

بررسی تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی بر ارتقای سلامت اداری

علی عسکری وزیر

چکیده

در این تحقیق این مطلب ثابت می شود که تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروها بر ارتقای سلامت بسیار مهم و حیاتی است؛ زیرا شناسایی و گزینش نیروها به منظور اطمینان سازمان از وجود شرایط لازم شخصیتی و شغلی در فردی است که قرار است استخدام شود. بنابراین، هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی بر سلامت اداری است. با توجه به این هدف، تحقیق کاربردی، و از نظر روش، توصیفی و تحلیلی است. در این مقاله به طور عمده الزاماتی که بر عهده گزینشگران است و باید در رابطه با شناسایی و گزینش داوطلبان تصدی شغل، مراعات کنند، تبیین می گردد؛ به علاوه معیارهایی که افراد داوطلب باید واجد آن باشند تا در مسیر انتصاب و پیشرفت شغلی قرار گیرند و لحاظ آن معیارها به ارتقای سلامت اداری منجر می شود در سه بعد معیارهای اعتقادی، ارزشی و تخصصی بررسی و تبیین می گردد.

کلید واژه ها

شناسایی و گزینش نیروی انسانی، رویکرد اسلامی و نظام سلامت اداری، فساد اداری، فساد استخدامی،

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه نه تنها با مسائل نیروی انسانی نمی توان برخوردی واکنشی داشت، بلکه مدیران سازمان باید قبل از هر امری نسبت به شناسایی و گزینش نیروی انسانی کارآمد و اثر بخش در سازمانها اهتمام لازم را داشته باشند و در این زمینه برنامه های عملی و عقلانی را طراحی کنند.

از یک سو، بخش عمده ای از موفقیت سازمان و مدیران به افرادی بستگی دارد که در سازمان به کار اشتغال دارند و از این رو، مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی جذب و به کارگیری افرادی است که بهترین بازدهی را در مجموعه کاری داشته باشند.

از سوی دیگر، عدم اعمال مدیریت صحیح منابع انسانی و عدم توجه دقیق به فرایند شناسایی و گزینش نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین گلوگاه های ایجاد فساد اداری در سازمان به شمار می رود؛ از این رو، مسئله شناسایی و گزینش نیروی انسانی متخصص و با توان خوب و منطبق بر ارزشهای اسلامی در راستای ارتقای امنیت و سلامت اداری برای مدیران منابع انسانی اهمیت بسزایی دارد.

در نظام اسلامی، تمامی رفتار انسان باید با بصیرت و شناخت صحیح و منطقی همراه باشد و این مهم زمانی اتفاق می افتد که معیارها و ملاکها رعایت شود.

در این نظام، مسئولیتها و پستها امانتی است که باید بر اساس معیارگرایی به اهلش واگذار شود؛ در این صورت اصل شایسته سالاری تحقق می یابد و به بالندگی، قوام، تداوم و پیشرفت نظام اسلامی می انجامد. برای تحقق اهداف سازمان باید مدیران و کارکنان از توانایی و شرایط لازم برای انجام دادن کارها برخوردار باشند. این شرایط و ویژگیها شامل مهارتها، دانش، و اعتقادات کارکنان می شود. اگر افراد نالایق اداره کارها را به دست بگیرند، اهداف سازمان محقق نمی شود و سلامت و کارایی سازمان نیز تهدید خواهد شد؛ پس انگیزه و هدف گزینش بر اساس معیارهای اسلامی، اصلاح مجموعه نظام اداری از طریق جلوگیری از ورود افراد ناشایست در امورات اجرایی و مدیریتی نظام است (ابطحی، ۱۳۷۴، ص ۱۳).

اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی بر ارتقای سلامت اداری با رویکرد اسلامی است. اهداف فرعی این تحقیق عبارت است از:

۱. بررسی ارتباط بین نظام گزینش و شناسایی نیروها با ارتقای سلامت اداری
۲. تبیین نقش گزینشگران در سلامت اداری با رویکرد اسلامی
۳. تبیین معیارهای شناسایی و گزینش نیروها در راستای ارتقای سلامت اداری رویکرد اسلامی
۴. بررسی پیامد عدم توجه به معیارها

روش تحقیق

پایه هر علمی روش شناخت آن است و اعتبار و ارزش قوانین هر علمی به روش شناختی مبتنی است که در آن علم به کار می رود. ممکن است از «روش تحقیق» معانی متمایزی استنباط شود. در اینجا منظور از روش تحقیق، فرایندی نظام مند برای یافتن پاسخ یک پرسش یا راه حل یک مسئله است (خاکی، ۱۳۸۷، ص ۴۷). روشهای تحقیق را با معیارهای مختلفی دسته بندی می کنند که در ادامه به دو معیار مهم اشاره می شود:

۱. بر مبنای هدف^۱

با توجه به اینکه هدف این تحقیق، بررسی تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی بر ارتقای سلامت اداری است، این تحقیق، «کاربردی» است.

تحقیقات کاربردی، تحقیقاتی است که نظریه‌ها، قانونمندیها، اصول و فنونی را که در تحقیقات پایه تدوین می شود برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می گیرد. در این تحقیقات بر یافتن راه حل مسائل فوری با ماهیت عملی متمرکز می شود.

بنابراین، این تحقیق، جنبه عملی دارد (نتایج این تحقیق عینی و مشخص است.) و معمولاً در جهت ارتقای کیفیت زندگی بهتر در جامعه به کار برده می شود.

۲. بر مبنای ماهیت و روش^۲

محقق در این تحقیق از روش توصیفی و تحلیلی استفاده کرده است.

- الف. روش تحقیق توصیفی^۳

هدف پژوهشگر از این نوع پژوهش، توصیف عینی و منظم ویژگیهای یک موقعیت یا یک موضوع است. از این رو، پژوهشگر در این تحقیق سعی می کند نتایج عینی را از زمان و موقعیت فعلی بیان کند.

- ب. تحلیلی^۴

به منظور توصیف عینی و کیفی محتوای مفاهیم به صورت نظامدار انجام می شود. در واقع قلمرو این تحقیق شامل مطالعه و بررسی متون و کتابهای مرتبط با عنوان تحقیق است (خاکی، ۱۳۸۷، ص ۵۰).

سوالات تحقیق

با توجه به هدف اصلی تحقیق، سؤال اصلی این است:

تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی رویکرد اسلامی بر ارتقای سلامت اداری کدام است؟
با توجه به اهداف فرعی تحقیق، سوالات فرعی عبارت است از:

۱. چگونگی ارتباط نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با ارتقای سلامت اداری کدام است؟

۲. نقش هسته گزینش نیروی انسانی در راستای ارتقای سلامت اداری، کدام است؟

¹ By Purpose

² Applied Research

³ By Method

⁴ Descriptive Research

⁵ Analytical

۳. معیارهای شناسایی و گزینش نیروی انسانی در راستای ارتقای سلامت اداری کدام است؟

۴. پیامدهای منفی عدم ملاحظه معیارها کدام است؟

چهارچوب تحقیق

چهارچوب این تحقیق چنین است:

در گام اول، کلید واژه هایی همچون شناسایی، گزینش، نظام، سلامت اداری، نیروی انسانی تشریح می شود.

در گام دوم، چگونگی ارتباط و تأثیر نظام شناسایی و گزینش بر سلامت اداری تبیین می شود.

در گام سوم، مهمترین الزامات هسته گزینش، در راستای ارتقای سلامت اداری تبیین می گردد.

در گام چهارم، برخی معیارهای تأثیرگذار نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی بر ارتقای سلامت اداری تبیین می شود.

در گام پنجم به پیامدهای عدم ملاحظه معیارهای شناسایی و گزینش اشاره خواهد شد.

پیشینه تحقیق

فساد اداری پدیده‌ای همزاد با حکومتها است؛ یعنی از زمانی که فعالیتهای بشر شکل سازمان یافته و منسجمی به خود گرفت از همان زمان فساد اداری نیز همچون جزء جدانشدنی از متن سازمان ظهور کرده است.

بنابراین می‌توان فساد را فرزند ناخواسته سازمان تلقی کرد که در نتیجه تعاملات غیرمنطقی در درون سازمان، میان افراد سازمان و محیط آن به وجود آمده است (واعظی، ۱۳۷۷، ص ۱۴۱).

برای مقابله با این پدیده شوم در سازمانها تاکنون نظریات و راهکارهای گوناگونی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده است. در این میان یکی از عوامل مهم بازدارنده پدیده فساد، شناسایی و گزینش منطقی و اصولی کارکنان منطبق بر معیارهای اسلامی است که به‌عنوان یکی از راهبردهای اساسی در کاهش فساد اداری یاد می‌شود (واسطی، ۱۳۸۳، ص ۱۱۷).

از آنجا که تاکنون درباره نقش نظام شناسایی و گزینش در ارتباط با ارتقای سلامت اداری از دیدگاه اسلام، تألیفی مشاهده نشده است، پژوهشگر تمام همت خود را بر آن گذاشت تا در این زمینه با مراجعه به آموزه های اسلامی به تحقیق بپردازد و با این کار خود، گامی هر چند کوتاه در راستای کاهش فساد اداری و تحقق منویات مقام معظم رهبری جمهوری اسلامی ایران بردارد.

مفاهیم تحقیق

۱. شناسایی^۶

«شناسایی» (کارمندیابی)، کشف متقاضیان بالقوه برای پستهای خالی سازمانی واقعی یا مورد انتظار است (دی سنزو و رابینز، ۱۹۹۱، ص ۱۸۳).

در تعریف منتخب، «شناسایی» فرایند جستجوی افراد مناسب و تشویق آنها برای کار در مشاغل بلاتصدی سازمان دانسته شده است (سید جوادین، ۱۳۸۷، ص ۱۵۳).

۲. گزینش^۷

^۶. Reconnaissance

^۷. Selection

گزینش در لغت به معنای برگزیدگی، پسندیدگی، گزینش کردن، برگزیدن و چیزی را بر چیزی ترجیح دادن آمده است (معین، ۱۳۹۰، واژه گزینش).

در تعریفی دیگر «گزینش»، فرایند غربال کردن متقاضیان شغل به منظور انتخاب مناسبترین آنها برای استخدام است (سعادت، ۱۳۸۰، ص ۱۲۷).

منظور از «گزینش» در این تحقیق، انتخاب کارگزاران و کادر دستگاه‌های گوناگون نظام اسلامی، طبق معیارهای اعتقادی، اخلاقی، سیاسی و رفتاری است.

ارتباط بین مفهوم «شناسایی نیروها» با مفهوم «گزینش»

در ادامه ارتباط بین دو مفهوم شناسایی گزینش در مدیریت رایج و در مدیریت اسلامی بررسی می‌شود:

الف. در مدیریت رایج

در ادبیات رایج بین این دو فرایند تفاوت قائل شده‌اند؛ به این معنی که در کارمند یابی سعی می‌شود با توصیف مزایا و جنبه‌های مثبت کار، افراد واجد شرایط را تشویق به داوطلب شدن برای احراز شغل در سازمان کرد؛ اما گزینش فرایندی است که طی مراحل مختلف آن، متقاضیان شغل مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا از میان آنها بهترین و شایسته‌ترین فرد برای احراز شغل، شناسایی و برگزیده شود؛ بنابراین در حالی که هدف در کارمندیابی یافتن افراد و جذب آنها به سوی سازمان است در گزینش با حذف کسانی که صلاحیت کمتری دارند کسی که بیشترین صلاحیت را برای تصاحب شغل دارا باشد برگزیده می‌شود (میرسپاسی، ۱۳۸۵، ص ۲۵).

ب. در سیره مدیریتی معصومین (ع)

از یک سو، مطالعاتی که توسط گروهی از پژوهشگران در ارتباط با معیارهای شناسایی و گزینش افراد انجام شد، حاکی است که بین ضریب همبستگی عوامل مرتبط با شناسایی و عوامل مرتبط با گزینش افراد، رابطه معنی داری هست (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۲۰).

از سوی دیگر با مراجعه و تعمق در سیره مدیریتی معصومین (ع) در ارتباط با به کارگیری نیروها در سطوح مختلف مدیریتی اعم از قضات عالی، فرماندهان ارشد نظامی، کارگزاران و فرمانداران و مبلغان اعزامی به نواحی مختلف^۸، این نتیجه به دست می‌آید که بین معیارهای شناسایی و گزینش تمایزی نیست و لازمه شناسایی صحیح، گزینش افراد در جایگاه مدیریتی و اجرایی مناسب است.

^۸ آنچه از بررسی آیات قرآن درباره شناسایی و گزینش افراد به دست می‌آید، این است که در واگذاری کارها به افراد، هر دو فرایند با هم مدنظر است که به فراخور منصب و مقام ممکن است از لحاظ مصداق متفاوت باشد؛ مثلاً وقتی سخن از جنگ و میدان نبرد است (ماجرای طالوت (ع))، برخورداری از قوای بدنی، فضیلت است. وقتی سخن از مأموریت پیام رسانی و تبلیغ است (ماجرای موسی و هارون ع)، فصاحت و قدرت بیان، برتری به شمار می‌آید؛ وقتی سخن از کارگزاری است (ماجرای شعیب (ع))، قدرت جسمانی و امانتداری مزیت به شمار می‌رود و در نهایت در مورد تصدی خزانه داری (ماجرای حضرت یوسف (ع))، نگرهبان و امین بودن فضیلت است که در کنار علم و دانش مطرح می‌شود (نویسنده).

۳. معیار^۹

منظور از معیار، ملاک و یا ملاک‌هایی است که هر سازمانی براساس هدف، قلمرو کار و فعالیت خود، آنها را پی‌ریزی، و بر اساس آنها به شناسایی و گزینش نیروی انسانی مورد نیاز خویش اقدام می‌کند (رابینز، ۱۳۸۷، ص ۱۲۳).

۴. نیروی انسانی^{۱۰}

اصطلاح «نیروی انسانی» در اوایل انقلاب صنعتی به کار گرفته شد. این تعبیر نه تنها به دلیل فناوری و بروز آن، بلکه به دلیل انقلابی که در ارتباطات انسانی رخ داد در اذهان به وجود آمد. نیروی انسانی مهمترین منبع و بزرگترین دارایی است؛ چنانکه سایر منابع، مانند سرمایه، مواد اولیه و ماشین آلات بدون آن تلف می‌شود و به کار گرفته نخواهد شد. بنابراین باید قبول کرد که کار نیروی انسانی نه تنها به نفع سازمان و شرکتی است که در آن حضور دارد، بلکه در ارتباط مستقیم با پیشرفت و منافع جامعه نیز هست.

از دیدگاه برخی اندیشمندان مدیریت، این اصطلاح برای نیروی کار سازمانی که دارای استعداد، هوشیاری، توانمندی، خلاقیت و مهارت و دانش باشد، صدق می‌کند.

در یک تعریف، نیروی انسانی به کارگیری تمامی ظرفیتهای نهادی و ذاتی افراد است، که از طریق دانش، مهارت و استعداد آنها در سازمان ظاهر می‌شود (دی سنزو و رابینز، ۱۹۹۱، ص ۳ و ۲). با تأمل در آموزه‌های اسلامی در می‌یابیم که انسان مکلف است تا نعمتهای الهی را با تمام ظرفیت در جهت اهداف الهی و انسانی خویش به کار گیرد. او باید در این تکلیف از باب مقدمه واجب، ابزار لازم را فراهم، و با برنامه‌ریزی لازم و اعمال مدیریت شایسته، موانع را مرتفع و راه انجام دادن آن را هموار کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۲).

۵. فساد

واژه «فساد» از ریشه «فسد» به معنای جلوگیری از رفتار درست و سالم است. معادل انگلیسی آن، «Corruption» از ریشه لاتینی «corruptus» به معنای شکستن و نقض کردن است. چیزی که شکسته یا نقض می‌شود، می‌تواند قوانین و مقررات یا قواعد اداری باشد؛ بدین معنا، فساد یعنی هر پدیده‌ای که مجموعه‌ای را از اهداف و کارکردهای خود بازدارد (تانزی، ۱۳۷۸، ص ۱۸۲ و ۱۸۳).

۶. فساد اداری

صاحب‌نظران به مقتضای زاویه‌ای که برای نگریستن به این پدیده انتخاب کرده‌اند، تعاریف مختلف و بعضاً مشابهی از فساد اداری ارائه کرده‌اند؛ به عنوان نمونه جیمز اسکات معتقد است:

فساد اداری به رفتاری اطلاق می‌شود که ضمن آن فرد به دلیل تحقق منافع خصوصی خود و دستیابی به رفاه بیشتر و یا موقعیت بهتر خارج از چارچوب رسمی وظایف عمل می‌کند (حبیبی، ۱۳۷۵، ص ۱۵).

تعریفی که نسبت به سایر تعاریف برتری داده می‌شود تعریفی است که از سوی ساموئل هانتینگتن ارائه شده است. وی معتقد است: فساد اداری به مجموعه رفتارهای آن دسته از کارکنان بخش عمومی اطلاق می‌شود

⁹.criteria

¹⁰. Man Power

که در جهت منافع غیر سازمانی، ضوابط و عرف پذیرفته شده رانادیده می‌گیرند؛ به عبارت دیگر فساد ایزاری نامشروع برای برآوردن تقاضاهای نامشروع از نظام اداری است (هانتینگتون، ۱۳۷۰، ص ۳۴).

۷. فساد استخدای

فساد استخدای به معنای رفتار تبعیض و عدم توجه به معیارهای شناسایی، گزینش و ارتقای کارکنان است که نتیجه آن آماده شدن محیط سازمانها برای رشد فساد اداری است (زاهدی، ۱۳۸۰، ص ۲۳۷).

۸. سلامت اداری

برخی سلامت اداری را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف، و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌حرکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. نیوال (۱۹۹۵) سلامت سازمانی را موضوعی کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمانها در ارتباط است (الوانی و دانائی فرد، ۱۳۸۸، ص ۳۵).

۹. ارتقای سلامت اداری

به هرگونه تلاش برای بهبود توانایی سازمان که موجب شود سازمان بدرستی وظایف خود را انجام دهد و به اهداف خود برسد و هم‌چنین پیشگیری از عواملی که سازمان را از اجرای وظایف و دستیابی به اهداف باز می‌دارد، ارتقای سلامت سازمانی می‌گویند (اون، ۱۳۷۷، ص ۳۷).

۱۰. نظام اداری

نظام اداری به مجموعه سازمانها و نهادهای دولتی و عمومی اطلاق می‌شود که خدمات و کالاهای عمومی را عرضه می‌کنند (شیخی، ۱۳۹۰، ص ۱۰۲).

۱۱. سلامت سازمانی از دیدگاه اسلام

از دیدگاه اسلام سلامت سازمانی به معنای رعایت قوانین و مقررات و ارزشهای اسلامی در ادای وظایف و فعالیت‌های اداری، هم‌چنین رعایت موازین ارزشی و اخلاقی اسلام در روابط افراد اعم از کارکنان، مدیران و ارباب رجوع است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۴۲).

ارتباط بین «نظام شناسایی و گزینش نیروها» با «ارتقای سلامت اداری»

مهمترین گام برای استقرار نظام اداری مطلوب، شناسایی و جذب سرمایه انسانی است. از سوی دیگر این فرایند به عنوان اصلی‌ترین گلوگاه‌های ایجاد و یا پیشگیری از فساد اداری در سازمان به شمار می‌رود. بنابراین، این مسئله برای مدیران و مسئولان دلسوز نظام اسلامی اهمیت بسزایی دارد؛ هم‌چنین ارتباط تنگاتنگی با افزایش سلامت اداری در سازمانها و نهادهای نظام اسلامی دارد به این صورت که اگر نیروهای مورد نیاز با تکیه بر ضوابط و سنجه‌های منطقی، قانونی و شرعی گزینش شوند، نتیجه آن افزایش کارآمدی، انضباط سازمانی، خودباوری و افزایش سلامت اداری خواهد بود؛ اما اگر گزینش کارکنان در نظام اسلامی، بدون درنظر گرفتن آن ضوابط و سنجه‌ها باشد، بلکه برحسب عواملی مانند رابطه‌گرایی در مقابل ضابطه‌گرایی، خویشاوند سالاری در مقابل شایسته سالاری، دخالت دادن سلیق سیاسی در مقابل استقلال عقیده افراد، پارتی بازی در مقابل حق محوری و حفظ منافع شخصی در مقابل حفظ منافع ملی و اسلامی باشد، باید منتظر پیامدهای شوم این نوع گزینش در عرصه اداری، سازمانی و اجتماعی نظام باشیم؛ پیامدهایی که نتایج آن بیش از هر کس گریبانگیر مدیران ارشد خواهد شد.

یکی از چالش‌های اساسی مدیریت در ایران عدم ثبات مدیران ارزشی و متعهد در پست‌های سازمانی است؛ به عنوان نمونه تا یک مدیر عالی از پست خود به هر دلیلی کنار می‌رود، تغییرات گسترده‌ای را در بدنه اجرایی و اداری کشور مشاهده می‌کنیم به گونه‌ای که این تغییر از حوزه مدیران میانی هم فراتر می‌رود و گاهی از مواقع دامنه آن به کارکنان سطح عملیاتی سازمان و حتی آبدارچی و مسؤل تدارکات نیز سرایت می‌کند. در نهایت این امر باعث بالا آمدن افرادی نالایق در سطوح عالی سازمان می‌شود و پدیده فساد اداری را افزایش می‌دهد (دانائی‌فرد، ۱۳۹۲، ص ۲۷۰ تا ۲۷۳).

تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروها بر ارتقای سلامت اداری

در اینجا این سؤال مطرح است که نظام شناسایی و گزینش نیروها در راستای تصدی افراد در پست‌های مورد نظر، چه تأثیری بر ارتقای سلامت اداری دارد.

جواب این سؤال به اهداف مورد نظر مدیران از فرایند شناسایی و گزینش نیروها برمی‌گردد؛ اهدافی از قبیل

- ۱- به کارگیری بهترین نیروها
- ۲- تأیید و تصدیق پیشینه شغلی و پاکدستی کارکنان
- ۳- جلوگیری از انتخاب کاندیداهای ناشایست
- ۴- پذیرفتن خواسته‌های قانونی و اجرای قواعد و مقررات
- ۵- تأمین امنیت روانی محیط کسب و کار و کاستن از فشار روانی
- ۶- جلوگیری از سوء استفاده از امکانات و موقعیت شغلی
- ۷- کاستن از هزینه‌های کنترل و نظارت کارکنان
- ۸- منصرف شدن متقاضیانی که صلاحیت لازم را ندارند و تشویق افراد واجد صلاحیت به منظور تصدی شغل
- ۹- حذف ابهامات موجود در فرایند گزینش نیرو
- ۱۰- شناخت تفاوت شخصیت افراد و چگونگی تعامل با آنها

با توجه به آنچه ذکر شد، شناسایی و گزینش قبل از تصدی مسئولیت سازمانی، فرایندی تحقیقاتی است که به منظور اطمینان سازمان از وجود شرایط و ویژگی‌های لازم شخصیتی و شغلی در فردی صورت می‌پذیرد که قرار است استخدام شود. در واقع این فرایند نوعی ارزیابی و شناخت از توانایی افراد برای انجام دادن وظیفه و شغل خاص است (امیرشاهی، ۱۳۸۷، ص ۲۸).

بنابراین، لازم است سازمانها مطمئن شوند که برنامه‌های آنها در راستای به کار گماری افراد، منطبق با قانون است و با اولویتها و مقررات ویژه دولتی در تضاد نیست. هم‌چنین سازمانها باید بهترین متقاضی را شناسایی کنند و بتوانند کسانی را برگزینند که بیشترین رفتارهای مثبت را از خود بروز می‌دهند و سازمان را با کمترین چالش و آسیب در عرصه فعالیت روبه‌رو می‌سازند (همان، ص ۳۲).

الزامات گزینشگران در ارتباط با ارتقای سلامت اداری

به این دلیل که نقش گزینشگران در جذب نیروی کارآمد و صالح و ارتقای سلامت اداری بسیار مهم است، باید اصولی را در گزینش نیروها مراعات کنند و سرلوحه وظایف خویش قرار دهند.

همان طور که مقام معظم رهبری فرمودند:

گزینشگران باید در گزینش اشخاص خدا را در نظر بگیرند و گزینشها باید هوشمندانه، عالمانه و دقیق باشد.^{۱۱}

در ادامه با توجه به حاکمیت ارزشهای اسلامی و دینی بر تمامی شئون زندگی از جمله سازمانهای دولتی و غیردولتی، اصولی به عنوان الزامات گزینشگران نیروی انسانی ارائه می شود:

۱. عدالت محوری

اجرای عدالت از محوریتترین وظایف مدیران در سطوح مختلف است و به عنوان یک اصل مهم در زمینه گزینش نیروها در جهت تحقق اهداف سازمان بویژه ارتقای پیشرفت شغلی، افزایش اثر بخشی و بهره وری سازمان و شکوفایی استعدادهای کارکنان باید مورد توجه و تأکید قرار گیرد (ویسی، ۱۳۸۴، ص ۱۷۰).

۲. ملاحظه تفاوت افراد در استعداد و توانایی

برخی تفاوتها لازمه زندگی اجتماعی انسان و تشکیل حکومت است. اگر تمام انسانها از تمام جهات مساوی بودند برای تصدی مناصب اجرایی اختلاف و تعارض ایجاد می شد و هیچ کس از دستور دیگری اطاعت نمی کرد. بنابراین، ملاحظه تفاوت افراد در استعداد و توانایی، موجب تشکیل جامعه و تأمین نیازهای گوناگون در مشاغل متفاوت انسانها و اداره جامعه با سلسله مراتب مدیریتی می شود (مرتضایی، ۱۳۸۷، ص ۵۶).

خداوند متعال در این زمینه می فرماید: وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا: «بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخر کنند (و با هم تعاون نمایند)» (قرآن کریم، زخرف: ۳۲).

۳. در نظر داشتن رضایت عمومی در برابر رضایت خواص

یکی دیگر از بایسته های گزینش که گزینشگران باید مد نظر خویش قرار دهند، اصل رضایت توده مردم است که در منابع دینی به آن توجه زیادی شده است.

حضرت علی (ع) خطاب به مالک اشتر نخعی می فرماید: «باید محبوبترین کارها نزد تو اموری باشد که با حق و عدالت موافقت و با رضایت توده مردم هماهنگتر است؛ چرا که خشم توده مردم خشنودی اقلیت خواص را بی اثر می سازد. اما ناخشنودی خواص با رضایت عموم جبران پذیر است و چون پایه دین و اجتماع مسلمین و نیروی ذخیره برای دفاع در برابر دشمنان تنها توده مردم هستند، باید توجه به خواست آنها باشد» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

بنابراین رضایت عمومی جامعه و سازمان با توجه به این مطالب از اصول مؤکد در انتخاب افرادحائز شرایط برای پر کردن پستهای خالی است (ویسی، ۱۳۸۴، ص ۱۷۰).

۴. ضابطه مداری نه رابطه مداری

در اسلام یکی از ملاکهای فضیلت و برتری تقوی است و همه در برابر قانون یکسان هستند و مدیر نباید افرادی را که استحقاق ندارند برخلاف ضابطه برای تصدی شغلی منصوب، و از این طریق هم به سازمان و اهداف آن و هم به کارکنان خسارت وارد کند.

^{۱۱} . بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با نمایندگان دوره ششم مجلس شورای اسلامی مورخ، ۲۹ / ۰۳ / ۱۳۷۹

مدیر در جایگاه مدیریتی خود باید مراقب افراد سود جو و فرصت طلبی باشد که با درخواستهای ناشایست خود در کارهای حکومت، اخلال و ناامنی ایجاد می کنند؛ چرا که این افراد، خیال می کنند چون با مدیر رابطه دوستی و فامیلی دارند، پس چشم و گوش مدیر بر حقایق بسته است و نمی تواند در حقشان قانون را اجرا کند.^{۱۲}

حضرت علی(ع) می فرماید: «اگر چنین مردمی (افراد سود جو و فرصت طلب) را گرداگرد خود یافتی، مهم نیست که تا چه حد به تو نزدیک باشند، زود خود را از دست آنها خلاص کن و به رسوایی پایان ده» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

بنابراین اصل ضابطه مداری از اصول مهم فرایند گزینش است که مدیر اسلامی باید در راستای تحقق اهداف گزینش به این اصل توجه کند (ویسی، ۱۳۸۴، ص ۱۷۲).

۵. لزوم احراز صلاحیت در گزینش

اگرچه از دیدگاه اسلام در روابط اجتماعی اصل بر حسن ظن و اعتماد است در جایی که فردی می خواهد به عنوان مسئول و امین، حاکمیت و مردم عهده دار مسئولیتی شود اصل بر احراز صلاحیت است (سعیدی شاهرودی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۳).

قرآن کریم می فرماید: إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا (قرآن کریم، نساء: ۵۸): همانا خداوند شما را فرمان می دهد که امانتها را به صاحبانش بازگردانید. هم چنین امام صادق(ع) می فرماید:

از رحمت خداوند دور است آن بی صلاحیتی که با ظاهر سازی، پست مدیریت و مقامی را اشغال، ویا برای رسیدن به آن تلاش کند و یا چنین فکری را در سرپیروانند (کلینی، ۱۳۶۲، ج ۲، ص ۲۹۷). البته همان گونه که این اصل در پذیرش مسئولیت جاری است به عنوان یک شاخص برای توانمندی کارگزار بعد از پذیرش وظیفه معین نیز مطرح است.

بنابراین از آنجا که مدیران و کارگزاران در نظام اسلامی مجریان احکام الهی در جامعه هستند و اعتقاد و التزام آنها به اسلام و انقلاب و احکام نورانی اسلام نقش سرنوشت سازی در استحکام ارکان نظام و شکل گیری جامعه اسلامی دارد و نیز رفتار و کردار آنان در وضعیت گرایش مردم نسبت به نظام تأثیر فراوانی دارد، باید کارگزاران و مدیران از شرایط ویژه ای برخوردار باشند و در جهت دستیابی به افراد بهتر و متعهدتر باید افراد را شناخت تا امانت به اهل آن سپرده شود و مسئولیتها در دست ناهلان و افراد فاسد قرار نگیرد.

۶. در اولویت قرار دادن مستضعفان و محرومان برای تصدی کارها

در هر جامعه اقشاری هستند که بنا به عواملی از لحاظ مالی و جسمی در وضعیت مناسبی قرار ندارند و یا از بعضی امتیازات اجتماعی محروم هستند؛ پس نباید به چشم حقارت به این قشر نگاه کرد؛ زیرا وظیفه اسلامی و انسانی به ما حکم می کند این گونه افراد در اولویت استخدام باشند؛ چون رعایت حقوق طبقه

^{۱۲} . به عنوان نمونه حضرت علی (ع) به طلحه و زبیر مسئولیتهایی داد و آنها با خوشحالی به امام گفتند به اقتضای صلح رحم عمل نمودی ولی امام (ع) فرمود تنها به اقتضای امور مسلمین عمل کردم و سپس ولایت را از آنان باز پس گرفت. آنها وقتی بر این باور بودند که امام به دلیل روابط خویشاوندی به آنها مسئولیت داده است به امام بدگمان شدند و امام هم در برکناری آنها شتاب کرد؛ چون خوف آن داشت که آنها این روش را در پیش گیرند و خویشاوندان خود را بر دیگران ترجیح دهند و آن را به عنوان سیاست و روش برای خود انتخاب کنند.

ضعیف موجب رضایتمندی آنان از حکومت اسلامی است.^{۱۳} هم‌چنین از آنجا که این قشر، در پیروزی انقلاب اسلامی و استقرار آن نقش مهمی برعهده داشتند در نتیجه مسئولان و سیاستگذاران نظام جمهوری اسلامی باید در واگذاری کارها و انتصاب افراد برای تصدی پستهای مدیریتی، قشر محروم و مستضعف توجه ویژه‌ای داشته باشند.

مرحوم حضرت امام خمینی(ره) در باره توجه به قشر ضعیف و مستضعف جامعه فرمودند:
«امروز به مستضعفان و مستمندان و زاغه نشینان که ولی نعمت ما هستند خدمت کنید. پیش خدای تبارک و تعالی کمتر خدمتی است که به اندازه خدمت به زاغه نشینان فایده داشته باشد».^{۱۴}

۷. تقدم ارجح بر راجح

در فرهنگ اسلامی تقدم ارجح بر راجح، اعلم بر عالم و اصلح بر صالح، قاعده‌ای مسلم و تردید ناپذیر است؛ چنانکه در روایات آمده است: کسی که خودش را بر دسته‌ای از مسلمانان مقدم بدارد و بداند که بین آنان کسی برتر از او هست، بدون تردید به خدا و پیامبرش و مسلمانان خیانت کرده است (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۲، ص ۳۴۵).

۸. حفظ اسرار افراد

حفظ اسرار افراد و عدم انتشار آن از ویژگیهای رهبران کارآمد است؛ به این دلیل که حفظ این اسرار، سازمان و حوزه مدیریت را از مخاطره‌های بسیاری مصون می‌دارد (خنیفر، ۱۳۸۱، ص ۴).

۹. عدم جانبداری در اعطای مسئولیتها

در اعطای مسئولیتها به افراد شناسایی شده برای تصدی مناصب اجرایی در اسلام هیچ‌گونه جانبداری و رودربایستی از کسانی که دور از حقیقت‌نگری و واقع‌بینی باشد، وجود ندارد؛ چنانکه اولیای خدا در مواضع حکومتی و اعطای مسئولیتها چنین عمل کرده‌اند.

ابوذر از پیامبر(ص) روایت کرده است و می‌گوید «من محضر رسول خدا(ص) عرضه داشتم ای رسول خدا! آیا مرا به کاری نمی‌گماری؟ آن حضرت با دست خویش به شانه ام زد و فرمود: یا اباذر! انک ضعیف و انها امانه و انها فی یوم القیامه خزی و ندامه الا من اخذها بحقها: «ای ابوذر! تو ضعیف هستی (از نظر جسمی یا از جهت مدیریت و شناخت مسائل سیاسی) و این یک امانت است و همه اینها در روز قیامت ذلت و پشیمانی است مگر کسی که بحق آن را به عهده گرفته باشد و وظایفی که در این ارتباط بر عهده اوست انجام داده باشد» (ابن حجاج، ج ۳، ح ۱۴۵۷).

بنابراین، گزینش کنندگان نباید به هیچ وجه از فردی که واجد معیارهای گزینش نیست، جانبداری کنند.

۱۰. قاطعیت در تصمیم‌گیری

^{۱۳} برای مطالعه بیشتر، ر.ک به: کلانتری، بهروز، بررسی ساختار کار در نظام اسلامی، وظایف متقابل کارگزار و دولت، روزنامه کیهان، ش ۱۸۶۰۸،

۸۵/۶/۱۳، ص ۶

^{۱۴} سخنرانی امام خمینی(ره)، تهران، حسینیه جماران در جمع اعضای شورای مرکزی کمیته‌های امداد امام در سراسر کشور، 18/02/1362.

علاوه بر عدم جانبداری، قاطعیت در تصمیم گیری در ارتباط باگزینش افراد شناسایی شده، یکی از مهمترین شاخصهای توانمندی مدیر است. حضرت زهرا (س) یکی از شاخصهای حقانیت علی(ع) را داشتن قاطعیت در تصمیمات ونهراسیدن از ملامت ملامتگران اعلام می کند (طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۱، ص ۱۰۱).

۱۱. انتخاب بر مبنای امتحان

برای کشف امتیازات و ویژگیهای افراد شناسایی شده برای گزینش، باید آنها را امتحان کرد. چنانچه گزینشها بر این مبنای نباشد، انتخاب افراد بدرستی انجام نشده است.

علی (ع) می فرماید: والطمینینه الی کل احد قبل الاختبار له عجز: «اطمینان به هر کس قبل از آزمایش و امتحان او، دلیل عجز و ناتوانی است» (نهج البلاغه، حکمت ۳۸۴).

همچنین آن حضرت می فرماید: قدّم الاختبار واجد الاستظهار فی اختیار الاخوان و الا الجاک الاضطرار الی مقارنة الاشرار: «در برگزیدن مسئولان، آزمایش را مقدم دار و در امتحان ایشان کوشا باش و گرنه اضطرار تو را به همراهی با بدان مجبور می کند» (آمدی، ۱۳۶۶، ج ۸۰۵).

البته دین مبین اسلام، در کیفیت امتحان نیز انسانها را راهنمایی کرده که برای رسیدن به واقعیتها، امتحان را بر مبنای کردار افراد شناسایی شده، گذارده است.

علی (ع) می فرماید: یمتحن الرجل بفعله لا بقوله: «مرد با کردارش آزمایش می گردد نه با گفتارش» (همان، ج ۸۷۵).

۱۲. توجه به پیامدهای منفی اشتغال زنان

در منطق اسلامی، زن در خانه دو شغل اساسی الهی و بی بدیل دارد:

اولین شغل او «همسرداری» و دومین شغل او «مادری» است. اگر به اشتغال زنان در جامعه نیاز باشد، شغل سوم آنان خواهد بود که باید بر طبق معیارها در جامعه بانوان باشد و از این طریق بر مردان جامعه و فرزندان شان تأثیر غیر مستقیم داشته باشند (نقی پورفر، ۱۳۸۲، ص ۱۹۲ و ۱۹۳)؛ اما رو آوردن بانوان به مشاغل صنعتی و اداری، بدون لحاظ وضعیت عاطفی، روحی و جسمانی آنان، علاوه بر اینکه ظلم بزرگی در حق این قشر به حساب می آید، پیامدهای ناگواری دارد که در این مقاله به بخشی از آنها اشاره می شود:

۱.۱۲- افزایش سن ازدواج

امروزه زنان مجرد با احراز فرصتهای شغلی، موقعیتهای اجتماعی تازه ای می یابند و وضع سخت تری برای ازدواج خود در نظر می گیرند. زن شاغل تمایل چندانی ندارد با فردی که جویای کار یا با شخصی با موقعیت شغلی پایین تر ازدواج کند. از سوی دیگر، دغدغه حمایت اقتصادی، خود یکی از انگیزه های تمایل به ازدواج است که در زنان با مشاغل ثابت و حمایت های تعیین شده، کمتر دیده می شود (زیبایی نژاد، ۱۳۸۸، ص ۴۴).

۲.۱۲- روی آوردن به مشاغل سطح پایین و دستمزد کم

ترکیب تعهد نقش مادری و اشتغال در مواردی به تناقض برای زنان منجر، و در مواردی با فشارهای جسمی و روانی همراه می شود. این مسائل باعث شده است در کشورهایی با اقتصاد پیشرفته نیز زنان با دستمزد کم و موقعیت پایین روبه رو باشند (بستان، ۱۳۸۳، ص ۸۵).

۳.۱۲- سست شدن کانون خانواده

گرایش زن به اشتغال، بیش از همه بر کانون خانواده تأثیر می‌نهد و روابط زن و شوهر را دگرگون می‌سازد. زن در محل کار خود به دلیل خستگی و تعامل با افراد گوناگون در طول روز، دچار مشکلات جنسی، ارتباطی و روحی می‌شود؛ در نتیجه، تفاهم زن و مرد به تخصص مبدل شده، جدایی و فروپاشی کانون خانواده، پیامد آن خواهد بود (شیخی، ۱۳۸۰، ص ۱۱۵).

۴.۱۲- از دست رفتن سلامت و شادابی زنان

از دیگر پیامدهای منفی، پیامدهایی است که متوجه خود زنان شاغل است. به نظر می‌رسد این مهمترین پیامد منفی است که در بررسیها فراموش شده و آن سلامت و شادابی زن شاغل است. اشتغال در بعضی مواقع، احساسات مادرانه را از زن می‌گیرد و روحیه خشن را جایگزین عواطف او می‌کند و نقش سازندگی زنان را در ارتقای سلامت روانی اعضای خانواده زیر سؤال می‌برد (اورعی، ۱۳۷۵، ص ۲۱).

۵.۱۲- تحقیر شدن زنان در برخی مشاغل

امروزه مشاهده می‌شود کارفرمایان تنها برای برخی از کارهای خاص فقط زن استخدام می‌کنند؛ از جمله فروشندگی، بازاریابی، منشی‌گری، امور خدماتی و نظافتی به این دلیل که جاذبه زنانگی سبب می‌شود کار و کسب کارفرمایان رونق بگیرد غافل از اینکه کسب سود به قیمت تحقیر شدن زنان و دور شدن آنان از رسالت مهمی است که بر عهده شان گذارده شده است (محمدی، ۱۳۸۹، ص ۶۶).

با توجه به مطالبی که ذکر شد، این واقعیت روشن می‌شود که بانوان در صیانت بنیان خانواده و سلامت آحاد جامعه نقش بس مهمی دارند. از این رو ضرورت دارد گزینشگران به مسائلی از قبیل به کارگیری بانوان در مشاغلی که با ارزشهای اسلامی سازگاری ندارد و کرامت این قشر جامعه را نادیده می‌گیرد، توجه جدی کنند؛ چرا که ارتقای سلامت معنوی افراد جامعه همچون کارگران و کارمندان در گروه سلامت معنوی و روانی بانوان آن جامعه است.

رهبر معظم انقلاب، حضرت آیت الله خامنه‌ای (مدظله)، در این مورد می‌فرماید:

«هر جامعه ای برای توسعه و پیشرفت نیازمند سلامت عناصر اصلی و فرهنگ ساز خود می‌باشد. از جمله عناصر اصلی در هر جامعه و بویژه نهاد خانواده، "زن" است. زن سالم با اعتماد به نفس، ایمان و توانمندی می‌تواند کانون خانواده را پر نشاط کند و فرزندانی سالم و صالح تحویل جامعه دهد در حالی که مسیر گفتمان غرب در خصوص زن به سمت سراسیمگی سقوط، انحطاط و سرافکنندگی است»^{۱۵}.

معیارهای شناسایی و گزینش نیروها در راستای ارتقای سلامت اداری

در این بخش از مقاله این معیارها تحت عنوان معیارهای اعتقادی، ارزشی و تخصصی بررسی می‌شود.

۱. معیارهای اعتقادی

معیارهای اعتقادی در مکتب اسلام و در مدیریت اسلامی ریشه دارد و شامل موارد زیر می‌شود:

۱.۱. اعتقاد به ربوبیت الهی

در نگرش دینی، حاکم مطلق ذات باری تعالی است و او حق حکومت و وضع مقررات و قوانین را دارد و یا کسانی که از سوی خدا مأذون به وضع مقررات و احکام باشند. اعتقاد به ربوبیت الهی در عمل آثاری را در پی

^{۱۵}. سخنرانی و دیدار رهبر معظم انقلاب با جمعی از بانوان فرهیخته، ۱۳۹۲/۲/۲۱

دارد. عقیده به توحید ربوبی در اخلاق و رفتار فردی و اجتماعی تجلی پیدا می کند. در جامعه ای که چنین نگرشی وجود دارد، فرد و نظامهای اجتماعی همچون سازمانها و ادارات، خدا را ناظر بر رفتار خویش می دانند و خطاهای عمدی خویش را مطابق توان خود کاهش می دهند و برای اصلاح در کارها می کوشند.

۲.۱. اعتقاد به معاد

در باور توحیدی، آخرت، واکنش رفتاری است که در دنیا صورت می گیرد و نوع پاداش در قیامت به عملکرد افراد در حیات کنونی بستگی دارد (حسنی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۰). به همین دلیل پیامبر (ص) فرمود: اصلحوا دنیاکم و اعملوا لآخرتکم کانکم تموتون غداً (پابنده، نهج الفصاحه، ۱۳۸۶، حدیث ۳۱۹): «دنیای خویش را اصلاح، و آن چنان برای آخرت تلاش کنید که گویا فردا خواهید مرد».

۳.۱. اعتقاد به ولایت فقیه

در بینش توحیدی، رهبری در دوران نبوت و عصر امامت و در دوران فقاقت نقش محوری و زیربنایی دارد. در این نگرش اعتقاد راسخ به ولی فقیه و پیروی و اطاعت از رهبری دینی، مهمترین مسئولیت مدیران و کارگزاران و عموم مردم است. قرآن شرط ایمان را پیروی بی چون و چرا از پیامبر (ص) می داند: فِلا وَ رَبِّکَ لا یؤمنونَ حَتّٰی یُحکِّموکَ فیما شَجَرَ بَینَهُمُ ثم لا یجدوا فی انفسِهِم حَرَجاً مِمّا قَضیتَ وَ یُسَلِّموا تَسْلِیماً. (قرآن کریم، نساء: ۶۵): ولی چنین نیست به پروردگارت قسم که ایمان نمی آورند مگر اینکه تو را در مورد آنچه میان آنان مایه اختلاف است داور گردانند؛ سپس از حکمی که کرده ای در دلهایشان احساس ناراحتی [و تردید] نکنند و کاملاً سر تسلیم فرود آورند. بنابراین، پیروی و همراهی با رهبری بر عموم مردم لازم و واجب است و در مورد مدیران و کارگزاران نظام این امر به طریق اولی ضروری است. از این رو یکی از شاخصهای اهلیت فرد برای احراز پست در نظام دینی، اعتقاد و پذیرش سلسله مراتب ولایتی و تعبد و پیروی اجرایی و رفتاری است.

۴.۱. تعبد به واجبات و ترک محرمات

تعبد به ادای واجبات و پرهیز از محرمات اعم از اخلاقی، فقهی، فردی و اجتماعی، امری است که همواره در منابع اسلامی مورد تأکید قرار گرفته است. حاکمیت روح تعبد اسلامی، رعایت حلال و حرام اسلامی و مبنا قرار دادن ارزشها و جهتگیریهای انقلابی در گزینش نیروهای انقلابی، چون آنها را از مفسد و گناهان باز می دارد، اهمیت زیادی دارد.

۲. معیارهای ارزشی

مجموعه ای از مهمترین عواملی که مبانی ارزشی کارکنان را باید تشکیل دهد و به عنوان معیارهای گزینش مطرح می شود، عبارت است از:

۱.۲. راستگویی

یکی از شروطی که هم در گزینش نیروی انسانی باید لحاظ، و هم لازم است در مسیر پیشرفت شغلی از سوی کارکنان سازمان رعایت شود، راستگویی است که بر دو قسم است: الف. راستگویی زبانی: آشکارترین مصداق صداقت، «راستگویی زبانی» است. ب. پرهیز از دورویی: پرهیز از «دورویی»، که با صداقت قلبی در ارتباط است از مسائلی است که در رابطه ها ضروری است و عدم رعایت آن به روند دوستی آسیب می رساند.

۲.۲. امانتداری

پیامبر اعظم (ص) در دوران رسالت خویش افرادی را به کار می‌گرفت که امانتدار بودند. زمانی که ابوذر از ایشان درخواست کرد امارتی به او بدهد، فرمود تو ضعیف هستی و این امانت است و در قیامت موجب خزی و ندامت است (ابن حجاج، ج ۳، ص ۱۴۵۷). از این رو به رغم علاقه زیادی که پیامبر به ابوذر داشت و سوابق زیادی که او در اسلام داشت، مدت‌ها صلاح ندید به او مسئولیتی بدهد. امیر المومنین (ع) در نامه ای که به برخی کارگزاران خود نوشته، چنین فرموده اند:

«کسی که امانت را خوار شمارد، درهای خواری و رسوایی را در دنیا به روی خود گشوده است و در آخرت خوارتر و رسواتر خواهد بود و بزرگترین خیانت، خیانت به امت است و رسواترین تقلب تقلب نسبت به پیشوایان مسلمانان است» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

۳.۲. مناعت نفس

یکی دیگر از معیارهای لازم برای انتخاب کارکنان، حالت بزرگواری است که در افراد وجود دارد. در تعبیرات اسلامی از این حالت به مناعت و کرامت نفس یاد شده است. در حدیث نبوی آمده است: اگر حاجتی به دیگران دارید از آنها بخواهید، ولی با عزت نفس بخواهید (پاینده، نهج الفصاحه، ۱۳۸۶، حدیث ۳۲۵)؛ یعنی برای حاجتی که دارید، خودتان را نزد دیگران پست و ذلیل نکنید و عزتتان را حفظ کنید.

بنابراین یکی از راهکارهای ارتقای سلامت اداری، استخدام نیروهای عزتمندی است که هرگز برای حفظ منافع خود به هر ذلتی دست نمی‌زنند.

۴.۲. خیر خواهی به نظام

یکی از عواملی که باید در گزینش کارکنان سازمان مورد توجه قرار گیرد، خیرخواهی آنان به نظام است. علی (ع) خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «پس از لشکریانت آن را که در نزد تو خیرخواه‌ترینشان نسبت به خدا، پیامبر و رهبر است به فرماندهی برگزین» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). آن حضرت کانون همه خیرات را در دوستی و دشمنی در راه خدا می‌داند. ایشان می‌فرماید: «دوستی کردن برای خدا و دشمنی ورزیدن برای خدا و دوست داشتن برای خدا و نفرت داشتن برای خدا، مجمع همه خیرات است» (غررالحکم: حدیث ۴۶۷۵). بنابراین، کارمندی که خیرخواه نظام است، هرگز در فکر ضربه زدن به نظام و حیف و میل بیت المال مسلمانان نیست و با فتنه‌گران و مفسدان همراه و همدست نمی‌شود.

۵.۲. پایبندی به قوانین و مقررات

یکی دیگر از معیارهای لازم در گزینش کارکنان، پایبندی افراد به قوانین و مقررات در محیط شغلی است؛ چنانکه در ماده اول قانون گزینش کشور به لزوم رعایت این اصل اشاره شده است.^{۱۶} در سیره علی (ع) به اهمیت کلیدی این معیار پی می‌بریم؛ چرا که ایشان فلسفه قبول حکومت را احیا و اجرای قوانین و مقررات می‌دانند (نهج البلاغه، خطبه ۱۳۱).

^{۱۶} . قانون گزینش کشور و آئین نامه اجرایی، ۶۱/۱۰/۱۵

۶.۲. بی رغبتی به دنیا

دنیاطلبی و دل بستن به آن یکی از آفتهای مهم فعالیت‌های سیاسی است و به طور قطع، مانع تجلی آثار حکومت اسلامی می‌شود.

علی (ع) در گفتار و رفتار، بی‌اعتنایی به دنیا را نشان می‌دهند و می‌فرمایند: «دنیای شما نزد من بی‌ارزشتر از برگ جویده‌ای است که در دهان ملخ باشد» (نهج البلاغه، حکمت ۲۲۴). بنابراین برای جلوگیری از آفات زیانبار قدرت و سیاست، باید کارگزاران نظام اسلامی را به گونه‌ای برگزید که در اثر تربیت‌های دینی با بی‌اعتنایی به دنیا وظیفه خود را انجام دهند؛ همان طور که سیره علی (ع) بر دوری از زرق و برق دنیا و بی‌توجهی بدان استوار بود. او مگر همه مردم بویژه کارمندان نظام اسلامی را به زهد و دل‌ن بستن به دنیا دستور می‌دادند و می‌فرمودند: «از دنیا بپرهیزید؛ زیرا دنیا در حقیقت، دام شیطان است» (همان، حکمت ۱۵۶).

۷.۲. حسن سابقه

از بهترین اسباب شناخت افراد، بررسی گذشته و خط فکری آنان و نیز نوسانات زندگی آنان است و این خود، وسیله مناسبی است در نقد و بررسی آنان. علی (ع) مالک‌اشتر را از گزینش افرادی که با طاغوتها رابطه داشته اند، منع می‌کند؛ چرا که همواره احتمال انحراف این اشخاص هست، آن حضرت می‌فرماید: همانا بدترین وزیرانت، آنانی هستند که پیش از تو وزارت اشرار را به عهده داشته و در جنایتشان شریک بوده اند؛ پس به هیچ وجه همرازشان مگیر (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

امام خمینی (ره) نیز بر همین اساس، حسن سابقه افراد را یکی از شرایط انتخاب آنها معرفی کرده است: «امید است ملت مبارز متعهد با مطالعه دقیق در سوابق اشخاص و گروه‌ها، آرای خود را به اشخاصی دهند که به حسن سابقه و تعهد به قوانین اسلام معروف و موصوف باشند» (موسوی‌الخمینی، ۱۳۷۸، ج ۱۱، ص ۲۶۹). دوران هشت سال دفاع مقدس، امتحان بزرگی برای شناسایی مؤمنان واقعی از ظاهر نمایان بود. کسانی که در این پیکار عظیم شرکت کردند، برتری خود را ثابت کردند و نسبت به دیگران اولویت دارند؛ به همین دلیل، سابقه حضور در جبهه یکی از امتیازات و برتریها و مورد تصریح و تأکید خداوند متعال قرار گرفته است: «لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرِّ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ» (قرآن کریم، نساء: ۹۵)؛ (هرگز) افراد با ایمانی که بدون بیماری و ناراحتی از جهاد باز نشستند با مجاهدانی که در راه خدا با مال و جان خود جهاد کردند، یکسان نیستند.

۸.۲. اصالت خانوادگی

اگر افراد مورد گزینش از خاندان شریف و با فضیلت باشند، می‌توان تصور کرد که صفات اخلاقی در آنها از کودکی شکل گرفته و ریشه دار است. از دیدگاه اسلام، نیرویی سزاوار گزینش است که در محیطی سالم پرورش یافته، و در خانواده صالح، پارسا و با اصالت و ریشه دار رشد کرده باشد.

علی (ع) به مالک اشتر می‌فرماید: «کارگزاران دولتی را از میان مردمی انتخاب کن که... با حیا و از خاندانهای پاکیزه و با تقوا باشند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

پس اصالت خانوادگی می‌تواند به عنوان معیاری اطمینان بخش در گزینش نیروی انسانی به کار گرفته شود تا انسانهای اصالت دار به منصبها راه یابند نه افراد نالایق و بی‌ریشه.

۹.۲. بردباری

علی(ع) بردباری را یکی دیگر از معیار ملاکهای گزینش کارگزاران می‌داند و در مواردی بر آن تأکید می‌کند؛ از جمله در یکی از کلمات قصار و پندآموز می‌فرماید: *أَلَّهُ الرِّيَاسَةَ سَعَةَ الصِّدْرِ: بردباری و تحمل سختی ها، ابزار ریاست است (همان، خطبه ۱۲۶).*

آیت الله حسن زاده در شرح این جمله کوتاه، که دربردارنده دنیایی از معنا و مطلب است، می‌نویسد: منصب و ریاست، چه از نوع الهی مانند منصب نبوت و امامت و آنچه در این شبکه قرار می‌گیرد و چه از نوع بشری که با انتخابات و یا با قهر و غلبه به دست می‌آید، نیازمند حلم و بردباری زیادی است؛ زیرا با این بردباری، می‌توان مشکلات و خصومات و نیازهای مردم را پاسخ مثبت داد. افزون بر این، ریاست و قدرت، منشأ درگیری و جنگ و خونریزی است و با بردباری، می‌توان این گونه مسائل را با کمترین هزینه حل کرد.^{۱۷}

۱۰.۲. نشاط و توانمندی

در نظام ارزشی اسلام، اگر نشاط و توانمندی انسان در راستای کمک به اصلاح آخرت او باشد، بسیار پسندیده و مطلوب است. اما اندوهی وضعی که باعث شود فرد نه به کار دنیا برسد و نه به اصلاح آخرت در واقع نوعی بیماری است و هیچ گونه مطلوبیتی ندارد.

۱۱.۲. پاکدامنی

یکی دیگر از ویژگیهای لازم برای گزینش نیروها پاکدامنی است. از ملاکهایی که علی(ع) در گزینش به کارگزاران خود توصیه می‌کنند، این است که با حیا باشند. آن حضرت خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: *و تَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجْرِبَةِ وَ الْحَيَاءِ: کارگزاران دولتی را از میان مردمی انتخاب کن که با حیا و با تجربه باشند (نهج البلاغه، نامه ۵۳).*

انسان با حیا هرگز پرده دری نمی‌کند؛ از خطوط قرمز انسانیت عبور نمی‌کند و ملاحظه شئون خود و دیگران را می‌کند.

آن حضرت در این رابطه می‌فرماید: *الْحَيَاءُ يَصُدُّ عَنِ الْفِعْلِ الْقَبِيحِ: حیا مانع از انجام کار زشت می‌شود (محمدی ری شهری، ۱۴۱۶، ج ۱، ص ۷۱۷).*

بدون شک در عرصه اداره اموری که نیرو با افراد مختلفی سر و کار دارد به این صفت پسندیده بیشتر نیاز هست. در حوزه های نظامی و انتظامی، حیا به رفتار و برخورد مدیران با زیردستان، کارمندان با مشتریان و مراجعان شکل درستی می‌دهد و فرهنگ حجب و عفاف انسانی را گسترش می‌دهد که نتیجه آن منع بسیاری از مفاسد اخلاقی و اجتماعی است.

۱۲.۲. شجاعت

از ملاکهایی که در انتخاب کارگزاران بویژه در سازمانهای نظامی و انتظامی، باید بیشتر مدنظر باشد، شجاعت است. این ویژگی اگر چه در تمام عرصه های مدیریتی لازم است برای نظامیان لازمتر است. امام علی(ع) بر این مهم در جای جای کلماتش تأکید می‌کند؛ از جمله درباره معیارهای گزینش فرماندهان، خطاب به مالک

^{۱۷} برای آگاهی بیشتر، رک به: محمد رحمانی، ملاکهای گزینش کارگزاران در حکومت علوی(ع)، ۱۳۸۵، ص ۸۵

اشتر می فرماید: فول من جنودک ... أهل النجدة والشجاعة: برای فرماندهی سپاه افرادی را از خاندان پارسا و دارای سوابق نیکو و سلحشور انتخاب کن (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

کسانی که از این ویژگی مهم برخوردارند، از طرفی در رویارویی با موانع دچار ضعف نمی شوند و در مقابل دشمن دلاورانه پیکار می کنند و از سوی دیگر واگذاری کارها به افراد شجاع، امید به پیروزی را بیشتر می کند.

البته باید توجه کرد که نیرویی که حقانیت خویش و گمراهی دشمن برایش آشکار باشد از هیچ چیز نمی ترسد؛ حتی اگر یکتنه باشد و در مقابل دشمن، گرچه انبوه باشند، خواهد ایستاد.

۱۳.۲. جدیت در اصلاح کارها

از معیارهای مهم ارزشی در گزینش نیروهای کلان نظام برای پستهای سیاسی و مدیریتی کشور، روحیه اهتمام به اصلاح کارها در شخص داوطلب تصدی آن پستهاست.

اصلاح به معنای بسامان کردن کارها آمده است (دایره المعارف تشیع، ج ۲، ص ۲۲۹). هدف تمام پیامبران ایجاد اصلاح در جامعه است که به معنای حذف تباهی و فساد در جامعه است (قرآن کریم، هود: ۸۸).

نکته قابل توجه این است که در صورتی جامعه اصلاح می شود که مسئولان از نظر معنوی اصلاح شده باشند. امام علی (ع) در این زمینه می فرمایند: فلیست تصلح الرعیة الا بصلاح الولاة: پس رعیت اصلاح نمی شود جز اینکه زمامدار اصلاح شود (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶).

اگر مسئولان اصلاح شده باشند به این معنا که نهان خود را اصلاح کرده باشند، می توانند به ایجاد اصلاحات در چارچوب قوانین بپردازند و در صدد اصلاح طلبی برآیند؛ بنابراین برای اینکه نظام اسلامی به هدف والای خود دست یابد، کسانی باید در مصادر و مجاری کارها قرار گیرند که اصلاح طلب باشند و غرض آنها از اصلاح طلبی چیزی جز خدمت خالصانه به نظام و اسلام نباشد.

۳. معیارهای تخصصی

در نظام اسلامی، افرادی که قرار هست در منصبی به کار گرفته شوند، علاوه برداشتن معیارهای اعتقادی و ارزشی باید واجد چنین شرایطی باشند:

۱.۳. دانش شغلی

در احادیث اسلامی همواره تأکید شده است که در گزینش افراد به صلاحیت علمی توجه بیشتری شود و هرگز کسانی را که از نظر علمی ضعیفند و آگاهیهای لازم را ندارند بر کاری نگمارند؛ زیرا چنین کاری بزرگترین خیانت به جامعه اسلامی است.

امام صادق (ع) می فرماید: «کسی که بدون آگاهی کاری را انجام دهد، همانند کسی است که از بیراهه سیر می کند که هر قدر سریعتر می رود از مقصد دورتر می شود» (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۳۴).

از طرفی هر دانشی که انسان فرا می گیرد در رفتار او نمود پیدا می کند، چنانکه از کردار بسیاری از افراد می توان به میزان علم آنها پی برد.

۲.۳. تخصص

اگر شاغل دارای تخصص لازم در حوزه کاری خود نباشد، از عهده کارها آن طور که شایسته است بر نخواهد آمد و کارها به جای اصلاح، رو به فساد می رود.

امام صادق(ع) شرط به کارگیری افراد را تخصص در آن حرفه می داند. مواظب خود باشید. به خدا سوگند! اگر صاحب گوسفندی چوپان دیگری را بیابد که در زمینه گوسفنداری از چوپان فعلی متخصص تر باشد، چوپان اول را اخراج می کند و چوپان دوم را برای نگهداری گوسفندان خویش به کار می گمارد (همان، ص ۴۷).

بنابراین، هر کاری که به اهلش سپرده نشود به مقصد نمی رسد؛ چرا که امروزه رشته های تخصصی علوم، غیر قابل شمارش، و هر رشته ای با گرایشهای متفاوتی از دیگر رشته ها ممتاز گشته است. هر شخص که بخواهد در شغل خود موفق شود، نیازمند کسب تخصص در آن زمینه است (صوفی و سلطانیان، ۱۳۹۰، ص ۹۲ و ۹۳).

۳.۳. تعهد

امروزه نیروی انسانی هر سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی مهم، مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، وجود نیروی انسانی متعهد نسبت به اجرای وظایف به یقین نتایج مطلوبتری را برای سازمان به ارمغان می آورد (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۸، ص ۵۹).

صاحب نظران عرصه دانش مدیریت، معتقدند که تعهد سازمانی افراد به کار، حالتی روحی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان را فراهم می آورد (Meyer & Herscovitch, 2001, p.3).

رابطه بین تخصص و تعهد

حال این سؤال مطرح است که بین تعهد و تخصص چه رابطه ای هست.

از دید شهید بهشتی(ره) این ارتباط را می توان در موارد زیر خلاصه کرد:

۱. در موردی که دو نفر تخصص یکسان دارند، تقدم با کسی است که تعهد بیشتری دارد.
۲. اگر کسی تخصص بیشتری دارد، اما دیگری تعهد بهتری دارد، اولویت با متعهد است به شرطی که به او فرصت داده شود در جریان کار بر تخصص خود بیفزاید.
۳. از افراد متخصص که تعهد ندارد، ولی می توان در خدمت آنان به مردم اعتماد کرد به شرطی که ضعف پایبندی آنها به مکتب در دیگران اثر منفی نگذارد، می توان استفاده کرد. در غیر این صورت به این گونه از متخصصان، که شایستگی اعتماد ندارند، نباید کاری سپرده شود.
۴. در مورد ضرورت های فوری از قبیل تخصص های درمانی، ساختمانی و دفاعی در صورتی که افراد متعهد تخصص کافی نداشته باشند، تقدم با افرادی است که تخصص بیشتری دارند (مهاجری، ۱۳۸۸، ص ۴۸ و ۴۹).

۵. معلمان و مربیان آموزش و پرورش در تمام مقاطع از کودکان تا دانشگاه در همه رشته ها باید از میان افراد متعهد، دانش اندوز، تجربه آموز و خلاق انتخاب شوند.

شهید مطهری(ره) نیز بر این باور بود که ایمان و تقوا، حلال بسیاری از مشکلات است و هیچ چیز تأثیر آن را ندارد؛ با این حال، ایشان معتقد بود که بنا نیست ایمان و تقوا را جانشین همه چیز بدانیم از هر چیزی فقط اثر خودش را باید انتظار داشت؛ در مجموع هم تعهد و تخصص را لازم می دانست (همان).

۴.۳. کارایی

از معیار های مهم تخصصی، که در گزینش نیروها باید مورد توجه قرار گیرد، «کارایی» است. افرادی که برش کاری دارند و توانایی حل و فصل کارها را دارند، باید انتخاب شوند. مدیران کلان و خرد در هر جایگاهی هستند، اعم از قضایی، نظامی، فرهنگی، تولیدی، خدماتی و سیاسی باید کارایی و تأثیرگذاری لازم و مطلوب را داشته باشند. به هر کس به میزان کارایی که دارد، مسئولیت داده شود و اگر کسی کارایی در مسئولیت سنگین و وسیعی را ندارد، مسئولیتهایی که سبکتر است و توانایی دارد به او واگذار شود.

علی (ع) در طی نامه‌ای در عزل محمد بن ابی بکر از فرمانداری مصر، می‌فرماید: «ان الرجل الذی کنت ولیته امر مصر کان رجلا لنا ناصحا، وعلی عدونا شديدا ناقما...»: همانا مردی (مالک اشتر) را فرماندار مصر قرار دادم که نسبت به ما خیرخواه، و به دشمنان ما سختگیر و درهم کوبنده بود (نهج البلاغه، نامه ۳۴). اینک حضرت، محمد بن ابی بکر را عزل می‌کنند نه به دلیل این است که خطایی از او سرزده، بلکه بدین دلیل بوده است که نیرویی چون مالک اشتر، کارایی و اثربخشی بیشتری دارد. در نتیجه کارایی از معیارهای بسیار مهم در گزینش نیروی انسانی از دیدگاه اسلام است.

۵.۳. تجربه کاری

یکی از مؤثرترین عوامل موفقیت مدیر در تشکیلات و سازمان، سابقه کاری وی است. مدیر با تجربه، بسیاری از نابسامانیهای سازمان خود را سامان می‌دهد و بالعکس مدیر بی تجربه، تشکیلات سازمان یافته را متلاشی و پراکنده خواهد نمود.

امام علی(ع) در نامه خویش به مالک اشتر بر لزوم گزینش افراد با تجربه تأکید می‌کنند و می‌فرماید: «افراد با تجربه را به عنوان کارگزار گزینش نما» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

همچنین می‌فرمایند: «انسان با تجربه، دارای استوارترین دیدگاه در میان مردم است» (خوانساری، ۱۳۷۳، ج ۱، ص ۲۷۸).

بنابراین، مدیران با سابقه، مهمترین سرمایه نظام به شمار می‌روند. این ظلم بزرگی است که به بهانه ای واهی از مدیران لایق استفاده نشود و تجربه فراوان آنها نادیده گرفته شود. آری باید با تخلف و فساد در هر سطحی هرچند در بالاترین مسئولیت و در مورد با تجربه ترین نیز برخورد شود. ولی هرگز نباید مسائل خطی، جناحی، سلیقه ای سبب شود که از تجربه مدیران کارآمد استفاده نگردد (خاتمی، ۱۳۷۷، ص ۷۷).

۶.۳. آینده نگری

یکی از معیارهای تخصصی که در گزینش نیروهای اجرایی کشور اهمیت دارد، آینده نگری است. دوراندیشی برای هر انسانی لازم است، ولی برای نیروهای کلیدی نظام در پستهای سیاسی و مدیریتی کشور ضرورت بیشتری دارد. آینده نگری همراه با برنامه صحیح به قدری در رسیدن به مقاصد متعالی نظام مؤثر است که امام علی(ع) می‌فرماید: الظفر بالحزم و الحزم باجاله الرای و الرای بتحصين الاسرار (نهج البلاغه، حکمت ۴۸): پیروزی در دوراندیشی، و دور اندیشی در به کار گیری صحیح اندیشه، و اندیشه صحیح به رازداری است.

بنابراین فردی که روح آینده نگری در افکارش نیست و برای تصدی کارهای کلیدی کشور همچون ریاست جمهوری، نمایندگی مجلس و... برنامه روشن و منسجمی ندارد، نباید برای تصدی این مناصب خود را در معرض انتخاب و گزینش قرار دهد؛ چرا که فسادش بیشتر از اصلاح خواهد بود.

تحلیل و بحث

از یک سو به تجربه ثابت شده است که توجه نکردن به معیارهای ارزشی و اخلاقی در شناسایی و گزینش منابع انسانی بویژه نسبت به پستهای حساس، مشکلات فراوان و آسیبهای جبرانناپذیری برای سازمانها و مدیران ایجاد می‌کند که باید به طور جدی مورد توجه مسئولان قرار گیرند (ابطحی، ۱۳۷۴، ص ۱۳ تا ۱۵). از سوی دیگر، عدم توجه به معیارهای شایستگی در انتخاب، انتصاب و ارتقای کارکنان، محیط سازمانها را برای رشد فساد آماده می‌کند؛ اما استقرار نظام متمرکز گزینش و شفافیت در فرایند و نتایج انتخاب و نیز برقراری ساختارهای منطقی و روشن در انتصابات و ارتقاهای درون سازمانی، می‌تواند فساد استخدامی و پیامد آن را محدودتر سازد. بنابراین، توجه به معیارهای گزینش از اساسی‌ترین شرط انتصاب در مشاغل بویژه مشاغل حساس مدیریتی و اجتماعی از دیدگاه اسلام است؛ چرا که نظام شناسایی و گزینش در تمام سطوح مدیریتی، حساس و تعیین کننده موفقیت یا شکست سازمان است. ورود افراد بی کفایت و نالایق به سازمان، که فاقد معیارهای لازم هستند، می‌تواند سازمان را دچار بحران کند و فساد اداری را در سطح سازمان گسترش دهد.

به هر حال تجربه بشری ثابت کرده است که پیشگیری از درمان بهتر است و این وظیفه اصلی مدیران سازمان، بویژه گزینشگران است که اولاً به اصول و الزامات گزینش در ارتباط با داوطلبان تصدی مسئولیتها در نظام اسلامی، پایبند باشند. ثانیاً افرادی را گزینش کنند که واجد سطح قابل قبولی از معیارها و شرایط استخدامی هستند. با وجود این ملاحظات، امید می‌رود سازمانها و ادارات دولتی در نظام مقدس جمهوری اسلامی از پدیده فساد در امان بمانند. بی تردید اگر در جذب نیروی انسانی دقت و تأمل لازم صورت گیرد که نیروی انسانی با سلامت نفس و متخصص استخدام گردد، نظام اداری خود به خود گام مؤثری در جهت سلامت برداشته است.

نتیجه گیری

در این تحقیق ابتدا مفاهیمی مانند شناسایی، گزینش، نیروی انسانی، دیدگاه اسلام، نظام، سلامت اداری، فساد اداری، فساد استخدامی تبیین شد. در ادامه ارتباط بین دو واژه شناسایی و گزینش از دیدگاه اسلام به طور اجمال بررسی، و گفته شد که لازمه شناسایی صحیح، گزینش افراد در جایگاه مدیریتی و اجرایی مناسب است. در مرحله بعد، ارتباط نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با بحث ارتقای سلامت اداری تشریح شد به این گونه که نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین گلوگاه های ایجاد و یا پیشگیری از فساد اداری در سازمان به شمار می رود. پس این مسئله علاوه بر اینکه برای مدیران و

مسئولان دلسوز نظام اسلامی اهمیت بسزایی دارد، هم‌چنین با افزایش سلامت اداری در سازمانها و نهادهای نظام اسلامی ارتباط تنگاتنگی دارد.

تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروها بر ارتقای سلامت اداری به اهداف مورد نظرمدیران از فرایند شناسایی و گزینش نیروها برمی‌گردد؛ چرا که شناسایی و گزینش قبل از تصدی مسئولیت سازمانی، فرایندی است که به منظور اطمینان سازمان از وجود شرایط و ویژگیهای لازم شخصیتی و شغلی در فردی صورت می‌پذیرد که قرار است استخدام شود. در واقع این فرایند نوعی ارزیابی و شناخت از توانایی افراد برای انجام دادن وظیفه و شغل خاص است. از آنجا که نقش گزینشگران در جذب نیروی کارآمد و صالح و ارتقای سلامت اداری بسیار مهم است، گزینشگران باید اصولی را مراعات کنند و سرلوحه وظایف خویش در شناسایی و گزینش افراد قرار دهند که این وظایف به تفصیل تبیین شد؛ به‌عنوان نمونه عدالت و حوری در اولویت قرار دادن اقبال ضعیف و مستضعف و توجه به پیامدهای منفی اشتغال بانوان در جامعه از مهمترین وظایفی است که گزینشگران باید در نظر بگیرند. معیارهای شناسایی و گزینش نیروها در راستای ارتقای سلامت اداری در سه بعد معیارهای اعتقادی، ارزشی و تخصصی بررسی و تبیین شد.

پیشنادهای محقق

در پایان مقاله به منظور ارتقای سلامت اداری با توجه به نقش مهم نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی، چند پیشنهاد ارائه می‌شود:

۱. تقویت نظام شایسته سالاری

بدون شک مدیران در هر سازمان و جامعه‌ای، مهمترین و مؤثرترین نقش را در پویایی، رشد و شکوفایی و یا اضمحلال و رکود آن ایفا می‌کنند. لذا انتخاب بهترین و مناسبترین گزینه‌ها برای تصدی سمتهای مدیریتی تا حد زیادی سازمانها را از گزند خطرها و آسیبهای مختلف در امان نگه می‌دارد؛ چرا که مدیران کارآمد قادرند سازمانها را در سخت‌ترین وضعیتهای و از میان طوفانهای سهمگین به سلامت هدایت کنند و پویایی و تعالی را برای سازمان و کارکنان به ارمغان آورند. در مقابل، مدیران ضعیف و ناکارآمد، کارآمدترین نیروها را به افرادی بی‌انگیزه و هیچ‌کاره تبدیل می‌کنند و سازمان را به مسیر قهقرا و رکود سوق می‌دهند.

۲. بهبود فرهنگ عمومی

در سازمانها و شرکتهای پیشرو دنیا (هم در بخش خصوصی و هم در بخش دولتی و عمومی) تلاش می‌شود با مشارکت عمومی و استفاده از روشها و برنامه‌های مختلف، اعتماد ذی‌نفعان و آحاد افراد جامعه جلب شود و به عنوان سازمانی مشهور شوند که به مسئولیتهای اجتماعی و اخلاقی خویش عمل می‌کنند؛ لذا تقویت فرهنگی عمومی و اجتماعی در خصوص موارد مختلف از جمله شناسایی و گزینش کارکنان، می‌تواند در این راستا مفید واقع شود؛ به عنوان نمونه، تبعیض اداری از نابرابری و تبعیضات اجتماعی نشأت می‌گیرد. اگر در فرهنگ عامه، بین فقیر و غنی و شخص با نفوذ و بی‌نفوذ فرق گذاشته شود، طبعاً تبعیض در ادارات که جزئی از مجموعه اجتماع هستند با شدت بیشتری گسترش می‌یابد.

۳. نهادینه سازی فرهنگ سازمانی

مدیران سازمانها برای انجام دادن کارهای سازمانی خود، افزون بر معیارهای سازمانی و قانونی به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی، ارزشی و رفتاری نیاز دارند که در شکل فرهنگ سازمانی ظاهر می‌شود.

نکته قابل تأمل این است که کارمندان رفتار مدیران را پیوسته زیر نظر دارند و هر واقعه مهمی را که نتیجه عمل مدیریت است به خاطر می‌سپارند. عدالت، عجله، تکبر، محبت و دیگر ویژگیهای مدیران در شکل‌گیری فرهنگ سازمان تأثیر دارد. افراد آنها را به خاطر می‌سپارند. این رفتار نشانگر این است که سازمان واقعاً از آنها چه می‌خواهد؛ چه چیزهایی در ارتقای کارکنان مهم است؛ چگونه باید مسائل را حل کرد و چگونه در مسیر پیشرفت شغلی قرار می‌گیرند؟ همه اینها مجموعه قوانین نانوشته رفتاری در کار را تشکیل می‌دهد. گروه‌های کار این قوانین را به‌عنوان هنجارهای کار می‌پذیرند و آنها را یاد می‌گیرند و به افراد تازه‌وارد می‌آموزند و به این ترتیب، فرهنگ تداوم می‌یابد (الوانی، 1377، ص ۵۹).

نکته آخر اینکه عدم رعایت کامل و دقیق موازین ارزشی، اخلاقی و رفتاری اسلام، باعث پدیدار شدن فساد اداری در سازمانها می‌شود؛ در نتیجه باید خدا محوری، مسئولیت پذیری، صداقت، امانتداری و دیگر معیارهای اسلامی را در کارکنان و مدیران دولتی تقویت کرد که قدر متیقن برای رسیدن به این مهم، روحانیت بویژه نمایندگان محترم ولی فقیه در سازمانها و ادارات با همکاری مؤثر مدیران نقشی موثر و بی‌بدیل خواهند داشت.



فهرست منابع

۱. قرآن کریم، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، قم، دفتر انتشارات اسلامی، ۱۳۷۴
۲. نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، قم، انتشارات عهد، ۱۳۷۹
۳. آمدی، عبدالواحد بن محمد، غرر الحکم و درر الکلم، ج ۱، قم، انتشارات دفتر تبلیغات، ۱۳۶۶
۴. امیرشاهی، منوچهر، نقش مدیریت در بهبود سلامت اداری، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، تهران، ۱۳۸۷
۵. ابطحی، سید حسین، مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشگاه پیام نور، چ دوم، ۱۳۸۵
۶. ابطحی، سید حسین، دیدگاههای ارزشی اعتقادی گزینش، مطالعات مدیریت، ش ۱۹، ۱۳۷۴
۷. الوانی، سید مهدی، حسن، دانائی فرد، گفتارهایی در فلسفه تئوری‌های سازمان دولتی، چ هفتم، تهران، صفا، ۱۳۸۸
۸. الوانی، سید مهدی، ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی: آرایه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی، نشریه تحول اداری، ش ۱۹، ۱۳۷۷، ص ۵۰ تا ۵۹
۹. اون، هیوز، مدیریت دولتی نوین: نگرشی راهبردی (استراتژیک) سیر اندیشه‌ها، مفاهیم و نظریه‌ها، ترجمه مهدی الوانی و دیگران، تهران، مروارید، ۱۳۷۷
۱۰. استیفن پی رابینز و همکاران، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ترجمه حسین ابطحی، حشمت خلیفه سلطانی، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۹۹۱ م
۱۱. ابن حجاج، مسلم، صحیح مسلم ج ۳، بی جا، ۲۰۴-۲۶۱ ق
۱۲. بستان، حسین، اسلام و جامعه شناسی خانواده، قم، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۳
۱۳. پاینده، ابوالقاسم، نهج الفصاحه، مترجم حسین ردایی آملی، نسیم حیات، قم، چ نهم، ۱۳۸۶
۱۴. پایگاه اطلاع رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله العظمی سید علی خامنه ای (مد ظله العالی)، مؤسسه پژوهشی فرهنگی انقلاب اسلامی، www.khamenei.ir
۱۵. تانزی، ویتو، مسئله فساد، فعالیت‌های دولتی و بازار آزاد، ترجمه بهمن آقایی، اطلاعات سیاسی-اقتصادی، ش ۱۴۹ و ۱۵۰، بهمن و اسفند ۱۳۷۸
۱۶. سید جوادین، سید رضا، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه دانش، چ پنجم، ۱۳۸۷
۱۷. سجادی، محمد مهدی، رویکردی به شایسته سالاری در گزینش کارگزاران، اخلاق و تربیت، ش ۵، ۱۳۸۵
۱۸. سعیدی شاهرودی، علی، گزینش در اسلام (مبانی، اصول و معیارها)، زمزم هدایت، تهران، ۱۳۸۹
۱۹. سعادت، اسفندیار، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۰
۲۰. شیخی، محمد حسین، عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی ۱۳۹۰، ۲، ص ۹۹ تا ۱۲۶
۲۱. شیخی، محمد تقی، جامعه شناسی زنان و خانواده، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۰، ص ۱۱۵
۲۲. صدیق اورعی، غلامرضا، اشتغال زنان، ماهنامه پیام زن، ۱۳۷۵، ش ۵۲ تا ۴۹
۲۳. صوفی، علیرضا، مجید سلطانیان، مجموعه مقالات اولین همایش ملی شایسته سالاری، تهران، بازرسی کل ناجا دفتر تحقیقات کاربردی، ۱۳۹۰
۲۴. دشتی، محمد، ترجمه نهج البلاغه مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمومنین خطبه‌ها و نامه‌های حضرت امیر (ع) قم تابستان ۱۳۷۹
۲۵. دفت، ریچارد ال، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی، ج دوم، تهران، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۴
۲۶. دانائی فرد، حسن، چالشهای مدیریت دولتی در ایران، تهران، سمت، چ ۱، ۱۳۹۲
۲۷. رحمانی، محمد، ملاکهای گزینش کارگزاران در حکومت علوی (ع) فصلنامه حکومت اسلامی، ش ۱۸، ۱۳۸۵
۲۸. رایینز، استیفن، تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران، صفا، بیست و دوم، ۱۳۸۷
۲۹. زیبایی نژاد، محمد رضا، اشتغال زنان، قم، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۸۲
۳۰. زاهدی، شمس السادات، تحلیل رابطه توانمندسازی روان شناختی و تعهد سازمانی، فصلنامه تخصص پارک ها و مراکز رشد (رشد فناوری)، ش ۲۴، ۱۳۸۸
۳۱. زاهدی. شمس السادات، ۱۳۸۰، نگرشی بر فساد و آثار آن، دانش مدیریت، دوره اول، ش دوم
۳۲. طبرسی، احمد بن علی، الاحتجاج علی اهل اللجاج، ج ۱- ۲، مشهد، نشر مرتضی، ۱۴۰۳
۳۳. کلینی، محمد بن یعقوب، فروع کافی، ج ۸ و ۲، دار الکتب الاسلامیه، چ دوم، ۱۳۶۲ ش
۳۴. کلانتری، بهروز، بررسی ساختار کار در نظام اسلامی، وظایف متقابل کارگزار و دولت، روزنامه کیهان، شماره ۱۸۶۰۸، ۱۳/۶/۸۵
۳۵. مصباح یزدی، محمد تقی، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، چ دوم، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، ۱۳۸۸
۳۶. موسوی خمینی، روح‌الله (رهبر انقلاب و بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران)، صحیفه نور، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره)، ج ۱، تهران، ۱۳۷۸

۳۷. میرسپاسی، ناصر، مدیریت منابع انسانی و روابط کار نگرشی راهبردی، تهران: شروین، ۱۳۷۵
۳۸. معین، محمد، فرهنگ فارسی معین، نوبت چ ۴، ناشر: اشجع، تهران، ۱۳۹۰
۳۹. محمدی ری شهری محمد، میزان الحکمه، چ ۲، دارالحدیث، ج ۱ و ۲، ۱۴۱۶ق
۴۰. محمدی، معصومه، پیامدهای اشتغال زنان، سایت خبری تحلیلی عصر ایران، ۱۳۸۹
۴۱. مرتضایی، سیداحمد، مبانی «گزینش» و «نظارت بر انتخابات»، معرفت شماره ۱۲۵، س هفدهم - ش ۱۲۵، اردیبهشت ۱۳۸۷
۴۲. مهاجری، مسیح، مدیریت و رهبری از دیدگاه شهید آیت الله بهشتی، ۱۳۹۱، به نقل از کتاب مواضع ما، انتشارات حزب جمهوری اسلامی، ۱۳۸۸
۴۳. الحرّالعالمی، محمدبن حسن، وسائل الشیعه، مؤسسه آل البیت لاحیاء القرائت، ج ۱، ۱۲، ج ۱۷، ۱۴۱۲ ق.
۴۴. حسنی، سعدالله، نقش باورهای دینی در اصلاح فرد و جامعه، بوستان کتاب، قم، ۱۳۸۹
۴۵. حبیبی. نادر، فساد اداری، انتشارات وثقی، تهران، ۱۳۷۵
۴۶. جعفری دولت آبادی، عباس، استقلال قضات و حاکمیت قانون، مأوی، نشریه داخلی قوه قضاییه، تهران، ۱۳۸۸
۴۷. خاکی، غلامرضا، روش تحقیق با رویکرد به پایان نامه نویسی، انتشارات بازتاب، چ چهارم، تهران، ۱۳۸۷
۴۸. خوانساری (آقاجمال)، محمدبن حسین، شرح غررالحکم و دررالکلم، ناشر دانشگاه تهران، ۱۳۶۶
۴۹. خاتمی، سید احمد، شایسته سالاری در سیره امام علی (ع)، پاسدار اسلام، ش ۲۰۴، ۱۳۷۷، ش
۵۰. خنیفر، حسین، اصول مدیریت و وظایف مدیران، مؤسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر، تهران، ۱۳۸۱
۵۱. قلی پور، آرین و همکاران، مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر جذب، پژوهشهای مدیریت عمومی، س پنجم ش ۱۷، پاییز ۱۳۹۱، ص ۲۶ تا ۵
۵۲. نقی پورفر، ولی الله، مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، قم، ۱۳۸۲
۵۳. هانتینگتون. ساموئل، ۱۳۷۰، سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، محسن ثلاثی، انتشارات علم
۵۴. ویسی، غلامرضا، اصول انتصابات در سازمانها با رویکرد دینی، نشریه علوم سیاسی «حصون» ش ۵، ۱۳۸۴
۵۵. واعظی، احمد، انسان از دیدگاه اسلام، تهران، سمت، ۱۳۷۷
۵۶. واسطی، عبدالحمید، نگرش سیستمی به دین، نشریه کتاب نقد، ش ۳۳، زمستان ۱۳۸۳، ص ۱۰۵ تا ۱۳۸
۵۷. یعقوبی، احمدبن اسحاق، تاریخ یعقوبی، مترجم محمدابراهیم آیتی، نشر علمی و فرهنگی، ۱۳۸۹.