

## «مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری بر اساس منابع اسلامی»<sup>۱</sup>

علی باورفضیحی<sup>۲</sup>

### چکیده

میزان موفقیت در به‌کارگیری شیوه‌های رهبری و مدیریت در هر جامعه، تحت تأثیر ارزشهای حاکم بر بافت فرهنگی آن جامعه قرار دارد. از این رو به کار گرفتن نظریه‌هایی که نظریه پردازان مدیریت رایج دربارهٔ ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری و راهکارهای استقرار آن در سازمان ارائه کرده‌اند، برای جوامع اسلامی قطعاً فاقد اثربخشی و کارایی خواهد بود. به همین دلیل، این نوشتار به تبیین «مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری بر اساس منابع اسلامی» پرداخته است. شایسته‌سالاری از حیث مبانی بینشی در متن معتقدات اسلامی یعنی توحید و عدالت خداوند متعال، نبوت و امامت نهفته است و از حیث مبانی ارزشی، رعایت شایسته‌سالاری در سازمان موجب تحقق اصول عمده مدیریت اسلامی یعنی امانت بودن مدیریت، هدایت انسانها به سوی تکامل معنوی، عدالت اجتماعی و خدمت رسانی می‌گردد. از آنجا که این تحقیق ماهیتی نظری دارد، نگارنده با روش «توصیفی - تحلیلی»، که همان روش تفسیر متون و استنباط و اجتهاد است، این موضوع را بر اساس آیات و روایات بررسی کرده است.

### واژگان کلیدی

شایسته در دین اسلام، شایسته‌سالاری در اسلام، مبانی فلسفی شایسته‌سالاری،

مبانی مکتبی شایسته‌سالاری، نظام

۱. تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۷/۱۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۹/۲۵

۲. طلبه سطح چهار حوزه علمیه و کارشناسی ارشد مدیریت و عضو کارگروه مدیریت اسلامی مؤسسه. پست الکترونیکی: bazresi\_dtk@police.ir

## مقدمه

اندیشمندان مدیریت رفتار سازمانی در تحقیقات خود ابراز کرده‌اند که ارزشها و نگرشهای آدمی بر رفتارش تأثیر می‌گذارد (رابینز<sup>۱</sup>، ج ۱، ۱۳۷۴:۲۵۷). هم‌چنین باورهای آدمی بر رفتار او تأثیر می‌گذارد؛ برای مثال، اگر مدیری بر این باور است که کارکنان قابل اعتماد نیستند و بدون نظارت مستقیم هیچ کاری را بخوبی انجام نمی‌دهند، سامانه‌های کنترلی قوی و انعطاف ناپذیری را برقرار می‌کند تا مطمئن شود که کارکنان کار می‌کنند (آدلر<sup>۲</sup>، ۱۳۸۷:۷۵). بنابراین می‌توان گفت که مدیران برای اجرای اصول مدیریتی یا اجرای وظایف و یا به کار گرفتن برخی از شیوه‌های خاصی رهبری در سازمانها به مباحث عقیدتی و ارزشی نیاز دارند. تا وقتی برای مدیران ارتباط این گونه موضوعات با مبانی عقیدتی و ارزشی ناشی از مکتب توحیدی محرز نگردد، زمینه اجرای آنها را در سازمانها فراهم نمی‌کنند (دشتی، ۱۳۸۵:۱۳۳).

بنابراین راهکارهای ارائه شده از سوی نظریه پردازان مدیریت رایج برای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمانها به دلیل بی توجهی آنان به مکاتب توحیدی و ارزشهای اخلاقی و انسانی، فاقد مبانی بینشی و ارزشی است. از سوی دیگر، مقالاتی که در مورد شایسته‌سالاری با نگاه اسلامی منتشر شده است، کمترین توجهی به ارتباط شایسته‌سالاری با مباحث عقیدتی و ارزشی اسلامی نکرده‌اند. از این رو این نوشتار برای جبران این خلأ «راهکارهای استقرار شایسته‌سالاری را بر اساس منابع اسلامی» تبیین می‌کند.

سؤال اصلی که به این نوشتار جهت می‌دهد این است که: "دیدگاه اسلام در مورد شایسته‌سالاری چیست؟ نگارنده برای اینکه بتواند به پاسخ کامل این سؤال دست یابد، آن را به چندین سوال فرعی تقسیم می‌کند که عبارت است از:

۱- ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام چیست؟

۲- معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام کدام است؟

۳- مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمانها از دیدگاه اسلام چگونه است؟

از آن جا که اغلب مقالاتی که در مورد شایسته‌سالاری با نگاه اسلامی منتشر شده به تبیین معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام پرداخته است، پاسخ گفتن به سؤال دوم از

1. Rabbins

2. Adler

سوالات فرعی از موضوع این نوشتار خارج می‌شود. بدین ترتیب، پاسخ گفتن به سؤال اول و سؤال سوم و دیگر والاتی از این قبیل که در اثنای تحقیق به وجود می‌آید، این نوشتار را در موضوع تحقیق جهت می‌دهند.

### اصطلاح‌شناسی «شایسته‌سالاری»

«شایسته‌سالاری» از دو کلمه «شایسته» و «سالار» ترکیب یافته است. «شایسته» اسم مفعول از «شایستن» است که به معنای صفت یعنی سزاوار، لایق و درخور آمده است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۴۱۰۲). «سالار» اسم است به معنای سردار، امیر، سرکرده، سرلشکر، سرهنگ و فرمانده، پیشرو قافله یا لشکر، بزرگ و مهتر قوم آمده است (همان: ۱۳۳۳۶).

معادل‌های «شایسته» و «شایستگی» در ادبیات عرب و متون اسلامی عبارت است از: اولی، أحق، افضل، افضلیت، ارجح، رجحان، صالح و خیر؛ برای مثال، قرآن مجید می‌فرماید: «النبی اولی بالمؤمنین من انفسهم؛ پیامبر (ص) [برای مداخله در کار جامعه مؤمنان] از خود مؤمنان اولی و شایسته‌تر است» (احزاب، آیه ۶). علی (ع) می‌فرماید: «لیس بلد بأحق بک من بلد خیر البلاد ما حملک: هیچ شهری برای تو از شهر دیگر بهتر و شایسته‌تر نیست، بهترین شهرها آن است که پذیرای تو باشد» (نهج البلاغه، حکمت ۴۴۳). در این روایت «أحق» مرادف شایسته به کار رفته است. حضرت یوسف پس از رسیدن به برترین پیروزیهای ظاهری به پیشگاه خداوند عرض می‌کند: «توفنی مسلماً و ألحقنی بالصالحین: مرا مسلمان بمیران و قرین شایستگان ساز (یوسف، آیه ۱۰۱)». در این آیه، واژه «صالح» مرادف انسان شایسته به کار رفته است.

بنابراین، شایسته‌سالاری در اصطلاح به معنای پیشرو بودن و ممتاز بودن در لیاقت و شایستگی هاست.

### شایسته‌سالاری در اصطلاح

طبق تعریفی که فرهنگ لغات بریتانیکا<sup>۱</sup> از شایسته‌سالاری<sup>۲</sup> دارد، این مفهوم به سامانه‌ای اطلاق می‌شود که در آن ملاک انتخاب افراد، شایستگی و توان درونی آنها - و

1. Britannica

2. meritocracy

نه برخورداری از ثروت یا جایگاه اجتماعی و سیاسی - است و افراد مسیر پیشرفت و تعالی را بر اساس شایستگی خود طی می‌کنند (یا انتخاب و انتصاب بر اساس ضوابط و عوامل عقلانی و خردمندانه). طبق این تعریف، شایسته‌سالاری نظام یا سامانه‌ای است که در آن ملاک انتخاب افراد، شایستگی و توان درونی آنها است.

درست است که شایسته‌سالاری سامانه‌ای است که در آن انتخاب بر اساس توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صداقت در مدیریتها و سازمانها صورت می‌گیرد، آنچه بر همه اینها حاکم است و به عنوان یک چتر، همه این گزینه‌ها را پوشش می‌دهد، نظام ارزشی است و نظام ارزشی حاکم بر جامعه ما، نظام ارزشی اسلامی است. تفاوت مدیریت اسلامی با مدیریت رایج در نظام ارزشی است. در مدیریت رایج اگر از اخلاق و ارزشها صحبتی به میان بیاید، برای سود آوری و کسب ثروت بیشتر است، یعنی ارزشها نقش ابزاری دارد، در حالی که در مدیریت اسلامی، ارزشها نقش اساسی و بنیادین دارد و بر مدیریت و مسائل آن تأثیر می‌گذارد و سرانجام پایه و اصول مدیریت قرار می‌گیرد.

با توجه به تأثیر نظام ارزشی بر شایسته‌سالاری تعریف منتخب این نوشتار به این شرح است: «شایسته‌سالاری نظامی است که در آن نیروی انسانی تنها بر اساس شایستگی و توان درونی بر مبنای نظام ارزشی اسلامی انتخاب می‌گردد». در این تعریف، شایسته‌سالاری به «نظام» تعریف شده است.

## نظام چیست؟

برای نظام تعاریف گوناگونی ارائه شده است:

در نظریه عمومی، نظامها به مجموعه‌ای از اجزای به هم وابسته گفته می‌شود که در راه رسیدن به هدفهای معینی با هم، هماهنگی دارند (چارلزوست<sup>۱</sup>، ترجمه اصلانی، ۱۳۶۹:۲۶). این تعریف هر مجموعه‌ای را که اجزایش از دو ویژگی هماهنگی و هدفدار بودن برخوردارند، شامل می‌شود. بر این اساس، سه نوع نظام از هم قابل تفکیک است:

- ۱- نظامهای تکوینی غیر رفتاری، مانند نظام آفرینش و نظام دستگاه گوارش انسان
- ۲- نظامهای مصنوعی غیر رفتاری، مانند نظام اتومبیل و هواپیما

1. Charleswest

### ۳- نظامهای رفتاری

اجزای این نظامها رفتارهای ارادی بشر است؛ چون این رفتارها همواره بر اساس جهان بینی و ارزشهای مقبول انسان شکل می‌گیرد. بنابراین در تعریف نظامهای رفتاری، عنصر دیگری به نام مبانی فلسفی (جهان‌بینی) و مبانی مکتبی (ایدئولوژی) وارد می‌شود. بر این اساس، نظام رفتاری، مجموعه‌ای از رفتارهای ارادی انسان است که بر اساس مبانی فلسفی و مکتبی معین در جهت رسیدن به اهداف مشخص هماهنگی کامل دارد (رشاد، ۱۳۸۰: ۱۴). نظام شایسته‌سالاری، نوعی نظام رفتاری است، که بر اساس مبانی فلسفی و مبانی مکتبی خاصی شکل می‌گیرد (رشاد، ۱۳۸۰: ۱۵ و ۱۴).

منظور از مبانی فلسفی نظام شایسته‌سالاری مجموعه‌ای از قضایایی هست که با کلمه «هست» یا «نیست» بیان می‌شود که موضوع آن خدا، انسان، جامعه و دنیای مادی و اخروی است. (رشاد، ۱۳۸۰: ۵۰)؛ به تعبیر دیگر در مبانی فلسفی، آن دسته از مسائل جهان بینی اسلام که در نظام شایسته‌سالاری مؤثر است، بررسی می‌شود (میرمعزی، ۱۳۸۴: ۳۵)؛ زیرا بر اهل فن پوشیده نیست که جهان بینی یعنی خداشناسی، جهان شناسی و انسان شناسی بر مدیریت و مسائل آن تأثیر می‌گذارد و دانش مدیریت از نظریه‌های این گونه مسائل، مصرف می‌کند (همان: ۱۱۸).

منظور از مبانی مکتبی نظام شایسته‌سالاری مجموعه‌ای از قضایای کلی دستوری (باید و نباید) است که یا به صورت اصول و امور مسلم در مورد شایسته‌سالاری مطرح می‌شود که از آن به عنوان «مبانی» یاد می‌کنیم و یا اغراض و مقاصد دین را در شایسته‌سالاری مشخص می‌کند که به آن «اهداف» می‌گوییم. مجموعه این مبانی و اهداف، «مکتب» را تشکیل می‌دهد. پس مکتب شایسته‌سالاری، همان مجموعه مبانی و اهداف شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام است (هادوی تهرانی، ۱۳۸۱: ۵۱). به طور کلی مبانی مکتبی شایسته‌سالاری، ویژگیهای زیر را داراست:

- ۱- زیربنای نظام شایسته‌سالاری است.
- ۲- برگرفته از مبانی فلسفی نظام شایسته‌سالاری است.
- ۳- در تعیین عناصر نظام شایسته‌سالاری و چگونگی ارتباط بین آنها مؤثر است.
- ۴- زمینه ساز حرکت به سمت اهداف است (رشاد، ۱۳۸۰: ۱۵).

### سابقه تفکر «شایسته سالاری»

شاید بتوان ادعا کرد سابقه تفکر شایسته سالاری برابر با سابقه آغاز زندگی اجتماعی انسان باشد. اما توجه به شایسته سالاری به عنوان روش ارزنده برای انتخاب افراد در سازمان، قدمت و سابقه زیادی ندارد. طبق نظر دایرة المعارف ویکی‌پدیا<sup>۱</sup> شایسته سالاری برای اولین بار در سال ۱۹۸۵ توسط مایکل یونگ نویسنده کتاب «Rise of the meritocracy» به کار رفته است. وی در این کتاب به تمسخر از نظامی یاد می‌کند که در آن جایگاه اجتماعی افراد نه بر اساس اشرافیت و پیشینه فامیلی و اصل و نسب آنها، بلکه از طریق تلاش و ضریب هوشی آنها مشخص، و این نظام به لگام گسیختگی‌های اجتماعی افراد جوان و جویای نام و بی منزلت شدن ارزشهای حاکم منجر می‌شود و در تعارض با حکومت طبقه اشراف<sup>۲</sup> است. برخلاف ریشه منفی این تعبیر در این دایرة المعارف، امروزه شایسته سالاری با ارزشهای بزرگ اجتماعی و اخلاقی مترادف است و طرفداران این تفکر عقیده دارند روشی عادلانه و ارزنده برای پیشرفت افراد در هر اجتماع دموکراتیک است.

در دین اسلام از آغاز تفکر شایسته سالاری به عنوان نظام رفتاری تثبیت شده در حوزه مدیریت وجود داشته است؛ برای مثال، هنگامی که حضرت علی(ع) در انتصاب مالک اشتر به سمت والی مصر به جای محمد بن ابوبکر که از اقوام و خویشان آن حضرت بود با اعتراض اطرافیان روبه‌رو شد با صراحت، برتری افراد را به شایستگی آنها و نه قبیله و قوم آبا و اجدادی آنها معرفی، و دلیل این انتخاب را شایستگی و کارآمدی بیشتر مالک اشتر در مقایسه با محمد بن ابوبکر بیان کرد (نهج البلاغه، نامه ۳۴).

### ضرورت و اهمیت شایسته سالاری در مدیریت اسلامی

ادبیات مدیریت رایج، که تحت تأثیر ارزشهای مادی حاکم بر جوامع سرمایه‌داری قرار گرفته است، ضرورت و اهمیت شایسته سالاری را در این می‌داند که رعایت آن در سازمانها فقط زمینه‌ساز رشد و بهره‌وری سازمان و رفاه جامعه می‌گردد. در حالی که ضرورت و اهمیت شایسته سالاری در مدیریت اسلامی فراتر از رشد بهره‌وری و تکامل

1. Wikipedia  
2. Aristocracy

مادی جامعه است که زمینه تحقق اصول بنیادین مدیریت اسلامی را فراهم آورد و دستیابی به اهداف نهایی مدیریت را امکانپذیر می‌سازد؛ برای مثال، برخی از اصول بنیادین مدیریت اسلامی از قبیل امانت بودن مدیریت، هدایت انسانها به سوی تکامل معنوی، عدالت اجتماعی و خدمت‌رسانی به توسط رعایت شایسته‌سالاری در گزینش افراد در سازمانها، تحقق پذیر می‌گردد. از آنجا که ارتباط شایسته‌سالاری با اصول بنیادین مدیریت اسلامی در ضمن مباحث بعدی به طور مفصل بیان می‌شود از ادامه بحث در مورد ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی صرف نظر، به بررسی راهکارهای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان از دیدگاه آیات و روایات پرداخته می‌شود.

### مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمانها

بر اساس منابع اسلامی یعنی آیات قرآن و روایات پیشوایان دینی، مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری شامل مراحل به این شرح است:

#### مرحله اول: باورسازی شایسته‌سالاری در سازمان

اندیشمندان رفتار سازمانی الگویی را در مورد مدیریت رفتار بیان کرده‌اند که در آن ارزشها، نگرشها و هنجارهای آدمی بر رفتار وی تأثیر می‌گذارد (رضاییان، ۱۳۷۹: ۲۰۵؛ آدلر<sup>۱</sup>، ۱۳۸۷: ۷۵). داگلاس مک گریگور نظریه‌پرداز امریکایی، نمونه اصلی این الگو را در سبکهای مدیریتی کلاسیکی خود با عناوین نظریه‌های X و Y ارائه کرده است. بنا به باور وی، مدیران نظریه X به زیردستان خود اعتماد ندارند و بر این باورند که کارکنان بدون نظارت مستقیم هیچ کاری را بخوبی انجام نمی‌دهند. این گونه مدیران سامانه‌های کنترلی انعطاف ناپذیر- مانند ساعتهای کارت زنی و مشاهده مستمر کارمند - را برقرار می‌کنند تا مطمئن شوند کارکنان کار می‌کنند. در مقابل، مدیران نظریه Y به زیردستان خود اعتماد می‌کنند و براین باورند که کارکنان کارهای خود را با مراقبت یا بدون مراقبت مدیر به بهترین شکل انجام می‌دهند. از این رو اهداف و وظایف کلی را بدون ایجاد سامانه‌های نظارتی انعطاف ناپذیر در اختیار آنها قرار می‌دهند (آدلر، ۱۳۸۷: ۷۵-۷۶).

با توجه به تأثیر باورها بر رفتار، نخستین گام در استقرار نظام شایسته‌سالاری در

1. Adler

مدیریت اسلامی، باورسازی شایسته‌سالاری است؛ زیرا سامانه باور آدمی با روابط علی و معلولی احتمالی تکمیل می‌شود. از این رو هنگامی فرد نسبت به رفتاری نگرش مثبت خواهد داشت که باور داشته باشد رفتارش با نتایج مثبت قرین است (رضاییان، ۱۳۷۹: ۲۰۴). حال اگر نباشد شایسته‌سالاری در سازمان به باور عمومی تبدیل گردد، باید جایگاه اصلی و واقعی شایسته‌سالاری بر اساس آیات و روایات، کاملاً مشخص شود؛ زیرا مدیران برای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان به مباحث بینشی و عقیدتی نیازمندند. مدیران و همه افراد سازمانها تا وقتی مبانی بینشی و عقیدتی شایسته‌سالاری را درک نکنند برای استقرار آن در سازمانها با مشکلات مقابله نمی‌کنند. بدین ترتیب، شایسته‌سالاری را از طریق تبیین مبانی بینشی و مبانی مکتبی آن می‌توان به باور عمومی تبدیل کرد.

#### ۱. باورسازی شایسته‌سالاری از طریق تبیین مبانی فلسفی آن

در تبیین مبانی فلسفی نظام شایسته‌سالاری، اموری جستجو می‌شود که نمود باورهای اسلامی در مورد شایسته‌سالاری به شمار می‌رود؛ به تعبیر دیگر، مبانی فلسفی نظام شایسته‌سالاری نمود باورهای اسلامی است که از جهان بینی الهی نشأت می‌گیرد؛ برای مثال بر مقتضای توحید خداوند متعال خالقیت، ربوبیت، حاکمیت و مدیریت در همه قلمروهای هستی منحصر به خداوند متعال است. حاکمیت بر انسان و جوامع بشری نیز جزئی از حاکمیت خدا بر کل جهان هستی است. هیچ انسانی بدون اذن الهی نمی‌تواند دیگران را به اطاعت وادارد و فرمانی صادر کند و یا در موردی حکم صادر نماید. اعمال حاکمیت الهی در حوزه طبیعت جبری است؛ ولی در قلمرو رفتار اختیاری انسان از طریق وحی، کتابهای آسمانی و انبیا است (نجفی، ج ۱، ۱۳۷۴: ۱۵۸)؛ به تعبیر دیگر، خداوند متعال برتر از آن است که به چشم ظاهر دیده، و ارتباط مستقیم با وی برقرار گردد و چاره‌ای جز این نبود که «انسان شایسته» میان او و آدمیان به عنوان فرستاده معصوم میانجی‌گری کند و قوانین الهی را به آنان ابلاغ، و سرانجام حاکمیت و مدیریت الهی را بر آنان اعمال کند. (مجلسی، ۱۳۸۶، ج ۱۱: ۴۰).

بر اساس آیات قرآن و روایات پیشوایان دینی، شایسته‌سالاری در مدیریت و حکومت مقتضای عدالت الهی است. اصل عدالت، دومین اصل از اصول اعتقادی ماست. خداوند



این جهان را بر پایه عدالت آفریده (الرحمن، آیه ۷) و بر پایه عدالت تدبیر و مدیریت، و سرانجام حاکمیت و مدیریت خود را از طریق افراد عادل و شایسته (پیامبران و اوصیای آنها) بر جوامع بشری به منظور هدایت آنان، اعمال می‌کند (حدید، آیه ۲۵؛ نساء، آیه ۵۸؛ طلاق، آیه ۳). واگذاری مدیریت، رهبری و حکومت به افراد صالح و شایسته از اساسی‌ترین سنتهای الهی به حساب می‌رود (نور، آیه ۵۵؛ انبیا، آیه ۱۰۵). مقتضای امامت، رعایت شایسته‌سالاری در مدیریت، رهبری و حکومت است. اصل امامت، چهارمین اصل از اصول اعتقادی ماست. ما بر اساس حکم عقل و مضامین برخی از آیات قرآن و نص صریح برخی از روایات معتقد هستیم که خداوند متعال، اوصیای پیامبر(ص) را معین فرمود. مفاد این اصل این است که غیر از خداوند متعال و رسولش هیچ‌کسی نمی‌تواند وصی پیامبر(ص) را معین کند؛ زیرا وصی پیامبر(ص) از همه جهات باید تالی تلو پیامبر(ص) باشد تا بتواند حاکمیت و مدیریت الهی را بر جوامع بشری اجرا نماید (نجفی، ج ۱، ۱۳۷۴: ۱۶۵).

## ۲. باورسازی شایسته‌سالاری از طریق تبیین مبانی مکتبی آن

مبانی مکتبی نظام شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام متضمن برخی از اصول بنیادین مدیریت اسلامی است که به طور اختصار به شرح ذیل بیان می‌شود:

### الف) اصل امانت بودن مدیریت و حکومت

در دولت توحیدی و حاکمیت الهی برای انسانهای بی‌خرد و جاهل جایگاهی وجود ندارد. زمامداران باید عالم، مدیر، مدبر، خردمند، باهوش و از لحاظ جسمی و روحی برای سکانداری حکومت و مدیریت شایسته باشند (نساء، آیه ۵۸)؛ زیرا تکالیف الهی و پستهای حکومتی بر اساس قرآن مجید «امانت» شمرده می‌شود که بر اساس دستور خداوند متعال امانتها را باید به صاحبانش مسترد نماید (بهرام پور، ۱۳۸۹: ۸۷؛ ذیل آیه ۵۸ نساء). یکی از همان امانتهای مهم، حق جانشینی پیامبر اکرم(ص) بود که در حقیقت این حق علی(ع) نبود که ضایع شد بلکه در تاریخ اسلام حق مردم مسلمان از شیعه و سنی و حق پیامبر(ص) و اسلام بود که ادا نشد و امانت الهی به صاحبش بازگردانده نشد (اسراء، آیه ۷۱). از دیدگاه اسلام، مدیریت، رهبری و حکومت به عنوان امانت معرفی شده است: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا: خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانتها را

به صاحبانش بدهید» (نساء، آیه ۵۸). برخی در شأن نزول این آیه نوشته‌اند که وقتی پیامبر(ص) با پیروزی کامل وارد مکه شد، عثمان بن طلحه را که کلیددار خانه کعبه بود احضار کرد و کلید را از وی گرفت تا درون خانه را از بتها پاک سازد. پس از این کار، عباس عموی پیامبر(ص) نزد آن حضرت آمد و تقاضا کرد که منصب کلید داری خانه کعبه به او سپرده شود، ولی پیامبر(ص) در حالی که این آیه را تلاوت می‌کرد، کلید را به عثمان بن طلحه سپرد (الطوسی، [بی تا]، ج ۳: ۲۳۴). بنابراین، مدیریت، رهبری و حکومت از مهمترین امانتها به شمار می‌رود تا وقتی امین و شایسته بودن فردی محرز نشود، سپردن مسئولیت شرعاً به او جایز نیست.

#### ب) اصل هدایت انسانها

دومین اصل از اصول مدیریت اسلامی، که رعایت شایسته‌سالاری در سازمان موجب تحقق آن می‌شود، اصل هدایت انسانهاست. مدیران و زمامداران دولت اسلامی، باید انسانهای شایسته و صالح باشند؛ زیرا سرنوشت هر جامعه را رهبری آن جامعه رقم می‌زند و در قیامت هر رهبری با پیروان خود محشور می‌شود (اسراء، آیه ۷۱). از این رو در فرهنگ اسلامی، رهبری به مفهوم امامت، تنها مدیریت جامعه و اداره ملت نیست؛ بلکه به معنای هدایت و سوق دادن و پیش بردن است (و جعلناهم ائمه یهدون بأمرنا) (انبیاء، آیه ۷۳). در واقع رهبری به مفهوم امامت، آن نوع مدیریت و رهبری است که بر اساس آن ایدئولوژی الهی و متکی بر وحی بر تمام روابط انسانی حاکم می‌شود و بنیادها، نهادها، روابط اجتماعی، آراء، عقاید، فرهنگ، اخلاق، بینشها، سنتها، خواسته‌ها و به طور کلی ارزشها در جامعه انسانی (در راه رشد و تعالی انسانها و جامعه بشری) هدایت، و انسان سازی و تشکیل امت، به جای کشورداری و مردم داری مطرح می‌شود و این نوع رهبری و سیاست، سعادت به مفهوم رفاه بهتر را نیز به دنبال دارد، ولی هرگز عکس آن صادق نیست (نجفی، ج ۱، ۱۳۷۴: ۱۶۵). هدف همه بعثتها و هدف دین اسلام، روی آوردن مردم به خداپرستی و پرهیز از طاغوت است (نحل، آیه ۳۶) و سرانجام پرورش و تربیت و هدایت انسانها نیز از اهداف دین برشمرده شده است (جمعه، آیه ۲). بدیهی است مدیریت، حکومت و همچنین شایسته سالاری اغراض و مقاصدی جدای از اغراض و مقاصد دین ندارد؛ به تعبیر دیگر،

«اهداف» غایاتی است که دین در هر زمینه برای انسان ترسیم کرده است (هادوی تهرانی، ۱۳۸۱: ۵۲). تحقق این اهداف ملزم می‌سازد که مدیران و زمامداران اسلامی باید انسانهای شایسته و عادل و امانتدار باشند؛ زیرا مدیریت و رهبری، محور مسائل اجتماعی است. در اسلام بر تأثیر انسان در موضع رهبری بسیار تأکید، و صلاح و فساد جامعه به فردی منوط دانسته شده که در موضع رهبری و قدرت است: «عن رسول الله (ص) قال صنفان من امتی اذا صلحا صلحت امتی و إذا فسدتا فسدت امتی قبیل یا رسول الله (ص) و من هما قال الفقهاء و الامراء» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۳: ۴۴۶).

### ج) اصل عدالت اجتماعی

سومین اصل از اصول بنیادین مدیریت اسلامی که رعایت شایسته‌سالاری در سازمان موجب تحقق آن می‌شود، اصل عدالت اجتماعی است. مقتضای عدالت اجتماعی، لزوم رعایت شایسته‌سالاری در مسئله زمامداری، مدیریت و حکومت است. تحقق عدالت اجتماعی از مهمترین اهداف حاکمیت و مدیریت الهی بر جوامع بشری توسط پیامبران، به شمار می‌رود. بدون تردید، هنگامی این هدف مهم تحقق می‌یابد که زمامدار، حاکم، مدیر و رهبر جامعه فرد صالح و شایسته باشد. این هدف در تحقق خود، زمامداری مانند حضرت علی (ع) را می‌طلبد که برای ایجاد عدالت اجتماعی چنین سوگند یاد می‌کند:

«به خدا اگر شب را روی اشتر خار مانم بیدار و از این سو بدان سویم کشند در طوقهای آهنین گرفتار، خوشتر دارم تا روز رستاخیز بر خدا و رسول (ص) در آیم بر یکی از بندگان ستمکار یا اندک چیزی را گرفته باشم به ناسزاوار و چه گونه بر کسی ستم کنم به خاطر نفسی که به کهنگی و فرسودگی شتابان است و زمان ماندنش در خاک دراز و فراوان ... به خدا اگر هفت اقلیم را با آن چه زیر آسمانهاست به من دهند تا خدا را نافرمانی نمایم و پوست جوی را از مورچه ای به ناروا برابیم، چنین نخواهم کرد» (نهج البلاغه، خطبه ۲۲۴).

### د) اصل تداوم مدیریت و رهبری در همه زمانها

چهارمین اصل از اصول بنیادین مدیریت اسلامی، که رعایت شایسته‌سالاری در سازمان زمینه تحقق آن را فراهم می‌سازد، اصل تداوم مدیریت و رهبری در همه زمانهاست. تأکید اسلام بر خلافت و جانشینی برای این است که ادامه کار رهبران الهی و مدیریت و رهبری

پیامبران در جامعه بشری منقطع نگردد و احکام خدا به نحوی شایسته به اجرا درآید (هاشمی، ج ۱، ۱۳۸۸: ۹۶). مدیریت و رهبری پیامبران در زمان حضور امام معصوم (ع) توسط خود معصوم و در زمان غیبت معصوم توسط نزدیکترین فرد به معصوم (ع) یعنی فقیه جامع الشرایط اعمال می‌گردد تا جوامع بشری هیچ‌گاه بدون رهبر نماند. بدین ترتیب، مدیریت، رهبری و حکومت از دیدگاه اسلام ادامه و استمرار امامت است؛ صرفاً به معنای مدیریت جامعه و اداره ملت نیست، بلکه به معنای هدایت و سوق دادن و پیش بردن است (و جعلناهم ائمه یهدون بأمرنا [انبیاء، آیه ۷۳])؛ به تعبیر دیگر، معنای حکومت، سیاست و مدیریت در فرهنگ اسلامی متضمن پرورش، تربیت، هدایت و اصلاح است. در مقابل، معنای حکومت، سیاست و مدیریت در فرهنگ غربی فقط به معنای مدیریت جامعه و اداره ملت و کشورداری است و از پرورش، تربیت، هدایت و اصلاح تهی است. (نجفی، ج ۱، ۱۳۷۴: ۱۶۵-۱۶۴).

بنابراین، مدیریت، سیاست و رهبری در زمان غیبت با معنایی که گفته شد، تنها و تنها از عهده شایسته ترین انسان یعنی فقیه جامع الشرایط بر می‌آید. امام خمینی (ره) بنیانگذار جمهوری اسلامی بر پایه ولایت فقیه در مورد حدیث «الفقها امناء الرسل» می‌فرماید: «لکن مراد از «امناء الرسل» کسانی هستند که از هیچ حکمی تخلف نکنند و پاک و منزّه باشند، چنانکه در ذیل حدیث می‌فرماید: مالم یدخلوا فی الدنیا؛ یعنی تا هنگامی که به منجلاّب دنیا طلبی در نیامده‌اند. پس اگر فقیهی در فکر جمع آوری مال دنیا باشد، عادل نیست و نمی‌تواند امین رسول اکرم (ص) و مجری احکام اسلام باشد. فقط فقهای عادلند که احکام اسلام را اجرا کرده نظامات آن را مستقر می‌گردانند؛ حدود و قصاص را جاری می‌نمایند؛ حدود و تمامیت ارضی وطن مسلمانان را پاسداری می‌کنند» (امام خمینی (ره)، ۱۳۹۰: ۷۲).

بنابراین، مدیریت، حکومت و رهبری در اسلام با سلسله مراتب حاکمیت الهی ارتباط منطقی دارد. در رأس این سلسله مراتب، خداوند متعال است. پیامبران و امامان معصوم (ع) و فقها در زمان غیبت، مدیران اجرایی و کارگزاران خداوند متعال هستند. از این رو، مشروعیت هر نوع فرمانروایی و حاکمیت در سلسله مراتب اجتماعی، سیاسی، اداری و نظامی با هر عنوان و جایگاهی به احراز اذن از جانب خدا و ارتباط منطقی با سلسله مراتب

حاکمیت الهی منوط است (مائده، آیه‌های ۴۰-۳۸). بدین ترتیب در مدیریت و حکومت اسلامی برای انسانهای غیر شایسته، جایگاهی نیست. زمامداران باید شایسته، عالم، مدیر، مدبر، امین، خردمند و باهوش، و از لحاظ جسمی و روحی برای سکانداری حکومت و مدیریت شایسته باشند (بقره، آیه ۲۴۷؛ نساء، آیه‌های ۸۳ و ۸۵؛ یوسف، آیه ۵۵؛ آیه ۲۰). صفت «امین بودن» را حضرت امام خمینی (ره) را بسیار زیبا معنی کرده‌اند که فرمود: «پس، معنای «امین» این است که فقها تمام اموری را که اسلام مقرر داشته به طور امانت اجرا کنند نه این که تنها مسئله بگویند» (امام خمینی<sup>(ره)</sup>، ۱۳۹۰: ۷۳).

بنابراین، اگر ما در اهمیت و ضرورت و جایگاه شایسته‌سالاری در فرهنگ اسلامی، آن گونه که بیان شد، قدری تأمل و تفکر کنیم بیدرنگ به تصدیق آن خواهیم پرداخت؛ همان گونه که حضرت علی (ع) فرمود: «التفکر يدعو إلى البرّ و العمل به فکر کردن به کار خیر آدمی را به اجرای آن می‌کشاند» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۳: ۴۵۴).

#### مرحله دوم: تبدیل باورهای شایسته‌سالاری به ارزشها

دومین مرحله از مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی، تبدیل باورهای شایسته‌سالاری به ارزشهاست. ارزشها نمایانگر باورهای نسبتاً عمومی است که از نظر فردی یا اجتماعی مطلوب، و بیانگر این است که شیوه خاص رفتاری نسبت به شیوه مخالف آن، برتری دارد و همچنین بر انتخاب از میان روشها، وسائل و اهداف تأثیر می‌گذارد. تحقیقات نشان داده است ارزشهای مدیریتی بر همه مسائل رفتار سازمانی از قبیل نظامهای انتخاب و پاداش، روابط سرپرست/ زیردست، رفتار گروهی، ارتباطات، رهبری و سبکهای مدیریت تضاد تأثیر می‌گذارد؛ برای مثال، مدیران امریکای لاتین، وفاداری نسبت به خانواده را بسیار مهم و مطلوب می‌دانند. این ارزش آنان را وادار می‌سازد تا جایی که امکان دارد افراد خانواده خود را در سازمان به کار بگیرند در حالی که مدیران غربی بر پیشرفتهای فردی بیشتر اهمیت می‌دهند و همین امر سبب می‌شود که به جای افراد خانواده خود بر عملکرد فرد و نتایج داوطلب در آزمونهای صلاحیت توجه کنند. در هر دو مورد، رفتار مدیریتی بشدت تحت تأثیر ارزشها قرار می‌گیرد (آدلر، ۱۳۸۷: ۴۳ و ۴۴). در مطالعه رفتار سازمانی، اهمیت ارزشها در این است که آنها تشکیل دهنده پایه و اساس درک

نگرشها و انگیزشی افراد است و بر نگرشها و رفتار اثر می‌گذارد. (رابینز، ج ۱، ۱۳۷۴: ۲۵۷). در فرهنگ اسلامی ارزشها به روشنی بیان شده است. از دیدگاه اسلام، اساسی ترین شیوه در تبدیل باورها به ارزشها ایجاد سؤال و مقایسه بین مطلوب و نامطلوب است؛ برای مثال در آیات قرآن آمده است:

۱- «قل هل یستوی الذین یعلمون والذین لایعلمون انما یتذکر اولوا الالباب: بگو آیا کسانی که می‌دانند با کسانی که نمی‌دانند یکسانند؛ تنها خردمندان متذکر می‌شوند» (زمر، آیه ۹). در این آیه ارزش علم و عالم به روشنی بیان شده است. این آیه با استفهام انکاری شروع شده و جزء شعارهای اساسی اسلام است؛ عظمت مقام علم و عالمان را در برابر جاهلان روشن می‌سازد و از آنجا که این نابرابری به صورت مطلق ذکر شده است، معلوم می‌شود این دو گروه نه در پیشگاه خدا یکسانند و نه در نظر خلق آگاه، نه در دنیا در یک صف قرار دارند و نه در آخرت، نه در ظاهر یکسانند و نه در باطن (مکارم شیرازی، ج ۱۹، ۱۳۸۰: ۳۹۴).

۲- «قل من رب السموات و الارض قل الله قل أفأتخذتم من دونه اولیاء لایملکون لانفسهم نفعاً و لا ضراً قل هل یستوی الاعمی و البصیر أم هل تستوی الظلمات و النور: بگو چه کسی پروردگار آسمانها و زمین است بگو «الله»! (سپس) بگو آیا اولیا (و خدایانی) غیر از او برای خود برگزیده‌اید که حتی مالک سود و زیان خود نیستند (تا چه رسد به شما) بگو آیا نابینا و بینا یکسان است یا ظلمت‌ها و نور یکسانند» (رعد، آیه ۱۶).

در این آیه ارزشها مانند خداپرستی، بینایی و نور در برابر بت پرستی، نابینایی و ظلمت بروشنی بیان شده است. ولی از آنجا که خالقیت از ربوبیت (تدبیر و اداره عالم هستی) جدا نیست، می‌توان گفت که ارزش انسان شایسته‌ای که مشروعیت خود را در مدیریت و رهبری بر اساس صلاحیت و شایستگی از سوی خداوند متعال احراز کرده با انسان غیر شایسته‌ای که چنین مشروعیتی را در گرفتن پستهای سازمانی احراز نکرده است، هرگز یکسان نیست.

۳- «أفمن یرید الی الحق أحق أن یتبع أمن لایهدی إلا أن یرید الی الحق أحق أن یتبع أمن لایهدی فما لکم کیف تحکمون: آیا کسی که هدایت به حق می‌کند برای پیروی شایسته‌تر است یا آن کسی که خود هدایت نمی‌شود مگر هدایتش کنند، شما را چه می‌شود؟ چگونه داوری می‌کنید؟» (یونس، آیه ۳۵)

در این آیه ارزش کسی که هدایت به سوی حق می‌کند در برابر کسی که خود هدایت

نمی‌شود مگر اینکه هدایتش کنند، بیان شده است. بدین ترتیب، انسان شایسته‌ای که قدرت هدایت جوامع بشری را دارد با انسانی که خود نیاز به هدایت دارد از حیث ارزش برابر نیست. با توجه به این آیات می‌توان گفت که تبدیل باورهای شایسته‌سالاری به ارزشهای سازمانی و مدیریتی در فرهنگ اسلامی، بسیار عالی انجام شده است. مدیران سازمانها باید این ارزشها، مقایسه‌ها و تفاوتها را نشان دهند؛ نباید بی‌اعتنا باشند. باید در عملکرد سازمانها بین کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند، کسانی قدرت مدیریت دارند و کسانی که فاقد چنین توانایی هستند، تفاوت قائل شد.

### مرحله سوم: تبدیل شایسته‌سالاری به رفتار

سومین مرحله از مراحل استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان، تبدیل شایسته‌سالاری به رفتار است. تا وقتی شایسته‌سالاری به رفتار تبدیل نشود، نظام شایسته‌سالاری در سازمانها استقرار نمی‌یابد. تبدیل شایسته‌سالاری به رفتار به روشهای زیر امکانپذیر می‌شود:

#### ۱. نمادسازی شایسته‌سالاری

اگر شایسته‌سالاری در سازمانها نمادسازی شود به رفتار تبدیل می‌شود. در فرهنگ اسلامی نماد سازی ارزشها هست؛ بدین معنا که ارزشها باید تجسم عینی بیابد. برای اینکه ارزشها تجسم عینی بیابد، باید نماد سازی صورت بگیرد و فرهنگ سازی شود؛ برای مثال، روز عرفه در فرهنگ اسلامی ارزش بسیار زیادی دارد؛ چنانکه مرحوم محدث قمی می‌فرماید: روز عرفه از اعیاد عظیمه است گرچه به اسم عید نامیده نشده است و روزی است که خداوند متعال بندگان خویش را به عبادت و طاعت خود خوانده و موافقت جود و احسان خود را برای ایشان گسترانیده است (عباس قمی، [ابی تا]: ۴۲۶) با توجه به اینکه روز نهم ذی الحجه روز عرفه نامیده شده و از مهمترین ارزشهاست به بهترین وجه نماد سازی و فرهنگ‌سازی شده است. وقوف حجاج در صحرای عرفات در روز نهم ذی الحجه در حقیقت فرهنگ سازی و نماد سازی برای روز عرفه است. حجاج در چنین روزی باید در صحرای عرفات توقف کنند و به ضعفهای خود بیندیشند و برای اصلاح آنها باید تصمیم بگیرند. در حقیقت برای اهمیت روز نهم ذی الحجه، فرهنگ و نمادی ساخته شده است به نام عرفه.

برای لزوم شایسته‌سالاری در مدیریت، رهبری و حکومت نیز در فرهنگ اسلامی به بهترین وجه نماد سازی شده است. روزی که پیامبر(ص) به دستور خداوند متعال حضرت علی(ع) را به عنوان جانشین خود در هدایت و رهبری جامعه معین کرد، در فرهنگ اسلامی به اسم عید نامیده شد؛ چنانکه مرحوم محدث قمی می‌فرماید: روز هیجدهم ذی الحجه روز عید غدیر و عید الله اکبر و عید آل محمد(ع) است و عظیم ترین اعیاد است و مبعوث نفرموده حق تعالی پیغمبری را مگر آنکه عید کرده است این روز را و حرمت آن را دانسته است و نامش در آسمان روز عهد معهود است و نامش در زمین روز میثاق مأخوذ و جمع مشهود است و روایت است که از حضرت صادق(ع) پرسیدند که آیا مسلمانان را عیدی هست غیر از جمعه و اضحی و فطر، فرمود بلی عیدی هست که از همه حرمتش بیشتر است. راوی گفت کدام عید است فرمود که آن روزی است که نصب کرد حضرت رسول(ص) امیرالمؤمنین علی(ع) را به خلافت خود و فرمود هر که من مولا و آقای اویم پس علی(ع) مولى و آقا و پیشوایی اوست و آن روز هیجدهم ذی الحجه است (همان: ۴۵۶). خداوند متعال برای احترام این روز و احترام امیرالمؤمنین علی(ع) به عنوان خلیفه پیامبر(ص) می‌فرماید: «الیوم یتس الذین کفروا من دینکم فلاتخشوهم و اخشون الیوم اکملت لکم دینکم و اتممت علیکم نعمتی و رضیت لکم الاسلام دینا: امروز کافران از [شکست] آیین شما نومید شدند؛ بنابراین از آنها نترسید و از من بترسید. امروز دین شما را کامل کردم و نعمت خود را بر شما تمام نمودم و دین اسلام را برای شما پسندیدم» (مائده، آیه ۳). کفار بر این باور بودند که بالاخره یک روز پیامبر(ص) از دنیا می‌رود و با رفتن او آیین او هم بتدریج رنگ می‌بازد و جامعه دوباره به حالتی که قبلاً بود برمی‌گردد. ولی با تعیین امامت اهل بیت(ع) همه نقشه‌ها و آرزوهای خصمانه دشمنان اسلام نقش بر آب شد؛ زیرا علی(ع) از نظر آنها شخصیتی بود که بخوبی می‌توانست بعد از رسول الله(ص) کاروان رسالت اسلام را به سوی مقصد تعیین شده الهی هدایت کند. آن روز با تعیین علی(ع) بر این منصب، دین تکمیل شد؛ زیرا بدون تعیین جانشینی پیامبر(ص)، که تکلیف دین و امامت را مشخص و پایدار می‌کرد، دین خدا ناقص می‌ماند و از طرفی خدا نعمت دین و برنامه سعادت مردم را به کمال رسانید و از این طریق به برقراری اسلام به عنوان آیین آسمانی رضایت داد. در روایات فراوانی که از طریق علمای شیعه و سنی نقل شده، تصریح



شده است که این آیه در روز غدیر خم و در پی ابلاغ ولایت علی(ع) در وضعیتی نازل شد که پیامبر(ص) در حال معرفی آن بزرگوار بود (بهرام پور، ۱۳۸۹: ۱۰۷).

بنابراین، بزرگداشت روز غدیر به عنوان روز عید مذهبی، نماد سازی و فرهنگ سازی شایسته‌سالاری در مدیریت و حکومت اسلامی است؛ زیرا مدیریت و حکومت اسلامی ادامه امامت و استمرار آن است. فکر جداکردن رهبری سیاسی (به معنای خلافت) از مفهوم گسترده امامت در حقیقت بازگرداندن رهبری متعهدانه ایدئولوژیک است به مفهوم رایج کشورداری که انحرافی بزرگ در مذهب و راه شناخت مکتب به شمار می‌رود. برخی تصور کرده‌اند که با این توجیه می‌توان در میان فرقه‌های اسلامی به ایجاد وحدت دست یافت. این توجیه در عین اینکه چنین نتیجه‌ای را هرگز به دنبال نخواهد داشت، موجب آن خواهد شد که رسالت به دو بخش امارت و هدایت تقسیم شود و خلافت، وارث امارت رسالت و امامت وارث هدایت و معنویت و روحانیت رسالت گردد. این همان اصل نادرستی است که امروز از آن به جدایی روحانیت از سیاست تعبیر می‌شود (نجفی، ج ۱، ۱۳۷۴: ۱۷۲).

## ۲. هنجار سازی شایسته‌سالاری

دومین روش برای تبدیل شایسته‌سالاری به رفتار، هنجار سازی شایسته‌سالاری است. بایدها و نبایدهای رفتاری یا راه‌های مناسب عمل را، که اعضای هر گروه یا جامعه مناسب تشخیص داده‌اند، هنجار گویند. بدین ترتیب هنجارها، «فشارهای اجتماعی» برای اجرا یا عدم اجرای یک فعل وارد می‌کنند (رضائیان، ۱۳۷۹: ۲۰۶). هنجارها گاهی جنبه رسمی دارد؛ یعنی به صورت بخشنامه، دستورالعملها، قوانین و مقررات مطرح می‌شود و بیشتر هنجارهای سازمانها جنبه غیر رسمی دارد. لازم نیست که به افراد گفته شود که نباید خرده‌های کاغذ را به اطراف بریزد. (رابینز، ج ۲، ۱۳۷۴: ۴۷۹).

در فرهنگ اسلامی برای پاسداری از ارزش شایسته‌سالاری در مدیریت، حکومت و رهبری، هنجار سازی صورت گرفته است. با توجه به آیات و روایات، شایسته‌گزینی در منصبها و پستهای سازمانی از مهمترین هنجارهای مدیریت و حکومت اسلامی است که به دلیل رعایت اختصار، چند مورد از باب نمونه به شرح زیر بیان می‌شود:

- شایسته‌گزینی خداوند متعال در مورد حضرت ابراهیم آمده است: پس از آزمایشهای

فراوان و پس از اینکه او بخوبی از عهده آزمایش برآمد، خداوند به او فرمود من تو را امام و رهبر مردم قرار داده ام. ابراهیم عرض کرد از دودمان من [نیز امامانی قرار بده]. خداوند فرمود پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد [تنها آن دسته از فرزندان تو که شایسته باشند به پیشوایی خواهند رسید] (بقره، آیه ۱۲۴).

- شایسته‌گزینی پیامبر(ص): ابوبرده به نقل ابوموسی می‌گوید من به همراه دو نفر از پسرعموهایم بر پیامبر(ص) وارد شدیم. یکی از آن دو گفت «ای رسول خدا(ص) ما را بر قسمتی از آنچه خداوند تو را بر آن ولایت و حکومت داده، زمامداری ده». دیگری نیز سخنی نظیر آن گفت. حضرت فرمود «إنا و الله لا نولّی علی هذا العمل أحداً سأله و لا أحداً حرّص علیه: به خدا سوگند ما هرگز به کسی که درخواست حکومت و زمامداری کند و یا بر کسب آن حریص باشد نخواهیم داد» (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۳، ج ۳: ۲۲۵، به نقل از صحیح مسلم، ج ۱۲: ۲۰۷).

روزی ابوذر این صحابی بزرگ و وفادار و مخلص پیامبر(ص) به حضرت عرض کرد آیا تستعملنی؛ آیا مرا به مسئولیت نمی‌گماری؟ حضرت دستی بر شانه او زد و فرمود ابوذر تو را دوست می‌دارم و هر آنچه را برای خود می‌پسندم برای تو نیز می‌خواهم، لیکن مسئولیتها امانت است و اگر انسان درست از عهده آن بر نیاید، مایه خواری و پشیمانی در قیامت باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم (خاتمی، ۱۳۸۷: ۹۵؛ به نقل از بحارالانوار، ج ۲۲: ۴۰۶).

- شایسته‌گزینی حضرت علی(ع) نیز از مهمترین هنجارهای رفتاری به شمار می‌رود؛ به عنوان نمونه، محمدبن ابی بکر یار وفادارش را به استانداری مصر منصوب کرد. پس از مدتی معاویه بر آن شد که با حمله به مصر آن را از قلمرو حکومت حضرت جدا کند. بر این اساس عمرو عاص را بر این مأموریت گماشت تا مصر را اشغال کند. امام (ع) دید برای جلوگیری از این خطر باید فرد مقتدری را برای مسئولیت مصر برگزیند و او مالک اشتر بود. بر این اساس مسئولیت مصر را به مالک اشتر سپرد و محمدبن ابی بکر را به مدینه فراخواند. گرچه مالک به مصر نرسیده توسط ایادی معاویه به شهادت رسید، به حضرت گزارش رسید که محمدبن ابی بکر از این رفتار حضرت نسبت به او ناراحت شده است. حضرت نامه‌ای به او نوشت و او را در جریان این نصب و عزل قرار داد: اما بعد به من خبر رسیده است که از فرستادن مالک به

سوی مسئولیت مصر ناراحت شده‌ای، ولی این کار را من نه به این جهت انجام دادم که تو در تلاش و کوشش کندی ورزیده‌ای و یا برای این باشد که جدیت بیشتری به خرج دهی. اگر آنچه در اختیارت قرار دادم از تو گرفتم تو را والی جایی قرار دادم که در دسر کمتری دارد و حکومت آن برایت خوشایندتر است (نهج البلاغه، نامه ۳۴). با توجه به مواردی که بیان شد و دیگر مواردی که مجال ذکر آنها نیست، آشکارا برمی‌آید که شایسته‌گزینی در مدیریت بر اساس آیات و روایات، هنجار رفتاری در حوزه مدیریت در گزینش‌ها و عزل‌ها و نصب‌های افراد تلقی می‌گردد. بر مدیران و سازمانها لازم است که این هنجار مدیریتی را در حوزه سازمانها و حکومتها در گزینش افراد کاملاً رعایت کنند و به صورت بخشنامه، دستورالعمل و قوانین و مقررات درآورند.

### ۳. تعیین جایگاه مناسب برای صالحان

سومین راهکار برای تبدیل شایسته‌سالاری به رفتار، تعیین جایگاه مناسب برای صالحان است؛ برای مثال، حضرت علی(ع) در تعیین جایگاه دانشمندان می‌فرماید: «العلماء حُکَّام علی الناس: دانشمندان فرمانروایان مردم هستند» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۳: ۴۰۲). حضرت در این حدیث به دانشمندان نقش مدیریتی اعطا کرده است. پیامبر اکرم (ص) در هر جایی که ممکن بود از مجاهدان تکریم می‌کردند و نمونه آن تکریم از مجاهدان جنگ بدر بود (مجادله، آیه ۱۱).

خداوند متعال برای صالحان و افراد شایسته بالاترین نقش و جایگاه را عطا فرموده است؛ چنانکه از برخی از آیات قرآن برمی‌آید که خداوند به گروهی از مسلمانان که دارای ایمان و عمل صالح باشند سه وعده داده است: خلافت زمین (حکومت اسلامی)، فراهم کردن زمینه آیین حق و از میان رفتن اسباب خوف و نگرانی تا با آسایش به احکام دین خود عمل کنند (نور، آیه ۵۵) و هم‌چنین حضرت امام خمینی(ره) برای حوزه‌های علمیه و فقهای که تدریس و تبلیغ می‌کنند و طلابی که با جدیت تحصیل علم می‌کنند، نقش و جایگاهی مهمی را اعطا می‌کنند و این چنین می‌فرماید: «حوزه‌های روحانیت محل تدریس و تعلیم و تبلیغ و رهبری مسلمانان است. جای فقهای عادل و فضلا و مدرسین و طلاب است. جای آنهاست که امانتدار و جانشین پیغمبران هستند. محل امانتداری است و بدیهی است که امانت الهی را نمی‌توان به دست هر کس داد» (امام خمینی<sup>(ع)</sup>، ۱۳۹۰: ۱۴۶).

## نتیجه گیری

سؤال اصلی، همان گونه که در بحث مقدمه بیان شد، این است: «دیدگاه اسلام در مورد شایسته‌سالاری چیست؟». سوالات فرعی عبارت است از: ۱- ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام چیست؟ ۲- معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام کدام است؟ ۳- راهکارهای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمانها از دیدگاه اسلام چیست؟ قبلاً در بیان سؤالها به این نکته اشاره شد که پاسخ گفتن به سؤال دوم فرعی از موضوع این نوشتار خارج است؛ زیرا اغلب مقالاتی که در مورد شایسته‌سالاری با نگاه اسلامی منتشر شده به تبیین معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام پرداخته است. بدین ترتیب، پاسخ گفتن به سؤال اول و سؤال سومدر قلمرو موضوع این تحقیق قرار می‌گیرد.

بر همین اساس، یافته‌های اصلی تحقیق به شرح زیر بیان می‌شود:

الف) ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری بر اساس مبانی بینشی آن، نمودی از اعتقادات اسلامی است؛ به تعبیر روشن تر ضرورت شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی ناشی از اصول دین است؛ اصولی از قبیل توحید، عدالت، نبوت و امامت دال بر ضرورت شایسته‌سالاری در مدیریت اسلامی است.

ب) ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری بر اساس مبانی ارزشی آن بدین دلیل است که گزینش افراد شایسته در سازمان تحقق بخش اصول عمده مدیریت اسلامی است؛ برای نمونه، برخی از اصول بنیادین مدیریت اسلامی از قبیل امانت بودن مدیریت، هدایت انسانها به سوی تکامل معنوی، عدالت اجتماعی و خدمت رسانی همه و همه توسط رعایت شایسته‌سالاری، تحقق پذیر می‌گردد.

ج) راهکارهای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان، شامل مراحلی است که به این شرح:

- باید شایسته‌سالاری را در سازمان به باور عمومی تبدیل کرد. بر اساس منابع اسلامی باورسازی شایسته‌سالاری از طریق تبیین مبانی فلسفی و مبانی ارزشی آن، امکانپذیر می‌گردد.
- گام دوم تبدیل باورهای شایسته‌سالاری به ارزشهاست. از دیدگاه اسلام، باورهای شایسته‌سالاری وقتی به ارزشها تبدیل می‌شود که با عدم رعایت شایسته‌سالاری

مورد مقایسه قرار گیرد؛ برای نمونه، قرآن دستور می‌دهد که فرد دانا را با فرد جاهل مقایسه کنید، آیا هردو را از نظر ارزش یکسان می‌دانید. با توجه به این، اگر مدیران سازمانها، افراد شایسته را با افراد ناشایسته مقایسه کنند حتماً هردو را از نظر ارزش یکسان نمی‌دانند.

- مرحله سوم، تبدیل شایسته‌سالاری به رفتار است. بر اساس منابع اسلامی، شایسته‌سالاری از طریق نمادسازی، هنجارسازی و تعیین جایگاه مناسب برای صالحان در سازمان به رفتار تبدیل می‌گردد.

### منابع فارسی

\* قرآن مجید.

- \* نهج البلاغه، ترجمه عبدالمحمد آیتی (۱۳۷۹). تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چ نهم.
- ۱. ابوجعفر محمدبن الحسن الطوسی (ف ۴۶۰ق)، التبیان فی التفسیر القرآن، دار احیاء التراث العربی، بیروت [بی تا].
- ۲. بهرام پور، ابوالفضل (۱۳۸۹). تفسیر یک جلدی مبین، قم: انتشارات آوای قرآن، چ هفتم.
- ۳. پی رابینز، استیفن (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی، ج ۱، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مؤسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- ۴. جی آدلر، نانسی (۱۳۸۷). ابعاد بین المللی رفتار سازمانی، ترجمه علی یاور فصیحی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- ۵. چارلزوست، چرچمن (۱۳۶۹). نظریه سیستمها، ترجمه رشید اصلانی، تهران: نشر مرکز مدیریت دولتی، چ دوم.
- ۶. حاج شیخ عباسی قمی، کلیات مفاتیح الجنان، ترجمه موسوی کلانتری، شرکت تعاونی ناشران قم، چ دوم [بی تا].
- ۷. خاتمی، احمد (۱۳۸۷). سیره سیاسی امام علی (ع)، تهران: نشر مطهر، چاپ دوم.
- ۸. دشتی، محمد (۱۳۸۵). امام علی (ع) و مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین (ع)، چ سوم.
- ۹. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۳). سیره نبوی، ج ۳، تهران: دریا، چ دوم.

۱۰. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). لغت نامه دهخدا، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، چ دوم، از دوره جدید.
۱۱. رشاد، علی اکبر (۱۳۸۰). دانشنامه امام علی(ع)، جلد هفتم: اقتصاد، تهران: مرکز نشر آثار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۷۹). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سازمان مطالعه و کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۱۳. روح الله خمینی<sup>(ره)</sup> (۱۳۹۰). ولایت فقیه (حکومت اسلامی)، تهران: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، چ بیست و سوم.
۱۴. المجلسی، محمد باقر (۱۳۸۶). بحار الانوار، ج ۷۷، تحقیق علی اکبر غفاری، المکتبیه الاسلامیه، تهران.
۱۵. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۳). منتخب میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، قم: دارالحدیث.
۱۶. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۰). تفسیر نمونه، ج ۱۹، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چ بیستم.
۱۷. مهدی کرمی، محمد (۱۳۸۰). مبانی فقهی اقتصاد اسلامی، قم: پژوهشکده حوزه و دانشگاه؛ تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۱۸. میر معزی، حسین (۱۳۸۴). اقتصاد کلان (با رویکرد اسلامی)، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۱۹. نجفی، موسی (۱۳۷۴). تأملات سیاسی در تاریخ تفکر اسلامی، ج ۱، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲۰. نجفی، موسی (۱۳۷۷). تأملات سیاسی در تاریخ تفکر اسلامی، ج ۴، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۲۱. هادوی تهرانی، مهدی (۱۳۸۱). ولایت و دیانت، قم: مؤسسه فرهنگی خانه خرد، چ سوم.
۲۲. هاشمی، محمد (۱۳۸۸). حقوق جمهوری اسلامی ایران، تهران: میزان، چ نهم.