

تبیین مبانی شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی

محمد حسین شیخی^۱

چکیده

یکی از اهداف اساسی حکومت اسلامی، رشد و تعالی انسان و ایجاد جامعه‌ای صالح، بالنده و پیشرو در پرتو نظام شایسته‌سالار است. لازمه این امر مبارزه با مفاسد و زشتی‌ها و ترویج معروف و فضایل است که تحقق این امر نیز تنها با حاکمیت صالحان و شایستگان در مناصب و پستهای سازمانی امکان‌پذیر است و این امر در مبانی اسلامی ریشه دارد. از این رو، این پژوهش در صدد تبیین مبانی شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی به روش توصیفی-تحلیلی است که در آن به بخشهای هستی‌شناسی، انسانشناسی و ارزش‌شناسی از مبانی شایسته‌سالاری اشاره شده است.

واژگان کلیدی

شایسته‌سالاری^۲ در مدیریت، مبانی^۳ هستی‌شناسی^۴ در اسلام، انسانشناسی و مدیریت، ارزش‌شناسی در انتصابات



۱. دانشجوی دکتری مدیریت و دبیر کارگروه مدیریت اسلامی مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی «ره».

۲ Meritocracy

۳ Foundation

۴ Ontology

۵. Axiology

برخورداری از نیروی انسانی شایسته، که یکی از عوامل موفقیت سازمانها در عرصه رقابت جهانی قلمداد می‌شود، همواره به عنوان مزیتی رقابتی مورد توجه مدیران بوده است. انتخاب شایسته‌ترین فرد، که مهارت و توانایی لازم برای اجرای مؤثر و موفقیت‌آمیز کار را داشته باشد در دیدگاه صاحب‌نظران مدیریتی مانند تیلور، روانشناسان صنعتی (سعادت، ۱۳۸۸، ص ۱۶-۱۴) فایول و وبر (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۵۶-۵۰) به چشم می‌خورد. از آنجا که شایسته‌سالاری در هر جامعه‌ای متأثر از فرهنگ و ارزشهای حاکم بر آن است، ضروری است که در نظام اسلامی نیز بر اساس مبانی انسانشناسی، هستی‌شناسی، ارزش‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی تبیین شود. نگارنده به دلیل محدودیت از میان این مبانی تنها به مبانی هستی‌شناسی، انسانشناسی و ارزش‌شناسی می‌پردازد. آنچه به عنوان سؤال اصلی تحقیق مطرح می‌شود عبارت است از:

" مبانی شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی چیست؟ "

سؤالات فرعی

" مبانی هستی‌شناسی، انسانشناسی و ارزش‌شناسی شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی چیست؟ " ^۱

۱. روش شناسی تحقیق

در این تحقیق با استفاده از شیوه کتابخانه‌ای به جمع‌آوری اطلاعات و به روش توصیفی - تحلیلی به تبیین و تحلیل آنها پرداخته می‌شود.

۲. واژگان کلیدی

۲.۱. مبانی

۲.۱.۱. مبانی در لغت

برخی این مفهوم را معادل اساس و روش دانسته‌اند (مهیار، ص ۷۷۶) و برخی نیز آن را به معنای بنیاد، شالوده، بنیان و اساس گرفته‌اند (معین، ص ۳۷۷).

مبانی، زیربنای نظری و عمل و علم سازمان را تشکیل می‌دهد (وندال. فرنچ، ترجمه الوانی، ص ۵۷). برخی از صاحب‌نظران مبانی را به معنای مفروضات بنیادین گرفته‌اند (نجاری، ۱۳۸۶، ص ۶). مراد نگارنده از مبانی نیز در این نوشتار، پیش‌فرضهای هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی است که شایسته‌سالاری تحت تأثیر آن قرار دارد. مراد نگارنده از مبانی نیز « مفروضات بنیادین » شایسته‌سالاری است که در این نوشتار به تبیین برخی از آن مفروضات یعنی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی پرداخته می‌شود.

۲.۲. شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری از دو واژه « شایسته » و « سالاری » ترکیب شده است. « شایسته » به معنای شایان، در خور، لایق، سزاوار و « شایستگی » یعنی شایسته بودن، لیاقت داشتن (فرهنگ عمید، ج ۲، ص ۱۲۸۴). در فرهنگ لغت فارسی آمده است: شایستن و شاییدن یعنی سزاوار بودن، لایق و مناسب بودن، در خور بودن. معادل‌های « شایسته » و « شایستگی » در ادبیات عرب عبارت است از: احق، افضل، افضلیت، ارجح، رجحان، خیر، اولی و اولویت، استحقاق، اصلح. اولویت یعنی تفوق، رجحان، برتری و « اولی » یعنی سزاوارتر، لایق‌تر، شایسته‌تر و برتر (فرهنگ عمید، ج ۱، ص ۲۶۶). در متون اسلامی به منظور تبیین شایستگی از کلمات اولی، الیق، افضل احق و... استفاده شده است؛ به عنوان نمونه قرآن کریم در مورد پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: « النبی اولی بالمؤمنین من انفسهم » (احزاب، آیه ۶): « پیامبر نسبت به مؤمنان از خود آنان شایسته‌تر است ».

« سالار » نیز به معنی سردار، رئیس، بزرگ و مهتر قوم، بزرگ و پیشرو قافله یا لشکر است. پس شایسته‌سالاری در حکومت دینی به معنی مسئولیت و ریاست دادن به انسانهای فرهیخته، فاضل، عاقل، متدین است (صفایی، ۱۳۸۰، ص ۹۲).

بر اساس تعریف لغتنامه آکسفورد شایسته‌سالاری از دو واژه « مریت »^۱ و « کراسی »^۲ ترکیب شده است. کلمه مریت به معنای شایستگی، استحقاق داشتن و مانند این موارد است. واژه « کراسی »^۲ نیز به مفهوم حکومت یا روش اداره کارها است. بنابراین شایسته‌سالاری، که تعبیری سیاسی است به مفهوم نظامی از حکومت توسط افراد با موفقیت‌های زیاد است (ابطحی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۱).

۱ merit

۲ cracy

فرهنگنامه امریکن هریتیج، شایسته‌سالاری را دو گونه معرفی کرده است: یکی نظامی (سیستمی) که در آن پیشرفت بر مبنای توانایی یا موفقیت فردی قرار دارد و در تفسیر دوم آن از واژه رهبران و رهبری استفاده شده است؛ گروهی از رهبران و صاحب‌منصبان که بر مبنای توانایی و موفقیت فردی انتخاب شده‌اند و هم‌چنین رهبری به وسیله چنین گروهی (ابطحی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۲).

فرهنگنامه ویکپدیا نیز شایسته‌سالاری را نظامی از دولت یا سازمان معرفی کرده است که در آن توانایی، شایستگی و استعداد به جای ثروت، فامیل بازی، امتیازات طبقاتی، رفیق بازی، شهرت یا دیگر عوامل تاریخی، موفقیت اجتماعی و یا قدرت سیاسی قرار می‌گیرد. بر اساس بیان این فرهنگنامه، شایسته‌سالاری امروزه به عنوان نوعی جامعه به کار می‌رود که در آن ثروت، مقام و موقعیت اجتماعی از طریق رقابت، استعداد و صلاحیت کسب می‌شود؛ از این روست که مناصب و مسئولیتها و پرستیژهای اجتماعی موروثی نیست و سهمیه‌ای اختیاری است. با عنایت به تعاریف اشاره شده می‌توان در تعریفی جامع، شایسته‌سالاری را مطرح کرد: شایسته‌سالاری دیدگاه یا مفهومی تداعی کننده نظام (دولت، جامعه، سازمان) است؛ نظامی مهیا کننده فرصتهای برابر که در آن افراد بر اساس شایستگی، صلاحیت، دانش و تلاش و بدون ملاحظات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی شناسایی می‌شوند؛ بدون این ملاحظات به کار گرفته می‌شوند و بدون اینها پاداش می‌بینند و مسیر رشد و ترقی را طی می‌کنند (ابطحی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۲).

برخی نیز شایسته‌سالاری را به معنای مدیریت بر مبنای شایستگی می‌دانند و آن را این گونه تعریف می‌کنند: فرایند تلفیقی که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با توانایی و مهارتهای کاری، و موجب گسترش صلاحیتهای تخصصی و حرفه‌ای می‌شود (بویاتزیز، ۲۰۰۰).

۲.۳. هستی‌شناسی

به نوع برداشت و طرز تفکری که هر مکتب درباره جهان و هستی عرضه می‌دارد، زیرساز و تکیه‌گاه فکری آن مکتب به شمار می‌رود، گفته می‌شود (مطهری، ۱۳۷۲، ۵).

۲.۴. انسان‌شناسی

به مجموعه‌ای از بینش‌ها و تفسیرها و تحلیلها درباره انسان و ویژگیهای وی گفته می‌شود.

مراد از «انسان‌شناسی» این است که ویژگی انسان را بشناسیم؛ هدف از آفرینش او و هدف از کمال انسان را بشناسیم؛ کیفیت تحلیل این هدف تکاملی و هم‌چنین کیفیت شکل گرفتن اراده و اختیار انسان را مورد بررسی قرار دهیم؛ اصل مختار بودن انسان و ارتباط آن را با مسائلی از قبیل جبر طبیعی، جبر تاریخی و جبر اجتماعی مورد بررسی قرار دهیم (مصباح، ۱۳۸۸، ص ۱۷).

۲.۵. ارزش‌شناسی^۱

ارزش‌شناسی شاخه‌ای از فلسفه عملی است که به تبیین و بررسی ماهیت ارزش به طور کلی و مسائل مرتبط با آن می‌پردازد (فتحعلی، ۱۳۸۳، ص ۲۵).

۳. پیشینه شایسته‌سالاری در نظریات مدیریتی

شایسته‌سالاری به گونه ضمنی در بسیاری از دیدگاه‌های تاریخی و فلسفی همواره مورد تأکید و بهره‌مندی قرار گرفته است. طرفداران مکتب داروینیسم اجتماعی در توجیه نابرابری اجتماعی و نژادپرستی، کنفوسیوس و طرفداران او در توجیه عدم تمایز و تفاوت در یادگیری و تأثیر یادگیری و آموزش برای آماده ساختن مردم در تصدی مناصب حکومتی، نظریات افلاطون در پیامد عدم انتصاب افراد در جایگاه مناسب، قانونگرایی هان فیزی و شانگ یانگ (از فیلسوفان چینی) بهره‌گیری از افراد مناسب و مستعد در سلسله مراتب نظامی توسط چنگیز خان و دیدگاه ناپلئون در این خصوص که مسیر شغلی تنها برای افراد مستعد و شایسته باز است (ابطحی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۵)، همه بیانگر این است که شایسته‌سالاری نظریه جدیدی نیست و در طول تاریخ در فرهنگها و تمدنهای گوناگون مورد توجه بوده است.

فیلسوفان چین قدیم در زمره اولین کسانی بوده‌اند که در حسن اجرای خدمات کشوری، انتخاب کارمند را بر اساس روشهای منظم پیشنهاد، و «اصل تخصص» را در مورد به کارگماری کارکنان اعمال کرده‌اند. فارابی در سال ۹۰۰ بعد از میلاد، وظایف و ویژگی حکام را تشریح و بیان، و غزالی دویست سال بعد تحت عنوان مشاور شاهان، درباره ویژگیهایی مطالبی ارائه کرده است که رهبر باید دارا باشد تا بتواند سازمان خود را بخوبی اداره کند (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۴۲).

۳.۱. نظریه مدیریت علمی

تیلور چهار اصل مدیریتی را مطرح کرد اصل اول در مورد این بود که مدیریت باید علمی باشد. با این روش تیلور می‌خواست روش مدیریت علمی را جانشین روش تجربه و خطا کند که اغلب به قیمت انهدام وسایل و ابزار تولید و گاه نیز به قیمت جان افراد تمام می‌شد. اصل دوم تیلور این بود که انتخاب کارکنان باید اساس علمی داشته باشد. بر طبق این اصل، افرادی باید برای کار انتخاب شوند که مهارت و توانایی لازم را برای اجرای مؤثر و موفقیت‌آمیز آن کار داشته باشند. تیلور بر این باور بود که از میان کسانی که قادر به کار هستند، فردی هست که از هر کس دیگری برای آن کار، شایستگی بیشتری دارد و باید با استفاده از روشها و فنون علمی، آن فرد را پیدا و استخدام کرد. بر همین اساس وی شناسایی و انتخاب بهترین فرد را برای انجام دادن آن کار توصیه می‌کند (سعادت، ۱۳۸۸، ص ۱۴).

۳.۲. روانشناسی صنعتی

برخی از پژوهشگران رشته روانشناسی صنعتی به یافتن فنون مؤثرتری برای گزینش افراد پرداختند. مسئله مورد توجه آنان این بود که چگونه می‌توان افراد را برای مشاغلی انتخاب کرد که با نیرو، استعداد و تواناییهای بالفعل و بالقوه آنها مطابقت داشته باشد، مانسرتبرگ مطرح کرد که بعضی از کارکنان برای بعضی از کارها از دیگران مناسبتر هستند؛ یعنی علاقه و استعداد همه کارکنان برای انجام دادن هر کاری به یک میزان نیست و از این نظر، میان آنها تفاوت‌هایی هست. وی آزمونهایی طراحی کرد که به وسیله آن توانستند تفاوت میان استعدادهای و تواناییهای افراد را اندازه بگیرند (سعادت، ۱۳۸۸، ص ۱۶).

۳.۳. نظریه فرایندی مدیریت

فایول نیز تحت عنوان اصول کلی مدیریت به چهارده اصل اشاره می‌کند که از جمله آنها اصل تقسیم کار است. تقسیم کار یعنی تقسیم وظایف سازمانی بر اساس اصل تخصص بین اعضای سازمان بر اساس این اصل افراد، عهده‌دار وظایف و تکالیفی می‌شوند که برای اجرای آن از شرایط لازم برخوردارند. اصل دیگری که وی مطرح می‌کند، اصل اختیار و مسئولیت است، اصل اختیار یعنی دادن حق فرماندهی به دیگران و بازخواهی از آنان. به نظر فایول اختیارات بر دو نوع است: اختیارات ناشی از شغل و اختیارات ناشی از شخص. اختیار باید علاوه بر منشأ شغلی، منشأ شخصی

نیز داشته باشد؛ یعنی از برخی ویژگیهای شخصی الهام گیرد که فایول آنها را تحت عنوان هوش، تجربه، سجایای روحی و شخصیتی نام برده است تا مورد قبول زبردستان واقع شود. اصل دیگری، که وی از آن نام برده اصل تساوی است و به معنای تناسب بین حقوق کارکنان و مدیران با وظایف آنان است (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۵۰ تا ۵۲).

۳.۴. نظریه بوروکراسی

به نظر وبر هر سازمان به منظور تحقق مؤثر هدفهایش از یک سو باید با اعمال قدرت، افراد سازمان را به انجام دادن کار مفید وادارد و از سوی دیگر باید وسیله‌ای فراهم شود که این اعمال قدرتهای سازمانی در نظر افراد، مشروع و مطابق ارزش و هنجارهای گروه‌های سازمانی جلوه کند. از نظر «وبر» اختیار نامشروع برای مجریان یا غیر قابل اعمال است یا در صورت اعمال، مؤثر و مفید واقع نمی‌شود. با توجه به این موضوع، وبر به تعریف سه موضوع اساسی قدرت، مشروعیت و اختیار می‌پردازد:

قدرت یعنی توانایی صدور دستور و نفوذ در افراد.

مشروعیت قابل قبول بودن اعمال قدرت در سازمان به علت همخوانی آن با هنجارها و ارزشهای افراد و گروه‌های سازمانی است.

اختیار یعنی قدرتی که در نظر افراد سازمانی قانونی جلوه می‌کند.

«وبر» انواع قدرت را به سه دسته تقسیم می‌کند: قدرت بر اساس سنتی، قدرت بر اساس جاذبه شخصیتی و قدرت عقلانی- قانونی که در اولی مبنای مشروعیت اختیار، پیروی از ارزشهای اصیل و آداب و سنن است. در دومی ویژگیهای شخصیتی فرد دستور دهنده و در سومی قوانین و مقررات ملاک پیروی است و بر اساس آن افراد از شخص یا منصب اختیار، اطاعت می‌کنند؛ قانون مشخص می‌کند که از چه کسی و تا چه اندازه‌ای می‌باید اطاعت کرد (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۵۵ و ۵۶).

وبر نتیجه‌گیری می‌کند که اداره مؤثر و مفید سازمانهای بزرگ و پیچیده مستلزم اعمال اختیارات بر مبنای بورکراتیک (قوانین و مقررات) است. وی سایر انواع قدرت نظیر کاریزما و سنتی را فاقد پایه‌های منطقی و عقلانی برای اجرای مؤثر فعالیتهای سازمانی می‌داند (زارعی متین، ۱۳۸۸، ص ۵۹). بنابراین از دیدگاه وبر شایسته‌ترین شیوه اعمال قدرت و مدیریت در سازمانها و جوامع مدیریت مبتنی بر قوانین است.

۴. مبانی هستی‌شناسی شایسته‌سالاری

در جهان‌بینی توحیدی، عالم هستی سلسله بزرگی از مراتب هستی و وجود است که مراتب پایین تحت تأثیر مراتب بالا و نیز نشانه‌ای از آن مراتب است و به دلیل همین ارتباط با مبدأ یگانه هستی، عالم طبیعت از قداست (ارتباط با مبدأ قدسی) برخوردار است و نمادی از قدرت، عظمت، جلال و شکوه و زیبایی مبدأ عالم هستی و مبدع طبیعت است. «قرآن کریم، موجودات محسوس و مشهود را آیات (نشانه‌ها) می‌نامد؛ یعنی هر موجودی به نوبه خود نشانه‌ای از هستی نامحدود و از علم، قدرت، حیات و مشیت الهی است» (خندان، ۱۳۸۸، ۱۵۶). در میان همه موجودات انسان کامل و در مرتبه بعد از آن اولیا و انسانهای صالح مظهر تام و تمام آیات الهی هستند. از آنجا که خداوند عالم در بالاترین مرتبه وجود قرار دارد، تدبیر و اداره جهان و عالم هستی نیز در دست اوست و در مرتبه بعد پیامبران و ائمه و انسانهای صالح و وارسته که از مراتب وجودی و کمالات بالاتری نسبت به دیگران برخوردارند به امر خدا سزاوار اداره کارها و تصدی مسئولیتها هستند.

۴.۱. مبانی توحیدی شایسته‌سالاری

در نظام شایسته‌سالاری، پرسشی مطرح می‌شود که چه کسی شایستگی امر و نهی و مدیریت را بر انسانها دارد. در پاسخ گفته می‌شود در جهان‌بینی توحیدی، خداوند خالق و مالک مطلق زمین و آسمان و همه موجودات از جمله انسان است. از این رو، فقط او حق حاکمیت و شایستگی امر و نهی را بر انسانها دارد مگر کسانی که با اجازه وی به این شایستگی دست یابند؛ برای تبیین این مهم، چهار مقدمه ذیل آورده می‌شود:

الف) انسان برای زندگی دنیوی خود، افزون بر ارتباط با خداوند سبحان با خود، جامعه و با طبیعت مرتبط است.

ب) انسان و طبیعت، بلکه همه موجودات عالم امکان، متعلق و وابسته به ذات پروردگار و مملوک اویند. این وابستگی و تعلق که از علیت و خلقت خداوند نسبت به آن حاصل شده است به مالکیت تام الهی منجر می‌شود؛ زیرا با توجه به وابستگی محض مخلوقات به خداوند یگانه، عهده‌دار تدبیر و تقدیر هستی اوست و این معنای مالکیت تام و حقیقی خداست.

ج) قاعده عقلی هست که طبق آن اگر کسی بخواهد در ملک دیگران تصرف کند، باید از مالک اجازه بگیرد و گرنه حق تصرف ندارد.

د) اجازه گرفتن از پروردگار در گرو پیروی از اوامر و نواهی است که توسط پیامبران و رسولان در قالب دین ارائه و تبیین شده است.

این مطالب چهارگانه، نشان می‌دهد که انسان برای برقراری ارتباط با خود و با دیگر انسانها و موجودات و اشیا به جهت مملوکیتی که در همه این اقسام وجود دارد به اجازه پروردگار و به شریعت وی نیازمند است (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۱۴۲-۱۳۷).

در نتیجه، جهان‌بینی توحیدی اقتضا می‌کند: اولاً حق اداره و حاکمیت بر مردم از آن خداوند یکتای بی‌همتا است. ثانیاً از آنجا که خداوند مالک حقیقی انسان و جهان است، او یگانه کسی است که حق واگذاری حاکمیت را برای شایستگان غیر از خود را دارد. از این رو، خداوند این حق را فقط برای پیامبران و ائمه معصومین علیهم السلام قرار داده و پیروی از آنها را بر مردم واجب نموده است و آنان نیز این حق را در زمان غیبت خود به فقیه جامع‌الشرایط واگذار کرده‌اند. ولی فقیه نیز برای تحقق اهداف جامعه اسلامی و هدایت و رشد معنوی انسانها نمایندگان صالحی را برای هر منطقه و استان انتخاب می‌کنند. در این راستا باید تمامی مدیران ارشد، میانی و عملیاتی و حتی کارکنان دولتی از میان انسانهای شایسته انتخاب شوند و هرگونه سستی و کوتاهی در این امر، جامعه را از هدف نهایی دور خواهد ساخت.

۴.۲. بازتاب رفتار انسان بر نظام هستی

در جهان‌بینی توحیدی بین رفتار انسان و نظام آفرینش رابطه تنگاتنگی هست. اگر انسان در مسیر صحیح حرکت کند، نظام عالم نیز به سوی او روی می‌آورد و به نفع وی تغییر می‌یابد (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۸۱). در این دیدگاه همه موجودات، مخلوق و مملوک و تحت تدبیر خدای یگانه هستند و همگی به نحوی در مسیر الهی حرکت می‌کنند؛ با وجود این اگر انسانی بدون پایبندی به ارزشهای الهی حرکت کند، همه پدیده‌های نظام هستی با او برخورد می‌کنند و از خود واکنش نشان می‌دهند؛ زیرا همه آنها در برابر اراده الهی خاضع هستند و به دستور او کار می‌کنند و به فرمان او به انسان شایسته احترام می‌گذارند و از ناشایستگان انتقام خواهند گرفت (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ص ۱۶۸)؛ به تعبیر دیگر جهان واحدی زنده و با شعور است؛ رفتار بشر حساب و بازتاب دارد؛ رفتار

خوب و بد وی با عکس‌العمل‌هایی از جهان روبه‌رو می‌شود که احیاناً به او در این دنیا می‌رسد) مطهری، بی‌تأص (۷۸).

بنابراین فقط با به کارگماری انسانهای مؤمن و شایسته در اداره کارها می‌توان امیدوار بود تا رحمت و نعمتهای الهی بر اهل زمین فرود آید چنانکه جهان بدون وجود انسان کامل معصوم، که امام شایستگان است برای یک لحظه هم به ادامه حیات خود قادر نخواهد بود؛ چرا که او مجرای رحمت، نعمت و فیض الهی است. به همین دلیل شایسته‌سالاری با توجه به مبانی اسلامی، امری حقیقی است که در نظام تکوینی عالم آفرینش ریشه دارد و بدون آن نظام هستی باقی نخواهد ماند.

۵. مبانی انسانشناختی

از یک سو موضوع رشته‌های علوم انسانی از جمله مدیریت، «انسان» است که موضوع اصلی در بحث شایسته‌سالاری نیز به شمار می‌آید. بنابراین، مرور بحث انسانشناسی بسیار حائز اهمیت است و تا انسان و ابعاد وجودی آن، کمال و هدف نهایی آن شناخته نشود، نمی‌توان انسان شایسته را شناخت. مجموعه باورها و جهتگیریهای انسانشناختی درباره انسان و اینکه انسان چگونه موجودی است. هدف از زندگی وی چیست، چه قوانینی بر رفتارهای انسانی حاکم است از اساسی‌ترین پرسش‌هایی است که تبیین آنها چارچوب اصلی مبانی انسانشناختی شایسته‌سالاری را از دیدگاه‌های گوناگون شکل می‌دهد.

از این رو، نگارنده با توجه به منابع اسلامی به تبیین موضوعات ذیل می‌پردازد:

۵.۱. خلیفه خدا

از دیدگاه اسلام، انسان از سایر مخلوقات برتر است؛ به همین دلیل نیز از وی به خلیفه یاد شده است:

«و إذ قال للملئکه إنی جاعل فی الأرض خلیفه...» (بقره-۳۰).

منظور از اینکه می‌گوید «خلیفه قرار می‌دهم»، این است که در جهان موجودی ارزشمند را می‌آفرینم که آن قدر می‌تواند تعالی و ارزش وجودی پیدا کند که کارهای خدایی از او صادر شود) مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۵۳.

این جانشینی اقتضائاتی دارد: یکی اینکه علم او از علوم عادی فراتر است. دوم اینکه قدرتش به حدی می‌رسد که بر همه قدرتها اشراف پیدا می‌کند و قدرتهای دیگر محکوم اویند. خلیفه الهی می‌تواند در جهان مادی نسبت به موجودات دیگر آن چنان اعمال قدرت کند که هیچ موجود دیگری نتواند در مقابل او عرض اندام نماید (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۵۵).

با توجه به اینکه ملاک خلافت الهی در دو چیز ذکر شد یکی علم و دیگری قدرت، هر کدام از انسانها که بهره زیادتری از این دو را دارا باشند، صلاحیت و شایستگی بیشتری نسبت به دیگران به منظور تصدی اداره کارهای جامعه خواهند داشت؛ چرا که این افراد بهتر از دیگران مصالح و مفاسد واقعی مردم را تشخیص می‌دهند و می‌توانند جامعه را به کمال نهایی برسانند. بنابراین با توجه به خلیفه بودن انسان می‌توان چنین نتیجه گرفت که مبنای نظام گزینش و انتصاب در چنین نگرشی این است که کسانی زمام اداره کارها را به دست بگیرند که استحقاق و شایستگی خلیفه بودن الهی را داشته باشند.

۵.۲. دو ساحتی بودن انسان

انسان در نگرش اسلامی دو ساحت مادی و روحی دارد که اصالت با روح الهی وی است که در بستر زندگی دنیوی و در قالب جسم باید به کمال نهایی یعنی تقرب به خداوند برسد.

«الذی احسن کل شیء خلقه و بدا خلق الانسان من طین ثم جعل نسله من سلاله من ماء مهین ثم سواه و نفخ فیہ من روحه»^۱:

«و آفرینش انسان را از گل آغاز کرد؛ سپس نسل او را از چکیده آبی پست مقرر فرمود؛ آن گاه او را درست اندام کرد و از روح خویش در او دمید».

به این ترتیب از آنجا که در نگاه توحیدی، روح انسان اصل، و هدف نهایی آن نیز قرب الهی است، باید همه کارهای وی برای دستیابی به این هدف انجام بگیرد و سازمان در مدیریت الهی به منزله ابزاری در خدمت رشد و تعالی انسان است در حالی که مدیریت مادی نگاه هدفگرایانه به سازمان دارد؛ به تعبیر دیگر در نگرش اسلامی مدیریت مدیران از مدیریت بر خویشتن و خودکنترلی در مسیر بندگی خداوند و در جهت تکامل روحی مدیر آغاز می‌شود. او پس از دستیابی به شایستگیهای لازم برای تربیت، رشد و هدایت نیروی انسانی در سازمان تلاش می‌کند؛ سپس چنین

سازمان رشدیافته‌ای رسالت خود را خدمتگزاری به جامعه می‌داند و در این راه سیر رشد و بالندگی جامعه را هموار می‌سازد تا در نهایت به هدف نهایی آن، که قرب الهی است، دست یابد و چون هدف انسان و سازمان، رشد و تکامل و دستیابی به قرب الهی است مبنای گزینش و انتصاب نیز مجموعه شایستگی مربوط به کار مانند قدرت و توان جسمی و شایستگی اخلاقی نیروی انسانی در کانون توجه قرار می‌گیرد.

کار مانند قدرت و توان جسمی و سلامت جسمی، شایستگی‌های اخلاقی و رشد و کمالات وجودی نیروی انسانی در کانون توجه قرار می‌گیرد. چون اساسا هدف انسان و سازمان، رشد و تکامل و دستیابی به قرب الهی است، مبنای گزینش و انتصاب نیز شامل هر دو دسته از شایستگی‌های جسمی و ارزشی هر دو می‌شود. به همین دلیل حضرت یوسف دلیل شایستگی خود را برای تصدی وزارت دارایی دو ویژگی حفیظ بودن و علیم بودن بیان می‌کند: « قال اجعلنی علی خزائن الارض إنی حفیظ علیم» (یوسف - ۵۵): « یوسف گفت مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده که نگه‌دارنده و آگاهم».

هم چنین معیار گزینش حضرت موسی در آیه شریفه دو چیز بیان شده است: «یا ابت استاجرہ ان خیر من استاجرت القوی الامین» (بقره، ۲۴۷): «پدرم او را اجیر کن؛ چرا که بهترین کسی که به این کار می‌آید، «قوی» و «امین» است.»

۱- توانایی جسمی

۲- امانتداری

این در حالی است که با فلسفه فردگرایی در مبانی نظری مدیریت، اولاً هر کسی در پی رسیدن به اهداف فردی خود است که گاه با اهداف سازمانی و منافع سایر افراد در تعارض است. ثانیاً فرد وسیله‌ای می‌شود در جهت حداکثرسازی سود برای سازمان. ثالثاً راهکارهای انگیزشی نیز در انگیزه‌های مادی منحصر می‌شود.

نگاه به انسان در غرب دارای سیر تکاملی بوده است. در ابتدا به انسان به عنوان ماشین نگریده می‌شد. در دهه ۱۹۸۰ نگرشی کاملتر به انسان شد که طبق آن انسانها در سازمان توان گسترده‌تری داشتند و صرفاً در کنار سایر ابزارها- با کارکرد مشخص- دیده نمی‌شدند (عباسپور، عباس، ۱۳۸۲، ۲۸)؛ به بیان دیگر در رویکرد نیروی انسانی، تنها به آن بخشی از توانایی انسانها توجه می‌شد که دقیقاً به کار تولید و یا تجارت مربوط می‌شد.

۵.۳. مختار بودن انسان

در دیدگاه اسلام، انسان اراده و اختیار دارد که هرگونه بخواهد می‌تواند زندگی را اداره کند. به همین دلیل وی مسئول رفتار خویش است و باید در برابر آن پاسخگو باشد. انسان می‌تواند با اراده و رفتارهای اختیاری خود تا بی‌نهایت صعود کند و همچنین او می‌تواند در سیر نزولی به حدی تنزل یابد که حتی از حیوانات نیز پست‌تر شود: «اولئک کالانعام بل هم أضل» (اعراف، ۱۷۹): «آنان همانند چهارپایان بلکه گمراه‌ترند».

بنابراین با توجه به مختار بودن انسان از دیدگاه اسلام می‌توان چنین استنباط کرد که کسب شایستگی، اختیاری است و با اراده و اختیار انسان به دست می‌آید و این کسب کمال و شایستگی نیز مراتب دارد. هر چه انسان در این مسیر تلاش بیشتری کند به مقامات بالاتری از شایستگی و کمال دست می‌یابد.

در اسلام در واگذاری مسئولیتها علاوه بر توجه به معیارهایی مانند تخصص، مهارت، علم، توانایی جسمی و مدیریتی به صلاحیت و کمالات وجودی نیز توجه می‌شود که افراد در پرتو رفتارهای اختیاری به دست آورده‌اند. هر کس بر اساس مجموع شایستگی‌هایی از قبیل علم، شخصیت، مهارت و صلاحیتهای اخلاقی، انتخاب و به منظور تصدی مسئولیتها معرفی می‌شود و هر چه این صلاحیتهای و کمالات بیشتر باشد، مسئولیت وی نیز بیشتر می‌شود. به همین دلیل در اسلام شرایط ویژه‌ای برای کسانی ذکر شده است که مدیریت و رهبری جامعه را به دست می‌گیرند که از جمله آنها با تقوی بودن، عادل بودن، صائنا لِنفسه بودن، حافظا لدین، أعلم بودن با کفایت بودن و... ذکر شده است.

۵.۳.۱. رابطه فرد و محیط (جامعه)

مکاتب مختلف در مورد اینکه آیا ماهیت انسان در برابر محیط و جامعه مجبور است و هیچ واکنشی در برابر فشارهای محیطی نشان نمی‌دهد و به صورت منفعلانه عمل می‌کند یا در برابر محیط به صورت فعال عمل می‌کند و از خود واکنش نشان می‌دهد و قدرت انتخاب دارد، اختلاف نظر دارند. از یک سو می‌توان دیدگاه جبرگرایی را یافت که انسان و فعالیت‌های او را کاملا تعیین شده از ناحیه موقعیت یا محیط انسان می‌داند. از سوی دیگر دیدگاه اختیارگرایی قرار دارد که انسان را کاملا مستقل و موجودی مختار می‌بیند. بنابراین تمامی نظریه‌ها باید به طور صریح یا ضمنی به یکی از

این دو دیدگاه متمایل باشند یا نظری حد وسط را بپذیرند که هم عوامل محیطی و هم عوامل اختیاری را در فعالیت‌های انسانی مؤثر می‌داند (بوریل و مورگان، ترجمه نوروزی، ص ۱۷ و ۱۶). اسلام که تصویری جامع در مورد انسان دارد به تأثیر و تأثر متقابل بین فرد و جامعه توجه کرده است.

۵.۳.۱.۱. تأثیر جامعه بر فرد

جامعه می‌تواند تأثیرات زیادی بر فرد داشته باشد. اگر فضای جامعه خوب باشد، افراد نیز به نیکی و شایستگی رو می‌آورند و نیز اگر جامعه، فاسد و ناسالم باشد، افراد نیز غالباً همان‌گونه می‌شوند. از این رو، باید تلاش کرد که فضای جامعه را سالم و صالح نمود تا از این طریق افراد نیز به صلاح و سلامت رهنمون شوند. بدیهی است اگر جامعه چنین تأثیری بر تربیت و رشد و تعالی و توانمندسازی انسانها داشته، و زمینه‌ای برای تربیت انسانهای صالح و شایسته باشد، یکی از وظایف مهم حکومت اسلامی نیز فراهم آوردن جامعه‌ای سالم است که این امر با به کارگیری افراد شایسته تأمین می‌شود.

البته تأثیر جامعه سالم بر رفتار فرد و کمک به کسب فضیلت و شایستگی به حد اجبار و الزام نمی‌رسد بلکه چنین فضایی کمک می‌کند تا افراد براحتی بتوانند مراتب کمال را طی نمایند؛ هم‌چنانکه جامعه فاسد نیز فرد را به رفتار ناشایست و کسب رذائل مجبور نمی‌کند.

بنابراین از آنجا که هدف آفرینش انسان در اسلام رشد و تربیت انسان کامل است، لازمه این امر این است که جامعه سالم و طیب وجود داشته باشد تا انسان بتواند در آن شایستگی و صلاحیت لازم را به منظور دستیابی به آن مقام کسب کند، یکی از پیش‌شرط‌های رسیدن انسان به چنین مقامی وجود جامعه سالم است که شکل‌گیری چنین جامعه‌ای در گرو انتصاب کارکنان و مدیران شایسته و صالح است.

۵.۳.۱.۲. تأثیر فرد بر جامعه

همان‌طور که جامعه بر فرد مؤثر است، فرد نیز بر جامعه تأثیر دارد. قرآن کریم، انسان را موجودی دارای اراده و اختیار می‌داند^۱ به گونه‌ای که هرگز تحت حاکمیت جبر تاریخ و جبر محیط مسیر زندگی دستخوش تغییر نمی‌گردد. عامل اساسی سازنده تاریخ، محیط و زندگی انسان، دگرگونی‌هایی است که در اندیشه، اخلاق و شیوه زندگی او به اراده و خواست وی پدید می‌آید. قرآن

۱. کهف، ۲۹؛ رعد، ۱۱؛ انسان، ۳.

کریم در این باره می‌فرماید: « إن الله لا یغیر ما بقوم حتی ما یغیروا ما بأنفسهم^۱ »: در حقیقت، خدا وضع قومی را تغییر نمی‌دهد تا اینکه خود، وضع خویش را تغییر دهد.

بویژه اگر فرد از جایگاه و مسئولیت والایی در جامعه برخوردار باشد که در این صورت گستره تأثیر او بر جامعه وسیعتر خواهد بود. از این رو، اسلام سلامت و فساد سازمان و جامعه را به سلامت و فساد دو گروه یعنی فرهیختگان و کارگزاران آن پیوند زده است: چنانکه رسول گرامی اسلام می‌فرماید: « صنفان إذا صلحا صلحت الأمة و إذا فسدا فسدت الأمة قیل من یا رسول الله؟ قال العلماء و الأمراء» (خصال، ج ۱، ص ۳۶): « دو گروه هستند که اگر صالح باشند، امت صالح می‌ماند و اگر فاسد باشند امت فاسد می‌شود. پرسش می‌شود که ای رسول خدا آنان چه کسانی هستند در پاسخ فرمودند عالمان (فرهیختگان) و امراء (کارگزاران کشوری و لشکری)».

از همین روست که باید در جامعه کسانی زمام کارها را در دست گیرند که تأثیر سوء بر جامعه نداشته بلکه دارای تأثیر مثبت بر آن جامعه داشته باشند. افزون بر این، مناصب اجتماعی که تقدس دارد و به نوعی جانشینی ائمه علیهم السلام تلقی می‌شود، مستلزم طهارت باطن و ظاهر است. بنابراین از دیدگاه اسلام به دلیل تأثیرات زیادی که فرد بر جامعه دارد، باید با به کارگیری افراد شایسته به ایجاد جامعه سالمی کمک نمود تا در فضای آن انسانها برای دستیابی به فضایل و سجایای اخلاقی و رسیدن به قرب الهی با یکدیگر زندگی و تعامل کنند.

۵.۳.۱.۳. زندگی خانوادگی

همچنانکه جامعه سالم با پاسخگویی به بسیاری از نیازهای انسان نقش مهمی در کمک به وی به منظور پیشرفت در مسیر تعالی و کمال نهایی می‌کند، هم‌چنین خانواده نیز با تأمین نیازهای عاطفی، معنوی، جنسی و... نقش بسزایی را ایفا می‌نماید. کارکرد صحیح این نهاد است که باعث می‌شود جامعه بتواند به سلامت و سعادت دست یابد. اگر خانواده بدرستی به وظایف خویش عمل کند، جامعه به هرج مرج و فساد کشیده نخواهد شد و از درون این نهاد انسانهای شایسته و صالح تربیت خواهند شد که زمام کارها را در جامعه به دست می‌گیرند و با رفتار صالح و نیکو در ایجاد جامعه‌ای سالم و پر از عدل کوشش خواهند کرد.

۱. رعد، بخشی از آیه ۱۱.

علی(ع) یکی از ملاکهای گزینش کارگزاران را اصالت خانوادگی آنان بیان می‌نماید:

« ثم انظر فی امور عمالک فاستعملهم اختبارا، و لا تولهم محاباه و اثره فإنهما جماع من شعب الجور و الخیانه و توخ منهم اهل التجربه و الحیاء، من اهل البیوتات الصالحه و القدم فی الإسلام المتقدمه فإنهم اکرم اخلاقا...» (نهج البلاغه، نامه ۵۳): « سپس بنگر در امور کارگزارانت، پس آنان را با امتحان و آزمایش به کار بگمار و به خاطر دوستی و بدون مشورت به آنها امارت مده؛ زیرا این دو از شعبه‌های جور و خیانت هستند و برای کارگزاری، افراد با تجربه و با حیا را از خانواده‌های صالح و کسانی طلب کن که سابقه خدمت به اسلام دارند؛ زیرا اخلاق آنان گرامیتر است...».

۵.۴. مسئول بودن انسان

انسان، نخست در برابر خداوند و مواهب و امکاناتی که به او ارزانی شده، مسئول است. در واقع مسئولیت او این است که از نعمتها در راستای رسیدن به کمال مطلوب استفاده کند.^۱ قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: « ثم لتسالن یومئذ عن النعمیم»^۲: « سپس در همان روز است که از نعمت پرسیده خواهید شد.»

در پرتو مسئولیت انسان در برابر خداوند، مسئولیتهای دیگری نیز برایش ایجاد می‌شود؛ همچون مسئولیت در برابر رهبران الهی^۳ در برابر جامعه و جان و مال دیگران^۴ و بویژه نیازمندان و تهیدستان^۵ و حتی در برابر حیوانات و محیط زیست.^۶ نتیجه مستقیم مسئول بودن انسان، نفی آزادیهای بی حد و حصر است؛ چراکه هر مسئولیتی، احکام و مقرراتی را برای آدمی ایجاد، و وی را در برابر آن متعهد می‌کند.

بنابراین هر فرد در مدیریت خویشتن علاوه بر لحاظ کردن حقوق و تکالیف فردی خود باید به حقوق و تکالیف الهی، اجتماعی نیز توجه لازم را مبذول کند. اما با توجه به نگرش اسلام به انسان و مسئولیت وی انسانی شایسته تلقی می‌شود که علاوه بر توجه به منافع و مصالح خویش مصالح و منافع خداوند، جامعه و طبیعت را نیز مد نظر داشته باشد بلکه فرد در مراتب بالای شایستگی حتی

۱ - محمد حسین طباطبائی، المیزان، ج ۲۰، ص ۴۰۵ تا ۴۰۷.

۲ - تکوین، ۸.

۳ - نساء، ۵۹.

۴ - سید رضی، نهج البلاغه، ترجمه فیض الاسلام، خطبه ۱۶۶.

۵ - ذاریات، ۱۹؛ معارج، ۲۴ و ۲۵.

۶ - سید رضی، همان، خطبه، ۱۶۶.

از منافع خویش به دلیل منافع جامعه می‌گذرد. قرآن کریم پیامبر گرامی اسلام را، که فرمان به عبودیت و بندگی می‌داد، نجات دهنده انسانها از قید و بندها و غل و زنجیرها دانسته است: «یأمرهم بالمعروف و ینهاهم عن المنکر و یحل لهم الطیبات و یحرم علیهم الخبائث و یضع عنهم إصرهم و الأغلال الّتی كانت علیهم» (اعراف، ۱۵۷).

انسان در اندیشه اسلامی به رفتار شایسته (معروف) و پرهیز از رفتار ناشایست (منکرات) مکلف است و راه رشد و تکامل انسان و کسب شایستگی فقط از راه اجرای تکالیف و عمل به احکام دینی به دست می‌آید. این نوع بینش اسلامی به انسان مقتضی است که کسانی برای مسئولیتها انتخاب شوند که اولاً معروف را بشناسند؛ ثانیاً خود عامل به معروف باشند.

قرآن کریم پستهای مدیریتی را امانتهای الهی می‌داند که باید به اهلش سپرده شود و همه افراد در برابر آن مسئول هستند: «إن الله یأمرکم أن تؤدوا الأمانات إلی أهلها و إذا حکمتم بین الناس أن تحکموا بالعدل» (نساء، ۵۸): «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانتها را به اهلش بسپارید و چون میان مردمان داوری کنید به عدل داوری کنید».

در غرب با توجه به حاکمیت دیدگاه اصالت فرد هیچ‌گونه مسئولیتی برای فرد در برابر اجتماع و طبیعت لحاظ نشده و تنها مسئولیت فرد در جهت حداکثرسازی منافع خود است؛ حتی نظریه پردازانی که موافق مسئولیت اجتماعی هستند نیز مهمترین دلیل آنها این است که پایبندی سازمان به موازین اخلاقی و توجه به مسائل اجتماعی موجب می‌شود تصویری مطلوب از سازمان در انظار عمومی ایجاد شود که این امر در بلند مدت منافع سازمان را به به دنبال خواهد داشت (شیخی، ۱۳۸۶، ص ۵۰). بدیهی است چنین نگرشی به انسان و مسئولیت وی مفهوم خاصی از شایسته‌سالاری را به دنبال دارد و انسان شایسته انسانی است که توانایی و انگیزه لازم را برای عملکرد بهتر به منظور دستیابی به بیشترین سود و منفعت شخصی دارد. بر اساس نگرش اومانستی، دوره کنونی تاریخ زندگی بشر، دوره تکلیف نیست بلکه حق به جای آن نشسته است؛ حقی که بر اساس آن انسان آزاد است که بندگی خدا را بپذیرد یا رد کند و رها باشد. این نگرش، که انسان را ذی حق می‌داند با هرگونه اجبار و باید و نبایندی مخالف است که آزادی انسان را محدود کند. مقتضای چنین نگرشی این است که در انتخاب و انتصاب به هیچ وجه نباید ملاحظات اعتقادی و پایبندی فرد به معروف و تکالیف را ملاک قرار داد.

۵.۵. جنسیت و شایستگی

یکی از بهره‌های نگرش دو بعدی به انسان در اینجا ظاهر می‌شود که در تفکر مادی حقیقت انسان به بعد مادی اوست که در زن و مرد به دو شکل مساوی وجود دارد و با هم هیچ تفاوتی ندارد. اما از دیدگاه اسلام تمام حقیقت انسان، روح اوست؛ گرچه بدن هم لازم و ضروری است. قرآن کریم هنگام طرح مسئله زن و مرد می‌فرماید: این دو را از چهره ذکورت و انوئت شناسید بلکه از چهره انسانیت شناسید و حقیقت انسان را روح او تشکیل می‌دهد نه بدن او. انسانیت انسان را جان او تأمین می‌کند نه جسم او و نه مجموع جسم و جان (جوادی آملی، ۱۳۸۳، ص ۷۰ تا ۷۶).

بنابراین، اگر نگرش صحیحی به انسان داشته باشیم و آن را دو ساحتی ببینیم در بعد روحی شایستگی‌هایی تشریح خواهد شد که در آن تفاوتی میان زن و مرد نیست؛ ولی برای بعد جسمانی انسان، که ذکورت و انوئت راه دارد، شایستگی‌های متفاوت مبتنی بر تفاوت طبیعی این دو صنف در نظر گرفته خواهد شد. بر همین مبنا است که اسلام در بعد روحی و کسب فضائل و کمالات معنوی هم‌چنانکه مردان را به کسب فضائل و کمالات معنوی توصیه می‌کند. برای زنان نیز این حق را قائل است و زنان نیز می‌توانند مانند مردان با کسب فضائل و معنویات به مدارج عالی رشد و کمال دست یابند در عین حال به دلیل تفاوت‌های جسمی، زنان را شایسته تصدی برخی از مشاغل مانند قضاوت، امامت جمعه، رهبری و مرجعیت نمی‌داند.

۵.۶. حیات طیبه

انسان در اسلام دارای حقوقی فراتر از آنچه در غرب به عنوان حق حیات وجود دارد است و آن حق حیات طیبه و کریمه است؛ یعنی حق انسان به حیات مادی و در سطح حیوانات محدود نیست، بلکه حق او فراتر از حیات مادی است و حق دارد در جهت معنوی، کمالاتی را تحصیل و حیات معقول و وحیانی خویش را در مسیر انسانیت ارتقا بخشد. بنابراین، حکومت اسلامی افزون بر اینکه نباید با مظاهر دینداری مبارزه کند (همانند آنچه در برخی از ممالک غربی در مقابل حجاب انجام می‌شود) نمی‌تواند نسبت به آن بی‌اعتنا نیز باشد. در این راستا حکومت اسلامی باید ضمن برداشتن موانع دستیابی مردم به تکامل و رشد روحی، در جهت تبیین و تبلیغ و اجرای دستور دینی و فضائل اخلاقی بپردازد (خندان، ص ۲۰۱).

در نتیجه یکی از وظایفی که دولت در مقابل ملت در حکومت اسلامی بر عهده دارد، ارشاد مردم و هدایت آنان و اجرای احکام الهی است تا حیات طیبه محقق شود. بدیهی است این امر بدون وجود رهبری صالح و شایسته و واجد شرایط و هم‌چنین کارگزارانی شایسته در ادارات و نهادها امکان‌پذیر نیست.

۶. مبانی ارزش‌شناختی

از آنجا که شایسته‌سالاری در اسلام از دو عامل تعهد و تخصص تشکیل یافته است، بررسی این مفهوم به دو مقدمه نیاز دارد: اول اینکه ارزشها و ملاک آنها چیست و به چه دلیل باید بر انسانها حاکم شود؟ ثانياً روش ترویج ارزشها و رسوخ دادن آنها در اذهان دیگران و پایبند کردن آنها به این ارزشها را بیاموزیم؛ یعنی چگونه می‌توان افراد متعهد را تربیت کرد و تعهد را در کنار تخصص آورد (مصباح، ۱۳۸۸، ۱۹).

از دیدگاه فیلسوفانی اسلامی، مفاهیم ارزشی خوب و بد نسبی، و تابع فرهنگ و محیط مختلف و قضاوت ما نیست، بلکه هر موجودی کمالی لایق و متناسب با خودش دارد که اگر به آن برسد به او موجود خیر گفته، و در غیر این صورت به او شر و ناشایست گفته می‌شود. هر چه هستی کاملتر باشد، جهت خیریت آن بیشتر است (مصباح، ۱۳۸۸، ص ۱۰۳).

از مقایسه رفتار انسان با کمال او نیز می‌توان خیر یا شر بودن رفتار انسانی را نیز استنباط کرد. بنابراین، هر رفتاری که در جهت کمال و تعالی انسان باشد، خیر و هر رفتاری که در جهت نقص و انحراف او باشد، شر است (مصباح، ۱۳۸۸، ص ۱۰۴). این رابطه، رابطه‌ای واقعی است، او بخواهد یا نخواهد، تأثیر مثبت یا منفی عمل در روح باقی می‌ماند و شخص در این مورد، انتخاب و اختیاری ندارد. پس قلمرو خیر و شرهای اخلاقی، رفتارهای اختیاری انسان، و ملاک خوبی یا بدی آنها تأثیری است که در کمال یا ضعف و تزلزل انسان دارد و این رابطه، واقعی و تکوینی است و تابع قرارداد و تمایلات افراد نیست.

بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که بر اساس مبانی ارزش‌شناسی اسلام، ملاک و معیار برتری و شایستگی انسانها علاوه بر تخصص و مهارت و ویژگیهای شخصیتی افراد با کمالاتی ارزیابی می‌شود

که در پرتو رفتارهای اختیاری به دست آمده باشد نه ویژگیهایی مانند ثروت، جایگاه و موقعیت اجتماعی، قوم و قبیله و رنگ و نژاد.

از آنجا که وجه تمایز مدیریتها به فرهنگ و نظام ارزشی حاکم بر آنها است، نظام اداری اسلامی (نظامی شایسته‌سالار است) بر نظام ارزشی- اخلاقی اسلام مبتنی است که محور آن خداوند سبحان و موضوع آن صفات و رفتار مطلوب (ارزشی) و هدف نهایی آن قرب الهی است که مدیران و نیروی انسانی را در مسیر بندگی خدا رهنمون می‌سازد (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۹). این نظام ارزشی- اخلاقی در اسلام که پابندی به آن موجب حاکمیت شایسته‌سالاری در نظام اجتماعی و اداری در عرصه مدیریت می‌شود، دارای ویژگیهای ذیل است:

۶.۱. ویژگیهای نظام ارزشی- اخلاقی اسلام

۶.۱.۱. فراگیری و گستردگی

دایره ارزشها در مکتب اسلام به ارزشهای اخلاقی منحصر نمی‌شود که در محیط اجتماعی مطرح می‌شود بلکه تمامی ارتباطات مناسب و مفید شامل ارتباط با خدا، با خلق، با خود، خانواده، جامعه و حتی روابط بین الملل را در بر می‌گیرد، اما در سایر مکاتب- یا به صورت تفریطی- ارتباط با خدا مطرح نمی‌شود و یا منحصرا تمامی ارزشها را در ارتباط با خدا مطرح می‌کنند و ارتباط با دیگران را ضد ارزش می‌دانند (مصباح، ۱۳۸۸، ۱۴۴). مقتضای چنین ویژگی این است که در نظام ارزشی اسلام افرادی دارای شایستگی بیشتر هستند که به وظایف و مسئولیتهای خود در ارتباط با هر یک از موارد یاد شده بخوبی عمل کرده باشند.

۶.۱.۲. انسجام درونی

در بسیاری از مکاتب بین ارزشهای اخلاقی ارتباط و انسجامی درونی وجود ندارد و متغیرهایی مانند پول داشتن، علم داشتن، قهرمان بودن و... را به عنوان ارزش تلقی می‌کنند؛ به علاوه اینکه ملاک معقول و منطقی نیز ندارد، بلکه تابع میل و هوس مردم است اما ارزشهای اسلامی دارای ارتباط معقول و منطقی و ملاک ثابتی است (مصباح، ۱۳۸۸، ۱۴۵). بنابراین ملاک شایستگی انسانها در طی زمان دستخوش تغییر سلیقه‌ها و تابع میل عمومی نیست.

۶.۱.۳. ترکیبی از ملاکها

مکاتب مختلف، ملاکهای گوناگونی را برای تشخیص ارزشهای اخلاقی تعیین کرده‌اند؛ برخی لذت و برخی دیگر سود و منفعت. برخی آن دسته از رفتار و فعالیتها را ارزشمند می‌دانند که دارای منفعتی باشد و برخی رفتاری را ارزشمند می‌دانند که دارای لذت باشد. در شرع مقدس اسلام نیز لذت می‌تواند به عنوان معیار ارزشی مطرح باشد اما در صورت تراحم، لذتهای پایدارتر، عمیقتر هستند؛ مانند لذات معنوی و اخروی در مقایسه با لذات دنیوی مقدم می‌شوند. هم چنین اصل منفعت نیز مورد پذیرش نظام ارزشی اسلام است اما منافع در منافع دنیوی و مادی منحصر نمی‌شود بلکه منافع اعم از منافع دنیوی و اخروی است بلکه منافع اخروی مقدم بر منافع دنیوی و نسبت به آنها از اولویت برخوردار است (مصباح، ۱۳۸۸، ۱۵۰-۱۴۷). از این ویژگی نظام ارزشی اسلام می‌توان چنین استنباط کرد که شایسته‌ترین انسانها کسانی هستند که رفتار و فعالیت آنها ناشی از انگیزه‌های معنوی و اخروی است؛ به این معنی که آنها لذات و منافع اخروی و معنوی را از منافع و لذات زودگذر دنیا برتر می‌دانند و این در حالی است که در مکاتب مادی، انسانهای شایسته کسانی هستند که در رفتارهای خود به دنبال حداکثر کردن لذات و منافع بیشتر برای خود و جامعه هستند.

۶.۱.۴. حسن فعلی و حسن فاعلی

در مکاتب اخلاقی، معیار ارزش داشتن یا بی ارزش بودن هر رفتار، نفس عمل و نتایج آن است بدون اینکه انتساب آن به فاعل و انگیزه و نیت فاعل مطرح باشد در حالی که در اسلام ارزش رفتار را ناشی از هر دو یعنی حسن فاعلی و حسن فعلی می‌دانند (مصباح، ۱۳۸۸، ۱۵۲). از این رو می‌توان به این نتیجه رسید که ملاک ارزیابی انسان شایسته حسن فعلی و فاعلی هر دو است در حالی که در نگرشهای مادی ملاک شایستگی انسان فقط بر مبنای حسن فعلی است.

۶.۱.۵. مراتب داشتن ارزشها

یکی از ویژگیهای نظام ارزشی اسلام این است که ارزشها دارای مراحل و مراتبی است که می‌توان برای آن مراحل تا بی‌نهایت قائل شد به گونه‌ای که دسترسی به بعضی از مراحل آن برای عموم میسر است، اما رسیدن به مراحل بالا و بالاتر برای همه انسانها میسر نیست در حالی که در بسیاری از مکاتب اخلاقی، امر، بین ارزش داشتن یا نداشتن دایر است و ارزش را دارای یک مرحله می‌دانند (مصباح، ۱۳۸۸، ۱۵۳). با توجه به این گزاره می‌توان گفت انسانها از جهت شایستگی مراتب

مختلفی دارند؛ برخی در اوج قله کمال و شایستگی و طهارت هستند مانند پیامبران الهی و ائمه معصومین علیهم‌السلام و برخی دیگر شامل اولیای الهی و انسانهای صالح می‌شود که در مرتبه بعد قرار می‌گیرند که البته اینها نیز دارای مراتب مختلفی در کمال وجودی دارند. در اسلام هر چه پست و منصب فرد در سلسله مراتب مدیریتی و سازمانی بالاتر باشد، باید از لحاظ شایستگی و صلاحیت علمی و کمال وجودی از دیگران برتر باشد.

نتیجه‌گیری

آنچه غالب صاحب‌نظران بر آن اتفاق نظر دارند، تأثیر مبانی و اصول هر مکتب بر دیدگاه‌ها، فعالیت و وظایف مدیران است که از جمله این وظایف مهم شناسایی، جذب، گزینش و انتصاب نیروی انسانی شایسته به منظور تصدی کار سازمانی و مدیریتی است. نظریه شایسته‌سالاری متضمن این معنی است که در این فرایند باید شایسته‌ترین افراد برای تصدی امور سازمانی انتخاب و به کارگمارده شوند. در این مقاله در مورد مبانی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی اسلام به گزاره‌های زیر در مورد شایسته‌سالاری دست یافتیم:

۱. محور اصلی در شایسته‌سالاری اسلامی، انتخاب انسان شایسته الهی و به کارگماری آن در سازمان است؛ بنابراین تا ماهیت و ابعاد وجودی، هدف و کمال وی بخوبی شناخته نشود، شایسته‌سالاری اسلامی عملاً امکان‌پذیر نیست.
۲. بر اساس نگرش اسلام به انسان، آنچه اصالت دارد و به فرد ارزش می‌دهد و موجب کمال و شایستگی وی می‌شود و انسانیت او به آن است، «روح» انسان است که با تقوی و عمل صالح تکامل می‌یابد و به حداکثر شایستگی دست می‌یابد.
۳. با توجه به دو ساحتی بودن انسان در اسلام آنچه موجب کمال و شایستگی واقعی انسان می‌شود، همان کمالات و شایستگی‌ها و ویژگیهای روحی است که در پرتو رفتارهای اختیاری انسان به دست می‌آید نه صرفاً بر مبنای ویژگیهای مادی و حرفه‌ای.
۴. در نگرش اسلامی کمال انسان در مدیریت و ارضای تمایلات مادی است در حالی که در نگرشهای مادی، کمال انسان پایبندی و ارضای هر چه بیشتر تمایلات مادی و حیوانی است.

۵. شایسته‌سالاری بر مبنای ارزشی و فلسفه اخلاق مبتنی است. مکاتب گوناگون نگرشهای متفاوتی با یکدیگر در مورد خوب و بد صفات و رفتار آدمی دارند. بنابراین می‌توان گفت هر نظام ارزشی نظام شایسته‌سالار مخصوص خود را شکل می‌دهد.
۶. اهمیت مبنای ارزش‌شناسی در شایسته‌سالاری به این دلیل که تا ندانیم ارزشها کدام است و چرا باید حاکم بر رفتار بشر باشد، نمی‌توان شایستگی را تعریف کرد و بر مبنای آن انسانهای شایسته را به کار گرفت.
۷. حسن فاعلی و حسن فعلی در اسلام موجب کمال و شایستگی انسان می‌شود و فقط حسن فعلی کفایت نمی‌کند.
۸. ملاک ارزشهای رفتاری افراد، منافع نامحدود و لذات پایدار معنوی و اخروی است و شایستگی افراد بر اساس آنها تعیین می‌شود نه بر اساس منافع و لذات محدود و زودگذر دنیا.
۹. شایسته‌سالاری شامل برخی بایدها و نبایدها درباره رفتار کارکنان است؛ بنابراین شناخت نسبت به آن یک امر ضروری است.
۱۰. یگانه موجودی که شایستگی جانشینی خدا را دارد، انسان کامل است که از جهت مرتبه ارزشی به بالاترین مرتبه کمال و شایستگی نایل شده باشد.
۱۱. در هستی‌شناسی اسلام، آفرینش به امور محسوس و مادی منحصر نمی‌شود بلکه امور متافیزیک را شامل می‌شود و خداوند متعال یگانه پدیدآورنده جهان و انسان و کامل مطلق است و سایر موجودات تنها پرتوی از وجود الهی هستند و هیچ استقلالی از خود ندارند و عین‌الربط به وجود خدای متعالند. از این رو، اداره و تدبیر این جهان فقط در دست قدرت وی است که مصالح و مفاسد واقعی را می‌داند؛ بر این اساس فقط پیروی از فرمان او و کسانی که وی اطاعت از آنها را مجاز شمرده جایز است و آنها معصومین و سایر افراد صالح و شایستگان هستند.
۱۲. عالم و انسان مخلوق خدا هستند و تحت مالکیت الهی قرار دارند. تصرف در ملک دیگری تنها با اذن وی میسر می‌شود. خداوند عالم این اذن را تنها به رسول، و اولوا الامر (معصومین) واگذار کرده که معصومین علیهم‌السلام نیز این امر را به ولی‌فقیه‌أصلح واگذار نموده‌اند. هم چنین معصومین علیهم‌السلام برای انتخاب کارگزاران و کارکنان شایستگی‌هایی را بیان کرده‌اند.

۱۳. اسلام ضمن پذیرش علل و عوامل طبیعی مؤثر بر پدیده‌های عالم، رفتار خوب و بد انسانها را در نزول خیرات و برکات و نعمتها و همچنین بلاها مانند قحطی، خشکسالی، بیماری و... یادآور می‌شود. بنابراین حاکمیت صالحان و شایستگان به منظور بقا و دوام عالم هستی، ضرورت است.

۱۴. هدف غایی در اسلام، رشد و کمال انسان و به تعبیری تکامل روحی و معنوی انسانها، قرب الهی و خداگونه شدن با رفع نیازهای مادی و معنوی انسان است. بنابراین ضروری است که نیروی انسانی در سازمان توسط مدیریت انسانهای صالح به رشد و کمال برسد. بر خلاف مدیریت در سایر مکاتب، که هدف کسب سود و منفعت مادی و صرفاً رفع نیازهای مادی کارکنان است به هدایت سازمان توسط انسانهای شایسته الهی نیاز ندارد.

۱۵. در نظام ارزشی (شایسته‌گزینی) اسلام انگیزه و نیت در ارزیابی شایستگی شخص نقش بسیار مهمی دارد در حالی که در مکاتب مادی چون انگیزه‌های مادی، ملاک و معیار ارزیابی عملکرد فرد است، مهم خود عمل است؛ یعنی حسن عملی در ارزیابی شایستگی فرد کفایت می‌کند، انگیزه و نیت مورد توجه نیست.

۱۶. معیارهای ارزیابی شایستگی در اسلام چون بر ارزشهای ثابت انجام می‌شود با گذشت زمان و مکان دستخوش تغییر نمی‌شود. اما در نظامهای مادی چون ملاک ارزشها منفعت و سود مادی و تابع میل و خواست افراد است با تغییر ارزشها و خواست عمومی دستخوش تغییر می‌شود.

پیشنهادها

۱. با توجه به اینکه محقق با محدودیتهایی روبه‌رو بود، صرفاً مبانی هستی‌شناسی، انسانشناسی و ارزش‌شناسی شایسته‌سالاری مورد بررسی قرار گرفت. از این رو توصیه می‌شود در تحقیقات آینده مبانی معرفت‌شناسی و روش‌شناسی این موضوع نیز انجام شود.

۲. این تحقیق با روش توصیفی-تحلیلی مبانی شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام را تبیین می‌کند؛ از این رو می‌تواند مبنای تحقیقات کاربردی در ناجا و سایر دستگاهها قرار گیرد.

۳. بر اساس نتایج این تحقیق می‌توان نظام شناسایی، گزینش، انتصاب و ارتقا و پاداش را بر اساس مبانی اسلامی در ناجا و سازمانها طراحی کرد.

منابع

۱. ابطحی، حسین، فریدون عبد صبور، ابعاد اجتماعی شایسته‌سالاری، تهران، کیهان فرهنگی، ش ۲۷۶-۲۷۷، ۱۳۸۸.
۲. بوریل، گیبسون و گارت مورگان، ترجمه محمد تقی نوروزی، چ دوم، سمت، تهران، ۱۳۸۶.
۳. پیروز و دیگران، مدیریت در اسلام، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ۱۳۸۴.
۴. جوادی آملی، عبدالله، اسلام و محیط زیست، اسراء، قم، الف-۱۳۶۸.
۵. جوادی آملی، عبدالله، دین‌شناسی، اسراء، قم، ۱۳۸۰.
۶. جوادی آملی، عبدالله، زن در آئینه جمال و جلال، قم، اسراء، ۱۳۸۳.
۷. جوادی آملی، عبدالله، فطرت در قرآن، اسراء، ۱۳۷۷.
۸. جوادی آملی، عبدالله، نسبت دین و دنیا، اسراء، قم، ۱۳۸۱.
۹. جوادی آملی، عبدالله، ولایت فقیه، ولایت فقهت و عدالت، اسراء، قم، ۱۳۷۹.
۱۰. جوادی، آملی، عبدالله، منزلت عقل، در هندسه معرفت دینی، اسراء، قم، ۱۳۸۶.
۱۱. خندان، علی اصغر، درآمدی بر علوم انسانی اسلامی، چ اول، دانشگاه امام صادق، تهران، ۱۳۸۸.
۱۲. رضائیان، علی، مبانی مدیریت، چ سیزدهم، سمت، تهران، ۱۳۸۸.
۱۳. زارعی متین، حسن، مبانی سازمان و مدیریت رویکرد اقتضایی، چ پنجم، مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۸۸.
۱۴. شیخی، محمد حسین، مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی سازمان و مدیریت در جهت توسعه رفاه اجتماعی بارویکرد اسلامی به مدیریت، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (بخش پایان‌نامه‌ها)، ۱۳۸۶.
۱۵. صدوق، **حصال**، تحقیق علی اکبر غفاری، قم، جامعه المدرسین.
۱۶. صفایی، میکائیل، مجموعه مقالات آشنایی با نهج‌البلاغه اصلاحات و شایسته‌سالاری از منظر امام علی، چ اول، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ۱۳۸۰.
۱۷. عباسپور، عباس، مدیریت منابع انسانی پیشرفته، سمت، تهران، ۱۳۸۲.
۱۸. عمید، حسن، فرهنگ عمید، ناشر: ابن سینا، تهران، ۱۳۳۷.

۱۹. فتحعلی، محمود، مبانی اندیشه اسلامی ۴، مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی «ره»، قم، ۱۳۸۳.
۲۰. فرنچ، وندال و سسیل اچ. بل، مدیریت تحول در سازمان (ویرایش جدید)، چ سیزدهم، ترجمه مهدی الوانی و دیگران، انتشارات صفار- اشراقی، تهران، ۱۳۸۷.
۲۱. فیض الاسلام، سید علینقی، ترجمه و شرح نهج البلاغه.
۲۲. مصباح یزدی، محمد تقی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، ناشر: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی «ره»، چ دوم، پاییز ۱۳۸، قم.
۲۳. مطهری، مرتضی، انسان و سرنوشت، انتشارات صدرا، تهران، بی تا.
۲۴. مطهری، مرتضی، مقدمه‌ای بر جهان بینی اسلامی (انسان و ایمان)، ج ۱، انتشارات صدرا، تهران، ۱۳۷۲.
۲۵. معین، محمد، فرهنگ فارسی، امیر کبیر، ۱۳۶۰.
۲۶. مهیار، محمد، فرهنگ دستوری: شامل اصطلاحات زبانشناسی و دستور زبان فارسی، ناشر: نشر میترا، تهران، ۱۳۷۶.
۲۷. نجاری، رضا، مبانی مدیریت اسلامی، چ سوم، دانشگاه پیام نور، تهران، ۱۳۸۶.
۲۸. boyatzis, Richard E (۲۰۰۵) The Competent Manager: a Model For Effective Performance, Mcbeer And Wiley.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی