

شایسته‌سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی

محمد رضا رحیمی*

چکیده

در جامعه‌ایکه بر اساس فرهنگ اسلامیرشد کرده است، در صورتی راهبردها منجر به تحقق شایسته‌سالاری می‌شود که بر اساس رویکرد اسلامی طراحی شده باشد. نوشتار حاضر با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی، سعی کرده است، راهبردهای شایسته‌سالاریاز منظر قرآن کریم را تبیین کند. بر اساس این مطالعه، مهم‌ترین عامل برای تحقق و نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری، بررسی و نقد باورها و ارزش‌های نادرست نسبت به شایسته‌سالاری و سپس جایگزین ساختن ارزش‌ها و باورهای اسلامی به جای آنهاست. ازاین‌رو، یافته علمی، تحقیق حاضر این است که برای شکل‌گیری و تثبیت شایسته‌سالاری، حکومت اسلامی باید در سطح راهبرد خط‌مشی، تحقق و تثبیت ارزش‌ها و باورهای اسلامی را به مثابه یک خط‌مشی اساسی مورد توجه قرار دهد و برای تحقق این امر در سطح راهبرد سازمانی، به برنامه‌ریزی نیروی انسانی مناسب، جامع و دقیق اقدام نماید و در سطح راهبرد مدیریتی، ارزش‌های اسلامی مرتبط به کار، مسئولیت، حق و چگونگی استفاده از منابع را سرلوحه رفتار خود قرار دهد.

کلیدواژه‌ها: راهبرد، خط‌مشی، سازمان، مدیریت.

مقدمه

شایسته‌سالاری آرزوی دیرینه‌ای است که همپای خلقت انسان با فطرت خداجوی او عجین شده است. هر انسانی در درون ناخودآگاه و فطرت پاک خود، تمایل دارد به اینکه همواره شایسته باشد، با شایستگان در ارتباط باشد و در جامعه و تحت حاکمیت شایسته زندگی کند. اما این خواست گران سنگ به دلیل ناتوانی انسان در ارائه اندیشه منسجم و متناسب با ابعاد گوناگون شایسته‌سالاری، همواره با مشکلاتی مواجه بوده و همواره این پرسش‌دهن دانشمندان را به خود مشغول داشته است که برای تحقق این امر، از چه الگویی و به‌طور خاص از کدام راهبرد استفاده نمایند. در سطح کلان، تلاش آتنی‌ها برای تحقق نظام دموکراسی^۱ به جای نظام اشرافی‌گری،^۲ در سطح سازمانی تلاش مک کلند^۳ (۱۹۷۳) برای ارائه نظریه «اندازه‌گیری شایستگی به جای هوش»،^۴ کار ویکتور وروم^۵ (۱۹۶۴) در ارائه نظریه «انتظار»^۶ و مقاله بویاتزیس^۷ (۱۹۸۲) تحت عنوان «مدیر شایسته الگویی برای عملکرد مؤثر»^۸ و در سطح مدیریت دولتی، تلاش انگلیسی‌ها برای اصلاحات اداری قرن نوزدهم و سپس آمریکایی‌ها برای ارائه برنامه اصلاحات اداری و جذب و گزینش افراد بر اساس شایستگی‌ها، و تلاش وبر برای ارائه اندیشه‌ای منسجم درباره نظام اداری شایسته^۹ اولین تلاش‌های علمی در ادبیات رایج مدیریت به منظور تحقق شایسته‌سالاری، به شمار می‌آیند. پژوهش حاضر سعی کرده است تا این دغدغه دانشمندان را در قالب این سؤال اصلی، که راهبردهای نهادینه‌سازی و تثبیت شایسته‌سالاری کدام است بر قرآن عرضه نماید و بر اساس رهنمودهای برگرفته از آن، این راهبردها را معرفی کند.

با توجه به مطالعات انجام‌گرفته با روش توصیفی - تحلیلی، قرآن کریم رفتار درست مؤمنان را برخاسته از ایمان و اندیشه صالح آنان می‌داند و رفتار نادرست منافقان را برخاسته از شناخت، ایمان و باور نادرست ایشان می‌خواند. بر اساس این الگو و مباحثیکه از سوی دانشمندان همچون فلیپ سلزینک و کرت لوین در زمینه تغییر و چگونگی تثبیت رفتار انسان مطرح شده، زیر سؤال بردن ارزش‌ها و باورهای نادرست جامعه نسبت به شایستگی و شایسته‌سالاری، سپس معرفی ارزش‌های اسلامی به جای آن به مثابه خط‌مشی و اولین راهبرد برای این منظور مطرح شده است. برای تحقق این امر، برنامه‌ریزی مناسب نیروی انسانی به عنوان راهبرد سطح سازمانی و دومین راهبرد مورد بحث مورد توجه

گرفته است. در سطح راهبرد مدیریتی، مسئولیت‌پذیری به جای مسئولیت‌گریزی، باور به همگانی بودن منابع و امکانات الهی، توجه به اراده همه مردم، قانون‌مداری، تقوآمداری، رعایت عدالت، سعی و کوشش به مثابه یگانه ملاک استحقاق افراد، و پرهیز از تقدّم منافع عمومی بر منافع شخصی مورد بحث قرار گرفته است.

راهبرد

«راهبرد» می‌تواند به فرایند تعیین اهداف بنیادی بلندمدت، اتخاذ شیوه‌کار و تخصیص منابع لازم برای تحقق اهداف، تعریف شود.^{۱۱} راهبرد یک برنامه جامع برای عمل است که جهت‌گیری‌های عمده سازمان را معین می‌کند و رهنمودهایی برای تخصیص منابع در مسیر کسب هدف‌های بلندمدت سازمانی ارائه می‌دهد. انتخاب راهبرد، کاری پیچیده و حتی مخاطره‌آمیز است؛ زیرا هر راهبرد، سازمان را به یک محیط رقابتی خاصی هدایت می‌کند و چگونگی برنامه‌ریزی مدیران برای تطبیق قوت‌ها و ضعف‌های سازمان با فرصت‌ها و تهدیدات محیطی را معین می‌سازد. راهبردهای گوی‌تصمیم‌هایی است که در سازمان گرفته می‌شود و فعالیت‌ها و نتایج را شکل می‌دهد؛ یعنی فقط در حد نیت خوب باقی نمی‌ماند. راهبردهای خوب راهبردهای هستند که به طور مستقیم، از تحقق رسالت و هدف‌های سازمان حمایت می‌کنند. برای این منظور، راهبردهای سطوح گوناگون سازمان باید کاملاً هماهنگ بوده و از میان مجموعه‌ای از راهبردهای کلان مناسب انتخاب شده باشند.^{۱۱}

راهبرد در بخش خصوصی عبارت است از: چیدمان منابع سازمانی در بهترین موقعیت ممکن، به گونه‌ای که بتوان ضمن حفظ سهم خود در بازار، سهم رقیب را نیز تصاحب کرد، از این رو، راهبرد جوهر و به قول مینتزبرگ کلید موفقیت است.^{۱۲}

اما موضوع راهبرد در بخش دولتی این‌گونه نیست. در این بخش، همکاری بین سازمان‌های دولتی کلید اثربخشی و کارآمدی دولت است و رقابت بین دستگاهی، دولت افقی^{۱۳} را از کار می‌اندازد و ممکن است اهداف متعالی دولت را مخدوش سازد. اما در حال، در عصر حاضر، تزریق اصول و ارزش‌های مدیریت بخش خصوصی در قالب مدیریت دولتی نوین، وضعیت جدیدی در این بخش ایجاد کرده و از این رو در مدیریت دولتی نوین، برنامه‌ریزی راهبردی مورد توجه مدیران دولتی قرار گرفته است. به طور کلی،

راهبرد در بخش دولتی دو تفاوت برجسته با راهبرد در بخش خصوصی دارد: «تفاوت ماهوی» به لحاظ ۱) حاکمیت منفعت عامه به جای منفعت طلبی شخصی؛ ۲) رضایت شهروندان به جای سودآوری و کسب درآمد؛ ۳) همکاری به جای رقابت؛ ۴) حاکمیت قانون اساسی و سایر قوانین عمومی به جای قانون صرف تجارت. «تفاوت شکلی» آن نیز به این صورت است که در بخش خصوصی، راهبردها بر اساس چشم‌انداز و مأموریت شرکت تدوین می‌شود، ولی در بخش دولتی نخست سیاست‌های دولت ابلاغ می‌گردد و سپس مؤسسه برای کمک به اجرای آنها - به ترتیب - راهبردهای خط‌مشی، راهبردهای سازمانی و راهبردهای مدیریتی را تدوین می‌نماید.^{۱۴}

نکته دیگر در خصوص راهبرد این است که راهبرد غیر از برنامه‌ریزی بلندمدت است؛ اشتباهی که بعضاً رخ می‌دهد. تمایز اساسی برنامه‌ریزی بلندمدت،^{۱۵} که گاهی به نام «برنامه‌ریزی مؤسسه» خوانده می‌شود و «برنامه‌ریزی راهبردی»،^{۱۶} در نگاه به آینده است. در برنامه‌ریزی بلندمدت، تصور آن است که آینده ادامه تجربه اقتصادی گذشته بوده و قابل پیش‌بینی است. در برنامه‌ریزی راهبردی، لزوماً نه انتظار می‌رود که آینده بهتر از گذشته باشد و نه اینکه تجربه تاریخی را بتوان به آینده تعمیم داد. بنابراین، اولین قدمیکه برداشته می‌شود، تحلیل چشم‌اندازهایی است که مؤسسه پیش‌رو دارد و در این تحلیل، گرایش‌ها، خطرها، فرصت‌ها و وقایع بی‌سابقه‌ایکه روندهای تاریخی را دستخوش دگرگونی می‌سازند، شناسایی می‌شوند.^{۱۷}

بحث راهبرد به لحاظ نظری، ریشه در مدیریت نظامی داشته و از آن حوزه، ابتدا وارد بخش خصوصی و سپس عرصه مدیریت دولتی شده است. در عرصه نظامی، یکی از بحث‌های مهم، تفاوت راهبرد و تاکتیک^{۱۸} است. راهبرد نظامی مستلزم طرح‌ریزی^{۱۹} و هدایت عملیات نظامی در مقیاس گسترده بوده و به‌طور خاص، بر استقرار (مانور دادن) نیروهای نظامی در بهترین موقعیت ممکن قبل از درگیری با دشمن در میدان جنگ متمرکز است. در مقابل، تاکتیک بر استقرار (مانور نظامی) نیروها در نبرد تأکید می‌نماید. در عرصه خصوصی، رقیبان دشمن تلقی شده و بازار کار به مثابه محل کاراژ و میدان جنگ است که در آن سازمان با استفاده از منابع سازمانی همچون سرمایه، فناوری، کارکنان و نظایر آن وارد عرصه کارزار و رقابت می‌شود. بنابراین، راهبرد سازمانی نقشه‌ای برای رقابت در بازار است.

تاکتیک‌ها برای انجام فعالیت‌هایی طرح‌ریزی شده مورد استفاده قرار می‌گیرد و در ضمن، به طور مستمر با موقعیت رقابتی، که فراروی سازمان ظاهر می‌شود، جرح و تعدیل می‌شوند. درباره ماهیت و حقیقت راهبرد، دو دیدگاه عمده وجود دارد: در نظریه «حالت طرح‌ریزی»،^{۲۰} راهبرد به عنوان طرح یا رشته رهنمودهایی واضح و روشن، که از قبل تدوین شده است، توجیه و تشریح می‌شود. بر این اساس، مدیران مقصدی را که می‌خواهند بدان برسند، مشخص کرده، سپس برای نیل به آن مقصد، طرح اصولی و ساختارمند تدوین می‌کنند.^{۲۱} در این نظریه، راهبرد و برنامه‌ریزی بلندمدت یکسان و مرادف یکدیگر قلمداد شده است.

نظریه جدیدتر «حالت تکاملی»^{۲۲} نام دارد. بر اساس این نظریه، راهبرد لزوماً طرحی اصولی و سنجیده نیست، بلکه طی زمان به عنوان یک الگو در تصمیمات مهم ظهور پیدا می‌کند. برای نمونه، یککارخانه تولیدی لباس زنانه یک هتل محلی را به دلیل قیمت مناسب و نرخ بازدهی بالا خرید. خرید این هتل منجر به خرید هتل‌های دیگر شد. موفقیت شرکت در فعالیت‌های هتل‌داری، منجر به خرید زنجیره‌ای از رستوران‌ها گردید. این در حالی است که هیأت اجرایی این شرکت هرگز برای ورود به فعالیت‌های هتل‌داری، یک راهبرد رسمی از قبل تدوین شده نداشت، ولی به گونه‌ای مطرح شد که گویبرای آن از قبل برنامه‌ریزی شده بود. خلاصه، همان‌گونه که اهداف می‌توانند به عنوان عوامل از قبل تعیین شده، رفتارهای آتی را راهنمای کنند و یا پس از بروز رفتار، آن را توجیه نمایند، راهبرد نیز می‌تواند یا از پیش تدوین شده باشد و یا طی زمان تکامل یابد.^{۲۳}

در یک تقسیم‌بندی دقیق‌تر و تحلیلی، نگاه‌های گوناگون نسبت به ماهیت و حقیقت راهبرد، به سه نگاه متفاوت «کلاسیک»، «مدرنیست» و «نمادین - تفسیری» تقسیم شده است.^{۲۴} در ادامه، این سه رویکرد و رویکرد اسلامی مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

راهبرد در نگاه کلاسیک‌ها

بخش زیادی از مطالعه راهبرد سازمانی، درون سنت هنجاری^{۲۵} مرتبط با نظریه «مدیریت کلاسیک» انجام شده است. هدف این سلسله پژوهش‌های راهبرد، تدوین رهنمودهایی بوده است که مدیران را به سمت و سوی بهترین راهبردهای ممکن برای موقعیت‌های خاصیکه سازمان با آن روبه‌رو می‌شود، سوق دهد. برای مثال، مایکل پورتر^{۲۶} سه راهبرد

عمومی^{۲۷} «رهبری هزینة»،^{۲۸} «متمایزسازی»^{۲۹} و «تمرکز کردن»^{۳۰} را برای دستیابی به آنچه وی «مزیت رقابتی پایدار»^{۳۱} می‌نامید، مطرح می‌کند. نخستین نظریه‌های فرایند راهبرد سازمانی، نوعاً بر تعیین رهاوردی مطلوب و نحوه تحقق آنها، تحلیل‌های محیط سازمانی و منابع در دسترس، تخصیص آن منابع و طراحی ساختار سازمانی و نظام‌های کنترلی متناسب با راهبرد، متمرکز بود.^{۳۲}

نکته اصلی این رویکرد، یافتن راه‌هایی است که از طریق آن، مسیرهای آرایش منابع سازمان یا جریان اقدامات سازمان با تخصیص منابع به صورت عقلایی و بر اساس قصد قبلی به منظور تحقق اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمانی در جهت نیل به تناسب استراتژیک و در نتیجه، دستیابی به مزیت رقابتی، ترکیب شوند. این نگاه فرض می‌کند که طرح‌ریزی فعالیت‌ها و عملکرد سازمانی میسر است و راهبرد را با الگوی فرایند «تصمیم‌گیری عقلایی»^{۳۳} معادل می‌داند. در این الگو، فرایند راهبرد با تحلیل محیط (ارزیابی خارجی)^{۳۴} و ارزیابی سازمان (ارزیابی داخلی)^{۳۵} آغاز می‌شود. ترکیب این دو ارزیابی و تفسیر آنها، داده‌های اطلاعاتی اساسی را برای استراتژیست، به منظور مدیریت راهبردی فراهم می‌سازد. این تصور از راهبرد با استعاره ماشین از نظریه «مدیریت کلاسیک» همساز بوده و بسان ابزاری در دستان مدیر عالی برای تحقق هدف غایی است.^{۳۶}

راهبرد از نظر مدرنیست‌ها

تعدادی از نظریه‌پردازان سازمان، راهبرد را در جهت حرکت سازمان تعریف می‌کنند. صرف‌نظر از آنکه این جهت از روی قصد باشد یا نباشد، بر اساس این دیدگاه، راهبرد می‌تواند طرح‌ریزی شود، ولی اگر زمانی طرح‌ریزی نشود، از درون فعالیت‌های اعضای سازمان پدیدار می‌شود. راهبرد خودجوشاز فعالیت‌هاییکه در سراسر سازمان انجام می‌شود، نمود پیدا می‌کند و در نتیجه، می‌تواند بر اساس طرح‌ریزی راهبردی مبتنی بر الگوی عقلایی نیز تحت تأثیر قرار گیرد، اما به وسیله عوامل دیگری نیز شکل داده شود. جیمز برایان کوین^{۳۷} از این رویکرد به عنوان «تدریجی‌گرایی عقلایی»^{۳۸} یاد نموده است. از نظر وی، استراتژیست‌ها پیوسته آینده را ارزیابی می‌کنند و به موازات بروز رویدادها، همسازی‌های جدید را شکل می‌دهند. بر اساس این نگاه، سازمان به مثابه نظام بیولوژیک،

موجودی زنده است که در صورت انطباق‌پذیری موفق، پاداش داده می‌شود و در صورت شکست، تنبیه می‌گردد.^{۳۹}

راهبرد از نظر نمادین - تفسیری‌ها

بر اساس این دیدگاه، راهبرد فراتر از الگوی خودجوش است. این دیدگاه رابطه بین مراحل تحلیل، تدوین و اجرای فرایند راهبرد را مورد تردید قرار می‌دهد. برای مثال، مطالعات انجام‌شده درباره سازمان‌های ژاپنی نشان می‌دهد که اقدام به طور عادی بر اعلان عمومی مقدم است. در این زمینه، فرایند راهبرد، عکس فرایند عقلایی بوده و اجرا نسبت به تحلیل و تدوین راهبرد، مقدم است. استدلال این رویکرد آن است که فرایند معکوس آنچه را قبلاً انجام شده است، مشروعیت می‌بخشد و باز بودن مدیریت نسبت به طرح‌های جدید را به صورت نمادین به دیگران ابلاغ می‌کند. دیدگاه دیگری که توسط کارل ویک^{۴۰} ارائه شده، مدعی است: اقدام یا کنش، راهبرد را شکل می‌دهد. بر اساس این دیدگاه بنیادی‌تر، تدوین راهبرد هرگز به طور واقعی رخ نمی‌دهد و در حقیقت، راهبرد از کنش موفقیت‌آمیزی که تجربه نشان می‌دهد، استنتاج شده یا بر اساس بخت و اقبال کشف می‌شود. بر اساس این دیدگاه، سازمان در قالب استعاره فرهنگ در نظر گرفته می‌شود.^{۴۱}

راهبرد از دیدگاه اسلامی

از آنچه درباره تعریف «راهبرد» و دیدگاه‌های متفاوت در خصوص آن بیان شد، دو نکته به عنوان عناصر اصلی در زمینه ماهیت راهبرد رخ می‌نماید که عبارت است از: تعیین هدف و طراحی مسیر برای تحقق آن. این هدف بر اساس برداشت الگوی عقلایی، از قبل تدوین شده و برای تحقق آن راهبرد ترسیم می‌شود. اما بر اساس نگاه مدرنیست‌ها، هدف چیزی نیست که به طور کامل از قبل طراحی شود و راهبرد هم به تبع آن، پیشاپیش یک بار و برای همیشه تدوین گردد، بلکه هم هدف ممکن است طی زمان شکل بگیرد و هم راهبرد در یک شکل انطباق‌پذیر با محیط، در پی تحقق هدف باشد و یا خود منجر به پیدایش اهداف جدید شود. در نگاه پست‌مدرن، هر دوی این حالت‌ها غیرواقعی است و واقع آن است که هم هدف بر اساس اقدام شکل می‌گیرد و هم راهبردهای تحقق آن بر اثر اقدام کنشگر به وجود می‌آید. به هر صورت، می‌توان ادعا کرد که در همه این رویکردها، در این

موضوع اجماع وجود دارد که راهبرد برای تحقق هدفی است که از قبل ایجاد شده یا خود آن را ایجاد نموده است و یا راهبرد دیگری به تحقق آن همت می‌گمارد.

نگاه اسلامی به این مباحث، با توجه به تبیین ماهیت انسان و چگونگی واقعیت، قابل درک است. نظر اسلام درباره چگونگی واقعیت، آن است که اموری فراتر از شناخت، خواست، اراده و اقدام انسان‌ها وجود دارد که - به ترتیب - بر شناخت، خواست، اراده و اقدام او تأثیر می‌گذارد. بنابراین، از دید اسلام، انسان همه واقعیت‌ها یا تمام آن را خود ایجاد نموده است. برخی از آنها علاوه بر اقدام انسان، از نیروهای دیگری نیز تأثیر می‌پذیرد و با توجه به آنها شکل و واقعیت خاصی به خود می‌گیرد. به عبارت دیگر، اسلام در این باره سلسله علل را مطرح می‌نماید. بر اساس این مفروض، انجام هر کاری متأثر از علل مادی، زمینه‌ساز، غایی و فاعلیست و اراده انسان در هیأت علت فاعلی و اتمام‌کننده، نقش اصلی را در خلق و ایجاد یک پدیده ایفا می‌نماید.^{۴۲}

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



بر اساس این پیوستار، برخی از اهداف و به تبع آن راهبردهای تحقق آن، به گونه‌ای است که در چنبره ذهن و درک آدمی می‌گنجد و از این رو، می‌توان پیشاپیش برای آنها طرح فراهم نمود. اما برخی امور به گونه‌ای است که تا انسان در عمق آنها غوطه‌ور نشود، از

در کیا دست‌کم در کمال یا دقیق آنها عاجز است. به همین دلیل، در این‌گونه موارد، باید از امدادهای فکری قرآنی و اهل‌بیت و ائمه اطهار □ استمداد نمود و در صورتیکه ابهام‌ها هنوز پای عقل و تصمیم انسان را در قید و بند اسارت خود نگه داشته باشد، باید به توکل تمسک جست و با استفاده از این ابزار معنوی، به طراحی هدف‌ها و به تبع آن، راهبردها اقدام نمود.

شایسته‌سالاری

«شایسته‌سالاری» به لحاظ لغوی از دو کلمه «شایسته» و «سالار» تشکیل شده که «شایسته» صفت و به معنای لایق و سزاوار بوده^{۴۳} و «سالار» نیز به معنای سردار، رئیس، بزرگ، پیشرو قافله و لشکر است.^{۴۴} بنابراین، «شایسته‌سالاری» در لغت، به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی هاست. به بیان دیگر، «شایستگی» در لغت به معنای «داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت» است.^{۴۵} مرادف لاتین این واژه «Meritocracy» است. این واژه در واژه‌نامه آکسفورد^{۴۶} به شایسته‌گرایی و شایسته‌سالاری تعریف شده است. اما درباره اینکه مصادیق merit یا competency و «شایستگی» چیست، دانشمندان به نکات گوناگونی اشاره کرده‌اند.^{۴۷}

شایسته‌سالاری در ادبیات رایج

در برخی تعاریف، شایسته‌سالاری در سطح کلی جامعه (حکمرانی) و شایسته‌سالاری سازمانی، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. شایسته‌سالاری در سطح حکمرانی، رویکردی است که بر اساس آن، شهروندان از طریق نظام‌های آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و باتلاش فراوان، استعدادهای خود را شکوفا کرده، و سرانجام در جامعه، فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت، برای تصدی مناصب گوناگون و تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند.^{۴۸} در این برداشت، شایسته‌سالاری در مقابل انواع اندیشه‌های گوناگون‌نقرا دارد که بر اساس نفی حقوق افراد، صنف یا طبقه‌ای خاصی بنا شده است. بر اساس این مبنا، شایسته‌سالاری در صورتی تحقق می‌یابد که رویکردهای همچون اریستوکراسی،^{۴۹} نژادگرایی و هرگونه رویکرد دیگری که اساس نابرابری داشته باشد، از اندیشه و عملکرد جامعه و افراد آن رخت برینند.^{۵۰}

از دیدگاه پیرسی و تیسو،^{۵۱} شایسته‌سالاری سازمانی مجموعه فعالیت‌ها و روش‌هایی که از طریق آن، افراد بر اساس شایستگی برای کار در سازمان‌ها، گزینش شده و به آنها صرفاً بر اساس توانایی‌ها و مهارت‌هایشان، پاداش و ترفیع تعلق می‌گیرد. مدیریت بر مبنای شایستگی،^{۵۲} رویکردی منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است. بر اساس این رویکرد، مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان سازمان تدوین می‌شود. بنابراین، نظام شایسته‌سالاری سازمانی عبارت است از: نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومیت یا ثروت به افراد تفویض می‌شود.^{۵۳}

شایسته‌سالاری در ادبیات اسلامی

از آنچه درباره تعاریف شایستگی مطرح شد، می‌توان به این جمع‌بندی رسید که شایستگی در هر دو سطح کلان‌حاکمیت، و کوچک سازمانی، به برخورداری از ویژگی‌هایی همچون توانایی علمی، مهارتی، شخصیتی و ارزشی اشاره دارد و یک نظام اعم از نظام، کلان جامعه و نظام خرد و سازمانی در صورتی شایسته‌سالار است که در آن افراد بر حسب توانایی، لیاقت، مهارت و شخصیت خود و البته با توجه به آیات مربوط به صفات صالحان و مؤمنان بر اساس ایمان به خداوند، به مناصب و کارهای موجود در جامعه یا سازمان برگزیده شوند و در همه فرایندهای - بعدی برای نمونه، ارتقا، پاداش و به‌طور کلی، همه مزیت‌های اجتماعی و سازمانی - شایستگی افراد محور توجه باشد.^{۵۴} به عبارت روشن، یک نظام در صورتی شایسته‌سالار است که در آن، هم فرصت‌ها بر اساس شایستگی تعریف و هم بر اساس آن توزیع شود.

روش تحقیق

در این مقاله، بر اساس کلیدواژه «صالح» و مشتقات آن، مثل «صالحین» و «صالحون» در قرآن کریم مطالعه شد. این واژه به صورت مفرد و در هیأت صفت^{۵۵} سه بار، به صورت جمع ۴ بار، به شکل فاعلی یک بار،^{۵۶} و به صورت مفعولی دو بار،^{۵۷} و به صورت قید و مفعول فعل «عمل» و مشتقات آن، ۳۰ بار^{۵۸} در قرآن به کار رفته است. از بررسی مجموع این آیات، چنین برداشت می‌شود که صالح بودن، عالی‌ترین مرحله تکامل انسان است. در این

آیات، هنگامی که خداوند می‌خواهد پیامبران بزرگ را مدح کند، آنها را به قرار گرفتن در زمره شایستگان توصیف می‌نماید. پیامبران نیز از خداوند این درخواست را داشته‌اند که در زمره صالحان باشند. حضرت یوسف □ پس از رسیدن به والاترین مقام‌های دنیوی، به پیشگاه خداوند عرضه داشت: «تَوَفَّنِي مُسْلِمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ» (یوسف: ۱۰۱)؛ حضرت سلیمان □ به خداوند متعال عرض کرد: «وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ» (نحل: ۱۹)؛ حضرت شعیب □ نیز پس از انعقاد قراردادش با حضرت موسی □، فرمود: «سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ» (قصص: ۲۷)؛ حضرت ابراهیم □ از خداوند تقاضا کرد که او را در زمره شایستگان قرار دهد: «رَبِّ هَبْ لِي حُكْمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ» (شعراء: ۸۳) و به او فرزندان شایسته عطا کند: «رَبِّ هَبْ لِي مِنْ الصَّالِحِينَ» (صافات: ۱۰۰) اهمیت شایستگی در اسلام تا آنجا است که به همه مؤمنان دستور داده شده است در قنوت نمازهای عید فطر و عید قربان به صورت جمعی از خداوند آن چیزی را بخواهند که بندگان شایسته می‌خواهند و از چیزی به خداوند پناه ببرند که بندگان شایسته به حضرتش پناه می‌برند: «اللَّهُمَّ اني أسألك خير ما سئلكمناه عبادك الصالحون، و أعودُ بك مما استعاضمناه عبادك الصالحون.»

بر اساس این آیات، صالح بودن در صورتی تحقق پیدا می‌کند که فرد یا جامعه از نظر اعتقاد و ایمان، عمل، گفتار و اخلاق شایستگی داشته باشد.^{۵۹} در چارچوب این محورها، راهبردهاییکه حکومت اسلامی برای تحقق و نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری باید اتخاذ کند، راهبردهایی است که منجر به تحقق اعتقاد، عمل، گفتار و اخلاق اسلامی می‌شود.

راهبردهای شایسته‌سالاری

تفکر راهبردی در بخش دولتی، در سه قلمرو راهبرد خط‌مشی، راهبرد سازمانی و راهبرد مدیریتی حایز اهمیت است. راهبرد خط‌مشی به آنچه دولت می‌خواهد تغییر دهد، اشاره دارد؛ یعنی دستور کار دولت و راه‌هاییکه از طریق آن مؤسسه دولتی به تحقق آن دستور کار، کمک می‌کند. منظور از «راهبرد سازمانی» آن است که در پرتو راهبرد خط‌مشی، سازمان‌های تابع وزارت‌خانه‌ها، باید راهبردهایی به منظور اجرای راهبرد خط‌مشی تدوین

کنند، و منظور از «راهبردهای مدیریتی» آن است که برای اجرای راهبردهای سازمانی، مدیریت دولتی‌باید راهبردهایی را تدوین نماید.^{۶۰}

بر اساس آنچه در مورد مفهوم «راهبرد» و «شایسته‌سالاری» گفته شد و با توجه به تقسیمیکه از راهبرد در بخش دولتی مطرح گردید، دولت اسلامی موظف است برای تحقق هدف اصلی خود؛ یعنی تأمین سعادت اخروی انسان‌ها، پیش از هر اقدامی جهت‌گیری‌های خط‌مشی خود را به منظور تحقق و نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری در همه سطوح جامعه تغییر دهد. این تغییر از آن نظر که مبنای دیگر تغییرات، اعم از احساسی و روانی - حرکتی است،^{۶۱} مهم‌ترین راهبرد حکومت اسلامی برای شایسته‌سالاری محسوب می‌شود. در ادامه، سه راهبرد یادشده، با رویکرد اسلامی مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد:

راهبرد شایسته‌سالاری در سطح خط‌مشی

در این سطح، حکومت اسلامی باید با بررسی و نقد ارزش‌های ضد شایسته‌سالاری، جایگزین‌سازی ارزش‌های اسلامی را، خط‌مشی خود قرار دهد. در دانش مدیریت، از این بحث به‌عنوان «تغییر یک رفتار و تثبیت یا نهادینه‌سازی رفتار دیگر به جای آن یاد شده و درباره آن الگوها و نظریات گوناگونی از سوی دانشمندان این علم، ارائه گردیده است. الگوی ارائه‌شده در این خصوص از سوی سلزنیک، مبتنی بر تلقین ارزش‌هاست؛ به این معنا که هر ساختار یا فرایند، پیش از تلقی و دریافت ارزش‌ها، فقط به صورت ابزار یا وسیله است؛ اما ارائه یا تلقین ارزش‌های ذاتیاً درونی به یک ساختار یا فرایند، نهادینه شدن را تقویت و تثبیت می‌نماید.^{۶۲}

کرت لوین^{۶۳} به یک فرایند سه مرحله‌ای در زمینه تغییر رفتار، تثبیت آن و نهادینه‌سازی رفتار جدید رسیده است. او دو نظر در مورد تغییر ارائه داد که تا پیش از دهه ۱۹۴۰ حایز اهمیت فراوان بودند:

نظر نخست وی آن است که آنچه در هر لحظه از زمان حادث می‌شود برابندی از نیروهای متضاد در یک میدان عمل است. برای مثال، سطح تولید یک کارخانه می‌تواند به عنوان نقطه تعادلی حاصل از برابری دو نیروی متضاد باشد؛ نیروهایی که تلاش می‌کنند سطح تولید را بالا ببرند و نیروهایی که برانند تا سطح تولید را به سمت پایین سوق دهند.

سطح تولید به نحوی متعادل ثابت باقی می‌ماند؛ زیرا میدان نیروها همچنان ثابت باقی می‌ماند. با استفاده از تکنیکی که «تجزیه و تحلیل میدان نیرو»^{۶۴} نامیده می‌شود، افراد می‌توانند نیروهای اصلی میدان را تشخیص دهند، سپس برای انتقال نقطه تعادل به یک جهت یا سایر جهات، برنامه‌های عملی به کار گیرند. این مفهوم، که «وضعیت موجود برابند میدان نیروهاست»، خود موضوع مهمی برای اندیشیدن درباره پویایی تغییر است.

دومین نظر کورت لوین یک الگوی تغییر است. وی مدعی است: تغییر، فرایندی سه مرحله‌ای دارد: ترک رفتار پیشین یا خروج از انجماد (با وضعیت پیشین)؛ حرکت به سطح جدیدی از رفتار؛ و تثبیت و نهادینه‌سازی آن در سطح جدید. تغییر مستلزم حرکت از یک نقطه تعادلی به نقطه تعادلی دیگر است. این الگو ابزار شناختی مؤثری برای درک وضعیت‌های تغییر است.^{۶۵}

بر اساس بینش حاصل از قرآن و سنت، رفتار انسان‌تابع باورهای بنیادین اوست و همیشه رفتارهای درست از باورهای درست سرچشمه می‌گیرد.^{۶۶} در سوره «مؤمنون» و نیز موارد دیگری از قرآن کریم، آمده است که رفتار نیک و شایسته مقام انسانی از کسانی سر می‌زند که از باورهای درست برخوردارند و به خداوند ایمان دارند و از این‌رو، نه تنها با نماز خواندن خاشعانه خویش به یاد خداوند هستند، بلکه با دوری از لغو، زندگی مؤمنانه خویش را از هر نوع بدیدور نگه‌داشته و با پرداخت زکات، هم ایمان خویش را به خداوند کامل می‌کنند و هم به هم‌نوعان نیازمند خود مدد می‌رسانند، ضمن آنکه با زندگی پاک زناشویی، از هرگونه قید و بند شیطانی نجات یافته، به آزادی می‌رسند و در سراسر زندگی، به عهد و پیمان‌های خویش وفادار می‌مانند. چنین انسان‌هایی شایستگی دارند که در مقام قرب برین، جاودانه بمانند و از رضایت الهی و بندگی خالصانه او بهره ببرند. (مؤمنون: ۱۱-۱).

با توجه به تعریف و الگویی که از سوی سلزنیک و لوین درباره نهادینه‌سازی و تثبیت رفتار جدید ارائه شد و با توجه به مطالبی که درباره ریشه‌های رفتار درست از قرآن کریم مطرح گردید، می‌توان به دست آورد که حاکم شدن باورها و ارزش‌های اسلامی در عرصه شایسته‌سالاری، مستلزم تغییر بینش افراد جامعه نسبت به ارزش‌های اساسی مربوط به وظیفه، کار، مسئولیت و استفاده از منابع خدادادی است که البته این تغییر، آنی نبوده و

نیازمند سپری شدن زمان است. بدین‌سان، یک امر در صورتی نهادینه می‌شود که جزو شخصیت فرد و اجتماع و به تعبیر علمای اخلاق، جزو ملکات آنها گردد که در این صورت، رفتار فرد یا اجتماع تحت تأثیر آن ملکات، به یک رفتار تثبیت‌شده، به الگوی دائمی تبدیل می‌شود.

راهبرد شایسته‌سالاری در سطح سازمانی

در نظام احسن هستی، برای تحقق هدف آفرینش، خداوند به برنامه‌ریزی مناسبی از ارسال رسولان و انتصاب امامان پرداخته است. فلسفه آفرینش انسان و آفرینش جهان برای او،^{۶۷} این بوده است که راه حق‌شناسی و حق‌پرستی را بیوید و از این رهگذر، به کمال مطلوب خویش، که همان قرب به خداوند و لقاء الله است، برسد. برای تحقق این هدف مقدس و قرار گرفتن انساندر مسیر درست، خداوند سلسله‌ای از انبیا^{۶۸} و امامان^{۶۹} و در زمان غیبت کبرا، فقیهان جامع‌الشرایط^{۷۰} را منصوب نموده است.

بر اساس این الگو، سازمان‌های حکومت اسلامی برای نهادینه‌سازی باورها و ارزش‌های اسلامی‌باسته به شایسته‌سالاری، باید به برنامه‌ریزی برای نیروهای انسانی^{۷۱} اهتمام ورزند؛ زیرا نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه‌یک سازمان و ملت بوده و در چگونگی ایجاد و حفظ سایر منابع مادی و معنوی از نقش بسزایی برخوردار است. از سوی دیگر، این برنامه‌ریزی مناسب، به موقع و جامع نیروی انسانی مشخص می‌کند هر جامعه‌ای در زمان‌ها و شرایط گوناگون، متناسب با پیشامدهای داخلی و بیرونی خود، به چه نوع امکانات، چه تعداد افراد و توجهات خاصی نیازمند است. این مهم‌در صورتی به طور بایسته و شایسته تأمین می‌شود که نسبت به چگونگی تدارک، استفاده و نگهداری منابع و امکانات مادی، انسانی و معنوی آن جامعه پیشاپیش برنامه‌ای سنجیده و مشخص شده باشد که در چه شرایطی از چه نوع منابعی و چگونه استفاده شود و یا چگونه آن منابع تأمین و یا حفظ گردد.

درباره اینکه چگونه می‌توان چنین برنامه‌ای را طراحی نمود، الگوهای گوناگونی از سوی دانشمندان مدیریت ارائه شده است. یکی از معروف، مؤثرترین و کاراترین آنها، طرح‌ریزی یا برنامه‌ریزی راهبردی بر اساس الگوی «SWOT» یا برنامه‌ریزی بر اساس

ملاحظه نقاط قوت و ضعف خود و ملاحظه فرصت‌ها و تهدیدات محیط بیرونی است. حکومت اسلامی با توجه به هدف انسان و رسالتی این حکومت برای تحقق آن بر دوش دارد و با توجه به رهنمودهاییکه الگوی فوق از طراحی برنامه راهبردی ارائه می‌نماید، موظف است با تجزیه و تحلیل منابع و امکانات مادی و ظرفیت‌های گسترده معنوی موجود، ملاحظه ضعف‌های گوناگون موجود در جامعه و ملاحظه فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی، به پرورش، جذب و گزینش نگرنداری منابع انسانی برای شرایط و وضعیت‌های گوناگون آتی اقدام نماید. اگر این برنامه‌ریزی در حد شأن خود صورت پذیرد با مشکلات گوناگونی که در وضعیت موجود، جامعه با آن مواجه است، روبه‌رو نخواهد شد. برای نمونه، یکی از این مشکلات چگونگی ترکیب جمعیتی ورودی دانشگاه‌ها در وضعیت کنونی ایران است. این امر علی‌رغم ظاهر مثبتش، مشکلات بالقوه زیادی در زمینه چگونگی تأمین نیازمندی‌های جامعه اسلامی به بار می‌آورد؛ زیرا برخلاف عرف حاکم بر اندیشه‌های مدیریت منابع انسانی، که در آن زن و مرد برای گرفتن هرگونه شغل آزادند و در صورت علاقه فردی می‌توانند هر شغلی را به عهده بگیرند، اسلام برای شغل، شرایط خاصی قایل شده است؛ به گونه‌ایکه برخی شغل‌ها مانند رهبری امت اسلامی، قضاوت یا نظایر آن، به دلیل حکمت‌ها و دلایلی خاص، فقط برای مردان مشروع است و زنان از به عهده گرفتن چنین مشاغلی معاف شده‌اند.

راهبرد شایسته‌سالاری در سطح مدیریتی

در سطح مدیریتی، الگوی رفتاری مؤمنان بر اساس آموزه‌های وحیانی و سیره معصومان □ درباره چگونگی برخورد ایشان با وظیفه، مسئولیت، حق و چگونگی استفاده از منابع، مدیران اسلامی را موظف می‌کند برای تحقق شایسته‌سالاری ارزش‌های ذیل رانصب‌العین رفتارهای خود قرار دهند.

۱. مسئولیت‌پذیری به جای مسئولیت‌گریزی: در آیه ۴۸ سوره بقره، خداوند از اینکه کسی به جای دیگری مجازات نمی‌شود، سخن گفته و مسئولیت رفتار هر کسی را بر عهده خودش قرار داده است:
 وَاللَّهُ يَوْمَئِذٍ يَنْفَعُ نَفْسَيْنِ مِمَّا لَمْ يُقْبَلْ مِنْهُمَا شَفَاعَةُ مَنْ شَاءَ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَصَرُّفُونَ. «از این رو، هر

کس برای کار نیکش شایسته پاداش و برای کار بدش سزاوار تنبیه است و از کسی هم شفاعت، عوض و غرامت برای رهایی از عقاب در پیشگاه عدل الهی پذیرفته نمی‌شود. خداوند در پاسخ به سؤال کسانی که می‌گفتند چرا مشرکان به خاطر گناهان و بدعت‌هایشان در این دنیا عذاب نمی‌شوند، یادآور می‌شود که همه مسئول اعمال خود هستند و اگر کسی در این دنیا مجازات نمی‌شود، بدان روست که چنین عذابی پیامد سنگینی دارد و موجب می‌شود که هیچ جنبه‌ای در دنیا زنده‌نماند: «وَلَوْ يُؤَاخِذُ اللَّهُ النَّاسَ بِظُلْمِهِمْ مَا تَكَلَّفُوهُمْ مِنْكُمْ مِنْهُمْ لَبُغَا لِكُلِّ فِتْنَةٍ لَخَسْرٌ وَسَاءُ لِلنَّاسِ إِذَا جَاءَهُمْ لَمُتْلَأَتْ سَخِرُوهُمْ نَسَاءً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ» (نحل: ۶۱)

بر اساس این آیات و موارد مشابه آن، شایسته‌سالاری در صورتی در جامعه حاکم می‌شود که هر فرد یا گروهی از آن متناسب با توانایی‌های علمی، شخصیتی و اجرایی خود، به پذیرش کار یا مسئولیتی اقدام نماید و به مثابه یک تکلیف به آن نگاه کند و باورش این باشد که اگر غیر از این انجام بگیرد، نمی‌تواند در پیشگاه خداوند در فردای قیامت پاسخگو باشد و در نتیجه، باید منتظر تحمل عذاب جانکاه الهی باشد. به عبارت دیگر، در صورتی در جامعه یا سازمان، شایستگان متصدی امور می‌گردند که هر فرد و گروه اجتماعی با شناخت توانمندی‌های خود و دیگران در پی جایگاه‌پذیری باشد و از حرص و طمع نسبت به جایگاهی فراتر از موقعیت علمی، شخصیتی و اجرایی خود بپرهیزد.

۲. باور به همگانی بودن منابع و امکانات الهی: از آیات گوناگون قرآنی، دو موضوع «برابری در استفاده از امکانات» و «استفاده از فرصت‌ها»،^{۷۲} برای رشد و تعالی انسانی به وضوح قابل استنباط است. در آیات زیادی از قرآن کریم،^{۷۳} تعبیر «لکم ما فی الارض» و مشابه آن دیده می‌شود که در ذیل، به برخی از آنها اشاره و از هر یک تحلیل فراخور مطلب مورد نظر ارائه می‌شود: «كَيْفَ تَكْفُرُ وَبِاللّٰهِ كُنْتُمْ اٰمُوۡنًا فَاٰخِاۡكُمْ تَمِيۡمِيۡنُ كُمْ مِّمِّيۡنُ حِيۡبِيۡكُمْ مِّمِّيۡنُ اِلَيْهٖ تَرْجَعُوۡنَ هُوَ الَّذِيۡ خَلَقَكُمْ مِّنۡ اٰرۡضٍۭ مِّمَّا فَاۡلَا رۡضِجَۭ مِيعًا تَمَسَّتۡوۡى اِلَى السَّمَآءِ فَنَسُوۡا هُنَّ سَبۡعَ سَمٰوٰتٍ وَّ هُوَ بِكُلِّ شَىْءٍ عَلِيۡمٌ» (بقره: ۲۹)

خداوند در این آیات، برای شناساندن خود، از مسئله مهم حیات و مرگ نام برده است. بر اساس این آیات، مرگ و زندگی در دست خدا بوده و اوست که به این عالم حیات داده و آن را می‌میراند. در ادامه، خداوند یادآور می‌شود که همه زمین و آسمان برای انسان‌ها

آفریده است. از این جمله به دست می‌آید که اولاً، از میان مخلوقات، انسان ارزش والایی دارد تا آنجا که همهٔ مخلوقات برای او آفریده شده است و همه در خدمت اویند.^{۷۴} ثانیاً، این امکانات مخصوص فرد و یا گروه نیست، بلکه متعلق به همهٔ انسان‌هاست و استفاده از آنها مشروط به شرط خاصی مثل ایمان نشده است. البته این به معنای آن نیست که دعوت الهی به ایمان مردمان نادیده گرفته شود، بلکه منظور از برابری در استفاده از امکانات عالم، آن است که همهٔ انسان‌ها مخلوقات خداوندند و بنابراین، همه به طور مساوی می‌توانند از آن استفاده کنند، اگرچه خداوند دایم انسان را به مؤمن بودن دعوت نموده و از او در عالم «ذر» تعهد گرفته است که جز خدایگانه به کسی ایمان نیاورد و جز به خوبی‌ها گرایش نداشته باشند و در این راه، پیامبرانی را هم برای هدایت و دعوت او به سوی خداوند یگانه فرستاده و حتی در درون وی نیز پیامبری به نام «عقل» قرار داده است. اما در عین حال، انسان‌ها هر از گاهی از این همه لطف و توجه بی‌بهره مانده و راه گمراهی در پیش گرفته‌اند. با وجود این همه ستم، امکانات این عالم فقط به مؤمنان اختصاص ندارد و دیگران نیز در آن حق دارند؛ زیرا همه مخلوق او و همه مهمان سفرهٔ بی‌منت اویند.

در عرصهٔ اجتماع، که دولت متولی امکانات مادی و فرصت‌های موجود در زندگی اجتماعی است، نمی‌تواند منابع و فرصت‌های پراکنده بر اساس آیات یادشده متعلق به همهٔ مردم است، در خدمت فرد و یا گروه خاصی قرار دهد. به عبارت دیگر، دولت پدیده‌ای است توکلیافته از نیازمندی انسان به زندگی اجتماعی و همان‌گونه که مردم در اصل پیدایش آن سهم برابر دارند و بدون وجود مردم، دولتی به وجود نمی‌آید، در استفاده از امکانات آن نیز باید همه سهم برابر داشته باشند و این‌گونه نباشد که فرد یا گروهی خود را مالک آن دانسته، دیگران را از خدمات آن محروم سازد. این کار نه با آیات قرآن سازگاری دارد و نه با اصل دلیل اولیهٔ تشکیل دولت. بدین‌روی، شایسته‌سالاری در صورتی در جامعه یا سازمان تحقق پیدا می‌کند که باور همهٔ افراد جامعه و بخصوص حاکمان آن این باشد که امکانات و منابع مادی به همهٔ افراد آن جامعه تعلق دارد و چنین نیست که فرد یا گروهی از ابتدا بردهٔ دیگری باشد و فرد یا گروه دیگری مالک و شایستهٔ برخورداری از همهٔ منابع و امکانات مادی و معنوی جامعه.

۳. توجه به اراده همه مردم: در آیه ۱۱ سوره رعد: «إِنَّا لِلَّهِ لَأَغْيِرُنَّ مَا بَقِيَوْا حَتَّىٰ يَغْيِرُوْا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْعَالٍ مَّرَدُّهُُمْ مَّا لَهُمْ مُنْتَدُونَ نَهْمُنُوَالِ»، خداوند از امر مهمی یاد می‌کند: هر تغییری در سرنوشت انسان‌ها بستگی به اراده خودشان دارد و چنین نیست که خوبی و بدی را خداوند برای ایشان رقم بزند. خوب و بد شدن تحت اراده و اختیار خود ملت‌هاست. مورد خطاب خداوند در این آیه، قوم است، نه فرد و یا رهبر آن، اگرچه غالباً هر قوم موفق‌تر رهبر خوب داشته، اما این‌گونه نیست که همه کاره خوش‌بختی و بدبختی هر ملتی رهبر و مدیر آن باشد، بلکه عامل اصلی هر توفیق و شقاوتی خود مردمند. اگر مردم در پی اخلاق، سعادت و خوش‌بختی خویش در حرکت باشند رهبران و مدیران هم می‌توانند اراده آنها را تقویت نموده، سمت و سوی حرکت ایشان را روشن سازند؛ اما اگر قوم و ملتی در پی ضلالت، گمراهی و تنبلی باشند و برای توفیق خویش کاری انجام ندهند و در این زمینه هیچ اراده‌ای نداشته باشند و یا اگر هم دارند اراده نادرست باشد و یا در تشخیص رهبران و مدیران جامعه خویش، راه درست را نپیمایند، هیچ رهبر صالح و مدیر نیک‌اندیشی نمی‌تواند راه آنها را تغییر دهد.

نکته دیگری که به خوبی از این آیه استفاده می‌شود آن است که برای هر تغییر اجتماعی باید به نظر تمام افراد یک جامعه توجه شود و این حق آنهاست که برای سرنوشت خویش تصمیم بگیرند و مشخص نمایند که چه تغییری به نفع آنها بوده و چه تغییری سزاوار جامعه آنها نیست. به عبارت دیگر، از آیه دو مطلب استفاده می‌شود: اول آنکه هر تغییری در سرنوشت انسان‌ها نه حاصل اراده خداوند، بلکه نتیجه تصمیم خود ایشان است. دوم آنکه مشخص نمودن نوع تغییر نیز در اختیار خود انسان‌هاست و آنها با تصمیمات خویش، یا خود را به سعادت می‌رسانند و یا به شقاوت و بدبختی می‌کشانند. بنابراین، شایسته‌سالاری در صورتی در یک جامعه محقق می‌شود که به نظر همه افراد جامعه، در انواع تصمیمات خرد و کلان اجتماعی توجه شود و این‌گونه نباشد که افرادی خود را صاحب اختیار مردم بدانند و نظرات خود را به مثابه خواست همه مردم بر ایشان تحمیل نمایند و مردم بارکش خواست‌ها و تصمیمات خودخواهانه ایشان باشند، بلکه تصمیمات باید در چارچوب اراده و خواست ایشان انجام شود و با توجه به آن، برنامه‌های اجتماعی طراحی شود. با توجه به همین تفکر قرآنی است که خداوند به حضرت رسول ﷺ در آیه

۱۵۹ آل عمران دستور می‌دهد که با مؤمنان و یاران خود در امریکه حکم آن از سوی خداوند مشخص نشده است و یا خود آن حضرت نیز حرف خاصی در آن زمینه ندارد، مشورت نماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ».

۴. قانون مداری: قانون در منطق قرآن، بالاترین معیار کامل و درست زندگی و سلامت آن است. از این رو، هیچ امری فراتر از قانون نیست و هیچ ارزشی نمی‌تواند بالاتر از آن باشد و به همین دلیل، باید در حق همه به طور یکسان اجرا شود و هیچ عظمت و قربانی نمی‌تواند موجب نادیده گرفتن آن شود و بر آن تقدم یابد: «وَتَادَى نُوحٍ رَبُّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي بِنَاهُلِي وَإِنِّي نُوْعِدُ كَلِّفُوا نَا حُكْمًا لِحَاكِمِينَا لِيُنْزِلُوا عَلَيْنَا مِنْ سَمَاءٍ مَاءً لِيُغَيِّرَ صَالِحًا لِحَفَلَاتِنَا لِنَمَّا لِيَسْئَلَكِبِهِ عِلْمًا نِي أُعْطِيكَ أَنْتَ كُنْتُمْ نَا لِحَاهِلِينَ» (هود: ۴۵-۴۶) در این آیه، با توجه به آیه ۴۰ سوره بقره، که در آن خداوند به پیامبرش نوح □ دستور می‌دهد تا اهل خود و جفتی از هر نوع را برای نجات از عذاب الهی به کشتی ببرد، وی از خداوند می‌خواهد که فرزند در حال غرقش رانجات دهد. اما خداوند در پاسخ، فرزند نوح را به دلیل آنکه اعمال ناصالحی انجام داده است، از اهل او نمی‌داند و او را، با اینکه فرزند حضرت نوح □ است، مثل همه گناه‌کاران مستوجب عذاب الهی می‌داند.

۵. تقوآمداری: با توجه به آیات قبلی از سوی خداوند، هم امکانات و منابع لازم و هم فرصت‌های کافی برای رشد و تعالی انسان، لحاظ شده است. اما برای استفاده از این امکانات و رسیدن به مقام والای بندگی الهی و پوشیدن ردای گران‌سنگ بندگی و انجام خلافت الهی و حفظ امانت او، ره‌توشه‌ای جز تقوا نمی‌تواند باشد؛ آنچه در آیات گوناگون قرآن از جمله آیه ۱۳ سوره حجرات به آن پرداخته شده است. خداوند در ادامه آیه قبلی سوره حجرات و پس از آنکه برخی از بیماری‌های اجتماعی چون سوءظن را بیان نموده، از حقیقت مهمی به نام تقوا یاد می‌کند: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ» (حجرات: ۱۳) بر اساس این آیه، هیچ چیز برای انسانی بر انسان دیگری برتری نمی‌آفریند؛ نه از قبیله خاص بودن موجب برتری است و نه از منطقه‌ای خاص بودن.

آنچه مایه برتری انسانی بر انسان دیگر می‌شود، نه امور مادی، بلکه امری معنوی مثل تقواست. به عبارت دیگر، امور مادی همچون از نژاد، طایفه و منطقه خاص بودن باعث برتری بر دیگری نمی‌شود، نیز داشتن ثروت و قدرت جسمانی، فرزندان زیاد و دانش بسیار نمی‌توانند موجب برتری انسان بر دیگری شود و انسان‌ها از این نظر هیچ امتیاز واقعی بر همدیگر ندارند و همگی در پیشگاه خداوند برابرند. آنچه موجب برتری فرد یا گروهی بر فرد یا گروهی دیگر می‌شود، امری است که تقویت روح انسان یا همان بعد اصلی انسانیت را موجب می‌شود و انسان را از گرفتار شدن در حسیض خاک و ماده می‌رهاند و به سوی هدف اصلی‌اش، که همان رسیدن به مقام منیع بندگی و قرب حق تعالی است، سوق دهد و این نمی‌تواند چیزی جز تقوا باشد. از مجموع آیات قرآن به خوبی اسـتفاده می‌شود که «تقوا» همان احساس مسئولیت و تعهدی است که به دنبال رسوخایمان در قلب، بر وجود انسان حاکمی شود و او را از جور و گناه باز داشته، به نیکی، پاکی و عدالت دعوت می‌کند و اعمال آدمی را خالص، و فکرو نیت او را از آلودگی‌های می‌شوید.^{۷۵}

۶. رعایت عدالت: تأمین و برقراری عدالت از اهداف مهم انبیا و رسولان است. خداوند ایشان را برای تحقق عدالت، با بینه، کتاب و میزان مجهز نموده است: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنزَلْنَا لَهُ الْقُرْآنَ كِتَابًا مَّعْرُوفًا» (حدید: ۲۵) در این آیه، منظور از «کتاب» هر چیزی است که قابلیت نوشتن داشته باشد و به این معنا نیست که خداوند کتابی را به صورت مجلد از آسمان فرستاده است. پنج کتاب آسمانی عبارتند از، کتاب حضرت نوح \square ، ابراهیم \square ، تورات، انجیل و قرآن. درباره «میزان» سه برداشت دیده می‌شود: از نظر عده‌ای بر اساس برخی روایات، مراد از «میزان»، همان ترازوست که با آن مردم به وزن و کیل اجناس و کالای مورد معامله خویش می‌پردازند. در این صورت، معنای جمله «لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» آن است که غرض و هدف انزال ترازو برقراری قسط و عدالت در معاملات است.^{۷۶} برخی گفته‌اند: مراد از آن، «عقل» است و عقل میزان تشخیص خوب از بد و زشت از زیباست. برخی دیگر بر آنند که مراد از میزان دین است؛ چون دین عبارت است از چیزی که عقاید و اعمال شما را مشخص می‌کند و این سنجش‌ها مانند سنجش ترازو، مایه

قوام زندگی سعادت‌مندانه انسانا اجتماعی و انفرادی است. احتمال اخیر با سیاق کلام، که حال مردم را از لحاظ خشوع و قسا و تقلب و جدیت و سهل انگاری ایشان در امر دین بررسی می‌کند، سازگارتر است.^{۷۷} از این آیه قرآن کریم و آیات مشابه، به دست می‌آید که عدالت یکی از ارزش‌های اساسی در اسلام بوده و بهروزی جامعه در گرو تحقق آن است. اگر در جامعه‌ای عدالت رعایت شود، افراد آن، هم به لحاظ احساسی و هم به لحاظ فکری به این نتیجه می‌رسند که حقوق و شایستگی‌هایشان در توزیع و تخصیص منابع و امکانات مادی و معنوی جامعه، نادیده گرفته نمی‌شود و این آمادگی را کسب می‌نمایند که به صورت بهتر و بیش از پیش در خدمت رشد و توسعه جامعه و تحقق آرمان و اهداف اجتماعی آن قرار گیرند. به همین دلیل، حضرت علی^ع در قسمتی از نامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشد؛ زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌رغبت و بدکاران در بدکاری تشویق می‌گردند. پس هر کدام از آنان را بر اساس کردارشان پاداش بده.^{۷۸}

۷. سعی و تلاش؛ تنها ملاک استحقاق: «وَأَنْتُمْ سِلْ لِنَاسِنَا لِمَا سَعَى» (نجم: ۳۹) بر اساس این آیه، هر کسی از مزایای گوناگون زندگی به آن اندازه حق دارد که به مقدار لازم و کافی برای رسیدن به آن تلاش نموده است. به عبارت دیگر، نتیجه تلاش هر کس متعلق به خود اوست و نمی‌توان کسی را به خاطر کار دیگری مستحق چیزی دانست. این برداشت از ظاهر آیه و تحلیل کلمات آن به دست می‌آید؛ زیرا در این آیه، از کلمه «سعی» استفاده شده است. این واژه به معنای راه رفتن تند و سریعاست، اما نه پاندازه‌ای که دیند محسوب شود. «سعی» در مطلق و جهد در هر کاری، استعمال می‌شود چه خیر و چه شر.^{۷۹} لامدر کلمه «للانسان» نیز قابل توجه است؛ زیرا این حرف در اینجا برای نشان دادن ملکیته تحقیقی است؛ مانند ملکیت انسان نسبت به چشم و گوش و سایر اعضایش، نه مانند ملکیت نسبت به خانه و فرشی که ملکیتی استاعتباری و به معنای جواز تصرف.^{۸۰} به طور خلاصه، این آیه بر محورهای سه‌گانه ذیل دلالت دارد: هر کس مسئول گناهان خویش است؛ بهره هر کس در آخرت، تابع تلاش او در دنیا است؛ به هر عملی جزای کامل داده می‌شود.^{۸۱}

تأثیر تربیتی باور به مفهوم این آیه، بر انسان‌ها و شیوه غیر قابل انکار است. درست است که گاهی این آیه در مطالعات علمی معرفی و تلاش برای آخرت مشاهده پاداش‌اند سرای دیگر است، ولی ملاک معیار اصلی معرفتی شده‌نیار نیز در بر می‌گیرد؛ به این معنا که افراد با ایمان نباید در انتظار دیگران بنشینند تا برای آنها

کارکنند و مشکلات جامعه آنها را حل نمایند، بلکه باید خوددانه‌متبهم‌مرزده، به‌سعی و تلاش بر خیزند و مشکلات جامعه را خود برطرف سازند.^{۸۲}

۸. پرهیز از تقدم منافع شخصی بر منافع اجتماعی: خداوند در آیات ۱۵۲-۱۵۳ سوره آل عمران، از بلائیکه در اثر تقدم منافع شخصی بر منافع عمومی نصیب مسلمانان شد و در جنگ احد به همین دلیل شکست سختی را به ایشان چشاند، سخن به میان آورده است: «وَ لَقَدْ صَدَقَكُمُ اللَّهُ وَعْدَهُ إِذْ تَخُسُّونَهُمْ بِآيِهِ حَتَّى إِذَا فَشِلْتُمْ وَ تَنَازَعْتُمْ فِي الْأَمْرِ وَ عَصَيْتُمْ مِنْ بَعْدِ مَا أَرَاكُمْ مَا تُحِبُّونَ مِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الدُّنْيَا وَ مِنْكُمْ مَنْ يُرِيدُ الْآخِرَةَ ثُمَّ صَرَفَكُمْ عَنْهُمْ لِيَبْتَلِيَكُمْ وَ لَقَدْ عَفَا عَنْكُمْ وَ اللَّهُ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ تُصْعِدُونَ وَ لَا تَلْوُونَ عَلَى أَحَدٍ وَ الرَّسُولُ يَدْعُوكُمْ فِي أَخْرَاكُمْ فَأَتَابَكُمْ عَمَّا بَغِمَ لَكُمْ لَكِنَّا تَحْزَنُونَ عَلَى مَا فَاتَكُمْ وَ لَا مَا أَصَابَكُمْ وَ اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ»

این آیات مربوط به داستان جنگ احد است. در این جنگ، مسلمانان در آغاز، با اتحاد و شجاعت خاص جنگیدند و خیل زیادی جمع‌آوردند. ولی جمع‌آوردن تیراندازانیکهدر شکاف کافکه «عینین» بهسرکردگی عبدالله بن‌جبرمی جنگیدند، نافرمانی نمودند و این سنگر حساس را رها کرده، به جمع‌آوری غنایم پرداختند. این نافرمانی سبب شد که شکست سختی به لشکر اسلام وارد آید. پس از تحمل این شکست سنگین و زمانی که مسلمانان به مدینه بازگشتند، بایکدیگر می‌گفتند: مگر خداوند به ما وعده فتح و پیروزی نداد بود؟ پس چرا در این جنگ شکست خوردیم؟ آیات مزبور در پاسخ به این سؤالات و تبیین علل شکست مسلمانان نازل شد: «وَ لَقَدْ صَدَقَكُمُ اللَّهُ وَعْدَهُ إِذْ تَخُسُّونَهُمْ بِآيِهِ حَتَّى إِذَا فَشِلْتُمْ» در این جمله، قرآنی فرماید: وعده خدا در باره پیروزی شما کاملاً درست بود و به همین دلیل، در آغاز جنگ پیروز شدید و به فرمان خدا دشمنان را کنده ساختید و این وعده پیروزی تا زمانی که دست‌از‌استقامت‌پیروی‌فرمان‌پیروان‌بر‌نداشتید، ادامه داشت و از آن زمان شکست و عسرت و نافرمانی شما را فرا گرفت؛ یعنی اگر تصوری کردید که وعده پیروزی بدو نقید و شرط است، اشتباه کرده‌اید؛ زیرا وعده‌های پیروزی مشروط به پیروی از فرمان خدا و تابع آن است که شما نباید به خاطر

منافع شخصی در جمع‌آوری غنایم، از سنگرهای خویش و اطاعت پیامبر □ دست برمی‌داشتید.^{۸۳}

بر اساس این آیه و آیات دیگری که انسان را به انفاق و بخشش از مال خود سفارش و در مواردی همچون خمس و زکات وادار می‌نماید، به دست می‌آید که یکی از راهبردهای اصلی تحقق شایسته‌سالاری پرهیز از تقدّم منافع شخصی خود بر منافع عامه مردم است. سیره حضرت علی □ در این باره گواهی صادق و دلیل غیرقابل انکار است. آن حضرت به دلیل منافع عامه مردم و حفظ ارکان و اصول اسلام از درگیر شدن با کسانی که خلاف آیات قرآن و دستورات روشن پیامبر □ درباره خلافتش عمل و آن را غصب نموده بودند، امتناع ورزید: «لَقَدْ عَلِمْتُمْ أَنِّي أَحَقُّ النَّاسِ بِهَا مِنْ غَيْرِي وَ وَاللَّهِ لَأَسْلِمَنَّ مَا سَلِمَتِ أُمُورُ الْمُسْلِمِينَ وَ لَمْ يَكُنْ فِيهَا جَوْرٌ إِلَّا عَلَيَّ خَاصَّةً التَّمَّاسَا لِأَجْرِ ذَلِكِ وَ فَضْلِهِ وَ زُهْدًا فِيمَا تَنَافَسْتُمُوهُ مِنْ زُخْرُفِهِ وَ زِبْرُجِهِ»^{۸۴}

نتیجه‌گیری

مهم‌ترین راهبرد شایسته‌سالاری آن است که حکومت اسلامی باید فرهنگ، باور و ارزش‌های اسلامی را جایگزین فرهنگ و ارزش‌های بی‌معمول قوم‌سالاری، حزب‌گرایی، جنسیت‌گرایی، صنف‌گرایی و انواع گوناگون اندیشه‌های مخرب و مانع‌تعالی و پیشرفت جامعه اسلامی نماید.



نمودار سلسله مراتب راهبرد شایسته‌سالاری

بر اساس آیاتیکه صفات مؤمنان و صالحان را بیان می‌نماید، تحقق شایسته‌سالاری در جامعه اسلامی نیازمند آن است که ابتدا فرهنگ و باورهای غلط موجود در جامعه نسبت به قدرت، منزلت و حق استفاده و برخورداری از منابع و امکانات مادی و معنوی جامعه مورد سؤال و تردید قرار گیرد؛ چنان‌که پیامبر اکرم □ و حضرت ابراهیم □ در برخورد با مشرکان

این‌گونه عمل می‌کردند؛ یعنی ابتدا فرهنگ و اندیشهٔ شرک‌آمیز را زیرسؤال می‌بردند و سپس ارزش‌های توحیدی را جایگزین آن می‌نمودند و برای اینکه کار انبیای الهی به ثبات برسد و نهادینه شود، خداوند منصب «امامت» را تعریف نمود که البته حضرت ابراهیم \square نیز از خداوند خواست تا مقام امامت را در ذریه‌اش قرار دهد، اما خداوند از اینکه می‌دانست ذریهٔ ایشان در زمرهٔ ظالمان قرار می‌گیرند. درخواست آن حضرت را نپذیرفت^{۸۵} و این مقام گران‌سنگ را در ذریهٔ حضرت پیامبر خاتم \square قرار داد تا از این طریق، به تثبیت تلاش‌های انبیا و رسولان خود اقدام نماید. بر اساس این الگو، تلاش دولت اسلامی در جایگزین‌سازی ارزش‌ها و باورهای اسلامی به جای ارزش‌ها و باورهای نادرست جاری در جامعهٔ اسلامی، در صورتی منجر به تثبیت و نهادینه‌سازی شایسته‌سالاری می‌شود که سازمان‌های حکومت اسلامی به برنامه‌ریزی مناسب، جامع و دقیق نیروی انسانی اقدام نمایند تا در پرتو وجود این راهبرد، به همهٔ نیازمندی‌های آیندهٔ سازمان‌های حکومت اسلامی، اعم از جذب نیرو، گزینش و انتخاب نیروی انسانی، به طور مناسب، شایسته و بدون مسامحه توجه کنند و همهٔ فرصت‌های اساسی رصد و همهٔ ضعف‌های آن برطرف و تمام تهدیدات و موانع رشد و تعالی آن شناسایی و رفع شود. در سطح مدیریتی نیز مدیریت دولتی موظف است تحقق ارزش‌های اسلامی مرتبط با کار، مسئولیت، حق و چگونگی استفاده از منابع را مدنظر قرار دهد.

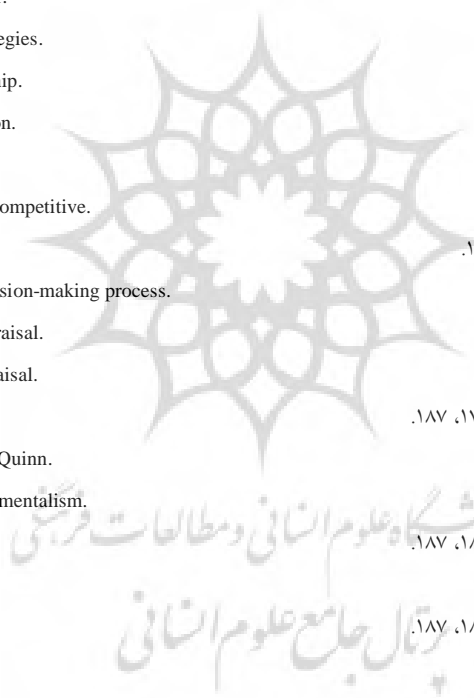
پی‌نوشت‌ها

۱. Democracy.
۲. Aristocracy.
۳. Mc Cleland.
۴. Testing for Competence rather than for intelligence .
۵. Vroom victor.
۶. Expectancy theory.
۷. Buatsis.
۸. The Competence Manager: A Model for Effective Performance.
۹. Bacharach and Aiken, the Impact of Alienation, Meaninglessness, and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction, p: ۴.

۱۰. استیغنیز، تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی، ص ۱۱۲.

۱۱. علی رضائیان، مبانی سازمان و مدیریت، ص ۲۳۹-۲۴۰.

۱۲. ماری جوهرچ، تئوری سازمان، مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن، ص ۱۶۶.
۱۳. Horizontal government.
۱۴. حسن دانایی‌فرد، چالش‌های مدیریتی دولتی در ایران، ص ۵۴-۵۲.
۱۵. Long term planning.
۱۶. Strategic planning.
۱۷. ایگورانسف، استقرار مدیریت استراتژیک، ص ۵۸-۵۷.
۱۸. Tactics.
۱۹. Planning.
۲۰. Planning mode.
۲۱. استیفنرابینز، تئوری سازمان؛ ساختار و طرح سازمانی، ص ۱۱۲.
- ۲۲ Evolution mode
- ۲۳ همان، ص ۱۱۳-۱۱۲.
- ۲۴ ماری جوهرچ، تئوری سازمان، مدرن، نمادین-تفسیری و پست مدرن، ص ۱۷۱-۱۸۷.
۲۵. Social construction.
۲۶. Michel porter.
۲۷. Generic strategies.
۲۸. Cost leadership.
۲۹. Differentiation.
۳۰. Focus.
۳۱. Sustainable competitive.
۳۲. ماری جوهرچ، همان، ص ۱۷۱.
۳۳. Rational decision-making process.
۳۴. External appraisal.
۳۵. Internal appraisal.
۳۶. ماری جوهرچ، همان، ص ۱۷۲، ۱۸۷.
۳۷. James Brian Quinn.
۳۸. Logical incrementalism.
۳۹. ماری جوهرچ، همان، ص ۱۸۳، ۱۸۷.
۴۰. Karl Weick.
۴۱. ماری جوهرچ، همان، ص ۱۸۵، ۱۸۷.



پژوهش‌گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۴۲. سیدمحمدحسین طباطبائی، *نهایة الحکمه*، ص ۲۱۴.
۴۳. حسن عمید، *فرهنگ عمید*، ص ۷۸۳.
۴۴. همان، ص ۷۱۰.
۴۵. رضا حق‌پناه، *شایسته‌سالاری در نظام علوی*، ص ۱۹۳.
۴۶. Oxford dictionary.
۴۷. Draganidis et al, *Competency based management: a review of systems and approaches*, p. ۵۱.
۴۸. Belton, Justice, p. ۱۲۳.
۴۹. Aristocracy.
۵۰. Belton, Justice, p. ۱۲۳.
۵۱. Peerce and Tissue, *the Configuration of Human Resource Strategy and Structure: Comparing Typologies – in – Use*, p. ۲۶.
۵۲. Competency based Management.
۵۳. Richardson, *Testing Citizens :Models of Assessment for Citizenship Education*, p. ۴۳.
۵۴. ناصر مکارم شیرازی، *تفسیر نمونه*، ج ۱۶، ص: ۲۵۱.
۵۵. هود: ۴۶؛ توبه: ۱۲۰؛ شعراء: ۱۴۲.
۵۶. انبیاء: ۱۰۵.
۵۷. یوسف: ۹؛ اسراء: ۲۵؛ انبیاء: ۷۲.
۵۸. بقره: ۶۳؛ مائده: ۶۹؛ اعراف: ۱۸۹؛ توبه: ۱۰۲؛ هود: ۶۶؛ نحل: ۹۷؛ کهف: ۸۸ و ۱۱۰؛ مریم: ۶۰؛ طه: ۸۲؛ مومنون: ۵۱ و ۱۰۰؛ فرقان: ۷۰ و ۷۱؛ نمل: ۱۹؛ قصص: ۶۷ و ۸۰؛ روم: ۴۴؛ سجده: ۱۳؛ احزاب: ۳۱؛ سبأ: ۱۱ و ۳۷؛ فاطر: ۳۷؛ غافر: ۴۰؛ فصلت: ۳۳ و ۴۶؛ جاثیه: ۱۵؛ الاحقاف: ۱۵؛ تغابن: ۹؛ طلاق: ۱۱.
۵۹. ناصر مکارم شیرازی، *تفسیر نمونه*، ج ۱۶، ص ۲۵۱.
۶۰. حسن دانایی‌فرد، *چالش‌های مدیریتی دولتی در ایران*، ص ۵۳.
۶۱. Lahti, "Identifying and Integrating Individual Level and Organizational Core Competencies", p. ۲۵.
۶۲. هنریتاسی، *تئوری سازمان*، ص ۳۳۳.
۶۳. Curt liven.
۶۴. Force-filed analysis.
۶۵. Mildred Golden Pryor, *CHALLENGES FACING CHANGEMANAGEMENTTHEORIES AND RESEARCH*, p. ۷.
۶۶. محمدتقی مصباح، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، ص ۲۶۳.
۶۷. بقره: ۲۲.

۶۸. بقره: ۲۱۳.

۶۹. نساء: ۵۹.

۷۰. محمد بن بابویه صدوق، کمال الدین و تمام النعمه، ص ۲۱۸ و ۲۳۰.

۷۱. Human resource planning.

۷۲. آیات ۷۲-۷۳ احزاب بر فرصت برابر حمل امانت الهی برای همه انسان‌ها دلالت دارند و نیز آیاتی که به موضوع خلافت انسان مربوط می‌شوند.

۷۳. برای نمونه، در این باره می‌توان به آیات ۲۲ بقره: ۶۷؛ یونس: ۱۲؛ نحل: ۴۷؛ فرقان: ۷۳؛ قصص: ۶۱؛ غافر: ۱۲؛ جاثیه: ۱۵؛ ملک و ۱۹-۲۰؛ نوح اشاره کرد. در همه این آیات، مطلب واحدی خود نمایی می‌کند. این مطلب برابری انسان‌ها در استفاده از مواهب طبیعی و خدادادی جهان است. بر اساس این آیات، همه انسان‌ها چون مخلوق خداوندند، در همه منابع و امکانات عالم به‌طور مساوی حق استفاده دارند و هیچ‌کس نمی‌تواند ایشان را از آن منع نماید؛ چنان‌که هیچ‌کس نمی‌تواند خود را مالک آنها به‌شمار آورد و بدین سبب، خود را محق و دیگران متجاوز حساب کند.

۷۴. ناصر مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ج ۱، ص ۱۶۰-۱۶۳.

۷۵. همان، ج ۲۲، ص ۲۰۴.

۷۶. فضل بن حسن طبرسی، مجمع البیان، ج ۴، ص ۲۵۱.

۷۷. سید محمد حسین طباطبائی، المیزان، ج ۱۹، ص ۱۷۱.

۷۸. نهج البلاغه، نامه ۵۳.

۷۹. راغب اصفهانی، المفردات، ج ۱، ص: ۴۱۱.

۸۰. سید محمد حسین طباطبائی، المیزان، ج ۱۹، ص: ۷۵.

۸۱. این مفهوم در آیات گوناگون قرآنی مورد توجه قرار گرفته است که از جمله می‌توان به آیه ۷-۸ زلزله، ۳۰ آل عمران و ۱۲ یس اشاره کرد. همه این آیات بر یک مطلب دلالت دارند و آن اینکه هر کس مسئول اعمال خود است و از اعمال دیگری بهره‌ای به او نمی‌رسد. بنابراین، برای رسیدن به هر نتیجه مطلوبی باید خود تلاش کند و منتظر دیگری ماندن کار صحیح و نتیجه‌بخشی نیست.

۸۲. ناصر مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ج ۲۲، ص ۵۵۳.

۸۳. همان، ج ۳، ص ۱۲۹.

۸۴. نهج البلاغه، خطبه ۷۴.

۸۵. بقره: ۱۲۴.

منابع

- احمد العلی، صالح، *دولت رسول خدا* □، ترجمه‌های صادقی، چ دوم، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵.
- انسف، اچ. ایگور، *استقرار مدیریت راهبردی* (۱)، ترجمه، عبدالله زندیه، تهران، سمت، ۱۳۸۷.
- تاسی، هنری. ال، *تئوری سازمان*، ترجمه، علی پارسائیان، تهران، انتشارات ترمه، ۱۳۸۸.
- حسین‌زاده، محمدعلی، *مدیران و اخلاق اسلامی*، چ چهارم، قم، موسسه بوستان کتاب، ۱۳۸۷.
- حق‌پناه، رضا، «شایسته‌سالاری در نظام علوی»، *دو ماهنامه اندیشه حوزه*، سال ۷، شماره ۴-۵، ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱.
- دانایی‌فرد، حسن، *چالش‌های مدیریت دولتی در ایران*، چ دوم، تهران، سمت، ۱۳۸۸.
- رایبیز، استیفن، *تئوری سازمان؛ ساختار و طرح سازمانی* (ویرایش جدید)، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانی‌فرد، چ بیست و هشتم، تهران، صفار، ۱۳۷۹.
- ربانی گلپایگانی، علی، *امامت*، چ دوم، قم، موسسه بوستان کتاب، ۱۳۸۷.
- راغب اصفهانی، حسن بن محمد، *المفردات فی غریب القرآن*، بی‌جا، دفتر نشر کتاب، ۱۴۰۴ ق.
- رضائیان، علی، *مبانی سازمان و مدیریت*، چ سیزدهم، چ سیزدهم، تهران، سمت، ۱۳۸۸.
- صدوق، محمدبن علی بن حسین بابویه، *کمال‌السدین و تمام‌النعمة*، تصحیح‌علی‌اکبر غفاری، تهران، مکتبه الصدوق، ۱۳۶۰.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین، *المیزان*، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۴۱۷ق.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین، *نهایه الحکمه*، چ چهارم، قم، موسسه بوستان کتاب، ۱۳۶۰.
- طبرسی، فضل بن حسن، *مجمع‌البیان*، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۷۷.
- عمید، حسن، *فرهنگ عمید*، چ بیستم، تهران، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۸۰.
- کونن، بروس، *مبانی جامعه‌شناسی*، ترجمه و اقتباس، ترجمه غلام عباس توسلی و رضا فاضل، چ یازدهم، تهران، سمت، ۱۳۷۹.
- مصباح، محمدتقی، *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*، چ دوم، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی □، ۱۳۸۸.
- مکارم شیرازی، ناصر، *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب اسلامی، ۱۳۷۴.
- مک‌ناوتن، دیوید، *بصیرت اخلاقی*، ترجمه محمود فتحعلی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی □، ۱۳۷۷.
- هچ، ماری جو، *تئوری سازمان؛ مدرن، نمادین - تفسیری و پست مدرن*، ترجمه حسن دانایی‌فرد، چ چهارم، تهران، افکار، ۱۳۸۸.
- Bacharach, Samuel B. and Michael Aiken, "the Impact of Alienation, Meaninglessness, and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction", *Social Forces*, V. ۵۷, ۱۹۷۹.
- Belton, Justice, "Thurmond Marshall and the Sociology of Affirmative action", *Harvard Black letter Journal*, V. ۱۰, ۱۹۹۳.
- Draganidis, Fotis and Gregory, mantises, "Competency based management: a review of systems and approaches", *Information Management & Computer Security*, V. ۱۴, No. ۱, ۲۰۰۶.
- Hughes, Owen E, *new public management and administration, third Edition*, New York: Palgrave Machillan, ۲۰۰۳.

- Lisa Singleton Mildred Golden Pryor, Sonia Taneja, John Humphreys, Donna Anderson, *Challenges Facing Change Management Theories and Research*, Delhi Business Review X Vol. ۹, No. ۱ (January - June), ۲۰۰۸.
- Norman Daniels, Merit and Meritocracy, *Philosophy & Public Affairs*, V.V, No.۳, spring, ۱۹۷۸, Published by: Blackwell Publishing, ۱۹۷۸.
- Peerce, J.L, and Tissue, A.S, *the Configuration of Human Resource Strategy and Structure: Comparing Typologies-in-Use*, Academy of Management Meetings, Dallas. TX, ۱۹۹۴.
- Richardson, M, *Testing Citizens: Models of Assessment for Citizenship Education*, Roehampton University, ۲۰۰۸.
- Lahti, R.K, "Identifying and Integrating Individual Level and Organizational Core Competencies", *Journal of Business and Psychology*, (۱۹۹۹).

