب بر شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی اینگونه مدیران ترسیم نمود. فرایند بکارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۹). فرماندهی، جوهره‌ای از رهبری را در بر دارد و به عبارتی محور اساسی و گوهر فرماندهی، رهبری است. (رشیدزاده، ۱۳۸۷: ۱۷).

مدیریت، علم و هنر متشکل و هماهنگ کردن رهبری و کنترل فعالیت‌های دسته‌جمعی برای نیل به هدف‌های مطلوب با حداکثر کارایی است (اقتداری، ۱۳۷۵: ۶۱). یکی از مهمترین بخش‌ها در منابع انسانی استخدام افراد و انتخاب افراد است. انتخاب نامطلوب همکاران و بی‌توجهی در بکار گماردن نامناسب کارکنان سبب محرومیت سازمان از حداکثر توانایی و استعداد می‌گردد. پیوستگی مراقبت مدیر باید بگونه‌ای باشد که افراد در مشاغل و مناصب مرتبط با توانایی و استعداد آنان بکار مشغول شوند. اسلام، مدیریت و فرماندهی را صرف‌نظر از ایمان و عقیده به ارزش‌های مکتبی، دانش، اراده و آگاهی‌های لازم را نسبت به آن تشکیلات شرط می‌داند. یکی از فقهای بزرگ و یاران نزدیک حضرت امام رضا (ع) فضل بن شاذان نیشابوری است که می‌گوید من از علی بن موسی الرضا (ع) در مورد ضرورت مدیریت شنیدم که فرمودند: در مطالعه احوال بشر هیچ گروه و ملتی را نمی‌یابیم که در زندگی موفق و پایدار باشند، مگر به وجود مدیر و سرپرستی که امور مادی و معنوی آنان را مدیریت نماید (تقوی دامغانی، ۱۳۹۲).

برخی مسائل و ویژگی‌ها وقتی در انتصابات جایگزین، شایستگی و ضوابط شوند، آن زمان ما شاهد مدیران و فرماندهان ضعیفی خواهیم بود که اینگونه انتصابات منشاء و روزه‌ای برای تسهیل برخی جرایم در افراد می‌شود. سازمان‌گرایی، اجبار و تحکم، خودپسندی، افزون‌خواهی، افزون‌گویی، منت نهادن، موقعیت‌ناشناسی، جدایی از مردم، تقدم رابطه بر ضابطه و عدم دقت بر کارها از جمله آفات مدیریت هستند که هر کدام از این ویژگی‌ها در صورتی که در مدیر مربوطه وجود داشته باشد باعث انحراف از اصل مدیریت و خارج شدن از اهداف مدیریتی و سازمان می‌شود.

انتصاب بر مبنای شایستگی همیشه یکی از محورهای مورد توجه شرع مقدس اسلام بوده و هست. امام علی در نامه‌اش به مالک اشتر در خطبه ۱۷۲ می‌فرماید: «ای مالک در بکارگیری کارمندان و مدیرانی که باید زیر نظر تو کار کنند، هیچگونه واسطه و شفاعتی را نپذیر مگر شفاعت کفایت و امامت را (تقوی دامغانی، ۱۳۹۲).

با تحقیق و تعمق در آموزه‌های دینی می‌توان به جایگاه شایسته‌سالاری پی برد، از جمله آنجا که خداوند در قرآن کریم تاکید کرده است: حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است (سوره انبیاء، آیه ۱۰۵). همچنین در قرآن می‌خوانیم که هنگامی که حضرت یوسف (ع) از زندان آزاد شد، عزیز مصر درصدد واگذاری مسئولیتی به او بود که حضرت یوسف (ع) بیان می‌کند مرا سرپرست خزائن قرار بده که نسبت به این مسئله آگاهم و ایشان این مسئله را می‌پذیرد چون توانایی اداره امور را در این زمینه دارد. او هم امانتدار است و هم آگاهی و تخصص کافی در این زمینه را دارد (سوره یوسف، آیه ۵۰).

شایسته‌سالاری و گزینش مدیران، فرماندهان و ... از مباحث جدی و حتی اصلی مورد تأکید پیامبر اکرم (ص) بوده بطوریکه ایشان پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شده و جوانی ۲۱ ساله به نام «عتاب بن اسید» را به فرمانداری مکه برگزیدند. این انتصاب مورد اعتراض برخی قرار گرفته و حضرت در پاسخ معترضین فرمودند: به خاطر کمی سن و بی‌تجربگی وی مخالفت نکنید زیرا برتری او نسبت به دیگران، علم و آگاهی وی است و آن کس که برتر است بزرگتر است. امام علی (ع) فرمودند: سزاوارترین مردم در امر خلافت و رهبری، باید تواناترین بر اداره و داناترین در فهم مسائل باشد (نهج البلاغه، نامه ۲۷).

موقعیت اجتماعی افراد ترکیبی از بهره‌هوشی و کوشش آنهاست. نظام اجتماعی در حال حرکت به سوی جریان‌یابی است که در آن، توده‌های افراد، حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است. از ویژگی‌های شایسته‌سالاری در سطح ملی، داشتن ذهنیت راهبردی، دوری گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌گیری است. برای شایستگی دو بال وجود دارد، یک بال، دانش و بال دیگر، بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات است، در حقیقت، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایسته‌سالاری است. با تحقق عدالت اسلامی (اصل استقرار هر چیزی در جای متعلق خودش) شایسته‌گزینی برآورده می‌شود. خداوند در سوره انبیاء آیه ۱۰۵ حکومت و سروری بر زمین را برای بندگان صالح و شایسته می‌داند «ان الارض یرثها عبادی الصالحون» حقیقتاً زمین به دست بندگان صالح خواهد افتاد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۵).

سنت الهی چنین است که خداوند به هیچ‌کس جز براساس شایستگی و اهلیت‌های لازم مسئولیتی نمی‌دهد. خداوند در سوره بقره آیه ۱۲۴ می‌فرماید: «انی جاعلک للناس اماما، قال و من ذریتی، قال لاینال عهدی الظالمین، من تو را پیشوا و رهبر مردم قرار دادم. ابراهیم گفت: از دودمان من نیز پیشوایانی قرارده. فرمود پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد» (عباس‌نژاد، ۱۳۸۴: ۳۱۹). یکی از مباحث مهم و مسئولیت‌های ارزنده، را می‌توان انتخاب جانشینان انبیا الهی برشمرد، حتی در گزینش انبیا الهی توجه به روابط نمی‌شود؛ بلکه اصل مهم شایسته‌سالاری و گزینش و انتصاب آنها در جایگاه امامت، بر این قاعده مورد تأکید قرار می‌گیرد و خداوند در پاسخ درخواست حضرت ابراهیم خلیل‌اله (ع)، مبنی بر انتخاب ائمه و پیامبران دیگر از فرزندان خود، می‌شنود که این مسئولیت به هرکس و هر فردی سپرده نمی‌شود و ظالمان در این عرصه جایگاهی نخواهند داشت.

مدیریت و اداره جامعه را حضرت علی (ع) در خطبه ۳ نهج‌البلاغه، تعبیر به سنگ آسیابی می‌نمایند که فقط حول محور خود به گردش در می‌آید و در صورت بزرگتر بودن سنگ یا کج بودن محور، سنگ نمی‌چرخد و در صورت ضعیف بودن می‌شکند. آن حضرت در خطبه معروف شقشقیه ضمن بیان لیاقت و شایستگی خود

برای حکومت، لزوم توجه به این معیار را یادآور شده‌اند، «همانا به خدا سوگند جامه خلافت را پوشید و می‌دانست خلافت جز مرا نشاید، که آسیاب سنگ، تنها گرد استوانه به گردش درآید. کوه بلند را مانم که سیلاب از ستیغ من ریزان است و مرغ از پریدن به قلعه گریزان» (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۸). مدیران جامعه و نخبگان سیاسی محورهای جامعه هستند که باید هرکدام برای آن کار مناسب، و از توان، خلاقیت و شایستگی لازم برخوردار باشند.

حضرت علی در خطبه ۲۱۶ نهج البلاغه می‌فرماید: «کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد» و همچنین در خطبه ۱۷۴ نیز می‌فرماید: «مردم، سزاوار به خلافت کسی است که بدان توانا تر باشد و در آن به فرمان خدا داناتر». اگر هرکسی در همان جایی که متناسب با اوست قرار گیرد، مدیریت سالم می‌ماند و امانت به اهلش می‌رسد. قرآن کریم در آیه ۵۸ نساء می‌فرماید: «خدا به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به اهلش باز گردانید و چون به داوری در میان مردم بنشینید به عدالت رفتار کنید (همان).

حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر (استاندار مصر) در نامه ۵۳ نهج البلاغه چنین می‌فرماید: «پس در کار عاملان خود بیندیش و پس از آزمودن به کارشان گمار و عاملانی را جستجو کن که دلبستگی بیشتر اخلاق آنان گرمی‌تر است و آبرویشان محفوظ‌تر و طمع‌شان کمتر و عاقبت‌نگری آنان افزون‌تر. پس درباره کاتبان خود بنگر و بهترین‌شان را بر سر کار بیاور و افرادی را برگزین که کارها بر او دشوار نباشد، در خطا پایدار نباشد. آن کس که ستایش فراوان وی را به خودبینی نکشاند و خوش‌آمدگویی او را بر نینگیزاند و اینان ۸۷ اندک‌اند» (همان).

۴- شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری به لحاظ لغوی از دو کلمه «شایسته» و «سالار» تشکیل شده که «شایسته» صفت و به معنای لایق و سزاوار بوده و «سالار» نیز به معنای سردار، رئیس، بزرگ، پیشرو قافله و 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. شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد (الوانی، ۱۳۷۷: ۱۳). «پیش و سنس» معتقدند شایسته‌سالاری در مفهوم مرسوم، نظامی است که در آن پادشاه و منابع کمیاب، به افراد دارای صلاحیت تخصیص می‌یابد، بدین مفهوم که مردم بر مبنای استعداد و تلاش فردی خود حرکتی

رو به بالا داشته باشند و این همان انکار نظام‌های طبقه‌ای و اشرافی است که در آن افراد براساس موروثیت و جانشینی به منزلت اجتماعی دست یابند (پریش، ۲۰۰۳).

امروزه، شایسته‌سالاری از یکسو لازمه و رمز موفقیت حرکت‌های اصلاحی و شرط بقا، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها جهت ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر کشور است (فوستر و همکاران، ۲۰۰۸). اگر در گذشته عده قلیلی با شایسته‌گزینی مدیران و کارگزاران موافق بودند و اکثریت مخالف بودند و به دنبال تبارگزینی و ... تمایل داشتند؛ اما امروزه همگان به این نتیجه رسیده‌اند که از عوامل موفقیت در عصر جدید که عصری آمیخته از داده‌ها و اطلاعات است، چیزی مهمتر از انتصاب بر مبنای شایسته‌گزینی و شایسته‌سالاری است. شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی مقوله‌ای است که بعنوان یکی از مهمترین چالش‌های دولت‌ها و نظام‌های حاکم بر جامعه عنوان شده است و تحت تأثیر و تأثر عوامل مختلف می‌باشد و توجه به آن بسیاری از مشکلات سازمان‌های دولتی را حل خواهد نمود (عباسزاده و دیگران، ۱۳۹۱: ۳۹). شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن افراد شایسته، در مکان و زمان مناسب، منصوب شده و از ایشان بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل می‌آید.

رابرت دال، معتقد است که دموکراسی به توده‌های مردم قوت می‌دهد، در حالیکه شایسته‌سالاری قدرت را از توده‌های مردم منحرف می‌سازد و آن را به نخبگان محدود می‌کند. او معتقد است این نوع سیستم، نوعی حکومت است که در آن دولت توسط فرمانروایان شایسته حاکمیت می‌شود. فرمانروایان اقلیتی هستند که براساس فرایندهای دموکراتیک انتخاب نمی‌شوند (دال، ۱۹۸۹: ۵۷). درانتصاب براساس شایستگی و شایسته-سالاری مدیران عوامل موثری را می‌توان برشمرد؛ که به برخی از آنها اشاره خواهیم نمود. شریدر^۱ در مطالعه‌ای پنج خصوصیت دانایی افراد، توانایی افراد از نظر فنی، انگیزه افراد، ارزش‌ها و سبک مدیریت را بعنوان شایستگی مدیران اعلام می‌دارد.

انگیزه عبارت است از ایجاد شوق رسیدن به چیزی یا انجام کاری یا درک عقیده‌ای که باعث پویایی و تحرک در یک سازمان می‌گردد (کبیری، ۱۳۸۶: ۷۲). ایجاد انگیزه باعث حرکت نیروهای نهفته انسان‌ها در جهت تحقق اهداف می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۶۷: ۷۵-۷۰).

دانش، معلومات نظری که بر سابقه‌ترین بعد شایستگی می‌باشد، حاصل مطالعات و تحقیقات اندیشمندان است. توسعه دانش و معلومات، زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش به شمار می‌آید و به تنهایی و به خودی خود تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌های مدیریتی ندارد.

^۱ Schreder

مهارت: عبارت است از «توانایی پیاده‌سازی علم در عمل» مهارت از طریق تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی بدست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه مهارت منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود و بدون آن، در بسیاری از موارد، معلومات مدیر، منشاء تأثیر زیادی نخواهد بود. برای مثال هیچ مدیری بدون بکارگیری و تجربه کردن اصول کار تیمی در عمل نمی‌تواند مهارت کار تیمی را با مطالعه کسب کند (ابطحی و موسوی، ۱۳۸۸: ۵۱). توانایی یک توانش خصلتی با ثبات و وسیع را مصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و نهایتاً عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌کند. در واقع توانایی و مهارت مشابه هم بوده و تفاوت آن در این است که مهارت، ظرفیتی خاص برای انجام فیزیکی کارهاست. اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد.

نگرش: عبارت است از «تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن». تصویر ذهنی انسان، چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده و شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل، بر مبنای تصویر ذهنی اوست. نقش نگرش که در واقع ادراک انسان‌ها را شکل می‌دهد، در مدیریت بسیار مهمتر از دانش و مهارت، و فرایند ایجاد و تغییر آن نیز پیچیده‌تر از فرایند کسب دانش و مهارت است.

مهمترین موانع شایسته‌سالاری عبارتند از: تبارسالاری، جناح‌بازی و باندبازی، نداشتن روش‌های قانونمند در نظام استخدام، فراهم نبودن بستر مناسب برای پرورش افراد شایسته و فقدان احزاب سیاسی کارآمد. از اولین اصول مدیریت، تقسیم کار بر اساس تخصص است. اگر این اصل مهم در سازمان‌ها اجرایی نشود، باعث کاهش بهره‌وری، عدم دستیابی به رشد اقتصادی مورد انتظار، افزایش نرخ بیکاری و تورم و کاهش سطح رفاه اجتماعی افراد می‌شود (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۵۴).

از مهمترین راهکارهای رفع موانع استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان‌ها: (۱) ایجاد و تبیین فرهنگ شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، (۲) ایجاد ضوابط قانونمند با ضمانت اجرایی کافی برای انتصاب شایستگان، (۳) تعیین ضوابط و معیارهایی به منظور سنجش میزان شایستگی مدیران و کارکنان، (۴) ایجاد بستر مناسب برای ترویج شایسته‌سالاری و پرورش شایستگان در سازمان‌ها، (۵) عدم حاکمیت مدیریت ناشایسته‌سالاری بر سازمان‌ها که در واقع همان مدیریت اتوبوسی در سازمان‌ها را تداعی می‌کند، (۶) ایجاد زمینه لازم به منظور خلاقیت و نوآوری که خود موجب افزایش بهره‌وری سازمان‌ها خواهد شد، (۷) ایجاد انگیزش در کارکنان، (۸) ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی بکار در سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های دولتی (همان، ۱۳۸۵).

یکی از مفروض‌های اساسی در نظام شایسته‌سالاری، قابلیت ارزیابی کیفیت عملکرد افراد است. معمولاً از شیوه‌های گوناگونی برای ارزیابی میزان شایستگی افراد استفاده می‌شود. سه مورد از مهمترین آنها عبارتند از:

الف) آزمون استعداد تحصیلی! آزمون استاندارد است که از آن برای قبولی افراد در اکثر دانشگاه‌ها و سازمان‌ها استفاده می‌شود. ب) آزمون پیشرفت: این آزمون دانش و آگاهی افراد را بررسی می‌کند. ج) آزمون استعداد: آزمونی که ویژگی‌های یک فرد را ارزیابی می‌کند (قابلیت‌ها و توانایی‌ها) (علیزاده، ۱۳۸۲: ۲۰۵).

نظام شایسته‌سالاری، نظامی است که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها براساس شایستگی، و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت به افراد داده می‌شود. شایسته‌سالاری، دیدگاهی است که براساس آن، افراد از طریق نظام آموزشی و با تلاش فراوان استعداد‌های خود را شکوفا می‌سازند و در نهایت، فارغ از جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت، برای تصدی مناسب یک شغل، فقط براساس شایستگی است. دیدگاه بیلتون، شایستگی، موضوعی جدید و مجموعه‌ای پیچیده است که باید طی فرآیندی بلندمدت، علمی و سنجیده در سازمان‌ها استقرار یابد. فرآیند شایسته‌سالاری را می‌توان یک فرآیند تلفیقی از زیر فرآیندهای شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد. (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۴-۱۴۳).

۵- وقوع جرم

۹۰ جرم عبارتست از اعمالی که سبب نقض قانون، به ویژه قانون جنایی می‌شود. دایره‌المعارف علوم اجتماعی در تعریف جرم آورده است: «تخطی از حقوق جنایی، در زبان روزمره، این واژه به نادرست در مورد هر رفتار مغایر با الگوهای پذیرفته جامعه بکار می‌رود» (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۱۵۲). از دیدگاه علمی، مراد از پیشگیری، هرگونه فعالیت سیاسی جنایی است برای محدود کردن امکان پیش آمدن مجموعه اعمال مجرمانه، از راه غیرممکن یا دشوار ساختن و پایین آوردن احتمال وقوع آن، بدون اینکه به کیفر یا جزای آن متوسل شوند (منظمی تبار، ۱۳۸۴: ۳۰).

مرتون معتقد است که ساخت اجتماعی در مرحله‌های خاصی شرایطی را فراهم می‌کند که شکستن قواعد حقوقی پاسخی نرمال محسوب می‌شود. مرتون چنین وضعیتی را (بی‌هنجاری) می‌خواند و می‌گوید: انحراف برای آن پیش می‌آید که جامعه دستیابی به برخی هدف‌ها را تشویق می‌کند، ولی وسایل ضروری برای رسیدن به این هدف‌ها را در اختیار همه اعضای جامعه قرار نمی‌دهد. در نتیجه برخی افراد یا باید هدف‌های خاصی را برای خود بر گزینند و یا برای رسیدن به هدف‌هایی که فرهنگ جامعه‌شان تجویز کرده، وسایل نامشروعی را بکار ببرند. مرتون چهار نوع رفتار انحرافی که ممکن است در این فرآیند پدید آید، اینگونه بیان می‌دارد:

¹ Scholastic Aptitude Test (2006) SAT

² Achievement Test

³ Aptitude Test

۱- نوآوری: یعنی کوشش برای رسیدن به هدف‌های مشروع از طریق وسایل غیرمشروع. (متداول‌ترین نوع هنجارشکنی‌ها، نوآوری است) مثل کسی که برای رسیدن به رفاه اقتصادی به جای تلاش شرافتمندانه، به سرقت، رشوه‌خواری و ... دست می‌زند که بیشتر بین طبقات پایین جامعه شایع است. ۲- مراسم‌گرایی: هنگامی مطرح می‌شود که هدف‌های پذیرفته شده مجال چندانی برای فعالیت پیدا نمی‌کنند، اما وسایل مشروع رسیدن به این هدف‌ها صمیمانه دنبال می‌شوند. طبقه متوسط بطور گسترده‌ای منتسب به مراسم‌گرایی هستند. ۳- کناره‌گیری: این نوع واکنش حالت انفرادی است که نه «هدف‌های مقبول» و نه «وسایل مقبول» هیچکدام را نمی‌پذیرند. مانند معتادانی که آوارگی و خیابان‌خوابی را پیشه خود می‌سازند، یا کسانی که خودکشی می‌کنند و به زندگی خود خاتمه می‌دهند. ۴- سرکشی: این رفتار انحرافی وقتی رخ می‌دهد که شخص به این نتیجه برسد که جامعه موانعی را بر وی تحمیل می‌کند که مانع رسیدن او به هدف‌هایش می‌شود (لشنی پارسا، ۱۳۸۷: ۵۷).

زمانی این مسائل و موارد درخصوص نقض قوانین و وقوع جرم تحقق می‌یابد و تسریع می‌یابد که به انتصابات به جای شایسته‌گزینی سراغ روابط و سپردن کارها به افراد بی‌تخصص، بی‌تعهد روی آورده شود؛ اگر در محیطی مدیر یا مسئول آن شایستگی لازم را نداشته باشد وقوع جرم و فساد در آن هم افزایش می‌یابد.

نظریه انتقال فرهنگی تاکید می‌کند که رفتار انحرافی از طریق کنش متقابل با دیگران و معاشرت «با دوستان

- ناباب» آموخته می‌شود. ساترلند معتقد است رفتار انحرافی از طریق «معاشرت با اغیار» یا «پیوند افتراقی» ۹۱ یعنی داشتن روابط اجتماعی با انواع خاصی از مردم مانند جنایتکاران آموخته می‌شود. ساترلند می‌گوید: «برای آنکه شخصی جنایتکار شود، باید نخست بیاموزد که چگونه می‌توان جنایت کرد» (محمدنسل، ۱۳۸۴: ۲۵).
- اگر محیط کار یک محیط سالم از طرف مدیران لحاظ شود بگونه‌ای که افراد ببینند بر مبنای کار و فعالیت حقوق، پاداش و ارتقا دریافت می‌نمایند نه به خاطر مسائل دیگری از قبیل فامیل‌بازی، سیاه‌کاری یا مباحث دیگر؛ این خود به نوعی عاملی بازدارنده کارکنان از انجام تخلفات و جرایم عمدی و حتی سهوی خواهد بود.
- کنترل اجتماعی، سازوکاری است که جامعه برای واداشتن اعضایش به سازگاری و جلوگیری از ناسازگاری بکار می‌برد. طرفداران نظریه کنترل اجتماعی می‌گویند که زندگی روی هم رفته پر از وسوسه و فریب است. مردم فقط به این دلیل با هنجارهای اجتماعی سازگاری نشان می‌دهند که جامعه قادر است، رفتار آنان را کنترل کند و اگر چنین کنترلی نباشد، ممکن است «سازگاری» و همنوایی کمی وجود داشته باشد. هیرشی از پایه‌گذاران نظریه کنترل اجتماعی در جواب، چرا همه مردم هنجارشکنی نمی‌کنند؟ می‌گوید: «چون جرات آن را ندارند.» هیرشی معتقد است کژ رفتاری زمانی واقع می‌شود که پیوند میان فرد و جامعه ضعیف یا گسسته گردد. او همچنین بیان می‌کند که چهار عنصر اصلی دلبستگی (علاقه مردم به یکدیگر)، سرسپردگی

(تعهد نسبت به هم)، درگیری (گرفتار کار و خانواده بودن) و ایمان (وفاداری به ارزش‌ها و هنجارها) باعث پیوند فرد و جامعه می‌شوند (همان، ۵۸). همانگونه که در اینجا به نظریه کنترل اجتماعی اشاره شد و نظریه هیرشی را مطرح نمودیم عناصر چهارگانه که باعث پیوند جامعه و فرد می‌شود در پیوند مدیران و کارکنان هم می‌شود که اینها همه در انتصاب بر مبنای شایسته‌گزینی قبلاً به نحو دیگر مطرح شد.

نظریه برچسب‌زنی بر نسبی بودن انحراف تاکید دارد و ادعا می‌کند که یک شخص یا یک عمل تنها زمانی «انحراف» تلقی می‌شود که «برچسب» انحراف توسط دیگران به آن زده شود. طرفداران نظریه «برچسب‌زنی» می‌گویند: مجرم کسی است که برچسب خورده و رفتارها به خودی خود بعنوان کژ رفتاری یا جرم محسوب نمی‌شوند بلکه این افراد و گروه‌ها هستند که به این رفتارها بعنوان جرم «برچسب» می‌زنند (همان). معمولاً مدیران منصوب بدون تجربه و تخصص در این زمینه بیشتر باعث برچسب‌زنی به افراد و کارکنان شده در نهایت آنها را بی‌انگیزه‌تر نموده و در نهایت آنها را به سمت جبران و انجام جرایم و تخلفاتی سوق می‌دهند.

نظریه سرمایه اجتماعی توجه خود را بر تاثیر بالقوه روابط اجتماعی، هنجارهای مورد توافق گروه‌ها و نهادهای غیررسمی رفتارهای خشونت‌آمیز متمرکز می‌کند. رابطه بین سرمایه اجتماعی و جرم و جنایت قطعی است و آن هم بیشتر به کنترل اجتماعی غیررسمی که در روابط موجود است بر می‌گردد. یکی از آثار و تبعات منفی سرمایه اجتماعی که در مطالعات جرم‌شناسی مورد دقت و بررسی قرار گرفته «سرمایه مجرمانه» است. در بررسی رفتارهای جرم‌زای جوانان، بریدن از جریان اصلی شبکه اجتماعی و پیوستن به شبکه اجتماعی رقیب (شبکه انحرافات) از عوامل موثر است (همان، ۶۰-۵۹).

نتیجه‌گیری

مهمترین بعد شایسته‌سالاری این بود که حکومت اسلامی باید فرهنگ، باور و ارزش‌های اسلامی را جایگزین فرهنگ و ارزش‌هایی همچون قوم‌سالاری، حزب‌گرایی، جنسیت‌گرایی، صنف‌گرایی و انواع گوناگون اندیشه‌های اشتباه و مانع رسیدن به رشد و تعالی و پیشرفت جامعه اسلامی نماید. شایستگی را ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، قابلیت‌ها، انگیزش، باورها، ارزش‌ها و علائق می‌دانند؛ تعریف دیگری برای شایستگی عنوان شده است و آن هم چنین آمده است؛ یک انگیزه، خصیصه رفتاری، مهارت، جنبه‌ای از خود تصویری شخص از نقش اجتماعی یا مجموعه دانش. در انتصاب براساس شایستگی و شایسته‌سالاری مدیران عوامل موثری را می‌توان برشمرد؛ که به برخی از آنها اشاره خواهیم نمود. پژوهش‌های انجام شد که نشان دادند درجه اهمیت تصمیم با شایستگی رابطه مثبت یا مستقیم دارد. بدین ترتیب هرچه تصمیم مهم‌تر و با اهمیت‌تر باشد، تصمیم‌گیرندگان باید از شایستگی بیشتری برخوردار باشند. مرتون معتقد است که ساخت اجتماعی در مرحله‌های خاصی شرایطی را فراهم می‌کند که شکستن قواعد حقوقی پاسخی نرمال محسوب می‌شود. مرتون چنین وضعیتی را (بی-)

هنجاری) می‌خواند و می‌گوید: انحراف برای آن پیش می‌آید که جامعه دستیابی به برخی هدف‌ها را تشویق می‌کند. مرتون چهار نوع رفتار انحرافی را می‌شمرد: ۱- نوآوری؛ ۲- مراسم‌گرایی؛ ۳- کناره‌گیری؛ ۴- سرکشی. نظام شایسته‌سالاری، نظامی شد که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها براساس شایستگی، و نه برمبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت به افراد داده می‌شود. شایسته‌سالاری، دیدگاهی است که براساس آن، افراد از طریق نظام آموزشی و با تلاش فراوان استعدادهای خود را شکوفا می‌سازند و در نهایت، فارغ از جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت، برای تصدی مناسب یک شغل، فقط براساس شایستگی است. آنچه که در این مقاله دانستیم این بود که انتصاب مدیران و فرماندهان و هر مسئول دیگر بر محور شایستگی و داشته‌هایی از قبیل تعهد، تخصص، تجربه می‌تواند در راستای ارتقا آن سازمان و نهاد موثر باشد و این امر به دنبال خود انگیزش بیش از پیش مجموعه‌ها و در نهایت موجب پیشگیری از برخی جرایم، تخلفات، انحرافات می‌شود.

پیشنهاد قابل ارائه باتوجه در عصری که رقابت، تغییر و چالش‌های مداوم از بارزترین ویژگی‌های آنهاست و تنها سازمان‌هایی قادر به حفظ بقا و ادامه حیات هستند که در شرایط پیچیده و ناپایدار بنحوی کارا و موثر، نیروهای خود را انتخاب و آنها را بکار گیرند، انتصاب براساس شایستگی‌ها موجب ارتقا سازمانی، انگیزش نیروی انسانی و از طرفی کاهش جرایم می‌شود.

فهرست منابع

فارسی:

- ۱- قرآن کریم.
- ۲- نهج البلاغه.
- ۳- ابطحی، سعید و موسوی، ساره (۱۳۸۸)، «تدوین استراتژی‌های منابع انسانی، مطالعه موردی: یکی از سازمان‌های معنوی کشور»، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام صادق(ع)، دوره ۱، ش ۳.
- ۴- اقتداری، علی محمد (۱۳۷۵)، سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات مولوی.
- ۵- الوانی، مهدی (۱۳۷۷)، «شایسته‌سالاری»، مجله تدبیر.
- ۶- تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۹۲)، نگرش بر مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات امیرکبیر.
- ۷- رشیدزاده، فتح‌اله (۱۳۸۷)، منش و رفتار فرماندهی، تهران: انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع).
- ۸- رضائیان، علی (۱۳۸۹)، اصول مدیریت، تهران: انتشارات امیری.
- ۹- ساروخانی، باقر (۱۳۷۰)، دایره‌المعارف علوم اجتماعی، تهران: انتشارات کیهان.

- ۱۰- شیخ اسماعیلی، سامان و دیگران (۱۳۹۲)، «بررسی ابعاد و مولفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان موسسات آموزشی»، فصلنامه فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۲۶، ش ۲.
- ۱۱- عباس‌زاده، یداله (۱۳۹۱)، «تبیین مدل ارتقا شایسته‌سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی»، مجله فراسوی مدیریت، س ۵، ش ۲۰.
- ۱۲- عباس‌نژاد، محسن (۱۳۸۴)، قرآن - مدیریت و علوم سیاسی، تهران: انتشارات یزدان.
- ۱۳- علیزاده، عبدالرضا (۱۳۸۲)، «جامعه‌شناسی حقوق»، فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ش ۳۵.
- ۱۴- قهرمانی، عرفان (۱۳۸۴)، «پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالاری در سازمان»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع.
- ۱۵- کبیری، قاسم (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۱۶- لشنی پارسا، روح‌اله (۱۳۸۷)، «پیشگیری و مقابله با جرم (چالش‌ها و چشم‌اندازها)»، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ۵، ش ۱۹.
- ۱۷- محمد نسل، غلامرضا (۱۳۸۹)، «فرآیند پیشگیری از جرم»، فصلنامه حقوق، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دوره ۴۰، ش ۱.
- ۱۸- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۶۷)، مدیریت و فرماندهی در اسلام، تهران: انتشارات هدف.
- ۱۹- منظمی تبار، جواد (۱۳۸۴)، مبارزه با جرایم اجتماعی، تهران: انتشارات جهان جام جم.
- ۲۰- نصر اصفهانی، مهدی (۱۳۸۹)، «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی(ع)»، فصلنامه معرفت سیاسی، س ۲، ش ۲.

۹۴

لاتین:

- 21- Dahl, Robert A, (1989). *Democracy and its critics*. New Haman: Yale University Press.
- 22- Foster, Mindi.D. Lisa sloto and Richard Ruby (2008). Responding to Discrimination as a function of Meritocracy Beliefs and personal Expresces: testing the Model of shattered Assumptions. *Group Processes & intergroup Relations*. 9(3).
- 23- Hauser, Robert M (2002). Meritocracy. Cognitive Ability and the sources of occupational Success. *CDE working paper*.
- 24- Parish, Rebecca and Sense-interview with lani Guinier (2003). About the Measure of Meritocracy: <http://altnet.org/story/3367>