

تبیین معیارهای شایستگی و شاخص‌های آن در فرهنگ اسلامی^۱

عبدالرحیم اخلاقی^۲

چکیده

در جامعه اسلامی، که بر اساس حاکمیت دین اداره می‌شود و نظام ارزشی اسلام بر رفتار متصدیان حاکم است، معیارهای شایستگی را نیز باید بر اساس آموزه‌های دینی استخراج کرد. مراجعه به متون دینی می‌تواند به ما در این مهم کمک کند. در این نوشتار با مراجعه به منابع اسلامی و با ابزار فیش برداری و به روش توصیفی-تحلیلی، به تبیین معیارهای شایستگی و شاخصهای آن پرداخته شده است. بر اساس نتایج این معیارها را می‌توان تحت سه عنوان کلی یعنی تخصص، توانایی و تعهد بیان کرد که هرکدام از این سه معیار شاخصهایی دارد که در مقاله به آن اشاره شده است.

واژگان کلیدی

شایستگی محوری، دین و شایسته‌خواهی، معیارهای شایستگی در اسلام، شاخصهای مدیریت، فرهنگ اسلامی

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۲/۲۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۷/۰۶

۲. دانش پژوه دوره دکتری فقه سیاسی و عضو کارگروه مدیریت اسلامی موسسه امام خمینی(ره)

۱. مقدمه

اصطلاح شایستگی^۱، اصطلاحی جدید و به عصر حاضر مربوط است. نمی‌توان تاریخی دقیقی را به مطرح شدن این اصطلاح بین اندیشمندان نسبت داد. در حوزه پژوهش علمی، این مفهوم نخستین بار توسط مک کلند^۲ مطرح شد. مک کلند در سال ۱۹۷۳ در مقاله‌ای تحت عنوان «آزمون شایستگی»^۳ اصطلاح شایستگی را وارد پژوهشهای علمی کرد. اگرچه این تعبیر در دهه ۱۹۷۰ مطرح شد اما کاربرد عملی آن به سالهای اخیر باز می‌گردد؛ به عبارت دیگر از دهه ۱۹۸۰ به بعد بود که با توجه به تغییرات سازمانی و تغییرات گسترده در جامعه، زمینه به کارگیری رویکرد شایستگی فراهم شد. عمده‌ترین این تغییرات عبارت است از: مسطح شدن ساختارهای سازمانی در نتیجه کاهش سطوح مدیریت و جهانی شدن روز افزون سازمانها (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۱۲ و ۱۳). از این رو، بسیاری از سازمانها به طراحی دوباره استراتژیهای مدیریت خود بر اساس سامانه‌های مبتنی بر شایستگی پرداختند و دلیل عمده آن در واقع استفاده از مزایای بالقوه این رویکرد در عملکرد سازمانی بود (روبتهم و جاب^۴، ۱۹۹۵)، به نقل از کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۱۳). به همین دلیل مفهوم شایستگی، امروزه یکی از مفاهیم بسیار پر کاربرد به شمار می‌آید. شایسته‌سالاری^۵، که خود بر شایستگی مبتنی است به عنوان اصل مهم و زیر بنایی در همه سازمانها تلقی می‌شود و باید کارها، مدیریت و مسئولیت بر پایه این اصل انجام گیرد و گرنه هیچ کاری موفقیت‌آمیز نخواهد بود. به همین دلیل در حال حاضر مهمترین رقابت در سازمانها یافتن افراد لایق و شایسته و فراهم آوردن زمینه رشد و شکوفایی این افراد در محیط رقابتی با محوریت شایستگی است. در این رقابت، سازمانهایی موفق هستند که بتوانند افراد را با بهترین توان و شایستگی جذب، نگهداری کنند و پرورش دهند و از خدمات آنها در بهترین پستهای سازمانی استفاده کنند (دهقانان، ۱۳۸۶: ۳۵). مراجعه به معارف دینی و آموزه‌های اسلامی نیز گویای جایگاه ویژه مفهوم شایستگی است. بر اساس

1. Competency
2. McClelland
3. Testing for Competance rather than for intelligence
4. Robtham & jubb
5. Meritocracy

آموزه‌های اسلام در سازمان، باید شایسته‌ترین و خدمتگزارترین افراد در مناصب گماشته شوند تا سازمان مطلوب در جامعه اسلامی شکل بگیرد.

۲. طرح مسئله

برای داشتن سازمان مطلوب با بازدهی خوب، انتصاب افراد باید بر اساس معیارهای شایستگی مبتنی بر آموزه‌های دینی شکل بگیرد. اگرچه تبیین معیارهای شایستگی برای رسیدن به این هدف، گام اول است، کافی نیست. برای رسیدن به این مهم، استخراج شاخصهای این معیارها نیز لازم است. این نوشتار بر آن است تا با مراجعه به متون دینی یعنی آیات قرآن کریم و سیره گفتاری و عملی معصومین (ع) در آغاز معیارها را استخراج کند و سپس به بیان شاخصهای آنها بپردازد.

سؤال اصلی در این مقاله عبارت است از: معیارهای شایستگی بر اساس قرآن و روایات کدام است؟ برای هر کدام از این معیارها چه شاخصهایی را می‌توان بر اساس منابع دینی مطرح کرد؟

ضرورت این کار در اصل ناشی از ضرورت داشتن سازمانهای مطلوب از نظر اسلام است. استخراج معیارهای شایستگی از نگاه اسلام و تبیین شاخصهای آن اولین گام برای داشتن سازمانهای مطلوب به منظور جایگزین کردن افراد شایسته است. از این رو می‌توان گفت که امتیاز این مقاله نسبت به کارهای مشابه عبارت است از: استناد به آیات و روایات و استخراج معیارها در دسته بندی جدید و ارائه شاخص برای هر معیار که در تحقیقات مشابه چنین کاری انجام نگرفته است.

۳. مفهوم شناسی

۳-۱. شایستگی

واژه شایستگی همانند بسیاری دیگر از واژه‌های به کار رفته در علوم انسانی تعریف واحد و مفهوم شناسی مشخص و معینی ندارد. در لغت، شایستگی به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است (دهخدا، ۱۳۷۳، ذیل واژه شایستگی)؛ به عبارتی دیگر شایستگی، مجموعه‌ای از دانش، مهارت، ویژگی شخصیتی، علائق، تجربه و

توانمندی در هر شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در اجرای وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در اصطلاح صاحب‌نظران این حوزه نیز شایستگی نزدیک به همان معنای لغوی خود به کار رفته است. صاحب‌نظری شایستگی را نتیجه کاربرد مناسب دانش و مهارت تعریف می‌کند؛ یعنی شایستگی = دانش + مهارت (کیو^۱، ۱۹۹۳). اندیشمند دیگری شایستگی را، ویژگی قابل اندازه‌گیری شخص می‌داند که با عملکرد اثر بخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص مرتبط است (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۲۰). البته بعضی از صاحب‌نظران، ویژگیهای دیگری را نیز بر آن افزوده‌اند. بوند^۲ (۲۰۰۳) شایستگی را دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی مورد نیاز رفتاری مرتبط با عملکرد مطلوب شغلی تعریف کرده است در حالی که گروه دیگری از اندیشمندان نظیر اسپنسر^۳ (۱۹۹۷) و مای^۴ (۱۹۹۵) معتقدند که شایستگی بیانگر ترکیبی از انگیزش، صفات، نگرش، ارزش، محتوای دانش یا مهارت رفتار شناختی است که می‌تواند میان کارکنان متوسط و برخی تمایز ایجاد کند (اسپنسر، ۱۹۹۳). از مجموع تعاریفی که برای شایستگی ذکر شده است می‌توان نتیجه گرفت که شایستگی عبارت است از: مجموعه‌ای از رفتارهایی که با ترکیب دانایی، توانایی، نگرش و انگیزش و ویژگی رفتاری یک واحد را تشکیل می‌دهد و سبب می‌شود تا فرد، عملکرد مطلوبی را در نقش سازمانی خود ایفا کند. همان‌گونه که نمودار (۱) نشان می‌دهد این تعریف چهار عامل اصلی دارد که می‌توان آنها را اجزای اصلی مفهوم شایستگی دانست:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

-
1. Cave
 2. Bonder
 3. Spencer
 4. Marsholl & Mies



نمودار (۱): عوامل شایستگی

۲-۳. معیار

کتابهای لغت، معیار را به ملاک و وسیله سنجش معنی کرده است (لغت نامه دهخدا و فرهنگ سخن ذیل واژه معیار). در این نوشتار نیز معیار به همان معنای لغوی به کار رفته است؛ به عبارتی دیگر منظور از معیار در این نوشتار یعنی آن ملاک‌هایی که بتوان با آن افراد شایسته را از افراد غیر شایسته باز شناخت.

۳-۳. شاخص

در فرهنگ لغت، واژه شاخص را به برجسته و ممتاز معنی نموده‌اند (دهخدا و فرهنگ بزرگ سخن ذیل واژه شاخص). در اینجا منظور از شاخص یعنی نشانه‌های عینی قابل شناسایی برای هر معیار؛ به عبارتی دیگر برای اینکه بتوان گفت آیا چنین معیاری رعایت شده است یا نه، باید بتوان برای آن نشانه‌های عینی تعریف کرد که این نشانه‌ها همان شاخصها است.

۴. شایستگی محوری در وظایف منابع انسانی

تأکید بر شایستگی در سازمان، محور مرکزی تمام فعالیت مدیریت منابع انسانی را تشکیل می‌دهد. شایستگی پایه و اساس نظامهای انتخاب و جذب و ترفیع را به وجود می‌آورد. تصمیم‌گیری در مورد انتخاب یا ترفیع کارکنان در صورتی با موفقیت

انجام می‌شود که شایستگی‌هایی که برای موفقیت شغلی اهمیت دارند به طور صحیح شناسایی شده باشند و نیز بر این شایستگی‌ها تأکید گردد (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۳۷). همان‌گونه که در نمودار (۲) نشان داده شده است، تمام فعالیت‌های منابع انسانی، یعنی انتخاب و جذب و تجزیه و تحلیل، آموزش و توسعه، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، مدیریت عملکرد و نظام پرداخت و پاداش باید با در نظر داشت شایستگی‌ها صورت گیرد.



نمودار (۲): ارتباط شایستگی با وظایف منابع انسانی (اسکویرس، ۲۰۰۲)

۵. دین و شایسته‌خواهی

شایستگی مفهوم رایج و شناخته شده در همه فرهنگ و مکتب است. همه انسانها، دارای هر مکتبی که باشند با توجه به عقل و فطرت خود می‌دانند که در سپردن کارها به اشخاص باید شایستگی‌های آنان را مدنظر قرار دهند و بر اساس معیارهای خاص، افراد را برگزینند. دین اسلام با قرار دادن عدالت به عنوان دومین اصل از اصول اعتقادی خود، ریشه سوز کردن بیداد، ظلم و تبعیض از روی زمین را جزء آرمانها و اهداف خود تعریف کرده است. برای تحقق این مهم، مدیران و کارگزاران جامعه اسلامی، نقش اصلی را به عهده دارند: «لقد ارسلنا رسلنا بالبینات و انزلنا معهم الکتاب و المیزان ليقوم الناس بالقسط» (حدید/۲۵): 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 به عدالت قیام کنند. شهید مطهری در توضیح آیه شریفه می‌گوید: «لِيقومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» تنها این نیست که

پیامبران مبین قوانین عادلانه هستند و عدالت را توضیح داده‌اند، بلکه این است که اولاً قانون عادلانه را بیان کرده‌اند. ثانیاً ایمان به عدالت را در مردم ایجاد می‌کنند و عدالت را به صورت یک امر مقدس و مورد اعتراف ضمیر و وجدان قرار می‌دهند و ثالثاً خود در عمل، مقتدا و پیشوا و محرک دیگران به سوی عدالت واقع می‌گردند و رابعاً حکومت عادلانه برقرار می‌کنند و ضمانت اجرایی عدالت را نه تنها در ناحیه دلها بلکه در ناحیه اجتماع و رهبری نیز به عهده می‌گیرند (مطهری، ۱۳۷۸، ج ۱: ۴۷ و ۴۸). در نتیجه پیامبران الهی به عنوان مدیران جامعه، آغاز کنندگان عدالت در جامعه هستند. البته طبیعی است که باید ساختارها و روندهای عادلانه ایجاد شود تا سرانجام سامانه عادلانه بتواند عدالت را تحقق بخشد؛ اما این ساختارهای عادلانه را چه کسی یا کسانی باید ایجاد کنند؟ بدون تردید توده مردم نمی‌توانند به این مهم جامه عمل بپوشانند؛ این امر نیازمند اختیار و تصمیم‌گیری است که در دست مدیران سازمانها است. از این رو راهی جز این نیست که افراد مورد توجه قرار گیرند و ضمانت اجرایی عدالت در بعد اداری و سازمانی در افراد جستجو شود. بنا براین در جامعه اسلامی باید کسانی در مناصب مدیریت قرار گیرند که تواناترین و پرهیزگارترین و دانشمندترین فرد نسبت به دیگران باشند. شهید عدالت امیرالمؤمنین (ع) در نامه خود به کارگزارانش بر این مهم تأکید می‌کند و یادآور می‌شوند که افرادی را به عنوان کاتب، کارگزار، قاضی و ... انتخاب کنند که از توانایی و لیاقت بسیاری برخوردار، و بر اساس اصل شایستگی گزینش شده باشند به گونه‌ای که امکان دستیابی به بهتر از آن وجود نداشته باشد (نهج البلاغه، نامه‌ها/ ۵۳). از نگاه دین، ماندگاری هر جامعه و قوام دین و عزت دنیا و آخرت هر ملت و جمعیتی به رعایت شایستگی وابستگی دارد و عدم رعایت شایستگی در واگذاری مسؤلیتها، جامعه را به سراشیبی سقوط می‌کشانند. «روی عن النبی (ص): مَا وَلَّتْ أُمَّةٌ أَمْرَهَا رَجُلًا قَطُّ وَ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ إِلَّا لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ يَذْهَبُ سَفَالًا حَتَّى يَرْجِعُوا إِلَيَّ مَا تَرَكُوا»: هیچ امتی کار خود را به شخصی که شایسته‌تر از وی در میان آنان است واگذار نکرده مگر اینکه پیوسته کارشان به طرف سقوط و انحطاط گراییده است تا به آنچه وا گذاشته‌اند، باز گردند (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰: ۱۴۳). شایستگی زمامداران و پایبندی آنان به رعایت حق افراد جامعه، هدف نهایی مدیریت و حکومت در جامعه اسلامی دانسته شده است. ابن عباس می‌گوید: در محلی

به نام ذی‌قار بر امیرمؤمنان علی(ع) وارد شدم. آن حضرت مشغول پینه زدن کفش خود بود، چون مرا دید فرمود «قیمت این کفش چند است؟ گفتم بهایی ندارد. فرمود به خدا سوگند این کفش نزد من محبوبتر است از حکومت و مدیریت بر شما، مگر اینکه به وسیله آن حقی را بر پا دارم یا باطلی را دفع کنم (نهج البلاغه/خطبه‌ها/۳۳). سیره عملی پیامبر اعظم (ص) به عنوان رهبر اولین جامعه اسلامی نیز گویای رعایت شایستگی در تصدی کارها و واگذاری مسئولیت است؛ روندی که بسیاری تاب تحملش را نداشتند و تا روزهای آخر زندگی رسول خدا نیز نتوانستند بپذیرند. بر اساس بیان پیامبر اعظم (ص) اگر کسی بدون توجه به شایستگی خود، مسئولیتی را بپذیرد در حالی که شایسته‌تر از او برای آن کار وجود دارد به خدا و رسولش خیانت نموده است: «من استعمل عاملاً من المسلمین و هو یعلم ان فیهم من هو اولی بذلک منه و اعلم بکتاب الله و سنه نبیه، خان الله و رسوله و جمیع المسلمین»: هر کس کارگزاری از مسلمین را به کار بگیرد و حال اینکه می‌داند بین مسلمانان کسی هست که از او شایسته‌تر و داناتر به کتاب خدا و سنت رسولش است به خداوند و رسول او و تمام مسلمانان خیانت کرده است» (بیهقی، بیتا، ج ۱۰: ۱۱۸).

۶. معیارهای شایستگی با رویکرد اسلامی

بر اساس بیان قرآن یکی از سننهای الهی این است که خداوند به هیچ‌کس جز براساس شایستگی و لیاقتش مسئولیتی نمی‌دهد. وقتی حضرت ابراهیم خود شایستگی سمت امامت را یافت از خداوند درخواست نمود تا این مقام به نسل او نیز برسند؛ خداوند در جوابش فرمود پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد» (تنها آن دسته از فرزندان تو که شایسته باشند به پیشوایی دست می‌یابند) (بقره/۱۲۴). از نظر قرآن سیر تاریخ به حاکمیت شایستگان روی زمین منجر می‌شود. «وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَ عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ...» (نور/۵۵): «خداوند به کسانی از شما که ایمان آورده و کارهای شایسته کرده‌اند، وعده داده است که حتماً آنان را در زمین جانشین [خود] قرار دهد». در آیات قرآن کریم به مناسبت‌های مختلف به معیارهای شایستگی اشاره شده است. در سوره یوسف آیه ۵۵ جریان گفتگوی یوسف پیامبر و عزیز مصر بیان شده است. عزیز مصر از وی درباره اداره کشور مصر کمک خواست. حضرت یوسف مقام و مسئولیتی

را پذیرفت که نسبت به آن شایستگی لازم را در خود می‌دید و معیار این شایستگی را تخصص خویش اعلام کرد: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي خَفِيفٌ عَلَيْهِمْ». یوسف گفت مرا به خزانه داری مصر منصوب کن که من در حفظ دارایی و مصارف آن دارای تخصص و امین هستم. در آیه دیگر توانایی به عنوان معیار برای شایستگی در نظر گرفته شده است: «وَوَضَعَ اللَّهُ مَثَلًا لِّرَجُلَيْنِ أَحَدُهُمَا أَبْكَمُ لَا يَقْدِرُ عَلَى شَيْءٍ وَهُوَ كَلٌّ عَلَى مَوْلَاتٍ أَيْنَمَا يُوَجَّهُهُ لَا يَأْتِ بِخَيْرٍ هَلْ يَسْتَوِي هُوَ وَمَنْ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَهُوَ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ» (نحل/۷۶): خداوند مثالی (دیگر) زده است دو نفر را که یکی از آن دو، گنگ مادرزاد است و قادر بر هیچ کاری نیست و سربار صاحبش است؛ او را در پی هر کاری بفرستد، خوب انجام نمی‌دهد؛ آیا چنین انسانی با کسی که به عدل و داد امر می‌کند و بر راهی راست قرار دارد، برابر است؟ در این آیه شخص توانا با شخص ناتوان مقایسه شده و داوری را برعهده فطرت و ارتکاز عقلی مخاطبان قرار داده و توانایی به عنوان معیار شایستگی مطرح شده است. «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص/۲۶). قرآن به نقل از دختر شعیب در مورد استخدام حضرت موسی در دستگاه پدرش می‌فرماید یکی از آن دو دختر گفت «ای پدر، او را استخدام کن؛ چرا که بهترین کسی است که استخدام می‌کنی؛ هم نیرومند [توانا] و هم درخور اعتماد است.^۱ «قَالَ عَفَرْتُ مَنِ الْجِنَّ أَنَا ءَاتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ.» (نمل/۳۹): عفریتی از جن گفت «من آن را پیش از اینکه از مجلس خود برخیزی برای تو می‌آورم و بر این [کار] سخت توانا و مورد اعتمادم». در این دو آیه مهمترین معیار برای شایستگی کارمند یا کارگر دو چیز بیان شده است: نخست توانایی و دیگر امانت و درستکاری. همان‌گونه که در این آیات آمده است در هر آیه‌ای به یک یا دو معیار شایستگی اشاره شده است. به نظر می‌رسد برای دستیابی به معیارهای شایستگی از نظر قرآن باید کلید واژه‌های را مورد تحلیل قرار داد که به گونه‌ای جامع این معیارها است. از این‌رو برای بازشناسی معیارهای شایستگی در این نوشتار، کلید واژه «صالح» یعنی «شایستگی داشتن» و مشتقات آن مثل صالحین

۱. علامه در تفسیر آیه می‌نویسد: جمله ان خیر من استاجرت ... در مقام تعلیل برای جمله استاجره است و این از باب به کار بردن سبب در جای مسبب است و تقدیر آیه چنین است: «یا ابت استاجره لانه قوی امین و خیر من استاجرت هو القوی الامین»: ای پدر او را اجیر کن که مردی نیرومند و امین است و معلوم است که بهترین اجیر آن کسی است که قوی و امین باشد (ترجمه المیزان، ج ۶۱، ص ۶۳).

و صالحون در قرآن کریم، مطالعه شد. این واژه به صورت مفرد و در ساخت صفت سه بار (هود، ۴۶؛ توبه، ۱۲۰؛ شعراء، ۱۴۲) به صورت جمع، چهار بار، یک بار در ساخت فاعل (انبیاء، ۱۰۵) و دو بار در ساخت مفعول (یوسف، ۹؛ اسراء، ۲۵؛ انبیاء، ۷۲) و به صورت قید و مفعول فعل «عمل» و مشتقات آن (بقره، ۶۲؛ 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، ۱۲؛ احزاب، ۳۱؛ سبأ، ۱۱ و ۳۷؛ فاطر، ۳۷؛ غافر، ۴۰؛ فصلت، ۳۳ و ۴۶؛ جاثیه، ۱۵؛ الاحقاف، ۱۵؛ تغابن، ۹؛ طلاق، ۱۱) سی بار در قرآن به کار رفته است. از بررسی مجموع این آیات چنین استفاده می‌شود که قرآن واژه «صالح» را برای کسانی به کار می‌برد که دارای معیارهای ذیل باشند: ۱- شایستگی در کردار یعنی کار را به نحوی نیکو انجام دهند که لازمه این امر تخصص داشتن و اشراف و توانایی بر کار است (معیار تخصص و توانایی). ۲- شایستگی از نظر اعتقادی و اخلاقی (معیار تعهد) (اقتباس از مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱۶: ۲۵۱). مراجعه به سنت معصومین (ع) نیز ما را به این معیارها رهنمون می‌کند. روزی ابوذر، صحابی بزرگ و وفادار رسول خدا (ص) از ایشان درخواست کرد تا منصبی به وی واگذار کنند. رسول خدا (ص) افزون بر دلجویی از وی فرمودند «ای ابوذر! تو را دوست دارم و هر آنچه برای خود می‌پسندم برای تو نیز می‌خواهم. اما مسئولیت امانتی است که اگر انسان به گونه شایسته از عهده آن برنیاید، مایه خواری و پشیمانی وی در قیامت می‌شود. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم؛ پس هیچ‌گاه مسئولیت و حکومت، حتی بر دو نفر را نیز قبول نکن» (مسلم، ۱۴۰۷، ج ۳: ۱۴۵۷). با اینکه اباذر انسانی متعهد بود، چون دارای معیار دیگر (توانمندی در مدیریت) نبود، پیامبر از واگذاری مسئولیت به او خود داری کرد. این اصل در همه مشاغل به‌طور کامل از سوی پیامبر رعایت می‌شد. بعد از فتح مکه جوانی را به عنوان حاکم بر آنجا تعیین نمود و دلیل این انتخاب را وجود معیار «شایستگی» در او و برتری وی نسبت به دیگران عنوان فرمود. هنگامی که از اعتراض مردم مکه نسبت به این انتصاب آگاهی یافت برای آنان نوشت «هیچ یک از شما حق ندارد در مخالفت با «عتاب» به کمی سنّ او اعتراض کند؛ چرا که این طور نیست که «بزرگتر»، برتر باشد بلکه آن که «برتر» است «بزرگتر» نیز هست» (سپهر، ج ۲: ۱۰۳). آن حضرت در سپردن مسئولیت و فرماندهی

جنگ نیز فقط به معیارهای شایستگی مانند توانایی، تخصص و... افراد را ملاحظه می‌کرد، و نه خویشاوندی و وابستگی و سالخورده‌گی را؛ جوانان شایسته را فرمانده قرار می‌داد، همان‌گونه که در باره زید ابن حارثه به عنوان یکی از فرماندهان جنگ موته عمل کرد (یعقوبی، ۱۴۲۵، ج ۲: ۶۵) و نیز در باره اسامه بن زید به عنوان آخرین فرمانده منصوب از طرف خود چنین رفتار نمود و بزرگان از مهاجر و انصار مثل ابوبکر، عمر بن خطاب، ابو عبیده جراح، سعد بن ابی وقاص و... همه را زیر پرچم اسامه قرار داد (واقفی، ۱۴۰۹، ج ۳: ۱۱۱۷). به این ترتیب پیامبر در آخرین روزهای زندگی خویش، باز بر همگان آشکار کرد که ملاک تصدی مسئولیت و موقعیت اجتماعی جز لیاقت و شایستگی و کاردانی نیست. در نتیجه با استخراج اولیه در آیات قرآن با کلید واژه «صالح» و توجه به سیره پیامبر (ص) می‌توان گفت که تخصص، توانایی و تعهد معیارهای اصلی شایستگی را در فرهنگ اسلامی تشکیل می‌دهد. این معیارها هر کدام شاخصهایی دارد که در ادامه این به تبیین آنها پرداخته می‌شود.

۶-۱. تخصص

در مشاغلی که اجرای آن به تخصص خاص نیازمند است نباید کسی را که فاقد آن تخصص است به کار گمارد. در واقع داشتن تخصص در هر سطحی لازمه کار در هر سامانه شایسته است (مهدی الوانی، ۱۳۷۶). اگر شاغل دارای تخصص لازم در حوزه کاری خود نباشد از عهده کارها آن طور که شایسته است برنخواهد آمد و کارها رو به فساد و تباهی می‌رود و کارها به جای اصلاح و پیشرفت سیر نزولی می‌پیماید که این همان پیامدهای عدم رعایت معیار شایستگی است. امیرالمؤمنین علی(ع) می‌فرماید: «کارها را به دست افراد متخصص و خیره بسپار» (خوانساری، ۱۳۶۰، ج ۱: ۱۸). امام صادق(ع) شرط رونق و پیشرفت هر شغل را تخصص شاغل در آن حرفه می‌داند: «كُلُّ ذِي صِنَاعَةٍ مُضْطَرٌّ إِلَى ثَلَاثِ خِلَالٍ يَجْتَلِبُ بِهَا الْمَكْسَبَ وَ هُوَ أَنْ يَكُونَ حَاذِقًا بِعَمَلِهِ مُؤَدِّيًّا لِلْأَمَانَةِ فِيهِ مُسْتَمِيلًا لِمَنْ اسْتَعْمَلَهُ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۵: ۲۳۵): صاحب هر صنعت و حرفه‌ای برای اینکه کارش رونق گیرد، باید در کارش متخصص، امانتدار و رضایت صاحب کارش را جلب کند. در حدیث دیگر از امام صادق(ع) در مورد معیار تخصص این گونه نقل شده است: «وانظروا لانفسکم، فوالله

ان الرجل لیکون له الغنم فیها الراعی فاذا وجد رجلا هو اعلم بغنمه من الذی هو فیها یخرجه و یجئ بذالک الرجل الذی هو اعلم بغنمه من الذی کان فیها» (کلینی، ۱۳۶۵ ج ۱: ۴۷): مواظب خود باشید به خدا سوگند اگر صاحب گوسفندی چوپان دیگری را بیابد که در امر گوسفنداری از چوپان فعلی متخصص تر باشد، چوپان اول را اخراج می کند و چوپان دوم را برای نگهداری گوسفندان خویش به کار می گمارد. در متون ادبیاتی نیز با ارائه کنایات و ضرب المثلهایی به این معیار اشاره شده است: «کار را باید به کاردان سپرد» ضرب المثلی مشهور و حکیمانه ای است که می گوید: هر کاری که به اهلش سپرده نشود به فرجام نمی رسد بویژه امروزه که رشته های تخصصی علوم غیر قابل شمارش، و هر رشته ای با گرایشهای متفاوتی از دیگر رشته ها ممتاز گشته است. هر شخص که بخواهد در شغل خود موفق شود، نیازمند کسب تخصص در آن زمینه است. در نتیجه در اصل اینکه تخصص یکی از معیارهای شایستگی است، اختلافی نیست؛ آنچه در این میان چالش بر انگیز است، تعیین شاخص برای این معیار است.

در بیشتر مقالات و مباحث نظری، که به موضوع شایسته سالاری و شایستگی پرداخته است، تخصص را به عنوان معیار شایستگی مطرح نموده و آن را با علم و دانش مترادف دانسته اند. به نظر می رسد مفهوم «تخصص» به عنوان یک معیار در موضوع شایستگی یک مفهوم عامتر نسبت به علم و دانش است که علم و دانش یکی از شاخصهای آن را تشکیل می دهد. در ذیل به سه شاخص عمده معیار تخصص اشاره می شود:

۱-۱-۶. دانایی (علم)

بر اساس نظام ارزشی اسلام، داشتن دانایی و آگاهی به چگونگی مسؤولیت و وظایف، یکی از شاخصهای اصلی معیار تخصص به شمار می آید. همان طوری که در حوزه ارتباط فرد با خدا دانایی و آگاهی، شاخص برای پاداش و تنبیه یا ثواب و عقاب است، در عرصه زندگی کاری یا ایفای وظایف و تکالیف سازمانی نیز دانش از جمله شاخصهایی است که در فرد ایجاد استحقاق و به نسبت با فاقدین این شاخص می کند. «أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ وَ أَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ» (نهج البلاغه، ص ۲۴۷). حضرت امیر با قید «أَعْلَمُهُمْ» دانایی را شاخص پذیرش مسؤولیت در جامعه اسلامی می داند. بدیهی است، کسب هر نوع دانشی موجب توفیق در کار نیست، بلکه دانشهای ویژه و متناسب با

شغل مورد نظر است. برای این شاخص می‌توان مستندات فراوانی را از متون دینی یافت. خداوند در سوره مبارکه زمر می‌فرماید: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا الْأَلْبَابِ.» (زمر/۹): بگو آیا آنان که اهل علم و دانشند با مردم جاهل و نادان یکسانند؟ منحصرآ خردمندان متذکر این مطلبند. براساس همین شاخص است که در روایات ما دانایی نه فقط به عنوان شاخص تخصص ذکر شده، بلکه «دانایی» منشأ هر نوع فضیلت و خوبی دانسته شده‌است. ملاک خلافت الهی انسان و کارگزار بودن او از سوی خداوند در زمین نیز همین دانایی اوست؛ زیرا هم پاسخ استفهام فرشتگان توسط خداوند بر پایه علم الهی است: «قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ»: فرمود «من چیزی می‌دانم که شما نمی‌دانید (بقره/۳۰). هم سجود فرشتگان در برابر آدم، به دلیل شخصیت علمی و معرفتی او است که: «فَسَجَدَ الْمَلَائِكَةُ كُلُّهُمْ أَجْمَعُونَ»: پس فرشتگان همگی یکسره سجده کردند (حجر/۳۰ و ص/۷۳) (جوادی آملی، ۱۳۸۱، ج ۱۴: ۲۸۳) قرآن مجید وقتی جریان نصب فرمانده بنی‌اسرائیل را یادآور می‌شود، دانایی یا به عبارتی احاطه نظری شاغل بر شغل را به عنوان یک شاخص برای معرفی طالوت از سوی خداوند به عنوان حاکم بیان می‌کند: «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا» (بقره/۲۴۷): و پیامبرشان به آنها گفت خداوند طالوت را برای زمامداری شما مبعوث و انتخاب کرده است. مردم سؤال و انتقاد کردند که طالوت امکانات (مال و ثروت) ندارد، پس چگونه به عنوان حاکم برگزیده شده است: «قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ» (بقره/۲۴۷): گفتند چگونه او بر ما حکومت کند با اینکه ما از او شایسته‌تریم و او ثروت زیادی ندارد؟ خداوند در پاسخ به اعتراض بنی‌اسرائیل دانایی او را به عنوان شاخص معیار شایستگی طالوت اشاره می‌کند. «قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ...» (بقره/۲۴۷). در سیره رسول خدا (ص) نیز بر داشتن دانایی و قدرت علمی متناسب برای هرکاری تأکید شده است به گونه‌ای که هر کارگزار بخوبی مسئولیت خود را بشناسد و به همه ابعاد شغلی خود احاطه علمی و نظری مناسب داشته باشد. پیامبر اکرم (ص) در همین زمینه به ابن مسعود می‌فرماید: «يَا ابْنَ مَسْعُودٍ إِذَا عَمِلْتَ عَمَلًا فَأَعْمَلْ بَعْلِمٍ وَ عَقْلِ وَ إِيَّاکَ وَ أَنْ تَعْمَلَ عَمَلًا بَعَيْرٍ تَدْبُرُ وَ عِلْمٌ» (طبرسی، ۱۴۱۲: ۴۵۸): ابن مسعود! هر گاه کاری را انجام می‌دهی با علم و اندیشه انجام ده، مبدا عملی را بدون

تدبیر و آگاهی انجام دهی. پیامبر(ص) در روایتی دیگر کاری را که کسی بدون دانایی لازم به عهده بگیرد و انجام دهد، مایه فساد و خرابی دانسته‌اند. «مَنْ عَمِلَ عَلَيَّ غَيْرَ عِلْمٍ كَانَ مَا يُفْسِدُ أَكْثَرَ مِمَّا يُصْلِحُ» (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱: ۴۴). از این رو، اگر کسی بدون داشتن چنین شاخصی وظیفه‌ای بر عهده بگیرد و نتواند کارش را بخوبی انجام دهد، خیانتکار خوانده می‌شود. امام صادق علیه‌السلام می‌فرماید: «ما ابالی الی من ائتمنت خائناً او مُضَيِّعاً» (مجلسی، ۱۴۰۳ ج ۷۸: ۲۵۰): شخصی که به عمد در کاری خیانت می‌کند با کسی که بدون داشتن دانایی و آگاهی کافی در کاری دخالت می‌کند یکسان است؛ چرا که وی سبب رکود کار، ضایع شدن سرمایه و امکانات و حقوق دیگران می‌گردد؛ نیروها و سرمایه‌های موجود در غیر موردش به کار می‌رود؛ پیشرفتی حاصل نمی‌شود و کار مطلوبی به انجام نمی‌رسد. «من استعمل عاملاً من المسلمین و هو یعلم ان فیهم اولی بذالک منه و اعلم بکتاب الله و سنه نبیه فقد خان الله و رسوله و جمیع المسلمین» (بیهقی، ج ۱۰: ۱۱۸): کسی که شخصی از مسلمانان را به کار گمارد و بداند که در میان آنان فردی اولی و بهتر از وی به این مسئولیت و داناتر از او به کتاب خدا و سنت پیامبر (ص) وجود دارد بدون تردید به خدا و رسول او و تمام مسلمین خیانت کرده است. در ادبیات دینی بر خلاف ادبیات رایج در غرب، شاغل علاوه بر دانش فنی شغل باید متناسب با حوزه فعالیت خود از دانش دینی نیز برخوردار باشد. از این رو در نظام اسلامی در رأس قدرت، توانایی بر استنباط احکام یا فقهت شرط است، آن هم در سطحی که در هر پدیده نو ظهور، شرع صامت را به نطق آورد؛ زیرا او هادی به سوی خداست، پس خود باید هدایت یافته باشد، او راهنما است، پس باید راهدان باشد. «قُلْ هَلْ مِنْ شُرَكَائِكُمْ مَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ قُلْ اللَّهُ يَهْدِي لِلْحَقِّ أَفَمَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ لَا يَهْدِي إِلَّا أَنْ يَهْدِي فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ» (یونس، ۳۵): بگو آیا از شریکان شما کسی هست که به سوی حق رهبری کند؟ بگو خداست که به سوی حق رهبری می‌کند، پس، آیا کسی که به سوی حق رهبری می‌کند سزاوارتر است مورد پیروی قرار گیرد یا کسی که راه نمی‌یابد مگر اینکه هدایت شود؟ شما را چه شده، چگونه داوری می‌کنید؟ آن که خود راه نمی‌داند مگر اینکه که راه را بر او بنمایند، شایسته پیروی نیست و اگر در این جایگاه قرار گرفت، امامت و پیشوایی وی مشروع نیست و نیز در سایر مراتب قدرت و مشاغل دیگر نیز باید شاغل از

احکام دینی متناسب با حوزه وظایف خود آگاهی داشته باشد؛ یعنی سپردن زمام اختیار هر مسئولیتی در سازمان به افراد، باید بر اساس میزان آگاهی آنها از حلال و حرام مربوط به آن حوزه باشد. هر گاه این شرط مراعات نشود و مناصب به دست کسانی بیفتد که فاقد آگاهی دینی هستند، کارهای جامعه اسلامی در هم می‌ریزد و به سقوط، انحطاط و سرنوشت ناخوشایندی منجر می‌شود.

۶-۱-۲. مهارت

در کنار شاخص «دانایی»، باید از شاخص «مهارت» و ضرورت آن نیز در حُسن اجرای کار نام برد. دانایی برای موفقیت در مسئولیت، اگر چه لازم است، کافی نیست. «مهارت» به معنی زبردستی و چالاکي در کار است. تیراندازی با انواع سلاحها را می‌توان در مدت کوتاهی آموخت، لکن میزان کارایی تیرانداز به میزان مهارتی بستگی دارد که در این مورد به دست می‌آورد. بدین لحاظ معیار تخصص، علاوه بر داشتن شاخص دانایی، باید دارای شاخص مهارت نیز باشد. در ادبیات مدیریت رایج مهارتهای گوناگونی را برای مدیران و کارگزاران برمی‌شمارند که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود: **مهارت مدیریتی و سرپرستی**^۱، داشتن مهارت مدیریتی و سرپرستی یکی از مهمترین شاخصهای فرد شایسته است (بت مان^۲، ۲۰۰۷: ۲۱).

مهارت تصمیم‌گیری^۳، تصمیم‌گیری جوهره مدیریت است. بنابر این، مدیران باید دارای مهارت تصمیم‌گیری بموقع، قاطع و همراه با دقت و توجه به اهداف، استراتژیها، دیدگاهها و وضعیت سازمان و هماهنگی با بخشهای دیگر سازمان در تصمیم‌گیری، به اجرا گذاشتن سریع تصمیمات گرفته شده و، اثربخشی تصمیمات گرفته شده باشد (هیوز و همکاران^۴، ۲۰۰۶: ۴۵۰). **خلاقیت و نوآوری**^۵، فردی شایسته است که بتواند با ارائه طرحها و راه‌حلهای خلاقانه برای حل مسائل و بهبود وضع موجود با موقعیتهای جدید و کارهای دشوار و چالش برانگیز

-
1. Management Skills
 2. Bateman
 3. Decision making Skills
 4. Hughes et al
 5. Innovation & Creative

رویارویی کند (شرمهورن^۱، ۲۰۰۴: ۳۳۴).

مهارت رهبری^۲، برقراری ارتباط مناسب با دیگران، ایجاد انگیزش در زیردستان در جهت اهداف سازمان، تأیید، ترغیب و تشویق کار خوب، راهنمایی، حمایت و فراهم آوردن زمینه رشد افراد، نفوذ در دیگران و جلب احترام آنان نسبت به خود از جمله مهارت‌های رهبری است که فرد شایسته باید داشته باشد (هیوز، ۲۰۰۲: ۴۲۳).

مهارت فنی^۳، توانایی استفاده از دانش خاص و بهره‌مندی از فنون و منابع مختلف در فعالیتهای اجرایی اهمیت بسیاری دارد (بت مان، ۲۰۰۷: ۲۱).

مهارت انسانی^۴، مهارت انسانی یعنی مهارت ایجاد ارتباط صریح، آزاد، منصفانه و بدون حب و بغض و همراه با اطمینان متقابل نسبت به دیگران که اساس کار مدیریت است (همان، ۲۰۰۷: ۴۸).

اسلام نیز دانایی را شرط لازم و ضروری برای عهده دار شدن مناصب و وظایف در سازمانها می‌داند اما شرط کافی نمی‌داند. بلکه علاوه بر آگاهی، مهارت برانجام دادن درست مسؤلیت نیز از اهمیت اساسی برخوردار است. در سیره نبوی (ص) به «مهارت» به عنوان یک شاخص برای تخصص توجه شده است.

شخصی به نام طلق بن علی تمیمی می‌گوید من در امر بنایی و گل کاری مهارت داشتم. روزی مشغول بنای مسجدی بودیم. پیامبر به اطرافیان فرمود گل نزد طلق ببرید که از دیگران بهتر بنایی می‌کند و مهارت بیشتری دارد (کتانی، ۱۳۸۴: ۲۶۵). محمد بن یعقوب می‌گوید روزی از امام صادق شنیدم که فرمود: «لَا يَنْبَغِي لِلْمُؤْمِنِ أَنْ يُذِلَّ نَفْسَهُ قِيلَ لَهُ وَ كَيْفَ يُذِلُّ نَفْسَهُ قَالَ يَتَعَرَّضُ لِمَا لَا يُطِيقُ» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۶: ۱۵۸): سزاوار نیست که مؤمن خودش را خوار و ذلیل نماید، پرسیدم چگونه خودش را خوار می‌کند، فرمود متعرض کاری شود که طاقت و مهارت آن را ندارد. در حدیث دیگر نیز امام صادق (ع) به این مهم با بیان دیگر اشاره می‌کند. «لَا يَنْبَغِي لِلْمُؤْمِنِ أَنْ يُذِلَّ نَفْسَهُ قُلْتُ بِمَا يُذِلُّ نَفْسَهُ قَالَ يَدْخُلُ فِيْمَا يَعْتَدِرُ مِنْهُ» (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۶: ۱۵۸): برای مؤمن سزاوار نیست که

1. Schermerhorn
2. Leadership Skills
3. Technical Skills
4. Human Skills

خویش را خوار و ذلیل کند. گفتم به چه چیزی خود را خوار و ذلیل می‌کند؟ فرمود به کاری دست زند که (به دلیل نداشتن مهارت لازم در آن) به عذرخواهی مجبور گردد.

۳-۱-۶. تجربه و آزمودگی

سومین شاخص معیار تخصص در نظام شایسته‌سالاری «تجربه» است. منظور از «تجربه» نوع کفایت و توانایی عملی است که غالباً از طریق آموزشهای غیر رسمی یعنی ممارست و درگیری عملی در کارها به دست می‌آید. امیرالمؤمنین (ع) در فرمان حکومتی خود به مالک، «تجربه» را به عنوان یک شاخص در استخدام افراد مورد تأکید قرار می‌دهد: *ثُمَّ انْظُرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ ... أَهْلَ التَّجْرِِبَةِ ...* (نهج البلاغه/نامه ۵۳): پس کارهای عمال و کارگزاران خود را بدقت مورد بررسی قرار بده، و از میان آنان افرادی که با تجربه هستند برگزین. در حدیثی دیگر امام علی (ع) در مورد این شاخص می‌فرماید: «رَأَى الشَّيْخِ أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ جَلْدِ الْغُلَامِ وَ رُؤْيٍ مِنْ مَشْهَدِ الْغُلَامِ» (نهج البلاغه/حکمت ۸۶): رأی و تدبیر پیر (به دلیل کار آزمودگی)، نزد من بهتر از استقامت جوان (در میدان جنگ) است و در روایتی دیگر آمده که از جنگجویی جوان بهتر است. «رَأَى الرَّجُلِ عَلَى قَدَرِ تَجْرِبَتِهِ» (آمدی، ۱۴۲۷: ۴۴۴): ارزش نظر مرد به مقدار تجربه و آزمودگی او است. امام علی (ع) تجربه را راهی برای کسب دانایی می‌داند. «و فِي التَّجَارِبِ عِلْمٌ مُسْتَأْنَفٌ وَ فِي تَقَلُّبِ الْأَحْوَالِ عِلْمٌ جَوَاهِرِ الرَّجَالِ الْأَيَّامُ تَهْتِكُ لَكَ عَنِ السَّرَائِرِ الْكَامِنَةِ (صدوق، ۱۴۱۳، ج ۴: ۳۸۸): در تجارب علم جدیدی است و در دگرگونی احوال جوهر مردان شناخته می‌شود. گذشت زمان از اسرار نهفته پرده بر می‌دارد. امیرالمؤمنین (ع) نه فقط تجربه را به عنوان یک شاخص به یاد می‌آورد بلکه آن را عامل موفقیت دانسته است: «و مِنَ التَّوْفِيقِ حِفْظُ التَّجْرِيبَةِ» (نهج البلاغه/حکمت ۲۸۸): یکی از عوامل موفقیت، نگهداری و بهره‌مندی از تجربه‌ها است. امام صادق (ع) افراد فاقد تجربه را از پذیرش مسؤلیت منع می‌کند «لَا يَطْمَعَنَّ الْقَلِيلُ التَّجْرِيبَةَ الْمُعْجَبُ بِرَأْيِهِ فِي رِئَاسَةِ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۲: ۹۸): افراد کم تجربه و خود رأی نباید طمع مدیریت و ریاست کنند.

۲-۶. توانمندی مدیریتی

یکی دیگر از معیارهای شایستگی در منابع اسلامی برای کارگزاران جامعه اسلامی علاوه بر معیار تخصص، برخورداری از توانمندی مدیریتی است که و در صورت نبودن

چنین ظرفیتی، تصرفات وی مشروعیت ندارد. از همین رو در کلام امام علی (ع) علاوه بر قید «اعلمهم: داناترین آنها» و حتی پیش از آن، «اقواهم تواناترین» نیز شرط می‌شود (نهج البلاغه: ۲۴۷). حضرت امیر از صحت تصرفات چنین شخصی با تعبیر «حقانیت» یاد می‌کند و این خود صریحترین بیان در مورد شایسته نبودن افرادی است که فاقد معیار یاد شده (توانایی) در کلام آن حضرت هستند. سیره عملی آن حضرت نیز شاهد بر این مدعا است. در حکومت علی (ع) و در میان چهره‌های مورد اعتماد امیرمؤمنان «محمد بن ابی‌بکر» جایگاه ویژه‌ای دارد. محمد بن ابی‌بکر که مدیریت حکومت مصر به او سپرده شده بود بعد از مدتی در پست فرمانروایی مصر از عهده کار برنیامد. با اینکه آن حضرت به محمد سخت‌علاقه داشت، او را برداشت و به جایش «مالک اشتر» را منصوب کرد. «محمد بن ابی‌بکر» با شنیدن خبر عزل خود دلگیر شد، دلگیری محمد نه به دلیل از دست دادن مقام بلکه به این دلیل بود که مبدا از وی خطایی سرزده باشد که موجب خشم حضرت شده باشد. حضرت علی در این نامه دلیل عزل وی را نه را کم‌کاری یا ارتکاب خطا بلکه عدم توانمندی وی در مدیریت کشور برزگ مصر اعلام می‌کند: «أَمَّا بَعْدُ فَقَدْ بَلَغَنِي مُوجِدُكَ مِنْ تَسْرِيحِ الْأَشْتَرِ إِلَى عَمَلِكَ وَ إِنِّي لَمْ أَفْعَلْ ذَلِكَ اسْتِبْطَاءً لَكَ فِي الْجَهْدِ وَ لَا ازْدِيَاداً لَكَ فِي الْجِدِّ وَ لَوْ نَزَعْتُ مَا تَحْتَ يَدِكَ مِنْ سُلْطَانِكَ لَوَلِيْتُكَ مَا هُوَ أَيْسَرُ عَلَيْكَ مُتَوَنَّةً وَ أَعْجَبُ إِلَيْكَ وَ لَآيَةً.» (نهج البلاغه/نامه ۳۴): به من خبر رسید از اینکه تو را از منصب مدیریت برداشته و مالک اشتر را جایگزین تو کرده‌ام، دلگیر شده‌ای، این جا به جایی برای سستی و کم‌کاری تو در منصب، کوشش و یا افزودن تلاش تو انجام نگرفته است، بلکه تو تلاش خود را کرده‌ای ولی حکومت و مدیریت بر سرزمین مصر به فرد تواناتری نیاز دارد و از این رو، مالک انتخاب شده است و اگر حکومت مصر را از تو می‌گیرم، مدیریت دیگری که هم آسانتر و هم از نظر روحی مناسبتر باشد به تو می‌سپارم. برخی از شاخصهای این معیار را می‌توان این‌گونه برشمرد:

۶-۲-۱. قدرت یا توانایی جسمی

قرآن کریم با ذکر جریان استخدام حضرت موسی از سوی شعیب به یکی از مهمترین شاخصهایی اشاره می‌کند که وجود آن در حضرت موسی باعث این استخدام شد. یکی از دختران شعیب به پدرش پیشنهاد کرد که «... يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ...»

(قصص/۲۶): پدرم او را اجیر کن؛ چرا که بهترین کسی است که به این کار می‌آید. «قدرت لازم برای این امر در او هست». دختر شعیب در این گزینش بر شایستگی حضرت موسی برای اجیر شدن در خانه حضرت شعیب تأکید می‌کند و یکی از این شاخصها را قوت جسمانی آن حضرت دانسته است. درسیره رسول خدا (ع) نیز توجه به قدرت و توانایی جسمی به عنوان یکی از شاخصهای شایستگی بسیار یافت می‌شود. در غزوه تبوک، پیامبر(ص) امیرالمؤمنین (ع) را به جای خود به عنوان جانشین در مدینه گذاشت و فرمود یا علی بدرستی که شهر مدینه اصلاح نپذیرد جز به بودن من یا تو. پیامبر بیمناک بود که بعد از او ممکن است منافقان با همدستی دیگر دشمنان اسلام توطئه کنند. از این رو، شایسته‌ترین فرد را جانشین خود کرد. بین تمام ویژگیها و شایستگی‌های حضرت امیر، قدرت و توانایی جسمی او بدون شک یکی از ملاکهای این جانشینی بود؛ زیرا پیامبر می‌دانست که جز امیر المؤمنین (ع) برای ترساندن دشمن و نگهبانی از هجرتگاه او و نگهداری از ساکنان مدینه، کسی دیگر نمی‌تواند جای او را بگیرد. وقتی منافقان دانستند رسول خدا (ص) علی را به جانشینی خود در مدینه منصوب فرموده است و با بودن او در مدینه دشمنان نمی‌توانند طمعی در آنجا کنند، کوشش داشتند که به هر صورتی شده است، او را به‌همراه پیغمبر (ص) روانه کنند تا به آن هدفی که داشتند یعنی ایجاد فساد و به هم زدن اوضاع و احوال هنگام دوری رسول خدا (ص) از شهر مدینه، و نبودن نگهبانی که مردم از او چشم ترسی داشته باشند به آن هدف خود برسند، روی به شایعه پراکنی و تبلیغات منفی آوردند. وقتی شایعات به گوش علی(ع) رسید، خود را به پیغمبر (ص) رساند و گفت ای رسول خدا منافقین مدینه می‌پندارند که شما به دلیل اینکه از من ناراحت بودید، مرا به جای خود در مدینه نهاده‌ای. پیغمبر (ص) فرمود دروغ گفته‌اند، بلکه تورا با هدف حفظ و حراست از مدینه به جای خود نهاده‌ام؛ زیرا مدینه اصلاح نپذیرد جز به بودن من یا تو (رسولی محلاتی، ۱۳۷۵، ج ۱: ۱۴۲ و ۱۴۳).

۶-۲-۲. تناسب جنسیتی شاغل با شغل

جنسیت یکی از شاخصهای مهم معیار توانمندی و ایفای وظایف و مسئولیت در جامعه اسلامی است. شاخص جنسیت از دیر باز تاکنون در همه فرهنگها و تمام جوامع به عنوان شاخص در پذیرش مسئولیت بوده است. هر چند تعریف مسئولیت «متناسب» با زنان و مردان از فرهنگ و جامعه‌ای تا جامعه دیگر تفاوت‌های چشمگیری را نشان می‌دهد در این تردیدی نیست که یک قرن پیش جنسیت در بیشتر جوامع به عنوان شاخص اصلی ایفای

مناصب در جامعه مطرح بوده است. فقط در دوران مدرن و غالباً قرن بیستم است که تمایز اجتماعی بر اساس جنسیت بویژه در گفتمانهای فمینیستی به معارضه طلبیده شده است و شاخص جنسیتی به عنوان ابزار سلطه تاریخی مردان بر زنان مورد نقد و انکار قرار گرفته است. در نظام ارزشی اسلام برخی از تمایزات جنسیتی و تفاوت در وظایف مردان و زنان اغلب به عنوان اولویت (مستحب) و گاهی به عنوان الزام (واجب) پذیرفته و مقرر شده است؛ برای نمونه در اسلام، زنان نمی‌توانند عهده دار مقام قضاوت، امامت برای مردان یا عهده دار وظیفه جنگ در میدانهای رزم شوند. اصل «قیمومیت» مردان بر زنان که در سوره نسا مطرح شده برای زنان تصدی برخی وظایف را ممنوع قرارداده است: «الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض و بما انفقوا من اموالهم» (نساء/۳۴). مردان سرپرست زنانند به دلیل اینکه خدا برخی از ایشان را بر برخی برتری داده و نیز به دلیل اینکه از اموالشان خرج می‌کنند. علامه طباطبایی در تفسیر این آیه می‌نویسد: «قیم کسی است که به اداره کردن کار کسی دیگر می‌پردازد و قوام صیغه مبالغه آن است. مراد از جمله «به سب آنچه خداوند برخی را به برخی دیگر برتری داد»، برتری و مزیتی است که بالطبع مردان بر زنان دارند؛ یعنی خرد ورزتر بودن در مردها و آنچه از این اصل مایه می‌گیرد مانند شجاعت و توانمندی و تحمل کارهای سخت و سنگین و امثال آنها؛ چرا که زندگی زنان، احساسی و عاطفی و بر ظرافت و لطافت مبتنی است.» (طباطبایی، ۱۳۶۰، ج ۴: ۳۴۳). در روایات نیز به تفاوت‌های جسمی، روانشناختی و معرفتی - عقلانی میان زن و مرد اشاره، و براساس این تفاوتها برخی شغلها شایسته زنان و برخی دیگر مناسب مردان دانسته شده است. امام علی (ع) در این زمینه می‌فرماید: «ولا تملك المرأة من امرها ما جاوز نفسها فان المرأة ريحانة وليست بقهرمانة ولا تعي بكرامتها نفسها ولا تطمعها في ان تشفع لغيرها» (ری شهری، ۱۳۷۷، ج ۱۰: ۴۷۰). به زن کاری را که از حد و توان او فراتر است مسپار؛ زیرا زن گل است نه پیشکار و در گرامیداشت او پا فراتر از حد مگذار و کاری مکن که به میانجی کردن از کسی طمع کند.

۳-۲-۶. قاطعیت در تصمیم‌گیری

قاطعیت در تصمیم‌گیری یکی از مهمترین شاخصهای توانمندی مدیر است. تصمیم‌های خوب، زمانی خوب است که قاطعانه به اجرا درآید. از این رو، خداوند پیامبرش را به داشتن

عزم راسخ پس از تصمیم‌گیری دعوت می‌کند. «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ» (آل عمران / ۱۵۹): و چون تصمیم گرفتی بر خدا توکل کن؛ زیرا خداوند توکل کنندگان را دوست می‌دارد. فاطمه زهرا (س) یکی از شاخصهای حقانیت علی (ع) را داشتن قاطعیت در تصمیمات و نهراسیدن از ملامت ملامتگران اعلام می‌کند. «لَا تَأْخُذُهُ فِي اللَّهِ لَوْمَةٌ لَّائِمٍ» (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۱: ۱۰۱).

۴-۲-۶. دور اندیشی و توان برنامه‌ریزی

دور اندیشی و آینده نگری یکی دیگر از شاخصهای معیار توانمندی در شایستگی به شمار می‌آید. حضرت علی^(ع) در نامه‌ای به مالک اشتر و در بیان ویژگی‌هایی که وی باید در گزینش کارگزارانش مد نظر داشته باشد، دوراندیشی را از جمله شاخصهای مورد نیاز برای حاکم می‌داند «و تَوَخَّ مِنْهُمْ ... وَ أْبْلَغُ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظْرًا» (نهج البلاغه: ۴۳۵) و غافلگیری در برابر حوادث و ندامت را پیامد نبودن دوراندیشی در حاکمان و کارگزاران آنها اعلام می‌کند. «فَإِنَّهُ مَنْ لَمْ يَحْذَرْ مَا هُوَ صَائِرٌ إِلَيْهِ - لَمْ يَقْدَمْ لِنَفْسِهِ وَ لَمْ يُحْرِزْهَا - وَ مَنْ اتَّبَعَ هَوَاهُ وَ انْقَادَ لَهُ فِيمَا لَمْ يَعْرِفْ - نَفَعُ عَاقِبَتِهِ عَمَّا قَلِيلٍ لِيُصْبِحَ مِنَ النَّادِمِينَ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۲: ۳۵۵).

۵-۲-۶. شناخت نقاط ضعف و تعیین مهم و مهمتر

در فرهنگ اسلامی تقدم ارجح بر راجح، اعلم بر عالم و اصلح بر صالح، قاعده‌های مسلم و تردید ناپذیر است. «من تقدم على قوم المسلمين و هو يري ان فيهم من هو افضل منه فقد خان الله و رسوله و المسلمين» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۲: ۳۴۵): کسی که خودش را بر دسته‌ای از مسلمانان مقدم بدارد و بداند که بین آنان کسی برتر از او هست، بدون تردید به خدا و پیامبرش و مسلمانان خیانت کرده است. «قَالَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ ع مَلْعُونٌ مَنْ تَرَأَسَ مَلْعُونٌ مَنْ هَمَّ بِهَا مَلْعُونٌ مَنْ حَدَّثَ بِهَا نَفْسَهُ» (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲: ۲۹۷): امام صادق فرمود: از رحمت خداوند دور است آن بی صلاحیتی که با ظاهرسازی، پست مدیریت و مقامی را اشغال، و یا برای رسیدن به آن تلاش کند و یا چنین فکری را در سر پیرواند. همان‌گونه که این اصل در پذیرش مسئولیت جاری است به عنوان یک شاخص برای توانمندی کارگزار بعد از پذیرش وظیفه معین نیز مطرح است. کارگزار باید این توان را داشته باشد که نقاط ضعف خود را بشناسد و کارهای ضروری را تشخیص دهد و آنها را در اولویت قرار دهد.

۳-۶. تعهد

در فرهنگ اسلامی اگرچه تخصص افراد به تناسب کار و قلمرو مسئولیتشان ضرورت دارد، کافی نیست. فقط معیار تخصص و توانمندی مدیریتی افراد، شایستگی لازم را برای به عهده گرفتن وظیفه و مسئولیت در جامعه اسلامی نمی‌آفریند؛ بلکه معیار دیگری که ضرورت دارد «تعهد» است. تعهد به عنوان یکی از اصلی‌ترین معیارهای شایستگی یک کارگزار در جامعه اسلامی است. کسی که این معیار شایستگی را نداشته باشد، گرچه تخصص را دارا باشد، نمی‌تواند مسئولیتی در جامعه اسلامی به دست گیرد. می‌توان ادعا کرد که وجه ممیزه معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام با معیارهای شایستگی مطرح در غرب نیز به معیار «تعهد» بر می‌گردد. برای معیار تعهد شاخصهای متعددی را می‌توان بیان کرد که در ذیل به مهمترین آنها پرداخته می‌شود:

۳-۶-۱. شناخت و باور اصول اعتقادی

شناخت برای انسان هادی و راهنما است. زندگی هر فرد و جامعه با اندیشه حاکم بر آن انطباق دارد. شناخت افراد بسان امام و راهبری عمل می‌کند که سمت و سوی او را در عرصه‌های مختلف مشخص می‌سازد: «العلمُ إمامٌ والعملُ تابعُهُ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱: ۱۷۱). جامعه اسلامی که بر حاکمیت دین مبتنی است، شناخت دین و اجرا کردن آموزه‌های آن را یکی از مهمترین وظایف خود می‌شمارد. از این رو صاحبان مناصب در جامعه اسلامی از معرفت و شناخت عمیق نسبت به خداوند متعال بر خوردار هستند. امیرالمؤمنین علی (ع) در این باره می‌فرماید: «...رجال مؤمنون عرفوا الله حق معرفته» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱: ۵۲: ۸۷). این شناخت وجود آنها را غرق در جلوه نور الهی نموده است. «هم من خشيته الله مشفقون» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۰۸: ۵۲). این توحید باوری آنان باعث شده است که هرچه بیشتر در وظیفه بکوشند؛ زیرا آن‌که معرفتش به خدا بیشتر است، ترسش نیز از خدا افزونتر و در اجرای وظیفه کوشاتر است و در همه حال خود را در محضر او می‌بیند؛ چون قبل از اینکه خلق خدا را خادم باشد، خالق را عابد و بنده است و چون اجرای نیک وظیفه را در طول آن عبادت و بندگی می‌داند به بهترین نحو به وظیفه می‌پردازد؛ همان‌گونه که معاد باوری باعث می‌شود هرچه بیشتر در وظایف خود بکوشد. به تعبیر حضرت علی (ع)

کسی که بهشت و جهنم را فرا روی خود دارد، ناگزیر به کار و تلاش روی می‌آورد. «شُغِلَ مَنْ الْجَنَّةِ وَ النَّارُ أَمَامَهُ.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۶: ۱۸). پیامبر گرامی اسلام (ص) یکی از مهمترین شاخصهایی که برای افراد در سپردن وظیفه و مسئولیتی در نظر می‌گرفت، شناخت اصول اعتقادی بود. هنگامی که قبیله ثقیف، اسلام آوردند، پیامبر (ص) فردی به نام عثمان بن ابی العاص را، که جوانی کم سن و سال بود برای آنان امیر و کارگزار قرار داد و علت آن را شناخت دینی و اعتقادی این شخص بر شمرد. «انه كان احرصهم على التفقه فى الاسلام و تعلم القرآن» (طبری، ۱۴۱۸ ج ۳: ۹۹). حضرت وقتی گروهی را به یمن می‌فرستد و معاذ بن جبل را به عنوان ریاست هیئت تعیین می‌کند در نامه‌ای که برای رئیس حمیر می‌نویسد به شایستگی معاذ این‌گونه اشاره می‌نماید: «إني قد أرسلت إليك صالحى أهلى، أولى دينهم، أولى علمهم» (ابن هشام، بی تا، ج ۴: ۲۳۷). من شایسته‌ترین فرد از یارانم را که دین و معرفت دینی و آگاهی او از همه برتر است به سوی شما فرستادم.

۶-۳-۲. ایمان کامل به هدف

یکی دیگر از شاخصهای تعهد از ایمان راسخ کارگزاران، نسبت به اهداف از پیش تعیین شده در سازمان است. کارگزاران باید به اهداف سازمان در جامعه اسلامی ایمان داشته باشند تا برای تحقق آن گام بردارند؛ حتی پیامبر اکرم (ص) نیز از آن رو بر مؤمنین ولایت دارد که خود به آنچه از جانب خدا بر او نازل می‌شود ایمان کامل دارد. «أَمَّنَ الرَّسُولُ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ» (بقره/ ۲۸۵). از دیدگاه قرآن، خلافت خداوند در روی زمین تنها شایسته کسانی است که ایمان داشته باشند. «وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَ ... لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ» (نور/ ۵۵) و ویژگی رهبران الهی، یقین کامل آنان به آیات الهی است. «وَ جَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا، وَ كَانُوا بِآيَاتِنَا يُوْقِنُونَ» (سجده/ ۲۴).

۶-۳-۳. ساده زیستی

ساده زیستی یکی دیگر از شاخصهای تعهد است. نبودن این شاخص، فرد را از صلاحیت تصرف در کار مسلمین و اعمال ولایت بر آنها خارج می‌کند و تمام تصرفات او، بدون احراز این شاخص، ظالمانه و نامشروع است. کارگزاران جامعه اسلامی همیشه به یاد دارند که ساده زیستی زینت مدیران جامعه اسلامی است. چرا که ساده زیستی با عدم

دلبستگی به مادیات و برداشت کم از لذتهای مادی، موجب رهایی انسان از قید و بندها و رسیدن به کمالات معنوی و روحی است؛ زیرا در چنین وضعی، روح سبکبال، و آماده درک معارف الهی و کمالات انسانی می‌شود؛ به عبارتی ساده زیستی به انسان آزادی و استقلال رأی می‌بخشد و از تعلقات و دلبستگیهای مادی رها می‌سازد و باعث راحتی جسم و جان انسان می‌گردد. چنین اشخاصی به حرص و طمع آلوده نمی‌شوند و وظایف خود را بهتر انجام می‌دهند و به حق خود قانع هستند (خلیلیان اشکذری، ۱۳۸۱: ۱۹۴)؛ زیرا کسی که با عشرت طلبان همسو شود و دل در گرو آز و طمع بندد، نمی‌تواند مروج دین و کارگزار شایسته برای حکومت دینی باشد (نهج البلاغه، کلمات قصار، ۱۱۰).

۶-۳-۴. استقامت و بردباری

قرآن یکی دیگر از شاخصهای تعهد را استقامت و بردباری کارگزاران می‌داند. خداوند به پیامبر و همه کسانی که الگوی آنها پیامبر است، دستور به استقامت و بردباری می‌دهد. «فَاسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ» (هود/ ۱۱۲). زیرا کار با مردم با مشکلات توانفرسا روبه‌روست؛ کسانی می‌توانند عهده‌دار مسئولیت اجتماعی گردند که قدرت تحمل ناملایمات و مشکلات را داشته باشند. استقامت و بردباری در افراد به آنان کمک می‌کند تا به مقابله با سختیها و مشکلات بروند و توان تحمل ناگواریها را در این راه به دست آورند.

۶-۳-۵. حسن پیشینه و امانتداری

حسن سابقه و امانتداری به عنوان یکی دیگر از شاخصهای تعهد بیان شده است. امام علی(ع) در مورد این شاخص به مالک اشتر این‌گونه می‌نویسد: «ثُمَّ لَا يَكُنْ اخْتِيَارُكَ إِيَّاهُمْ عَلَى فِرَاسَتِكَ وَ اسْتِنَامَتِكَ وَ حُسْنِ الظَّنِّ مِنْكَ فَإِنَّ الرِّجَالَ يَتَعَرَّضُونَ لِفِرَاسَاتِ الْوُلَاةِ بِتَضَنُّعِهِمْ وَ حُسْنِ خِدْمَتِهِمْ وَ لَيْسَ وَرَاءَ ذَلِكَ مِنَ النَّصِيحَةِ وَ الْأَمَانَةِ شَيْءٌ وَ لَكِنْ اخْتَبَرَهُمْ بِمَا وُلُّوا لِلصَّالِحِينَ قَبْلَكَ فَأَعْمَدُ لِأَحْسَنِهِمْ كَانَ فِي الْعَامَّةِ أَثَرًا وَ أَعْرِفِهِمْ بِالْأَمَانَةِ وَجْهًا فَإِنَّ ذَلِكَ دَلِيلٌ عَلَى نَصِيحَتِكَ لِلَّهِ وَ لِمَنْ وُلِّيتَ أَمْرَهُ» (نهج البلاغه/ نامه ۵۳): در انتخاب منشیان و کارگزاران هرگز به فراست و خوشبینی و خوش گمانی خود تکیه مکن؛ چرا که مردان زرنگ، طریقه جلب نظر و خوشبینی زمامداران را با ظاهرسازی و تظاهر به خوش خدمتی خوب می‌دانند در حالی که در ماوراء این ظاهر جالب هیچ‌گونه امانتداری و خیرخواهی

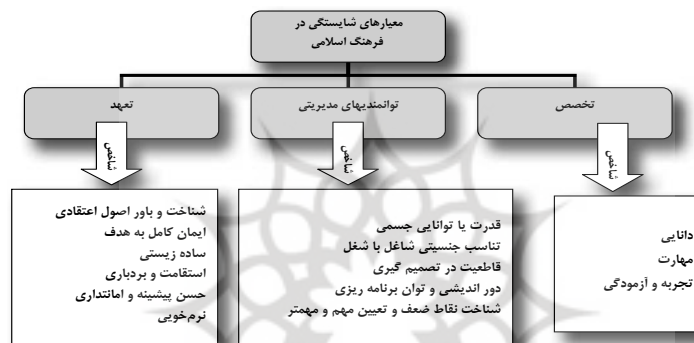
وجود ندارد؛ بلکه آنها از طریق پست و مقامها که برای حکومت‌های شایسته پیش از تو داشته‌اند بیازمای؛ بنابراین برکسانی اعتماد کن که در میان مردم «خوش سابقه‌تر» و در «امانتداری» معروفند. امیرالمؤمنین علی (ع) در جای دیگر می‌فرماید: و لا تقلبن فی استعمال عمالک و أمرائک شفاعه الآ شفاعه الکفایه و الأمانة «نهج البلاغه/نامه ۵۳»: در استخدام کارکنان و فرمانروایان شفاعت و وساطت کسی را می‌پذیر مگر شفاعت شایستگی و امانتداری خود آنها را.

۶-۳-۶. نرم خویی

بدون تردید در هر وضعیتی، کسب و احراز فضایل اخلاقی برای انسان لازم است و پرهیز از رذایل اخلاقی مورد توصیه و تأکید است؛ لکن احراز پاره‌ای فضایل در ارتباط و موقعیتی خاص، لازمتر و پرهیز از پاره‌ای زشتی‌ها و رذایل در آن ارتباطات، ضروری‌تر است؛ به بیان دیگر اگر چه «انسان بودن» نیازمند داشتن فضایل اخلاقی و ترک همه رذایل اخلاقی است، هر شغلی تناسب بیشتری؛ پاره‌ای از ملکات نفسانی دارد. وجود نرم خویی در شخص یکی از شاخص‌های معیار تعهد به شمار می‌رود. حسن خلق یکی از مهمترین ویژگی‌های اخلاقی هر مدیر و مسئولی به شمار می‌آید به گونه‌ای که خداوند نیز رسولش را به همین صفت عظیم توصیف می‌کند «وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» (قلم/۴). خوش خلقی، جوّ صفا و همکاری و همدلی ایجاد می‌کند و علاوه بر حلّ برخی از مشکلات، کارگزاران را به فعالیت بیشتر تشویق می‌کند؛ خستگی آنان را می‌زداید؛ کدورت را از بین می‌برد و کارایی مجموعه را دوچندان و آینده‌اش را درخشان می‌کند. قرآن مجید یکی از علت‌های اساسی موفقیت پیامبر(ص) را نرم خویی و صفا و صمیمیت آن حضرت می‌داند و می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ...» (آل عمران/۱۵۹): به (برکت) رحمت الهی در برابر مردم نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از گردت پراکنده می‌شدند. حضرت رسول(ص) وقتی معاذ بن جبل را به مأموریتی فرستاد و مسئولیتی را به عهده او گذاشت، سفارش‌هایی به او کرد و از جمله فرمود: کارها را بر مردم آسان گیر و سخت مگیر؛ نوید دهنده باش و مردم را پراکنده مکن. ابن حجر می‌گوید یکی از سفارش‌های ثابت پیامبر(ص) به همه کارگزارانش، سفارش به اخلاق نیکو با مردم و دوری از سختگیری بود (ابن هشام، ج ۴: ۳۳۷).

۷. نتیجه گیری

بر اساس آنچه گذشت، شایستگی در اندیشه دینی نقش تعیین کننده و جایگاهی بس والا دارد. از دیدگاه دین معیارهایی چون نژاد، قوم، گروه، موقعیت اجتماعی، منتسب بودن به شخص یا فردی، سالخوردگی، شیخوخیت و... برای افراد شایستگی و لیاقت نمی آفریند. در متون دینی برای گزینش کارگزاران، معیارهای مشخص تعریف شده است. بر اساس پژوهش در متون دینی، می توان معیارهای شایستگی را به سه دسته کلی تقسیم کرد که هر کدام از این معیارها شاخصهایی دارد که در نمودار (۳) ترسیم شده است:



نمودار (۳): معیارهای شایستگی در فرهنگ اسلامی و شاخصهای آن

۸. پیشنهادها

در این مقاله با آگاهی نسبت به اینکه همه افراد جامعه در نگاه اول، شأن، منزلت و اعتبار انسانی کاملاً برابر دارند، سعی شد معیارهای اصل شایستگی استخراج شود. از آنجا که امکان استخراج همه این معیارها در یک مقاله امکان ندارد، نکات زیر برای توسعه پژوهش و عملیاتی کردن نتایج آن در نظام اداری پیشنهاد می شود:

- تشکیل یک گروه از خبرگان و اندیشمندان که با مراجعه به متون دینی و الگوگیری کامل از سیره معصومین (ع) به استخراج کامل این معیارها اقدام کنند. این گروه باید بر اساس فرهنگ اسلامی معیارهای شایستگی را در عرصه‌های مختلف و مشاغل گوناگون استخراج نمایند.
- پس از استخراج معیارها، شاخصهای متناسب با هر یک از آنها تبیین شود.
- پس از تبیین معیارها و شاخصهای متناسب بر اساس نظام ارزشی اسلام، باید سیاستگذاران در نظام اسلامی این معیارها را برای اجرایی کردن و نهادینه سازی به مدیران در سطوح مختلف ابلاغ کنند.

منابع فارسی

- قرآن کریم
- نهج البلاغه
- ۱. آمدی، عبدالواحد (۱۴۲۷). غررالحکم و دررالکلم، قم: دارالکتاب اسلامی.
- ۲. ابن هشام حمیری معافری (بی تا)، السیره النبویه، دار المعرفه، بیروت.
- ۳. بیهقی، احمد (بی تا) سنن کبری، دارالفکر، بیروت.
- ۴. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱). تفسیر موضوعی قرآن کریم، ج ۱۴: صورت و سیرت انسان در قرآن، چ ۲، قم: نشر اسراء.
- ۵. حرعاملی، شیخ حر (۱۴۰۹). وسائل الشیعه، قم: مؤسسه آل البيت.
- ۶. خلیلیان اشکذری، محمد جمال (۱۳۸۱). فرهنگ اسلامی و توسعه اقتصادی (بررسی سازگاری و ناسازگاری)، قم: مؤسسه امام خمینی (ره).
- ۷. خوانساری، جمال الدین محمد (۱۳۶۰). شرح غررالحکم و دررالکلم، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ۸. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳). لغت نامه، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- ۹. دهقانان، حامد (۱۳۸۶). «مدیریت شایستگی محور زیر بنای مدیریت منابع انسانی»، مجموعه مقالات دومین همایش مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد کاربردی، تهران: وزارت صنایع و معادن.
- ۱۰. ری شهری، محمد (۱۳۷۷). میزان الحکمه، قم: مؤسسه فرهنگی دارالحدیث.
- ۱۱. رسولی محلاتی، سید هاشم (۱۳۷۵). زندگانی محمد (ص)، چ پنجم قم: نشر کتابچی.
- ۱۲. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۶۰). المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- ۱۳. طبری، محمد بن جریر (۱۴۱۸). تاریخ طبری، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات، بیروت.
- ۱۴. طبرسی، رضی الدین حسن بن فضل (۱۴۱۲). مکارم الأخلاق، قم: انتشارات شریف رضی.
- ۱۵. عباسقلی سپهر (بی تا) ناسخ التواریخ، چ اسلامیة.
- ۱۶. علامه مجلسی (۱۴۰۳). بحار الانوار الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار، بیروت، مؤسسه الوفاء.
- ۱۷. قمی، صدوق محمد بن علی بن بابویه (۱۴۱۳). من لا یحضره الفقیه، ۴ جلد، چ دوم، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه.

۱۸. کتانی، عبدالحی (۱۳۸۴). نظام اداری مسلمانان در صدر اسلام، ترجمه علیرضا ذکاوتی، انتشارات سمت.
۱۹. کرمی، مرتضی و صالحی، مسلم (۱۳۸۸). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی، تهران: نشر آبیژ.
۲۰. کلینی (۱۳۶۵) اصول کافی، تهران: دار الکتب الإسلامیه.
۲۱. مسلم، امام بن حسین مسلم بن حجاج قشیری نیشابوری (۱۴۰۷). صحیح مسلم، دار احیاء تراث العربی، بیروت.
۲۲. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۳. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸). یادداشت‌ها، تهران: انتشارات صدرا.
۲۴. واقدی، محمد بن عمر (۱۴۰۹). المغازی، نشر اعلمی، بیروت، چ سوم.
۲۵. یعقوبی، احد بن ابی یعقوب (۱۴۲۵). تاریخ یعقوبی، قم: مکتبه الحیدریه.

منابع انگلیسی

1. Schermerhorn, J.R John, Hunt G. JAMES, Osborn N.Richard (2004), Core concepts of organizational Behavior, JOHN Wiley & Sons, INC,LLC,USA.
2. Bateman S.thomas. Scott A.Snell (2007), Management Leading & collaborating in a competitive word, Seventh Edition, MC Graw Hill, Irwin.
3. Cave, E & Mc Keown, P.(1993) Managerial Effectiveness: The identification of need. Management Education and Development. Vol. 24, no 2pp122.137
4. Hughes L.Richard, Ginnett C.Robert, Curphy J.Gordon (2006), Leadership, fifth Edition, MC Graw Hill4
5. Squires, P.(2002) .Supporting competency based learning. <http://www.AS &K .com>
6. Spwner, Layel M Jr and Spencer, Signe M, Competence at Work: Models For Superior
7. Performance, Wiley, (1993).