

بررسی راهبردهای شایسته سалاری با رویکرد اسلامی^۱

حجت الاسلام محمدرضا رحیمی^۲

چکیده

در جامعه‌ای که بر اساس فرهنگ اسلامی نضج یافته است، راهبردها در صورتی به تحقق شایسته سالیاری منجر می‌شود که بر اساس رویکرد اسلامی ابتدا و طراحی شده باشد. این نوشتار با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی سعی کرده است تا با مطالعه قرآن کریم به تبیین و ارائه رویکرد اسلامی در مورد راهبردهای شایسته سالیاری اقدام کند. بر اساس این مطالعه، مهمترین عامل برای تحقق و نهادینه سازی شایسته سالیاری، بررسی و نقد باورها و ارزش‌های نادرست نسبت به شایسته سالیاری و سپس جایگزین سازی ارزشهای اسلامی به جای آن است. از این رو یافته علمی این تحقیق این است که برای شکل‌گیری و تثبیت شایسته سالیاری باید حکومت اسلامی در سطح راهبرد خط‌مشی، تحقق و تثبیت ارزشها و باورهای اسلامی را به مثابه خط‌مشی اساسی مورد توجه قرار دهد و برای تحقق این امر در سطح راهبرد سازمانی به برنامه‌ریزی نیروی انسانی مناسب، جامع و دقیق اقدام کند و در سطح راهبرد مدیریتی، ارزشهای اسلامی مرتبط به کار، مسئولیت، حق و چگونگی استفاده از منابع را سرلوحه رفتار خود قرار دهد.

واژگان کلیدی

راهبرد در مدیریت، راهبرد سطح خط‌مشی، راهبرد سطح سازمانی، راهبرد سطح مدیریتی، مدیریت اسلامی.

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۷/۱۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۲۷

۲. دانش آموخته حوزه علمیه قم، دانشجوی دکتری مدیریت موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) و عضو کارگروه مدیریت اسلامی، پست الکترونیکی: R.rahimi42@yahoo.com

شایسته‌سالاری آرزوی بس دیرینه‌ای است که همپای آفرینش انسان در فطرت خداجوی او فراهم شده است. هر انسانی در درون ناخودآگاه و فطرت پاک خود این را مشاهده می‌کند که همواره شایسته باشد؛ با شایستگان در ارتباط باشد و در جامعه و تحت حاکمیت شایسته زندگی کند. این خواست گرانسنگ به دلیل ناتوانی انسان در ارائه اندیشه منسجم و متناسب با ابعاد گوناگون شایسته‌سالاری، همواره با مشکلاتی روبه‌رو بوده و همواره این پرسش، ذهن دانشمندان را به خود مشغول داشته است که برای تحقق این امر از چه الگویی و به طور خاص از کدام راهبرد استفاده کنند. در سطح کلان تلاش آتنی‌ها برای تحقق نظام دموکراسی^۱ به جای نظام اشراف‌گرایی^۲ در سطح سازمانی تلاش مک کلند^۳ (۱۹۷۳) برای ارائه نظریه اندازه‌گیری شایستگی به جای هوش^۴، کار ویکتور وروم^۵ (۱۹۶۴) در مورد ارائه نظریه انتظار^۶ و مقاله بویاتزیس^۷ (۱۹۸۲) تحت عنوان مدیر شایسته الگویی برای عملکرد مؤثر^۸ و در سطح مدیریت دولتی تلاش انگلیسی‌ها برای اصلاحات اداری قرن نوزدهم و سپس امریکاییها برای ارائه برنامه اصلاحات اداری و جذب و گزینش افراد بر اساس شایستگی‌ها و تلاش ویر برای ارائه اندیشه منسجم درباره نظام اداری شایسته (باچاراج و آیکن^۹، ۱۹۷۹: ۴) به مثابه اولین تلاشهای علمی در ادبیات رایج مدیریت به منظور تحقق شایسته‌سالاری معرفی شده است. این پژوهش سعی کرده است این دغدغه دانشمندان را در قالب این سؤال اصلی مطرح کند که راهبردهای نهادینه‌سازی و تثبیت شایسته‌سالاری کدام است بر قرآن و سنت معصومین (ع) عرضه، و بر اساس رهنمودهای برگرفته از آن، این راهبردها را معرفی کند. با توجه به مطالعات روش توصیفی-تحلیلی، قرآن کریم رفتار درست مؤمنان را برخاسته از ایمان و اندیشه

1. Democracy
2. Aristocracy
3. Mc Cleland
4. Testing for Competence rather than for intelligence
5. Vroom victor
6. Expectancy theory
7. Buatsis
8. The Competence Manager: A Model for Effective Performance.
9. Bacharach & Aiken

صالح آنان می‌داند و رفتار نادرست منافقان را برخاسته از شناخت، ایمان و باور نادرست ایشان معرفی می‌کند. بر اساس این الگو و مباحثی که از سوی دانشمندانی چون فلیپ سلزنیک و کرت لوین در زمینه تغییر و چگونگی تثبیت رفتار انسان مطرح شده است، زیر سؤال بردن ارزشها و باورهای نادرست جامعه نسبت به شایستگی و شایسته سالاری، سپس معرفی ارزشهای اسلامی به جای آن به مثابه راهبرد خطمشی و اولین راهبرد مطرح شده، برای تحقق این امر، برنامه‌ریزی مناسب نیروی انسانی به مثابه راهبرد سطح سازمانی و به عنوان دومین راهبرد مورد بحث قرار گرفته است. در سطح راهبرد مدیریتی، راهبردهایی چون مسئولیت‌پذیری به جای مسئولیت‌گریزی، باور به همگانی بودن منابع و امکانات الهی، توجه به اراده همگانی مردم، قانونمداری، تقوا؛ یگانه معیاری برتری، رعایت عدالت، سعی و کوشش، یگانه ملاک استحقاق افراد، پرهیز از تقدم منافع عمومی بر منافع شخصی مورد بحث قرار گرفته است.

مفهوم شناسی

۱. راهبرد

راهبرد می‌تواند، فرایند تعیین اهداف بنیادی بلند مدت، اتخاذ شیوه کار و تخصیص منابع لازم برای تحقق این اهداف تعریف شود (رابینز، ترجمه الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۸، ۱۱۲). راهبرد، برنامه جامعی برای عمل است که جهت‌گیریهایی عمده سازمان را معین، و رهنمودهایی برای تخصیص منابع در مسیر کسب هدفهای بلند مدت سازمانی ارائه می‌کند. انتخاب راهبرد، کاری پیچیده و حتی مخاطره آمیز است؛ زیرا هر راهبرد، سازمان را به محیط رقابتی خاصی هدایت می‌کند و چگونگی برنامه‌ریزی مدیران برای تطبیق قوتها و ضعفهای سازمان با فرصتها و تهدیدات محیطی را معین می‌سازد. راهبرد، الگوی تصمیم‌هایی است که در سازمان گرفته می‌شود و فعالیتها و نتایج را شکل می‌دهد؛ یعنی در حد نیت خوب باقی نمی‌ماند. راهبردهای خوب راهبردهایی هستند که به‌طور مستقیم از تحقق رسالت و هدفهای سازمان حمایت می‌کند؛ برای این منظور، راهبردهای سطوح گوناگون سازمان، باید کاملاً هماهنگ باشند و از میان مجموعه‌ای از راهبردهای کلان مناسب انتخاب شده باشد (رضائیان، ۱۳۸۸، ۲۳۹ و ۲۴۰).

معنای راهبرد در بخش خصوصی واضح و روشن است: راهبرد جوهر موفقیت رقابتی است. اگرچه مکاتب متفاوتی در زمینه تفکر راهبردی شکل گرفته است، مینتزرگ آن را کلید موفقیت می‌داند. راهبرد در بخش خصوصی، چیدمان منابع سازمانی در بهترین موقعیت ممکن، به گونه‌ای که بتوان ضمن حفظ سهم خود در بازار، سهم رقیب را نیز تصاحب کرد (هچ، ترجمه دانایی‌فرد، ۱۳۸۵: ۱۶۶).

اما موضوع راهبرد در بخش دولتی این چنین نیست. در این بخش، همکاری بین سازمانهای دولتی کلید اثربخشی و کارآمدی دولت است و رقابت بین دستگاهی، دولت افقی^۱ را از کار می‌اندازد. رقابت در عرصه عمومی بین سازمانهای دولتی نه فقط ممکن است مفید نباشد بلکه احتمال دارد اهداف متعالی مدیریت دولتی را مخدوش کند. با این حال در عصر حاضر، تزریق اصول و ارزشهای مدیریت بخش خصوصی در قالب مدیریت دولتی نوین^۲، وضعیت جدیدی در این بخش ایجاد کرده و از این رو در مدیریت دولتی نوین، برنامه‌ریزی راهبردی مورد توجه مدیران دولتی قرار گرفته است. به طور کلی راهبرد در بخش دولتی با راهبرد در بخش خصوصی دو تفاوت برجسته دارد: تفاوت ماهوی و تفاوت شکلی. به لحاظ ماهوی این تفاوت در نکات ذیل دیده می‌شود: (۱) حاکمیت منفعت عام به جای منفعت طلبی شخصی (۲) رضایت شهروندان به جای سودآوری و کسب در امد (۳) همکاری به جای رقابت (۴) حاکمیت قانون اساسی و سایر قوانین عمومی به جای قانون صرف تجارت. تفاوت شکلی نیز به این صورت است که در بخش خصوصی، راهبردها بر اساس چشم انداز و مأموریت شرکت تدوین می‌شود ولی در بخش دولتی نخست سیاستهای دولت ابلاغ می‌شود و آن گاه مؤسسه برای کمک به اجرای آنها به ترتیب راهبردهای خط‌مشی، راهبردهای سازمانی و راهبردهای مدیریتی را تدوین می‌کند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۵۲ تا ۵۴).

1. Horizontal government

۲. بر اساس رویکرد مدیریت دولتی نوین، دولت باید از طریق مشخص نمودن رسالت سازمانها، معطوف ساختن برنامه‌ها به منظور دستیابی به اهداف کلی و عینی، تطبیق سازمان با محیط خود، تحلیل قوتها وضعفهای سازمان، فرصتها و تهدیدات محیطی و... به برنامه‌ریزی بلند مدت و مدیریت استراتژیک اقدام کند. این شیوه کمک می‌کند که سازمان در استفاده از منابع خود سود بیشتری ببرد و پیامدهای نهایی آن با توجه به منابع موجود ارزیابی شود. این کار مخصوصاً زمانی معنا پیدا می‌کند که سازمانها از بودجه بندی برنامه‌ای استفاده می‌کنند. بر اساس این اصل است که رهبران سیاسی با سه معیار «آنچه سازمانها انجام می‌دهند»، «آنچه قرار است در آینده انجام دهند» و «چگونگی حرکت به سوی اهداف بیان شده» می‌توانند تصمیم بگیرند که کدام برنامه یا واحد اداری و یا کدام بخش سازمانی ارزش دارد که باقی بماند (Hughes, 2003, 54).

نکته دیگر در مورد راهبرد این است که راهبرد غیر از برنامه‌ریزی بلند مدت است؛ امری که گاهی خلط شده است. تمایز اساسی برنامه‌ریزی بلند مدت^۱، که گاهی به نام برنامه‌ریزی مؤسسه خوانده می‌شود و برنامه‌ریزی راهبردی^۲ در نگاه به آینده است. در برنامه‌ریزی بلند مدت، تصور این است که آینده ادامه تجربه اقتصادی گذشته، و قابل پیش‌بینی است. مدیریت رده بالا نوعاً طبق این فرض حرکت می‌کند که عملکرد آینده بهتر از گذشته می‌تواند و باید باشد؛ از این رو با مدیران رده‌های پایین‌تر درباره هدفهای مهمتر و پیشرفته‌تر دائماً گفتگو می‌کنند. عموماً نتیجه کار، تعیین هدفهای خوش‌بینانه‌ای است که هیچ وقت به طور کامل به واقعیت نمی‌پیوندد. در مؤسساتی که از مدیریت شایسته‌ای برخوردارند، معمولاً دستاورد نهایی بالاتر از پیش‌بینی‌های مبتنی بر تجربه گذشته است ولی مسیر حرکت دنده اره‌ای را دنبال می‌کند. در برنامه‌ریزی راهبردی لزوماً نه انتظار می‌رود که آینده بهتر از گذشته باشد و نه اینکه تجربه تاریخی را بتوان به آینده تسری داد. بنابراین اولین قدمی که برداشته می‌شود، تحلیل چشم‌اندازهایی است که مؤسسه پیش رو دارد و در این تحلیل، گرایشها، خطرها، فرصتها و وقایع بی‌سابقه‌ای شناسایی می‌شود که روندهای تاریخی را دستخوش دگرگونی می‌سازد (انسف، ترجمه زندیه، ۱۳۸۷: ۵۷ و ۵۸).

بحث راهبرد به لحاظ نظری در مدیریت نظامی ریشه دارد و از آن حوزه ابتدا وارد بخش خصوصی و سپس عرصه مدیریت دولتی شده است. در عرصه نظامی یکی از بحثهای مهم، تفاوت راهبرد و تاکتیک^۳ است. راهبرد نظامی، مستلزم طرح‌ریزی^۴ و هدایت عملیات نظامی در مقیاس گسترده است و به‌طور خاص بر استقرار (مانور دادن) نیروهای نظامی در بهترین موقعیت ممکن قبل از درگیری با دشمن در میدان جنگ متمرکز است. در مقابل، شیوه‌ها بر استقرار (مانور نظامی) نیروها در طی نبرد تأکید می‌کند. در عرصه خصوصی، رقیبان، دشمن تلقی می‌شوند و بازار کار به مثابه محل کارزار و میدان جنگ است که در آن سازمان با استفاده از منابع سازمانی چون سرمایه، فناوری، کارکنان و نظایر آن وارد عرصه کارزار و رقابت می‌شود. بنابراین، راهبرد سازمانی، نقشه‌ای برای رقابت در بازار است.

1. Long term planning
2. Strategic planning
3. Tactics
4. Planning

شیوه‌ها برای فعالیتهایی طرح‌ریزی شده مورد استفاده قرار می‌گیرد و در ضمن پیوسته با موقعیت رقابتی جرح و تعدیل می‌شوند که فراروی سازمان ظاهر می‌شود.

اگرچه مدیریت راهبردی با رشته بازاریابی و اقتصاد سازمانی صنعتی و حوزه‌های کاربردی آن نظیر مالی و حسابداری پیوندهای قوی دارد، مفهوم راهبرد معمولاً بیشتر به درون نظریه سازمان منحصر می‌شود. در نظریه سازمان مدرنیست، مفهوم راهبرد به تلاشهای طرح‌ریزی شده مدیریت عالی برای تحت تأثیر قرار دادن رهوردی سازمانی از طریق روابط سازمان با محیط اشاره دارد در حالی که در نظریه نمادین-تفسیری سازمان، کانون تمرکز به سمت فرایندهای وضع راهبردها یا نقش راهبرد در ساخت اجتماعی سازمانها^۱ تغییر جهت می‌دهد (هچ، ترجمه دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۱۶۵-۱۶۶).

سامانه برنامه‌ریزی، که محیط خارجی و قوتها و ضعفهای داخلی را ارزیابی می‌کند به کمال استعداد نهایی خویش نخواهد رسید مگر اینکه در همان زمان به نظارت و سنجش پیشرفت سازمان همراه با ابعاد کلیدی استراتژیک آن بپردازد. کنترل استراتژیک، که عاملی ضروری برای مدیریت اثربخش مداوم در کسب و کار است در زمان ناپیوستگی حیاتی می‌شود (اعرابی، دهقان، ۱۳۹۰: ۲۸).

در مورد ماهیت و واقعیت راهبرد، دو دیدگاه عمده هست: در نظریه حالت طرح‌ریزی^۲، راهبرد به عنوان طرح یا رشته رهنمودهایی واضح و روشن توجیه و تشریح می‌شود که از قبل تدوین شده است. براین اساس مدیران، مقصدی را که می‌خواهند به آن برسند، مشخص، و سپس به منظور رسیدن به آن مقصد، طرح اصولی و ساختارمندی تدوین می‌کنند (رایبیز، ترجمه الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۱۱۲). در این نظریه راهبرد و برنامه‌ریزی بلند مدت، یکسان و مرادف هم قلمداد شده است.

نظریه‌ای که نسبتاً جدیدتر است، حالت تکاملی^۳ نام دارد. بر اساس این نظریه، راهبرد لزوماً طرحی اصولی و سنجیده نیست بلکه در طی زمان به عنوان الگو در تصمیمات مهم ظهور پیدا می‌کند. خلاصه همان‌گونه که اهداف می‌تواند به عنوان عوامل از قبل

1. Social construction of organization
2. Planning mode
3. Evolution mode

تعیین شده، رفتارهای آینده را راهنمایی و یا بعد از بروز رفتار، آن را توجیه کند، راهبرد نیز می‌تواند یا از پیش تدوین شده و یا در طی زمان تکامل یابد (رایبیز، ترجمه الوانی و دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۱۱۲-۱۱۳).

در تقسیم‌بندی دقیقتر و تحلیلی، نگاه‌های گوناگون نسبت به ماهیت و واقعیت راهبرد به سه نگاه متفاوت کلاسیک، مدرنیست و نمادین-تفسیری تقسیم شده است (هچ، ترجمه دانایی‌فرد، ۱۳۸۸، ۱۷۱-۱۸۷). در ادامه این سه رویکرد و رویکرد اسلامی مورد بررسی قرار گرفته است.

راهبرد در نگاه کلاسیک‌ها

بخش زیاد مطالعه‌ای راهبرد سازمانی، درون سنت هنجاری^۱ مرتبط با نظریه مدیریت کلاسیک انجام شده است. هدف این سلسله پژوهش‌های راهبرد، تدوین رهنمودهایی بوده است که مدیران را به سمت و سوی بهترین راهبردهای ممکن برای موقعیتهای خاصی سوق دهد که سازمان با آن روبه‌رو می‌شود؛ برای مثال مایکل پورتر^۲ سه راهبرد عمومی^۳ رهبری هزینه^۴، متمایز سازی^۵ و تمرکز کردن^۶ را برای دستیابی به آنچه وی مزیت رقابتی پایدار^۷ می‌نامید، مطرح می‌کند.

نکته اصلی این رویکرد، یافتن راه‌هایی است که از طریق آن، مسیرهای آرایش منابع سازمان یا جریان اقدامات سازمان با تخصیص منابع به صورت عقلایی و بر اساس قصد قبلی به منظور تحقق اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمانی در جهت رسیدن به تناسب استراتژیک و در نتیجه دستیابی به مزیت رقابتی، ترکیب شود. این نگاه فرض می‌کند که طرح‌ریزی فعالیتها و عملکرد سازمانی میسر است و راهبرد را با الگوی فرایند تصمیم‌گیری

-
1. Social construction
 2. Michel porter
 3. Generic strategies
 4. Cost leadership
 5. differentiation
 6. focus
 7. Sustainable competitive

عقلایی^۱ معادل می‌داند. در این الگو، فرایند راهبرد با تحلیل محیط (ارزیابی خارجی) و ارزیابی سازمان (ارزیابی داخلی) آغاز می‌شود. ارزیابی خارجی^۲ به عنوان شناسایی فرصتها و تهدیدهای محیطی تفسیر می‌شود. ارزیابی داخلی^۳ نقاط قوت و ضعف سازمان را آشکار می‌سازد. ترکیب این دو ارزیابی و تفسیر آنها، داده‌های اطلاعاتی اساسی را برای استراتژیست، به منظور مدیریت راهبردی فراهم می‌سازد. (هچ، ترجمه دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۱۷۲-۱۸۷).

راهبرد از نظر مدرنیست‌ها

تعدادی از نظریه پردازان سازمان، راهبرد را در جهت حرکت سازمان تعریف می‌کنند؛ صرف نظر از اینکه این جهت از روی قصد باشد یا نباشد بر اساس این دیدگاه، راهبرد می‌تواند طرحریزی شود و لی اگر زمانی طرحریزی نشود از درون فعالیتهای اعضای سازمان پدیدار می‌شود. راهبرد خودجوش از فعالیتهایی که در سراسر سازمان انجام می‌شود، نمود پیدا می‌کند و در نتیجه می‌تواند بر اساس طرحریزی راهبردی مبتنی بر الگوی عقلایی نیز تحت تأثیر قرار گیرد، اما با عوامل دیگری نیز شکل داده شود. جیمز برایان کوین^۴ از این رویکرد تحت عنوان تدریجی‌گرایی عقلایی^۵ یاد کرده است. از نظر کوین، استراتژیست‌ها پیوسته آینده را ارزیابی می‌کنند و به موازات بروز رویدادها، همسازیهایی جدید را شکل می‌دهند. بر اساس این نگاه، سازمان به مثابه سامانه‌ای بیولوژیک، موجود زنده‌ای، است که در صورت انطباق‌پذیری موفق پاداش داده، و در صورت شکست تنبیه می‌شود (هچ، ترجمه دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۱۸۳-۱۸۷).

راهبرد از نظر نمادین-تفسیریها

بر اساس این دیدگاه راهبرد فراتر از الگوی خود جوش است. این دیدگاه رابطه بین مراحل تحلیل، تدوین و اجرای فرایند راهبرد را مورد تردید قرار می‌دهد؛ برای مثال،

1. Rational decision-making process
2. External appraisal
3. Internal appraisal
4. James Brian Quinn
5. Logical incrementalism

مطالعات انجام شده درباره سازمانهای ژاپنی نشان می‌دهد که اقدام به طور عادی بر اعلان عمومی مقدم است. در این مورد فرایند راهبرد، معکوس فرایند عقلایی، و اجرا نسبت به تحلیل و تدوین راهبرد مقدم است. استدلال این رویکرد این است که فرایند معکوس آنچه را قبلاً انجام شده است، مشروعیت می‌بخشد و باز بودن مدیریت نسبت به افکار جدید را به صورت نمادین به دیگران ابلاغ می‌کند. دیدگاه دیگری که توسط کارل ویک^۱ ارائه شده، مدعی است که اقدام یا کنش، راهبرد را شکل می‌دهد. بر اساس این دیدگاه بنیادینتر، تدوین کردن (فرموله کردن) راهبرد هرگز به طور واقعی رخ نمی‌دهد و در واقع راهبرد از کنش موفقیت آمیزی استنتاج می‌شود که تجربه نشان می‌دهد، یا بر اساس بخت و اقبال کشف می‌شود. بر اساس این دیدگاه، سازمان در قالب استعاره فرهنگ دیده شده است (هچ، ترجمه دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۱۸۵ - ۱۸۷).

راهبرد از دیدگاه اسلامی

از آنچه در مورد تعریف راهبرد و دیدگاه‌های متفاوت در مورد آن بیان شد، دو نکته به عنوان عناصر اصلی در مورد ماهیت راهبرد جلوه می‌کند که عبارت است: از تعیین هدف و طراحی مسیر برای تحقق آن. این هدف بر اساس برداشت الگوی عقلایی از قبل تدوین، و راهبرد برای تحقق آن ترسیم می‌شود اما بر اساس نگاه مدرنیست‌ها، هدف چیزی نیست که به طور کامل از قبل طراحی بشود و راهبرد هم به تبع و برای تحقق آن پیشاپیش یک بار و برای همیشه تدوین شود؛ بلکه هدف ممکن است در طی زمان شکل بگیرد و هم راهبرد در شکل انطباق‌پذیر با محیط، دنبال تحقق هدف باشد و یا خود به پیدایش اهداف جدید منجر شود. در نگاه پست مدرن هر دوی این حالتها غیر واقعی، و واقع این است که هم هدف بر اساس اقدام شکل می‌گیرد و هم راهبردهای تحقق آن بر اثر اقدام کنشگر به وجود می‌آید. به هر صورت می‌شود ادعا کرد که در همه این رویکردها به گونه‌ای اجماع وجود دارد که راهبرد برای تحقق هدفی است که از قبل ایجاد شده یا خود آن را ایجاد نموده است و با راهبرد دیگری به تحقق آن همت می‌گمارد.

نظر اسلام در مورد چگونگی واقعیت این است که اموری فراتر از شناخت، خواست،

1. Karl Weick

اراده و اقدام انسانها هست که به ترتیب بر شناخت، خواست، اراده و اقدام او تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین از دید اسلام، انسان همه واقعیتهای یا تمام واقعیت را خود ایجاد نمی‌کند که برخی از آنها علاوه بر اقدام انسان از نیروهای دیگری نیز تأثیر می‌پذیرد و با توجه به آنها شکل و واقعیت خاصی به خود می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، اسلام در این مورد سلسله علل را مطرح می‌کند. بر اساس این فرض، هر کاری متأثر از علل مادی، زمینه‌ساز، غایی و فاعلی است و اراده انسان در هیأت علت فاعلی و تمام‌کننده، نقش اصلی را در خلق و ایجاد هر پدیده ایفا می‌کند (طباطبایی، ۱۳۶۰: ۲۱۴).

در مباحث اخلاق از این مسئله در موارد گوناگونی سخن به میان آمده است؛ آنجا که از رابطه باید و نباید یا ارزشها بحث می‌شود و نیز آنجا که صدق و کذب گزاره‌های اخلاقی مورد توجه قرار می‌گیرد، بحث رابطه ارزشها و واقعیت به گونه‌ای مورد توجه است؛ مثلاً درباره اینکه مفاد باید و نباید چه چیزی است؛ آیا با واقعیت و ارزشهای واقعی رابطه دارد یا خیر، این بحث مطرح می‌شود که مفاد اصلی آنها، همان بیان رابطه علیت است؛ علیتی که میان فعل اختیاری و هدف اخلاق و یا حقوق وجود دارد. در این مورد دو نظریه عمده هست: یکی انشایی دانستن جملات اخلاقی و دیگری اخباری دانستن آن. طرفداران انشایی بودن جملات اخلاقی بر آنند که ارزش و واقعیتی ورای خواست انسانها نیست تا جملات اخلاقی حکایتگر آنها باشد؛ بلکه واقعیت جمله اخلاقی همان است که بالفعل توسط گوینده ابراز شده است (ناوتن، ۱۳۸۰: ۲۶). لازمه بارز این انکار، این است که باید جملات اخلاقی انشاکننده‌ای داشته باشد. درباره اینکه انشاکننده چه کسی است، عده‌ای مثل اشاعره معتقد به نظریه امر الهی هستند و بر آنند که انشاکننده احکام اخلاقی خداوند است. عده دیگر معتقدند که عقل جمعی منشأ اعتبار و جعل احکام اخلاقی است و عده دیگر مثل امر گرایان، احساسگرایان، و توصیه‌گرایان، عقل و احساسات فردی را منشأ ایجاد احکام اخلاقی می‌دانند. اما اگر معتقد باشیم که قضایای اخلاقی اخباری است و این قضایا از واقعیتهایی فراتر از خواست و احساسات افراد حکایت می‌کند، دیگر به این بحثها و نزاعهای بی‌ثمر نیازی نخواهد بود؛ زیرا واضح است که در این صورت نیاز به انشاکننده نیست و قضایای اخلاقی بیان‌کننده اموری است که خود حقیقت و واقعیت دارد و به این نیاز ندارد که کسی آنها را اعتبار کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸: ۴۴ - ۴۶).

از نظر اسلام، انسان با استفاده از دو ابزار عقل درونی و عقل بیرونی می‌تواند به درک واقعیتها و امور بپردازد؛ به عبارت دیگر اینکه اصل اولیه در مورد انسان این است که با توان عقل خود به درک امور اقدام کند اما از آنجا که برخی از آنها از دسترس عقل آدمی دور، و از حوزه درک او بیرون است به نیروی ادراکی دیگری به نام پیامبران یا عقل بیرونی نیازمند است. بر اساس این فروض، انسان اگر حتی از تمام توان عقل درونی خود استفاده کند، باز هم نمی‌تواند هم هدف خود را بدرستی تشخیص دهد و تدوین کند و هم راه‌های تحقق آن را به طور کامل یا با دقت تمام طراحی کند. انسان در همه این کارها در حصار محدودیتهای بینشی و ادراکی است؛ به همین دلیل نظر اسلام در مورد ماهیت و حقیقت راهبرد بر اساس پیوستاری از طراحی پیشاپیش تا طراحی در ضمن کار، قابل تبیین خواهد بود.



شکل (۱): ماهیت راهبرد

بر اساس این پیوستار برخی از اهداف و به تبع آن راهبردهای تحقق آن به گونه‌ای است که در چنبره ذهن و درک آدمی می‌گنجد و از این رو می‌شود پیشاپیش برای آنها طرح فراهم کرد اما برخی امور به گونه‌ای است که تا انسان در عمق آن غوطه ور نشود از درک یا حداقل درک کامل یا دقیق آن عاجز است؛ به همین دلیل در این گونه موارد باید از امدادهای فکری قرآنی و اهل بیت و ائمه اطهار (علیهم السلام) کمک طلبید و در صورتی که ابهام‌ها هنوز پای عقل و تصمیم انسان را در قید و بند اسارت خود نگه داشته باشد، باید به توکل تمسک جست و با استفاده از این ابزار معنوی به طراحی هدفها و به تبع آن راهبردها اقدام کرد.

۲. شایسته سالاری

شایسته‌سالاری به لحاظ لغوی از دو کلمه «شایسته» و «سالار» ترکیب شده است که «شایسته» صفت و به معنای لایق و سزاوار است (عمید، ۱۳۸۰: ۷۸۳) و «سالار» نیز

به معنای سردار، رئیس، بزرگ، پیشرو قافله و لشکر است (همان، ۱۳۸۰: ۷۱۰). 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 (حق‌پناه، ۱۳۸۰: ۱۹۳). مرادف لاتین این واژه Meritocracy است. این واژه در واژه‌نامه آکسفورد^۱ به شایسته‌گرایی و شایسته‌سالاری تعریف شده است. اما در باره اینکه مصادیق merit یا competency و شایستگی چیست، دانشمندان به نکات گوناگون در مورد آن اشاره نموده‌اند (دراگانیدز^۲، ۲۰۰۶: ۵۱).

شایسته‌سالاری در ادبیات رایج

در برخی تعاریف، شایسته‌سالاری در سطح کلی جامعه (حکمرانی) و شایسته‌سالاری سازمانی، مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. حکمرانی مفهومی وسیعتر از نهاد دارد و به شکلهای متفاوتی از حکومت کردن اشاره می‌کند، فارغ از اینکه به فعالیتهای رسمی حکومت مرتبط باشد یا نباشد؛ مثل «حکمرانی شرکتی»^۳ که در مورد فعالیتها و سازو کارهای به کار رفته در بخش خصوصی به منظور به سهامداران دلالت می‌کند و الزامی نیست که حتما «اقتدار حکومتی» نیز در این مورد باشد. حکومت صرفاً خرده سیستم و زیر مجموعه‌ای است که با اقتدار عمل، و تعهدات رسمی ایجاد می‌کند و شرکتهای خصوصی، انجمنهای مؤسسات بازرگانی، سازمانهای غیر حکومتی و انجمنها و سازمانهای غیر انتفاعی همگی در ارتباط با واحدهای حکومتی و به نوعی در حکمرانی دخیل هستند و حکمرانی توسط مجموعه‌ای از آنها ایجاد می‌شود (هاگس^۴، ۲۰۰۳: ۷). در واقع، حکمرانی شامل شش گروه از ذی‌نفعان می‌شود که عبارت است از: شهروندان، سازمانهای داوطلب، کسب و کار، رسانه، سطوح بالاتر دولت و پارلمان به علاوه سطوح بین‌المللی و مقامات دولتی (وارث، ۱۳۸۰، ۲۴). از این دیدگاه، شایسته‌سالاری رویکردی است که براساس آن شهروندان از طریق نظامهای آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و با تلاش و کوشش فراوان،

1. Oxford dictionary

2. Draganidis

3. Corporate governance

4. Hughes

استعدادهای خود را شکوفا می‌کنند و سرانجام در جامعه، فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف و تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند (بلتون^۱، ۱۹۹۳: ۱۲۳). در این برداشت، شایسته‌سالاری در مقابل انواع اندیشه‌های گوناگونی قرار دارد که بر اساس نفی حقوق افراد، صنف یا طبقه‌ای خاصی بنا شده است. بر اساس این مبنا شایسته‌سالاری در صورتی تحقق می‌یابد که رویکردهای چون اریستوکراسی^۲، نژادگرایی و قومیت‌گرایی و هرگونه رویکرد دیگری که اساس نابرابری داشته باشد از اندیشه و عملکرد جامعه و افراد آن رخت بر بندد (دانیل^۳، ۱۹۷۸: ۲۰۶).

از دیدگاه پیرسی و تیسو^۴ (۱۹۹۴) شایسته‌سالاری سازمانی، مجموعه فعالیتها و روشهایی است که از طریق آن افراد بر اساس شایستگی برای کار در سازمانها، گزینش می‌شوند و به آنها صرفاً بر اساس تواناییها و مهارت‌هایشان، پاداش و ترفیع تعلق می‌گیرد. مدیریت بر مبنای شایستگی^۵، رویکردی منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است. بر اساس این رویکرد، مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان سازمان تدوین می‌شود. بنابراین نظام شایسته‌سالاری سازمانی، نظامی است که در آن مزایا و موقعیتهای شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومی یا ثروت به افراد واگذار می‌شود (پیرسی و تیو، ۴۹۹۱: ۶۲).

در یک بررسی مقدماتی با توجه به سه شاخص کارایی، کیفیت و رقابت، بود یا نبود شایسته‌سالاری را در هر سازمان می‌توان بررسی کرد. کارایی و کیفیت ضعیف می‌تواند نشان‌دهنده اداره سازمان به وسیله افراد ناشایست باشد. نبود انگیزه رقابت، می‌تواند نشان‌دهنده بی‌ارزش بودن پیروزی در رقابت باشد؛ زیرا عوامل دیگری برای اعطای امتیازات، ارزشمند تلقی می‌شود. دو عامل توانایی و تلاش نیز می‌تواند به‌عنوان دو شاخص شایستگی مطرح باشد؛ مشروط بر اینکه هدفها روشن، مفید، سازمان‌نگر و قابل قبول باشد (ریچاردسون^۶، ۲۰۰۸: ۴۳).

1 Belton

2. Aristocracy

3 Daniel

4 Peerce and Tissue

5. Competency based Management

6. Richardson

شایسته سالاری در ادبیات اسلامی

از آنچه در مورد تعاریف شایستگی مطرح شد، می‌توان به این جمع‌بندی رسید که شایستگی در هر دو سطح کلان، حاکمیت و کوچک، سازمانی به برخورداری از ویژگی‌هایی چون توانایی علمی، مهارتی، شخصیتی و ارزشی اشاره دارد و هر نظام، اعم از نظام کلان جامعه و نظام خرد و سازمانی در صورتی شایسته سالار است که در آن افراد بر حسب توانایی، لیاقت و مهارت و شخصیت خود و البته با توجه به آیات مربوط به صفات صالحان و مؤمنان بر اساس ایمان به خداوند به مناصب و کارهای جامعه یا سازمان برگزیده شوند و در همه فرایندهای بعدی برای نمونه ارتقا، پاداش و به‌طور کلی همه مزیت‌های اجتماعی و سازمانی، شایستگی افراد محور توجه باشد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۲۵۱)؛ به عبارت روشن، نظام در صورتی شایسته سالار است که در آن هم فرصت‌ها بر اساس شایستگی تعریف، و هم بر اساس آن توزیع شود.

روش شناسی

در این مقاله بر اساس کلید واژه صالح و مشتقات آن مثل صالحین و صالحون، قرآن کریم مطالعه شد. این واژه به صورت مفرد و در ساخت صفت سه^۱ بار، به صورت جمع ۴ بار، یک بار در ساخت فاعلی^۲ و دو بار در ساخت مفعولی^۳ و به صورت قید و مفعول فعل "عمل" و مشتقات آن، ۳۰ بار^۴ در قرآن به کار رفته است. از بررسی مجموع این آیات چنین استفاده می‌شود که صالح بودن، عالیترین مرحله تکامل انسان است. در این آیات، هنگامی که خداوند می‌خواهد پیامبران بزرگ را مدح کند، آنها را به قرار گرفتن در زمره شایستگان توصیف می‌کند. پیامبران نیز از خداوند این درخواست را کرده اند که در زمره صالحان باشند؛ حضرت یوسف(ع) پس از رسیدن به والاترین مقامهای دنیوی به پیشگاه خداوند عرضه می‌دارد: تَوَفَّنِي مُسْلِمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ (یوسف: ۱۰۱). حضرت

۱. هود، ۴۶؛ توبه، ۱۲۰؛ شعراء، ۱۴۲؛

۲. انبیاء، ۱۰۵

۳. یوسف، ۹؛ اسراء، ۲۵؛ انبیاء، ۷۲؛

۴. بقره، ۶۳؛ مائده، ۶۹؛ اعراف، ۱۸۹؛ توبه، ۱۰۲؛ هود، ۶۶؛ نحل، ۹۷؛ کهف، ۸۸ و ۱۱۰؛ مریم، ۶۰؛ طه، ۸۲؛ مومنون، ۵۱ و ۱۰۰؛ فرقان، ۷۰ و ۷۱؛ نمل، ۱۹؛ قصص، ۶۷ و ۸۰؛ روم، ۴۴؛ سجده، ۱۳؛ احزاب، ۳۱؛ سبأ، ۱۱ و ۳۷؛ فاطر، ۳۷؛ غافر، ۴۰؛ فصلت، ۳۳ و ۴۶؛ جاثیه، ۱۵؛ الاحقاف، ۱۵؛ تغابن، ۹؛ طلاق، ۱۱.

سلیمان(ع) نیز با تمام حشمت و شوکتی که داشت به خداوند متعال عرض می‌کند: **وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ** (نحل: ۱۹). حضرت شعیب(ع) نیز بعد از پایان قرار دادش با حضرت موسی(ع) می‌گوید: **سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ** (قصص: ۲۷). حضرت ابراهیم(ع) نیز از خدا تقاضا می‌کند که او را در زمره شایستگان قرار دهد: **رَبِّ هَبْ لِي حُكْمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ**. (شعراء: ۸۳) و فرزندان شایسته به او عطا کند: **رَبِّ هَبْ لِي مِنَ الصَّالِحِينَ** (صافات، آیه ۱۰۰).

بر اساس این آیات، صالح بودن در صورتی تحقق پیدا می‌کند که فرد یا جامعه از نظر اعتقاد و ایمان، عمل، گفتار و اخلاق شایستگی داشته باشند. در چارچوب این محورها، راهبردهایی که حکومت اسلامی برای تحقق و نهادینه سازی شایسته‌سازی باید، در پیش گیرد، راهبردهایی است که به تحقق اعتقاد، عمل، گفتار و اخلاق اسلامی منجر می‌شود (مکارم شیرازی، ج ۱۶، ۱۳۷۴: ۲۵۱).

راهبردهای شایسته‌سازی

تفکر راهبردی در بخش دولتی در سه قلمرو راهبرد خطمشی، راهبرد سازمانی و راهبرد مدیریتی حائز اهمیت است. راهبرد خطمشی به آنچه دولت می‌خواهد تغییر دهد، اشاره دارد؛ یعنی دستور کار دولت و راههایی که از طریق آن مؤسسه دولتی به تحقق آن دستور کار، کمک می‌کند. منظور از راهبرد سازمانی این است که در پرتو راهبرد خطمشی، سازمانهای تابع وزارتخانه‌ها، باید راهبردهایی را به منظور اجرای راهبرد خطمشی تدوین کند و منظور از راهبردهای مدیریتی این است که برای اجرای راهبردهای سازمانی، مدیریت دولتی راهبردهایی را تدوین نماید (دانایی‌فرد، ۱۳۸۸: ۵۳).

بر اساس آنچه در مورد مفهوم راهبرد و شایسته‌سازی گفته، و با توجه به تقسیمی که از راهبرد در بخش دولتی مطرح شد، دولت اسلامی موظف است برای تحقق هدف اصلی خود یعنی تأمین سعادت اخروی انسانها، پیش از هر اقدامی جهتگیریهای خطمشی خود را به منظور تحقق و نهادینه سازی شایسته‌سازی در همه سطوح جامعه تغییر دهد. این تغییر از این جهت که مبنای برای تغییرات دیگر اعم از احساسی و روانی-حرکتی است

(لاهتی^۱، ۱۹۹۹:۲۵)، مهمترین راهبرد حکومت اسلامی برای شایسته‌سازی به شمار می‌رود. در ادامه سه راهبرد یاد شده با رویکرد اسلامی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

۱. راهبرد شایسته‌سازی در سطح خطمشی

در این سطح حکومت اسلامی باید با بررسی و نقد ارزشهای ضد شایسته‌سازی، جایگزین‌سازی ارزشهای اسلامی را خطمشی خود قرار دهد. در دانش مدیریت از این بحث، تحت عنوان تغییر رفتار و تثبیت یا نهادینه‌سازی رفتار دیگر به جای آن یاد شده و در مورد آن الگوها و نظریات گوناگونی از سوی دانشمندان این علم، ارایه گردیده است. در این مورد الگوی ارائه شده از سوی سلزینیک مبتنی بر تلقین ارزشها است. بر این اساس، نهادینه‌شدن برابر است با تلقین ارزشها در سطح بالاتر از الزامات یا وضعیت نوع کاری که در حال جریان است؛ به عبارت دیگر هر ساختار یا فرآیند قبل از تلقی و دریافت ارزشها، فقط به صورت ابزار یا وسیله است. اما ارائه یا تلقین ارزشهای ذاتی یا درونی به ساختار یا فرایند، نهادینه‌شدن را تقویت و تثبیت می‌کند (تاسی، ۱۳۸۸، ۳۳۳).

کرت لوین به مثابه یکی از شخصیت‌های مهم در مدیریت تحول و نظریات مربوط به تغییر رفتار، تثبیت و نهادینه‌سازی رفتار جدید به فرایندی سه مرحله‌ای در این زمینه رسیده است. کرت لوین دو فکر و نظر در مورد تغییر ارائه کرد که تا قبل از دهه ۱۹۴۰ حائز اهمیت فراوان بود. فکر نخست وی این است که آنچه در هر لحظه از زمان حادث می‌شود برآیندی از نیروهای متضاد در میدان عمل است. وضعیت فعلی (هرآنچه اکنون در حال رخ دادن است) برآیند نیروهایی است که از جهات مختلف فشار وارد می‌آورد.

دومین ایده کرت لوین، فقط الگوی تغییر است. وی مدعی است که تغییر، فرایندی سه مرحله‌ای دارد: ترک رفتار پیشین یا خروج از انجماد (یا وضعیت پیشین)، حرکت به سطح جدیدی از رفتار و تثبیت و نهادینه‌سازی آن در سطح جدید. تغییر مستلزم حرکت از نقطه تعادلی به نقطه تعادلی دیگر است. الگوی سه مرحله‌ای کرت لوین، ابزار شناخت مؤثری برای درک وضعیتهای تغییر است (میلدر د گلدن پریور^۲، ۲۰۰۸:۷). خروج از انجماد، تعادلی را

1 Lahti

2 Mildred Golden Pryor

برهم می‌زند که ثبات سازمانی حفظ می‌کند. به گفته لویین، ثبات زدایی^۱ الگوهای رفتاری فعلی به غلبه بر مقاومت در برابر تغییر کمک می‌کند. خروج از انجماد می‌تواند از طریق ارائه افکار جدید برای تغییر برای مثال از طریق آموزش در مورد نیاز به تغییر رخ دهد. بر اساس بینش قرآن و سنت، رفتار انسان، تابع باورهای بنیادین او است و همیشه رفتارهای درست از باورهای درست سرچشمه می‌گیرد (مصباح یزدی، ۱۳۷۹: ۲۶۳). در سوره مؤمنون و نیز موارد دیگری از قرآن کریم بیان شده است که رفتار نیک و شایسته مقام انسانی از کسانی سر می‌زند که از باورهای درست برخوردارند و به خداوند ایمان دارند و لذا نه تنها با نماز خواندن خاشعانه خویش به یاد خداوند هستند که با دوری از لغو، زندگی مؤمنانه خویش را از هر گونه بدی دور نگه می‌دارند و با پرداخت زکات هم ایمان خویش را به خداوند کامل می‌کنند و هم به هموعان نیازمند خود مدد می‌رسانند ضمن اینکه با ازدواج و زندگی پاک زناشویی از هر گونه قید و بند شیطانی نجات می‌یابند و به آزادی می‌رسند و در سراسر زندگی به عهد و پیمانهای خویش وفا دار می‌مانند؛ چنین انسانهایی شایستگی دارند که در مقام قرب برین، جاودانه بمانند و از رضایت الهی و بندگی خالصانه او بهره ببرند: مؤمنان رستگار شدند (۱) آنها که در نمازشان خشوع دارند (۲) و آنها که از لغو و بیهودگی روی گردانند (۳) و آنها که زکات را می‌پردازند (۴) و آنها که دامان خود را (از آلوده شدن به بی‌عفتی) حفظ می‌کنند (۵)؛ تنها آمیزش جنسی با همسران و کنیزانشان دارند که در بهره‌گیری از آنان ملامت نمی‌شوند (۶) و کسانی که غیر از این طریق را طلب کنند، تجاوزگرند! (۷) و آنها که امانتها و عهد خود را رعایت می‌کنند (۸) و آنها که بر نمازهایشان مواظبت می‌نمایند (۹)؛ (آری) آنها وارثانند! (۱۰)؛ (وارثانی) که بهشت برین را ارث می‌برند و جاودانه در آن خواهند ماند. (۱۱).

با توجه به تعریف و الگویی که از سوی سلزنیک و لویین در مورد نهادینه‌سازی و تثبیت رفتار جدید ارائه، و مطالبی که در مورد ریشه‌های رفتار درست از قرآن کریم مطرح گردید، می‌توان به دست آورد که حاکم شدن باورها و ارزشهای اسلامی در عرصه شایسته سالاری، مستلزم تغییر بینش افراد جامعه نسبت به ارزشهای اساسی مربوط به وظیفه،

1. destabilizing

کار، مسئولیت و استفاده از منابع خدادادی است که البته این تغییر، آنی نیست و نیازمند سپری شدن زمان است؛ به عبارت دیگر، نهادینه شدن باورها و ارزشهای اسلامی در مورد شایسته سالاری، تابع دو امر اساسی است: یکی حاکم شدن ارزشهای اساسی اسلام در جامعه و سازمان و دیگری درونی شدن این ارزشها در افراد جامعه که نیازمند سپری شدن زمان خاص است. در نهادینه شدن رفتارهای خود انگیخته و پیش‌بینی ناپذیر، جای خود را به رفتارهای نظام یافته و پیش‌بینی پذیر می‌دهند (کوئن، ۱۳۷۹، ۱۵۳). به این ترتیب هر امری در صورتی نهادینه می‌شود که جزء شخصیت فرد و اجتماع و به تعبیر دانشمندان اخلاق جزء «ملکات» آنها شود که در این صورت رفتار فرد یا اجتماع تحت تأثیر آن ملکات به رفتار تثبیت شده و الگوی دائمی تبدیل می‌شود.

۲. راهبرد شایسته سالاری در سطح سازمانی

در نظام احسن هستی برای تحقق هدف آفرینش، خداوند به برنامه‌ریزی مناسبی از فرستادن رسولان و انتصاب امامان پرداخته است. فلسفه آفرینش انسان و آفرینش جهان برای او^۱ این بوده است که راه حق شناسی و حق پرستی را بیوید و از این رهگذر به کمال مطلوب خویش برسد که همانا قرب به خداوند و لقاء الله است. برای تحقق این هدف مقدس و قرار گرفتن انسانها در مسیر درست، خداوند سلسله‌ای از پیامبران^۲ و امامان^۳ (ع) و در زمان غیبت کبری، فقیهان جامع الشرایط^۴ را منصوب کرده است.

بر اساس این الگو، سازمانهای حکومت اسلامی برای نهادینه سازی باورهای و ارزشهای اسلامی در مورد شایسته سالاری، باید به برنامه‌ریزی نیروی انسانی^۵ اقدام کنند؛ زیرا نیروی انسانی مهمترین سرمایه، سازمان و ملت و در چگونگی ایجاد و حفظ سایر منابع

۱. الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أُنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (بقره، ۲۲)

۲. كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمُ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ (بقره، ۲۱۳).

۳. «يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَ أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (نساء، ۵۹).

۴. و اما الحوادث الواقعة فارجعوا فيها الى رواه حديثنا فانهم حجتي عليكم و انا حجه الله عليهم فليرضوا به حكما فاني قد جعلته عليكم حاكما (صدوق، كمال الدين، ۲۱۸ و ۲۳۰).

مادی و معنوی از نقش بسزایی برخوردار است و از سوی دیگر، این برنامه‌ریزی مناسب، بموقع و جامع نیروی انسانی است که مشخص می‌کند هر جامعه‌ای در زمانها و وضعیت گوناگون متناسب با پیشامدهای داخلی و بیرونی خود به چه نوع امکانات، چه تعداد افراد و توجهات خاصی نیازمند است. این مهم در صورتی به طور بایسته و شایسته تأمین می‌شود که نسبت به چگونگی تدارک، استفاده و نگهداری منابع و امکانات مادی، انسانی و معنوی آن جامعه پیشاپیش برنامه‌سنجیده و مشخص شده باشد که در چه وضعیتی از چه نوع منابع و چگونه استفاده، و یا چگونه آن منابع تدارک و یا حفظ شود.

درباره اینکه چگونه می‌شود چنین برنامه‌ای را طراحی کرد، الگوهای گوناگونی از سوی دانشمندان مدیریت ارائه شده است. یکی از معروف، مؤثر و کاراترین آنها، طرح‌ریزی یا برنامه‌ریزی راهبردی بر اساس الگوی SWOT یا بر نامه‌ریزی بر اساس ملاحظه نقاط قوت و ضعف خود و ملاحظه فرصتها و تهدیدات محیط بیرونی است. حکومت اسلامی با توجه به هدف انسان و رسالت، که این حکومت را برای تحقق آن بر دوش دارد و با توجه به رهنمودهایی که این الگو از طراحی برنامه راهبردی ارائه می‌کند، موظف است با تجزیه و تحلیل منابع و امکانات مادی و ظرفیتهای گسترده‌ی معنوی موجود، ملاحظه ضعفهای گوناگون موجود در جامعه و ملاحظه فرصتها و تهدیدات بیرونی به پرورش، جذب و گزینش و نگهداری منابع انسانی برای وضعیتهای گوناگون آینده اقدام کند. اگر این برنامه‌ریزی در حد شأن خود صورت پذیرد، مشکلات گوناگون که در وضعیت موجود، جامعه با آن روبه‌رو است، اتفاق نخواهد افتاد.

۳. راهبرد شایسته‌سالاری در سطح مدیریتی

در سطح مدیریتی، الگوی رفتاری مؤمنان بر اساس آموزه‌های وحیانی و سیره معصومین (ع) در باره چگونگی برخورد ایشان با وظیفه، مسئولیت، حق و چگونگی استفاده از منابع، مدیران اسلامی را موظف می‌کند که برای تحقق شایسته‌سالاری ارزشهای ذیل را نصب العین رفتارهای خود قرار دهند:

۱-۳. مسئولیت‌پذیری به جای مسئولیت‌گریزی

در آیه ۴۸ بقره، خداوند از اینکه فردی به جای دیگری مجازات نمی‌شود، سخن گفته

و مسئولیت رفتار هر فرد را بر عهده خودش قرار داده است: «و از آن روز بترسید که کسی مجازات دیگری را نمی‌پذیرد و نه از او شفاعت پذیرفته می‌شود و نه غرامت از او قبول خواهد شد و نه یاری می‌شوند.» (بقره، آیه ۴۸). از این رو هر فردی به دلیل کار نیکش شایسته پاداش و به دلیل کار بدش سزوار تنبیه است و از کسی هم شفاعت، عوض و غرامت برای رهایی از عقاب در پیشگاه عدل الهی پذیرفته نمی‌شود؛ چنانکه خداوند در پاسخ به سؤال کسانی که می‌گفتند چرا مشرکان برای گناهان و بدعت‌هایشان در این دنیا عذاب نمی‌شوند، یادآور می‌شود که همه مسئول رفتار خود هستند و اگر کسی در این دنیا مجازات نمی‌شود بدین دلیل است که چنین عذابی پیامد سنگینی دارد و باعث می‌شود که هیچ جنبنده‌ای در دنیا زنده نماند: «و اگر خداوند مردم را برای ظلمشان مجازات می‌کرد، جنبنده‌ای را بر پشت زمین باقی نمی‌گذارد ولی آنها را تا زمان معینی به تأخیر می‌اندازد و هنگامی که اجلسان فرا رسد، نه ساعتی تأخیر می‌کنند و نه ساعتی پیشی می‌گیرند.» (نحل، آیه ۶۱). بر اساس این آیات و موارد مشابه آن و روایاتی که از پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) وارد شده است، شایسته‌سالاری در صورتی در جامعه حاکم می‌شود که هر فرد یا گروهی از آن، متناسب با تواناییهای علمی، شخصیتی و اجرایی خود به پذیرش کار یا مسئولیتی اقدام، و به مثابه تکلیف به آن نگاه کند و باورش این باشد که اگر غیر از این انجام بگیرد، نمی‌تواند نسبت به خداوند در فردای قیامت پاسخگو باشد و لذا باید منتظر تحمل عذاب جانکاه الهی باشد؛ به عبارت دیگر در صورتی در جامعه یا سازمان، شایستگان متصدی کارها می‌شوند که هر فرد، گروه و اجتماعی از جامعه با شناخت نسبت به توانمندیهای خود و دیگران نسبت به گرفتن جایگاهی اقدام، و از حرص و طمع ورزیدن نسبت به گرفتن جایگاهی فراتر از موقعیت علمی، شخصیتی و اجرایی خود پرهیز کند. سیره حضرت علی (ع) در چگونگی برخورد با غاصبان خلافت، مثال روشنی برای تبیین این ادعا است. آن حضرت می‌فرماید پذیرش خلافت فقط برای ادای مسئولیت است و جز آن هیچ ارزشی برایم ندارد (نهج البلاغه، خطبه ۳)

حضرت پیامبر (ص) نیز در این مورد تعبیرات رسایی دارد که در ذیل برخی از آنها مورد بحث قرار گرفته است: لا تسال الاماره فانک ان اعطیتها عن مساله و کلت الیها و ان اعطیتها عن غیر مساله اعنت علیها (صحیح بخاری، ج ۹: ۱۱۴): ریاست و فرمانروایی را خودت نخواه (برای رسیدن به آن خود را به آب و آتش نزن)؛ زیرا اگر با خواست و دست

و پا زدن به آن بررسی به آن واگذار می‌شود (به حال خود رها می‌شود و در سختیها از سوی خدا کمک نمی‌شود) اما اگر بدون تلاش و حرص و ولع خود به مقام و منصب بررسی، امدادهای الهی و کمکهای مردمی تو را یاری می‌کنند (حسین‌زاده، ۱۳۸۷: ۸۳). همین‌طور آن حضرت در بخش دیگر می‌فرماید: حب الجاه و المال بنیان النفاق فی القلب كما ینبت الماء البقل: محبت و علاقه به مقام و ثروت، نفاق را در قلب آدمی به وجود می‌آورد، هم چنانکه آب سبزی و گیاه را می‌رویاند (جامع السعادات، ج ۲: ۷۲). همین‌طور در بیان دیگر با تشبیه جاه طلب به گرگ می‌فرماید: ما ذئبان ضاریان ارسلا فی زریبه غنم باکثر فساد من حب الجاه و المال فی دین الرجل المسلم: دو گرگی که به آغل گوسفندان حمله می‌کنند، زیانشان کمتر از زیان حب جاه و مقام فرد نسبت به دین و ایمان او است (جامع السعادات، ج ۲: ۷۲).

۳-۲. باور به همگانی بودن منابع و امکانات الهی

در آیات گوناگون قرآنی، دو موضوع برابری در استفاده از امکانات و استفاده از فرصتها برای رشد و تعالی انسانی آشکارا قابل استنباط است. در آیات زیادی از قرآن کریم^۱، تعبیر لکم ما فی الارض و مشابه آن دیده می‌شود که در ذیل به برخی از آنها اشاره شده و از هر یک تحلیل فرا خور مطلب مورد نظر ارائه می‌شود. «چگونه به خداوند کافر می‌شوید؟! در حالی که شما مردگان (و اجسام بی‌روحي) بودید و او شما را زنده کرد؛ سپس شما را می‌میراند و بار دیگر شما را زنده می‌کند؛ سپس به سوی او بازگردانده می‌شوید. بنا بر این، نه حیات و زندگی شما از شماست و نه مرگتان؛ آنچه دارید از خداست» (بقره، آیه ۲۸). او خدایی است که همه آنچه را (از نعمتها) در زمین وجود دارد برای شما آفرید؛ سپس به آسمان پرداخت و آنها را به صورت هفت آسمان مرتب نمود و او به هر چیز آگاه است (بقره، آیه ۲۹). خداوند در این آیات برای شناساندن خود از مسئله مهم حیات و مرگ نام برده است. بر اساس این آیات مرگ و زندگی در دست خدا، و او است که به این عالم حیات می‌دهد

۱. از باب نمونه در این مورد می‌توان به آیات ۲۲ بقره، ۶۷ یونس، ۱۲ نحل، ۴۷ فرقان، ۷۳ قصص، ۶۱ غافر، ۱۲ جاثیه، ۱۵ ملک، ۱۹-۲۰ نوح و... اشاره کرد. در همه این آیات، مطلب واحدی خود نمایی می‌کند. این مطلب برابری انسانها در استفاده از مواهب طبیعی و خدادادی جهان است. بر اساس این آیات همه انسانها به عنوان اینکه مخلوق خداوند هستند از همه منابع و امکانات عالم به طور مساوی حق استفاده دارد و هیچ فردی نمی‌تواند ایشان را از آنها منع کند؛ چنانکه هیچ فردی نمی‌تواند خود را مالک آنها حساب کند و بدین سبب خود را محق بداند و دیگران را متجاوز به شمار آورد.

و آن را می‌میراند. در ادامه خداوند، یادآور می‌شود که همه "دار و ندار" زمین و آسمان را برای انسانها آفریده است. از این جمله به دست می‌آید که از میان مخلوقات، انسان ارزش والایی دارد تا آنجا که همه مخلوقات برای او آفریده شده است و همه در خدمت او قرار دارند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱، ۱۶۰-۱۶۳). و ثنیا این امکانات مخصوص فرد و یا گروهی نیست بلکه متعلق به همه انسانها است.

در آیات ۷۲ و ۷۳ سوره احزاب از فرصت حمل امانت الهی یا خلافت الهی برای انسانها یاد شده است. بر اساس این آیات اولاً خداوند فرصت حمل امانت الهی را برای همه موجودات فراهم ساخت و ثنیا از میان همه آنها تنها انسان بود که به پذیرش چنین بار گرانی تن داد. از این آیه استفاده می‌شود که خداوند به همه انسانها این فرصت را به طور برابر عطا کرده است که با اختیار خود امانت الهی را بپذیرند؛ به عبارت دیگر چنین فرصتی به نوع انسان داده شده است و به فرد یا گروه خاصی تعلق ندارد و انسانها همگی باید برای حمل درست چنین امانتی گام بردارند و برنامه‌های گوناگون اجتماعی و فردی را در راه تحقق آن امانت و حفظ درست آن تهیه کنند. در سطح فردی هم هر کس مؤظف است که به تعهدات خویش با خود، خدا، جامعه و مردم پایبند باشد و در سطح جمعی هم، هر فردی حق دارد که در چگونگی اداره جامعه اش سهیم باشد و از مواهب و امکانات اجتماعی به منظور حفظ امانتی استفاده کند که بر دوشش قرار دارد.

در عرصه اجتماع، که دولت متولی امکانات مادی و فرصتهای موجود در زندگی اجتماعی است، نمی‌تواند منابع و فرصتهایی را که بر اساس آیات یاد شده، مال همه و متعلق به همه مردم است در خدمت فرد و یا گروه خاصی قرار دهد؛ به عبارت دیگر دولت پدیده‌ای است تولد یافته از نیازمندی انسان به زندگی اجتماعی و همان گونه که مردم در اصل پیدایش آن سهم برابر دارند و بدون وجود مردم، دولتی به وجود نمی‌آید در استفاده از امکانات آن، نیز باید همه سهم برابر داشته باشند و این گونه نباشد که فردی و گروهی خود را مالک آن بدانند و دیگران را از خدمات آن محروم سازد. این کار نه با این آیات سازگاری دارد و نه با اصل دلیل اولیه تشکیل دولت. به این ترتیب شایسته‌سالاری در صورتی در جامعه یا سازمان تحقق پیدا می‌کند که باور همه افراد جامعه و مخصوصاً حاکمان آن این باشد که امکانات و منابع مادی به همه افراد آن جامعه تعلق دارد و این گونه نیست که کسی،

گروه یا صنفی از ابتدا برده خلق شده باشد و کسی، گروه یا طبقه‌ای دیگر مالک و شایسته برخوردار از همه منابع و امکانات مادی و معنوی جامعه.

۳-۳. توجه به اراده همه مردم

در آیه ۱۱ سوره رعد، خداوند از امر مهمی یاد می‌کند و آن اینکه هر تغییری در سرنوشت انسانها به اراده خود آنها بستگی دارد و این گونه نیست که خوبی و بدی را خداوند برای ایشان رقم بزند. خوب و بد شدن تحت اراده و اختیار خود ملتهاست. مورد خطاب خداوند در این آیه، قوم است نه فرد و یا رهبر آن، اگرچه غالباً هر قوم موفق‌تر رهبر خوب داشته است، این گونه نیست که همه کاره توفیق و بدبختی هر ملتی رهبر و مدیران آن باشند، بلکه عامل اصلی هر توفیق و شقاوتی، خود مردم هستند. اگر مردم در پی اخلاق، سعادت و خوشبختی خویش در حرکت باشند، رهبران و مدیران هم می‌توانند اراده آنها را تقویت، و سمت و سوی حرکت ایشان را روشن کنند و اما اگر قومی و ملتی در پی ضلالت، گمراهی و تنبلی باشند و برای توفیق خویش هیچ کاری انجام ندهند و در این راستا هیچ اراده‌ی نداشته باشند و یا اگر هم دارند اراده نادرست باشد و یا در تشخیص رهبران و مدیران جامعه خویش راه درست را نپیمایند، هیچ رهبری صالح و مدیر نیک اندیشی نمی‌تواند راه آنها را عوض کند. مطلب دیگری که بخوبی از این آیه استفاده می‌شود این است که برای هر تغییری اجتماعی باید به نظر تمام افراد جامعه توجه شود و این حق آنهاست که برای سرنوشت خویش تصمیم بگیرند و مشخص کنند که چه تغییری به نفع آنهاست و چه تغییری سزاوار جامعه آنها نیست؛ به عبارت دیگر از آیه دو مطلب استفاده می‌شود: مطلب اول این است که هر تغییری در سرنوشت انسانها نه حاصل اراده خداوند که نتیجه تصمیم خود ایشان است و مطلب دوم این است که مشخص نمودن نوع تغییر نیز در اختیار خود انسانهاست و این آنها هستند که با تصمیمات خویش یا خود را به سعادت می‌رسانند و یا به شقاوت و بدبختی می‌کشانند. بنابراین شایسته‌سالاری در صورتی در جامعه محقق می‌شود که به نظر همه افراد جامعه در ارتباط با انواع تصمیمات خرد و کلان اجتماعی توجه شود و این گونه نباشد که افرادی خود را صاحب اختیار و همه کس مردم بدانند و نظر خود را به مثابه خواست همه مردم بر ایشان تحمیل کنند و مردم

بارکش خواستها و تصمیمات خود خواهانه ایشان باشند بلکه تصمیمات باید در چارچوب اراده و خواست ایشان انجام شود و با توجه به آن اقدامات و برنامه‌های اجتماعی طراحی و اقدام شود.

۳-۴. قانونمداری

قانون در منطق قرآن، بالاترین معیار کامل و درست زندگی و سلامت آن است. از این رو، هیچ خبری فراتر از قانون نیست و هیچ ارزشی نمی‌تواند والاتر از آن باشد و به همین دلیل است که باید در همه حال و نسبت به هر فرد و گروه به طور یکسان اجراء، و هیچ عظمت و قرابتی نمی‌تواند باعث نادیده گرفتن آن شود و بر آن تقدم یابد: وَ نَادَى نُوحٌ رَبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابْنِي مِنْ أَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَكَ الْحَقُّ وَأَنْتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ (۴۵) قَالَ يَنْوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْلُنْ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّنِي أَعِظُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ (هود، ۴۶). در این آیه با توجه به آیه ۴۰ بقره، که در آن خداوند به پیامبرش نوح دستور می‌دهد تا اهل خود و جفتی از هر نوع را برای نجات یافتن از عذاب الهی به کشتی ببرد از خداوند می‌طلبد که فرزند در حال غرقش را نیز نجات دهد. اما خداوند در پاسخ، فرزند نوح را به دلیل اینکه رفتار ناصالحی انجام داده است از اهل او نمی‌داند و او را به رغم اینکه فرزند نوح است، مثل همه گناهکاران مستوجب عذاب الهی می‌داند.

حضرت علی (ع) نیز در جملاتی به اهمیت رعایت قانون در همه حال و همه سطوح تأکید نموده است؛ از جمله در نامه‌اش به مصقله ابن هشیره شیبانی این‌گونه فرموده است: گزارشی از تو به من داده‌اند که اگر چنین کرده باشی، خدای خود را به خشم آورده‌ای و امام خویش را نافرمانی کرده‌ای. خبر رسیده است که تو غنیمت مسلمانان را که نیزه‌ها و اسبهایشان گرد آورده و با ریخته شدن خونهایشان به دست آمده به اعرابی که خویشاوندان تو اند و تو را برگزیده‌اند، می‌بخشی. به خدایی که دانه را شکافت و پدیده‌ها را آفرید، اگر این گزارش درست باشد در نزد من خوار شده‌ای و منزلت تو سبک گردیده است (نهج البلاغه، نامه ۴۳).

در آیه ۵۹ سوره نساء نیز خداوند مردم را به اطاعت از خود، رسول و اولی الامر از میان خود مؤمنان فرا می‌خواند. این آیه بر ضرورت وجود حکومت و قانون در هر وضعیتی

زمانی که نزاعی پیش آید و همین‌طور بر ضرورت جامعیت قانون و حضور مؤثر آن در مورد هر چیزی تأکید، و ایمان را شرط مراجعه به خدا، رسول و اولی الامر معرفی می‌کند؛ یعنی اگر کسی با ایمان است به خدا، رسول و اولی الامر مراجعه می‌کند، اما اگر کسی در ایمانش تردیدی باشد، نسبت به اطاعت از خدا، رسول و اولی الامر نیز تردید می‌کند.

۳-۵. تقوا مداری

با توجه به آیات قبلی از سوی خداوند هم امکانات و منابع لازم و هم فرصتهای کافی برای رشد و تعالی انسان لحاظ شده است. اما برای استفاده از این امکانات و رسیدن به مقام والای بندگی الهی و پوشیدن ردای گرانسنگ بندگی و خلافت الهی و حفظ امانت او، راه و توشه‌ای جز تقوا نمی‌تواند باشد، چیزی که در آیات گوناگون قرآن از جمله آیه ۱۳ حجرات به آن پرداخته شده است. خداوند در ادامه آیه قبلی سوره حجرات و پس از اینکه برخی از بیماریهای اجتماعی چون سوء ظن را بیان می‌کند، از حقیقت مهمی یاد می‌کند. این حقیقت مهم تقوا است. «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ (حجرات، ۱۳)». بر اساس این آیه هیچ امری برای انسانی بر انسان دیگری برتری نه می‌آفریند، نه از قبیله خاص بودن موجب برتری است و نه از منطقه‌ای خاص بودن. آنچه مایه برتری انسانی بر انسان دیگر می‌شود نه امور مادی که امر معنوی مثل تقوا است. تقوی، همان احساس مسؤلیت و تعهدی است که به دنبال رسوخ ایمان در قلب، بر وجود انسان حاکم می‌شود و او را از فجور و گناه باز داشته، به نیکی، پاکی و عدالت دعوت می‌کند؛ اعمال آدمی را خالص، فکر و نیت او را از آلودگیها می‌شوید. این تعریف همان چیزی است که از معنای لغوی تقوا نیز به دست می‌آید؛ زیرا «تقوی» از ریشه «وقایه» به معنی کوشش در حفظ و نگهداری چیزی بوده و منظور از آن در این آیه، نگهداری روح و جان از هر گونه آلودگی، و متمرکز ساختن نیروها در امور مورد رضایت خداوند است (مکارم شیرازی، ج ۲۲، ۱۳۷۴: ۲۰۴).

امیر مؤمنان علی (ع) در نهج البلاغه تعبیرات گویا و زنده‌ای در مورد تقوی دارد و این مهم از مسائلی است که در بسیاری از خطبه‌ها و نامه‌ها و کلمات قصار آن حضرت مورد تأکید قرار گرفته است. آن حضرت در بخشی از نهج البلاغه، تقوی را با گناه و

آلودگی مقایسه، و آن را مرکب راهواری برای انسان معرفی می‌کند: بدانید گناهان همچون مرکبهای سرکش است که گنهکاران بر آنها سوار می‌شوند و لجامشان گسیخته می‌گردد و آنان را در قعر دوزخ سرنگون می‌سازد. اما تقوی مرکبی است راهوار و آرام که صاحبانش بر آن سوار می‌شوند؛ زمام آن را به دست می‌گیرند و تا قلب بهشت پیش می‌تازند (نهج البلاغه خطبه ۱۶). بر اساس این تشبیه لطیف، تقوی همان حالت خویشتنداری و کنترل نفس و تسلط بر شهوات است در حالی که بی تقوایی همان تسلیم شدن در برابر شهوات سرکش و از بین رفتن هر گونه کنترل بر آنها است.

۳-۶. رعایت عدالت

تأمین و برقراری عدالت از اهداف مهم پیامبران و رسولان است. خداوند ایشان را برای تحقق عدالت با بینه، کتاب و میزان مجهز کرده است: «ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم و با آنها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند و آهن را نازل کردیم که در آن نیروی شدید و منافی برای مردم است تا خداوند بداند چه کسی او و رسولانش را یاری می‌کند بی‌آنکه او را ببینند؛ خداوند قوی و شکست‌ناپذیر است» (حدید، آیه ۲۵). در این آیه منظور از کتاب هر چیزی است که امکان نوشتن را داشته باشد و به این معنا نیست که خداوند کتابی را به صورت مجلد از آسمان فرستاده باشد. کتابهای آسمانی، عبارت است از پنج کتاب نوح، ابراهیم، تورات، انجیل و قرآن. درباره «میزان» سه برداشت دیده می‌شود: از نظر عده‌ای مراد از میزان، همان ترازو است که با آن مردم به وزن و کیل نمودن اجناس و کالای مورد معامله خویش می‌پردازند. در این مورد روایتی نیز مبنی بر اینکه جبرئیل بر نوح نبی نازل شد و ترازو را از سوی خداوند به ایشان اعطا نمود، وارد شده است (طبرسی، ج ۴، ۱۳۷۷: ۲۵۱). در این صورت معنای جمله «لِيَقْوَمَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» این است که غرض و هدف فرستادن ترازو برقراری قسط و عدالت در معاملات است تا مردم از نبود میزان و وزن دقیق کالاها خسارت نبینند و در نتیجه زندگی اجتماعی مردم، که قوامش بر معاملات عادلانه است با آسانی و روانی به حرکت خویش ادامه دهد. برخی گفته‌اند مراد از آن، عقل است و عقل میزان تشخیص خوب از بد و زشت از زیبا است و برخی دیگر بر آنند که مراد از

میزان دین است؛ چون دین، چیزی است که باور و رفتار اشخاص با آن سنجیده می‌شود و این سنجش نیز مانند سنجش ترازو، مایه قوام زندگی سعادت مندانه انسان اجتماعی و انفرادی است. احتمال اخیر با سیاق کلام سازگارتر است که حال مردم را از جهت خشوع و قساوت قلب و جدیت و سهل‌انگاری ایشان در امر دین بررسی می‌کند، (طباطبایی، ج ۱۹، ۱۴۱۷ق: ۱۷۱).

از این آیه قرآن کریم و آیات مشابه آن به دست می‌آید که عدالت یکی از ارزشهای اساسی در اسلام، و به‌روزی جامعه در گرو تحقق آن است. به همین دلیل است که حضرت امام علی (ع) در قسمتی از نامه اش به مالک (رض) می‌فرماید: هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشد؛ زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌رغبت و بدکاران در بدکاری تشویق می‌گردند؛ پس هر کدام از آنان را بر اساس کردارشان پاداش بده (نهج البلاغه، نامه ۵۳). بنابراین رعایت عدالت یکی از پیشفرضهای بنیادین برای دستیابی به شایستگی و حاکم شدن شایسته‌سالاری در جامعه است و در پرتو آن است که خوبیها و شایستگی‌ها توسعه پیدا می‌کند و بدی و ناشایستگی بتدریج از جامعه و سازمان رخت بر می‌بندد.

۳-۷. سعی و کوشش، یگانه ملاک استحقاق افراد

«وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (نجم، ۳۹). بر اساس این آیه، هر کسی از مزایای گوناگون زندگی به آن اندازه حق دارد که به مقدار لازم و کافی برای رسیدن به آن تلاش کرده باشد؛ به عبارت دیگر نتیجه تلاش هر فرد متعلق به خود او است و نمی‌شود دیگران را برای کار او مستحق چیزی دانست. این برداشت همان چیزی است که از ظاهر آیه و تحلیل کلمات آن قابل دستیابی است؛ زیرا در این آیه از کلمه «سعی» استفاده شده است. این واژه به معنای راه رفتن تند و سریع است، اما نه به اندازه‌ای که دویدن به شمار آید. سعی در مطلق جد و جهد در هر کاری چه خیر و چه شر نیز به کار می‌رود (مفردات راغب، ج ۱، ۴۱۱). لام در کلمه «للانسان» نیز قابل توجه است؛ زیرا این حرف در اینجا برای نشان دادن ملکیت حقیقی است؛ مانند ملکیت انسان نسبت به چشم و گوش و سایر اعضایش، نه مانند ملکیتش نسبت به خانه و فرش که ملکیتی است اعتباری و به معنای جواز تصرف (طباطبایی، ج ۱۹، ۱۳۷۴: ۷۵). به طور خلاصه این آیه بر محورهای سه گانه

ذیل دلالت دارد: هر کس مسؤل گناهان خویش است و بهره هر کس در آخرت تابع تلاش او در دنیا است و اینکه به هر عمل جزای کامل داده می‌شود.

۳-۸. پرهیز از تقدم منافع شخصی خود بر منافع اجتماعی

خداوند در آیات ۱۵۲ و ۱۵۳ آل عمران از بلایی که در اثر تقدم منافع شخصی بر منافع عمومی نصیب مسلمانان شد و در جنگ احد به همین دلیل شکست سختی را به جان چشیدند، سخن به میان آورده است: «خداوند، وعده خود را به شما (در باره پیروزی بر دشمن در احد) تحقق بخشید در آن هنگام (که در آغاز جنگ) دشمنان را به فرمان او به قتل می‌رساندید (و این پیروزی ادامه داشت) تا اینکه سست شدید و (بر سر رهاکردن سنگرها) در کار خود به نزاع پرداختید و بعد از اینکه آنچه را دوست می‌داشتید (از غلبه بر دشمن) به شما نشان داد، نافرمانی کردید. بعضی از شما خواهان دنیا بودند و بعضی خواهان آخرت. سپس خداوند شما را از آنان منصرف ساخت (و پیروزی شما به شکست انجامید) تا شما را آزمایش کند و او شما را بخشید و خداوند نسبت به مؤمنان، فضل و بخشش دارد» (آل عمران، آیه ۱۵۲).

(به خاطر بیاورید) هنگامی را که از کوه بالا میرفتید و جمعی در وسط بیابان پراکنده شدند و از شدت وحشت) به عقب ماندگان نگاه نمی‌کردید و پیامبر از پشت سر، شما را صدا می‌زد. سپس اندوهها را یکی پس از دیگری به شما جزا داد؛ این به خاطر آن بود که دیگر برای از دست رفتن (غنائم جنگی) غمگین نشوید و نه به خاطر مصیبت‌هایی که بر شما وارد می‌گردد و خداوند از آنچه انجام می‌دهید آگاه است (آل عمران، آیه ۱۵۳). این آیات به جنگ احد مربوط است. در این جنگ مسلمانان در آغاز با اتحاد و شجاعت خاصی جنگیدند و خیلی زود پیروز شدند. ولی جمعی از تیراندازانی که در شکاف کوه «عینین» به سرکردگی «عبد الله بن جبیر» می‌جنگیدند، نافرمانی، و این سنگر حساس را رها کردند و به جمع‌آوری غنائم پرداختند. این نافرمانی سبب شد که شکست سختی به لشکر اسلام وارد آید. پس از تحمل این شکست سنگین و زمانی که مسلمانان به مدینه بازگشتند با یکدیگر می‌گفتند مگر خداوند به ما وعده فتح و پیروزی نداده بود؛ پس چرا در این جنگ شکست خوردیم؟ این آیات در پاسخ به این سؤالات و تبیین علت شکست

مسلمانان نازل شد: **وَ لَقَدْ صَدَقَكُمُ اللَّهُ وَعْدَهُ إِذْ تَحُسُونَهُمْ ۖ إِذْ بِأَذْنِهِ حَتَّىٰ إِذَا فَشِلْتُمْ .** در این جمله، قرآن می‌گوید: وعده خدا در باره پیروزی شما کاملاً درست بود و به همین دلیل در آغاز جنگ پیروز شدید و به فرمان خدا دشمن را پراکنده ساختید و این وعده پیروزی تا زمانی که دست از استقامت و پیروی فرمان پیامبر(ص) برنداشتید، ادامه داشت و از آن زمان شکست شروع شد که سستی و نافرمانی شما را فرا گرفت؛ یعنی اگر تصور می‌کردید که وعده پیروزی بدون قید و شرط است، اشتباه نموده‌اید؛ زیرا وعده‌های پیروزی مشروط به پیروی از فرمان خدا و تابع آن بود که شما به خاطر منافع شخصی در جمع آوری غنائم از سنگرهای خویش و اطاعت پیامبر(ص) دست بر نمی‌داشتید. (مکارم شیرازی، ج ۳، ۱۳۷۴: ۱۲۹).

بر اساس این آیه و آیات دیگری که انسان را به انفاق و بخشش از مال خود سفارش و در مواردی چون خمس و زکات وادار می‌کند، به دست می‌آید که یکی از راهبردهای اصلی برای تحقق شایسته‌سازی پرهیز از تقدم منافع شخصی خود بر منافع عامه مردم است. سیره حضرت علی(ع) در این مورد گواه صادق و دلیل غیر قابل انکار است. آن حضرت به خاطر منافع عامه مردم و حفظ ارکان و اصول اسلام از درگیر شدن با کسانی خودداری کرد که خلاف آیات قرآن و دستور روشن پیامبر(ص) در مورد خلافتش عمل کرده، و آن را غصب نموده بودند، (نهج البلاغه، خطبه ۷۴).

نتیجه‌گیری

از آنچه در این نوشتار تجزیه و تحلیل شد، می‌توان به این مطلب رسید که مهمترین راهبرد در مورد شایسته‌سازی این است که حکومت اسلامی باید فرهنگ، باور و ارزشهای اسلامی را جایگزین فرهنگ و ارزشهایی چون قوم‌سالاری، حزب‌گرایی، جنسیت‌گرایی، صنف‌گرایی و انواع گوناگون اندیشه‌های زیانبار و مانع تعالی و پیشرفت جامعه اسلامی سازد.

۱. تحسونهم "از ماده" حس "گرفته شده و به معنی از بین بردن حواس کسی و کشتن او است؛ یعنی آنها را می‌کشتید.



شکل (۲): راهبردهای شایسته سالاری

بر اساس آیاتی که صفات مومنان و صالحان را بیان می‌کند، تحقق شایسته‌سالاری در جامعه اسلامی نیازمند این است که ابتدا فرهنگ و باورهای غلط جامعه نسبت به قدرت، منزلت و حق استفاده و برخورداری از منابع و امکانات مادی و معنوی جامعه مورد سؤال و تردید قرار بگیرد؛ چنانکه پیامبر اسلام (ص) و حضرت ابراهیم (ع) در برخورد با مشرکان این‌گونه عمل می‌کردند؛ یعنی آن حضرات ابتدا فرهنگ و اندیشه شرک آمیز را زیر سؤال بردند و سپس ارزشهای توحیدی را جایگزین آن نمودند و برای اینکه کار پیامبران الهی به ثبات برسد و نهادینه شود، خداوند منصب امامت را تعریف کرد که البته حضرت ابراهیم (ع) نیز از خداوند خواست تا مقام امامت را در ذریه‌اش قرار دهد، اما خداوند از اینکه می‌دانست ذریه ایشان در زمره ظالمان قرار می‌گیرند، درخواست آن حضرت را نپذیرفت (بقره، آیه ۱۲۴) و این مقام گرانسنگ را در ذریه حضرت پیامبر خاتم (ص) قرار داد تا از این طریق به تثبیت تلاشهای پیامبران و رسولان خود اقدام کند. بر اساس این الگو تلاش دولت اسلامی در جایگزین سازی ارزشها و باورهای اسلامی به جای ارزشها و باورهای نادرست جاری در جامعه اسلامی، در صورتی به تثبیت و نهادینه سازی شایسته سالاری منجر می‌شود که سازمانهای حکومت اسلامی به برنامه‌ریزی مناسب جامع و دقیق نیروی انسانی، اقدام کنند. تا در پرتو این راهبرد به همه نیازمندیهای آینده سازمانهای حکومت اسلامی اعم از کارمندیابی، گزینش و انتخاب نیروی انسانی به طور مناسب، شایسته و بدون مسامحه، تأمین، و همه فرصتهای اساسی آن رصد، و همه ضعفهای آن برطرف، و تمام تهدیدات و موانع رشد و تعالی آن شناسایی و بر طرف شود. در سطح مدیریتی نیز

مدیریت دولتی موظف است که تحقق ارزشهای اسلامی مرتبط به کار، مسئولیت، حق و چگونگی استفاده از منابع را مد نظر قرار دهد.

پیشنهادهای

بر اساس این مطالعه، برخی از پیشنهادهای عملی برای تحقق و تثبیت شایسته سالاری عبارت است از:

۱. توجه به نقش خانواده در تربیت نیروی انسانی
۲. توجه به نقش مدرسه در مورد تربیت نیروی انسانی و چگونگی شکل‌گیری شخصیت این نیرو
۳. تشکیل شورای تغییر فرهنگ و قرار دادن یک واحد با همین هدف و به عنوان مجری و پیگیر این تغییر در سازمانها اعم از سازمانهای عمومی و خصوصی
۴. بازگشت دقیق به الگوپذیری از سیره معصومین(ع) در مورد چگونگی تحقق شایسته سالاری

منابع فارسی

۱. احمد العلی، صالح (۱۳۸۵). دولت رسول خدا(ص)، ترجمه: هادی صادقی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ دوم.
۲. اعرابی، سید محمد، دهقان، نبی‌الله (۱۳۹۰). تبیین روش‌شناسی مناسب در کنترل استراتژیک، فصلنامه نظارت و بازرسی، سال پنجم، ش ۱۵، بهار ۹۰.
۳. انسف، اچ. ایگور(۱۳۸۷). استقرار مدیریت استراتژیک (۱)، ترجمه، عبدالله زندیه، تهران: سمت.
۴. تاسی، هنری. ال. (۱۳۸۸). تئوری سازمان، ترجمه، علی پارسائیان، تهران: انتشارات ترمه.
۵. حسین‌زاده، محمدعلی (۱۳۸۷). مدیران و اخلاق اسلامی، قم: مؤسسه بوستان کتاب، چ چهارم.
۶. حق‌پناه، رضا (۱۳۸۰ و ۱۳۸۱). شایسته سالاری در نظام علوی، دو ماهنامه اندیشه حوزه، سال ۷، ش ۴-۵.

۷. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۸). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران: سمت، چ دوم
۸. رایبیز، استیفن (۱۳۷۹). تئوری سازمان؛ ساختار و طرح سازمانی (ویرایش جدید)، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران: صفار، چ بیست و هشتم.
۹. ربانی گلپایگانی، علی (۱۳۸۷). امامت، قم: مؤسسه بوستان کتاب، چ دوم.
۱۰. رضائیان، علی (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، چ سیزدهم.
۱۱. صانعی، مهدی (۱۳۸۵). حکمرانی خوب مفهومی نو در مدیریت دولتی، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، ۱۷۸.
۱۲. صدوق، محمدبن علی بن حسین بابویه (۱۳۶۰). کمال الدین و تمام النعمه، تصحیح: علی اکبر غفاری، تهران: مکتبه الصدوق
۱۳. طباطبایی، محمد حسین (۱۴۱۷ق). المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۴. طباطبایی، محمد حسین (۱۳۶۰). نه‌ایه الحکمه، قم: مؤسسه بوستان کتاب، چ چهارم.
۱۵. عمید، حسن (۱۳۸۰). فرهنگ عمید، تهران: انتشارات امیرکبیر، چ بیستم.
۱۶. کوئن، بروس (۱۳۷۹). مبانی جامعه‌شناسی، ترجمه و اقتباس، غلام عباس توسلی و رضا فاضل، تهران: سمت، چ یازدهم.
۱۷. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چ دوم.
۱۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب اسلامی.
۱۹. مک ناوتن، دیوید (۱۳۷۷). بصیرت اخلاقی، ترجمه محمود فتحعلی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۲۰. وارث، سید حامد (۱۳۸۰). نگرش فراپارادایمی به مدیریت دولتی، فصلنامه دانش مدیریت، سال چهاردهم، ۵۵.
۲۱. هج، ماری جو (۱۳۸۸). تئوری سازمان؛ مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن، ترجمه حسن دانایی فرد، تهران: افکار، چ چهارم.

1. Bacharach, Samuel B. and Michael Aiken (1979), the Impact of Alienation, Meaninglessness, and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction, Social Forces, Vol. 57, No.
2. Belton (1993), Justice, Thurmond Marshall and the Sociology of Affirmative action, Harvard Black letter Journal.10 ,
3. Draganidis, Fotis and Gregory, mantises (2006), Competency based management: a review of systems and approaches, Information Management & Computer Security Vol. 14 No. 1
4. Hughes, Owen E. (2003), new public management and administration, third Edition, New York: PALGRAVE MACHILLAN.
5. Lisa Singleton Mildred Golden Pryor, Sonia Taneja, John Humphreys, Donna Anderson, (2008), CHALLENGES FACING CHANGE MANAGEMENT THEORIES AND RESEARCH, Delhi Business Review X Vol. 9, No. 1 (January - June)
6. Norman Daniels (1978), Merit and Meritocracy, Philosophy & Public Affairs, Vol. 7, No. 3 (spring, 1978), Published by: Blackwell Publishing
7. Peerce, J.L, and Tissue, A.S (1994), the Configuration of Human Resource Strategy and Structure: Comparing Typologies- in- Use. Academy of Management Meetings .Dallas. TX.
8. Richardson, M (2008) ,(Testing Citizens :Models of Assessment for Citizenship Education ,Roehampton University
9. Lahti, R.K(1999), «Identifying and Integrating Individual Level and Organizational Core Competencies», Journal of Business and Psychology, (1999)



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی