

نظام شایسته‌گزینی از دیدگاه امام علی (علیه السلام)

مسعود شریعتی^۱، محمدسهرابی^۲ و حبیب‌اله ابوالحسن شیرازی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۰۱

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۴/۰۴/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۵/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: شایسته‌سالاری نه یک پروژه بلکه یک فرآیند هوشمند، مستمر، پیچیده، دقیق و ظریف در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان است که غفلت از آن، ضایعه بزرگی به سازمان و جامعه وارد می‌کند. شایسته‌سالاری به عنوان یک پدیده اجتماعی، متأثر از عوامل محیطی بیرونی و درونی سازمان است. از آنجایی که گزینش و انتخاب افراد شایسته متأثر از ساختارهای ذهنی، فرهنگی و تاریخی هر جامعه است لذا فهم رفتار و گفتار اسطوره‌ها و درک متون و آموزه‌های مقدس و وحیانی بسیار مهم و حیاتی است. هدف اصلی این مقاله فهم و کشف الگو و نظام شایسته‌گزینی از دیدگاه امام علی (ع) است.

روش: از لحاظ ماهیت، کیفی و براساس روش نظریه داده بنیاد و تحلیل محتواست. متن مورد بررسی متون اسلامی نهج البلاغه و غرر الحکم امام علی (ع) است. البته برای تشریح دقیق مقولات به احادیث و روایات دیگر نیز استناد شده است که بیشتر به عنوان شاهد مثال و توضیح بهتر جنبه‌های هر مقوله است.

نتیجه‌گیری: با توجه به روش تحقیق، از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخاب؛ به تشریح کامل الگوی نظام شایسته‌گزینی بر اساس دیدگاه امام علی (ع) نموده‌اند. در این مدل دو بُعد اخلاقیات فردی و اصول حاکم بر گزینش، در تعامل هم افزا و متاثر از بافت خدامحور، بر نظام گزینش توحیدمحور، تأثیر می‌گذارند؛ خروجی این نظام با بهره‌گیری از اقدامات راهبردی مدیران، گزینش افراد صالح، توانمند و مناسب برای سازمانهاست.

واژگان کلیدی: امام علی (ع)، نظام گزینش و جذب، نظام شایسته‌سالاری، انگاره، دین، فرهنگ، نظریه داده بنیاد.

□ استناد: شریعتی، مسعود؛ سهرابی، محمد؛ ابوالحسن شیرازی، حبیب‌اله (تابستان، ۱۳۹۴). نظام شایسته‌گزینی از دیدگاه امام علی (علیه السلام).

فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۱۰(۲)، ۱۹۱-۲۱۸.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول) masoud.shariati@chmail.ir

۲. دانشیار دانشگاه علوم انتظامی

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

مقدمه

مکاتب فکری بشری در درون انگاره‌ها (پارادایم‌ها) 'زاده می‌شوند و نضج می‌گیرند. انگاره مجموعه‌ای از باورهای بنیادی است که اصول نهایی یا اولیه پژوهش و آموزش را تعیین می‌کند. انگاره نوعی جهان بینی است که ماهیت «جهان»، جایگاه فرد در آن و دامنه روابط اجتماعی او نسبت به جهان و اجزای آن را مشخص می‌کند. باورهای موجود در انگاره از آن جهت اساسی و بنیادی‌اند که باید با ایمان پذیرفته شوند و هیچ راهی برای اثبات حقیقی بودن آنها وجود ندارند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲). انگاره‌ها، سازه‌های انسانی‌اند و این سازه‌ها (constructs)، هستی‌شناسی و شناخت‌شناسی و روش‌شناسی خاص خود را دارند (همان، ۱۵). امام علی (ع) به عنوان تجسم عینی اسلام (چه در عرصه عمل و چه در حوزه نظر)، گفتمان یک مدیر توحیدی و حکمران حکیم را به زیبایی و استواری در حکم حکومتی خود به مالک اشترنخعی، تبیین و ترسیم کرده است. بی شک بررسی و خوانش این منشور مدیریتی، برای جامعه دین‌باور ما، می‌تواند دست‌مایه درسهای مدیریتی بزرگی باشد که نجات بخش سازمانهای امروزی ما از گرداب ناکارآمدی و کم‌کارکردی فعلی است.

بخشی از ناکارایی سازمانهای جامعه ما به دلیل زیست فکری مدیران ما در انگاره‌های غیر بومی و بیگانه با هویت ملی و دینی ماست. به نظر نگارندگان این سطور، علم به انگاره توحیدی امام علی (ع) می‌تواند باعث رشد و تعالی سازمان و نیروی انسانی آن شود.

بزرگترین راز شکوفایی و ماندگاری تمدنها و سازمانها، وجود فرهنگ شایسته سالاری در سطح حاکمان و مدیران است. فرهنگ شایسته سالاری به عنوان یک عامل پیشران، با کمترین هزینه، افراد شایسته را یافته، ساخته، سپس ردای مسئولیت را بر قامت آنها می‌اندازد. البته با علم به این موضوع که شایستگان اسباب تعالی، رشد، آسایش و رفاه جامعه را با تدبیر صحیح فراهم خواهند کرد.

مدیران سازمانها و بنگاه‌های اقتصادی و سیاسی به این مهم ایمان دارند که انتصاب افراد در پستهای سازمانی بر اساس تناسب شغل و شاغل (انتظارات شغلی و توانایی، مهارت، دانش،

صلاحیتهای فردی و اجتماعی و اعتقادی شاغلان) تضمین‌کننده رشد و بالندگی سازمان است. قلب فرآیند مدیریت منابع انسانی، انتخاب و به‌کارگیری شایستگان در مشاغل متناسب با ماهیت شغل است، لذا زمانی اقدامات مربوط به جذب، نگهداشت و پرورش کارکنان اثربخش است؛ که انتصاب صحیح صورت گیرد.

مدیران، فرهنگ‌ساز هستند و فرهنگ، هویت انسان‌سازمانی را می‌سازد. فرهنگ مانند هویت انسان متکثر و متنوع است، لذا سازمانها نشان‌دهنده هویت فکری و ایدئولوژیکی مدیران خود هستند که در هندسه معرفتی خاص خود رشد و نمو می‌کنند. هندسه فکری مدیران متأثر از عوامل مختلفی نظیر: الگوها و افسانه‌ها، دین و فلسفه، تربیت خانوادگی و اجتماعی، سنتها و باورهای جامعه، تاریخ و... است. شناخت هویت فکری و اعتقادی مدیران به ما در شناخت فرهنگ حاکم بر جامعه و سازمان کمک‌شایانی می‌کند.

تمدن ایران زمین از بدو ورود دین اسلام به سپهر حیات پرفروغش، از الگوها و اسوه‌های دینی بسیار متأثر شده است. براین اساس جنبشها و انقلابها و حکومت‌های فراوانی با تأسی از این عامل مهم، چند صباحی سودای حاکمیت فراگیر بر پهنه ایران زمین را در سر پروراندند، حتی سلاطین ظالم نیز با علم به عمق تأثیرگذاری این عامل، خود را در ظاهر هم‌رنگ رعیت خویش می‌کردند تا رای خویش را با گره زدن به باورهای مذهبی مردم؛ به کرسی بنشانند و به راحتی حکم فرمایی کنند. لذا بر اساس توصیه رویکرد اقتضایی باید مدیران جامعه امروزی ما با بهره‌گیری از پتانسیل‌های موجود در فرهنگ این مرز و بوم بهترین روش مدیریت را برگزینند و شایستگان را بر اساس آموزه‌های دینی انتخاب کنند و بدانند هر آن در برابر نگاه ژرف بین مردم بر اساس انتخابشان و تصمیماتشان در حال ارزیابی و پایش هستند.

آنچه در این مقاله بدان می‌پردازیم: خوانش دقیق رهنمودهای مدیریتی امام علی (ع) به ویژه در منشور حکومتی‌اش، به مالک اشتر است. آنچه نویسندگان این مقاله را به شگفت واداشته است، کاربردی بودن و تعالی بخش بودن توصیه‌های حضرت علی (ع) در عصر سازمانهای امروزی است. بی‌شک غبار اعصار و قرون هیچ خللی در آئینه تمام‌نمای مکتب مدیریت علوی ایجاد نکرده است و این مکتب توحیدی، توانایی باز تولید اندیشه‌ها و رویکردهای علمی مدیریتی را در صورت

بذل توجه مدیران دارد. نهج البلاغه وبه ویژه نامه ۵۳، به روایتی معرف یک مدیر ومسئول نمونه در نظام توحیدی با ملاکها وضوابط حاکم بر نظام الهی است؛ لذا این نامه فقط بیان توصیه‌های کلی نیست بلکه در مقام تبیین وتشریح یک مدیر الهی است. بنابراین باید به جد از این منظر به این گنجینه معرفتی نگریسته شود وتمام زوایای آن بدون هیچ گونه حذف، تقلیل گرای و بخش بندیهای کلیشه ای و رایج نگریسته شود.

سعی ما در این نوشتار برآن است که با رویکرد مدیریتی به فرمایش‌های امام علی (ع)، نظام شایسته گزینی از منظر ایشان را ترسیم کنیم.

مبانی نظری

استخدام و به کارگیری منابع انسانی

به کارگیری منابع انسانی^۱ یا استخدام عبارت است از فرایند خلق مخزنی از متقاضیان برای پستهای شغلی فاقد متصدی وانتخاب نیز فرایند گزینش از میان این متقاضیان است. به عبارت دیگر، در استخدام، فعالیت جذب مطرح است؛ اما در فرایند انتخاب، غربال کردن مورد توجه است (مقیمی، ۱۳۹۳: ۳۸۹). تمامی سازمانها باید در سه حوزه به کارگماری اقدام به تصمیم بگیرند:

۱. باید خط مشی‌های نیروی انسانی که بر انواع مشاغل تأثیر گذارند، تنظیم شوند.
۲. منابع مختلف نیرویابی برای تکمیل تقاضا نامه، بر نوع افرادی که فرمها را تکمیل می کنند، تأثیر بگذارند.

۳. مشخصات و رفتارهای متقاضیان استخدام؛ که به نوبه خود هم بر ماهیت پست بدون تصدی وهم ماهیت متقاضی شغل در گزینش شغل تأثیر گذار است (همان، ۱۳۹۳: ۳۸۸).

تعریف شایسته سالاری: شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است و در اصطلاح با توجه به کار و حیطه شغلی فرد معنی می یابد. هر کاری توانایی، مهارت و لیاقت ویژه ای را می طلبد و در مجموع صلاحیت و شایستگی فرد برای امر عهده دار شده را می رساند؛ یعنی در هر کار، در انتخاب شایسته ترین ها باید به تواناییها، شاخصهای رفتاری، باورها،

ویژگی‌های شخصی، بینشها و مهارت‌های افراد توجه شود (حق پناه، ۱۳۸۱)

شایسته‌سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن، منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی در جایگاه مناسب شغلی قرار می‌گیرند (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱).

«کاتانو، نیوسام و دی» شایستگی را این گونه تعریف می‌کند: هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی است که از طریق رفتار نشان داده می‌شود و منجر به تعالی خدمت دهی می‌شود. از دیدگاهی شایستگی در سه مفهوم زیر بیان شده است:

۱. شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد.

۲. شایستگی دانشی: آنچه فرد درباره حقایق، فناوری، شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند.

۳. شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان یا محیط شغلی (مایر، ۱۹۹۶).

شایستگی در نظام شایسته‌سالارانه عبارت است از: خصوصیات بارز فردی، که به طور معمول به ملاک‌های مرجع در مورد بهره‌وری یا عملکرد عالی در یک زمینه کاری یا موقعیت شغلی مرتبط است. این صلاحیتها را در تعاریف مختلف به دو گونه طبقه‌بندی کرده‌اند:

الف) صلاحیت‌های مقدماتی: شامل خصوصیات فردی، دانش و مهارت‌هایی است که هر فرد در هر شغلی نیاز دارد تا بتواند حداقل کارایی را از خود بروز دهد.

ب) صلاحیت‌های اختلاف‌زا: عملکرد عالی را از عملکرد متوسط و ضعیف متمایز می‌کند (اسپنسر، ۱۹۹۳ به نقل از گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲).

با بررسی و جمع‌بندی مفاهیم بیان شده در شایستگی، می‌توان به تعریف جامع‌تری رسید که عبارت است از: مجموعه ویژگی‌ها، تواناییها و مهارت‌های فردی و متغیرهای شخصی فرد که موجب می‌شود افراد در موقعیت‌های گوناگون، عملکردی اثربخش‌تر و کارا‌تر در جهت تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه از خود نشان دهند.

این تعاریف نشان می‌دهد که سازمانها از تعریفی که بیشتر متناسب با نیازهای آنان باشد، استفاده می‌کنند. با توجه به مفاهیم فوق، می‌توان گفت: شایسته‌سالاری عبارت است از: فرایند شناسایی، جذب، گزینش، نگهداشت و پرداخت مداوم به نیروهای شایسته و فراهم کردن زمینه‌های

اعمال مدیریت موقعیتی بر حسب توانمندیهای آنان، برای مؤثر واقع شدن آنها در تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه.

انواع شایستگی‌ها عبارت‌اند از:

۱. شایستگی‌های رفتاری: این نوع شایستگی‌ها، انتظارات رفتاری از کارکنان مثل نوع رفتار ضروری برای کسب نتایج تحت عناوینی مانند کار گروهی، ارتباط، رهبری و تصمیم‌گیری را تعریف می‌کند.

۲. شایستگی‌های فنی: آنچه را که افراد سازمان باید بدانند و بتوانند انجام دهند تا بتوانند نقش‌های کاری خویش را به طور مؤثر انجام دهند. (آرمسترانگ به نقل از گنجعلی وهمکاران، ۱۳۹۲).

معیارهای شایستگی از منظر قرآن

خداوند در آیات مختلفی ویژگی‌ها و معیارهای شایستگی را بیان کرده است که به طور کلی می‌توان آنها را در دو بعد تعهد (سلبی و ایجابی) و تخصص دسته بندی کرد. نظر علامه طباطبایی این است که این دو بُعد غیر قابل تفکیک هستند: کسانی که در سپردن مسئولیتها و کارها تنها به امانت و پاکی قناعت می‌کنند، به همان اندازه در اشتباه‌اند که برای پذیرش مسئولیت، داشتن تخصص را کافی بدانند. متخصصان خائن و آگاهان نادرست، همان ضربه را می‌زنند که درستکاران ناآگاه و بی اطلاع خواهند زد. منطق اسلام این است که هر کار باید به دست افرادی نیرومند و توانا و امین سپرده شود، تا نظام جامعه به سامان رسد. در بررسی علل زوال حکومتها در طول تاریخ، در می‌یابیم عامل اصلی سپردن کار به دست یکی از دو گروه فوق بوده است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۶: ۶۷).

بنابراین، شایستگی در اسلام و قرآن، علاوه بر تأکید بر مهارت و تخصص، به عامل دیگری به نام تعهد نیز اشاره دارد که در جدول زیر تمام عوامل مرتبط با تخصص و تعهد را مشخص کرده است (گنجعلی وهمکاران، ۱۳۹۲)

معیارهای شایستگی از دیدگاه قرآن کریم				
		تخصص		تعهد
		آیه مربوط	معیار	معیار
ایجابی	نگهبان و حافظ اموال بودن	یوسف: ۵۵	علم به مصالح	بقره: ۲۴۷ یوسف: ۵۵
	امین بودن و امانت داری	نمل: ۳۹ قصص: ۲۶	توانایی اجرای مصالح	نمل: ۳۹ قصص: ۲۶
	اخلاص در کار داشتن و همه چیز را از خدا دانستن	کهف: ۹۵-۹۸	مهارت‌های فنی	کهف: ۹۵-۹۸
	مسئولیت‌ها را به عنوان امانات الهی دیدن	نساء: ۵۸	توانایی برقراری عدالت را داشتن	نساء: ۵۸
	لزوم تطابق قول با فعل (وفای به عهد داشتن)	صف: ۲-۳	قدرت جسمانی	بقره: ۲۴۷
	یقین داشتن به خدا و صبر در امور	سجده: ۲۴	بلوغ عقلی و جسمی	یوسف: ۲۲ قصص: ۱۴
	صداقت	یوسف: ۴۶	قدرت پیش بینی صحیح	یوسف: ۴۷
سلبی	نفی خویشاوند گرایی	هود: ۴۵	کسب مقبولیت و اعتماد مردم	یوسف: ۳۶
	نفی ظلم و ستم	بقره/ ۱۲۴	علم و دانایی	یوسف: ۳۷
	ریاست طلب نبودن	قصص/ ۸۳	اطاعت مردم	یوسف: ۴۸-۴۹
			فصاحت گفتار و توانایی انتقال پیام	قصص: ۳۴
			عطوفت و نرم خویی	آل عمران: ۱۵۹
			شرح صدر	طه: ۲۵-۳۱

شایسته‌سالاری در یک سازمان به این معناست که در آن، برخورداری از صلاحیت، قابلیت‌ها و مهارت‌های انجام وظایف و رفتار شایسته کارکنان نوعی ارزش تلقی شود و معیار اصلی انتخاب و گماشتن افراد در وظایف سازمانی و اقدامات نگهداشت و بهسازی آنان، شایستگی آنها باشد. البته باید توجه داشت که شایستگی اساساً مفهومی نسبی است که در شرایط مختلف و از محیطی به محیط دیگر متفاوت خواهد بود (ایبلی، ۱۳۸۵).

در نظام گفتمان علوی، شایسته‌سالاری امری مستمر و پایدار است که می‌باید لحظه به لحظه نظام مدیریت آن را پایش کند تا مدیران منتخب احساس نکنند که پس از گزینش اولیه برای همیشه می‌توانند زمام امور یک مجموعه را در اختیار بگیرند؛ در این نظام، شایستگان در گرو عملکردهای خود هستند و چنانچه در هر برهه از زمان صلاحیتهای عملکردی خود را از دست بدهند نظام گزینشگر صالحان (شایستگان) بدون هیچ اغماضی آنها را به تصحیح عملکرد فرا

می‌خواند و در صورت عدم توانایی فرد، در هر مقام و منصبی و با هر پیشینه و سابقه ای، از آن مسئولیت کنار گذاشته می‌شود و فرد دیگری برای ادامه مسیر رشد و ترقی سازمان و جامعه جایگزین می‌شود.

در یک نظام شایسته سالار و مطلوب، مدیر سازمان باید به هر یک از کارکنان به میزان لیاقت، شایستگی و کارایی او ارزش و اهمیت بدهد. در این صورت مشروعیت سازمان تثبیت می‌شود و بسامد آن افزایش مشارکت کارکنان و رشد و ترقی سازمان خواهد بود. از ویژگی‌های مهم وجود نظام شایسته سالاری در یک سازمان، افزایش ماندگاری در سطح عملکرد بهینه، در کل کارکنان است. حال اگر این انگیزه با باورهای ایدئولوژیکی افراد همسختی داشته باشد اثر آن خاصیتی هم افزا خواهد داشت. از آنجا که تکوین و بروز شایستگی، امری تدریجی و تکاملی است، تحقق، حفظ و استمرار آن نیز مستلزم آموزش، پرورش و مراقبت‌های لازم خواهد بود. بدیهی است که فرایند کسب تدریجی قابلیت‌ها در مسیر تکاملی آن حد و مرزی نخواهد داشت و در اوضاع محیطی مساعد، امکان توسعه قابلیت‌ها همواره فراهم است.

در منظومه فکری امام علی (ع) شایسته‌گزینی امری مستمر است و فقط محدود به انتخاب اولیه افراد نیست؛ بلکه همین افراد شایسته پس از انتصاب، نیاز به مراقبت و پرورش دارند. در دیدگاه علوی، مقوله اعتقاد و اخلاق فردی (مانند امانت داری و تقوا پیشگی) و تواناییهای عملی (که بر اساس نوع شغل و مسئولیت تعریف می‌شود) همیشه ملزوم و ملازم یکدیگرند.

پرتال جامع علوم انسانی

روش

راهبرد نظری (مفهوم‌سازی) بنیادی، نوعی روش‌شناسی عمومی برای تدوین نظریه‌هایی است که در داده‌های گردآوری شده و تحلیل شده به صورت نظام‌مند ریشه دارد. هدف نهایی این راهبرد، ارائه تبیین‌های جامع نظری درباره یک پدیده خاص است که به صورت استقرایی از مطالعه آن پدیده حاصل می‌شود. به‌طور کلی، این راهبرد، داده‌های حاصل از منابع اطلاعاتی را به مجموعه‌ای از کدها، کدهای مشترک را به مقوله و آنگاه مقوله‌ها را به نوعی نظریه تبدیل می‌کند. پدیده مورد مطالعه می‌تواند مسئله‌ای (به‌طور مثال در سازمان) یا حتی یک متن باشد. در صورت نخست، پژوهشگر داده‌ها را از

سخنان مصاحبه‌شوندگان استخراج می‌کند و سپس با طبقه‌بندی و کدگذاری آنها، در نهایت نظریه خود را درباره مسئله به دست می‌آورد. دربارهٔ متون نیز با طرح مسئله‌ای، خود پژوهشگر به مطالعهٔ متن (کتاب، مجله و منابع مختلف متنی) می‌پردازد و داده‌های مرتبط با مسئله را از متن استخراج و آنها را کدگذاری و طبقه‌بندی می‌کند و در نهایت، نظریه خود را ارائه می‌دهد (دانایی فرد ومومنی، ۱۳۸۷). در این مقاله سعی شد با تحلیل محتوای نهج البلاغه به ویژه نامه ۵۳ با استفاده از فن نظریه‌پردازی داده‌بنیاد به بررسی اقدامات شایسته‌گزینی در گفتمان امام علی (ع) پرداخته شود. نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، یکی از راهبردهای پژوهش محسوب می‌شود که از طریق آن نظریه بر مبنای مفاهیم اصلی حاصل از داده‌ها، شکل می‌گیرد. این راهبرد از نوعی رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد؛ یعنی روند شکل‌گیری نظریه در این راهبرد حرکت از جزء به کل است. این راهبرد پژوهش بر سه عنصر: «مفاهیم»، و «مقوله‌ها (طبقه‌ها)»، «قضیه‌ها» یا آنچه که از ابتدا «فرضیه‌ها» نامیده می‌شود، استوار است. در عین حال، مفاهیم، عناصر کلیدی تحلیل هستند زیرا نظریه از مفهوم‌سازی داده‌ها و نه جمع داده‌های عینی حاصل می‌شود (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳: ۱۳۰) فرآیند تدوین نظریه داده‌بنیاد شامل: جمع‌آوری داده‌ها (نمونه‌گیری نظری)، کدگذاری (تحلیل مضمونی)، مفهوم‌سازی، مقوله‌بندی و مدل‌سازی است.

نمونه‌گیری نظری: نظریه‌پردازی داده‌بنیاد در نمونه‌گیری هدفمند افراد برای مصاحبه یا مشاهده، از نگرشی منحصر به فرد حمایت می‌کند که آن را از دیگر رهیافتهای کمی و کیفی به جمع‌آوری داده‌ها متمایز می‌سازد. از سویی بر خلاف نمونه‌گیری صورت گرفته در بررسی‌های کمی، نمونه‌گیری نظری نمی‌تواند قبل از شروع مطالعه و نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، برنامه‌ریزی شود و تصمیمات خاص نمونه‌گیری در خلال خود فرآیند پژوهش شکل می‌گیرد؛ از سوی دیگر، نظریه‌پردازان داده‌بنیاد از روالی استفاده می‌کنند که مستلزم جمع‌آوری و تحلیل هم‌زمان و زنجیره‌وار داده‌هاست (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۷).

در این مقاله، نامه ۵۳ نهج البلاغه، معروف به عهدنامهٔ مالک اشتر، به عنوان منبع اصلی تحقیق انتخاب شد. البته در نوشتن روایت تحقیق از تحلیل محتوا استفاده شده است. در این مقاله، مقولهٔ محوری، شایسته‌گزینی توحیدی است.

مراحل کدگذاری

۱. مرحله کدگذاری باز: در این مرحله، نکات کلیدی مآخذ منتخب، بر اساس فیش برداری به شکل جدول‌های زیر احصا شده است (مرحله تبدیل کدها به مفاهیم).

جدول ۱: ابعاد اخلاقیات فردی و اصول خاکم بر نظام جذب و گزینش

مقوله	مشخصه (مفاهیم)
بُعد اخلاقیات	۱. تقوی ۲. ورع ۳. صداقت ۴. مهار شهوات ۵. خودسازی
بُعد اصول انتخاب	۱. حس ارزشمندی و علم به تواناییها ۲. گزینش بر اساس آزمون ۳. مشورت با خواص ۴. توجه به الزامات شغلی ۵. گزینش بر اساس ویژگی‌های شخصیتی-تربیتی ۶. توجه به ویژگی‌های اخلاقی-رفتاری ۷. توجه به پیشینه خانوادگی ۸. سرآمدیابی
پدیده محوری: نظام گزینش توحید محور (شایسته خواهی، شایسته یابی و شایسته گزینی)	

جدول ۲: داده‌ها و مفاهیم برای مقوله‌های اخلاقیات و اصول انتخاب شایستگان

مقوله	مشخصه (مفهوم)	کد یا داده‌ها
۱ ۲ ۳ ۴ ۵	تقوی	او را فرمان داد به در پیش گرفتن پروای خدا و مقدم داشتن اطاعت او بر دیگر کارها هر که با خودش سازشکاری کند همه نافرمانی‌ها به او هجوم آورد (غررالحکم: ۱۳۲). فرمان خدا را تنها کسی می‌تواند اجرا کند که سازشکار و انحراف پذیر و طمع ورز باشد (حکمت: ۱۱۰).
	ورع	تا می‌توانی با پرهیز کاران و راستگویان بیبوند و آنان را چنان پرورش ده که تو را فراوان نستانند. ملاک الدین الورع: اساس و پایه دین ورع است
	صداقت	برای آزمایش مردم نگاه به زیادی نماز و روزه آنها و کثرت حج و نیکی کردن آنها به مردم، و سر و صدای آنها در عبادت شبانه نکنید ولی نگاه به راستگویی و امانتداری آنها کنید. با تمام اهمیتی که عبادات دارد، آن را به تنهایی دلیل بر شخصیت و ارزش والای افراد نمی‌شمرد؛ بلکه روی مسئله صداقت و امانت تأکید و پافشاری می‌فرماید (سفینه البحار).
	مهار شهوات	و او را فرمان داد که نفس خویش را از پیروی شهوات مهار سازد و در هنگام سرکشی‌ها آن را (از نافرمانی‌ها) بازدارد؛ زیرا نفس فرمان دهنده به بدی است مگر آنکه خدا رحم فرماید.
	خودسازی و خداگرایی	برای آنچه میان تو و خداست نیکوترین اوقات و بهترین ساعات را بگذار هر کس رابطه میان خود را با خدا اصلاح کند خدا رابطه میان او و مردم را اصلاح فرماید. و هر کس کار آن جهان را به اصلاح آورد خدا کار این جهان او را اصلاح کند. (حکمت: ۸۹)

اصول حاکم بر سیستم جذب و گزینش	حس ارزشمندی و علم به توانایی‌ها	...وبه اندازه ارزش و توانایی خویش در کارها نادان نباشد. زیرا کسی که به اندازه ارزش و توانایی خویش نادان باشد؛ به اندازه ارزش و توانایی جز خود بسی نادان‌تر است.
	گزینش بر مبنای آزمون	آنگاه در کارهای کارگزارانت نیک بنگر، و آنان را از روی آزمون به کار گمار، و بر پایه دوستی (و پیوند و بخشش) و تبعیض (و دلخواه خود) آنان را سرپرست مکن، که آن دو، گونه‌هایی از شاخه‌های ستمگری و خیانت ورزی است.
	گزینش بر مبنای نظر خواص اهل حق	و انما يستدل علی الصالحین بما یجری الله لهم علی السن عبادہ تنها با سخنانی که خدا درباره شایستگان بر زبان بندگان جاری ساخته می‌توان به صلاحیت و شایستگی آنان راه برد.
	توجه به الزامات شغلی	پس از سپاهیان خود کسی را به کار بگمار که در پیش تو از همگان برای خدا و پیامبرش و پیشوایت نیک‌تر باشد و از همه پاکدامن‌تر، و بردباری‌اش برتر، از جمله کسانی که دیر به خشم آید و به آسانی پوزش پذیرد، و به ناتوانی بسی مهربان باشد، و بر زورمندان برتری جوید، از آن کسان که درشت‌خویی او را بر نینگیزد و نرمی او را از پای نشانند. (نامه ۵۳)
	توجه به ویژگی‌های شخصیتی - تربیتی	شما خوب می‌دانید که نه جایز است که بخیل بر ناموس و جان و غنیمتها و احکام مسلمانان سرپرستی یابد و رهبری آنان را عهده دار شود تا در مالهای آنان حریص شود، و نه نادان تا به نادانی خویش مسلمانان را به گمراهی برد، و نه ستمکار تا به ستم‌عطای آنان را ببرد، و نه حیف و میل‌کننده اموال، تا به مردمی ببخشد و مردمی را محروم سازد، و نه آنکه به خاطر حکم کردن رشوه ستاند تا حقوق را پایمال کند، و آن را چنانچه باید نرساند، و نه آنکه سنت را ضایع سازد که امت را به هلاکت در اندازد (نهج البلاغه کلام ۱۷۱)
	توجه به ویژگی‌های اخلاقی - رفتاری	و قد استفکاک امرهم و ابتلاک بهم؛ بی‌گمان از تو خوب اداره کردن و کفایت کردن امور آنان را خواسته و تو را به وسیله ایشان در آزمون قرار داده است.
	توجه به پیشینه خانوادگی	[برای سرپرستی کارها] کسانی را جستجو کن و برگزین که تجربه دارند و حیا؛ از خاندانهای شایسته و پارسا، که در مسلمانی قدمتی پیش‌تر دارند - و دل‌بستگی پیش‌تر - زیرا اینان دارای اخلاق گرامی‌ترند و آبروهایی پاک‌تر، و طمعشان کمتر است و عاقبت نگری‌شان فزون‌تر.
	سرآمد گزینی	همانا بدترین وزیران و همکاران تو، کسی است که پیش از تو وزیر و همکار بد کاران بوده، و آنکه در گناهان آنان شرکت کرده، پس مبادا چنین کسان محرم تو باشند که آنان یاور گناهکارانند، و ستمکاران را کمک کار، و تو جانشینی بهتر از ایشان خواهی یافت که در رای و کاردانی چون آنان بوده و گناهان و کردار بد آنان را بر عهد ندارد، آنکه ستمکاری را در ستمش یار نبوده، و گناهکاری را در گناهش مددکار. بار اینان بر تو سبک‌تر است، و یاری ایشان بهتر، و در توجه به تو دلسوزتر، و همدمی و دوستی‌شان برای کسی جز تو کمتر، پس اینان را برای درآمدن در خلوت‌های اندرون خویش و انجمن‌های بیرون خویش برگزین.

جدول ۳: ابعاد و داده‌های مقوله محوری

مقوله	ابعاد	کد و داده‌ها
شایسته‌گزینی توحید محور	شایسته خواهی	باید محبوب‌ترین مردمان نزد تو فرد دلسوز خیرخواه و منتقد باشد (غیرالحکم). کسی که از افراد ضعیف کمک بخواید، ضعف خود را آشکار کرده است (غیرالحکم). رسول خدا (صلی الله علیه و آله) فرمود: هر که در میان چند مسلمان یک نفرشان را رئیس قرار دهد و بداند در میان آن چند نفر کسی بهتر و لایق‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت نبی است، به خدا و رسولش و همه مسلمانان خیانت کرده است. (جامع الصغیر، ج ۱: ۴۵۵).
	شایسته یابی	چهار چیز باعث شکست دولتها می‌شود: ضایع کردن اصول (مسائل مهم) و سرگرم شدن به فروع (امور کم اهمیت) و به کار گماردن آدم‌های پست و کنار گذاردن انسان‌های فاضل (غیر الحکم: ۳۴۲)
	شایسته گزینی	۱۵- قال الامام علی (علیه السلام): مَنْ رَفَعَ بِلَا كَفَايَةٍ وَوَضَعَ بِلَا جَنَابَةٍ، کسی که بدون شایستگی (مقامش) بالا رود، بدون جرم پایین کشیده شود (غیر الحکم: ۳۴۴).

جدول ۴: داده‌ها و مفاهیم برای مقوله زمینه و بافت

مقوله	مشخصه	کد یا داده‌ها
زمینه و بافت	باورهای توحیدی وایدتولوژیکی	این نامه ای از عبد خدا به مالک اشتر ... (نامه ۵۳). پس آن (دین اسلام) را محترم و بزرگ داشته، از آن پیروی نماید و حق آن را ادا کنيد (خطبه ۱۸۹). أَيُّهَا النَّاسُ، إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ، أَفْوَاحِمُ عَلَيْهِ وَأَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ ای مردم، سزاوار به رهبری امت کسی است که بدان توانا تر باشد، و در آن به فرمان خدا دانا تر (خطبه ۱۷۳). «أَقْمِنُ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ مِنْ لَاهِدِي إِلَّا أَنْ يُهْدَى فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ» (یونس / ۳۵). آیا کسی که رهنمون به سوی حق است، به پیروی سزاوار است، یا آن که راه نمی‌یابد، مگر راهبری شود؟ شما را چه شده؟ چگونه داوری می‌کنید؟
	اعتقاد به سیره پیامبر و نیکان و پرهیز از بدعت	ما اخذت بدعة الآ ترک بها سنه» هیچ وقت بدعتی درست نمی‌شود، مگر اینکه سنتی از بین می‌رود، «واتقوا البدع» از بدعتها دوری کنید انما بدء وقوع الفتن اهواء تتبع احكام تتبدع وظیفه داری که حکومتها عدالت گستر یا سنت‌های فضیلت‌مند یا فریضه‌هایی که در قرآن مجید آمده یا روشهایی که از پیغمبر اسلام (صلی الله علیه و آله) در کتاب‌ها نوشته شده را به یاد داشته باشی و آنچه که ما عمل کرده‌ایم و تو آنها را دیده‌ای، پیروی کنی (نامه ۵۳).
	عدالت و انصاف در امور	ولیکن أحبّ الأمور إلیک أوسطها فی الحقّ، و أمعها فی العدل، و أجمعها لرضی العریة، فإنّ سُخط العامّة، يُحجف برضی الخاصّة، و إنّ سُخط الخاصّة يُقتفر مع رضی العامّة. در سیاست‌گذاریها شیوه میانه را برگزین، که به حق نزدیک‌تر و عدالت را فراگیرتر است و بیشتر مایه خشونودی همگان (عموم مردم) می‌شود (نامه ۵۳). أَصْفَبُ النَّاسِ مَن تَسَكَّ وَ أَهْلَكَ وَ خَاصَّتَكَ وَ مَن لَكَ فِيهِ هَوَى وَ أَعْدِلُ فِي الْعَدْوِّ وَ الصِّدْقِ؛ خُودَتِ وَ خانواده ات و نزدیکانت و کسانی که به آنان علاقه داری، با مردم منصفانه رفتار کن و با دوست و دشمن به عدالت رفتار کن (غیرالحکم). به راستی که عدالت ترازوی (معیار) خدای سبحان است که در میان خلق نهاده است و برای بر پاداشتن حق نصب فرموده، پس در ترازوی خداوند با او مخالفت نکن و با حکومتش مقابله ننما (غیرالحکم).

جدول ۵: داده‌ها و مفاهیم برای مقوله اقدامات راهبردی

مقوله	مشخصه	داده‌ها
زمینه ریزی، ساختار و استخدام	بررسی عملکرد قبلی	آنگاه به فردی از آنان روی بیاور او را برگزین که میان همگان اثری نیکو نهاده، و به امانداری از همه شناخته تر باشد و امتحان خود را داده [که] چنین شیوه‌گزینش نشانگر خیرخواهی تو برای خدا و برای کسی است که سرپرستی کار او را به گردن گرفته‌ای (نامه ۵۳).
	شایستگیهای اخلاق حرفه‌ای	چیزی را که نمی‌دانی، مگوی و در چیزی هم که وظیفه نداری، گفت‌وگو ننما و از رفتن در راهی که می‌ترسی به گمراهی کشد، خودداری کن (نامه ۳۱). ... بر گمراه کسی را که برای خدا و رسول او و برای امام و پیشوایت پند پذیرنده و پاک‌دل‌تر و خردمندتر و بردارترین آنان باشد؛ از کسانی که دیر به خشم آیند و زود عذر بپذیرند و به زبردستان مهربان بوده و به زورمندان سخت‌گیری و گردن‌فرازی کند. (نامه ۵۳).
	بررسی ویژگی‌های خانوادگی	... پس هم‌نشین باش با آنان که از خانواده‌های شریف و خوش‌نام و کسانی که دارای سابقه نیکو می‌باشند (همان). بلکه آنان را با پیشینه‌ای که در خدمت شایستگان پیش از تو به دست آورده‌اند بیازمای ... پس نباید از خواص و نزدیکان تو باشد (همان).
	نظرخواهی کردن از کارشناسان	وانما يستدل علی الصالحین بما یجری الله لهم علی السن عبادہ تنها با سخنانی که خدا درباره شایستگان بر زبان بندگانش جاری ساخته می‌توان به صلاحیت و شایستگی آنان راه برد (نامه ۵۳).
	پرهیز از سطحی نگری	آن گاه نباید گزینش دبیران به وسیله تو بر پایه دریافت وزیرکی و آسوده سازی خودت، و خوش گمانی ات باشد، زیرا افراد جلب نظر سرپرستان، به آراستن ظاهر می‌پردازند، و خوش خدمتی را پیشه می‌کنند، اما در پس آن، نه خیر خواهی هست و نه از امانداری نشانی (نامه ۵۳).
	توجه به ویژگی‌های لازم شغل	... بر گمراه کسی را که برای خدا و رسول او و برای امام و پیشوایت پند پذیرنده و پاک‌دل‌تر و خردمندتر و بردارترین آنان باشد؛ از کسانی که دیر به خشم آیند و زود عذر بپذیرند و به زبردستان مهربان بوده و به زورمندان سخت‌گیری و گردن‌فرازی کند.

تحلیل محتوایی و مضمونی یافته‌ها

بر اساس تحلیل متن نهج البلاغه و فرمایش‌های امیرالمومنین علی(ع) دو مقوله کلی در ارتباط با نظام شایسته‌گزینی بسیار بارز و آشکار است:

(الف) اخلاقیات فردی؛

(ب) اصول حاکم بر نظام جذب و گزینش.

الف) اخلاقیات فردی

وقتی فرد با قدرت به گروه متعهد است بیشتر محتمل است که اهداف گروه را بپذیرد، برای دستیابی به اهداف سخت‌تر تلاش کند، با اعضا گروه احساس صمیمیت بیشتری کند و برای تقویت گروه و تداوم عضویت در آن تلاش نماید (مورلند، ۲۰۰۲ به نقل از فرهنگی و صمدی، ۱۳۸۶). تعهد اخلاقی به کار و سازمان اساس تحقق اهداف سازمان است.

مدیریت تنها با آگاهی‌های عمومی و تخصصی یا مهارت‌ها و زبردستیا در اجرای آموخته‌ها، سامان نمی‌یابد بلکه عنصر دیگری در این میان نقش آفرین است که با عنوان اخلاق از آن یاد می‌شود. منظور از اخلاق حرفه‌ای و کاری، منش، رفتار و هویت ویژه‌ای است که کارکنان و مدیران برای توسعه سازمان متبوعه، و ترویج معنویت در مجموعه و ایجاد انگیزه در میان کارکنان و تعالی فکری و شخصیتی آنان باید آن را احراز کنند. منشور اخلاقی کارگزاران برگرفته از تعالیم و حیانی شرع و سیره معصومین و بزرگان دین است که در ادامه به ابعاد و مؤلفه‌های آن که از تحلیل نامه ۵۳ به دست آمده است، می‌پردازیم:

۱. تقوی: «نظارت درونی» «أَمْرُهُ بِتَقْوَى اللَّهِ وَ إِيْثَارِ طَاعَتِهِ وَ اتِّبَاعِ مَا أَمَرَ بِهِ فِي كِتَابِهِ: مِنْ فَرَائِضِهِ وَ سُنَنِهِ الَّتِي لَا يَسْعُدُ أَحَدٌ إِلَّا بِاتِّبَاعِهَا وَ لَا يَشْقَى إِلَّا مَعَ جُودِهَا وَ إِضَاعَتِهَا وَ أَنْ يَنْصُرَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ بِقَلْبِهِ وَ يَدِهِ وَ لِسَانِهِ (سید رضی، ۱۳۸۰، نامه ۵۳) تقوای سیاسی: تقوا در امور اجتماعی و سیاسی او را فرمان داد به در پیش گرفتن پروای خدا و مقدم داشتن اطاعت او بر دیگر کارها و پیروی از آنچه در کتاب خود بدان فرمان داده است از واجبات و سنتها که کسی جز با پیروی از آنها به نیک فرجامی نرسد و جز با انکار کردن و ضایع ساختن آنها دچار بدفرجامی نشود و اینکه خدای سبحان را با دل و دست و زبان خود یاری کند.

در گفتمان علوی، مدیریت از پرورش درون و باطن آغاز می‌شود. مدیر بنده خداست که فرصت خدمتگزاری به بندگان خدا را یافته است. مدیر دینی در پی استحکام ارتباط با معبود ازلی وابدی است و این رابطه چنان توانی به فرد می‌دهد که هیچ مشکلی نمی‌تواند خللی در اراده، حرکت و پویایی فرد به وجود آورد. اتکال به ذات لم یزلی حسّ اطمینان و اعتماد را در انسان قوت می‌بخشد. مدیر و کارگزاران مکتب علوی دائم رفتار و مکنونات خود را پایش می‌کند تا مبادا از مسیر صحیح و تعالی خارج شود و از این رهگذر، امداد الهی در شقوق مختلف نصیب او می‌شود و او از این فرصت‌ها که چون ابرها در گذر هستند، در مسیر اهداف متعالی استفاده می‌کند.

سنت الهی این گونه است که هر اندازه رابطه میان انسان و خدا اصلاح شود به همان اندازه رابطه انسان با عالم اصلاح می‌شود و انسان... به اندازه تقوای الهی می‌توان اداره می‌یابد. این توان تابع مراتب قرب الهی و بندگی حق است. میان عبودیت و ربوبیت رابطه مستقیم وجود دارد (مشتاقی، ۱۳۸۵).

امیر المومنین (ع) به سه اصل اساسی برای اصلاح رابطه خود و خدا سفارش کرده است: ۱- پیش گرفتن پروای خدا؛ ۲- مقدم داشتن اطاعت او بر دیگر کارها؛ ۳- پیروی از آنچه در کتاب خود بدان فرمان داده است از واجبات و سنتها و اینکه خدا را به تمام زوایای انسانی اعم از قلب (اعتقادات)، ید (کردار و رفتار) و لسان (گفتار) باید اطاعت کرد.

تقوا بزرگترین و مؤثرترین عامل نظارتی بر رفتار مدیران و کارکنان است. عاملی که فرد را از درون از وساوس شیطانی باز می‌دارد تا در جایگاه قدرت، خود را از خود مداری، قدرت زدگی و مرزشکنی حفظ کند.

تقوا یعنی حفظ و نگهداری نفس از آنچه به آن ضرر می‌رساند و اتقوا الله معنای کاملش این نیست که از خدا بترسید بلکه به این معناست که از خشم و عذاب خداوند، خود را حفظ کنید و متقی به معنای "خود نگه دار و پرهیزگار" است. هر فردی برای پذیرفتن مسئولیت به دو گونه تقوا نیاز دارد و شرط پذیرش مسئولیت، داشتن این دو نوع تقواست:

- تقوای شخصی: تقوا در امور شخصی

- تقوای سیاسی (خسروی، ۱۳۷۸: ۳۳-۳۴).

امام علی (ع) در بیانات خود به بخشی از جلوه منفی ضعف تقوا بدین سان اشاره می‌کند:

«به نستستان میدان ندهید که این میدان دادن‌ها شما را به راه ستمگران برد و سازشکاری مکنید که سازشکاری شما را بر معصیت در آورد» (خطبه ۸۶).

«فرمان خدا را تنها کسی می‌تواند اجرا کند که سازشکار و انحراف پذیر و طمع ورز نباشد» (حکمت ۱۱۰).

تقوای دینی و الهی یعنی اینکه انسان خود را از آنچه از نظر دین و اصولی که دین در زندگی معین کرده، خطا و گناه و پلیدی و زشتی شناخته شده، حفظ و صیانت کند و مرتکب آنها نشود. چیزی که هست حفظ و صیانت خود از گناه که نامش تقواست به دو شکل و دو صورت است، و به تعبیر دیگر ما دو نوع تقوا می‌توانیم داشته باشیم: تقوایی که ضعف است و تقوایی که قوت است. حقیقت تقوا همان روحیه قوی و مقدس عالی است که خود حافظ و نگهدارنده انسان است. نوع اول اینکه انسان برای اینکه خود را از آلودگیهای معاصی حفظ کند، از موجبات آنها فرار می‌کند و خود را همیشه از محیط گناه دور نگه می‌دارد.

نوع دوم اینکه در روح خود حالت و قوتی به وجود می‌آورد که به او مصونیت روحی و اخلاقی می‌دهد که اگر فرضاً در محیطی قرار بگیرد که وسایل و موجبات گناه و معصیت فراهم باشد، آن حالت و ملکه روحی، او را حفظ می‌کند و مانع می‌شود که آلودگی پیدا کند؛ در محاورات عمومی وقتی که این کلمه به گوش می‌رسد یک حالت انقباض و پا پس کشیدن و عقب نشینی کردن در نظرها مجسم می‌شود. حقیقت تقوا همان روحیه قوی و مقدس عالی است که خود حافظ و نگهدارنده انسان است (مطهری، ۱۳۷۰).

۲. ورع: «وَالصَّوْقُ بِأَهْلِ الْوَرَعِ وَالصَّدَقِ بِهِ ثُمَّ رُضُّهُمْ عَلَىٰ الْأَيُّطُرُوكَ وَلَا يَبْجَحُوكَ بِبِاطِلٍ لَّمْ تَفْعَلْهُ». تا می‌توانی با پرهیزکاران و راستگویان بپیوند و آنان را چنان پرورش ده که تو را فراوان نستایند و تو را برای اعمال زشتی که انجام نداده‌ای تشویق نکنند.

امام خمینی (ره) در مورد ورع می‌فرماید: «و آن را یکی از منازل سالکین و منازل سایرین شمرده‌اند و آنرا به طوری که جناب عارف معروف، خواجه عبدالله انصاری تعریف فرموده است: هو توق مستقضى على حذر، او تخرج على تعظيم. یعنی ورع عبارت است از نگاهداری کامل و آخر مرتبه حفظ نفس، و در عین حال ترسناک

بودن از لغزش، یا سختگیری بر نفس است برای تعظیم حق. و این شامل شود تمام مراتب آن را؛ زیرا که از برای ورع مراتب بسیار است، چنانچه ورع عامه اجتناب از کبائر است، و ورع خاصه اجتناب از مشتبهات است برای خوف از وقوع در محرمات. و ورع اهل زهد اجتناب از مباحات است برای احتراز از وزر آن، و ورع اهل سلوک ترک نظر به دنیا است برای وصول به مقامات، و ورع مجذوبین ترک مقامات است برای وصول به باب الله و شهود جمال الله، و ورع اولیا اجتناب از توجه به غایات است. و از برای هر یک شرحی است که اشتغال به آن به حال ما مفید نیست. و آنچه در این مقام باید دانست آن است که ورع از محارم الله پایه کمالات معنویه و مقامات اخرویه است و از برای هیچ کس مقامی حاصل نشود، مگر به ورع از محارم الله. و قلبی که دارای ورع نباشد، به طوری زنگار و کدورت او را فرو می گیرد که امید نجات بسا باشد که از آن منقطع گردد.» (امام خمینی، ۱۳۹۲).

تنها چیزی که در سایه اجتناب از محرمات الهی می تواند قلب و جان آدمی را صیقل و صفا ببخشد و از مهم ترین توشه های عمر بشر برای آخرت باشد، ورع است. عمرو بن سعیدی هلال ثقفی می گوید من به حضرت صادق - علیه السلام - عرض کردم. من توفیق شرفیابی خدمت شما را به دست نمی آورم فقط در بعضی از سالها موفق به زیارت شما می شوم؛ بنا بر این یک برنامه ثابت و محکمی به منارائه فرمایید که طبق آن عمل کنم. فرمود: توصیه و سفارشی که دارم این است که تقوای الهی و پرهیزگاری و جدیت و کوشش را از دست ندهی و قطعاً بدان جدیت و کوشش فراوان در عبادت و طاعت اگر با ورع و تقوا همراه نباشد سودی ندارد. «اوصیک بتقوی الله و الورع و الاجتهاد و اعلم انه لا ینفع اجتهاد لا ورع فیه» (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ۶۷/۳۰۱).

بیان مقصود از کلمه تقوا شاید ترک و کنار گذاشتن محرمات باشد و منظور از ورع ترک کارها و اموری که شبهه ناک و احتمال حرام بودن، بلکه ممکن است بعضی از مباحات و حلالها باشد (چون بعضی از لذتهای حلال ثبات و استحکام تقوا را متزلزل می کند). در کتاب نهایت چنین گفته "ملاک الدین الورع: اساس و پایه دین ورع است" ورع در معنای اصلی و اولی یعنی خودداری از حرام و دوری نمودن از آن؛ ولی در لسان علم اخلاق و اخبار به معنای خودداری از کارهای مباح و حلال هم به کار می رود (موسوی همدانی، ۱۳۶۴).

ورع باعث می‌شود مدیر ارزشهای الهی و انسانی را پاس بدارد و کرامت انسانها را عزیز انگارد. ورع سپر گرفتن در برابر آن چیزی است که موجب ضرر و زیان به حقیقت وجود آدمی و راستی و درستی عمل اوست که لازمه آن توجه و هشیاری است.

۳. **صداقت:** با توجه به اینکه مهم‌ترین سرمایه یک مدیر در برنامه‌های اجرایی همبستگی او با افراد زیر نظر او و وجود اعتماد متقابل در میان آنهاست، و با توجه به اینکه ضامن حفظ این همبستگی و اعتماد متقابل، صداقت در گفتار و عمل است، نقش این موضوع در امر مدیریت آشکار می‌شود. گاه یک سخن یا عمل خالی از صداقت کافی است که میان مدیر و کسانی که تحت مدیریت او قرار دارند، جدایی بیفکند؛ بنابراین مدیر باید از کارهایی که او را متهم به ترک صداقت می‌کند بپرهیزد تا بتواند سرمایه عظیم اعتماد عمومی را حفظ کند. در نظام شایسته‌سالاری امام علی (ع) بسیار بر دو مسئله صداقت و امانتداری افراد تأکید شده و این به دلیل نقش حیاتی این دو در زندگی اجتماعی بشر است.

پیامبر گرامی اسلام فرمود: «لَا تَنْظُرُوا إِلَى كَثْرَةِ صَلَاتِهِمْ وَ صَوْمِهِمْ وَ كَثْرَةِ الْحَجِّ وَ الْمَعْرُوفِ وَ طَنْطِنَتِهِمْ بِاللَّيْلِ وَ لَكِنْ انظُرُوا إِلَى صِدْقِ الْحَدِيثِ وَ آدَاءِ الْأَمَانَةِ» (سفینه البحار ۱/۴۱): برای آزمایش مردم نگاه به زیادی نماز و روزه آنها و کثرت حج و نیکی کردن آنها به مردم، و سر و صدای آنها در عبادت شبانه نکنید ولی نگاه به راستگویی و امانتداری آنها کنید. با تمام اهمیتی که عبادات دارد، پیامبر (ص) آن را به تنهایی دلیل بر شخصیت و ارزش والای افراد نمی‌شمرد؛ بلکه روی مسئله صداقت و امانت تأکید و پافشاری می‌فرماید.

۴. **مهار شهوات:** «وَ أَمْرُهُ أَنْ يَكْسِرَ نَفْسَهُ مِنَ الشَّهَوَاتِ وَ يَزَعَّهَا عِنْدَ الْجَمَحَاتِ فَإِنَّ النَّفْسَ لِأَمَارَةٌ بِالسُّوءِ إِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّي»؛ و او را فرمان داد که نفس خویش را از پیروی شهوات مهار سازد و در هنگام سرکشی‌ها آن را (از نافرمانی‌ها) بازدارد؛ زیرا نفس فرمان‌دهنده به بدی است مگر آنکه خدا رحم فرماید.

یکی از لغزشگاه‌های اساسی در مدیریت، پیروی کردن از هوسهاست. اگر هوسها در تصمیمات مدیر دخیل شدند، مجموعه تحت امر، دستخوش تغییر و تحولاتی بی‌قاعده و ناموزون خواهد شد و نظام برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و قانونگذاری سازمان دچار تصمیمات لحظه‌ای و به دور از توجیه

عقلانی خواهد شد. لذا بزرگ‌ترین ضربه ای که توسط نفسانیت‌گرایی مدیران به سازمان وارد می‌شود از بین رفتن وحدت و یگانگی اهداف سازمان و کارکنان خواهد بود. نبود وحدت در هدف و جدایی اهداف مدیران و کارکنان باعث نابودی سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و استعدادهای فردی سازمان خواهد شد.

یکی از حالات و قوایی که در عقل انسان یعنی در عقل عملی انسان، یعنی در طرز تفکر عملی انسان که مفهوم خوب و بد، و خیر و شرّ، و درست و نادرست، و لازم و غیر لازم، و وظیفه و تکلیف، و اینکه الآن چه باید بکنم و چه نباید بکنم، تأثیر دارد، طغیان هوا و هوسها و مطامع و احساسات لجاج‌آمیز و تعصب‌آمیز و امثال اینهاست؛ زیرا منطقه و حوزه عقل عملی انسان به دلیل اینکه مربوط به عمل انسان است همان حوزه و منطقه احساسات و تمایلات و شهوات است. این امور اگر از حد اعتدال خارج شوند و انسان محکوم اینها باشد نه حاکم بر اینها، در برابر فرمان عقل فرمان می‌دهند، در برابر ندای عقل و وجدان فریاد و غوغا می‌کنند، برای ندای عقل حکم پارازیت را پیدا می‌کنند، دیگر آدمی ندای عقل خویش را نمی‌شنود، در برابر چراغ عقل گرد و غبار و دود و مه ایجاد می‌کنند، دیگر چراغ عقل نمی‌تواند پرتوافکنی کند (مطهری، ۱۳۷۰).

۵. **خودسازی و خداگرایی:** برای آنچه میان تو و خداست نیکوترین اوقات و بهترین ساعات را بگذار، هرچند همه کارها در همه وقت برای خداست. اگر نیت درست باشد و شهروندان را از آن آسایش بود (همان) اصل در حوزه اخلاق فردی مدیریت، بر اصلاح رابطه مدیر با خداوند استوار است؛ مدیر همه چیز را از دریچه رضایت حق می‌نگرد و بر مبنای آن به اداره امور می‌پردازد. سنت الهی، بر آن است که انسان به هر اندازه‌ای که در اصلاح رابطه خود با خالق هستی تلاش کند فیض الهی مددکار او خواهد شد تا رابطه انسان با عالم اصلاح شود. چنانچه نیت انسان کمک به هموعان خود باشد عطر خوش آن فضای یک جامعه و سازمان را پر خواهد کرد و باعث همگرایی بین افراد سازمان و افزایش حس اعتماد و اطمینان خواهد شد. میان «عبودیت» و «ربوبیت» رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. انسان به میزانی که در مسیر عبودیت گام برمی‌دارد در ساحت ربوبی الهی وارد و محرم می‌شود، زمینه برای بروز استعدادها و توانایی‌هایش فراهم می‌شود و او مملوک حق می‌شود و مالک بالعرض ماسوالله.

امام صادق (ع) می‌فرماید: «بندگی حقیقی جوهره‌ای است که اساس و ذات آن ربوبیت است پس آنچه از مقام عبودیت کم و ناپیدا شود در مقام ربوبیت پیدا و هویدا می‌شود و هر مقداری که از مراتب صفات ربوبیت مخفی و پوشیده شود در مراحل عبودیت جلوه‌گر و آشکار شود» (مصباح الشریعه و مفتاح الحقیقه: ۲۵۳).

حقیقت این است که توانایی ادارهٔ قلبها به میزان توانایی مدیریت انسان بر خودش است و میزان پذیرش مدیر و قدرت نفوذ وی از خدا ترسی او سرچشمه می‌گیرد. حضرت علی (ع) می‌فرماید: «مَنْ أَصْلَحَ مَا بَيْنَهُ وَ بَيْنَ اللَّهِ أَصْلَحَ اللَّهُ مَا بَيْنَهُ وَ بَيْنَ النَّاسِ وَ مَنْ أَصْلَحَ أَمْرَ آخِرَتِهِ أَصْلَحَ اللَّهُ لَهُ أَمْرَ دُنْيَاهُ» هر کس رابطهٔ میان خود را با خدا اصلاح کند خدا رابطهٔ میان او و مردم را اصلاح فرماید. و هر کس کار آن جهان را به اصلاح آورد خدا کار این جهان او را اصلاح کند» (حکمت ۸۹).

«مَنْ أَصْلَحَ سَرِيرَتَهُ أَصْلَحَ اللَّهُ عَلَانِيَتَهُ وَ مَنْ عَمِلَ لِدِينِهِ كَفَاءً اللَّهُ أَمْرَ دُنْيَاهُ...» (حکمت ۴۲۳). هر کس باطنش را اصلاح کند خداوند ظاهرش را اصلاح کند و هر کس برای دینش کار کند خداوند دنیایش را کفایت کند. در نگاه علوی دین و دنیا درهم تنیده شده اند و امری مجزا نیستند. لذا اصلاح حقیقی دنیا منوط به پایبندی به اصول و حیانی و راستین شرع است.

ب) اصول حکم بر نظام جذب و گزینش

سازمانهای امروزی دیگر به دنبال استخدام نیرو نیستند بلکه در پی جذب استعدادها هستند؛ امری که از آن به عنوان نبرد استعدادها یا جنگ برای به دست آوردن استعدادها یاد می‌شود (میشلز، ۲۰۰۱، به نقل از طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱). لذا سازمانها با ایجاد قوانین و ضوابط و خط مشی خاص کارگزینی در پی جذب بهترین استعدادهای انسانی هستند که این ضوابط از اصول خاصی که مبتنی بر فرهنگ هر سازمان است تبعیت می‌کند. شیوهٔ انتخاب کارکنان سازمان (فرهنگی و صمدی، ۱۳۸۶) از عوامل بسیار مهم در حفظ ارزشهای فرهنگی یک سازمان به شمار می‌رود.

امام علی (ع) در ارتباط با اصول حاکم بر انتخاب افراد برای واگذاری کارها در نامه ۵۳ نهج البلاغه توصیه‌های مهمی را به مالک اشتر می‌کند. حضرت امیر المومنین در فرازهایی از عهدنامهٔ خویش نکات بسیار ظریف و دقیقی را در مورد خدمت در دستگاه حکومتی بیان می‌کند که در زیر به آنها اشاره می‌شود:

۱. داشتن حس ارزشمندی و علم به توانایی‌های خود: ... و به اندازه ارزش و توانایی خویش در کارها نادان نباشد، زیرا کسی که به اندازه ارزش و توانایی خویش نادان باشد؛ به اندازه ارزش و توانایی جز خود بسی نادان‌تر است (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۰: ۴۸۷).

افراد در تراز کاری که می‌خواهند آن را به عهده بگیرند باید دانش مورد نیاز را داشته باشند و دارای حس اعتماد به نفس و ارزشمند بودن در کار باشند. نشناختن توانایی‌ها خود باعث می‌شود ارزشمندیها و مهارتهای دیگران را نادیده بگیریم و نتوانیم از استعدادهای خود و دیگران به نحوه شایسته بهره بگیریم. به طور کلی جهل به توانمندیهای خود و دیگران باعث هدر رفتن سرمایه‌های سازمانی می‌شود.

۲. گزینش بر مبنای آزمون: آنگاه در کارهای کارگزارانت نیک بنگر، و آنان را از روی آزمون به کار گمار، و بر پایه دوستی (و پیوند و بخشش) و تبعیض (و دلخواه خود) آنان را سرپرست مکن، که آن دو، گونه‌هایی از شاخه‌های ستمگری و خیانت ورزی است.

نگاه عملگرایانه امام به موضوع انتخاب افراد در واگذاری پستهای حکومتی مهم، ما را به این امر رهنمون می‌کند که باید توجه جدی به امر نظارت بر عملکرد گذشته افراد داشته باشیم و مبنای انتخاب نباید دوستیها و حب و بغضها باشد. حضرت بسیار به کارگزاران خود تأکید داشتند که هرگز در استخدام کارگزاران و حکمرانان خود، وساطتی را جز وساطت کاردانی و امانت نپذیرند. برای اعتماد به افراد و انتخاب برای مسئولیت، قبل از هر چیز باید آنان را آزمایش کرد. بدین معنی که اگر آشنایی کاملی با شیوه عملکرد او نباشد، باید مسئولیت مشابهی در قسمتهای پایین سازمان به او واگذار و دقیقاً عملکرد او را بررسی کرد. هنگام بررسی باید در نظر داشت که نقاط ضعفی که در مسئولیت پایین بروز می‌دهد، با واگذاری مسئولیت بالاتر نمود بیشتری خواهد داشت. اگر نتیجه آزمایش به طور نسبی مثبت بود، می‌توان او را در مسیر شغلی پیش بینی شده به کار گرفت.

۳. گزینش بر مبنای نظر خواص اهل حق: «و انما یستدل علی الصالحین بما یجری الله لهم علی السن عباده» تنها با سخنانی که خدا درباره شایستگان بر زبان بندگان جاری ساخته می‌توان به صلاحیت و شایستگی آنان راه برد.

قضاوت عامه مردم ملاکی پذیرفته شده در شایستگی زمامداران است و آنجا که اختلاف وجود دارد ملاک شایستگی وناشایستگی زمامداران نظر آگاهان، نیکان و صالحان است (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۰: ۱۱۳)

۴. **گزینش بر مبنای الزامات شغل:** پس از سپاهیان خود کسی را به کار بگمار که در پیش تو از همگان برای خدا و پیامبرش و پیشوایت نیک خواه تر باشد و از همه پاکدامن تر، و بردباری اش برتر؛ از جمله کسانی که دیر به خشم آید و به آسانی پوزش پذیرد، و به ناتوان بسی مهربان باشد، و بر زورمندان برتری جوید، از آن کسان که درشت خویی او را بر نینگیزد و نرمی او را از پای ننهانند.

مسئله ای که باید به طور دقیق به آن توجه داشت، آن است که روحیات و صفات افراد با عنایت به مسئولیت پیش بینی شده بررسی شود. فردی که برای امور انجام مسئولیت‌های نظامی گزینش می‌شود با توجه به شرایط سختی موجود در فضای کاری و وجود قدرت زیاد باید واحد ویژگی بردباری باشد و این ویژگی بسیار باید بارز و شاخص باشد. هر شغلی داری یک سری ویژگی‌ها خاص و شاخص است. قرآن مجید اشاره دارد که حضرت یوسف خود برای مسئولیت خزانه داری اعلام آمادگی کرد سپس به دو صفت از صفات خود اشاره می‌کند که انجام آن مسئولیت به آن صفات بستگی دارد. حضرت یوسف می‌گوید: «انی حفیظ علیم» (یوسف: ۵۵) من نگهدارنده و آگاه هستم. در اینجا حضرت یوسف تصریح به دو صفت می‌کند که برای تصدی این پُست مهم لازم است: امانتداری و آگاهی. از این مسئله به خوبی روشن می‌شود که افراد باید با توجه به پستی که برای آنان در نظر گرفته شده دارای خصلتهای مناسب باشند.

۵. **توجه به ویژگی‌های شخصیتی- تربیتی:** «شما خوب می‌دانید که نه جایز است که بخیل بر ناموس و جان و غنیمت‌ها و احکام مسلمانان سرپرستی یابد و رهبری آنان را عهده دار شود تا در مالهای آنان حریص شود، و نه نادان تا به نادانی خویش مسلمانان را به گمراهی برد، و نه ستمکار تا به ستم، عطای آنان را ببرد، و نه حیف و میل کننده اموال، تا به مردمی ببخشد و مردمی را محروم سازد، و نه آن که به خاطر حکم کردن رشوه ستاند تا حقوق را پایمال کند، و آن را چنانچه باید نرساند، و نه آنکه سنت را ضایع سازد که امت را به هلاکت در اندازد» (نهج البلاغه کلام ۱۷۱).

۶. **توجه به ویژگی‌های اخلاقی- رفتاری:** و قد استکفاک امرهم و ابتلاک بهم: بی گمان از تو خوب

اداره کردن و کفایت نمودن امور آنان را خواسته و تو را به وسیله ایشان در آزمون قرار داده است. در مکتب علوی حکومت جای آزمون شدن است نه جای آزمون. آزمون و تجربه بر روی سرنوشت مردم نشان از نبود سیستم گزینش صحیح و دقیق است. بهینه عمل کردن یکی از آزمونهای الهی برای مدیران است.

داشتن تجربه باعث می‌شود تا فرد با شناخت عملی از امور تصمیمات صحیح بگیرد. امام علی(ع) رشد فکری را نتیجه تجربه می‌داند، اندیشه شخص به اندازه تجربه اوست.(شرح غرر الحکم ج ۴:۴۵۲). و در کلامی دیگرانجام صحیح کارها را ناشی از تجربه فرد می‌داند: هر که تجربه اندوزد درست کار می‌کند (شرح غرر الحکم ج ۵:۴۵۲).

۷. توجه به پیشینه خانوادگی: (برای سرپرستی کارها) کسانی را جستجو کن و برگزین که تجربه دارند و حیا، از خاندانهای شایسته و پارسا، که در مسلمانی قدمتی پیش تر دارند- و دل‌بستگی بیشتر- زیرا اینان دارای اخلاق گرمی‌ترند و آبروهایی پاک تر، و طمعشان کمتر است و عاقبت نگری شان فزون تر.

یکی دیگر از ملاک‌های شناخت و انتخاب نیروهای مفید، بسترهای خانوادگی آنهاست. و اولویت با آنانی است که دارای تجربه و حیا هستند. زیرا افراد با تجربه که در بستر حیا رشد کرده‌اند برای حفظ آبروی خود و خانواده، کمتر به سمت گناه گرایش پیدا می‌کنند. امام علی(ع) در سخنان حکیمانه خود در ارتباط با اهمیت تجربه و حیا چنین می‌فرماید:

در حدیثی پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند:

اما آنچه از حیا منشعب می‌شود: نرمی، مهربانی، در نظر داشتن خدا در آشکار و نهان، سلامت (نفس)، دوری کردن از بدی، خوشرویی، گذشت و بخشندگی، موفقیت و خوشنامی در میان مردمان است. اینها فوایدی است که خردمند از حیا می‌برد. پس خوشا کسی که نصیحت خدا را بپذیرد و از رسواگری او بترسد (دلشاد تهرانی، ۱۳۹۰: ۴۵۴).

۸. سرآمد گزینی: همانا بدترین وزیران و همکاران تو، کسی است که پیش از تو وزیر و همکار بدکاران بوده، و آنکه در گناهان آنان شرکت کرده. پس مبادا چنین کسان محرم تو باشند که آنان یاور گناهکارانند، و ستمکاران را کمککار و تو جانشینی بهتر از ایشان خواهی یافت که در رای

وکاردانی چون آنان بوده و گناهان و کردار بد آنان را بر عهده ندارد. آنکه ستمکاری را در ستمش یار نبوده، و گناهکاری را در گناهش مددکار. با اینان بر تو سبک تر است و یاری ایشان بهتر، و در توجه به تو دلسوزتر، و همدمی و دوستی شان برای کسی جز تو کمتر. پس اینان را برای درآمدن در خلوت‌های اندرون خویش و انجمنهای بیرون خویش بر گزین.

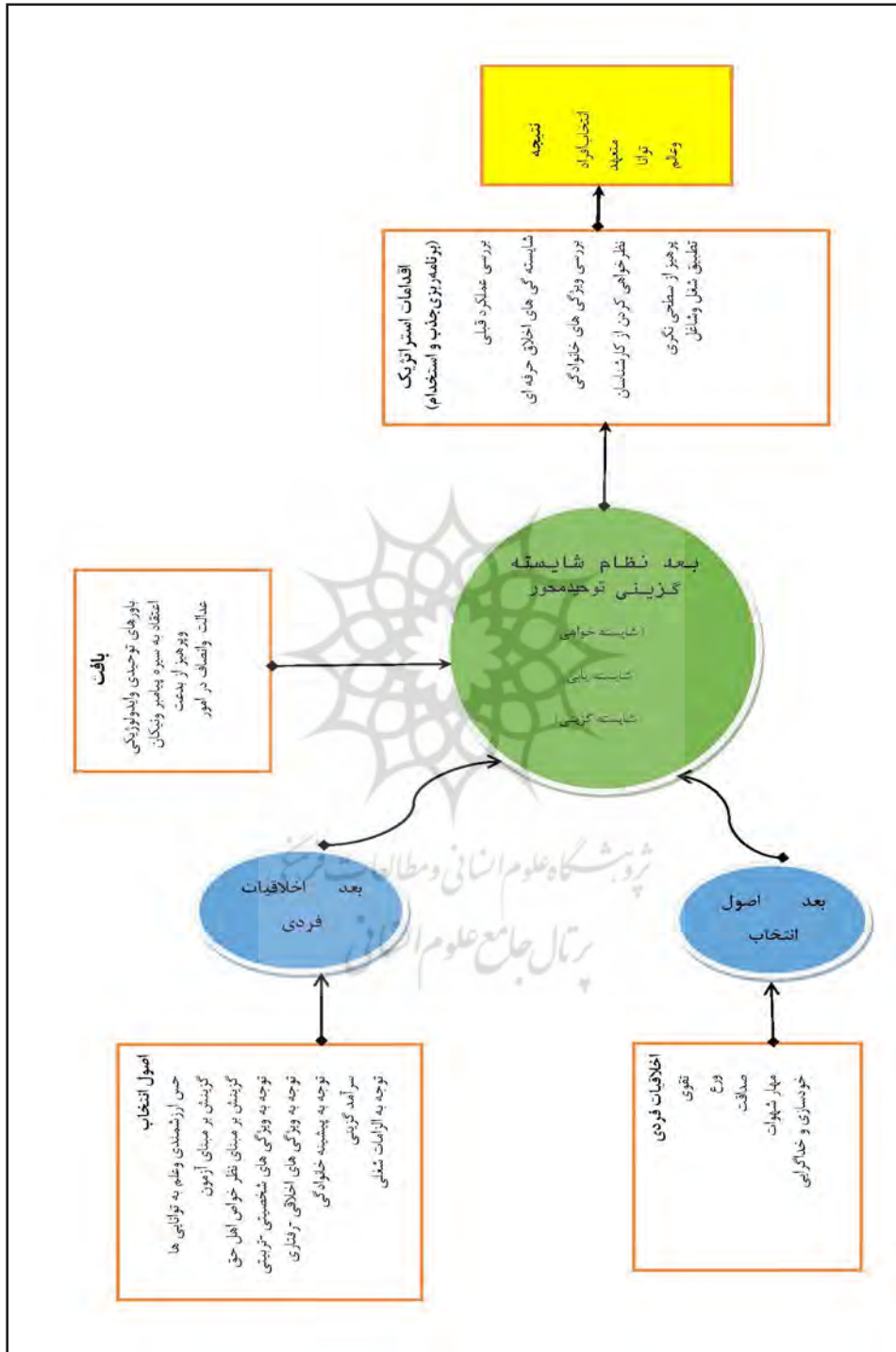
آنگاه باید گزیده تر آنان نزد تو کسی باشد که سخن تلخ حق را به تو بیشتر گوید و در کاری که از تو سر می‌زند و از جمله کارهایی باشد که خدا آن را برای دوستان خود نمی‌پسندد و از همگان کمتر تو را یاری کند.

خاصه ترین این افراد باید نزد مدیران، آنانی باشند بسیار صریح و بدون کمترین ملاحظه کاری سخن حق را به مدیر یاد آور شود خواه مدیر خوش دار یا ناپسند او آید. صراحت بیان ورک گویی و راستگو بودن و منتقد بودن و عدم ثنا گویی و تملق گویی از ویژگی‌های یک همکار خوب است.

۲. مرحله کدگذاری محوری

کدگذاری محوری بر اساس مدل انگاره (پارادایم) استرواس و کوربین طبقه‌های اصلی و طبقه محوری چیدمان شده است.

الگوی به دست آمده از بررسی متن نهج البلاغه (به ویژه نامه ۵۳) در ارتباط با نظام جذب و گزینش در تصویر زیر با در نظر گرفتن روابط ابعاد با بُعد محوری ترسیم شده است. این الگو نشان می‌دهد خروجی سامانه جذب توحید محور انتخاب افراد متعهد، توانا و عالم به حقیقت هستی است. این افراد که نظیر آن را در شخصیت مالک اشتر می‌بینیم از هیچ دشمن و مشکلی نمی‌هراسند و با جدیت و همیت الهی خود پیگیر تحقق آرمان توحیدی هستند. «اما بعد فقد بعثت الیکم عبداً من عبادالله لاینام ایام الخوف ولاینکل عن الاعداء ساعات الروح اشد علی الفجار من حریق النار و هو مالک بن الحارث اخو مذحج...: اما بعد یکی از بندگان خداوند را به سوی شما فرستادم که به هنگام خوف خواب به چشم راه نمی‌دهد در ساعات ترس و وحشت از دشمن هراس ندارد نسبت به بدکاران از شعله آتش سوزنده تر است او مالک فرزند حارث از قبیله مذحج است» (شریف رضی، نهج البلاغه).



۳. مرحله کدگذاری انتخابی: شرح نظریه بر مبنای نظریه داده بنیاد (به صورت روایتی)

پرسش پژوهش این است که نظام شایسته‌گزینی (سامانه جذب و گزینش) بر مبنای دیدگاه امام علی (ع) واجد چه ویژگی‌هاست؟ در واقع، در این پژوهش به دنبال دستیابی به فرضیه‌ای است که نظام شایسته‌گزینی را بر اساس دیدگاه نهج‌البلاغه تبیین کند.

بر اساس استنباط پژوهشگران، برای اینکه بتوان نظام انتخاب و گزینش صحیح داشته باشیم باید در دو مقوله اخلاقیات فردی و اصول حاکم بر نظام گزینش و جذب بر اساس دیدگاه امام علی (ع) تحولاتی را ایجاد کنیم. مقوله اخلاقیات فردی شامل مشخصه‌هایی نظیر: تقوی و پارسایی، ورع از معاصی، صداقت و راستی، و... می‌شود. در نگاه امام علی (ع) افراد باید قبل از قبول مسئولیت، برخی ویژگی‌ها و ملکات اخلاقی و کمالات وجودی را در نهاد خویش استوار کنند. لذا گزینشگران و حاکمان اسلامی باید با شناخت دقیق از ویژگی‌های اخلاقی متقاضیان، نسبت به رد یا قبول آنها اقدام کنند. مقوله دیگر، اصول حاکم بر نظام جذب و گزینش است که می‌تواند هنجارهای عملکردی را بر نظام حاکم کند تا با ملاکهای دقیق و صحیح غربالگری را آسان کند. این مقوله شامل: میزان اعتماد به نفس و شناخت توانمندیهای افراد، گزینش بر اساس آزمون، مشورت با خواص، توجه به ویژگی‌های تربیتی، خانوادگی و رفتاری و سرآمدیابی و به گزینی است. پرداختن به ملاک‌های فردی صحیح و تنظیم رویه‌ها و خط‌مش‌های گزینشی در یک هم‌افزایی تعاملی بر مقوله اصلی که همان شایسته‌گزینی توحیدی است تأثیر مستقیم خواهد داشت.

هر نظام جذب و گزینش در بافت و زمینه فکری و ایدئولوژیکی و توحیدی اسلام تنیده شده است. بافت شامل: خدامحوری، عدالت و انصاف در تمام امور انسانی و پیروی کردن از سنت پیامبران و صالحان است.

در گام بعدی، بُعد اخلاقیات فردی و اصول حاکم بر نظام گزینش، متأثر از بافت و زمینه نظام گزینش را با استفاده از اقدامات راهبردی که در بعد برنامه‌ریزی استخدام تجلی می‌یابد و می‌تواند شایستگان را شناسایی و انتخاب نماید. این راهبردها در انتخاب مدیران شامل: بررسی عملکرد قبلی افراد، بررسی شایستگیهای اخلاق حرفه‌ای، تربیت خانوادگی و... است.

در نهایت، نظام گزینش با استفاده از راهبردهای عنوان شده ضمن ایجاد یک عدالت‌گزینشی، افراد

صالح و توانمند و مناسب را برای سازمان انتخاب می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

منابع مالی و فناوریانه تنها مزیت سازمانها به شمار نمی‌روند. در اختیار داشتن افراد مستعد و توانمند است که می‌تواند نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب شود بلکه می‌تواند فقدان یا نقص دیگر منابع را نیز جبران کند (آرمسترانگ، ۲۰۰۸ به نقل از طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱). ما از دیدگاه اسلام یک ارزش مطلق داریم و آن خداپرستی و به تعبیر ساده تر، تقواست. سایر ارزشها مقدمی، نسبی و وسیله‌ای‌اند. ارزش مطلق همین است. وقتی با این دید به مسائل اجتماعی نگاه می‌کنیم نباید ارزش را فقط بازده اقتصادی بیشتر بدانیم. سود بیشتر و محصول بیشتر وقتی مطلوب است که در مسیر خداپرستی باشد. ولی اگر موجب طغیان شود ارزش ندارد و در اسلام مطلوب نیست (مصباح یزدی، ۱۳۸۹).

به کارگیری افراد با توجه به نوع حکومت و اهداف حاکمان است و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایسته بودن و درجه آن فرق می‌کند. هر رفتار انسانی، چه فردی و چه اجتماعی خواه‌ناخواه بر پایه یک سلسله ارزشها استوار است که از طرف رفتار کننده، پذیرفته شده‌است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روشهای مدیریتی و به کارگیری افراد تفاوت خواهد کرد. در جامعه اسلامی نظام ارزشی اسلام و قرآن بر رفتار حاکمان و متصدیان امور حکومت دارد. و با توجه به همین ارزشهاست که می‌گوییم در جامعه اسلامی علاوه بر تخصص، تعهد و باور به نظام دینی، به فرد لیاقت و شایستگی می‌دهد. در حکومت غیردینی، معیار شایستگی در چارچوب خاص آن نظام تعریف می‌شود که ممکن است این ملاکها و معیارها از نظر حکومت دینی مردود باشد. مدیریت امروز در غرب و کشورهای لیبرال بر پایه دانش و علم و تجربه استوار است. در این نگاه فردی می‌تواند بالاترین مقام حکومتی، و در رده‌های بعدی مشاغل متفاوت را متصدی شود که قدری قانون حاکم بر آن جامعه و مجموعه تحت اشراف خود را بداند و در خدمت مبانی حکومت غربی قرار گیرد و آن مبانی براساس لذت‌جویی و دوری از هر درد و رنج استوار است. لذا مهم‌ترین وجه افتراق مدیریت اسلامی با مدیریتهای رایج در غرب، بحث ارزشهاست (حق پناه، ۱۳۸۱)

نظام شایسته‌گزینی را می‌توان از منظر عهدنامه مالک اشتر مورد ارزیابی و بررسی قرار داد. ویژگی‌هایی که باید قبل از انتخاب افراد و قبل از ورود فرد به دستگاه حکومتی یا سازمان مدنظر داشت شامل دو بُعد عمده: اخلاقیات فردی و اصول انتخاب فرد شایسته است. ملاکهای اخلاقی شامل: تقوی، ورع، مهار شهوات، خودسازی و خداگرایی و صداقت است. و مقوله اصول انتخاب شامل: داشتن حس ارزشمندی و علم به تواناییهای خود، گزینش بر مبنای آزمون، گزینش بر مبنای نظر خواهی از خواص اهل حق، گزینش بر مبنای الزامات شغل، توجه به ویژگی‌های شخصیتی و تربیتی، توجه به ویژگی‌های اخلاقی-رفتاری، توجه به پیشینه خانوادگی و در نهایت سرآمدگزینی می‌شود. این دو بُعد بر روی نظام شایسته‌گزینی تأثیر مستقیم می‌گذارد. این نظام در درون خود متأثر از رویه‌ها و خط‌مشی‌ها شایسته‌خواهی، شایسته‌یابی و در نهایت انتخاب و گزینش فرد واجد شرایط است. این بُعد محوری به شدت تحت سیطره نظام فرهنگی و ایدئولوژیکی حاکم بر نظام مدیریت یک جامعه توحیدی است که در این نظریه ما در بعد با وزمینه به آنها اشاره کرده ایم.

مدیر منابع انسانی با بهره‌گیری از اقداماتی نظیر بررسی عملکرد قبلی فرد، توجه به آزمونهای استخدامی و ویژگی‌های تربیتی و رفتار و خانوادگی، فرد توانمند، عالم و متعهد را می‌یابد و زمینه جذب آنها را به سازمان فراهم می‌کند. نتیجه حضور این افراد در نظام سازمان، افزایش تعهد سازمانی و کاهش هزینه‌های نظارتی و بهبود فضای کسب و کار و رضایت کارکنان و شهروندان (مشتریان) خواهد شد.

مدیران منابع انسانی در زیست بوم کشور ما باید با رجوع علمی به این شاخصها، افراد شایسته را احصاء کنند و با تغییر در سنجه‌های خود نسبت به گزینش افراد اصلح اقدام کنند. لذا پیشنهاد می‌شود:

کارگروهی از استادان حوزه و دانشگاه با تخصص‌های مختلف برای تشریح محتوای نهج البلاغه در حوزه مدیریت منابع انسانی تشکیل گردد تا الگوهای نگهداشت و آموزش و توسعه نیروی انسانی نیز استخراج شود. البته تلاش بلند مدت برای کشف روشهای علمی و دقیق، برای استخراج مفاهیم مدیریت توحیدی از بطن نهج البلاغه باید به عنوان یک الزام همیشگی مدنظر باشد.

منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

- آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶). *غررالحکم و دررالکلم*، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- ایبلی، خدایار (۱۳۸۵). *ضرورت بحث درباره توسعه شایسته سالاری در سازمانها*. مجموعه مقالات همایش توسعه شایسته سالاری در سازمانها، جهاد دانشگاهی دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- خسروی، محمود (۱۳۷۸). *ملاکهای انتخاب و انتصاب نیروی انسانی در مدیریت اسلامی با تأکید بر نهج البلاغه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- دانایی فرد، حسن؛ سید مهدی الوانی و عادل آذر (۱۳۹۲). *روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت*. تهران: صفار.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۹۰). *دلالت دولت*. تهران: دریا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۷۰). *ده گفتار*. تهران: انتشارات صدرا.
- قمی، شیخ عباس (۱۳۶۳). *سفینه البحار*. تهران: فراهانی، جلد اول.
- مشتاقی، زینب (۱۳۸۵). *خصوصیات یک مدیر لایق و شایسته از دیدگاه اسلام*. توسعه مدیریت، شماره ۷۲.
- گلکار، بهزاد و وحید ناصحی فر (۱۳۸۱). *مروری بر مفاهیم شایسته سالاری*. توسعه مدیریت، شماره ۳۹.
- مقیم، سید مهدی (۱۳۹۳). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات نگاه دانش، چاپ اول.
- طهماسبی، رضا؛ آرین قلی پور و ابراهیم جواهری زاده (۱۳۹۱). *مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادها*های علمی. *پژوهش های مدیریت عمومی*، سال پنجم، شماره ۱۷.
- فرهنگی، علی اکبر و مهران صمدی (۱۳۸۶). *جامعه پذیری کارکنان در بدو خدمت و تأثیر آن بر نگهداشت کارکنان*. *فصلنامه بصیرت*، سال چهاردهم، شماره ۳۸.
- دانایی فرد، حسن و مونا مومنی (۱۳۸۷). *نظریه رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی (ع)*: راهبرد داده بنیاد متنی. *فصلنامه مطالعات انقلاب اسلامی*، شماره ۱۴.
- گنجعلی، اسدالله؛ مرتضی تیموریان و محمد عبدالحسین زاده (۱۳۹۲). *بررسی معیارهای شایستگی در قرآن*. *فصلنامه اسلام و پژوهش های مدیریتی*، پاییز و زمستان شماره ۷.
- طباطبائی، محمدحسین (۱۳۷۵). *تفسیر المیزان*. ج ۱۶، انتشارات اسلامی.
- حق پناه، رضا (۱۳۸۱). *شایسته سالاری در نظام علوی*. اندیشه حوزه، شماره ۳۲.
- موسوی خمینی، روح الله (۱۳۹۲). *چهل حدیث*. انتشارات تنظیم و نشر آثار امام خمینی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۹). *ارزشهای اسلامی در مدیریت*. *ماهنامه معرفت*، ویژه نامه مدیریت اسلامی، شماره ۱۷.
- گیلانی، عبدالرزاق (۱۳۶۷). *مصباح الشریعه و مفتاح الحقیقه* (منسوب به امام صادق (ع)). ترجمه سیدحسن مصطفوی، انتشارات علامه مصطفوی.
- قمی، شیخ عباس (۱۳۹۳). *سفینه البحار و مدینه الحکم والائثار*. نشر اوج علم.