

نظام شایستگی در فرهنگ اسلامی

بدرالدین اورعی یزدانی

عضو هیات علمی گروه ادبیات فارسی دانشگاه سیستان و بلوچستان

چکیده

افزایش کارایی و بهره‌وری در هر جامعه و سازمان مهمترین هدف مدیران آن جامعه و سازمان می‌باشد. برای افزایش کارایی باید کار را به کاردان سپرد و به عبارتی دیگر شایستگی را مبنای استخدام قرار داد. در طول تاریخ شایستگی مبانی مختلفی داشته است که عبارتند از:

۱- بوروکراسی طبقاتی ۲- بوروکراسی محافظ ۳- بوروکراسی حزبی و بوروکراسی لیاقت که در جوامع کنونی این آخرین بوروکراسی یعنی استخدام بر مبنای تخصص اساس کارمندگزینی است.

این نوشته کوشیده است با استناد به اخبار و احادیث نشان دهد که بوروکراسی مورد نظر در فرهنگ اسلامی بوروکراسی لیاقت است هم لیاقت به معنای تخصص و هم به معنای تعهد که خود نوعی لیاقت است و زمانی تنها معیار کارمندگزینی بوده است.

مقدمه

از دیدگاه سیستمی سازمان را سیستمی «اجتماعی - فنی» نامیده‌اند که انسان بعد اجتماعی و تکنولوژی بعد فنی آن را تشکیل می‌دهد. گرچه تکنولوژی می‌تواند در کارایی سازمان نقش مهمی داشته باشد، اما بدون تردید این نیروی انسانی است که کلید موفقیت سازمان را در دست دارد.

به گفته کیت دیویس صاحب نظر نامدار علم رفتار، «در هر سازمان افراد سرچشمه شکوه و عظمت آن هستند. در دنیای کار و فعالیت همه منابع به استثنای منابع انسانی زیر فرمان قانون مکانیکی قرار دارند. بدین معنی که هیچ گاه داده آنها از ستده آنها بیشتر نیست. تنها انسان است که می تواند در صورتی که قدرت خلاقه اش برانگیخته شود، خیلی بیشتر از مقدار ستده داده داشته باشد.»^۱

برای این که نیروی انسانی توان واقعی خود را در سازمان به کار گیرد، لازم است اصل سپردن کار به کاردان در جامعه و به تبع آن در سازمان اعمال گردد. اجرای این اصل در طول تاریخ به شکلهای مختلفی انجام گرفته است که در اصطلاح بوروکراسی نامیده می شود و بررسی آن موضوع این نوشته است:

فرینر مرشتین مارکس^۲ انواع بوروکراسیها را در طول تاریخ به چهار قسم تقسیم کرده است، که عبارتند از:

۱- بوروکراسی طبقاتی

۲- بوروکراسی محافظ

۳- بوروکراسی حزبی

۴- بوروکراسی لیاقت

بوروکراسی لیاقت خود به سه شکل تقسیم می شود:

۱- بوروکراسی بر مبنای قضاوت شخص مدیر

۲- بوروکراسی لیاقت منفی

۳- بوروکراسی لیاقت مثبت و اینک شرح مختصری از هر یک بیان

می شود:

۱- مقدمه ای بر روابط انسانی، کتب دیویس، ترجمه ناصر رحیمی، محمود توتونچیان، ص ۵

۲- بوروکراسی یا سازمانهای بزرگ، دکتر علیرضا بشرت، دکتر صادقپور، ص ۲-۶۸

۱- بوروکراسی کاست یا طبقاتی

در این بوروکراسی جامعه به طبقاتی تقسیم می شود که این طبقات، طبقات شغلی نیز هستند جوامعی مثل چین، ژاپن و ایران دوره ساسانی جوامع طبقاتی بوده اند. جامعه ساسانی به چهار طبقه تقسیم می شده است که عبارت بوده اند از: اشراف و روحانیان، جنگجویان، اصناف و پیشه وران و کشاورزان، این طبقه بندی، طبقه بندی شغلی نیز بوده است.

مبنای انتخاب در این بوروکراسی توارث بوده است. پسر شاه، شاه می شده است و فرزند دهقان، دهقان. نظام طبقاتی نظامی مطرود است اما یک حسن بزرگ دارد: توانایی های شغلی به توارث منتقل می شود و بنابراین امکان انباشته شدن تجارب نسلها فراهم است.

۲- بوروکراسی محافظ

در این بوروکراسی اعتقاد بر این بوده است که یکی از وظایف بوروکراسی انتقال فرهنگ یا ارزشهاست به نسل جدید. در این بوروکراسی استخدام بر مبنای امتحان انجام می گیرد. به عبارت دیگر هر کسی می تواند دوطلب کار دولتی شود به شرطی که در امتحان موفق گردد. مواد امتحانی ارزشها و اعتقادات حاکم بر جامعه بوده است و فرد داوطلب باید تسلط خود را بر ابعاد تئوریک این ارزشها و اعتقادات نشان دهد. اما این تنها کافی نیست. داوطلب شغل دولتی باید التزام عملی به این ارزشها و اعتقادات نیز داشته باشد. به عبارت دیگر باید هم عالم باشد و هم عامل.

۳- بوروکراسی جانبداری حزبی

ویژه جوامعی است که احزاب سیاسی متعدد دارند. معمولاً جامعه آمریکا به عنوان مثال برای این بوروکراسی به کار می رود. در این بوروکراسی مشاغل و

مناصب دولتی را سهم حزب پیروز می دانند و بهمین دلیل به آن سیستم غارت، تاراج و سیستم غنائم جنگی هم گفته اند. این بوروکراسی به صورت فرگیر در هیچ جای دنیا وجود ندارد، چه مسائل تخصصی شده است و صرف عضویت در حزب توانایی انجام کار را در شخص ایجاد نمی کند. به علاوه حق داشتن یک شغل ثابت برای افراد جامعه چنین امکانی را به حزب حاکم نمی دهد که اعضای حزب یا احزاب مخالف را از دستگاههای دولتی بیرون بریزد. اما در رده های بالای سازمان، بوروکراسی جانب داری حزبی تقریباً در همه جوامع وجود دارد و دلیل هم این است که در رده های بالای سازمان به گفته «فایول» فقط ده درصد توانایی فنی مورد نیاز است و نه بیشتر.

۴- بوروکراسی لیاقت

گرچه ترجمه لیاقت برای واژه Merit در زبان فارسی عمومیت یافته است اما واقع این است که اشکال پیشین بوروکراسی نیز بوروکراسی لیاقت هستند چه تولد در یک طبقه خاص گونه ای لیاقت برای شغلی خاص ایجاد می کند التزام عملی و احاطه علمی به ارزشهای اعتقادی و آرمانهای جامعه گونه ای لیاقت است و عضویت در حزب حاکم نیز در بوروکراسی حزبی ایجاد لیاقت می کند. در حالی که در بوروکراسی لیاقت به معنای خاص آن، تخصص مربوط به شغل مبنای انتصاب و انتخاب قرار می گیرد. بنابراین بهتر است این گونه بوروکراسی را بوروکراسی بر مبنای تخصص بدانیم.

در مورد لیاقت منفی نیز استفاده از معادل غیر فعال یا منفعل در مقابل واژه Passive مناسبتر است و با محتوای این بوروکراسی سازگارتر. بهمین ترتیب است به کار گرفتن معادل فعال در مقابل واژه active.

۱- بوروکراسی لیاقت بر مبنای لیاقت شخصی مدیر

ویژگی این بوروکراسی در این است که انتخاب و انتصاب بوسیله برگزاری

آزمون انجام نمی شود مدیر از میان واجدان شرایط احراز (که چه بسا ممکن است این شرایط، حداقل شرایط باشد) هر که را بخواهد بر می گزیند. گرچه این شیوه در مواردی باعث سرعت کار و میان بردن تشریفات زائد اداری می شود، اما اغلب بویژه اگر مدیر تقوای لازم را نداشته باشد باعث مبنا قرار گرفتن روابط به جای ضوابط می شود و برای کارایی سازمان زیان آور است.

۲ - بوروکراسی لیاقت غیر فعال

در این نوع بوروکراسی سازمان نیاز خود را از طریق رسانه های عمومی به آگاهی همگان می رساند و منتظر می ماند تا افراد واجد شرایط به سازمان مراجعه کنند. در این مورد هم احتمال ورود افراد بسیار ضعیف به سازمان دارد، اما به هر حال افراد داد و طلب بر مبنای آزمون و مصاحبه وارد سازمان می شوند و در نتیجه هم بهترین ها از افراد موجود برگزیده می شوند و هم در استفاده از امکانات جامعه بویژه در بخش دولتی رعایت عدالت می شود.

۳ - بوروکراسی لیاقت فعال

در این بوروکراسی سازمان حانت تهاجمی دارد برای جلب بهترین نیروها به مراکز تربیت و تأمین نیرو می رود. بهترین ها را انتخاب می کند و خدمات آنها را پیش خرید می نماید. برای مثال شیوه وزارت فرهنگ و آموزش عالی را در اعزام هیأت هایی به کشورهای مختلف برای شناسایی و بستن قرارداد با دانشجویان ممتاز ایرانی شاغل به تحصیل در آن دانشگاهها می توان از مصادیق بوروکراسی لیاقت فعال دانست.

انواع بوروکراسی در تفکر اسلامی

اسلام یک مکتب است و بدون تردید مثل هر مکتب دیگر دستگاه اداری را مسئول حفظ و انتقال ارزشها می داند و برای این کار به سراغ نیروهایی می رود که عالم و عامل باشند. قید به اعتقاد به ولایت فقیه و التزام عملی به احکام اسلامی در شرایط استخدام دلیل بر همین مدعا است. اما دقت در متون اسلامی و سنت و سیره نبوی نشان می دهد که در مکتب اسلام تخصص نیز به همان اندازه مهم است که تعهد.

مستنداتی که در این مورد وجود دارد بعضی بر تعهد، بعضی بر تخصص و بعضی بر هر دو تأکید دارند.

۱- شواهدی که بر تعهد دلالت دارد

۱-۱- نبی اکرم فرموده است: لا تصلح الامامة الا للرجل فیه ثلاث خصال: ورع یحجره عن معاصی الله و حلم یملك به غضبه و حسن الولاية علی من یلی حتی یکون کالولد الرحیم.

(کافی ج ۱ . ص ۴۵)

صلاحیت مدیریت و امامت امت اسلامی را ندارد مگر کسی که دارای سه خصلت باشد:

- ۱- قدرت پرهیزگاری و تقوایی که او را از معصیت خداوند باز دارد.
 - ۲- توان و شرح صدری که موجهای شیطانی برخاسته از هوای نفس را کنترل نماید.
 - ۳- توانایی چنان نیکو مدیریتی نسبت به همکارانش که چون فرزندی در زیر چتر محبت قرارشان دهد.
- ۱-۲- و نیز نبی اکرم فرموده است: من استعمل غلاماً فی عصابة فیها من

هواری لله منه فقد خان الله.

(همان . ص ۴۸)

کسی که جوانی را به حکومت بر جمع بیگمارد در حالی که فردی در آن جمع وجود دارد که بیشتر مورد رضای خداست به خداوند خیانت کرده است.

۳-۱- یکی از شرایط بسیار مهم برای مدیر سازمان الگو و اسوه بودن است. مدیر نه تنها باید به ارزشهای جامعه معتقد باشد، بلکه در عمل به این ارزشها سرآمد دیگران باشد به گونه‌ای که رفتار او برای دیگران سرمشق قرار گیرد.

قرآن کریم در رابطه با نبی اکرم اسلام (ص) می‌فرماید: لقد كان لکم فی رسول الله اسوة حسنة لمن یرجو لله و الیوم الآخر و ذکر الله کثیرا.

(احزاب / ۲۱)

برای کسانی که به خداوند و روز قیامت امیدوارند و یاد خدا را بسیار می‌کنند رسول خدا سرمشقی نیکو است.

امیر مؤمنان در نهج البلاغه فرموده است: من نصب للناس اماماً فعلیه ان یدأ بتعلیم نفسه قبل تعلیم غیره و لیکن تادیبه بسیرته قبل تادیبه بلسانه و معلم نفس و مؤدبها احق بالاجلال من معلم الناس و مؤدبهم . (آیت الله منتظری درسهایی از نهج البلاغه نامه امام علی (ع) به مالک اشتر. ص ۱۵) کسی که خود را حاکم جمعیتی قرار دهد باید ابتدا به تعلیم خودش پردازد بعد به تعلیم دیگران و باید با روش و عمل مردم را تأدیب کند نه به زبان . آن کسی که بتواند خودش را ادب کند به اجلال شایسته تر است از کسیکه دیگران را آموزش می‌دهد و تأدیب می‌کند.

۴-۱- یکی از نقش‌های دیگر مدیر نقش هدایتی اوست: هو الذی بعث فی الامیین رسولا منهم یتلوا علیهم آیاته و یرکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه و ان کانوا من قبل لقی ضلال مبین .

(سوره جمعه / ۲)

او کسی است که برای امیین از خودشان رسولی فرستاد تا برای آنها آیات خداوندی را بیاورد و آنها را تزکیه کند و کتاب و حکمت را به آنها بیاموزد. اگر چه

قبل از آن در گمراهی آشکاری بودند و نقش هدایتی مدیر نیز جز با اشراف مدیر بر ارزشهای جامعه و التزام عملی به آن ارزشها انجام پذیر نیست.

۲- شواهدی که در باره تخصص وجود دارد

۱-۲- نبی اکرم فرموده است: من عمل علی غیر علم کان ما یفسد اکثر مما یصلح.

(اصول کافی . ج ۱ . ص ۴۳)

کسی که بدون آگاهی و دانش کاری را انجام دهد ضررش بیشتر از صلاحش خواهد بود.

۲-۲- و باز فرموده است: العامل علی غیر بصیرة کالسائر علی غیر الطريق لایزیده سرعة السیر الا بعداً.

(همان . ص ۴۴)

انجام دهنده‌ای که بر غیر بصیرت و آگاهی حرکت نماید، مانند آن رونده‌ای است که به بیراهه می‌رود و چنین شخصی سرعتش جز دوری از مقصد چیز دیگری نیست.

۳-۲- علی (ع) فرموده است: ان اولی الناس بالانبياء اعلمهم بما جاؤا به . . .

(نهج البلاغه . حکمت ۹۲)

نزدیکترین مردم به پیامبران کسانی هستند که نسبت به تعلیمات آسمانی آنان که از جانب خدا آورده‌اند، داناتر باشند.

۴-۲- نبی اکرم فرموده است: ما ولت امة امرها رجلاً و فیهم اعلم منه الا لم یزل امرهم یذهب سفلاً حتی یرجعوا الی ما ترکوا

فلسفی، کودک از نظر وراثت و تربیت بخش ۲ ص ۱۷۲

هیچ امتی امر خود را به مردی نمی‌سپارد در حالیکه عالم تری از او وجود داشته باشد مگر آن که کار آن امت پیوسته در راه سقوط و انحطاط پیش رود تا

به چیزی که آن را ترك گفته بودند (یعنی گزینش اعلم) باز گردند.

آنچه از این دو حدیث اخیر بدست می آید تأکید بر اعلم بودن است و با توجه به این که در زبان عربی برای صفت «ترین» ساخت خاصی وجود ندارد، می توان گفت که مقصود از اعلم، نه داناتر، بلکه داناترین است.

۳- شواهدی که در باره تعهد و تخصص هر دو، وجود دارد

۱-۳- نبی اکرم فرموده است: اذاکان امر او کم خیار کم و اغنیاء کم سمحاکم و امر کم شوری بینکم فظهر الارض خیر لکم من بطنها.

(میزان الحکمه. ج ۱. ص ۱۳۷)

هرگاه فرمان روایان شحا بهترین شما باشند و ثروتمندان شما بخشنندگان شما و کار شما به روش شورایی باشد، روی زمین از درون زمین برای شما بهتر است.

بهترین، می تواند بهترین از لحاظ تخصص باشد و نیز بهترین از لحاظ تعهد.

۲-۳- ولایت فقیه برای آمیختگی تخصص و تعهد می تواند بهترین شاهد باشد. قضیه صرف نظر از فقه همه علوم اسلامی را در حد اجتهاد باید بداند. چه بر مبنای آنها فتوی می دهد و علاوه بر این ها باید از تقوای لازم نیز برخوردار باشد. امام عسکری فرموده است:

فاما من كان من الفقهاء صائئاً لنفسه حافظاً لدينه مخالفاً على هواه، مطيعاً لامر مولاه فللعوام ان يقلدوه.

فلسفی، مکارم ج ۳ ص ۱۵۰

کسی که از فقها خویشتن داری پیشه سازد و نگیهان برای دینش، مخالف هوای نفسش و فرمانبردار خدایش باشد، پس بر عوام است که از او تقلید و پیروی کنند.

۳-۳- وقتی حضرت یوسف داوطلب خزانة داری مصر می شود ویژگیهای خود را چنین بیان می کند:

(سوره یوسف، آیه ۵۵)

انی حفیظ علیم، که حفیظ (امانت دار) بعد اجمالی و تعهدی و علیم بعد تخصصی می باشد.

۳-۴- امیر مومنان علی (ع) خطاب به مردم می فرماید:

ایها الناس، ان احق الناس بهذا الامر اقواهم علیه و اعلمهم بامر الله فيه.

(نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲)

ای مردم، همانا سزاوارترین مردم به این امر (خلافت - مدیریت) کسی است که تواناترین فرد بر اجرای امور و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل باشد. در این کلام هم همچنانکه می بینیم بحث قوی و عالم نیست بلکه بحث از اقوا و اعلم است که دلیل دیگری بر توجه به لیاقت مثبت است.

۳-۵- و در جایی دیگر می فرماید: لا تقبلن فی استعمال عمالک و امراءک

الاشفاعة و الکفائة و الامانة.

(نظام الحکم والاداره، ص ۳۰۱)

در بکار گماردن کار گزاران و امیرانت هیچ واسط و شفیع را جز کفایت و امانت مپذیر.

۳-۶- نبی اکرم هنگامی که مکه را ترک می کرد شخصی به عنوان «عتاب بن اسید» را به عنوان نماینده خود در مکه گذاشت و مدیریت آن شهر را به وی واگذار کرد و دلیل انتخاب خویش را شایسته ترین بودن آن شخص اعلام فرمود.

لواعلم لهم خیر منک استعملته علیهم. (سیدرضا تقوی دامغانی، نگرشی بر مدیریت اسلامی ص ۱۳۴) اگر برای اداره کردن و مدیریت مکه بهتر از تورا می شناختم او را برای مدیریت انتخاب می کردم. که در این کلام نیز انتخاب بهترین یعنی توجه به لیاقت مثبت را می بینیم.

۷-۳- نبی اکرم فرموده است: من استعمل عاملاً من المسلمین و هو یعلم ان فیهم من هو اولی بذلک منه و اعلم بکتاب الله و سنه بنیه فقد خان الله و رسوله و جمیع المسلمین.

(الغدیر، ج ۸، ص ۲۹۱)

هرگاه کسی فردی را به کارگزاری منصوب کند در حالی که بداند در میان مسلمانان برای پذیرش آن مسئولیت شخصی بهتر و شایسته تر و داناتر به کتاب خدا و سنت پیغمبر او وجود دارد به خدا و رسول خدا و تمام مسلمانان خیانت کرده است. در این حدیث هم بحث انتصاب لایق ترین و شایسته ترین و داناترین را می بینیم. یعنی بحث لیاقت مثبت.

نکته مهم این است که تفکر اسلامی رعایت اصل لیاقت را نه تنها از جانب مدیران بلکه از جانب داوطلبان مشاغل نیز ضروری می داند و کسانی را که افرادی لایق تر از خویشان را برای تصدی شغلی سراغ دارند و در عین حال داوطلب آن شغل می شوند خائن نامیده است.

۸-۳- من تقدم علی المسلمین و هویری ان فیهم من هو افضل منه فقد خان الله و رسوله و المسلمین.

(نبی اکرم (ص) الغدیر، ج ۱۸، ص ۲۹۱)

آنکس که بر دیگر مسلمانان در کارها پیشی گیرد در حالیکه می داند در میان آن جامعه از او شایسته تر وجود دارد به خدا و رسول خدا و مسلمانان خیانت کرده است. در این حدیث هم تأکید بر لیاقت مثبت یعنی داوطلب شدن شایسته ترین افراد برای تصدی مشاغل را می بینیم.

۱-۸-۳ از ابی ذر نقل شده است که به رسول خدا گفتم: الا تستعملین؟ آیا مرا به کار نمی گیری؟ پس او با دست مبارکش به شانه ام زد و گفت: یا اباذر انک ضعیف وانها امانة و انھا یرم القیامه خزی و ندامة الامن اخذها بهتاً وادی الذی علیہ فیها.

(مصطفی کراکیان، دموکراسی در نظام ولایت فقیه، ص ۷)

ای اباذر همانا تو برای این کار ضعیف هستی و این کار امانتی است و در صورتی که این کار صورت گیرد روز قیامت ذلت و پشیمانی به دنبال دارد، مگر آنکه کسی بحق آن را بر عهده گیرد و آنچه را بر اوست ادا نماید.

در این حدیث نیز مضمون حدیث قبل تکرار شده است. یعنی باید کسیکه داوطلب کاری می شود. شرایط لازم را داشته باشد و گرنه به ذلت و پشیمانی در روز قیامت دچار خواهد شد.

۹-۳- اینکه در تفکر اسلامی از مدیریت به امانت تعبیر شده است، نشانه حاکم بودن اصل لیاقت در تفکر اسلامی است چه امانت را به هر کسی نمی سپارند. لایق امانت داری شخص «امین» است.

ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها. (نساء، آیه ۵۸)

همانا خداوند شما را فرمان می دهد که امانتها را به صاحبش برگردانید.

گرچه مفهوم آیه عام است و هر امانتی را شامل می شود ولی روایتی از امام صادق (ع) امانت را در این آیه به امامت (یعنی مدیریت جامعه) تفسیر کرده است.

امرالله الامام ان یؤدی الامانه الی الامام الذی بعده

(المیزان، ج ۴، ص ۴۱۰)

خداوند به امام فرمان داده است که امانت (یعنی امامت) را به امامی که پس از او می آید تسلیم کند. در نامه پنج نهج البلاغه امام علی (ع) خطاب به فرماندار خویش در آذربایجان از حکومت و کارگزاری به امامت تعبیر فرموده است:

وان عملک لیس لک بطعمه و لکنه فی عنقک امانه. (نهج البلاغه، ترجمه دکتر جعفر شهیدی، ص ۲۷۴) کاری که به عهده توست نانخورش تو نیست بلکه بر گردنت امانتی است.

در نامه چهار نهج البلاغه امام (ع) خطاب به یکی از کارگزارانش همین تعبیر را بکار برده است: فقد بلغنی عنک امران کنت فعلته فقدا سختت ربک و

عصیت امامک و اخزیت امانتک .

(همان ، ص ۳۱۳)

از توبه من خبری رسیده است ، اگر چنان کرده باشی پروردگار خود را به خشم آورده باشی و امام خویش را نافرمانی کرده و امانت خود را از دست داده .

در نامه ۴۲ به عمر بن ابی سلمه مخزومی عامل خویش در بحرین می نویسد .

(همان ، ص ۳۱۵)

فلقد احسنت الولاية و اديت الامانه

حکومت را نیک انجام دادی و امانت را ادا کردی .

همچنانکه گذشت امانت را به دست هرکسی نمی سپارند ، بلکه برای

امانتداری ر در اینجا تصدی پستها به افراد امین نیاز است و به همین جهت از مدیران جامعه به «امناء» تعبیر شده است . امام حسین (ع) در خطبه «امر به معروف و نهی از منکر» می فرماید :

مجاری الامور و الاحکام علی ایدی العلماء بالله الامناء علی حلاله و حرامه :

(تحف العقول ، ص ۲۳۸)

مجاری امور و احکام باید در دست دانشمندان مومن به خدا باشد . آنانکه بر حلال و حرام او امین هستند (حلال و حرام خدا را چون امانت حفظ و مراعات می کنند .

در این تعبیر علاوه بر امانت به عنوان معیار لیاقت علم هم به عنوان عامل تخصص شرایط مدیریت را کامل تر کرده است .

در داستان موسی و شعیب نیز یکی از شرایط لازم برای استخدام ، امانت شمرده شده است .

یا بئ استاجره ان خیر من استاجرت القوی الامین .

(قصص ۲۶)

ای پدر این را استخدام کن ، او بهترین کسی است که به استخدام در می آوری . قوی و امین است .

در داستان یوسف نیز تعهد و تخصص برای داوطلبی مشاغل لازم شمرده شده است.

اجعلنی علی خزائن الارض انی حفیظ علیم. (یوسف ۵۵)

مرا خزانه دار خزائن زمین (سرزمین مصر) قرار بده که من حفیظ و علیم هستم. نامه ۵۳ نهج البلاغه که به عهد نامه مالک اشتر معروف است یکی از جامع ترین متون مدیری در اسلام است. در این نامه امام طبقات شغلی را بیان می فرماید و برای هر طبقه شرایط احراز ذکر می کند که بیانگر کمال توجه اسلام به نظام شایستگی است. همچنان که در تحلیل این فرمان می بینیم در این شرایط احراز هم تعهد و هم تخصص و مهمتر از همه شرایط روانی مناسب برای هر شغل ملحوظ شده است.

در رابطه با انتخاب فرماندهان نظامی گرچه جهات تخصصی مورد توجه حضرت بوده (و جز این هم نمی تواند باشد) ولی بیش از همه حضرت به جنبه معنوی و روحی فرماندهان توجه می کرده است، زیرا که طبیعت شغل نظامیگری به بعد تعهد بیشتر نیازمند است.

قول من جنودك الضحهم فی نفسك للله و لرسوله و لامانك و اتقاهم جیباً و افضلهم حلماً، ممن یطی، عن الغضب و یستریح الی العذر و یرأف بالضعفاء و ینیبوا علی الاقرباء و لمن لایثیره العف و لایقعد به الضعف ثم الصق بذوی الاحساب و اهل البیوتات الصالحه و السوابق الحسنه، ثم اهل النجده و الشجاعه و السخاء و السماحه.

(نهج البلاغه، ترجمه دکتر شهیدی، ص ۳۳)

پس از سپاهایان خود، کسی را قرار بده که خیرخواهی وی برای خدا و رسول او و امام تو بیشتر بود و دامن او پاکتر و بردباری اش بیشتر که دیر به خشم آید و زود به پذیرفتن پوزش گراید و بر ناتوانان رحمت آرد و با قری دستان بر آید و آن کسی که درشتی او را بر نینگیزاند و ناتوانی وی را بر جای نشانند و از آنان که

گوهری نیک دارند و از خاندانی پارسایند. و از سابقتی نیکو برخوردار. پس دلیران و رزم‌آوران و بخشندگان و جوانمردان. در مورد انتخاب قضات می‌فرماید:

ثم اختر للحکم بین الناس افضل رعیتک فی نفسک ممن لا تضیق به الامور و لا تمحکه الخصوم و لا یتمادی فی الزله و لا یحصر من الفیء الی الحق اذا عرفه و لا تشرف نفسه علی طمع و لا یکتفی بادنئ فهم دون اقصاه و اوقفهم فی الشبهات و آخذهم بالحجج و اقلهم تبراً ما بمراجعه الخصم و اصبرهم علی تکشف الامور و اصبرهم عند اتضاح الحکم ممن لایزدهیه اطراء و لایستمیله اغراء .

(همان ، ص ۳۳۲)

و برای داوری میان مردم از رعیت خود آن را برگزین که نزدیک‌ترین است. آنکه کارها بر او دشوار نگردد و ستیز خصمان وی را به لجاجت نکشاند و در خطا پایدار نبود و چون حق را شناخت در بازگشت بدان در نماند و نفس او به طمع ننگرد و تارسیدن به حق به شناخت اندک بسنده نکند و در شبهت‌ها درنگش از همه بیش باشد و حجت را پیش از همه به کار برد و از آمد و شد صاحبان دعوی کمتر به ستوه آید و در آشکار گشتن کارها شکیاتر بود و چون حکم روشن باشد در داوری قاطع تر. آنکس که ستایش فراوان وی را به خود بینی نکشاند و خوش آمد گویی او را بر نیانگیزاند.

در رابطه با کارگزاران (مقامات و مسئولان کشوری) می‌فرماید:

ثم انظر فی امور عمالک فاستعملهم اختیاراً ، ولاتولهم محاباه و اثره ، فانهما جماع من شعب الجور و الخیانه و توخ منهم اهل التجربه و الحیاء من اهل بیوتات الصالحه و القدم فی الاسلام المتقدمه

(همان ، ص ۳۳۳)

پس در کارگزاران خویش بیندیش و پس از آزمودن به کارشان بگمار و به میل خود و بی مشورت دیگران (یعنی بر مبنای سلیقه شخصی و بده بستانهای

خصوصی) به کاری مخصوصشان مدار که به هوای خود رفتن و برای دیگران ننگریستن، ستمگری بود و خیانت و عاملانی این چنین را در میان کسانی جو که تجربت دارند و حیا و از خاندانهای پارسا که در مسلمانی قدمی پیشتر دارند، و دلبستگی بیشتر

ملاحظه می شود که در عین تأکید بر نظام شایستگی شرایط لازم برای انتخاب هریک از این سه گروه متفاوت است برای نظامیان، پاکدامنی، حلم، دیر به خشم آمدن، زود پذیرفتن عذر، رحمت آوردن بر ناتوانان و در افتادن با قوی دستان توصیه شده است. این صفات همه در رابطه با عنصر قدرت است که جوهره کار نظامی گری است. دلیری و رزم آوری لازمه مردان جنگ است و جوانمردی و بخشندگی جزو مکارم اخلاق صاحبان قدرت.

برای قاضی فضل و دانایی نخستین صفت شمرده شده است و توانایی در انجام وظایف، اجتناب از لجاجت با افرادی که برای دادخواهی مراجعه می کنند، خو دداری از سماجت در اشتباهی که بدان گرفتار آمده اند، دوری از طمع کاری و حساسیت نداشتن در مقابل تملق و خوش آمد گویی ویژگیهای دیگر شغل قضا محسوب شده است.

دانش تخصص است و دیگر ویژگیها، ابعاد روانی مربوط به مسائل قضا. در رابطه با کارگزاران، ویژگیهای دیگر و روشهایی دیگر توصیه شده است. از آنجا که کارآیی متصدیان اداره امور عمومی از عوامل مهم دوام و بقای حکومتهاست. آزمون را در انتخاب آنها مبنا قرار داده است و از خود کامگی در انتخاب کارگزاران که دود آن به چشم مردم و در نهایت حکومت خواهد رفت نهی فرموده است.

تجربه (تخصص) در انتخاب این قشر توصیه شده است و حیا و راپستگی به خاندانهای پارسا و سابقه در اسلام. ملاحظه می شود که برای سپاهیان و کارگزاران هر دو اصالت خانوادگی به عنوان یک شرط احراز مطرح شده است.

چنین به نظر می‌رسد که این اشتراك شرایط احراز به دلیل اشتراك در طبیعت کار باشد. هم نظامیان و هم کارگزاران صاحب قدرت‌اند و قدرت بیش از هر چیز نیاز به کنترل شخصی دارد. در جامعه‌ای که انتقال ارزشها جز از طریق خانواده مقدور نیست اصالت خانوادگی و دیرینگی در اعتقاد می‌تواند کارساز باشد.

نکته مهمی که در این فرمان به چشم می‌خورد توصیه ویژگیهای اخلاقی متفاوت برای مشاغل متفاوت است. برای سپاهی و کارگزار و قضی، هر کدام ویژگیهای متفاوتی که با طبیعت این مشاغل مناسب دارد در نظر گرفته شده است و این جنبه همان است که امروز در کتابهای رفتار و مدیریت منابع انسانی می‌بینیم که برای مثال به دو مورد اشاره می‌شود. *کتاب‌الاسلامه نوران ۱۲۰۰ هجری قمری*.

استیفن رابینز در کتاب مبانی رفتار سازمانی تحت عنوان تلفیق شخصیت‌ها و مشاغل، یک مدل ۶ نوعی شخصیت ارائه داده است و هر یک از این انواع شخصیت را برای شغلی مناسب دانسته است به ترتیبی در جدول می‌بینیم.

انواع شخصیت و مشاغل مناسب آنها

مشاغل	انواع شخصیت
جنگل بانی، زراعت، معماری	واقع‌گرا
ریاضیات، زیست‌شناسی، گزارش‌خبرها	تحقیقی
خدمات خارجی، کار اجتماعی، روان‌شناسی بالینی	اجتماعی
حسابداری، امور مالی، مدیریت شرکتهای سهامی	متعارف
حقوق، روابط عمومی، مدیریت کارهای بازرگانی کوچک	تخیلی و ابداعی
هنر، موسیقی، نویسندگی	هنری

اقتباس از ص ۳۵ مبانی رفتار سازمانی استیفن رابینز

طبقه‌بندی دیگری را از شخصیتها در کتاب Personnel Human : Resource Management نوشته Robbins و Pecenzo می‌بینیم.

نویسندگان در این کتاب چهار گونه شخصیت را با عناوین سلطه جو، بانفوذ، ثابت قدم و دقیق معرفی کرده و هریک را برای کاری مناسب دانسته اند. برای مثال سلطه جویان برای رهبری، شخصیت های اثر گذار برای فروشنده‌گی، شخصیت های ثابت قدم، برای پزشکی و افراد دقیق برای ویرایشگری مناسب دارند.

کتاب مزبور، صفحات ۳۲۵، ۳۲۶



نویسندگان	ژوبشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
<p>دانش تخصصی است و در هر یک از این رشته‌ها با عناوین علمی و پژوهشی در رابطه با کاربرد و استفاده از روش‌های مختلف تحقیق و پژوهش انجام که کلیت آن به روش‌های مختلف و استفاده از روش‌های مختلف است. حکومتهای مختلف و انواع مختلف و استفاده از روش‌های مختلف و استفاده از روش‌های مختلف است. انتخاب کار گزاران که دود آن به جهت استفاده از روش‌های مختلف است خواهد بود.</p>	<p>دانش تخصصی است و در هر یک از این رشته‌ها با عناوین علمی و پژوهشی در رابطه با کاربرد و استفاده از روش‌های مختلف تحقیق و پژوهش انجام که کلیت آن به روش‌های مختلف و استفاده از روش‌های مختلف است. حکومتهای مختلف و انواع مختلف و استفاده از روش‌های مختلف و استفاده از روش‌های مختلف است. انتخاب کار گزاران که دود آن به جهت استفاده از روش‌های مختلف است خواهد بود.</p>

فرموده اند که در این کتاب به روش‌های مختلف و استفاده از روش‌های مختلف است.

تجربه (تخصص) در انتخاب این قشر توصیه شده است و نیاز و وابستگی

و نیاز گزاران هر دو به این روش‌ها و استفاده از روش‌های مختلف است.

و نیاز گزاران هر دو به این روش‌ها و استفاده از روش‌های مختلف است.

کتابنامه

- ۱- قرآن کریم
- ۲- نهج البلاغه ترجمه دکتر جعفر شهیدی - انتشارات امیرکبیر - تهران - سال ۱۳۶۸.
- ۳- علامه امینی «الغدیر فی الکتاب والسنة والادب» دارالکتب الاسلامیه تهران چاپ پنجم بهار ۱۳۷۲.
- ۴- دکتر علیرضا بشارت، دکتر صادقی‌پور «پروکرسی یا سازمانهای بزرگ» دانشکده مدیریت و علوم اداری دانشگاه تهران سال ۱۳۵۵.
- ۵- سید رضا تقوی دامغانی «نگرشی بر مدیریت اسلامی» نشر سازمان تبلیغات اسلامی ۱۳۶۰.
- ۶- ابن شعبه حرانی «تحف العقول» دارالکتب الاسلامیه تهران ۱۴۰۰ هـ. ق.
- ۷- کلینی رازی «اصول کافی جزء اول و دوم» الطبعة الثالثة ۱۳۸۸ هـ. ق. دارالکتب الاسلامیه، تهران.
- ۸- محمد محمدی ری شهری «میزان الحکمة» دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، چاپ دوم اردیبهشت ۱۳۷۱.
- ۹- باقر شریف قریشی (نظام الحکم و الاداره فی الاسلام) ترجمه عباسعلی سلطانی، بنیاد پژوهشهای اسلامی، آستان قدس رضوی چاپ اول ۱۳۶۹.
- ۱۰- علامه سید محمد حسین طباطبایی «المیزان» بنیاد علمی و فکری علامه طباطبایی، ترجمه آقایان - مصباح یزدی، محمد جواد حجتی کرمانی و دیگران سال ۱۳۶۳.
- ۱۱- مصطفی کواکبیان «دموکراسی در نظام ولایت فقیه» ناشر سازمان تبلیغات اسلامی چاپ اول زمستان ۱۳۷۰.
- ۱۲- کیت دیویس «مقدمه‌ای بر روابط انسانی» ترجمه ناصر رحیمی، محمود توتونچیان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی تیرماه ۱۲۵۶.
- ۱۳- آیت الله منتظری «درسهایی از نهج البلاغه»، نامه امام علی (ع) به مالک اشتر سال ۱۳۶۶ انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی.
- ۱۴- محمد تقی فلسفی. کودک از نظر وراثت و تربیت هیأت نشر معارف اسلامی ۱۳۴۲
- ۱۵- محمد تقی فلسفی، شرح و تفسیر دعای مکارم الاخلاق ج ۳ دفتر نشر فرهنگ اسلامی ۱۳۷۲.