

## تبیین نظام شایسته سالاری بر اساس فرهنگ اسلامی

وحید عوقی<sup>۱</sup>

### چکیده

بررسی و تحلیل وضعیت کنونی کشور، نشاندهنده عدم استقرار کامل نظام شایسته سالاری به معنای دقیق آن است. از این رو محقق بر آن است با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی، نظام شایسته سالاری مبتنی بر فرهنگ اسلامی را تبیین کند. در همین راستا با بیان ریشه‌ها و عوامل اصلی و تأثیرگذار بر نظام شایسته سالاری اسلامی و مبنای قرار دادن آنها الگوی نظام شایسته سالاری مبتنی بر فرهنگ اسلامی ارائه شده است.

### کلیدواژه‌ها

شایستگی در مدیریت، نظام شایسته سالار و مدیریت، فرهنگ اسلامی و مدیریت، راهبرد مدیریت در اسلام



---

۱. دانش‌آموخته حوزه علمیه، کارشناسی ارشد مدیریت و عضو کارگروه مدیریت اسلامی موسسه امام خمینی(ره)

شایسته سالاری به عنوان اصل محوری در تمامی جوامع و فرهنگهای مختلف، مورد اتفاق است. این اصل در فرهنگ اسلامی نیز با توجه به مستندات فراوان آن جایگاه ویژه‌ای دارد؛ چنانکه قرآن کریم منصبها و مسئولیتها را امانت به شمار می‌آورد که باید به اهلش واگذار شود: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء، ۵۸)<sup>۱</sup>. در تفسیر المیزان ذیل آیه مراد از امانت، امامت است که باید به اهلش واگذار شود که صلاحیت امامت را دارد (ترجمه المیزان، ۱۳۶۳، ج ۴، ص ۶۰۴). تفاوت میان مکاتب و فرهنگها در تفسیر و شناسایی مصداقهای شایستگی است که ناشی از تفاوت در رسالت، اهداف و راهبردهای کلان آنهاست؛ این تفاوتها نیز از ارزشها و پارادایمهای حاکم بر جوامع نشأت می‌گیرد

## ۱. بیان مسئله

از حکومت اسلامی انتظار می‌رود با توجه به ارزشهای برگرفته از مبانی و اصول الهی آن، ساختار حکومتی و سازمانی خود را طوری طراحی کند که در مسیر استقرار نظام شایسته سالاری برگرفته از ارزشهای اسلامی حرکت کند. تأملی اندک در وضعیت موجود، نشانگر عدم تحقق این مهم است که یکی از دلایل اصلی آن عدم ارائه الگوی مناسب از نظام شایسته سالاری بر اساس فرهنگ اسلامی است؛ زیرا بیشتر مطالعات در این زمینه در مورد معرفی معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام است، ولی تلاش چندانی در زمینه تبیین نظام شایسته سالاری مطابق با چارچوب کلی فرهنگ اسلامی صورت نگرفته است که برای دستیابی به این هدف، پاسخ به سؤلهای ذیل ضروری به نظر می‌رسد:

**سؤال اصلی:** عوامل اصلی و مرتبط با نظام شایسته سالاری در چارچوب فرهنگ اسلامی چیست؟  
**سؤالات فرعی:** الف- راهبردهای کلان جامعه اسلامی به عنوان تأثیرگذارترین عامل بر نظام شایسته سالاری چگونه ترسیم می‌شود؟ ب- با توجه به رسالت، اهداف کلان، تحلیل موقعیت (درونی و بیرونی) و راهبردهای کلان جامعه اسلامی، الگوی نظام شایسته سالاری چگونه ترسیم می‌شود؟

۱. آیات دیگری چون (یوسف، ۱۰۱)، (نحل، ۱۹)، (قصص، ۲۷)، (شعراء، ۸۳) و (صافات، ۱۰۰) نیز اهمیت شایستگی را از دیدگاه اسلام بیان می‌کند.

در این نوشتار ابتدا عوامل اصلی و ریشه‌ای مرتبط با ترسیم نظام شایسته سالاری برگرفته از مباحث علمی و منطقی شامل رسالت، اهداف کلان، تحلیل وضعیت (درونی و بیرونی) و راهبردهای کلان مطابق با فرهنگ اسلامی بیان، و در همین راستا الگوی (عقلانیت-راهبرد-شایستگی) حکومت اسلامی ارائه، و سرانجام با توجه به این عوامل، نظام شایسته سالاری مبتنی بر فرهنگ اسلامی مطرح شده است.

## ۲. روش تحقیق

از اصطلاح روش تحقیق معانی خاص و متمایزی در متون علمی استنباط می‌شود. بهترین تعریف مورد نظر این تحقیق عبارت است از «روش تحقیق، مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و گامهای معتبر(قابل اطمینان) و نظام یافته برای بررسی واقعیتها، کشف مجهولات و دستیابی به راه حل مشکلات است»(خاکی ۱۳۷۸:۲۰). تحقیقات کتابخانه‌ای و نظری از نوع تحقیقات کیفی است (حافظنیا، ۱۳۸۱، ص ۲۰۰). تحقیقات کیفی بر عقل، منطق، تفکر و استدلال متکی است (همان، ۱۳۸۰، ص ۱۹۹). محقق در تحقیقات کیفی می‌تواند از طریق استدلال قیاسی و استقرایی، تمثیل و تشبیه، نشانه‌یابی، تجرید، تشخیص تفاد و تمایز و غیره که جملگی به کمک تفکر، تعقل و منطق صورت می‌پذیرد، داده‌ها را تجزیه و تحلیل کند( همان، ۱۳۸۱، ص ۲۰۰). روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش به شیوه کیفی، و اطلاعات آن به روش کتابخانه‌ای گردآوری شده است. در این پژوهش اغلب متون کتابخانه‌ای(کتابها و مقالات فارسی و لاتین) و الکترونیکی(نمایه و اینترنت) در دسترس درزمینه شایسته سالاری و هم چنین منابع اسلامی مرتبط با عوامل اصلی نظام شایسته سالاری مورد بررسی قرار گرفته، و با تجزیه و تحلیل داده‌ها الگوی (عقلانیت-راهبرد-شایستگی) حکومت اسلامی و الگوی نظام شایسته سالاری بر اساس فرهنگ اسلامی ارائه شده است.

## ۳. پیشینه تحقیق

با توجه به هدف پژوهش، مطالعات درباره مفهوم شایستگی در محافل علمی( غربی و اسلامی) را می‌توان در دو بخش بیان کرد که با مرور آنها خلأ مطالعات اسلامی مشخص خواهد شد که تلاش این پژوهش در برطرف کردن آن خواهد بود.

۱-۳. عوامل شایستگی: در میان مکاتب مختلف هر چند در مورد اصل مفهوم شایستگی اختلافی نیست بر سر مصداقها، عوامل و حوزه‌های شایستگی اختلاف جدی هست؛ به عنوان مثال برای مقایسهٔ اجمالی دو نظام شایسته سالاری غربی و اسلامی، می‌توان معیارهای شایستگی را در دو مکتب به سه بخش تقسیم کرد:

اول: ملاک‌هایی که عمدتاً جنبه تخصصی دارد و بیشتر در منابع غربی آمده، و اصل ملاک بودن آنها از دیدگاه اسلام پذیرفتنی است؛ هر چند ممکن است در شیوه اجرا با توجه به مبانی ارزشی اختلافاتی باشد که می‌توان آنها را به سه قسم عمده تقسیم کرد:

الف. شایستگی‌های فنی<sup>۱</sup> در برخی از منابع غربی، مهارتها<sup>۲</sup> و شایستگی<sup>۳</sup> به یک معنا به کار برده شده است (شرمرهرن و دیگران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰، ص ۱۶). «مهارت فنی، توانایی کارهای تخصصی است؛ چنین توانایی از دانش یا تخصصی ناشی می‌شود که از طریق آموزش یا تجربه به دست آمده باشد. این مهارت متضمن خبرگی فرد در استفاده کردن از روشها، فرایندها و تخصص کاری خود است؛ شاید بهترین مثال در حال حاضر داشتن مهارت در استفاده از آخرین فناوریهای ارتباطی و اطلاعاتی باشد. در محلهای کاری با فناوری قوی امروزی، مهارت فنی در مدیریت داده محور، تحلیل صفحه گستر، نرم افزار نمایش، شبکه‌های ایمیل و الکترونیک و تحقیقات اینترنتی غالباً پیش نیازهای استخدام به شمار می‌آید. برخی از مهارتهای فنی نیازمند آموزش آمادگی است در حالی که دیگر مهارتها از طریق آموزش خاص و تجربه هنگام کار، آموزش داده می‌شود» (شرمرهرن و دیگران، ۲۰۱۰، ص ۱۷).

البته دانشمندان دیگر نیز با تعابیر مختلف به این مهم اشاره کرده‌اند؛ مانند «مهارتهای فنی» (بتمن، ۲۰۰۵، ص ۲۱)، «مهارت کامپیوتری»<sup>۵</sup> (بتمن، ۲۰۰۷، ص ۴۲۲).

ب. شایستگی‌های انسانی<sup>۶</sup>: در تعریف جامع از این شایستگی می‌توان گفت «بعد محوری تمام کارهای مدیریتی و رهبری گروه، مهارت انسانی یا توانایی خوب کار کردن با دیگران است. هر فرد با

---

۱ Technical Skills

۲ skills

۳ competencies

۴ schermerhorn etal

۵ Computer Skill

۶ Human Skills

مهارت انسانی خوب، میزان زیادی از خودآگاهی و ظرفیت را برای درک همدردی با احساسات دیگران دارد. افراد با این مهارت می‌توانند با افراد تعامل خوبی برقرار کنند؛ برخوردهای ارتباطی متقاعد کننده دارند و هنگام اختلافات و تضادهای، موفق عمل می‌کنند. تأکید مهم در این بخش از مهارت انسانی بر هوش هیجانی است. طبق تعریف دنیل کلمن<sup>۱</sup>، هوش هیجانی توانایی درک رفتارهای احساساتی است. هوش هیجانی با تمرکز بر مدیریت کردن احساسات در حال حاضر به عنوان شایستگی مهم رهبری ملاحظه می‌شود. عناصر اصلی در هوش هیجانی عبارت است از: «خودآگاهی»<sup>۲</sup>، توانایی فهم و درک حالات و احساسات خود فرد (خودتان)، «خود تنظیمی»<sup>۳</sup>، توانایی اندیشیدن قبل از اقدام و کنترل محرکهای مخرب، «نگیزش»<sup>۴</sup>، توانایی سخت کار کردن و پشتکار داشتن، «همدلی»<sup>۵</sup>، توانایی فهم و درک احساسات دیگران، «مهارت اجتماعی»<sup>۶</sup>، توانایی تفاهم داشتن با دیگران و ایجاد روابط خوب<sup>۷</sup> (شرمرهن و دیگران، ۲۰۱۰، ص ۱۷). دانشمندان دیگر نیز با تعبیر مختلف به این شایستگی اشاره کرده‌اند؛ مانند «مهارتهای مدیریتی و سرپرستی»<sup>۸</sup> (بتمن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷، ص ۲۰)، «مهارتهای تصمیم‌گیری»<sup>۹</sup> (هیوز و دیگران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶، ص ۴۵)، «خلاقیت»<sup>۱۱</sup>، «خلاقیت و نوآوری»<sup>۱۱</sup>: (شرمرهن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۴، ص ۳۳۴)، «مهارتهای رهبری»<sup>۱۳</sup> (هیوز و دیگران، ۲۰۰۲، ص ۴۲۳)، «مهارتهای گفتگو»<sup>۱۴</sup>: (لوتنز، ۲۰۰۷، ص ۲۷۰) و «مهارتهای اطلاعاتی»<sup>۱۵</sup> (لوتنز، ۲۰۰۸، ص ۴۵۰).

ج. شایستگی‌های ادراکی<sup>۱۶</sup>: مدیران افزون بر مهارتهای فنی و انسانی باید بتوانند سازمان یا وضعیت

۱ Daniel Goleman

۲ Self-awareness

۳ Self-regulation

۴ Motivation

۵ Empathy

۶ Social skill

۷ Management Skills

۸ Bateman.

۹ Decision making Skills

۱۰. Hughes et al

۱۱ Innovation & Creative

۱۲. Schermerhorn et al

۱۳ Leadership Skills

۱۴ Negotiation Skills

۱۵ Information Skills

۱۶ Conceptual Skills

را به عنوان کل ببینند؛ ظرفیت اندیشیدن به طور تحلیلی و حل مشکلات پیچیده و بعضاً مبهم مهارت ادراکی است. مهارت ادراکی شامل توانایی دیدن و فهمیدن این است که سامانه چگونه کار می‌کند و قسمت‌های این سامانه چگونه به هم مرتبط است که پویایی‌های انسانی را شامل می‌شود. مهارت مفهومی به منظور شناسایی مشکلات و فرصت‌ها استفاده می‌شود؛ اطلاعات مرتبط را گردآوری و تفسیر، و در تصمیمات، مشکل را خوب حل می‌کند. (برای حل مشکل به گونه‌ای درست تصمیم گیری می‌کند) «(شمرهرن و دیگران، ۲۰۱۰، ص ۱۷). رو و بایرز<sup>۱</sup> نیز گفته‌اند منظور از مهارت‌های ادراکی، توانایی درک پیچیدگی‌های سازمانی، تشخیص عوامل اصلی و درک ارتباط آنها با دیگر عوامل درون و برون سازمانی و نقش و جایگاه خود در موقعیت‌های مختلف است. این مهارت برای احراز پست مدیریت عالی به دلیل نقش رهبری آن بسیار اهمیت دارد (رو و بایرز، ۲۰۰۳، ص ۷).

**دوم:** معیارهایی که با توجه به بعد مادی و راهبردهای کلان غربی مشخص شده است و با مبانی نظری اسلام سازگاری ندارد در نتیجه از دیدگاه اسلام مردود است؛ چنانکه «اصل تقدم ماده بر روح و تقدم جسم بر روان و اصالت نداشتن نیروهای روانی و ارزشهای روحی و معنوی از اصول اساسی ماتریالیسم فلسفی است» (مطهری، ۱۳۶۹، ص ۸۰ و بی تا، ج ۲، ص ۳۹۴). این اصل از سوی نویسندگان قانون اساسی نیویورک چنین آمده است: «حکومت باید در دست کسانی باشد که سرمایه‌های کشور در دست آنهاست» (قادری، ۱۳۶۳، ص ۷۰)؛ یعنی یکی از اساسی‌ترین معیارهای شایستگی، ثروت است.

**سوم:** معیارهایی که با توجه به ارزشهای اسلامی از منابع اسلامی مشخص شده است که بخشی از آنها جنبه تخصصی و علمی دارد و اصل ملاک بودن آنها با شایستگی‌های فنی برشمرده شده از منابع غربی (فنی، انسانی و ادراکی) قابل جمع است و بخشی از آنها از ارزشهای والای فرهنگ اسلامی نشأت گرفته است که در نظام شایسته‌سالاری غربی توجهی به آنها نشده است و اگر مواردی مانند وجدان کاری و اخلاق حرفه‌ای مطرح شده در راستای تحقق اهداف مادی است که در اینجا فقط به فهرستی از آنها اکتفا می‌شود که بعد از تبیین نظام شایسته‌سالاری اسلامی جایگاه هر کدام از آنها مشخص خواهد شد؛ معیارهایی مانند ایمان، تقوا، علم، عدالت، راستگویی، بصیرت بینش سیاسی، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت

---

<sup>۱</sup> Rue and Byers

(واثق، ۱۳۸۸، ص ۷۱). تقوا، حسن سابقه، دانایی و توانایی، صلاحیت اخلاقی، داشتن ظرفیت روحی و کاری، ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌گرایی، پرهیزگاری و صداقت، بزرگ‌منشی و بزرگواری در برابر مخالفان و دور اندیشی و آینده‌نگری (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹؛ ص ۱۶۰ - ۱۴۱) و یا در پژوهشی دیگر با تقسیم بندی ارکان حکومتی به چهار بخش (قضات، کارگزاران، مشاوران و لشگریان) از دیدگاه امام علی (ع) برای هر کدام، ویژگی‌هایی بیان شده است (مدرس‌زاده، ۱۳۸۱، ص ۱۲ تا ۱۳).

۲-۳. سیر توسعه مفهوم شایستگی: با مرور مطالعات انجام شده در غرب مشاهده می‌شود که این مفهوم در قالب نظام شایسته‌سالاری با گذر از سطح فردی و خرده نظام‌های مدیریت منابع انسانی امروزه به عنوان نظریه در سطح کل مدیریت منابع انسانی با عنوان «مدیریت منابع انسانی بر اساس شایستگی»<sup>۱</sup> (دیبايز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴، ص Xi.Xii) مطرح می‌شود که در آن خرده نظام‌های مدیریت منابع انسانی با توجه به «مدیریت بر مبنای شایستگی»<sup>۳</sup> تعریف و تفسیر می‌شود. با این بیان وظایف مدیریت منابع انسانی عبارت است از: «برنامه‌ریزی مدیریت منابع انسانی بر اساس شایستگی»<sup>۴</sup>، «انتخاب و گزینش کارکنان بر اساس شایستگی»<sup>۵</sup>، «آمورش کارکنان بر اساس شایستگی»<sup>۶</sup>، «مدیریت عملکرد بر اساس شایستگی»<sup>۷</sup>، «پاداش کارمندان بر اساس شایستگی»<sup>۸</sup>، «توسعه کارکنان بر اساس شایستگی»<sup>۹</sup>، (دیبايز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴، ص ۴۰ تا ۲۰۰)، مفهوم شایستگی در مطالعات غربی وارد حوره خط مشی عمومی نیز شده است. «شایستگی واژه‌ای است که اخیراً به نظر می‌رسد به آرامی درون زبان اداره عمومی و تا حدودی خط مشی عمومی نفوذ کرده است» (لاج و هود<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۵، ص ۷۷۹). لذا در همین راستا حوزه‌های شایستگی مدیران دولتی مطرح

۱ Competency-based human resource management

۲ Dubais etal

۳ Competency based management

۴ Competency-Based HR Planning

۵ Competency-Based Employee Recruitment and Selection

۶ Competency-Based Employee Training

۷ Competency-Based Performance Management

۸ Competency-Based Employee Rewards

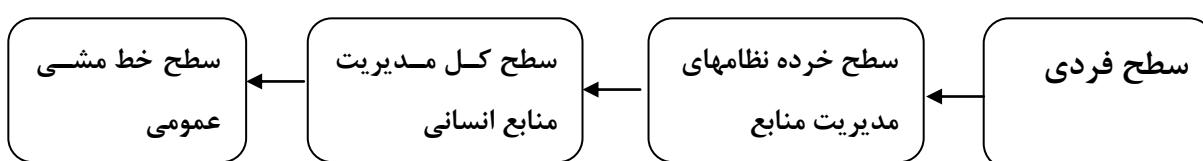
۹ Competency-Based Employee Development

۱۰ Dubais etal

۱۱ Lodge and Hood

می‌شود که عبارت است از شایستگی وظیفه‌ای،<sup>۱</sup> شایستگی حرفه‌ای در حوزه‌های موضوعی<sup>۲</sup>، شایستگی حرفه‌ای در امور اداری<sup>۳</sup>، شایستگی سیاسی و اخلاقی<sup>۴</sup>. حوزه‌های شایستگی برای افراد غیر مدیر یکسان است اما از آنجا که مدیران دولتی کارکنان و مسئولیتهای رسمی بیشتری دارند، محتوای شایستگی‌های خاص آنها از شایستگی‌های سایر مستخدمان عمومی متفاوت است (وریتانن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰، ص ۳۳۴). سیر توسعه شایستگی در منابع غربی را در قالب نمودار (۱) می‌توان مشاهده کرد.

نمودار (۱) سیر توسعه شایستگی در جامعه علمی غرب (منبع نویسنده)



در حوزه مطالعات اسلامی، هر چند با مراجعه به منابع اسلامی و دقت در مفاهیم بلند قرآنی، روایی و سیره عملی معصومین (علیهم‌السلام) می‌توان توسعه شایستگی را فراتر از سطح خط مشی عمومی یعنی حتی در سطح خط مشی جهانی نیز یافت، بیشتر تحقیقات این حوزه در سطح شناسایی شایستگی‌های فردی و ویژگی‌های مدیران رده‌های مختلف سازمانی بوده است که این به دلیل نبود الگوی نظام شایسته‌سالاری بر مبنای چارچوب کلی فرهنگ اسلامی است. این پژوهش بر آن است با روشی نوآورانه (جنبه نوآوری تحقیق) در قالب الگویی منطقی، چارچوب کلی نظام شایسته‌سالاری را بر اساس فرهنگ اسلامی تبیین کند که در آن نه تنها شایستگی‌ها (فردی، سازمانی، نظام مدیریت منابع انسانی و راهبردی) قابل پیش‌بینی است، بلکه با توجه به رسالت، اهداف و ارزشهای جهانشمول فرهنگ اسلامی، شایستگی‌های راهبردی در سطح جهانی نیز قابل بیان است.

#### ۴. تعریف واژگان

۱ Task Competency

۲ Professional competence in subject areas

۳ Professional competence in administration

۴ Political and moral competence

۵ . Viritanen



**شایستگی:** «شایستگی<sup>۱</sup>» در لغت به معنای داشتن توانایی<sup>۲</sup>، مهارت<sup>۳</sup>، دانش<sup>۴</sup>، لیاقت<sup>۵</sup> و صلاحیت<sup>۶</sup> است (آکسفورد<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳، ص ۲۳۵). به عقیده بسیاری از دانشمندان<sup>۸</sup> شایستگی در معنای وسیع به مجموعه تجربه‌ها<sup>۹</sup>، دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌ها<sup>۱۰</sup>، ذهنیت از خود<sup>۱۱</sup> یا نقش اجتماعی<sup>۱۲</sup>، ارزش‌ها و نگرش‌های مدیر اشاره دارد که در طول حیاتش کسب کرده است (ویتالا<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۵، ص ۴۳۷)

با توجه به تعاریف به نظر می‌رسد مفهوم شایستگی به معنای صلاحیت لازم افراد برای اجرای کار خود باشد در حالی که صلاحیت فردی باعث پیشرفت و اصلاح سازمان و جامعه نمی‌شود، بلکه برای رسیدن به این هدف استقرار نظام شایسته‌سالاری ضروری به نظر می‌رسد. به همین دلیل آشنایی با دو مفهوم نظام و شایسته‌سالاری (مدیریت بر مبنای شایستگی) لازم است.

**نظام:** «نظام یا سامانه مجموعه‌ای است از اجزای به هم پیوسته که به علت وابستگی حاکم بر اجزای خود کلیت جدیدی را پدید آورده‌اند...» (زاهدی، ۱۳۷۱، ص ۲۰). «نظام» به مجموعه‌ای از واحدهای مرتبط به یکدیگر اطلاق می‌شود که در جهت خاصی عمل می‌کنند؛ مثلاً مجموعه دستگاه‌های مختلف حکومت را که در جهت اداره مملکت فعالیت می‌کنند، نظام حکومتی می‌گویند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۹).

رهیافت سیستمی<sup>۱۴</sup> با در نظر گرفتن چارچوبی برای تجسم عوامل و متغیرهای داخلی و خارجی سازمان در قالب مجموعه‌ای واحد به شناخت «خرده سامانه‌ها»<sup>۱۵</sup>، «سامانه اصلی»<sup>۱۶</sup> و «ابر سامانه

۱ . Merit or competency

۲ . ability

۳ . craft

۴ . knowledge

۵ . Merito

۶ . Capabiliy

۷ . Oxford

۸ . (pickett, ۱۹۹۸; Parry, ۱۹۹۶; McLagan, ۱۹۹۸; Mumford, Zaccaro, Johnson, Diana, Gilbert and Threfall, Threfall, ۲۰۰۰)

۹ . experiences .

۱۰ traits

۱۱ . self-image

۱۲ . social role.

۱۳ . Viitala

۱۴ . Systematic approach

۱۵ . Sub system

۱۶ . Main system

پیچیده محیط بر سازمان» کمک می‌کند (رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۶۲). پس وقتی نظام شایسته  
سالاری مطرح می‌شود، باید شایسته سالاری در قالب مجموعه‌ای از شایستگی‌ها در نظر گرفته شود  
که در آن خرده سامانه شایستگی و سامانه اصلی شایستگی با ابر سامانه شایستگی محیط ارتباط  
تنگاتنگ دارد.

شایسته سالاری یا «مدیریت بر مبنای شایستگی»<sup>۱</sup> می‌تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی  
داشته باشد. این سامانه دانش کلیدی را شناسایی می‌کند که هر کارمند یا سازمان به منظور  
دستیابی به اهدافش باید دارا باشد (دراگانیدیز و مینتسایز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶، ص ۵۱). بنابراین از  
کارآموده‌های مدیریت منابع انسانی انتظار می‌رود که نسبت به تمام حوزه‌های توانایی‌های انسان،  
حساسیت جدیدی نشان دهند و تلاش‌های منابع انسانی را با اهداف استراتژیک همسو، و فعالیتهای  
منابع انسانی مختلف را به گونه‌ای ترکیب و تلفیق کنند که افراد پیوسته در رسیدن به نتایج مطلوب  
تشویق شود. (دیبایز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴، ص Xi.Xii)؛ به عبارت دیگر مدیریت بر مبنای شایستگی رویکردی  
منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است که بر  
مبنای مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان کشور تدوین می‌شود  
(دهقانان، ۱۳۸۶، ص ۴).

مدیریت بر مبنای شایستگی بر اساس رهیافت سیستمی، شایستگی را در قالب سامانه یا نظام مطرح  
می‌کند. در نتیجه برای تبیین و استقرار نظام شایسته سالاری باید به ورودیهای آن توجه کرد که  
عمدتاً از مفروضات بنیادین و ارزشهای برگرفته از آنها در قالب رسالت، اهداف کلان و راهبردها  
متجلی می‌شود، تا منشأ اختلاف را، که در قالب معیارها و حوزه‌های شایستگی بروز پیدا می‌کند در  
خروجی نظام شایسته سالاری یافت.

راهبرد: استراتژی برنامه جامعی برای عمل است که جهتگیریهای عمده سازمان را معین، و  
رهنمودهایی را برای تخصیص منابع در مسیر کسب هدفهای بلند مدت سازمانی ارائه می‌کند  
(رضائیان، ۱۳۸۸، ص ۲۳۹). چگونگی اتخاذ راهبردهای سازمانی و حکومتی در پارادایمهای حاکم بر  
جامعه ریشه دارد که این پارادایمها نوع عقلانیت را در سیاستگذاری مشخص می‌کند. بر همین

---

۱ . Competency Based Management (CBM)

۲ draganidis and mentzas

۳ Dubais etal

اساس می توان عقلانیت‌های حاکم بر نظام‌های سیاسی جهان را به شش بخش تقسیم کرد. ۱. عقلانیت اقتصادی ۲. عقلانیت سیاسی ۳. عقلانیت قانونی ۴. عقلانیت حرفه‌ای ۵. عقلانیت اخلاقی ۶. عقلانیت دینی (دانایی فر، ۱۳۸۸، ص ۲۷) که جوهره حاکم بر راهبردها بر اساس این عقلانیتها عبارت است از: ۱. کارایی گرایی<sup>۱</sup> ۲. قانونگرایی<sup>۲</sup> ۳. حزبگرایی<sup>۳</sup> ۴. بازار گرایی<sup>۴</sup> ۵. اخلاقگرایی<sup>۵</sup> ۶. رضایتگرایی (بندگان خدا)) (دانایی فر، ۱۳۸۸، ص ۳۵).

ریشه هر کدام از این پارادایمها از ارزشهای حاکم بر جامعه نشأت می‌گیرد؛ لذا متناظر با هر کدام از عقلانیتها و راهبردها ارزشهای خاصی می‌تواند در جامعه حاکمیت داشته باشد که به ترتیب عبارت است از: ۱. حاکمیت کارایی بر مدیریت ۲. حاکمیت ارزشهای قانونی ۳. حاکمیت ارزشهای سیاسی ۴. حاکمیت ارزشهای حرفه‌ای (علمی) ۵. حاکمیت ارزشهای اخلاقی ۶. حاکمیت ارزشهای دینی (دانایی فر، ۱۳۸۸، ص ۳۵).

طبق نظریه (کولاژ عقلانیت - راهبرد) (دانایی فر، ۱۳۸۸، ص ۶۳) راهبردهای نظام حکومتی را ترکیبی از راهبردهای اقتصادی، سیاسی، قانونی، حرفه‌ای، اخلاقی و دینی تشکیل می‌دهند؛ منتهی با توجه به ارزشهای حاکم بر جامعه یکی از راهبردها می‌تواند وجه غالب به خود بگیرد و راهبردهای دیگر را تحت حاکمیت و تأثیر خود قرار دهد. با توجه به این نظریه و نوع حکومت جمهوری اسلامی، راهبرد حاکم بر سایر راهبردها در حکومت اسلامی راهبرد دینی است که از رسالت و اهداف اساسی فرهنگ اسلامی نشأت می‌گیرد. پس برای تبیین نظام شایسته سالاری مبتنی بر فرهنگ اسلامی باید رسالت، اهداف کلان و راهبردهای کلان جامعه اسلامی مشخص شود.

## عوامل اصلی شایسته‌سالاری در فرهنگ اسلامی

ارزشهای فرهنگ اسلامی<sup>۴</sup> با تکیه بر اصول و در نظر گرفتن مقتضیات زمانی و مکانی در قالب

۱. efficiency oriented

۲. law oriented

۳. party oriented

۱. فرهنگ اسلامی را می‌توان بینش و نگرشی دانست که براساس اعتقادات و باورهای اسلامی و با توجه به دید کلی اسلام نسبت به انسان، مبدأ و معاد برای مسلمانان شکل گرفته است؛ یعنی فرهنگ اسلامی به معنای مجموعه بینشها و ارزشهای اسلامی است که با توجه به وضعیت جامعه همچون روحی در کالبد آن جامعه جریان دارد و به اعمال و رفتار افراد معنی می‌بخشد. در این صورت هسته مرکزی فرهنگ اسلامی را همان توحید و ایمان به خدا تشکیل می‌دهد که اساس و شالوده دین اسلام است و با سایر اعتقادات اسلامی زنجیره‌ای از عادات و آداب را پدید می‌آورد که خود بعدی از هستی اجتماعی می‌شود» (بالادستیان، ۱۳۸۰، ص ۵۴).

رسالت و اهداف کلان، راهبرد دینی جامعه اسلامی را تعیین می‌کند که بر راهبردهای دیگر حاکمیت دارد؛ لذا در جامعه اسلامی ارزشهای برگرفته از فرهنگ اسلامی به صلاحیتهای متصدیان امور حکومتی و سازمانی ارزش می‌دهد. در نتیجه علاوه بر تخصص، تعهد و باور به نظام دینی جزئی از شایستگی‌های فردی به شمار می‌آید و فعالیتهای فنی و تخصصی همرا با تعهد به ارزشها رتبه بالاتری از شایستگی پیدا می‌کند. در نتیجه، همواره و در هر فعالیتی، متخصص معتقد به ارزشها، در مقابل متخصص غیر معتقد، شایسته‌تر است. از همین رو نیز در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران آمده است: «در ایجاد نهادها و بنیادهای سیاسی که خود پایه تشکیل جامعه است بر اساس تلقی مکتب، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند» (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۵، ص ۲۰). بنیانگذار جمهوری اسلامی همواره به لزوم تعهد و شایستگی روحی و اخلاقی فرد تکیه می‌کرد و می‌فرمود: «اگر تخصصی پیدا می‌کنید، باید آن بُعد زهد و تعهد را در نظر داشته باشید؛ زیرا متخصص بدون تعهد اگر برای رژیمی ضرر نداشته باشد نفعی هم ندارد» (امام خمینی، ج ۱۷، ۱۳۸۶، ص ۴۲۰). برای استقرار نظام شایسته‌سالاری مبنی بر فرهنگ اسلامی ابتدا باید رسالت، اهداف کلان<sup>۱</sup> و تحلیلی از وضعیت درونی و محیطی جامعه اسلامی مشخص شود که در ادامه هر کدام از این موارد مورد بررسی قرار خواهد گرفت

**۱. رسالت حکومت اسلامی:** هدف اصلی و اساسی از استقرار حکومت الهی، که بعد از پیغمبر خاتم در دین مبین اسلام تجلی پیدا کرده، عبارت است از رسیدن به کمال حقیقی و قرب الهی «در فرهنگ اسلامی. کمال حقیقی مرتبه‌ای از وجود روح است که قرب به خدا نامیده می‌شود... اگر موجودی در مرحله‌ای از وجود قرار گیرد که بین او و خدا واسطه‌ای نباشد و یا واسطه کمی باشد، می‌گویند به خدا نزدیک است» (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۹۸ و ۱۹۷) که آیاتی چون: «الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ» (بقره ۱۵۶) آنها که هر گاه مصیبتی به ایشان می‌رسد، می‌گویند «ما از آن خداییم؛ و به سوی او بازمی‌گردیم! به آن اشاره دارد.

از دیدگاه فرهنگ اسلامی زندگی دنیا مقدمه‌ای برای حیات ابدی آخرت است؛ از این رو انسان پرورش یافته در فرهنگ اسلامی، رسیدن به خدا و به دست آوردن رضای او را هدف نهایی خود می‌داند. «يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ» (الانشقاق، ۶): ای انسان، حقاً که تو

به سوی پروردگار خود به سختی در تلاشی و او را ملاقات خواهی کرد؛ به عبارت دیگر اگر همه عالم به منزله یک سامانه‌ای در نظر گرفته شود، ورودی آن انسان مستعد خلیفه الهی است که سایر مخلوقات در اختیار اوست<sup>۱</sup> و خروجی آن در صورتی که در مسیر بندگی ادای وظیفه کند، انسانی کمال یافته و لایق لقاء الله شدن است.

**۲.۱ اهداف کلان جامعه اسلامی:** این اهداف، که در طول رسالت اصلی حکومت اسلامی (قرب الهی) قرار می‌گیرد به دنبال بستر سازی حرکت آحاد جامعه به سوی عبودیت<sup>۲</sup>، رشد و تعالی معنوی و پیشرفت مادی است. البته باید توجه کرد که لازمه رشد و تعالی معنوی تأمین صحیح نیازهای مادی و معنوی است: مقصود از تأمین صحیح نیازها، ارضای نیازهای زیستی در حد متعادل پیش از پرداختن به تربیت اخلاقی و تعالی است. در آموزه‌های اسلامی این نکته مورد توجه واقع شده است: «فلیعبدوا ربّ هذا البیت. الذی أطعمهم من جوع و آمنهم من خوف.» (قریش، آیه ۳ و ۴): «پس باید پروردگار این خانه را عبادت کنند؛ همان کس که ایشان را از گرسنگی نجات داد و از ناامنی رهایی بخشید.»

با دقت در آیات<sup>۳</sup> دیگر معلوم می‌شود که صفات اخلاقی تقوا، شکر و نیز عمل صالح، مترتب بر تأمین نیازهای اولیه انسان مطرح شده است؛ لذا اهداف کلان جامعه اسلامی را با توجه به نظامهای تشکیل دهنده جامعه می‌توان در قالب اهداف، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بیان کرد. این اهداف از طریق راهبرد اساسی حکومت اسلامی (عبودیت) و راهبردهای تحت حاکمیت آن (سیاسی، اقتصادی، قانونی، حرفه‌ای و اخلاقی) قابل دسترس است.

اکنون اهداف چهارگانه حکومت اسلامی با اشاره‌ای کوتاه به مستندات آنها بیان، و سرانجام با توجه به آنها الگوی (عقلانیت - راهبرد-شایستگی) نظام جمهوری اسلامی ترسیم می‌شود.

---

۲. بنا بر اشاره قرآن کریم برای رسیدن به این هدف اصلی همه مخلوقات در اختیار انسان قرار دارند (لقمان، ۲۰؛ بقره، ۲۹ و ۲۲؛ ابراهیم، ۳۲ - ۳۴)

۱. «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ:» و جنّ و انس را نیافریدم جز برای اینکه مرا بپرستند (ذاریات، ۵۶).

۲. و کُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلالًا طَيِّبًا، وَ اتَّقُوا اللَّهَ... (سوره مائده، آیه ۸۸)

یا ایّها الذین آمنوا کُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاکُمْ وَ اشکروا لِلّهِ... (سوره بقره، آیه ۱۷۲)

یا ایّها الرّسل کُلُوا مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا... (سوره مؤمنون، آیه ۵۱)

## ۱-۲. اهداف فرهنگی: مهمترین این اهداف عبارت است از:

۱-۱-۲. گسترش روحیه توحیدی چنانکه می‌فرماید: «شَهَدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَ الْمَلَائِكَةُ وَ أُولُوا الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ» (آل عمران، ۱۸): خدا که همواره به عدل، قیام دارد، گواهی می‌دهد که جز او هیچ معبودی نیست و فرشتگان [او] و دانشوران [نیز گواهی می‌دهند که: ] جز او، که توانا و حکیم است، هیچ معبودی نیست.

همچنین می‌فرماید<sup>۱</sup>: «و لَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنْ اِعْبُدُوا اللَّهَ وَ اجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ» (النحل، ۳۶): و در حقیقت در میان هر امتی فرستاده‌ای برانگیختیم [تا بگوید: ] «خدا را پرستید و از طاغوت [فریبگر] بپرهیزید.

۲-۱-۲. دوری از شیطان و مظاهر آن: إِنَّ الشَّيْطَانَ لَكُمْ عَدُوٌّ فَاتَّخِذُوهُ عَدُوًّا إِنَّمَا يَدْعُو حِزْبَهُ لِيَكُونُوا مِنْ أَصْحَابِ السَّعِيرِ (فاطر، ۶): در حقیقت، شیطان دشمن شماست. شما [نیز] او را دشمن گیرید. [او] فقط دار و دسته خود را می‌خواند تا آنها از یاران آتش باشند.

۳-۱-۲. تعلیم و تربیت الهی: هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَ يُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ إِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ (الجمعة، ۲): اوست آن کس که در میان بی‌سوادان فرستاده‌ای از خودشان برانگیخت تا آیات او را بر آنان بخواند و پاکشان گرداند و کتاب و حکمت بدیشان بیاموزد و [آنان] قطعاً پیش از آن در گمراهی آشکاری بودند.

قرآن مجید همه جا بر علم و دانش تکیه می‌کند و مخاطبان اصلی قرآن، عالمان و آگاهان و متفکران هستند؛ هر چند این کتاب عزیز برای همه انسانها مفید و قابل استفاده است، این مطلب را در جای جای قرآن می‌توان دید که درک شباهت بتها به تار عنکبوت و بت پرستان به خود عنکبوت را به علم و آگاهی منوط کرده است (لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ).

آیات و روایاتی که در شرافت علم و فضیلت آن و وجوب تحصیل آن رسیده بیش از آن است که

۳. و آیات شریفه زیل نیز به این مهم اشاره دارند

قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ جَمِيعًا... (اعراف، ۱۵۸)

وَ لَيْسَ بِلِلَّهِ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَ مَا فِي الْأَرْضِ الْمَلِكِ الْقُدُّوسِ الْعَزِيزِ الْحَكِيمِ (الجمعة، ۱).

۱. و آیات شریفه زیل نیز به این مهم اشاره دارند

یا بنی آدم لا یفتنکم الشیطان کما اخرج ابویکم من الجنة یزعه عنهما لباسهما لیریهما سواتهما. (اعراف، ۲۷)

یا ایها الذین آمنوا لا تتبعوا خطوات الشیطان و من یتبع خطوات الشیطان فانه یامر بالفحشاء و المنکر (نور، ۲۱)

قَالَ فَبِمَا أَغْوَيْتَنِي لَأَقْعُدَنَّ لَهُمْ صِرَاطَكَ الْمُسْتَقِيمَ (الأعراف، ۱۶)

ثُمَّ لَاتَيْنَهُمْ مِنْ بَيْنِ أَيْدِيهِمْ وَ مِنْ خَلْفِهِمْ وَ عَنْ أَيْمَانِهِمْ وَ عَنْ شَمَائِلِهِمْ وَ لَا تَجِدُ أَكْثَرَهُمْ شَاكِرِينَ (الأعراف، ۱۷)

بتوان آنها را در اینجا آورد اما بعضی از آنها در پاورقی آمده است<sup>۱</sup>.

۲-۱.۲ اهداف سیاسی: مهمترین اهداف سیاسی از استقرار نظام اسلامی عبارت است از:

۲-۱-۲. حاکمیت الهی: «قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَ الرِّسُولَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْكَافِرِينَ» (آل عمران، ۳۲): بگو «خدا و پیامبر [ او ] را اطاعت کنید . « پس اگر رویگردان شدند ، قطعاً خداوند کافران را دوست ندارد .

«وَ أَطِيعُوا اللَّهَ وَ الرِّسُولَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ» (آل عمران، ۱۳۲): خدا و رسول را فرمان برید؛ باشد که مشمول رحمت قرار گیرید .

۲-۲-۲. حکومت ولایت فقیه در عصر غیبت: طبق نظر شیعه، ولایت فقیه ادامه ولایت معصومین علیهم سلام است. « قضیه ولایت فقیه یک چیزی نیست که مجلس خبرگان ایجاد کرده باشد. ولایت فقیه یک چیزی است که خدای تبارک و تعالی درست کرده است. همان ولایت رسول الله است» (امام خمینی (ره)، ج ۱۰، ۱۰۹: ۱۳۸۶). دلایل عقلی و نقلی فراوانی از این هدف والا حکایت می کند که چون خارج از موضوع ماست فقط به حدیث ناحیه شریفه اکتفا می شود: «و اما الحوادث الواقعة فارجعوا فیها الی رواة احادیثنا فانهم حجّتی علیکم و انا حجّة الله علیهم.» (مجلسی، ج ۲ مختلف، ص ۹۱): در پیشامدهای دینی به راویان اخبار و احادیث ما مراجعه کنید؛ زیرا ایشان حجّت منند و من حجّت خدایم بر ایشان.

۲-۲-۳. تشکیل حکومت جهانی: شیعه با ارائه نظریه حکومت جهانی حضرت مهدی (عج)، بحث جهانی بودن این حکومت را دقیق مطرح کرده است: «وَ عَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَ عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ ...» (نور ۵۵): خداوند به کسانی از شما که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام داده اند، وعده می دهد که قطعاً آنان را حکمران روی زمین خواهد کرد، همان گونه که به پیشینیان آنها خلافت روی زمین را بخشید.

۲-۲-۴. نفی تحزب گرایی: این مطلب از طریق نکوهش تقلید کورکورانه و نسنجیده دانسته می شود: «و اذا قيل لهم اتبعوا ما انزل الله قالوا بل نتبع ما الفينا عليه آباءنا ا لو كان آباؤهم لا يعقلون شيئا و لا يهتدون» (بقره ۱۷۰): «و هنگامی که به آنها گفته شود «از آنچه خدا نازل کرده است، پیروی

۲. و آیات شریفه ذیل نیز به این مهم اشاره دارند:

«هل يستوى الذين يعلمون و الذين لا يعلمون» (زمر آیه ۹)

«و تلك الامثال نضربها للناس و ما يعقلها الا العالمون» (عنکبوت آیه ۴۳).

«و من يؤت الحكمة فقد اوتى خيرا كثيرا» (بقره، آیه ۲۶۹).

کنید» می‌گویند «نه، ما از آنچه پدران خود را بر آن یافتیم، پیروی می‌نماییم.» آیا اگر پدران آنها چیزی نمی‌فهمیدند و هدایت نیافتند (باز از آنها پیروی خواهند کرد)؟!

۲-۲-۵. تحقیق امت واحده اسلامی: واقعیت مؤید این است که کشورهای غیر اسلامی در قالب سازمانها و پیمانهای نظامی (پیمان ناتو) و معاهدات بازارهای مشترک تجاری (بازار مشترک اروپا) و پارلمانها و تشکلهای سیاسی (اتحادیه اروپا) گرد هم می‌آیند و مجامعی تشکیل می‌دهند و با هم توافق می‌کنند. بیشتر این نقشه‌ها برای تسلط بر سرزمینهای اسلامی است تا منابع و ثروتهای آن را به غارت ببرند و مسلمانان را تضعیف، و آنان را به پذیرش کفر و ذلت وادار کنند. «و لن ترضی عنک الیهود و لا النصراری حتی تتبع ملتهم» (بقره: ۱۲۰): «هرگز یهود و نصاری از تو راضی نخواهند شد، تا به طور کامل، تسلیم خواسته‌های آنها شوی.»<sup>۱</sup>

خداوند در مورد وحدت و جمعی عمل کردن دشمنان در برابر حق هشدار داده و به وحدت به عنوان شاخص اصلی جامعه اسلامی اشاره کرده است: «وَ اغْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعاً وَ لَا تَفَرَّقُوا» (آل عمران، ۱۰۳): و همگی به ریسمان خدا چنگ زنید و پراکنده نشوید.

۲-۳. اهداف اقتصادی: یکی از نگرانیهای دائمی انسان بهبود وضعیت معیشتی و اقتصادی است که در تمامی زمانها بسیاری از انسانها را به خود مشغول داشته است. استمرار زندگی مادی و معنوی انسان در گرو تأمین نیازهای اساسی است. انسان به آب، غذا، پوشاک، مسکن، آموزش، پرورش، آرامش، بهداشت و... نیاز دارد؛ لذا در فرهنگ اسلامی کار و تلاش اقتصادی اهمیت زیادی دارد؛ چنانکه پیامبر اسلام فرمود: الکادّ علی عیاله کالمجاهد فی سبیل اللّٰه (شیخ صدوق ج ۳، ۱۴۰۴ق، ص ۱۶۹): کسی که برای تأمین زندگی خانواده خود زحمت (و رنج) می‌کشد، همچون مجاهد در راه خدا است.

بر اساس باور شیعه، جامعه آرمانی و مطلوب از هر نظر (فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی) در دوران درخشان حکومت حضرت مهدی (عج) شکل خواهد گرفت؛ لذا با مراجعه به احادیث وارده

۱. آیات شریفه ذیل نیز به این مهم اشاره دارند:

و الذین کفروا بعضهم اولیاء بعض (انفال ۷۳)

المنافقون و المنافقات بعضهم من بعض (توبه ۶۷)

و لا یزالون یقاتلونکم حتی یردوکم عن دینکم ان استطاعوا (بقره: ۲۱۷) »

انهم ان یظهروا علیکم یرجموکم او یعیدوکم فی ملتهم و لن تفلحوا اذا ابداء. (کهف: ۲۰)

ان یتقفوکم یکتونوا لکم اعداء و یبسطوا الیکم ایدیهم و السنتهم بالسوء و ودوا لو تکفرون (ممتحنه ۲)



شده در باب شرایط اقتصادی عصر ظهور، وضعیت اقتصادی مطلوب از دیدگاه اسلام بخوبی روشن می‌شود. در دوران حضرت مشکلات اقتصادی یکی پس از دیگری رفع، و این دغدغه از اذهان انسانها از جنبه‌های گوناگون خارج می‌شود و جامعه بشری فارغ از دغدغه های معیشتی در صدد جوابگویی به نیازهای والاتری خواهد بود. مهمترین ویژگیهای اقتصادی دوران طلایی عصر ظهور را می‌توان در موارد ذیل خلاصه نمود که رسیدن به آن جامعه مطلوب هدف برنامه‌ریزیهای اقتصادی جامعه اسلامی است.

۱-۳-۲. *عدالت اقتصادی*: حکومت حضرت بناست جهان را بعد از اینکه از ظلم و جور پر شده است از عدل و قسط سرشار کند. مهدی(علیه السلام) حق هر حق‌داری را بگیرد و به او دهد. حتی اگر حق کسی زیر دندان دیگری باشد از زیر دندان انسان متجاوز و غاصب بیرون کشد و به صاحب حق بازگرداند(حکیمی، ۱۳۸۱، ص ۱۲۵). برقراری عدالت اقتصادی نیز به نظارت و اشراف کامل بر اجرای صحیح قوانین متناسب نیاز دارد.

از جمله عوامل بسیار مهمی که امام مهدی(علیه السلام) در پرتو آن نابسامانیهای اقتصادی و ویرانی معاش را برطرف می‌سازد، اشراف و نظارت دقیق و حاکمیت مرکزی جهانی اسلامی بر جریان اقتصادی و معیشتی تمام اجتماعات بشری است. امام با مرکزیت واحد و ایدئولوژی واحد، که ترتیب می‌دهد، کل منابع ثروت و درآمد را بدون حیف و میل، تبعیض و امتیاز در اختیار کل جامعه بشری می‌گذارد و همه امکانات را به تساوی تقسیم می‌کند. همه سرمایه‌گذارها به تساوی و عادلانه انجام می‌گیرد و از این رهگذر حرکت خودسرانه و آزمندانه گروهی مال پرستی در بخشهای خصوصی و اطرافیان حکومتها و مراکز قدرت، که به چپاول ثروتها و تصاحب سرمایه‌ها و مکیدن خون محرومان می‌پردازند، کنترل دقیق می‌شود و عوامل اصلی فقر و کمبود سرمایه دارای و زراندوزان از میان می‌رود(حکیمی، ۱۳۸۱، ص ۱۳۱)

۲-۳-۲. *رشد اقتصادی*: یکی از ویژگیهای اقتصادی دولت مهدوی عمران و آبادانی غیر قابل تصور زمین است؛ آنچه تاکنون محقق نشده است. عمران و آبادی زمین و بهره‌برداری از امکانات آن تا سر حد امکان از اقدامات مهم دولت حضرت مهدی(علیه السلام) است. این کار در دوران پیش از ظهور با همه پیشرفت علوم و فناوری در همه زمینه‌ها به طور کامل انجام نشده است... (حکیمی، ۱۳۸۱، ص ۱۲۰). این سیاست در دولت حضرت با ارائه راهکارهای مهمی چون

موارد ذیل عملیاتی می‌شود::

الف *عمران شهرها و روستاها* چنانکه امام باقر (علیه السلام) می‌فرماید: در نتیجه امر حضرت «فلا یبقی فی الارض خراب الا عمر» و هیچ خرابه‌ای در زمین باقی نمی‌ماند جز اینکه آباد می‌شود (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۲، ص ۱۹۱، ب ۲۵، ح ۲۴).

ب. *کشاورزی و توسعه فضای سبز*: با امر امام مقتضیات این مسئله ایجاد می‌شود و موانع از بین خواهد رفت و در نتیجه به فرموده امام باقر (علیه السلام): «... و تعمر الارض و تصفو و تزهم بمهدینا...»: زمین به وسیله مهدی آباد، خرم و سرسبز می‌شود (صافی گلپایگانی، ۱۳۷۴، ص ۱۵۷، ف ۲، ب ۱، ح ۴۹).

ج. *راه سازی*: از جمله سیاستهای عمرانی حکومت حضرت، راه سازی و ایجاد شبکه بزرگراهی در سراسر جهان است. امام صادق (علیه السلام) در ضمن حدیثی می‌فرماید: «... و وسع الطريق الاعظم...»: مهدی راههای اصلی را توسعه می‌دهد (یزدی، حائری، ۱۴۲۲، ج ۲، ص ۲۳۳).

۳-۲-۳. *رفاه همگانی*: احادیث درباره رفاه اقتصادی دوران ظهور، بسیار است و شاید از جمله مسائلی باشد که بیشترین تأکید بر آن شده است و این اهمیت موضوع و نقش آن را در ساختن جامعه سالم قرآنی می‌رساند و شاید پس از اصل عدالت دومین موضوعی باشد که در آن دوران در جامعه پدید می‌آید (احمدلو، ۱۳۸۵، ص ۱۹۰).

پیامبر گرامی اسلام در خصوص نعمات و رفاه اقتصادی زمان ظهور می‌فرماید: «تنعم امتی فی زمن المهدی نعمه لم ینتعموا مثلها قط یرسل السماء علیهم مدارارا و لا تدع الارض شیئا من نباتها الا اخرجته و المال کدوس یقوم الرجل یقول یا مهدی اعطنی فیکول خذ»: امت من در زمان حضرت مهدی (علیه السلام) آن چنان از نعمتهای الهی بهره مند می‌شوند که هرگز نظیر آن دیده نشده است؛ آسمان باران رحمتش را سیل آسا بر آنها فرو می‌ریزد؛ زمین چیزی از گیاهانش را باقی نمی‌گذارد جز اینکه آن را می‌رویاند در آن روز ثروت بر روی هم انباشته می‌شود. هر کسی که بیاید و بگویدای مهدی به من عطا کن، می‌فرماید بگیر (هاشمی شهیدی، ۱۳۸۰، ص ۳۲۱ به نقل از عقد الدرر باب ۷ ص ۱۹۵).

۴-۳-۲. *از بین بردن شکاف طبقاتی*: پیامبر اکرم در زمینه مساوات در زمان ظهور می‌فرماید: «ابشرکم بالمهدی... یقسم المال صحاحا فقل و ما صحاحا قال السویه بین الناس»: به مهدی بشارتتان

می‌دهم. او مال را درست تقسیم می‌کند. مردی پرسید درست چیست؟ فرمود میان همه به تساوی (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۱، ص ۸۱، ح ۸). مصادیقی از فعالیت‌های اقتصادی که موجب شکاف طبقاتی می‌شود و در قرآن از آنها نهی شده عبارت است از اسراف (اسراء ۲۶) ابتکار (توبه ۳۴) فریب و کم فروشی (متفقین ۳، ۲، ۱) ربا (آل عمران ۱۳۰). از این رو عوامل آفریننده نیرو باید در دسترس همگان قرار گیرد و فرصت‌های رشد و ابزار کمال در انحصار عده‌ای خاص نچرخد و اسراف و تبذیر و تلف کردن اموال در یک سو و فقر و حسرت برخورداری از زمین‌های نیرو بخش در سوی دیگر، جامعه اسلامی را به طبقاتی شدن نکشاند.

#### ۴-۲. اهداف اجتماعی: مهمترین اهداف اجتماعی از استقرار نظام اسلامی عبارت است از:

۴-۱-۲. تحکیم نهاد خانواده: اسلام تشکیل خانواده را که با عقد نکاح مشروع زن و مرد به وجود می‌آید، مایه تکامل و بهروزی می‌داند و محیط خانواده‌ای را که بر اساس معیارهای دینی پایه ریزی شده باشد جایگاه آسایش جسم و جان و آرامش روح و روان می‌داند: «و من آیاته أن خلق لکم من انفسکم أزواجاً لتسکنوا اليها و جعل بینکم مودةً و رحمةً» (آیه ۲۱): یکی از نشانه‌های خداوند این است که برای شما از جنس خودتان همسرانی آفرید تا در کنارشان بیارامید و میان شما و همسرانتان مودت و رحمت برقرار ساخت. زن و مرد غمخوار یکدیگرند و هیچ کدام بدون حضور دیگری زندگی گرم، پرنشاط و شیرینی ندارد؛ این به دلیل همان مودت و رحمتی است که خداوند عنایت کرده و مستندات اهمیت آن فراوان است<sup>۱</sup>. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله بسیار می‌فرمود هر کس می‌خواهد پیرو سنت من باشد باید ازدواج نماید؛ زیرا از سنت من تزویج است (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۲، ص ۹۰).

۴-۲-۲. عدالت اجتماعی: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ»:

به راستی [ ما ] پیامبران خود را با دلایل آشکار روانه کردیم و با آنها کتاب و ترازو را فرود آوردیم تا مردم به انصاف برخیزند (الحديد، ۲۵). در تفسیر قیام به قسط و عدل از اهداف اجتماعی پیامبران به شمار آمده است (مکارم شیرازی و دیگران، ج ۲۳، ص ۳۷۳).

۱. هن لباس لکم وانتم لباس لهن (بقره، ۱۸۷/۲) آنها لباس شما هستند و شما لباس آنها (هر دو زینت هم و سبب حفظ یکدیگرید). رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: من تزوج فقد أحرز نصف دینه فلیتق الله فی النصف الباقی (، ابن بابویه، محمد بن علی، ج ۸، ۱۳۹۷ق، ص ۸۲، وسائل الشیعه، ج ۱۴، ص ۶): هر کس ازدواج کند نصف دین خود را حفظ کرده است و باید در مورد نیمه دیگر آن تقوای الهی پیشه کند.

عدالت اجتماعی را در هر جامعه‌ای می‌توان در شاخصه‌های متعددی جستجو کرد در جامعه اسلامی مواردی همانند سیره خاص قضایی، کنترل و نظارت دقیق، برخورد قاطع با متخلفان حکومتی، رفع مزاحمت‌های عمومی، امر به نظم اجتماعی از مهمترین شاخصها است.

۳-۴-۲. امنیت اجتماعی: امنیت اجتماعی یکی از عوامل مهم جامعه عدالت محور است. در غررالاحکم و درر الکلم روایات بسیار جالب و سازنده‌ای درباره امنیت آمده است. علی (علیه‌السلام) در آنجا می‌فرماید که «لا نعمة أهنأ من الأمن»: هیچ نعمتی گواراتر از امنیت نیست؛ جای دیگر می‌فرماید که «ماهیه الايش في الأمن»: اصل و اساس زندگی امنیت است و یا «شر البلاد بلد لا أمن فيه و لا خضب»: بدترین شهرها جایی است که امنیت و سرسبزی در آن نباشد. باز در همین کتاب داریم که «شر الأوطان ما لم يأمن فيه القطان»: بدترین وطنها جایی است که اقامت کنندگان در آن احساس امنیت نکنند.

۳-۴-۳. حفظ محیط زیست: جهان و تمامی موجودات آن در فرهنگ اسلامی مخلوق خدا هستند و قابل احترام؛ لذا حفظ و نگهداری آن بر همه واجب است؛ چنانکه در وصف دوران حکومت امام زمان (عج)، که استقرار تمامی ارزشهای اسلامی در آن زمان صورت می‌پذیرد، آمده است که کسی حق آلوده سازی محیط زیست عمومی را ندارد. امام باقر (علیه‌السلام) در این مورد نیز می‌فرماید: «... و ابطل الكنف و الميازيب الى الطرقات: ناودان‌هایی را که به کوچه می‌ریزد بر می‌دارد (حائری یزدی، علی، ج ۲، ۱۴۲۲ق، ص ۲۳۳).

۳. تحلیل وضعیت: یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در نظام شایسته‌سالاری بررسی محیط (بیرونی) برای شناسایی فرصتها و تهدیدها و محیط داخلی برای شناسایی نقاط قوت و ضعف است تا با تحلیل آنها و مقایسه با رسالت و اهداف کلان به شناسایی و معرفی شایستگی‌های مورد نیاز وضعیت کنونی و آینده پرداخته شود. این بررسی به عنوان تحلیلی جامع در بیشتر رویکردهای تحلیل راهبرد به کار گرفته می‌شود؛ چنانکه این تحلیل در تعیین و شناسایی شایستگی‌های راهبردی نیز نقش ویژه دارد؛ به عنوان مثال اگر تحلیل وضعیت نشانگر تهدید نظامی علیه کشور باشد، تخصص قوی در تولید و به کار گیری سلاحهای پیشرفته نظامی از شایستگی‌های راهبردی به شمار می‌آید. تحلیل وضعیت درونی (شامل تمامی سازمانها و نهادها) و بیرونی (شامل مخاطره‌ها و تهدیدهای محیطی) طیفی از نقاط قوت و ضعف و فرصتها و تهدیدهای حکومت اسلامی به دست می‌آید که

مهمترین آنها در جدول (۱) نشان داده شده است.



جدول (۱): تحلیل وضعیت حکومت اسلامی (منبع مختلف<sup>۱</sup>)

<p><b>نقاط ضعف:</b></p> <p>نبودن مدیریت یکپارچه و سامانه‌ی برای تبدیل منابع انسانی به توان انسانی  نفتی بودن ساختار اقتصاد کشور  بوروکراسی پیچیده و حجیم بودن نظام اداری و اجرایی کشور  وجود انحصارها در بخشهای دولتی، شبه دولتی و خصوصی  به عنوان بزرگترین مانع رشد رقابت‌پذیری اقتصاد کشور  نبودن الزامات و سازوکارهای مناسب، مطلوب و کارآمد  برای تحقق برنامه‌های پیشنهادی</p>	<p><b>نقاط قوت</b></p> <p>استقلال سیاسی کشور  ارزشهای قرآنی، اسلامی و اخلاقی  فراوانی منابع و سرمایه‌های انسانی  وجود منابع سرشار و گوناگون طبیعی در کشور  وجود منابع مالی کافی  ظرفیتهای نهفته و بالقوه بخشهای مختلف اقتصادی کشور  فراهم شدن زیرساختهای توسعه</p>
<p><b>تهدیدها</b></p> <p>دامن زدن به رشد فرهنگ ایران هراسی توسط قدرتهای استکباری  مهاجرت نخبگان علمی و فنی کشور  بی‌ثباتی سیاسی منطقه  توسعه جنگ نرم علیه ج.ا.ایران در کمربند ساختن ارزشهای اسلامی و اخلاقی  تبعیض و بی‌عدالتی در توزیع فرصتها  عدم توجه کافی به شایسته‌سالاری در هرم مدیریت اجرایی کشور  توسعه تحریمهای بین‌المللی علیه ج.ا.ایران توسط قدرتهای استکباری  جهانی‌سازی با رویکرد قدرتهای استکباری</p>	<p><b>فرصتها</b></p> <p>وجود تحریمهای بین‌المللی و محدودیتهای اقتصادی ایجاد شده از سوی قدرتهای استکباری  جهانی‌سازی با رویکرد سهم عادلانه کشورها از تجارت جهانی  موقعیت راهبردی کشور در جغرافیای جهان (موقعیت ژئواستراتژیکی کشور)  موقعیت راهبردی ایران بین کشورهای اسلامی به عنوان خاستگاه نهضت جهانی اسلامی  وجود بازارهای گسترده منطقه‌ای و فرا منطقه‌ای  افول اقتدار قدرتهای استکباری بین کشورهای جهان  افزایش محبوبیت ج.ا.ایران بین ملت‌های جهان</p>

**۴. راهبردهای جامعه اسلامی:** با توجه به ارزشهای حاکم بر فرهنگ اسلامی که در قالب رسالت (قرب الهی) و اهداف (فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) بیان شد و با در نظر گرفتن وضعیت درونی و بیرونی و اینکه در حکومت اسلامی همواره راهبرد دینی (اسلامی) حاکم بر سایر راهبردهاست و عقلانیتهای اقتصادی، سیاسی و... در راستای عقلانیت دینی (اسلامی) تفسیر می‌شود می‌توان شایستگی‌های در سطح راهبرد نظام اسلامی را در قالب الگوی (عقلانیت - راهبرد-

۱. موارد مشخص شده به عنوان نقاط قوت و ضعف و فرصتها و تهدیدها از منابع متفاوتی جمع‌آوری شده که مهمترین آنها عبارت است از (قهرمانی، ۱۳۸۴)، (قربان پناه، ۱۳۸۷)، (دبیرخانه شورای تحول اداری odm.tbzmed.ac.ir)، (هیفده تن، <http://karafarini.behdasht.gov.ir>)

شایستگی) نظام جمهوری اسلامی بیان و ترسیم کرد.

۴-۱. **راهبرد اصلی و حاکم حکومت اسلام:** این راهبرد، که در حکومت اسلامی راهبرد غالب، و عقلانیت حاکم بر آن عقلانیت دینی (اسلامی) است، جوهره اصلی آن را عبودیت تشکیل می‌دهد؛ کارکرد اصلی آن هدایت جامعه به سوی قرب الهی است و از رسالت اصلی تشکیل حکومت اسلامی و اهداف فرهنگی چون گسترش روحیه توحیدی، دوری از شیطان و مظاهر آن، حاکمیت ارزشهای اسلامی و رشد علمی جامعه اسلامی حکایت می‌کند و شایستگی های اصلی آن شایستگی دینی و فرهنگی با در نظر گرفتن الزامات زمانی و مکانی است

۴-۲. **راهبرد سیاسی:** عقلانیت حاکم بر این راهبرد عقلانیت سیاسی در مدار ارزشهای اسلامی است؛ جوهره اصلی آن مردم سالاری دینی است و کارکرد اصلی آن تشکیل حکومت جهانی اسلامی است و در راستای رسالت اصلی حکومت اسلامی از اهدافی چون حاکمیت خدا و رسولانش، ایجاد مقدمات ظهور، حاکمیت ولایت فقیه، نفی تحزب‌گرایی و وحدت اسلامی حکایت می‌کند و شایستگی های اصلی آن شایستگی‌های سیاسی در راستای تحقق آن اهداف با در نظر گرفتن الزامات زمانی و مکانی است

۴-۳. **راهبرد اقتصادی:** عقلانیت حاکم بر این راهبرد عقلانیت اقتصادی در مدار ارزشهای اسلامی است و کارکرد اصلی آن رشد اقتصادی جامعه اسلامی است و از اهداف کلان اقتصادی چون عدالت اقتصادی، رفاه همگانی از بین بردن شکاف طبقاتی حکایت می‌کند و شایستگی های اصلی آن شایستگی‌های اقتصادی در راستای تحقق آن اهداف با در نظر گرفتن الزامات زمانی و مکانی است

۴-۵. **راهبرد اخلاقی:** عقلانیت حاکم بر این راهبرد عقلانیت اخلاقی در مدار ارزشهای اسلامی است؛ کارکرد اصلی آن پیاده شدن ارزشهای اخلاقی در جامعه اسلامی است و از اهداف کلان ارزشهای اجتماعی چون تحکیم نهاد خانواده، رضایت اجتماعی، امنیت اجتماعی و حفظ محیط زیست حکایت می‌کند و شایستگی های اصلی آن شایستگی‌های اخلاقی در راستای تحقق آن اهداف است که با در نظر گرفتن الزامات زمانی و مکانی همراه است

۴-۶. **راهبرد قانونی:** عقلانیت حاکم بر این راهبرد عقلانیت قانونی در مدار ارزشهای اسلامی است و کارکرد اصلی آن اجرای قوانین، اجرای حدود الهی و مستقل بودن قوه قضاییه و حاکمیت قوانین الهی بر سایر قوانین حکایت می‌کند و شایستگی های اصلی آن شایستگی‌های قامونی در راستای

تحقق آن اهداف با در نظر گرفتن الزامات زمانی و مکانی است

۴-۷. **راهبرد حرفه‌ای:** عقلانیت حاکم بر این راهبرد، عقلانیت حرفه‌ای در مدار ارزشهای اسلامی است و کارکرد اصلی آن توجه به گسترش تخصص و مهارت‌های علمی در چهارچوب قوانین اسلامی است و از اهداف کلانی چون گسترش فناوری، فتح قله‌های دانش، پیشگام در عرصه‌های تخصصی و علمی حکایت دارد و شایستگی‌های اصلی آن شایستگی‌های حرفه‌ای در راستای تحقق آن اهداف با در نظر گرفتن الزامات زمانی و مکانی است

با توجه به تعاریف ارائه شده از راهبردهای حکومت اسلامی می‌توان الگوی (عقلانیت-راهبرد-شایستگی) جامعه اسلامی را مطابق شکل (۱) ترسیم کرد.



شکل (۱): الگوی (عقلانیت - راهبرد-شایستگی)

۵. **الزامات استقرار نظام شایسته‌سالاری اسلامی:** با توجه به رسالت، اهداف و تحلیل وضعیت حکومت اسلامی و راهبردهای کلان جامعه اسلامی برگرفته از آنها برای استقرار نظام شایسته‌سالاری بر اساس فرهنگ اسلامی، فراهم کردن مقدمات و اجرای اصلاحاتی ضروری به نظر



می‌رسد که برای برشمردن بخشی از آنها به منابع مختلفی<sup>۱</sup> رجوع شد که با عناوین و سر فصلهای گوناگون بیان شده بود؛ لذا سعی شد با توجه به چارچوب و هدف پژوهش در قالب الزامات فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بیان شود. که مهمترین آنها عبارت است از:

**۱. الزامات فرهنگی:** مهمترین الزامات با توجه به رسالت و اهداف کلان فرهنگی و راهبرد اساسی اسلامی عبارت است از:

- ✓ ایجاد زیر ساختهای فرهنگی با مهندسی فرهنگ و مهندسی فرهنگی
- ✓ ترویج جهانی اسلام با گسترش شبکه‌های جهانی تبلیغاتی و تسلط به فناوریهای قوی ماهواره‌ای
- ✓ پرورش رایزنهای فرهنگی مجتهد و آگاه به علوم اسلامی.
- ✓ تحول در نظام آموزش و پرورش و تربیت نیروها برای مأموریت جهانی
- ✓ گسترش حوزه‌های علمیه قوی در خارج از کشور و به روز کردن آنها با توجه به نیازهای جهانی
- ✓ گسترش مساجد روحانی محور در تمامی نقاط کشور و پیدا کردن استعدادهای قوی از این طریق

- ✓ کمک به تهیه و تنظیم چشم انداز مناسب به دلیل شناخت منابع انسانی
- ✓ قراردادان انسان به عنوان محور توسعه متناسب با مهارتها و شایستگی ها
- ✓ نهادینه کردن قدرت تفکر و توسعه مهارتهای فکری منسجم و راهبردی و..

## ۲. الزامات اقتصادی

- ✓ توجه به سرمایه انسانی و مادی با محور بودن سرمایه انسانی
- ✓ تبیین و استقرار اقتصاد اسلامی
- ✓ تسلط به ذخایر و معادن با استفاده از فناوری
- ✓ ایجاد سازوکار مناسب برای رشد بهره‌وری عوامل تولید (انرژی، سرمایه، نیروی کار، مواد و منابع)
- ✓ توجه و عنایت جدی بر مشارکت عامه مردم با گسترش تعاونیها
- ✓ استقرار نظام کارآمد خمس و زکات و سامانه مالیات قوی و عادلانه برای نفی اشرافی‌گری و توزیع عادلانه ثروت و...

۱. (دهقانان، ۱۳۸۶)، (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹)، (قهرمانی، ۱۳۸۴)، (ناظمی اردکانی، ۱۳۸۵)، (دبیرخانه شورای تحول اداری، [www.hrdconf.ir](http://www.hrdconf.ir)، (۱۳۸۸)، (طباطبایی، ۱۳۸۸)، ([odm.tbzmed.ac.ir](http://odm.tbzmed.ac.ir)).

### ۳. الزامات سیاسی

- ✓ استقرار و تثبیت نظام ولایت فقیه در جهان اسلام با تبیین مبانی حکومتی شیعی در جهان
- ✓ نفوذ بین امت اسلامی با استفاده از تبلیغات جهانی
- ✓ نهادینه کردن فرهنگ شایسته سالاری در سطح کلان
- ✓ ایجاد نیروی دفاعی قوی و بازدارنده
- ✓ تشکیل احزاب در چارچوب ارزشهای اسلامی
- ✓ برخورد شدید با مسئولان خاطی
- ✓ جدا کردن پستهای سیاسی از پستهای دیگر با تصویب قوانین مورد نیاز و...

### ۴. الزامات اجتماعی

- ✓ تعیین و تبیین ابعاد شایستگی ( تبیین موضوعی، اهمیت و ضرورت، تعریف و بیان اهداف شایستگی )
- ✓ تدوین اصول حاکم بر شایسته سالاری (شامل اصول برگرفته از مبانی دینی و فرهنگی، علمی و قانونی)
- ✓ ترویج فرهنگ شایسته سالاری و شایسته پروری
- ✓ پرورش و ارتقای شایستگی ها، توانمندیها و مهارتهای مدیریتی و جستجو برای یافتن استعدادهای بالقوه مدیریتی
- ✓ ایجاد تحرک و رقابت سالم و مبارزه با بی اعتنائی در سازمانها
- ✓ به وجود آوردن زمینه جذب و ادامه خدمت مدیران با استعداد و اطمینان از وجود مدیران ارشد مورد نیاز در آینده
- ✓ افزایش انگیزه کارشناسان توانمند و امکان حفظ کارشناسان توانمند و کاهش میزان جابه جایی شغلی
- ✓ طراحی و برنامه ریزی مسیر ارتقای شغلی و هدفمند کردن آموزشها
- ✓ نهادینه سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خود کنترلی، امانتداری، صرفه جویی، ساده زیستی و حفظ بیت المال
- ✓ توجه به توانمندیهای درون سازمان و کمک به توسعه دانایی در سازمان

✓ ایجاد نظم اجتماعی با ایجاد قوه قضاییه مستقل و کارآمد و تشکیل پلیس قوی و ارزش مدار به

منظور برخورد قاطع با متخلفان و رفع مزاحمتها

✓ استفاده از فناوری قوی به منظور حفظ محیط زیست

✓ انعطاف پذیری و قدرت سازگاری با محیط و...

در مباحث گذشته، عوامل مرتبط و اثرگذار بر نظام شایسته سالاری بر اساس فرهنگ اسلامی شامل

رسالت (قرب الهی) ، اهداف کلان (فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) ، تحلیل وضعیت (

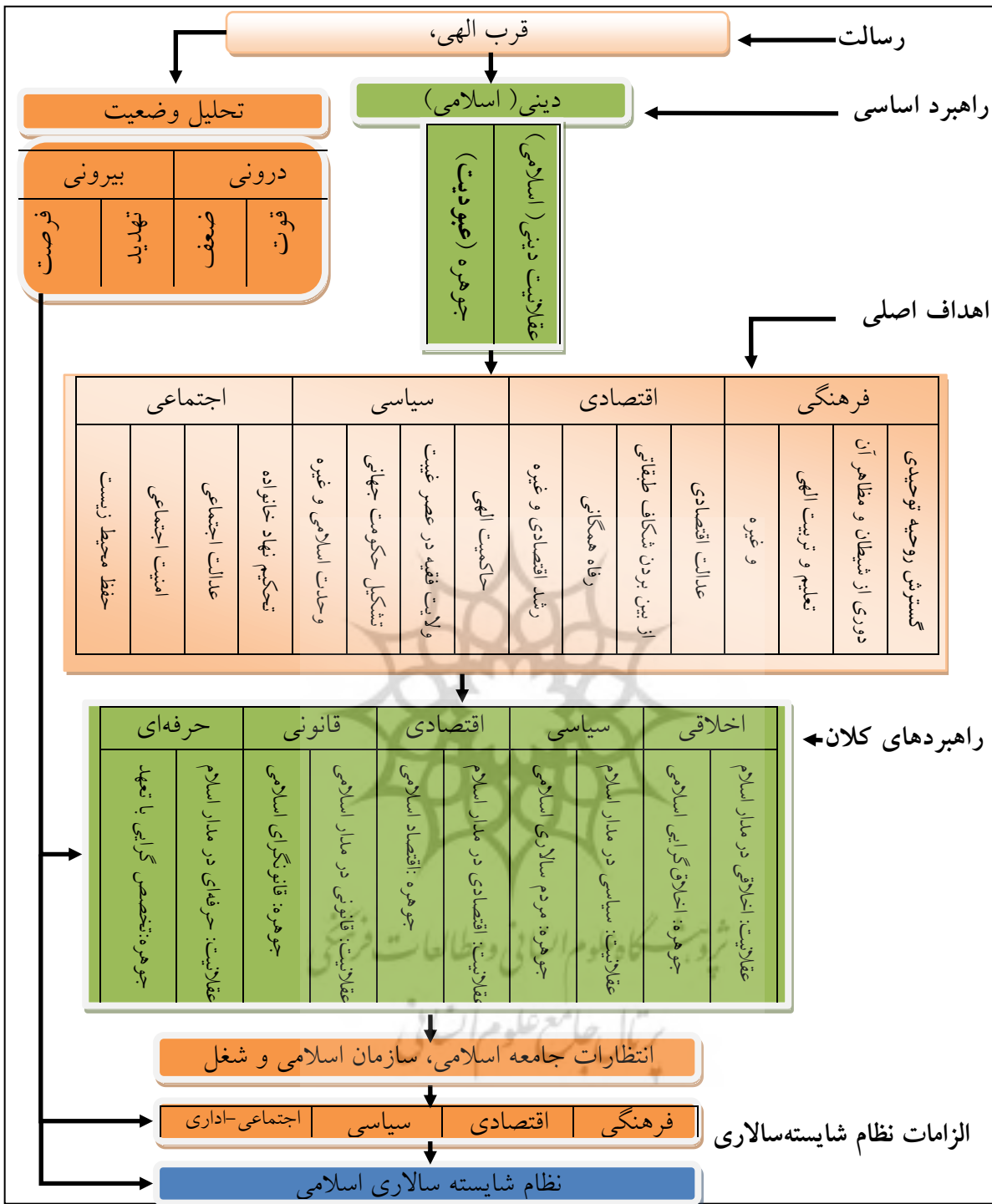
درونی و بیرونی)، راهبردهای کلان ( دینی، اخلاقی، اقتصادی، سیاسی، حرفه‌ای و علمی) والزامات

استقرار آن بیان شد که می توان نمایی کلی از سیر منطقی این مباحث را در قالب نمودار (۲) ارائه

کرد.



نمودار (۲) سیر منطقی عوامل مرتبط با نظام نظام شایسته سالاری اسلامی (منبع نویسنده)



الگوی نظام شایسته سالاری اسلامی: با مرور مباحث گذشته شامل بررسی عوامل مرتبط با نظام شایسته سالاری (رسالت، اهداف کلان، تحلیل وضعیت درونی و بیرونی، راهبردهای کلان و الزامات آن) می‌توان شایستگی اصلی برگرفته از فرهنگ اسلامی را در دو بخش درون سازمانی و بیرون

سازمانی بیان کرد که شایستگی درون سازمانی در دو سطح شایستگی شغلی و سازمانی و شایستگی برون سازمانی در دو سطح درون حکومتی (اجتماعی و راهبردی) و برون حکومتی (جهانی و راهبردی) قابل تقسیم است. بیشتر پژوهش‌ها در مطالعات اسلامی مربوط به مشخص کردن شایستگی فردی و سازمانی است که شایستگی برون سازمانی را نیز در حوزه ویژگیهای مدیریتی مطرح کرده‌اند. با بیان الگوی نظام شایسته‌سالاری اسلامی جایگاه هر کدام عوامل خوبی مشخص می‌شود. البته باید توجه کرد که ملاک قرار گرفتن عوامل در هر سطح دلیل بر نبودن آن در دیگر سطوح نیست بلکه به دلیل نمود بیشتر آنها در سطح مورد نظر است. این ویژگیها را می‌توان در قالب جدول (۲) بیان کرد که عوامل فردی و سازمانی از پژوهش‌های پیشین گرفته شده و بیشتر عوامل برون سازمانی با توجه به اهداف و راهبردهای جامعه اسلامی مشخص شده است که بیان آنها گذشت.

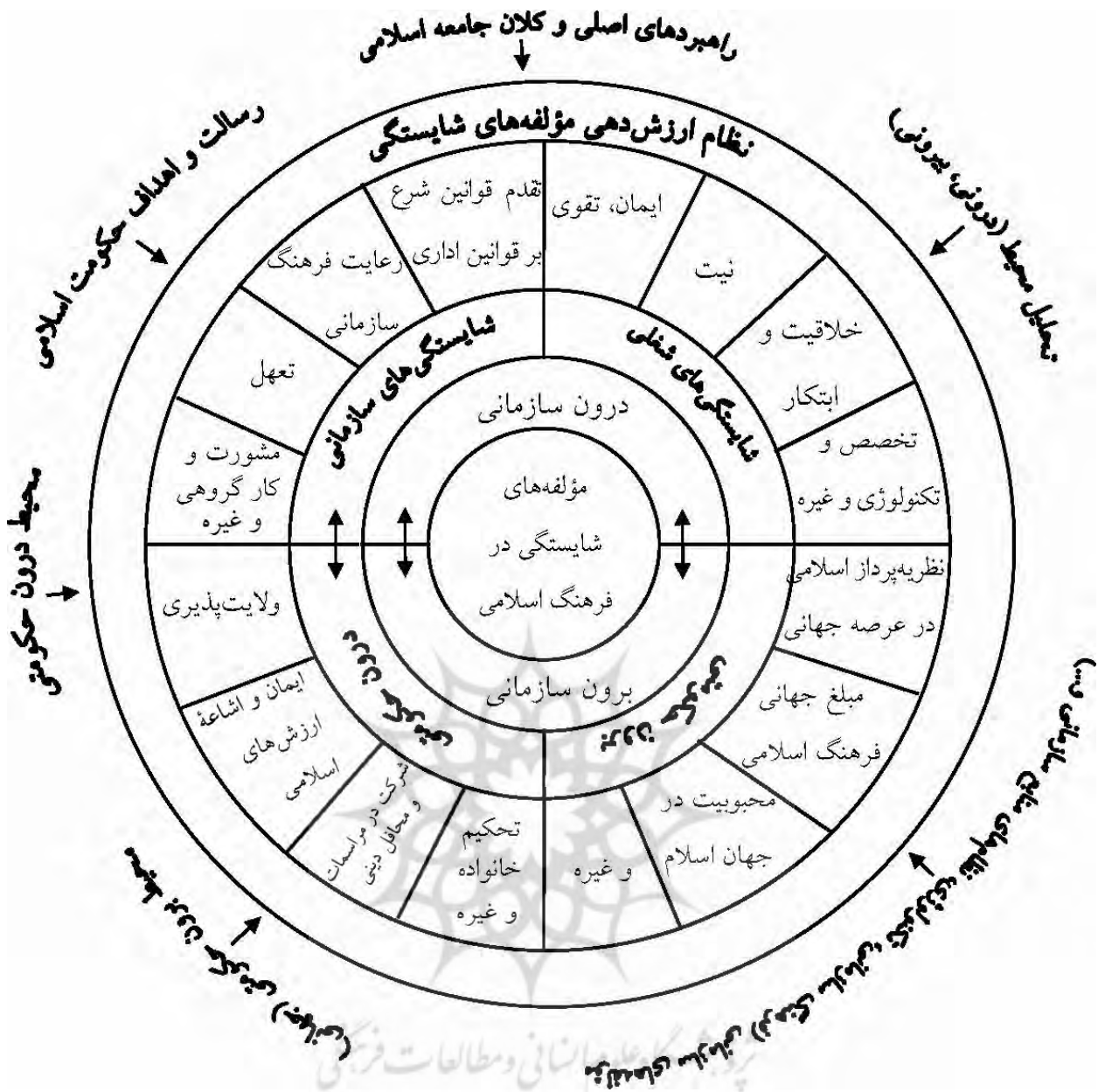
جدول (۲): عوامل شایستگی با توجه به فرهنگ اسلامی (منبع مختلف)<sup>۱</sup>

شایستگی‌های برون سازمانی	شایستگی‌های درون سازمانی
<b>الف: شایستگی‌های درون حکومتی</b>	<b>الف: شایستگی‌های شغلی</b>
ایمان و تقوی	ایمان و تقوی
تغافل	رفق و مدارا
شرکت در اجتماعات مذهبی	تقید به تکالیف الهی
تخصص در علوم دینی	توانمندی و کارآمدی: «بزرگی کار، وی را از پادریاورد و قدرت تصمیم‌گیری را از او نرباید.»
رعایت قوانین و ضوابط اجتماعی	تجربه و آزمودگی: «اهل تجربه باشد.»
گسترش فرهنگ اسلامی	سلامت روحی: «اهل حیا و عفت باشد.»
رعایت ارزشهای خانوادگی	عدالت و صداقت و نیت در کار
ولایت‌پذیری	خوش برخوردی فکر خلاق و نوآورانه
بصیرت و بینش سیاسی	تخصص و فناوری و...
اخلاق نیکو و حسن ظن و...	

۱. بیشتر موارد مشخص شده به عنوان عوامل شایستگی از منابع متفاوتی جمع‌آوری شده است که مهمترین آنها عبارت است از (وائق، ۱۳۸۸)، (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹)، (خائف و دیگران، ش ۷۹، ص ۱-۲۷)، (سجادی، ۱۳۸۵)، (خاتمی، ۱۳۷۷)، (حق‌پناه، ۱۳۸۱)، (ویسی و دیگران، ۱۳۹۰)، (عطافر و آذربایجانی، کریم، ۱۳۸۰)، (مدرس‌زاده، ۱۳۸۱)، (جوادوند، ۱۳۸۱)، (صفائی، ۱۳۸۰).

<p><b>ب: شایستگی‌های برون حکومتی</b></p> <p>ایمان و تقوی</p> <p>نظریه پرداز اسلامی در سطح جهانی</p> <p>مبلغ جهانی اسلام</p> <p>تسلط بر زبانهای مختلف دنیا به منظور ترویج فرهنگ اسلامی</p> <p>محبوبیت در جهان اسلام</p> <p>وجهه تأثیر گذار در جهان اسلام</p> <p>بزرگ‌منشی و بزرگواری در برابر مخالفان</p> <p>نقید به ارزشهای اسلامی در خارج از کشور</p> <p>دور اندیشی و آینده‌نگری</p> <p>...</p>	<p><b>ب: شایستگی‌های سازمانی</b></p> <p>ایمان و تقوی</p> <p>احترام به فرهنگ سازمانی و رعایت ارزشهای اسلامی</p> <p>تأهل</p> <p>مشورت و کارگروهی، توکل و خطرپذیری</p> <p>ارزشی دانستن سلسله مراتب</p> <p>تقدم قانون شرع بر دیگر قوانین</p> <p>توانایی افراد در انجام گفتگو برای جلب تفاهم و تعهد دیگران</p> <p>توانایی ارائه مؤثر و مطلوب افکار و نظریات</p> <p>تفکر تحلیلی و مهارتهای ادراکی</p> <p>توانایی تأثیر گذاری و نفوذ در دیگران</p> <p>انعطاف پذیری و توانایی حل مسئله</p> <p>اصالت خانوادگی: «از خانواده‌ای اصیل و درست کردار باشد.» و...</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

با در نظر گرفتن تمامی عوامل تأثیرگذار بر نظام شایسته سالاری اسلامی، می‌توان الگوی منطقی شکل‌گیری نظام شایسته سالاری اسلامی را در قالب شکل (۲) ترسیم کرد که در آن شایستگی‌های درون و برون سازمانی در قالب خرده سامانه‌های شایستگی، سامانه‌های اصلی شایستگی و سامانه‌های محیطی شایستگی با هم در تعامل است و بر همدیگر اثر متقابل دارد، که در آن نظام ارزشدهی عوامل شایستگی تحت تأثیر عوامل مختلفی چون راهبردهای اصلی و کلان جامعه اسلامی، رسالت و اهداف حکومت اسلامی، چگونگی تحلیل (درونی و بیرونی)، وضعیت محیط درون حکومتی، موقعیت محیط برون حکومتی و عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، فناوری، دیگر نظامهای منابع انسانی و...) به رتبه‌بندی شایستگی‌های فردی و اجتماعی می‌پردازد.



شکل (۲): الگوی نظام شایسته سالاری اسلامی (منبع نویسنده)

## نتیجه

برای تبیین نظام شایسته سالاری بر اساس فرهنگ اسلامی توجه به عوامل اصلی مرتبط با آن شامل رسالت (قرب الهی) ، اهداف کلان (فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) ، تحلیل وضعیت ( درونی و بیرونی) و راهبردهای کلان ( دینی، اخلاقی، اقتصادی، سیاسی، حرفه‌ای و علمی ) ضروری است در الگوی (عقلانیت-راهبرد)حکومت اسلامی راهبرد دینی(اسلامی) بر سایر راهبردها حاکمیت دارد که این حاکمیت بر نظام شایسته سالاری اسلامی تأثیر مستقیم دارد. با در نظر گرفتن سیر منطقی بیان شده می‌توان شایستگی‌های نظام اسلامی را در قالب الگویی ارائه کرد که در این الگو شایستگی‌ها در دو بخش درون سازمانی و برون سازمانی قابل تقسیم است.

## پیشنهادها

۱. در این مقاله با توجه به ارائه دو الگو (عقلانیت- راهبرد- شایستگی) و (شایستگی‌های نظام اسلامی) مجال طرح تمامی جزئیات و مستندات به طور مبسوط نبود لذا برای تبیین بهتر موضوع تألیف کتابی با همین عنوان ضروری به نظر می‌رسد
۲. بررسی مدیریت منابع انسانی و خرده نظامهای آن با توجه به نظام شایسته سالاری اسلامی در قالب مقالات و کتاب
۳. نهادینه کردن شایسته‌سالاری در رده‌های مختلف حکومتی و سازمانی
۴. ایجاد بسترهای مالی و فکری لازم به منظور عملیاتی کردن الزامات نظام شایسته‌سالاری مطرح شده در این پژوهش
۵. گسترش و تبلیغ عوامل شایستگی بر گرفته از ارزشهای اسلامی در سطوح مختلف مدیریتی و سازمانی.



## منابع

۱. قرآن
۲. نهج البلاغه
۳. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۹۷ق)؛ *روضه المتقین فی شرح من لا یحضره الفقیه*، قم بنیاد فرهنگ اسلامی
۴. احمدلو مسلم (۱۳۸۵) تبیین خط مشی های فرهنگی نظام امام عصر (عج) ...، پایان نامه، مؤسسه امام خمینی (ره)
۵. آرام، احمد - حکیمی، اخوان (۱۳۸۰)، *الحیاء* با ترجمه احمد آرام تهران دفتر نشر فرهنگ اسلامی
۶. بالادستیان، محمد امین، ویژگی ها و خاستگاه اساسی فرهنگ، مؤسسه ی آموزشی پژوهشی امام خمینی (ره)، (پایان نامه)، ۱۳۸۰ ص ۵۴
۷. جوادوند، نوروز (۱۳۸۱)، *شایسته سالاری در نظام مردم سالاری دینی*، نشریه مردم سالاری، ۸۱/۷/۹
۸. چارچوبی نظام مند در تحلیل موانع شایسته سالاری سازمانهای، ([www.hrdconf.ir](http://www.hrdconf.ir))
۹. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۱)، *مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی*، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
۱۰. حائری یزدی، علی (۱۴۲۲)؛ *الزام الناصب فی اثبات الحجج الغائب*، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات
۱۱. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)؛ *تفصیل وسائل الشیعه*، مؤسسه آل البیت، قم
۱۲. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۲۹ق)؛ *تفصیل وسائل الشیعه الی تحصیل مسائل الشریعه*، مؤسسه آل البیت علیهم السلام لاحیاء التراث، بیروت
۱۳. حضرت امام خمینی (ره) (۱۳۸۶)، *صحیفه امام*، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، تهران، چ چهارم.
۱۴. حق پناه، رضا (۱۳۸۱) *شایسته سالاری در نظام علوی*، اندیشه حوزه، بهمن و اسفند ۱۳۸۰، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۱؛ ش ۵ - ۴ ص ۱۹۱.
۱۵. حکیمی، محمد (۱۳۸۱)؛ *عصر زندگی و چگونگی آینده انسان و اسلام (پژوهشی در انقلاب جهانی مهدی (عج))*، قم، مؤسسه بوستان کتاب.

۱۶. خاتمی، سیداحمد (۱۳۷۷) *شایسته‌سالاری در حکومت امام علی(ع)*، پاسدار اسلام، ش ۲۰۴، وپایگاه حوزه (www.hawzah.net).
۱۷. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۹) *روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی*؛ تهران کانون فرهنگی انتشارات درایت.
۱۸. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۹) *روش تحقیق در مدیریت تهران مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی*.
۱۹. خائف، محمدعلی و رضائیان، علی و اسدی فرد، رؤیا، *خدمتگزاری، شایستگی کلیدی مدیران دولتی بر اساس صحیفه امام خمینی(ره)*، مجله علوم انسانی، دامشگاه امام حسین، ش ۷۹، ۲۰.
۲۰. خرمشاهی، بهاء الدین و انصاری مسعود (۱۳۷۶) *پیام پیامبر، تهران، منفرد*.
۲۱. دانایی فر، حسن (۱۳۸۸)، *چالش‌های مدیریت دولتی در ایران، تهران، سمت، چ دوم*.
۲۲. دهقانان، حامد (۱۳۸۶) *مدیریت شایستگی محور زیربنای مدیریت منابع انسانی، مجموعه مقالات دومین همایش مدیریت سرمایه‌های انسانی با رویکرد کاربردی، تهران - وزارت صنایع و معادن - موسسه آموزشی و پژوهشی*
۲۳. رضائیان، علی (۱۳۸۸)، *مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت، چ سیزدهم*.
۲۴. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۱) *تجزیه و تحلیل و طراحی سامانه‌ها، سازمان فرهنگی سیاحتی کوثر، چ چهارم*
۲۵. سجادی، محمد مهدی (۱۳۸۵)، *رویکردی به شایسته‌سالاری در گزینش کارگزاران، طوبی، اردیبهشت ۸۵، ش ۵، و پایگاه حوزه (www.hawzah.net)*.
۲۶. شیخ صدوق (۱۴۰۴ ق) *من لا یحضره الفقیه جلد: ۴ جامعه مدرسین قم چ دوم*
۲۷. صافی گلپایگانی، لطف الله (۱۳۷۴)؛ *منتخب الاثر، چ سوم، مکتبه الصور*
۲۸. صفائی، میکائیل (۱۳۸۰)، *اصلاحات و شایسته‌سالاری از منظر امام علی(ع)*، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها (دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز)
۲۹. طباطبائی، محمدحسین (۱۳۶۳)، *ترجمه تفسیر المیزان، مترجم محمدباقر موسوی همدانی، جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، دفتر انتشارات اسلامی*
۳۰. طباطبایی، سید احمد (۱۳۸۸)، *توانمندسازی و توسعه شایستگی قدرت خلق و پایداری روابط مثبت، اثر بخشی در محیط کار و زندگی و ماندگاری مؤثر در سازمان (رویکردها، مدلها و راهبردهای اجرایی) شرکت ملی گاز ایران، دیماه ۸۸*

۳۱. طبرسی، احمد بن علی (۱۴۰۳ ق)، الإحتجاج علی أهل اللجاج، مشهد، ناشر: مرتضی
۳۲. عطاقر، علی و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰)، بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران دولتی و خصوصی، دانش مدیریت چهاردهم،
۳۳. قادری، حاتم (۱۳۶۳)، شناخت امپریالیسم و دیدگاه اسلام مرکز تحقیقات اسلامی
۳۴. قربان پناه، جاوید (۱۳۸۷)، نظام شایسته‌سالاری، فروردین (blogfa.comwww.majid)
۳۵. قهرمانی، عرفان (۱۳۸۴)، پیاده سازی نظام شایسته سالاری در سازمان، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع
۳۶. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۱۴ ق)، الکافی، بیروت: دارالاضواء،
۳۷. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۲)؛ اصول کافی، چ دوم، مترجم محمد باقر کوه کمره ای، انتشارات اسوه
۳۸. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)؛ بحارالانوار، چ سوم، داراحیاء التراث العربی، بیروت
۳۹. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۵ ق). بحارالانوار، بیروت: داراحیاء التراث العربی،
۴۰. مجلسی محمدباقر (مختلف) بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار عربی تعداد جلد: ۴۲ اسلامیة تهران چ مکرر
۴۱. مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمانه، نشر: شیوه (۱۳۸۵)
۴۲. مدرس‌زاده، مجدالدین (۱۳۸۱)، شایسته سالاری در نظام سیاسی علوی (ع)، بصیرت ۶۵.
۴۳. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸) پیش نیازهای مدیریت اسلامی، قم مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، چ دوم
۴۴. مکارم شیرازی، ناصر و دیگران (۱۳۶۲)، تفسیر نمونه: تفسیر و بررسی تازه‌ای درباره قرآن مجید با در نظر گرفتن نیازها، خواستهها، پرسشها، مکتبها و مسائل روز، تهران دارالکتب الاسلامیه
۴۵. مطهری، مرتضی (۱۳۶۹)؛ جامعه و تاریخ، تهران صدرا
۴۶. مطهری، مرتضی (نرم افزار نور) مجموعه آثار شهید مطهری، مرکز تحقیقات کامپیوتر علوم اسلامی (www.noorsoft.org)
۴۷. معاونت توسعه مدیریت و منابع مرکز توسعه مدیریت و تحول اداری دبیرخانه شورای تحول اداری تحول در نظام اداری- مدیریتی، (odm.tbzmed.ac.ir)
۴۸. ناظمی اردکانی، مهدی (۱۳۸۵)، چگونگی عزل و نصب مدیران فرهنگی، دیمه ۸۵، (www.iranculture.org).

۴۹. نصر اصفهانی، علی و مهدی شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی(ع)، معرفت سیاسی پاییز و زمستان ۱۳۸۹؛ ش ۲: ۱۶۰ - ۱۴۱ نصر اصفهانی، علی و مهدی شایسته سالاری از منظر قرآن، پایگاه اطلاع رسانی همایش‌های بنیاد پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه (www.cqcs.ir)
۵۱. واثق، قادر علی (۱۳۸۸)، معیارهای شایسته‌سالاری در اسلام، فصلنامه معرفت، ش ۶، ص ۷۱.
۵۲. ویسی، غلام‌رضا و حمیدزاده، محمدصادق و رحمانی، جعفر، (۱۳۹۰) دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری در نصب و ارتقاء مدیران، پژوهش‌گاه بین‌المللی المصطفی(ع)، ۹۰/۲/۲۶
۵۳. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (۱۳۷۵) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، همراه با اصلاحات شورای بازنگری قانون اساسی مصوب ۳۶۸- تهران: سازمان چاپ و انتشارات.
۵۴. هاشمی شهیدی، سیداسدالله (۱۳۸۰)؛ ظهور حضرت مهدی از دیدگاه اسلام و مذاهب ملل جهان، انتشارات مسجد مقدس جمکران
۵۵. هیفده تن، حسن، نقشه جامع توسعه کارآفرینی کشور  
(www.karafarini.behdasht.gov.ir)
۵۶. یزدی حائری، علی (۱۴۲۲)؛ الزام الناصب فی اثبات الحججه الغائب، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات
۵۷. Bateman S.thomas. Scott A.Snell (۲۰۰۲), *Leadership*, ۴<sup>th</sup> Edition, MC Graw Hill .
۵۸. Bateman S.thomas. Scott A.Snell (۲۰۰۷), *Management Leading & collaborating in a competitive word*, Seventh Edition, MC Graw Hill, Irwin.
۵۹. David d.dubais William rothwell with debarah king stern and linda k.kemp (۲۰۰۴), *competency based human resource managent*, California, davies-black publishing.
۶۰. Fotis draganidis and gregoris mentzas (۲۰۰۶), *competenecy based management a review of systems and apparoaches*, journal of information management and compute security vol.۱۴ no.۱
۶۱. Hughes L.Richard, Ginnett C.Robert, Curphy J.Gordon (۲۰۰۶), *Leadership*, fifth Edition, MC Graw Hill .
۶۲. John R. Schermerhorn, Hunt G.JAMES, Osborn N.Richard (۲۰۰۴), *Core concepts of organizational Behavior*, JOHN Wiley & Sons,

INC,LLC,USA.

۶۳. John R. Schermerhorn/, Jr. James G. Hunt/Richard N. Osborn/Mary Uhl-Bien(۲۰۱۰) *Organizational Behavior* ۱۱th edition John Wiley & Sons New York

۶۴. Lodge. Martin, Hood. Christopher. (۲۰۰۵). *Symposium Introduction: Competency and Higher Civil Servants. Public Administration. Vol. ۸۳; No. ۴.*

۶۵. Luthans Fred (۲۰۰۸) , *Organizational Behavior* , Eleventh Edition , MC Graw Hill , Singapore.

۶۶. Oxford Advanced Learner's Dictionary ۴thEd; ۱۹۹۳

۶۷. Rue W.Leslie , Lloyd L.Byars (۲۰۰۳) , *Management , Skills and Application*, tenth Edition , MC Graw Hill , Irwin

۶۸. Viitala, Riita (۲۰۰۵) *Perceived Development Needs of Managers Compared to an Integrated Menagemend Competency Model. Journal of Workplace Learning; Vol. ۱۷; No. ۷.*

۶۹. Virta, Turo (۲۰۰۰). *Changing Competences of Public Managers: Tensions in Commitment. International Journal of Public Sector Management. Vol. ۱۳; No. ۴*

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی