

شناسایی معیارهای شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تاکید بر آیات قرآن کریم

سیداحمد خلیلی‌جولرستانی^۱ و صادق رضایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۱۰

چکیده

زمینه و هدف: امروزه شایسته‌گزینی به‌عنوان عامل موفقیت سازمان‌ها و توسعه پایدار در استمرار نظام‌های سیاسی و اداری مطرح است. در این پژوهش براساس آیات قرآن، اصول شایسته‌گزینی مدیران مطالعه شد. **روش:** روش پژوهش در تعیین معیارهای شایسته‌سالاری، روش تدبیر در قرآن کریم است که بر این اساس، معیارها و اصول شایسته‌سالاری استخراج شد. در پژوهش حاضر سعی شد تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرایند شایسته‌گزینی، با استفاده از روش تحلیل محتوا به بررسی معیارهای ارزشی و اصول شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه قرآن کریم و جهان‌بینی اسلامی پرداخته شود. به‌دلیل اهمیت موضوع، کلیدواژه‌های شایسته‌گزینی، مدیریت و نکات هر آیه به فراخور مسئله پژوهش، فیش‌برداری شد. همچنین از کتاب‌های تفسیری متقن و نزدیک به موضوع پژوهش، مبانی نظری و منابع ادبیات شایسته‌سالاری نیز استفاده شد. در ادامه با دسته‌بندی فیش‌های مربوط به هر آیه و دسته‌بندی موضوعی آنها، به تجزیه و تحلیل یافته‌ها و درنهایت جمع‌بندی و نتیجه‌گیری پرداخته شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در قرآن کریم معیار شایسته‌گزینی بر دو اصل تعهد و تخصص به‌عنوان مکمل یکدیگر استوار است. برخی از شاخصه‌های تعهد، تقوا و ایمان به‌عنوان مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد محسوب می‌شود و شایسته‌گزینی، بدون در نظر گرفتن این دو مؤلفه، ناقص خواهد بود.

نتایج: شایسته‌گزینی علاوه بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی به‌ویژه در موضوعاتی چون انتخاب و انتصاب کارکنان در مشاغل مدیریتی، در فرایندهای انتخاب و انتصاب و حتی نگهداری مدیران، نمود ظاهری دارد.

کلیدواژه‌ها: شایسته‌گزینی مدیران، شایستگی، دیدگاه اسلام، قرآن کریم، شناسایی معیارها

□ **استناد:** خلیلی‌جولرستانی، سیداحمد؛ رضایی، صادق (بهار، ۱۳۹۷). شناسایی معیارهای شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تاکید بر آیات

قرآن کریم. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۱۳(۱)، ۴۹-۷۰.

۱. استادیار گروه اندیشه اسلامی دانشکده عقیدتی سیاسی دانشگاه علوم انتظامی امین. رایانامه: khaliliseyedmohammad@gmail.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشکده علوم و فنون سازمانی دانشگاه علوم انتظامی امین. (نویسنده مسئول). رایانامه: sadeghrezaee61@gmail.com

مقدمه

شایسته‌سالاری^۱ به شیوه‌ای از مدیریت گفته می‌شود که در آن دست‌اندرکاران بر پایه توانایی و شایستگی برگزیده شوند و نه بر پایه قدرت مالی یا موقعیت اجتماعی و فامیلی (ابوالفتحی، ۱۳۹۴، ص ۲۱). فناوری‌های نوین و تحولات پرشتاب، نیاز به نیروی انسانی متخصص را بیش از پیش اجتناب‌ناپذیر کرده است. این امر سازمان‌ها را به سوی نظام شایسته‌سالار رهنمون می‌کند. اداره سالم اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان‌های اجتماعی دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و رو به پیشرفت کمک می‌کند و اداره فاسد نیز به سرعت جامعه را رو به فساد می‌کشد. در یک نظام شایسته‌سالار، تخصیص دقیق و متعادل منابع به درجه شایستگی افراد وابسته است. برای نمونه، منصب‌های عمومی باید به گونه‌ای شایسته‌سالار و برحسب توانایی‌های افراد توزیع شوند. اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی افراد بنا شود، استنباط می‌شود کسانی که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که در وضعیت پایین‌تری هستند. این شایسته‌سالاری لازمه اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است (پورعزت، ۱۳۹۰، ص ۳۶). شایسته‌گزینی به مجموعه فعالیت‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن، افراد برای شایستگی در کار در سازمان‌ها گزینش می‌شوند و پاداش و ترفیع‌ها نیز فقط براساس توانایی‌ها و مهارت‌ها به آنها تعلق می‌گیرد (کاظمی و محمدنظری، ۱۳۹۰، ص ۱۴۲). شایسته‌سالاری از جمله عوامل و ملاک‌های مهم در اداره هر جامعه و سازمان است. رشد و پیشرفت حکومت‌ها و سازمان‌ها در گرو این است که شایستگان در منصب‌های مناسب قرار بگیرند. در علم رایج مدیریت در مورد شایسته‌سالاری، تأکید اصلی بر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد است. فرایند این کار به این صورت است که افراد زمانی می‌توانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که توانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون لازم را برای آن منصب داشته باشند (مطهری، ۱۳۸۹، ص ۲۶). منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آنها و بکارگیری صحیح آنان و دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع

دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می‌شوند و دست‌یابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قرارداد افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است که این فرایند در قالب نظام شایسته‌گزینی بررسی می‌شود (حسنی، شیخ‌اسماعیلی و مقصودی، ۱۳۹۱، ص ۱۲۰). انسان موجودی است دو بُعدی و دارای دو بعد جسم و روح (مطهری، ۱۳۸۹، ص ۲۶). از آنجا که انسان موجودی اجتماعی است، برای اداره امور جامعه نیازمند افرادی است که دارای علم و هنر مدیریت و برنامه‌ریزی، رهبری و نظارت بر فعالیت‌های مختلف برای شکوفاشدن استعدادها برای رشد و کمال باشند. لاولر (۱۹۹۴) سیر تحولی سازمان‌ها را براساس تحلیل شغل و براساس شایستگی بررسی کرد، به‌گونه‌ای که امروزه تعداد وسیعی از سازمان‌ها، روش‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی را به‌کار می‌برند. با وجود استفاده و کاربرد آن به روش‌های متفاوت، به‌نظر می‌رسد شایستگی‌ها از لحاظ مفهومی، نیاز به تفسیر و توضیح دارند. در راهبردهای شغلی مفهوم شایستگی‌های محوری به‌عنوان ابزار رقابت و مزیت‌های راهبردی برخی از شرکت‌ها بیان می‌شود، درحالی‌که منابع انسانی، به‌ویژه بر تعاریف، استخدام، انتخاب و توسعه شایستگی فردی تمرکز دارند.

مدیران در حکومت و جامعه اسلامی، مجریان قانون الهی هستند که به لحاظ تقدس این مقام، انجام عمل ناشایست ایشان می‌تواند ضایعه‌ای جبران‌ناپذیر بر روند اجرای احکام در جامعه وارد آورد و از سوی دیگر هرگاه مردم از مدیران جامعه، تقوا، عدالت، صداقت، امانت و... را مشاهده کنند؛ به اساس و مشروعیت حکومت معتقد خواهند شد (نصیری، ۱۳۸۸، ص ۴۵). از این‌رو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود که برای آن معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی امور را به‌دست گیرند (تصدیقی، ۱۳۸۵، ص ۳۴۲). با توجه به ضرورت و اهمیت ارائه شده؛ در مطالعه حاضر، موضوع شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه قرآن کریم مورد بررسی قرار گرفته است. این پژوهش سعی دارد که به مفهوم‌شناسی شایسته‌سالاری و بررسی آن در گذر اندیشه اسلامی و از دیدگاه قرآن کریم بپردازد.

در بررسی پیشینه و سوابق پژوهشی به موضوعات مرتبط پرداخته می‌شود. گنجعلی؛ تیموریان و عبدالحسین‌زاده (۱۳۹۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی معیارهای شایستگی در قرآن» که با روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است، به یکی از امور ضروری در حکومت‌ها و سازمان‌ها، یعنی انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌ها، اشاره کرده و نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها را موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌دانند. یافته‌های محققان حاکی از آن بود که از منظر قرآن، تخصص و مهارت به‌تنهایی شرط کافی برای قرارگرفتن در مسئولیت‌های سازمانی و حکومتی نیست، بلکه عامل دیگری که باید این تخصص‌ها و مهارت‌ها را جهت‌دهی کند تعهد است و تعهد و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایسته‌سالاری هستند. شایسته‌سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد. نصراصفهان‌ی و نصراصفهان‌ی (۱۳۸۹)، در پژوهشی با عنوان «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (علیه‌السلام)» که با رویکرد تحلیلی صورت پذیرفته، به عواملی مانند: توان، لیاقت و شایستگی به‌عنوان زمینه‌ساز عدالت از منظر امام علی (علیه‌السلام) اشاره کرده و بیان داشته‌اند شایسته‌سالاری مبتنی بر شایسته‌خواهی و شایسته‌گزینی است. یافته‌های ایشان حاکی از آن بود که شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، به همراه سازهایی نظیر ارزش‌ها، انگیزش، نوآوری و کنترل خود بوده و نظام شایسته‌سالار، نظامی است که در آن بهترین افراد در بهترین جایگاه با بالاترین بازدهی، کار انجام می‌دهند و متناسب با تلاش خود حقوق و مزایا دریافت می‌کنند. موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)، در پژوهشی با عنوان «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه» که با شیوه توصیفی-استنباطی انجام شده است، به مسئله انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، به‌عنوان یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت اسلامی اشاره کرده و مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و حکومت را فرزاندگی و شایستگی مسئولان و کارگزاران آن نظام می‌دانند. یافته‌های محققان حاکی از آن بود که با عنایت به کلام گهربار مولای متقیان در کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شامل معیارهای ارزشی، معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی بوده که ریشه در جهان‌بینی اسلامی دارند.

مبانی نظری

از زمانی که علم مدیریت و سازمان در اوایل سال ۱۹۰۰ به سرعت بسط یافت، تکاملی درباره ماهیت و وظیفه سازمان‌ها و معیار اثربخشی سازمانی و شایسته‌گزینی پدیدار شد. شایسته‌سالاری اولین بار توسط «مایکل دبلیو یانگ»^۱، جامعه‌شناس بریتانیایی بکار برده شد. او در تعریف شایسته‌سالاری می‌نویسد: «شایسته‌سالاری نظامی است که رهبری به واسطه نخبگان را مهیا می‌سازد»؛ شایسته‌سالاری بنا به تعریف او نظامی است که نقش‌های اجتماعی را به افراد براساس توانایی آنها، بدون لحاظ هر مزیت دیگری از قبیل: ثروت، طبقه اجتماعی، نژاد، اصل و نسب و... واگذار می‌کند. در شایسته‌سالاری، هدف این است که افراد شایسته و برگزیده مشغول در پُست‌های فرماندهی و مدیریت در سلسله مراتب شوند و تصمیم‌گیر و الگوساز باشند (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۸، ص ۲۸). شایسته‌سالاری به منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که باید طی فرایندی بلندمدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد. لازمه شایسته‌گزینی، فراهم آوردن زیربناهای مربوط از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان، با علاقه به شایستگی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع، اجرای شایسته‌سالاری به کوششی بلندمدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. برای دگرگونی، باید زمینه‌های مختلف به‌طور هم‌زمان به کار گرفته شوند. شایسته‌سالاری را می‌توان به‌عنوان یک فرایند، تلفیقی از زیرفرایندهای شایسته‌خواه، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد.

با توجه به اهمیت و جایگاه مدیریت در دنیای کنونی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا شایسته‌ترین افراد را شناسایی، جذب و بکارگیری کنند. وضعیت سازمانی و منطق حاکم بر آن ایجاب می‌کند که از هر کسی و هر چیزی به درستی و متناسب با موقعیت، بیشترین استفاده ممکن به‌عمل آید. چنین فرضی درباره نیروی انسانی به‌صورت قرار گرفتن شایسته‌ترین فرد در مناسب‌ترین موقعیت

شغلی (شایسته‌سالاری) مطرح می‌شود (بیرامی، ۱۳۹۱، ص ۶۱). شایسته‌گزینی یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی آنها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می‌یابند. بنابراین، شایستگی را می‌توان معادل بهره هوشی و تلاش یک فرد در نظر گرفت (گلکار و ناصحی‌فر، ۱۳۸۱، ص ۷). از نظر «کاتانو»، «نیوسام» و «دی» شایستگی عبارت است از: هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده می‌شود و منجر به تعالی خدمت‌دهی می‌شود (بوندر^۱، ۲۰۱۳، ص ۴۴). همچنین، شایستگی یعنی یک تشریح مکتوب از مهارت‌های شخصی و عادات کاری قابل سنجش که برای دستیابی به اهداف کار استفاده می‌شود (گرین^۲، ۱۹۹۹، ص ۳۵).

از منظر لوییر^۳ (۲۰۱۲)، یک نظام شایسته‌سالار کمک می‌کند تا سازمان‌ها به اهداف خود نائل آیند و زمانی که ساخت سازمانی به شیوه مطلوبی انجام پذیرفته باشد، افرادی که عملکرد خوب و مثبتی داشته‌اند پاداش خود را دریافت کرده و شرکت را ترک نخواهند گفت. او اعتقاد دارد سازمان‌ها باید اولویت را به ساخت نظام‌های شایسته‌سالار بدهند. امروزه توسعه اقتصادی، توسعه سیاسی، توسعه اجتماعی و توسعه فرهنگی و... همگام با هم یک توسعه پایدار و همه‌جانبه را در یک جامعه تشکیل می‌دهند و سازمان‌ها به‌عنوان پیشاهنگان توسعه، نقش مهمی را ایفا می‌کنند. بدیهی است هر سازمانی که بخواهد به این مهم نایل شود، باید در ابتدا به توسعه درون خود یعنی توسعه فرهنگ و منابع انسانی بپردازد و عدالت سازمانی و فرهنگ شایسته‌سالاری در رسیدن به این مهم برای سازمان بسیار حائز اهمیت است. بنابراین، سازمان‌هایی که شایسته‌سالاری و عدالت سازمانی را به انجام برسانند پیروز عرصه توسعه در جهان امروز خواهند شد. «اینکونیست» عقیده دارد: «لازم است که تصویری بزرگ از دانش سازمان‌ها و نظام‌های مدیریت شایسته تهیه شود. داده‌ها به نظام مدیریت شایسته ارائه می‌شود و کارکرد کارکنان مورد ارزیابی قرار گرفته و روش‌های عادلانه‌ای برای افزایش حقوق و یا ترفیع دادن کارکنان در نظر گرفته خواهد شد» (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۸، ص ۲۷۶).

مفهوم شناسی شایستگی: شایستگی به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و

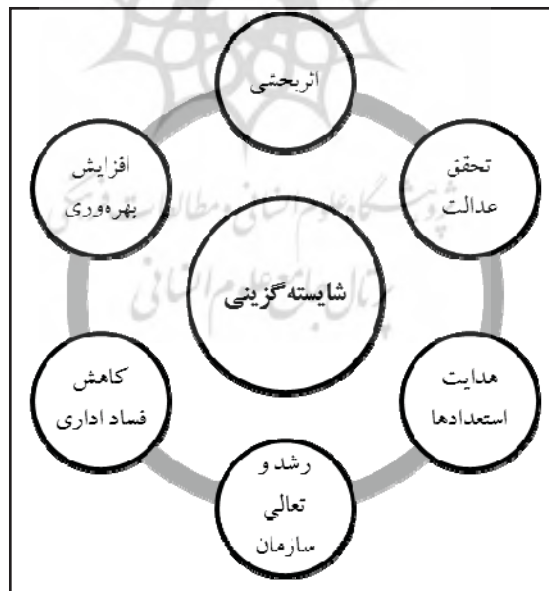
صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در اصطلاح عام، شایستگی و شایسته‌سالاری، بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی سازمان‌ها به کار می‌رود. البته این مسئله در مورد کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق پیدا می‌کند (نصراصفهانی و نصراصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۷). شایسته‌سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی آنها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می‌یابند. بنابراین، شایستگی را می‌توان معادل بهره‌هوشی و تلاش یک فرد در نظر گرفت (گلکار و ناصحی‌فر، ۱۳۸۱، ص ۹). شایستگی در نظام شایسته‌سالارانه عبارت است از: خصوصیات بارز فردی، که به‌طور معمول به ملاک‌های مرجع در مورد بهره‌وری و یا عملکرد عالی در یک زمینه کاری و یا موقعیت شغلی مرتبط است. براساس نظریات مختلف، شایستگی در سه مفهوم زیر بیان شده است:

۱. شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد؛
۲. شایستگی دانشی: آنچه یک فرد درباره حقایق، فناوری، شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند؛
۳. شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی (گرین، ۱۹۹۹).
۴. شایسته‌گزینی: شایسته‌گزینی، یعنی ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، بدون توجه به معیارهای ذهنی و سلیقه‌ای مانند طبقه اجتماعی، ثروت، وابستگی فAMILI، افکار و عقاید و توجه به معیارهای عینی مانند دانش، تجربه، مهارت، رفتار و اطلاعات. بنابراین، شایسته‌گزینی بر مبنای یک نظام جامع و با در نظر گرفتن تمامی جنبه‌های آن، امکان‌پذیر است. سابقه و شهرت در زمره ویژگی‌های ناپایدار شایستگی هستند. برای همکاری در یک سازمان شایسته‌سالار، یک فرد باید شایستگی خود را در قالب هوش و استعداد ذاتی، سطح تحصیل و مهارت‌ها به اثبات برساند. افراد شایسته در برخی ویژگی‌های فردی از دیگران متمایز هستند، به همین دلیل باید منافعی بیش از دیگران دریافت کنند به‌طور کلی فرایند شایسته‌گزینی شامل دو

مرحله است: اول: ارزیابی و تحلیل و دوم: تخصیص جایگاه مورد نظر به شایستگان وضعیت مطلوب (گلکار و همکاران، ۱۳۸۱، ص ۷).

نظریه‌های شایستگی: انتخاب‌های مبتنی بر شایستگی بیشتر به صلاحیت‌های فنی تأکید می‌کنند. در این راستا، از فرایندهایی که قادر هستند کارایی و لیاقت فرد را در کار مورد نظر به خوبی ارزیابی کنند، بهره می‌گیرند. این نظام‌ها نیازمند آزمون‌هایی هستند؛ اما بررسی سطح تحصیل و تجربه متقاضیان، ارزیابی عملکرد و برگزاری آزمون‌های کتبی از جمله فرایندهایی است که در این زمینه باید انجام شود (سیدنقوی و عباس‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۱۵۰). هر رفتار انسانی، اعم از فردی و یا اجتماعی به ناچار بر پایه یک سلسله ارزش‌ها استوار است که از سوی رفتارکننده، پذیرفته شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روش‌های مدیریتی و به کارگیری افراد متفاوت خواهد بود. در جامعه اسلامی، نظام ارزشی اسلام و قرآن بر رفتار حاکمان و متصدیان امور حکومت دارد. با توجه به همین ارزش‌ها در جامعه اسلامی علاوه بر تخصص، تعهد و باور به نظام دینی، به فرد لیاقت و شایستگی می‌دهد. در حکومت غیردینی، معیار شایستگی در چارچوب خاص آن نظام تعریف می‌شود؛ ممکن است این ملاک‌ها و معیارها از نظر حکومت دینی مردود باشد. مدیریت امروز در غرب و کشورهای لیبرال، بر پایه دانش و علم و تجربه استوار است. در این نگاه، فردی می‌تواند بالاترین مقام حکومتی و در رده‌های بعدی، مشاغل متفاوت را متصدی شود که قدری قانون حاکم بر آن جامعه و مجموعه تحت اشراف خود را بداند و در خدمت مبانی حکومت غربی قرار گیرد. آن مبانی براساس لذت جویی و دوری از هر درد و رنج استوار است. از این رو، مهم‌ترین وجه افتراق مدیریت اسلامی با مدیریت‌های رایج در غرب، بحث ارزش‌هاست. در هیچ یک از انواع حکومت‌های غربی، سخن از وجود ارزش‌ها، تعهد و شایستگی روحی و اخلاقی مطرح نیست (حق‌پناه، ۱۳۸۱، ص ۲۱۴). ایمان و امانت‌داری، بر محبوبیت کارگزاران و مدیران می‌افزاید. در جامعه اسلامی؛ دین‌داری با تعهد، اصلی‌ترین ویژگی یک مدیر معرفی شده است. کسی که آراسته به این صفت ارزشمند نباشد، حتی اگر دیگر ویژگی‌های رهبری و مدیریت را دارا باشد، نمی‌تواند امانت مدیریت را به دست گیرد. اصول شایسته‌سالاری: موقعیت اجتماعی افراد ترکیبی از بهره‌هوشی و کوشش آنهاست. نظام اجتماعی در حال حرکت به سوی جریانی است که در آن، توده‌های افراد، حاکمان و نخبگانی را از

قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. شایسته‌سالاری نظامی است که مدیر و کارکنان به واسطه شایسته‌بودن انتخاب می‌شوند. شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است. از آنجا که مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه‌گرایی^۱ ارتباط نزدیکی دارد، می‌توان گفت نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو به دنبال واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. مبانی و اساس شایسته‌گزینی و مدنیت در جامعه مشترک است و سه ویژگی مشترک معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت به منزله مشترکات زیربنایی برای ساماندهی نظام شایسته‌سالاری است. از ویژگی‌های شایسته‌گزینی در سطح ملی، داشتن ذهنیت راهبردی، دوری گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌گیری است. برای شایستگی دو بال وجود دارد؛ یک بال آن دانش، و بال دیگر بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات است. در حقیقت، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایسته‌سالاری است (موسی‌زاده، عدلی، ۱۳۸۸، ص ۳۶). در نمودار زیر، دستاوردهای شایسته‌گزینی مدیران در سازمان‌ها نشان داده شده است.



نمودار ۱: دستاوردهای شایسته‌گزینی مدیران در سازمان‌ها (قربان‌پناه، ۱۳۸۷)

شایستگی از منظر قرآن: در قرآن موارد و نمونه‌های بسیاری وجود دارد که به شایستگی و اهلیت کارگزاران دلالت دارد. با نگاه به اندیشه‌های سیاسی و اجتماعی اسلام به همراه واکاوی آموزه‌های تعالی‌بخش اسلامی و قرآنی در خواهیم یافت که به‌خوبی جایگاه شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی تبیین شده است. عدالت، به‌عنوان اساسی‌ترین اصل دینی، همان شایسته‌سالاری است؛ زیرا با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای خود، محقق می‌شود (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ص ۱۰). در آیه شریفه ۱۰۵ سوره انبیاء «ان الارض یرثها عبادی الصالحون»، خداوند تأکید می‌کند که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است. با توجه به کلمه صالحون در این آیه که معنای گسترده و وسیعی دارد، همه شایستگی‌ها به ذهن می‌آید؛ شایستگی از نظر عمل و تقوا، شایستگی از نظر علم و آگاهی، شایستگی از نظر قدرت و قوت و شایستگی از نظر تدبیر و نظم و درک اجتماعی. هنگامی که بندگان با ایمان این شایستگی‌ها را برای خود فراهم سازند، خداوند نیز کمک و یاری می‌کند تا آنها بینی مستکبران را به خاک بمالند، دست‌های آلوده‌شان را از حکومت زمین کوتاه کنند و وارث میراث‌های آنها شوند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ص ۵۱۷-۵۱۸). رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «هرکس کارگزاری از مسلمانان را بکار گمارد و بداند که میان ایشان، افرادی شایسته و داناتر از او به کتاب خدا و سنت پیامبرش هست، به خدا و پیامبرش و همه مسلمانان خیانت کرده است» (وکیع، بی تا، ص ۶۸). از منظر قرآن کریم، سنت خداوند متعال بر این است که شایستگان زمام امور را به دست بگیرند؛ زیرا مسئولیت‌ها امانات الهی هستند^۲. خداوند در قرآن؛ «علم» و «قدرت» را دلیل شایستگی طالوت برای مدیریت و فرماندهی قوم می‌داند. در سوره نساء آیه ۵۸ نیز می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» [خداوند به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به اهلهش بسپارید و چون میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید]. در این آیه «امانت» مفهومی عام است که همه امانت‌ها را در بر می‌گیرد. امانت مالی و یا غیرمالی مانند مسئولیت‌ها، منصب‌ها و رهبری جامعه را می‌توان برداشت نمود. انبیای الهی که از سوی خداوند برای اداره جامعه بشری منصوب شده‌اند، دارای صفات و ویژگی‌هایی بودند. این صفات تنها ناظر به بحث تخصص و توانایی نیست، بلکه

به جنبه‌های ارزشی و ایمانی که می‌توان آن را تعهد نامید، نیز اشاره دارند. از جمله می‌توان به آیه ۴۶ سوره صاد اشاره کرد که لازمه تصدی امور را به یاد قیامت بودن می‌داند. خداوند در سوره انبیاء آیه ۱۰۵، حکومت و سروری بر زمین را برای بندگان صالح و شایسته می‌داند: «ان الارض یرثها عبادی الصالحون»، [حقیقتاً زمین به دست بندگان صالح خواهد افتاد]. رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است. به عبارتی مدیر باید شایستگی‌های لازم را برای آن مسئولیت دارا باشد. سنت الهی چنین است که خداوند به هیچ‌کس جز براساس شایستگی و اهلیت‌های لازم مسئولیتی نمی‌دهد. خداوند در سوره بقره آیه ۱۲۴ می‌فرماید: «انی جاعلک للناس اماما قال و من ذریتی قال لاینال عهدی الظالمین؛ [من تو را پیشوا و رهبر مردم قرار دادم]. حضرت ابراهیم (ع) گفت: «از دودمان من نیز پیشوایانی قرار ده». سپس خداوند فرمود: «پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد [تنها آن دسته از فرزندان تو که شایسته باشند به پیشوایی خواهد رسید]» (عباس‌نژاد، ۱۳۸۴، ص ۳۱۹). در سوره یوسف، آیه ۵۵ می‌خوانیم هنگامی که حضرت یوسف (ع) سرفرازانه از زندان آزاد شد و عزیز مصر درصدد واگذاری مسئولیتی به وی شد، او گفت: «قال اجعلنی علی خزائن الارض انی حفیظ علیم»؛ [مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار؛ زیرا من نگهداری دانا هستم]. در این آیه جمله «انی حفیظ علیم» علاوه بر این که حاکی از توان و دانش حضرت یوسف (ع) است، دلالت بر این نیز دارد که در این آیه دانش و توان، دو شرط اساسی برای مدیریت و تصدی امور ذکر شده و همچنین نشان می‌دهد که تعهد بدون تخصص و دانش، و نیز تخصص بدون تعهد، کارساز نیست (هاشمی‌رفسنجانی و دیگران، ۱۳۷۵، ص ۳۸۲).

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر روش، تدبیر مسئله محور است. براساس مسئله پژوهش، مهم‌ترین هدف مقاله حاضر استخراج معیارهای شایسته‌سالاری از منظر قرآن کریم است. با توجه به این که یک مسئله خاص است و در قلمرو مسائل حکومت و منابع انسانی مطرح می‌شود؛ از این رو هم‌خوانی بیشتری با روش تدبیر مسئله محور دارد. به‌منظور شناسایی مفاهیم مورد نظر، تعداد ۱۲ نفر از خبرگان و نخبگان با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند سپس نکات تدبیری ابتدا از آیات قرآن کریم براساس معنای تحت‌اللفظی و بعد براساس

تفسیر آیات استخراج و پس از دسته‌بندی، در قالب شبکه مفهومی سازماندهی و کدگذاری شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل: مشاهده، مصاحبه و منابع جمع‌آوری داده‌ها شامل: آیات قرآنی، کتب تفسیری شامل تفسیر المیزان و نمونه مقالات و پژوهش‌های پیشین و منابع اسلامی است.

یافته‌ها

در اینجا در گام نخست از کدگذاری باز به روش جمله به جمله براساس معانی و تفسیر قرآن کریم بهره‌گیری شد، و در این چارچوب جملات براساس محتوای کلیدی مطرح‌شده در ۴۵۲ کلی واژه دسته‌بندی شدند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که پس از حذف مقوله‌های دارای مضامین و معانی یکسان، و همچنین ادغام مقوله‌های هم‌سنخ و هم‌سو گزاره‌های اصلی موجود در رابطه با موضوع شایسته‌گزینی مدیران، شامل: تعداد ۱۳ معیار به‌عنوان زیرمجموعه شاخص تخصص، و تعداد ۱۰ شاخص به‌عنوان زیرمجموعه تعهد دسته‌بندی و در جدول شماره ۱ ارائه شدند.

جدول ۱: معیارهای شایسته‌گزینی از دیدگاه قرآن کریم

نوع	تعهد		تخصص	
	معیار	آیه	معیار	آیه
معیار	نگهبان و حافظ اموال بودن	یوسف، آیه ۵۵	علم به مصالح	بقره، آیه ۲۴۷ یوسف، آیه ۵۵
	امین بودن و امانت داری	نمل، آیه ۳۹ قصص، آیه ۲۶	توانایی اجرای مصالح	نمل، آیه ۳۹ قصص، آیه ۲۶
	اخلاص در کار داشتن و همه چیز را از خدا دانستن	کهف، آیه ۹۵-۹۸	مهارت‌های فنی	کهف، آیه ۹۵-۹۸
	مسئولیت‌ها را به‌عنوان امانات الهی دیدن	نساء، آیه ۵۸	توانایی برقراری عدالت را داشتن	نساء، آیه ۵۸
	لزوم تطابق قول با فعل (وفای به عهد داشتن)	صف، آیه ۲-۳	قدرت جسمانی	بقره، آیه ۲۴۷
	یقین داشتن به خدا و صبر در امور	سجده، آیه ۲۴	بلوغ عقلی و جسمی	یوسف، آیه ۲۲ قصص، آیه ۱۴
	صداقت	یوسف، آیه ۴۶	قدرت پیش‌بینی و آینده‌نگری	یوسف، آیه ۴۷

۴	نفی خویشاوندگرایی	هود، آیه ۴۵	کسب مقبولیت و اعتماد مردم	یوسف، آیه ۳۶
	نفی ظلم و ستم	بقره، آیه ۱۲۴	علم و دانایی	یوسف، آیه ۳۷
	ریاست طلب نبودن	قصص، آیه ۸۳	اطاعت مردم	یوسف، آیه ۴۸-۴۹
			عدم توانایی در انتقال پیام	قصص، آیه ۳۴
			تند خویی	آل عمران، آیه ۱۵۹
			یک رای بودن	طه، آیه ۲۵-۳۱

یافته‌ها

الف) تعهد

- شایستگی‌های ایجابی:

۱. نگهبان و حافظ اموال بودن: (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگه‌دارنده (حافظ) و آگاهم (یوسف / ۵۵).

۲. امین بودن و امانت‌داری: عفریتی از جن گفت: من آن را نزد تو می‌آورم پیش از آنکه از مجلسست برخیزی و من نسبت به این امر، توانا و امینم (نمل / ۳۹). با توجه به این آیه می‌توان دریافت که امین بودن در انجام کارها یکی از ملاک‌های شایستگی است. چون وقتی عفریت می‌گوید که من می‌توانم تخت بلقیس را بیاورم و قدرت آن را دارم بلافاصله می‌گوید من نسبت به این کار امانت‌دار هستم؛ یعنی در آوردن آن خیانت نمی‌کنم. یکی از آن دو (دختر) گفت: پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (قصص / ۲۶).

۳. اخلاص در کار و همه چیز را از خدا دانستن: گفت: آنچه پروردگار من مرا بدان توانایی داده است، بهتر است. مرا به نیروی خویش مدد کنید، تا میان شما و آنها سدی برآورم. برای من تکه‌های آهن بیاورید. چون میان آن دو کوه انباشته شد، گفت: بدمید تا آن آهن را بگداخت. و گفت: مس گداخته بیاورید تا بر آن بریزم تا نه بتوانند از آن بالا بروند و نه در آن سوراخ کنند. گفت: این رحمتی بود از جانب پروردگار من و چون وعده پروردگار من در رسد، آن را زیر و زبر کند و وعده پروردگار من راست است (کهف / ۹۵-۹۸). در این آیه بیان می‌کند که ذوالقرنین با اینکه وظیفه‌اش را انجام

می‌دهد ولی هرگز از یاد خدا غافل نمی‌شود. او در این آیه همه مهارت‌ها و شایستگی‌هایی که دارد را از خدا و رحمت او می‌بیند. این اخلاص و این خداباوری یکی از معیارهای شایستگی برای افراد است.

۴. مسئولیت‌ها به‌عنوان امانات الهی: خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید! و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید! خداوند، اندرزه‌های خوبی به شما می‌دهد! خداوند، شنوا و بیناست (نساء / ۵۵).

۵. لزوم تطابق قول با فعل (وفای به عهد داشتن): ای کسانی که ایمان آورده‌اید! چرا سخنی می‌گویید که عمل نمی‌کنید؟ نزد خدا بسیار موجب خشم است که سخنی بگویید که عمل نمی‌کنید! (صف / ۳-۲).

۶. یقین به خدا و صبر در امور: و از آنان امامان (و پیشوایانی) قرار دادیم که به فرمان ما (مردم را) هدایت می‌کردند چون شکیبایی نمودند، و به آیات ما یقین داشتند (سجده / ۲۴).

۷. صداقت: (او به زندان آمد، و چنین گفت): یوسف، ای مرد بسیار راستگو! درباره این خواب اظهار نظر کن که هفت گاو چاق را هفت گاو لاغر می‌خورد و هفت خوشه تر، و هفت خوشه خشکیده تا من به سوی مردم بازگردم، شاید (از تعبیر این خواب) آگاه شوند! (یوسف / ۴۶).

- شایستگی‌های سلبی:

۱. نفی خویشاوندگرایی: نوح به پروردگارش عرض کرد: پروردگارا! پسر من از خاندان من است و وعده تو (در مورد نجات خاندانم) حق است و تو از همه حکم‌کنندگان برتری (هود / ۴۵).

۲. نفی ظلم و ستم: (به خاطر آورید) هنگامی که خداوند، ابراهیم را با وسایل گوناگونی آزمود و او به خوبی از عهده این آزمایش‌ها برآمد. خداوند به او فرمود: من تو را امام و پیشوای مردم قرار دادم! ابراهیم عرض کرد: از دودمان من (نیز امامانی قرار بده!) خداوند فرمود: پیمان من، به ستمکاران نمی‌رسد! (و تنها آن دسته از فرزندان تو که پاک و معصوم باشند، شایسته این مقام‌اند) (بقره / ۱۲۴).

۳. ریاست‌طلب نبودن: (آری) این سرای آخر تو را (تنها) برای کسانی قرار می‌دهیم که اراده برتری جویی در زمین و فساد را ندارند و عاقبت نیک برای پرهیزگاران است! (قصص / ۸۳).

ب) تخصص

- شایستگی‌های ایجابی:

۱. علم به مصالح: (یوسف) گفت: مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگه‌دارنده (حافظ) و آگاهم (یوسف / ۵۵) و پیامبرشان به آنها گفت: خداوند (طالوت) را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است گفتند: چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم، و او ثروت زیادی ندارد؟! گفت: خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد و احسان خداوند، وسیع است و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است (بقره / ۲۴۷).

۲. توانایی اجرای مصالح: عفریتی از جن گفت: من آن را نزد تو می‌آورم پیش از آنکه از مجلسست برخیزی و من نسبت به این امر، توانا و امینم (نمل: ۳۹). در این آیه بیان می‌شود که عفریت از جن توانایی آوردن تخت بلقیس را دارد. مهم‌ترین نکته‌ای که می‌توان استفاده کرد این است که کسی شایستگی دارد که بتواند اموری را به‌عهده گیرد که توانایی انجام آن را داشته باشد. یکی از آن دو (دختر) گفت: پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (قصص / ۲۶).

۳. مهارت‌های فنی: گفت: آنچه پروردگار من مرا بدان توانایی داده است بهتر است. مرا به نیروی خویش مدد کنید، تا میان شما و آنها سدی برآورم. برای من تکه‌های آهن بیاورید. چون میان آن دو کوه انباشته شد، گفت: بدمید. تا آن آهن را بگداخت. و گفت: مس گداخته بیاورید تا بر آن ریزم تا نه بتوانند از آن بالا روند و نه در آن سوراخ کنند. گفت: این رحمتی بود از جانب پروردگار من و چون وعده پروردگار من در رسد، آن را زیر و زیر کند و وعده پروردگار من راست است (کهف / ۹۵-۹۸). در این آیه به بیان مهارت سدسازی ذوالقرنین می‌پردازد و جزئیات سدسازی او در این آیه شرح داده شده است. با توجه به در نظر گرفتن این آیه می‌توانیم ثابت کنیم که مهارت‌های فنی در حد ضرورت یکی از لوازم مورد نیاز برای مدیران است. پس مهارت‌های فنی یکی از معیارهای شایستگی است که باید با توجه به نیاز شغل به این مهارت‌ها در نظر گرفته شود.

۴. توانایی برقراری عدالت: خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید! و

هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید! خداوند، اندرزه‌های خوبی به شما می‌دهد! خداوند، شنوا و بیناست (نساء / ۵۸).

۵. قدرت جسمانی: و پیامبرشان به آنها گفت: خداوند (طالوت) را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است. گفتند: چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تر هستیم، و او ثروت زیادی ندارد؟! گفت: خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد و احسان خداوند، وسیع است و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است (بقره / ۲۴۷).

۶. بلوغ عقلی و جسمی: و هنگامی که به بلوغ و قوت رسید، ما حکم [نبوت] و علم به او دادیم و این چنین نیکوکاران را پاداش می‌ده م! (یوسف / ۲۲)؛ و هنگامی که (موسی) نیرومند و کامل شد، حکمت و دانش به او دادیم و این گونه نیکوکاران را جزا می‌دهیم! (قصص / ۱۴).

۷. قدرت پیش‌بینی صحیح: گفت: هفت سال با جدیت زراعت می‌کنید و آنچه را درو کردید، جز کمی که می‌خورید، در خوشه‌های خود باقی بگذارید (و ذخیره نمایید) (یوسف / ۴۷).

۸. کسب مقبولیت و اعتماد مردم: و دو جوان، همراه او وارد زندان شدند یکی از آن دو گفت: من در خواب دیدم که (انگور برای) شراب می‌فشارم! و دیگری گفت: من در خواب دیدم که نان بر سرم حمل می‌کنم و پرندگان از آن می‌خورند. ما را از تعبیر این خواب آگاه کن که تو را از نیکوکاران می‌بینیم (یوسف / ۳۶).

۹. علم و دانایی: (یوسف) گفت: پیش از آنکه جیره غذایی شما فرا رسد، شما را از تعبیر خوابتان آگاه خواهم ساخت. این، از دانشی است که پروردگارم به من آموخته است. من آیین قومی را که به خدا ایمان ندارند، و به سرای دیگر کافرند، ترک گفتم (و شایسته چنین موهبتی شدم)! (یوسف / ۳۷). اطاعت مردم: پس از آن، هفت سال سخت (و خشکی و قحطی) می‌آید، که آنچه را برای آن سال‌ها ذخیره کرده‌اید، می‌خورند جز کمی که (برای بذر) ذخیره خواهید کرد. سپس سالی فرا می‌رسد که باران فراوان نصیب مردم می‌شود و در آن سال، مردم عصاره (میوه‌ها و دانه‌های روغنی را) می‌گیرند (و سال پر برکتی است) (یوسف / ۴۸-۴۹).

۱۰. فصاحت گفتار و توانایی انتقال پیام: و برادرم هارون زبانش از من فصیح‌تر است او را همراه من

بفرست تا یاور من باشد و مرا تصدیق کند می ترسم مرا تکذیب کنند! (قصص/ ۳۴).

۱۱. عظوفت و نرم‌خویی: به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آموزش بطلب! و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد (آل عمران/ ۱۵۹).

۱۲. شرح صدر: (موسی) گفت: پروردگارا! سینه‌ام را گشاده کن... (طه/ ۲۵-۳۱).

الگوی معیارهای شایسته‌سالاری: با بررسی اجمالی می‌توان به این دسته‌بندی رسید که تفاوت اساسی، مبانی اسلامی را از غربی مشخص می‌کند و آن دو دسته کلی تعهد و تخصص است که در مدیریت رایج جز بر تخصص آن هم با معیارهایی پراکنده و ناظر به نیازهای سازمان اشاره‌ای نشده است. الگوی پیشنهادی این پژوهش که می‌تواند تکمیل شود، الگویی مبتنی بر دیدگاه توحیدی اسلام است. دو معیار کلی برای شایسته‌گزینی از نظر قرآن کریم، یکی ایمان و دیگری علم است که باید در انتصاب مدیران مورد توجه قرار گیرد. در سوره مجادله آیه ۹ می‌خوانیم: «يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» [خداوند متعال آنهایی که دارای ایمانی بالاترند را افضل تر و برای علم نیز درجاتی قرار داده است]. کسی که می‌خواهد مسئولیتی را بپذیرد باید شایستگی‌های لازم برای آن مسئولیت را داشته باشد حضرت علی (ع) در عهدنامه مالک اشتر می‌فرماید: «باید کسانی که نسبت به مردم عیب‌جو ترند از تو دورتر باشند زیرا مردم عیب‌هایی دارند که والی در پوشاندن آن عیب‌ها از همه سزاوارتر است. در پی آن نباش که عیب پنهان آن را پیدا کنی بلکه وظیفه تو آن است که آنچه برای آشکار شده اصلاح کنی و آنچه از تو پنهان است خدا دربارہ آن حکم می‌کند. بنابراین تا جایی که توانایی داری عیب‌های مردم را پنهان کن تا خداوند عیبی را که دوست نداری برای مردم فاش شود، پنهان کند» ۱. در روایتی از پیامبر گرامی اسلام (ص) آمده است که رهبری و امامت امت، شایسته نیست، مگر برای کسی که از سه ویژگی برخوردار باشد:

۱. پارسایی که او را از معصیت باز دارد.

۲. بردباری که بتواند با آن خشمش را کنترل کند.

۳. بر مجموعه زیر پوشش خود، مدیریت نیکو داشته باشد تا برای آنان همچون پدری مهربان باشد».

در حقیقت، این ویژگی‌های سه‌گانه، شرط‌های اساسی هر نوع گزینشی از جمله شایسته‌گزینی مدیران هستند. مدیران جامعه اسلامی باید چنین دیدی نسبت به مسئولیت و مقامی که در اختیار دارند، داشته باشند و این اصل اساسی رهبری انبیای الهی را هرگز فراموش نکنند و زمانی که به یک قدرت جهانی رسیدند و یا خدمتی به جامعه کردند بگویند: «قَالَ هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي» و دیگر از کسی توقع ستایش و نیایش نداشته باشند، کار را به رخ دیگران نکنند و زیر پوشش خدمتگزاری، توقع ریاست و مقامی بالاتر را نداشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، به‌طور مختصر معیارهای شایستگی با استفاده از آیات قرآن بیان شد و اصل و ریشه این معیارها نیز که توحید است، مشخص شد. بنابراین مشخص می‌شود که هر معیاری که می‌خواهد برای تعیین شایسته‌سالاری در نظر گرفته شود، باید براساس جهان‌بینی توحیدی باشد نه براساس یک نیاز موقت یا یک تخصص خاص. هم‌چنین در شایسته‌سالاری هم معیار تخصص وجود دارد و هم معیار تعهد. به عبارت دیگر تنها نباید به مهارت‌ها و توانایی‌های فنی فرد توجه کرد. لزوم توجه به تعهد و پایبندی‌های اخلاقی فرد نکته مهمی است که باید به‌عنوان معیار شایسته‌سالاری در نظر گرفته شود و اگر شایسته‌سالاری این دو بال را داشت باعث می‌شود که منابع انسانی سازمان بتوانند در رسیدن به اهداف عالی سازمان کمک کنند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شایسته‌گزینی فقط مقوله‌ای سازمانی نیست و علاوه بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی به‌ویژه در موضوعاتی چون انتخاب و انتصاب مشاغل مدیریتی؛ فرایندهای انتخاب و انتصاب و حتی نگهداری مدیران، نمودهای ظاهری شایسته‌گزینی هستند و استقرار یک نظام شایسته‌سالار، کاملاً به شایسته‌گزینی و گزینش مدیران شایسته بستگی دارد. بنابراین، اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان‌ها قرارگیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به‌طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به‌شمار

می‌آید. همچنین، انتخاب و انتصاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید براساس معیارها و ملاک‌هایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی شغل‌های سازمانی انتخاب و به کار گمارده شوند. در قرآن کریم معیار شایستگی این است که فرد تعهد درونی داشته باشد؛ یعنی ایمان و تهذیب نفس مقدم است؛ کسانی شایستگی تصدی امور را دارند که صالح باشند. در کنار این عامل، که تعهد نامیده می‌شود، تخصص و مهارت هم شرط دیگر است. در آیات بسیاری از قرآن کریم، این دو عامل با هم و در کنار هم قرار دارند؛ برخی از شاخص‌های تعهد، تقوا و ایمان است که مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد است. شایسته‌سالاری، بدون در نظر گرفتن این عامل، ناقص خواهد بود. با توجه به آنچه از قرآن کریم و آموزه‌های اسلامی به دست می‌آید، بیشترین نیاز به اصل شایسته‌گزینی در جامعه امروز در حوزه مدیریت است. بنابراین باید مشاغل مدیریتی به دست افراد لایق، متخصص، متعهد و شایسته سپرده شود.

یکی از ویژگی‌های حائز اهمیت در انتخاب مدیر شایسته این است که مدیر تا حد امکان از درون سازمان و از میان کارکنان آن انتخاب شود. چنان‌که این نکته در انتخاب مدیران، در جامعه و به خوبی و با عدالت لحاظ شود، تأثیر شگرف آن در رشد و پیشرفت سازمان و به دنبال آن در جامعه محسوس خواهد بود. این ویژگی را می‌توان با کمی ظرافت از نحوه انتخاب بزرگ‌ترین رهبران و مدیران جوامع بشری، یعنی انبیای الهی نیز دریافت؛ پیامبران الهی که از سوی خداوند برای هدایت بشریت فرستاده شدند، اول این‌که از میان انسان‌ها و دوم این‌که افرادی از قوم خودشان بودند. پروردگار متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يَزَكِّيهِمْ وَ يَعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ وَ إِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ» (آل عمران / ۱۶۴)؛ خداوند به مؤمنان منت نهاد هنگامی که در میان آنها، پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آنها بخواند، و آنان را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد، و البته پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند.

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر از نظر شاخص‌های شایسته‌گزینی در قرآن کریم با نتایج پژوهش گنجعلی؛ تیموریان و عبدالحسین‌زاده (۱۳۹۲) همخوانی دارد. بر همین اساس می‌توان نتیجه گرفت که از منظر قرآن، برای تصدی مشاغل مدیریتی؛ علاوه بر داشتن تخصص و مهارت،

داشتن تعهد نیز مورد نیاز است. زیرا شاخص‌های تخصص و مهارت شرط کافی نیست اما شرط لازم است. همچنین نتایج به دست آمده از پژوهش نصراصفهانی (۱۳۸۹) و موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)، که به شاخص‌های لیاقت و شایستگی برای تصدی مسئولیت‌های سازمانی و مدیریتی اشاره می‌کند با بخشی از یافته‌های پژوهش حاضر هم‌سو و هم‌جهت است.

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت اسلامی است. زیرا مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزاندگی و شایستگی مسئولان و کارگزاران آن نظام است. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان‌ها قرار گیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به‌طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت‌ها به شمار می‌آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید براساس معیارها و ملاک‌هایی باشد تا افراد شایسته برای مشاغل سازمانی انتخاب و بکار گمارده شوند. در این پژوهش، به‌طور مختصر معیارهای شایستگی با استفاده از آیات قرآن بیان شد و اصل و ریشه این معیارها نیز که توحید است، مشخص شد. بنابراین مشخص می‌شود که هر معیاری که می‌خواهد برای تعیین شایسته‌گزینی در نظر گرفته شود، باید براساس جهان‌بینی توحیدی باشد، نه براساس یک نیاز موقت یا یک تخصص خاص. همچنین از منظر قرآن کریم در شایسته‌گزینی مدیران هم معیار تخصص وجود دارد و هم معیار تعهد. به عبارت دیگر تنها نباید به مهارت‌ها و توانایی‌های فنی فرد توجه کرد. لزوم توجه به تعهد و پایبندی‌های اخلاقی فرد نکته مهمی است که باید به‌عنوان معیار شایسته‌گزینی مدیران در نظر گرفته شود تا سازمان بتواند در رسیدن به اهداف متعالی خود موفق باشد.

پیشنهادها

براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود:

۱. معیارهای انتخاب مدیران براساس نظام شایسته‌گزینی قرآن کریم مورد بازبینی قرار گرفته و همواره مدنظر قرار گیرد.
۲. در انتخاب مدیران، علاوه بر توجه به تعهد، تخصص کافی افراد هم برای تصدی مشاغل

مدیریتی مورد توجه قرار گیرد.

۳. منشور مدیریتی انتخاب مدیران اصلاح تدوین و در منظر همگان قرار گیرد تا زمینه کسب صلاحیت‌ها و شرایط احراز مشاغل مختلف فراهم شود.
۴. شرایط انتخاب و احراز مشاغل مدیریتی فرد مورد نظر برای همگان تبیین و توصیف شود تا قضاوت‌های ناعادلانه و به دور از انصاف از طرف کارکنان صورت نگیرد.

منابع

منابع فارسی

- قرآن کریم. (۱۳۹۱). محی الدین مهدی الهی قمش‌ای (مترجم)، چاپ نهم. تهران: انتشارات قلم و اندیشه. ابوالفتحی، زهرا. (۱۳۹۴). ارزیابی مدیریت سازمان‌ها، تهران: گنجینه اسناد.
- پورعزت، علی‌اصغر. (۱۳۹۰). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: سمت.
- ابطحی، سیدحسین و عبدصبور، فریدون. (۱۳۸۸). ابعاد اجتماعی شایسته‌سالاری. مجله کیهان فرهنگی. (۲۷۶ و ۲۷۷). بازیابی از:
- <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1001558>
- بیرامی، موسی. (بهار ۱۳۹۱). نقش شایسته‌سالاری در عرصه مدیریت. فصلنامه دانش انتظامی کردستان. ۳(۹)، صص ۱-۲۷. بازیابی از:
- http://pod.jrl.police.ir/content.php?pagename=show-article&journal_id=60&request_id=2903
- تصدیقی، محمدعلی. (۱۳۸۵). موانع توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران و راهکارهای آن. مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری و سازمان‌ها. تهران: شیوه. بازیابی از:
- <http://www.ketab.ir/modules.php?name=News&op=pirbook&bcode=1286654>
- حسینی، کاوه؛ شیخ‌اسماعیلی، سامان و مقصودی، کیهان. (تابستان ۱۳۹۱). بررسی ابعاد و مولفه‌های شایسته‌سالاری در مدیران و کارکنان موسسات آموزشی. فصلنامه فرایند مدیریت توسعه. ۲۶(۲)، صص ۱۱۹-۱۴۰. بازیابی از:
- <http://www.magiran.com/view.asp?Type=pdf&ID=1312450>
- حق‌پناه، رضا. (۱۳۸۱). شایسته‌سالاری در نظام علوی. اندیشه حوزه. ۷(۳۱ و ۳۲)، صص ۱۹۱-۲۱۸. بازیابی از:
- <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/20502>
- سیدنقوی، میرعلی و عباس‌زاده، حسن. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی. تهران: مهکامه.
- عباس‌نژاد، محسن. (۱۳۸۴). قرآن، مدیریت و علوم سیاسی. مشهد: بنیاد پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه.
- قربان‌پناه، جاوید. (۱۳۸۷). نظام شایسته‌سالار. تهران: پژوهش‌های مدیریت.
- کاظمی، حسین؛ محمدنظری، عاطفه. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مالکیت در سازمان‌ها. تهران: دانش مدیریت.
- گلکار، بهزاد و ناصحی‌فر، وحید. (تیر ۱۳۸۱). مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری. مجله توسعه مدیریت. ۴(۳۹)، صص ۷-۱۰. بازیابی از:
- <https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/127379>
- گنجعلی، اسدالله؛ تیموریان، مرتضی و عبدالحسین‌زاده، محمد. (بهار ۱۳۹۲). بررسی معیارهای شایستگی در قرآن. فصلنامه

اسلام و پژوهش‌های مدیریتی. ۳(۱)، صص ۹۱-۱۱۴. بازیابی از:

<https://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/1066072>

مطهری، مرتضی. (۱۳۸۹). مجموعه آثار. جلد دوم. تهران: صدرا.

مکارم‌شیرازی، ناصر. (۱۳۷۴). تفسیر نمونه. جلد سیزدهم. تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.

موسی‌زاده، زهره؛ عدلی، مریم. (بهار و تابستان ۹۳). صلاحیت‌های شخصی مدیران آموزشی. فصلنامه علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. ۲(۳ و ۲)، صص ۸۳-۱۰۴. بازیابی از:

<http://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=273971>

نصراصفهانی، مهدی و نصراصفهانی، علی. (پاییز و زمستان ۱۳۸۹). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی. مجله معرفت سیاسی. ۲(۲)، صص ۱۴۱-۱۶۰. بازیابی از:

<http://siyasi.nashriyat.ir/node/34>

نصیری، فخرالسادات. (۱۳۸۸). نگاه به مدیریت اسلامی: از دیدگاه قرآن، نهج‌البلاغه و روایات. همدان: نشر روزاندیش. هاشمی‌رفسنجانی، اکبر و جمعی از محققان. (۱۳۷۵). تفسیر راهنما. جلد اول. قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.

منابع عربی

وکیع، محمد بن خلف بن حیان. (بی‌تا). اخبار القضاة. ج اول. بیروت: عالم الکتب.

منابع انگلیسی

Bonder, A. (2013). **A blueprint for the future**. Competency based management in KRDC. Canada.
Green P.C. (1999). **Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies**. San Francisco: yossey – Bass. Competency modeling 35.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی