

بررسی جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و تحلیل الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام

mammad.farsi@gmail.com

محمد فارسی / دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه خوارزمی تهران

محمد خدابخشی / استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه شهید بهشتی تهران

دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۲۵ - پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۰۷

چکیده

در عصر حاضر، اهمیت و جایگاه منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان‌ها شناخته شده است؛ از این رو، سازمان‌ها در تلاش‌اند تا مدیران و کارکنانی شایسته و توانمند را انتخاب و جذب کنند. شناسایی دقیق معیارهای شایستگی و تدوین الگوهای آن، از الزامات فرایند شایسته‌سالاری است. صاحب‌نظران مدیریت تاکنون الگوهای شایستگی متعددی ارائه کرده‌اند؛ اما با توجه به تفاوت‌های اساسی و زیربنایی دیدگاه مدیریت اسلامی با مدیریت غربی، ضرورت دارد معیارهای شایستگی مورد نظر اسلام با رویکرد اهداف متعالی اسلام و حکومت اسلامی برشماری و ارائه شوند. تاکنون چندین پژوهش درباره جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام و تدوین الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام انجام شده است که هر یک نقاط قوت و ضعف و تفاوت‌هایی دارند. پژوهش پیش‌روی به منظور بررسی این تحقیقات صورت گرفته است. لذا پس از تبیین شایسته‌سالاری از نظر اسلام، الگوهای شایستگی ارائه شده در تحقیقات داخلی را با استفاده از روش استنباطی تحلیل و نقد کرده، راهکارهایی علمی و کاربردی برای پژوهشگران و مدیران اجرایی ارائه می‌کند.

کلیدواژه‌ها: الگوهای شایستگی، شایسته‌سالاری در اسلام، شایستگی در قرآن کریم، شایستگی در نهج البلاغه.

مقدمه

در عصر اقتصاد دانش‌بنیان کنونی، سرمایه‌های انسانی جزو مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند و موفقیت نهفته سازمان‌ها، در توانایی منابع انسانی آنها ریشه دارد. هر جامعه‌ای که علاقه‌مند باشد سهم مؤثری در هزاره سوم و چالش‌های جهانی ایفا کند، باید راه را برای افراد شایسته و توانمند بگشاید و اساساً احترام و علاقه به تعالی انسانی را در برنامه‌ریزی‌های کلان خود قرار دهد (واکلا و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۲۶۰-۲۷۵).

با توجه به هزینه‌بر بودن فرایند جذب و توسعه منابع انسانی، و خسارت‌های ناشی از انتخاب افراد فاقد صلاحیت و شایستگی، لازم است در انتخاب بهترین و کارآمدترین کارکنان به ویژه در پست‌های مدیریتی دقت و فرصت زیادی صرف شود. انتخاب کارکنان و مدیران توانمند و شایسته می‌بایست براساس اصول و معیارها و الگوهای مشخص و دقیق علمی صورت گیرد. تاکنون الگوهای شایستگی متعدد و متفاوتی توسط صاحب‌نظران مدیریت ارائه شده است. در این زمینه اسلام به عنوان کامل‌ترین و آخرین دین بشری اصول و ارزش‌های فردی و مدیریتی مهم و زیربنایی را در قرآن کریم، سنت و سیره پیامبر اسلام ﷺ و ائمه اطهار علیهم‌السلام به ارمان آورده است. با توجه به تفاوت‌های اساسی و زیربنایی دیدگاه مدیریت اسلامی در مقایسه با مدیریت غربی، ضرورت دارد برای رسیدن به اهداف متعالی اسلام و حکومت اسلامی، الگوهای شایستگی مدنظر اسلام به نحو مناسب شناسایی و به کار گرفته شوند. بهره‌گیری از این الگوهای شایستگی می‌تواند راهنما و هدایتگر مدیران و کارکنان سازمان‌ها به سمت تحقق اهداف متعالی انسان، که همانا جانشینی خداوند متعال است، شود.

طی بررسی صورت‌گرفته در منابع مختلف علمی و پژوهشی دانشگاهی و حوزوی در خصوص موضوع شایستگی در اسلام و الگوهای شایستگی مدیران، دو کتاب مستقلاً در این باره نگارش شده و در حدود ده پژوهش و مقاله علمی در این زمینه منتشر شده است که در هفت مورد از این مقالات، الگوهای شایستگی مدیران بر اساس منابع اصلی قرآن کریم و *نهج البلاغه* ارائه شده‌اند که هر یک به بخشی از مفاهیم و معیارهای شایستگی مدیران پرداخته‌اند. (جمعی از نویسندگان، ۱۳۹۶).

هدف این مقاله، تحلیل الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر اسلام (ارائه شده در مقالات) و ارزیابی نقاط قوت و ضعف این الگوهاست. بنابراین با تکیه بر این هدف، پرسش اصلی پژوهش این است: آیا الگوهای شایستگی ارائه شده در تحقیقات داخلی جامعیت لازم را دارند؟ آیا این الگوها پوشش‌دهنده شایستگی‌های مورد نیاز مدیران از منظر اسلام هستند؟ نقاط قوت و ضعف آنها چیست؟

روش این پژوهش، کیفی و مبتنی بر تبیین، تحلیل و استنباط از مستندات است. در ابتدا به صورت موجز و مختصر، مفاهیم شایسته‌سالاری و اهمیت آن در اسلام و همچنین تفاوت‌های بنیادین شایستگی از دیدگاه اسلام و غرب بیان می‌شود؛ سپس الگوهای شایستگی ارائه شده در تحقیقات داخلی نقد و بررسی قرار خواهند شد.

تعاریف و مفهوم شایستگی

شایسته‌سالاری در تحقیقات علمی برای نخستین بار توسط مایکل یانگ، جامعه‌شناس بریتانیایی در سال ۱۹۵۸م در کتاب *طلوع شایسته‌سالاری* مطرح شد. وی در کتاب خود، موقعیت اجتماعی افراد را در آینده، ترکیبی از بهره‌ر هوشی و کوشش فراوان آنان دانسته است. در سال ۱۹۷۰م مک کلند نشان داد که آزمون هوش، معیار ضعیفی برای تعیین شایستگی فرد است؛ از این رو او شایستگی‌ها را به مثابهٔ ملاک گزینش توصیه کرد (زاهدی، ۱۳۸۹، ص ۹۵-۱۳۹).

در تعریف فرهنگ دانشگاه هاروارد، شایستگی شامل تحولات ذیل است که فرد در عملکرد مؤثر مربوط به یک شغل و وظیفه از خود بروز می‌دهد: ۱. رفتارهای مرتبط با شغل (آنچه فرد می‌گوید و انجام می‌دهد)؛ ۲. انگیزه‌ها (آنچه فرد در خصوص شغل و سازمان خود احساس می‌کند)؛ ۳. دانش و مهارت (آنچه فرد در خصوص وقایع، فناوری، حرفه، فرایندها و سازمان خود می‌داند و نشان می‌دهد).

از دیدگاه بولاترئیس، شایستگی به طور کلی بر صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می‌تواند شامل انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی یا مجموعه‌ای از دانش باشد.

«کنسرسیوم الگوی شایستگی منابع انسانی - ۲۰۰۶»، شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی مشخص، قابل توصیف و اندازه‌گیری، یا ویژگی‌های فردی، از جمله نگرش، رفتار و توانایی فیزیکی، که برای انجام یک وظیفه در یک کسب و کار مشخص ضرورت دارد، تعریف می‌کند.

الگوهای شایستگی

یکی از گام‌های اساسی و پیچیده فرایند گزینش منابع انسانی، ارایه ویژگی و شاخص‌های مورد نیاز شایستگی است. در این میان اهمیت معیارها و شاخص‌های شایستگی مدیران به دلیل نقش مهم و استراتژیک آنها از اهمیت بیشتری برخوردار است.

شناسایی معیارهای شایستگی و تدوین الگویی برگرفته از معیارها، از مهم‌ترین مراحل اجرای نظام شایسته‌سالار است. الگوهای شایستگی از نظر کوچران (۲۰۰۹)، مهم‌ترین معیارهای شایستگی است که واقعاً بر عملکرد تأثیر می‌گذارند و هدف از تدوین الگوی شایستگی در هر سازمان، ارائه الگویی برای یکپارچه کردن عملکرد سامانه منابع انسانی است (دهقانان، ۱۳۸۶، ص ۱۱۷-۱۴۹).

مهم‌ترین انگیزه‌های به‌کارگیری الگوهای شایستگی بر اساس تحقیقات انجام گرفته عبارت‌اند از بهبود عملکرد (۲۸٪)، آموزش و بالندگی (۲۱٪)، تغییر فرهنگ (۱۹٪)، کارمندیابی (۱۳٪) و استانداردسازی (۸٪) (بوتلر و فلمینگ، ۲۰۰۲).

طبق نظر مک لگان (۱۹۹۷) شناسایی شایستگی‌ها در یک الگو، زبان مشترکی برای افراد ایجاد می‌کند تا فعالیت‌ها را اجرا و یکپارچه کنند و فعالیت‌ها را به راهبرد کسب و کار ربط دهند؛ همچنین به شناسایی تغییرات در نقش‌های منابع انسانی کمک می‌کند و انعطاف‌پذیری و سازگاری با ارزش‌ها و فناوری‌های جدید را به ارمغان می‌آورد (بایست، ۲۰۰۹).

بررسی تفاوت‌های بنیادی مدیریت اسلامی و غربی در تدوین الگوی شایسته‌سالاری

با توجه به اختلافات اساسی و بنیادی بین اصول و اهداف مدیریت اسلامی و مدیریت غربی، لذا تدوین و کاربرد الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام بسیار مهم و ضروری است.

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 قانون حاکم بر آن جامعه و مجموعه تحت اشراف خود را بداند و در خدمت مبنای حکومت غربی قرار گیرد. آن مبنای بر اساس لذت‌جویی و سودمحوری استوار است. از این‌رو، مهم‌ترین وجه افتراق مدیریت اسلامی با مدیریت‌های رایج در غرب، بحث ارزش‌هاست (حق پناه، ۱۳۸۱، ص ۱۹۱-۲۱۸).

نگاه مدیریت غربی به شایسته‌سالاری، تک بعدی است. این نوع نگاه، انسان را به همچون ماشینی در نظر می‌گیرد به نحوی که با افزایش مهارتش، فایده و منفعت او برای سازمان بیشتر خواهد شد؛ در حالی که از نظر اسلام، معیار شایستگی فقط مهارت و تخصص نیست و معیارهای ارزشی و اخلاقی به عنوان زیربنای شخصیت شناخته می‌شود. در واقع کرامت و تعالی انسان و رسیدن به مقام جانشینی و قرب خداوند، هدف نهایی معیارهای ارزشی و اخلاقی مدنظر اسلام است.

مبنای شایستگی در اسلام همانا اجرای عدالت است. با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای خود، محقق می‌شود و صالحان و شایستگان در جایگاه واقعی خود قرار می‌گیرند. بر این اساس شهید مطهری (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۱۳، ص ۸۸۲) ریشه عدالت را در توحید می‌داند و احقاق عدالت را جز در راستای توحید، هدف انبیاء الهی میسر نمی‌داند. بنابراین، می‌توان ریشه و پایه اساسی شایسته‌سالاری در اسلام و در مدیریت اسلامی را اصل توحید دانست.

در نگاه مدیریت اسلامی، معیار تعهد به خداوند متعال و اطاعت از خداوند و رسول خدا ﷺ و جانشینان او پیش از تعهد به سازمان مطرح است و این معیار شالوده و زیربنای شخصیت مدیر مسلمان شناخته می‌شود که سرآغاز همه فضایل و ویژگی‌های مثبت شخصیتی اوست؛ و در مقابل آن، تعهدات هنجاری، مستمر و عاطفی در مدیریت غربی بر اساس لذت و مادپروری و سود شخصی پایه‌گذاری شده‌اند.

معیارهای رفتاری و ارزشی مهم مانند اخلاص در عمل، حسن نیت و توکل به خداوند، از مهمترین معیارهای شایستگی در اسلام‌اند که تاکنون در منابع علمی مدیریت مطرح نشده‌اند و مدیر و کارمند مسلمان با داشتن خلوص نیت و توکل در عمل، در مقایسه با شخص مدیر در سازمان‌های غیر اسلامی از انگیزه بسیار بالای خدمت‌گزاری برخوردار است.

اهمیت و ضرورت شایسته‌سالاری در قرآن کریم

جایگاه انسان در اسلام جایگاه جانشینی خداست و خداوند در قرآن کریم انسان را موجودی مکرم نامیده است که بر مخلوقات دیگر برتری داده شده است (فاطر: ۳۹؛ نمل: ۶۲؛ بقره: ۳۰) و هدف از تعالی انسان رسیدن به این مقام والاست. استعداد جانشینی خدا، در نهاد تمامی انسان‌ها به صورت بالقوه گذاشته شده است. انسان‌ها برای به فعلیت رساندن آن استعداد، باید از نظر کمالات و فضایل، مظهر صفات الهی، و از نظر حکومت و ولایت، مجری اراده الهی و خواست او در تدبیر جامعه باشند. در آیاتی از قرآن کریم به طور مستقیم به اهمیت شایسته‌سالاری اشاره شده است و در آیات بسیاری نیز معیارها و مؤلفه‌های شایستگی قابل استخراج و استنباط‌اند. در جدول شماره ۱ سه آیه از قرآن کریم - که به صراحت به موضوع شایسته‌سالاری و اهمیت آن اشاره دارد - آمده است که در مقالات و کتب شایسته‌سالاری به طور مکرر به آنها استناد شده است.

شماره آیه	متن آیه شریفه
انعام: ۱۲۴	وَإِذَا جَاءَهُمْ آيَةٌ قَالُوا لَنْ نُؤْمِنَ بِحَتَّىٰ نُؤْتَىٰ مِثْلَ مَا أُوتِيَ رُسُلُ اللَّهِ اللَّهُ أَعْلَمُ حَيْثُ يَجْعَلُ رِسَالَتَهُ
نساء: ۵۸	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا
انبیاء: ۱۰۵	أَنْ الْأَرْضِ بِرِثْهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

در آیه ۵۸ سوره نساء بر اهلیت داشتن فرد در زمینه سپردن امانات و مسئولیت‌ها تأکید شده است. بنابراین می‌توان کلمه «اهل» را یکی از مفاهیم محوری شایستگی دانست. منظور از امانات در این آیه، امانات مالی، معنوی و مسئولیت‌هاست. این مفهوم به صورت امری بیان شده است؛ یعنی سپردن امانات به افراد شایسته و دارای صلاحیت، واجب است.

بر اساس آیه ۱۰۵ سوره انبیاء، حکومت و سروری بر زمین تنها سزاوار بندگان صالح و شایسته است: «أَنَّ الْأَرْضَ بِرِثْهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ»؛ در حقیقت، زمین به دست بندگان صالح خواهد افتاد. رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است؛ یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود، باید شایستگی‌های لازم را برای آن مسئولیت دارا باشد و به اصطلاح اهلیت آن کار را داشته باشد.

اهمیت شایسته‌سالاری در کلام و سیره پیامبر اسلام ﷺ

یکی از منابع مؤثر و روشنگر در تبیین معیارهای شایستگی در اسلام، سخنان و سیره پیامبر اکرم ﷺ است که به عنوان الگویی کامل در زمینه حکومت‌داری و مدیریت، قابل اتکا و بهره‌جویی است. با نگاهی به کلام و سیره پیامبر اکرم ﷺ درمی‌یابیم که آن حضرت در واگذاری مسئولیت‌ها، به اصل شایسته‌سالاری پایبند بودند و بر آن تأکید داشتند. در جدول شماره ۲، مهم‌ترین سخنان آن حضرت - که در تحقیقات علمی پژوهشی مورد توجه واقع شده‌اند - ذکر شده است.

جدول شماره ۲). اهمیت شایسته‌سالاری در کلام پیامبر اسلام ﷺ

حیدرپور، نقل از: سنت بییهقی، ج ۱۰	کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد، درحالی‌که می‌داند در میان آنها کسی هست که از برگزیده‌ی و شایسته‌تر و عالم‌تر به کتاب خدا و سنت پیامبر ﷺ است، او به خداوند و رسولش و همه مسلمانان خیانت ورزیده است.
بحارالانوار، نقل از: مزینانی	ریاست تنها شایسته‌انسانی است که لیاقت آن را دارند. پس هر کس مردم را به خود فرا خواند، در حالی که در میان آنها داناتر از او وجود دارد، خداوند در قیامت نظر لطفی به او نخواهد داشت.
نقل از ابطحی، ۱۳۸۹	در قبول کردن رهبری یک قوم، در حالی که داناتر و فقیه‌تر از او برای رهبری در میان مردم باشد، علت بدبختی و سقوط قوم تا قیامت به وسیله آن رهبر ناشایسته است.
بحارالانوار، ج ۷۲	ای ابوذر! تو را دوست دارم و هرآنچه برای خود می‌بسنم، برای تو نیز می‌خواهم؛ «اما مسئولیت‌ها، امانت‌هایی هستند که اگر انسان به نحو شایسته از عهده آنها برنیاید، مایه خواری و پشیمانی وی در قیامت خواهند شد.

اهمیت شایسته‌سالاری از دیدگاه امام علی ﷺ

سخنان و رفتار و عملکرد امام ﷺ در صحنه‌های گوناگون سیاسی و اجتماعی حاوی تبیین صفات و دستورهای برای حاکمان، استانداران و مدیران حکومتی است که با مطالعه و بررسی مجموعه آنها می‌توان اهمیت شایستگی مدیران و کارگزاران را درک کرد.

به عقیده امام علی ﷺ مسئله لیاقت و شایستگی افراد، جزئی از بحث عدالت و مهم‌ترین اصل اداره جوامع (سازمان‌ها) است. آن حضرت معتقد بودند که هر پستی به تناسب به توان، خلاقیت، شایستگی و تخصص خاصی نیاز دارد و جایز نیست افراد هر کدام در جای دیگری قرار بگیرند؛ در غیر این صورت، جامعه مسیر رشد، توسعه و کمال را نخواهد پیمود (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۱-۱۶۰).

اهمیت شایسته‌سالاری در حکومت امام علی ﷺ تا حدی بود که حتی آن عده از افرادی که از لحاظ توانایی اجرایی در حد بالایی بودند، به سمت استانداری مناطق حساس و وسیع‌تری منصوب می‌شدند و به این افراد اختیارات بیشتری را تفویض می‌کردند. افرادی چون قیس بن سعد، محمد بن ابی بکر و مالک اشتر در مصر و عثمان بن حنیف و ابن عباس در بصره، از این گونه کارگزاران بودند (کدخدایی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۹-۱۰۲). مهم‌ترین سخنان آن حضرت درباره اهمیت شایسته‌سالاری در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول شماره (۳). سخنان حضرت علی (ع) در زمینه شایسته‌سالاری

منبع	بیانات
نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶	کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد.
غررالحکم و دررالکلم، ج ۶، ص ۴۵۰	نشانه زوال دولت‌ها چهار چیز است: ضایع نمودن اصول، روی آوردن به فروع، مقدم داشتن فروما یگان و به حاشیه راندن متفکران
به نقل از علیخانی	کارها به وسیله کارگزاران، راست و درست می‌شود. آفت کارها، ناتوانی کارگزاران است.
شرح غررالحکم و دررالکلم، ص ۱۷۰	کارها را به دست افراد متخصص و خیره بسیار.
به نقل از جرج جرداق، ۱۹۷۰	شگفتا! آیا خلافت با رفاقت و خویشی هم می‌شود؟
نهج البلاغه، خطبه ۱۷۴	مردم! سزاوار به خلافت کسی است که بدان توانا تر باشد و در آن به فرمان خدا داناتر.
نهج البلاغه، نامه به کوفیان	خداوند آگاه است که چاره‌ای جز پذیرش حکومت نداشتیم و اگر شایسته‌تر از خود را می‌یافتیم، هرگز بر او پیش قدم نمی‌شدم.
نهج البلاغه، خطبه شششنبه	هان، به خدا سوگند، جامه خلافت را پوشید و (معاویه) 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 قله آن گریزان.

معیارهای شایستگی مدیران در اسلام

در این بخش، به گزیده‌ای از مهم‌ترین معیارهای شایستگی در اسلام، برگرفته از قرآن کریم، سخنان و سیره پیامبر اسلام (ص) و حضرت علی (ع) به اختصار اشاره شده است. در جدول شماره ۴، تعدادی از مهم‌ترین آیات قرآن، که مؤلفه‌های شایستگی در آنها به صراحت ذکر شده، آمده است. برخی از این معیارها در قالب داستان‌های قرآنی، مانند ویژگی‌های داستان برگزیدن طالوت به فرماندهی بنی‌اسرائیل (معیار علمی و جسمی)، داستان حضرت یوسف (ع) (معیار دانش و امانت‌داری)، داستان حضرت موسی (ع) و شعیب (ع) (معیار قدرت جسمانی و قابلیت اعتماد) اشاره شده است. برخی نیز در قالب سفارش و دستوراتی به پیامبر اسلام (ص) بیان شده‌اند.

جدول شماره (۴). نمونه معیارهای شایستگی در قرآن کریم

متن آیه شریفه	شماره آیه	توضیحات
وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ	نساء: ۵۸	سفارش به پیامبر اکرم (ص)
إِنِّي جَاعِلٌ لِلنَّاسِ إِمَامًا قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ	بقره: ۱۲۴	داستان در خواست حضرت ابراهیم (ع) برای حکومت دادن به خاندان
إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ	بقره: ۲۴۷	داستان برگزیدن طالوت برای فرماندهی بنی‌اسرائیل
قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ	یوسف: ۵۵	داستان حضرت یوسف (ع) و عزیز مصر
قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ	قصص: ۲۶	داستان حضرت موسی (ع) و شعیب (ع) و دختران حضرت شعیب

معیارهای به کار رفته در انتصابات در زمان حکومت اسلامی پیامبر اسلام (ص) نیز منبع روشن‌گری در تعیین الگوهای شایستگی‌اند آنجا که پس از فتح مکه، وقتی پیامبر (ص) مکه را ترک کردند، حکومت شهر را به جوان هجده ساله‌ای

به نام *عتاب بن اسید* سپردند. مردم مکه از این انتخاب گلایه داشتند. پیامبر اکرم ﷺ در پاسخ به اعتراض آنها در عهدنامه خود برای *عتاب بن اسید* فرمودند: هیچ‌کس از شما اندک بودن سن او را بهانه سرپیچی قرار ندهد؛ زیرا او بزرگ‌تر و باارزش‌تر است و در محبت و دوستی؛ دوستانان و دشمنی با دشمنان، از همه برتر است (مقیمی، ۱۳۹۴).

پیامبر اکرم ﷺ در حدیثی رهبری و امامت امت را شایسته فردی می‌داند که از سه ویژگی برخوردار باشد: پارسایی، تا او را از معصیت باز دارد؛ بردباری، تا بتواند با آن خشمش را کنترل کند؛ مدیریت نیکو بر مجموعه تحت مدیریتش، تا برای آنان همانند پدری مهربان باشد (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۴۰۷).

سخنان و رفتار امام علی ﷺ در شیوه‌های مختلف حکومت‌داری و صحنه‌های سیاسی و اجتماعی، حاوی تبیین صفات و دستورهایی برای مدیران است. حضرت علی ﷺ در فرمان معروف خود به *مالک اشتر*، حاکم مصر، که در واقع زیربنای مدیریت اسلامی است، معیارهایی برای انتخاب و انتصاب مدیران و کارگزاران نظام برمی‌شمارد. در جدول شماره ۵، برخی از مهم‌ترین آنها که در تحقیقات به آنها استناد و ارجاع شده است، بیان می‌گردد.

جدول شماره (۵). نمونه معیارهای شایستگی در کلام حضرت علی ﷺ

معیار شایستگی	بیانات
حسن سابقه	پس خوش سابقه‌ترین آنها را نزد عموم برگزین و آن کسی که از همه بیشتر، چهره‌اش به امانت‌داری شناخته شده است، انتخاب کن.
دانایی و توانایی	آن کسی که توانایی و عملکرد بهتری را به کار گرفت، استحقاق حکمرانی دارد.
ظرفیت کاری	کسی را انتخاب کن که نه بزرگی کار، او را از پا در آورد و نه فراوانی آن او را دچار پریشانی و سردرگمی نماید.
ظرفیت روحی	از کسانی انتخاب کن که بزرگداشت و احترام، او را سرکش نسازد.
ضابطه گرایی به جای رابطه گرایی	فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست؛ بلکه امانتی در گردن توست.
پرهیزگاری و صداقت	ملازم راست‌گویی و امانت‌داری باشید که این دو رویه، از رویه نیکان است.
بزرگواری و بزرگ‌منشی	ابزار حکومت و مدیریت، داشتن سینه‌ای گشاده است.

پیشینه الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام، ارائه شده در تحقیقات علمی

در بررسی کتب و مقالات موجود در مباحث مدیریت اسلامی و شایسته‌سالاری دو کتاب، در موضوع شایسته‌سالاری در اسلام نگارش شده و حتی در کتب مدیریت اسلامی نیز به صورت اختصاصی به این موضوع پرداخته شده است. در سطح تحقیقات و مقالات دانشگاهی و حوزوی، ده تا پانزده مقاله علمی و پژوهشی به موضوع شایسته‌سالاری در اسلام پرداخته‌اند که در یک دسته‌بندی کلی (از نگاه نگارنده مقاله)، به سه دسته قابل تفکیک‌اند: دسته اول، تحقیقاتی‌اند که به بررسی و تحلیل اهمیت شایسته‌سالاری در اسلام و سنت پرداخته‌اند که در محتوای کتب مدیریت اسلامی در مبحث هدایت و رهبری گنجانده شده‌اند، دسته دوم، تحقیقاتی‌اند که به استخراج مؤلفه‌های شایستگی و تدوین الگوهای شایستگی با بررسی آیات قرآن کریم و محتوای *نهج‌البلاغه* پرداخته‌اند؛ دسته سوم، تحقیقاتی‌اند که الگوهای شایستگی در دستگاه‌های دولتی در ایران را با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی و سایر معیارها (مانند سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران و...) ارائه کرده‌اند.

الگوی‌های شایستگی مدیران مبتنی بر قرآن کریم

تنها الگوی شناسایی شده با موضوع شایسته‌سالاری مبتنی بر قرآن کریم به صورت علمی و پژوهشی، توسط گنجعلی پور و تیموریان (۱۳۹۲) ارائه شده است. این الگو شایستگی‌ها را در سه دسته اصلی ایجابی، سلبی و تخصصی تفکیک کرده است که هر یک از این طبقات شامل مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌اند. در جدول شماره ۶ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

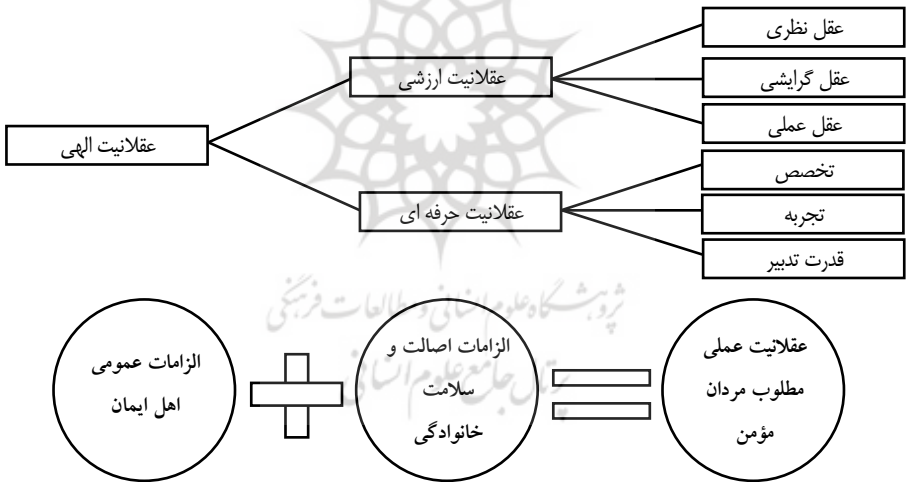
جدول شماره ۶. مؤلفه‌های الگوی شایستگی مبتنی بر قرآن کریم (گنجعلی پور و تیموریان)

طبقه	مؤلفه فرعی	آیه مربوطه	طبقه	مؤلفه فرعی	آیه مربوطه		
ایجابی	۱. علم به مصالح	یوسف: ۵۵	تخصص	۱. نگهبان و حافظ اموال بودن	یوسف: ۵۵		
		۲. توانایی اجرای مصالح		نمل: ۳۹	۲. امین بودن و امانت‌داری	نمل: ۳۹	
				کهف: ۹۵-۹۸	۳. اخلاص در کار داشتن و همه چیز را از خدا دانستن	کهف: ۹۵-۹۸	
	۳. مهارت‌های فنی	نساء: ۵۸		۴. مسئولیت‌ها را به عنوان امانات الهی دیدن	نساء: ۵۸		
	۴. توانایی برقراری عدالت را داشتن	صف: ۳-۲		۵. لزوم تطابق قول با فعل (وفای به عهد داشتن)	صف: ۳-۲		
	۵. قدرت جسمانی	سجده: ۲۴		۶. یقین داشتن به خدا و صبر در امور	سجده: ۲۴		
	۶. بلوغ عقلی و جسمی	یوسف: ۴۶		۷. صداقت	یوسف: ۴۶		
	سلبی	۷. قدرت پیش‌بینی صحیح		هود: ۴۵	تخصص	۱. نفی خویشاوند گزایی	هود: ۴۵
				بقره: ۱۲۴		۲. نفی ظلم و ستم	بقره: ۱۲۴
				قصص: ۸۳		۳. ریاست‌طلب نبودن	قصص: ۸۳
	۹. علم و دانایی						
	۱۰. اطاعت مردم						
	۱۱. فصاحت گفتار و توانایی انتقال پیام						
	۱۲. عطف و نرم‌خویی						
	۱۳. شرح صدر						

الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر قرآن کریم و نهج البلاغه

این الگو توسط تقی پورفر و موسوی مقدم (۱۳۹۵) به روش استنباطی و اجتهادی (روش علامه طباطبایی در المیزان و آیت‌الله جوادی آملی) با استفاده از محتوای آیات قرآن کریم و محتوای نهج البلاغه تدوین شده است. مؤلفه‌های اصلی شایستگی در این الگو با عنوان «عقلانیت الهی- ارزشی و حرفه‌ای» معرفی شده‌اند که عقلانیت ارزشی، همان تعهدات دینی است که شامل عقلانیت معرفتی بر محور قرآن کریم (قرائت، مفاهیم و تفسیر) عقلانیت گرایشی (ایمان قلبی و دلبستگی) و عقلانیت عملی (ویژگی عمومی اهل ایمان) می‌باشند. منظور از الزامات عمومی اهل ایمان در این الگو، همان الزامات فقهی، حقوقی و اخلاقی است که عبارت‌اند از: اهتمام به نماز، صداقت، امانت‌داری، وفای به عهد، رعایت صلۀ الهی، عذرپذیری از جاهلان، امر به معروف، اعتراف به گناه و خطا، پرهیز از گناه و عمل به واجبات، صبر، عفت و حفظ ناموس، انفاق، مشورت، طهارت و انس همیشگی با قرآن. الزامات اصالت و سلامت خانوادگی عبارت‌اند از: پاک‌نهادی، قدرت تدبیر امور خانواده، حرمت‌گذاری به همسر و فرزندان، تأمل سالم، حرمت نهادن به والدین. در نمودار شماره ۱ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

نمودار. الگوی شایستگی مدیران مبتنی بر قرآن و نهج البلاغه (تقی پور فر و موسوی مقدم)



الگوهای شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه

یکی از الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر نهج البلاغه توسط موسوی زاده و عدلی در تحقیقی علمی پژوهشی در سال ۱۳۸۸ تدوین شده است. این الگو شامل ده مؤلفه اصلی شایستگی است که از محتوای خطبه‌ها، نامه‌ها و حکمت‌ها احصا شده‌اند. محقق در این الگو طبقه‌بندی دیگری برای مؤلفه‌های شایستگی لحاظ کرده است که شامل معیارهای ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز و تخصصی است. در جدول شماره ۷، این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

جدول شماره (۷). الگوی شایستگی مدیران بر اساس نهج البلاغه (موسی زاده و عدلی)

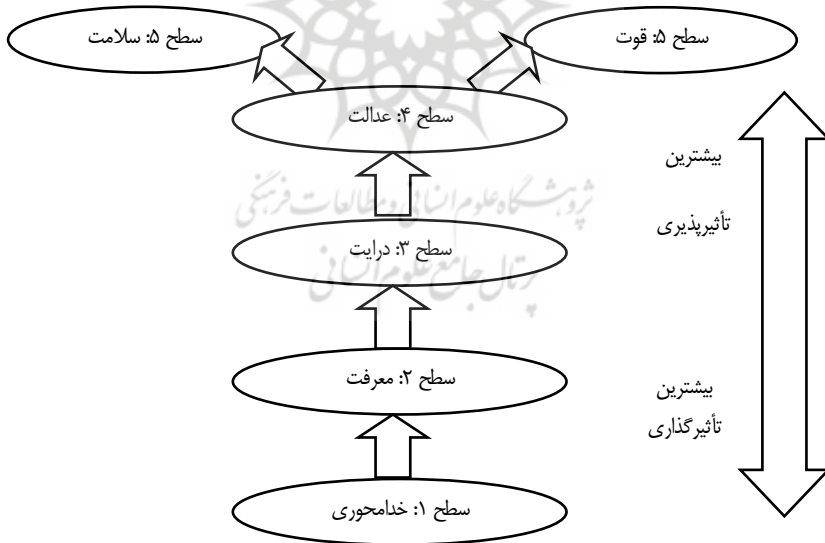
معیارهای مورد تأیید متخصصین	خطبه‌ها	نامه‌ها	حکمت‌ها
معیارهای ایدئولوژیکی			
تقوا	۱۶-۱۷۲-۱۶۰-۱۵۶-۱۳۳-۱۱۳-۷۵-۶۳-۶۲-۲۷-۲۴-۱۶-۴ ۲۳۳-۲۳۲-۲۳۰-۲۲۱-۱۸۹-۱۸۷-۱۸۶-۱۸۴-۱۸۲-۱۸۱	۲۷-۲۶-۲۵-۳۱ فرز (۴) و (۱۶)-۴۷-۵۳ فرز (۲)	۲۰۱-۱۰۹-۳۶۳-۲۳۳-۳۳۶-۴۰۲-۳۳۲
ایمان	۲۳۱-۱۷۵-۱۵۶-۱۵۵-۱۰۲-۲	۳۱ فرز (۵)-۵۳ فرز (۲)	۱۰۹-۳۰-۲۵۲-۲۱۷-۴۵۰
اعتقاد به آخرت و روز حساب	-۱۸۶-۱۵۲-۸۴-۸۲-۸۱-۶۲-۶۲-۵۲-۴۵-۴۲-۴۱-۲۸ ۲۳۳-۲۳۲-۲۱۲-۱۹۵-۱۸۷	-۲۷-۲۱-۱۰-۳	
		۳۱ فرز (۷ و ۳۰)-۴-۵۹-۸۴	
اندیشناکی در باب مرگ	۲۳۰-۱۵۶-۱۰۸-۱۰۲-۹۸-۸۶-۷۵-۳۸-۲	۳۱-۲۷-۱۰ فرز (۵ و ۶)-۴۱	
عدم تعلق به دنیا	-۱۳۳-۱۴-۱۰۲-۹۸-۸۲-۸۱-۸۰-۶۳-۶۲-۴۵-۴۲-۳۲ ۱۷۲-۱۵۹	۳۱ فرز (۵ و ۳۸ و ۲۷ و ۲۵ و ۲۴ و ۲۳ و ۲۲ و ۲۱ و ۲۰ و ۱۹ و ۱۸ و ۱۷ و ۱۶ و ۱۵ و ۱۴ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱ و ۰)	-۱۱۶-۱۰۰-۴۰۷-۱۲۸
		۳	
		۳۱۶-	
یاد خدا و استعانت و بندگی او را نمودن	۱۷۲-۱۰۹	۳۱ (۳۵ و ۱۷ و ۹ و ۳)-۴۶-۵۳ (۳۱)	
معیارهای زمینه‌ساز			
حسن سابقه		۱۰-۵۳ فرز (۳۳)	
پاکی و صلاحیت خانوادگی		۱۷-۵۳ فرز (۴۳)-۷۱	
معیارهای تخصصی			
عبرت از پیشینیان	-۲۲۳-۲۱-۱۸۲-۱۷۵-۱۶۰-۱۵۹-۱۰۲-۹۸-۸۴-۳۲ ۲۳۴-۲۳۲	۳۱ فرز (۵ و ۱۶)-۵۳ فرز (۸۷)	۳۵۹-۲۸۹-۳۰
تجربه کاری		۵۳ فرز (۴۳)	

الگوی دیگر شایستگی مدیران مبتنی بر نهج البلاغه توسط عیسی خانی و قربان نژاد (۱۳۹۲) به صورت علمی پژوهشی ارائه شده است. این محققان در این الگو با استفاده از روش تحلیل محتوا پنج طبقه اصلی شایستگی را در نظر گرفته‌اند که هر طبقه شامل مؤلفه‌های فرعی می‌شوند. که در جدول شماره ۸ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.

جدول (۸). الگوی شایستگی مدیران مبتنی بر نهج البلاغه (عیسی خانی و قران نژاد)

ردیف	شایستگی های اصلی	ابعاد شایستگی فرعی
۱	تقوآمداری	آخرت گرایی، خداترس بودن، کنترل هوای نفس، پرهیز گاری، بخل ورزیدن بر نفس
۲	رفتاری - اخلاقی	پاکدامنی، راست گویی، پرهیز از غرور و خودپسندی، مهربانی و گشاده رویی، میانه روی و اعتدال، پرهیز از عیب جویی، عیب پوشانی، طرد سخن چین، پرهیز از تملق و ستایش، نیک رفتاری، خویشن داری و شکیبایی، عفو و بخشش و گذشت، الگو بودن، فروتنی و نرم خوئی، مدارا در عین قاطعیت
۳	امانتداری	حفظ سنت‌های نیکو، امین بودن، عدم خیانت در امانت، حفظ بیت‌المال
۴	عدالت‌ورزی و انصاف	رعایت عدالت و انصاف در حق همگان، پرهیز از ستمکاری، عدالت‌گستری، توزیع منابع بیت‌المال به مساوات
۵	تصمیم‌گیری	تأمل‌ورزی و اندیشیدن در کار، دوراندیشی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، آزمایش قبل از انتخاب

احمدی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه را با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM به انجام رساندند که حاصل آن پنج مؤلفه اصلی و ۵۱ مؤلفه فرعی است. طبقات اصلی این الگو با استفاده از روش ISM به پنج سطح طبقه‌بندی و رتبه‌بندی شده‌اند. در سطح اول این الگو، معیار «خدامحوری» قرار گرفته است که در واقع زیربنای اصلی شایستگی‌های بعدی‌اند. در نمودار شماره ۲ این الگو به طور کامل با جزئیات نقل شده است.



نمودار (۲). الگوی مفهوم شایستگی منابع انسانی در نهج البلاغه (احمدی و همکاران)

تحقیق دیگری نیز در موضوع الگوهای شایستگی مدیران مبتنی بر نهج‌البلاغه توسط نصر اصفهانی (۱۳۸۹) با عنوان «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)» انجام گرفته که در نهایت،

نه مؤلفه شایستگی را شناسایی و ارائه کرده و شامل معیارهای ذیل است: ۱. تقوا؛ ۲. حسن سابقه؛ ۳. دانایی و توانایی؛ ۴. صلاحیت اخلاقی؛ ۵. داشتن ظرفیت روحی و کاری؛ ۶. ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌گرایی؛ ۷. پرهیزگاری و صداقت؛ ۸. بزرگ‌منشی و بزرگواری در برابر مخالفان؛ ۹. دوران‌دیشی و آینده‌نگری.

تحقیق دیگری توسط کمالی و معارف (۱۳۹۵) تحت عنوان بررسی معیارهای گزینشی مدیران از دیدگاه امام علی علیه السلام ده مؤلفه اصلی را شامل ایمان، تقوا، عدالت، امانت‌داری، صداقت، اصالت خانوادگی، نداشتن سوء پیشینه، نظم و انضباط، تجربه و اطاعت‌پذیری، ارائه کرده است.

تحلیل و نقد الگوهای شایستگی ارائه‌شده در تحقیقات و پژوهش‌های علمی

الگوهای ارائه شده در زمینه شایسته‌سالاری که در این پژوهش مطرح شده‌اند، نقاط قوت و ضعف‌هایی دارند که بررسی آنها می‌تواند فراروی تحقیقات آینده و راهنمایی برای مدیران باشد. در تحلیل و بررسی این پژوهش‌ها نکات ذیل قابل ذکر است:

برخی از الگوهای ارائه‌شده در زمینه شایستگی‌های مدیران در اسلام - که در این پژوهش بررسی شدند - صرفاً محدود به چند معیار (هشت تا ده معیار) شده‌اند و از جامعیت برخوردار نیستند و نمی‌توانند ملاک عمل باشند و ضرورت دارد برای تدوین الگوهایی جامع، همه معیارها در نظر گرفته شوند.

طبقه‌بندی منسجم و متحدی در خصوص معیارهای اصلی و طبقات شایستگی مدنظر اسلام در این تحقیقات دیده نمی‌شود و عموماً به صورت سلیقه‌ای انجام شده است. این وضعیت، دیگر محققین را برای ادامه تحقیقات، مدیران را در زمینه اجرای آنها دچار سردرگمی کند. برای نمونه، در یکی از الگوها معیارها به طبقات ایجابی، سلبی تخصصی، و در یکی به ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز و تخصصی، و در الگویی دیگر به طبقات عقلانیت نظری، عقلانیت گرایشی و عقلانیت عملی، یا خدامحوری، معرفت، درایت، عدالت، قوت و سلامت بخش‌بندی شده‌اند که فاقد یک وحدت در طبقه‌بندی هستند.

معیارهای شایستگی مطرح شده در این الگوها، غالباً در طبقه شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، ارزشی و فردی قرار می‌گیرند و همه شایستگی‌های دانشی و مهارت‌های را در بر نمی‌گیرند. اصولاً آنچه مدنظر اسلام است، مجموعه‌ای از شایستگی‌های مهم و خط‌مشی‌های کلان و راهبردی است که باید به عنوان اصول پذیرفته شده در سازمان و جامعه نهادینه شود؛ اما این شرایط نباید موجب غفلت و انحراف مدیران از اجرای الگوهای شایستگی مبتنی بر اسلام شود و تنها معیارهای ارزشی و اخلاقی را ملاک عمل قرار دهند. از این رو، ضرورت دارد توجه به معیارهای دانشی و مهارتی در اجرای الگوهای شایستگی در سازمان‌ها ملاک عمل قرار گیرند.

اندازه‌گیری معیارهای شایستگی موجود در این الگوها به دلیل اینکه در زمره معیارهای ارزشی، اخلاقی و رفتاری قرار می‌گیرند، بسیار مشکل است؛ چراکه تعیین شاخص‌های کمی در ارزیابی این شایستگی‌ها به راحتی ممکن نیست؛ از این رو، تحقیقات آینده در حوزه شایستگی باید به تدوین سنجه‌ها و شاخص‌ها و روش‌های ارزیابی معیارهای شایستگی هدایت شوند.

کلیه تحقیقات با موضوع شایسته‌سالاری در اسلام که طی این پژوهش مطالعه و بررسی شدند، منحصر به شناسایی معیارها و تدوین الگوها هستند و چالش‌ها و مشکلات و موانع اجرایی پیاده‌سازی این الگوها در سطح سازمان‌ها بررسی نشده است؛ از این رو، لازم است مسائل مهمی مانند ملاک‌های ارزیابی و اندازه‌گیری شایستگی، راه کارهای توسعه شایستگی و موانع تحقق شایسته‌سالاری در جوامع و سازمان‌های اسلامی، مورد بحث، بررسی و تحقیق قرار گیرند.

نتیجه‌گیری

اجرای سیستم شایسته‌سالار در هر سازمانی نیازمند در اختیار داشتن الگوها و معیارهای شایستگی جهت انتخاب کارمندان و مدیران اصلح است. نگرش و جهان‌بینی مکاتب و جوامع به انسان، متفاوت از یکدیگر است. این نگرش و اعتقادات و اهداف، نقش تعیین‌کننده‌ای در معیارهای انتخاب افراد برتر و شایسته را دارد. دین اسلام به عنوان جامع‌ترین دین بشری با در اختیار داشتن منابع غنی قرآن کریم و نهج البلاغه و معیارها الگوهای عملی مانند پیامبر اکرم ﷺ و ائمه اطهار^{علیهم‌السلام}، راهنمای خوبی برای تدوین الگوهای شایستگی است. معیارهای شایستگی مدنظر اسلام بر پایه فطرت پاک و الهی انسان بنا شده‌اند و جامعه و سازمان را به سمت کمال و تعالی پیش می‌برند و هدف اصلی آنها رسیدن انسان به جانشینی خداوند است.

اهمیت بسیار بالای شایستگی در اسلام تا آنجاست که قرآن کریم حکومت و ریاست را تنها مستحق صالحان و شایستگان می‌داند و پیامبر اسلام ﷺ انتصاب افراد ناشایسته را خیانت به اسلام و جامعه اسلامی بیان می‌دارند. مبنای شایسته‌سالاری در اسلام و الگوهای ارائه شده در این تحقیقات، سعادت جامعه و انسان‌ها را در یک جامعه مدنی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی دنبال می‌کنند. تحقیقات درباره موضوع شایسته‌سالاری در اسلام بسیار اندک‌اند و پاسخ‌گوی نیاز سازمان‌ها و نهادهای اجرایی در عمل نیستند و چندین الگوی ارائه شده هم جامعیت کافی ندارند. کیفی بودن بیشتر معیارهای شایستگی، از دیگر چالش‌ها در مرحله ارزیابی شایستگی‌هاست. بنابراین لازم است محققین و اندیشمندان سعی بیشتری در تحقیق و پژوهش و انتشار منابع جامع‌تر داشته باشند و برای اندازه‌گیری شایستگی کیفی، معیارهایی ارائه کنند. بررسی چالش‌ها و موانع اجرای الگوها در جامعه اسلامی، از دیگر پیشنهادها در تحقیقات آینده است.

منابع

نهج البلاغه، ترجمه دشتی.

ابطحی، سید حسین و همکاران، ۱۳۸۹، *شایسته‌سالاری*، تهران: آزادمهر.

ابو جعفر محمد بن یعقوب بن اسحق رازی کلینی، ۱۳۸۸ق، *اصول کافی*، تصحیح و تعلیق علی اکبر غفاری، تهران، دارالکتب الاسلامیه.

ایبلی، خدایار و همکاران، ۱۳۸۳، «میزگرد شایسته‌سالاری بستر ساز حضور در عرصه جهانی»، *تدبیر*، ش ۱۵۵، ص ۴-۱۳
 —، ۱۳۸۴، «ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

احمدی، سید علی اکبر و همکاران، ۱۳۹۳، «طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و ISM، *مطالعات راهبردی بسیج*، سال ۱۷، ش ۶۴ ص ۲۷-۵۵.
 انصاری رنای، قاسم و همکاران، ۱۳۸۵، «شایسته‌سالاری و توسعه شایستگی در چشم‌انداز برنامه توسعه»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

جورج جرداق، ۱۹۷۰م، *الامام علی علیه السلام صوت العدالة الانسانیة*، ص ۱۵۳، بیروت، دار مکتبة الحیة.

جمعی از نویسندگان، *پژوهشی در شایسته‌سالاری کارگزاران حکومت علی ابن ابیطالب علیه السلام*، قم، معارف

—، ۱۳۹۶، *شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی*، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی.

حق‌پناه، رضا، ۱۳۸۱، «شایسته‌سالاری در نظام علوی»، *پژوهش‌های اجتماعی اسلامی* (اندیشه حوزه سابق)، ش ۳۳، ص ۱۹۱-۲۱۷.
 حیدرپور، حسین، ۱۳۸۵، «پیشینه فرهنگ شایسته‌سالاری: دیدگاه‌ها و شاخص‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران، شیوه قرآن کریم.

خوانساری، جمال الدین محمد، ۱۳۶۰، *شرح غررالحکم و دررالکلم*، تهران، دانشگاه تهران.

دهقانان، حامد، ۱۳۸۶، «مدیریت بر مبنای شایستگی»، *مجلس و پژوهش*، سال ۱۳، ش ۵۳، ص ۱۱۷-۱۴۹.

زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۸۹، «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی»، *مطالعات مدیریت راهبردی*، ش ۱، ص ۹۵-۱۳۹.
 سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۲، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد، جزوه انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران و تجارب کشورهای فرانسه، ژاپن، انگلیس، آمریکا و کره جنوبی.

عبدالکریم بن محمد یحیی قزوینی، ۱۳۷۱، *غررالحکم و دررالکلم*، ج ۶ ص ۴۵۰، قم، مرعشی نجفی.

علیخانی، علی اکبر، ۱۳۸۴، *توسعه سیاسی از دیدگاه امام علی علیه السلام*، تهران، امیرکبیر.

عیسی‌خانی، احمد و همکاران، ۱۳۹۲، «الگوی شایستگی مدیران براساس نهج البلاغه، *مدیریت توسعه و تحول*، ش ۱۵، ص ۲۲-۱۷
 کدخدایی، عباس‌علی و همکاران، ۱۳۹۰، «نظام تشویق و تنبیه کارگزاران حکومتی در اسلام»، *حکومت اسلامی*، س شانزدهم، ش سوم، پیاپی ۶ ص ۷۹-۱۰۲.

کمالی، علیرضا و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی علیه السلام»، *نهج البلاغه*، سال پانزدهم، ش ۵۰، ص ۷۳-۸۹.

گنجعلی، اسدالله، ۱۳۹۲، «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن»، *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، سال سوم، ش اول، پیاپی ۷، ص ۹۱-۱۱۴.

لطیفی، میثم، ۱۳۸۳، *شناسایی و وزن‌دهی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران منابع انسانی در بخش دولتی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق.

مطهری، مرتضی، ۱۳۸۹، *مجموعه آثار*، ج سوم، تهران، صدرا.

مقیمی، سید محمد، ۱۳۹۴، *مدیریت در اسلام*، تهران، راه دان.

موسی‌زاده زهره و همکاران، ۱۳۸۸، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی»، *اندیشه مدیریت*، ص ۱۰۳-۱۳۲.

نصر اصفهانی، مهدی و همکاران، ۱۳۸۹، «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)، *معرفت سیاسی*، سال دوم، ش دوم، ص ۱۴۱-۱۶۰.

نقی‌پور، ولی‌اله و همکاران، ۱۳۹۵، «گزینش مدیران و کارکنان از منظر اسلام با رویکرد به مؤلفه عقلا نیت الهی به عنوان کلان شاخص شایسته‌سالاری»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۴، ش ۱، ص ۲۰۳-۲۲۶.

Bissett, R. L. (2009). An Assessment of the RĪ search chefs association's core competencies for practicing culinologists. 141.

Butler, M, and Fleming. S (2002), *The Effective Use of Competencies In the Irish Civil Service*, First.Computers & Industrial Engineering 52, pp.143

Vakola, M.; Soderquist K.; Prastacos, G. (2007), *Competency Management in Support of Organizational Change*, International Journal of Manpower, Vol. 28, No. 3/4, pp. 260-275.

