

مقدمه

«اداره سالم» اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان‌های اجتماعی دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و رو به پیشرفت کمک می‌کند. و اداره فاسد نیز به سرعت جامعه را رو به فساد می‌کشد. در یک نظام شایسته‌سالاری، تخصیص دقیق و متعادل منابع به درجه شایستگی افراد وابسته است. برای نمونه، منصب‌های عمومی باید به گونه‌ای شایسته‌سالار و بر حسب توانایی‌های افراد توزیع شوند. اگر سلسله‌مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی افراد بنا شود، استنباط می‌شود کسانی که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که در وضعیت پایین‌تری هستند. این شایسته‌سالاری لازمهٔ اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است (پورعزت، ۱۳۹۰).

«شایسته‌سالاری» به مجموعه فعالیت‌ها و روش‌هایی اطلاق می‌شود که از طریق آن، افراد برای شایستگی در کار در سازمان‌ها گزینش می‌شوند و پاداش و ترفیع‌ها نیز صرفاً براساس توانایی‌ها و مهارت‌ها به آنها تعلق می‌گیرد (کاظمی، ۱۳۹۰). شایسته‌سالاری از جمله عوامل و ملاک‌های مهم در اداره هر جامعه و سازمان است. رشد و پیشرفت حکومت‌ها و سازمان‌ها در گرو این است که شایستگان در منصب‌های مناسب قرار بگیرند. در علم رایج مدیریت در مورد شایسته‌سالاری، تأکید اصلی بر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد است. فرایند این کار به این صورت است که افراد زمانی می‌توانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که توانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون لازم را برای آن منصب داشته باشند.

این نوع نگاه به شایسته‌سالاری، نگاه ناقص و تک‌بعدی است. این نوع نگاه، ناشی از این است که انسان را همچون ماشین فرض کرده‌اند که هر قدر مهارت‌هایش بالاتر برود، فایده و نفع‌رسانی او برای سازمان یا حکومت بیشتر خواهد بود. درحالی‌که ممکن است براساس این ملاک‌ها، فردی شایستهٔ منصبی باشد، ولی با همان مهارت‌ها و توانایی‌ها، کاری انجام دهد که موجب از دست رفتن منابع سازمان و یا فساد در سازمان و حکومت شود. ازاین‌رو، معیار شایستگی تنها نمی‌تواند مهارت و تخصص باشد، بلکه باید معیار دیگری در کنار آن معیار باشد تا شایستگی داشتن منصب و مقامی را کامل کند؛ آن معیار دیگر، «تعهد» می‌باشد. البته در مدیریت رایج نیز، تعهد مطرح شده است، ولی تعهد نسبت به اهداف سازمان یا اهداف حکومت مطرح است.

انسان موجودی است دو ساحتی و دو بعدی و دارای جسم و روح است. این انسان در ابتدا، حیوانیتش بالفعل و انسانیتش بالقوه است (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۲، ص ۲۶). انسان باید انسانیتش را بالفعل کند. اگر او چنین کاری انجام نداد، دائم به دنبال سودجویی و لذت‌جویی خویش است و به

بررسی معیارهای شایستگی در قرآن

اسدالله گنجلی / استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق

M517t@yahoo.com

مرتضی تیموریان / دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق

محمد عبدالحسین زاده / دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق

abdolhosseinzadeh@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۲/۷/۱۵ - پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۲۲

چکیده

یکی از امور ضروری در حکومت‌ها و سازمان‌ها، انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌هاست. شایسته‌سالاری، یعنی قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها براساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان، به گونه‌ای که بهره‌موری را در سازمان افزایش دهد. نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود. امروزه در مدیریت معیارهایی برای شایسته‌سالاری وجود دارد که تکیه اصلی آنها بر مهارت و تخصص است. این مهارت‌ها می‌تواند مهارت‌های فنی، انسانی، مدیریتی و... باشد. از منظر قرآن، تخصص و مهارت به‌تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در پست‌ها و مسئولیت‌های سازمانی و حکومتی نیست، بلکه عامل دیگری که باید این تخصص‌ها و مهارت‌ها را جهت‌دهی کند تعهد می‌باشد. تعهد و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایسته‌سالاری هستند. شایسته‌سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد. کلیدواژه‌ها: شایستگی، شایسته‌سالاری، عدالت، تخصص، تعهد، توحید، قرآن.

قانون و تعهدات نیز تا جایی عمل خواهد کرد که سودجویی و لذت‌جویی او را تأمین کند. بحث شایسته‌سالاری نیز چنین است؛ ابتدا از فرد توانمند تعهدی می‌گیریم که او در راستای اهداف سازمان از توانایی‌های خود استفاده کند، ولی اگر این فرد انسانیتش، که همان وجدان و مسئولیت او در برابر خداوند است، نباشد مطمئناً این تعهدات زمانی سودمند است که سود و لذت بالاتری برای این فرد پیش نیاید؛ زیرا در این صورت او با همین توان و مهارتش، سعی می‌کند تعهدات را زیر پا بگذارد تا سود بیشتری برای خود کسب کند.

در قرآن کریم معیار شایستگی این است که فرد تعهد درونی داشته باشد؛ یعنی ایمان و تهذیب نفس مقدم است کسانی شایستگی تصدی امور را دارند که صالح باشند. در کنار این عامل، که تعهد نامیده می‌شود، مهارت و تخصص و مهارت هم شرط دیگر است. در آیات بسیاری از قرآن کریم، این دو عامل با هم و در کنار هم قرار دارند؛ برخی از شاخصه‌های تعهد، تقوا و ایمان است که مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد است. شایسته‌سالاری، بدون در نظر گرفتن این عامل، ناقص خواهد بود.

روش تحقیق در تعیین معیارهای شایسته‌سالاری، روش تدبیر در قرآن است. بر این اساس، معیارهای شایسته‌سالاری استخراج گردید.

روش تحقیق در تعیین معیارهای شایسته‌سالاری، روش تدبیر در قرآن است. بر این اساس، معیارهای شایسته‌سالاری استخراج گردید.

راهبردهای تدبیر در قرآن

۱. راهبرد تدبیر آیه‌محور

در این راهبرد، محقق براساس موضوع تحقیق و با کلیدواژه‌های آن، آیاتی را که در آنها، کلیدواژه و یا مشتقات آن آمده است، شناسایی و انتخاب می‌کند. به دلیل اهمیت انتخاب کلیدواژه‌ها در راهبرد تدبیر آیه‌محور، مشاوره برای انتخاب کلیدواژه‌ها با کارشناسان علوم قرآنی و یا استفاده از کتاب‌های راهنما برای مترادف‌ها و متضادها همچون *فروق اللغویه* علامه عسکری ضروری و راهگشاست. سپس، در کتب تفسیری، نکات ذیل هر آیه به فراخور مسئله پژوهش، فیش‌برداری گردید. کتاب‌های تفسیری متقن، قابل فهم برای محقق و نزدیک به موضوع تحقیق، می‌تواند در ادامه تحقیق به پژوهشگر کمک کند. در ادامه باید با دسته‌بندی فیش‌ها، ذیل هر آیه و دسته‌بندی موضوعی آنها، به تجزیه و تحلیل یافته‌ها پرداخت و در نهایت، پاسخ قرآنی به مسئله تحقیق را تدوین نمود.

۲. راهبرد تدبیر سیاق‌محور (موضوعی)

در راهبرد تدبیر آیه‌محور، تمرکز پژوهشگر بر یک یا چند آیه به صورت منفرد است. درحالی‌که برخی پژوهشگران علوم قرآنی معتقدند برای بررسی موضوعات پژوهشی، توجه صرف به یک یا چند آیه به

۳. راهبرد تدبیر سوره‌محور

یکی از راهبردهای تدبیر در قرآن که توجه برخی محققان را جلب کرده است، راهبرد تدبیر سوره‌محور است. در این راهبرد، بیش از آنکه موضوع یا مسئله خاصی مورد توجه پژوهشگر باشد، سوره یا سور خاصی مورد توجه وی است. این روش، که شبیه تفسیر ترتیبی است، ولی در مقیاس یک سوره انجام می‌شود، بر این فرض استوار است که علی‌رغم بیان مبین و پرفایده بودن تک‌تک آیات قرآن کریم، برخی سوره‌های قرآنی، که به نحو توقیفی رسول اکرم ﷺ آنها را نظم داده است، محور و یا محورهای خاصی دارند که به تناسب این محورها می‌توان آنها را بررسی کرد. بسیاری از مفسران، در ابتدای هر سوره، به محورهای اصلی آن اشاره کرده‌اند که با شناخت محورهای مذکور می‌توان سوره‌هایی را انتخاب و به بررسی و تدبیر در آنها پرداخت.

فرایند عمومی ناظر به این راهبرد عبارت است از:

۱. انتخاب موضوع؛

۲. انتخاب سوره و یا سوره‌هایی که براساس غرض اصلی سوره، در آنها به این موضوع بیشتر پرداخته شده است؛

۳. مرور آیه به آیه سوره و ثبت و ضبط نکات ذیل هر آیه؛

۴. جمع‌بندی سوره و تدوین نهایی؛

۴. راهبرد تدبیر داستان‌محور

راهبرد تدبیر داستان‌محور، یکی از راهبردهای پژوهش در مدیریت اسلامی است که به‌جای تأکید بر کلیدواژه‌ها و سیاق‌های آیات و یا تمرکز بر سوره‌ای خاص، به داستان‌های قرآنی و نکات مستتر در آن توجه می‌کند. در این راهبرد، به بررسی دقیق یک داستان قرآنی در خلال آیات و سوره‌های گوناگون پرداخته می‌شود. داستان پیامبران گذشته و نکات مدیریتی در سبک رهبری و اداره ایشان، مورد تأکید پژوهشگر خواهد بود.

فرایند راهبرد تدبیر داستان‌محور عبارت است از:

بررسی تعریف و مفهوم شایستگی

«شایستگی» در لغت، به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در اصطلاح عام، شایستگی و شایسته‌سالاری، بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی سازمان‌ها به کار می‌رود. البته این مسئله در مورد کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق پیدا می‌کند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

تعاریف مختلفی برای شایسته‌سالاری وجود دارد که برخی از این تعاریف، برای روشن شدن این مفهوم بیان می‌شود:

شایسته‌سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی آنها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می‌یابند. بنابراین، شایستگی را می‌توان معادل بهره هوشی و تلاش یک فرد در نظر گرفت (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱).

کاتانو، نیوسام و دی «شایستگی» را این گونه تعریف می‌کنند: «هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی است که از طریق رفتار نشان داده می‌شود و منجر به تعالی خدمت‌دهی می‌گردد (Bonder, 2003).

در تعریفی دیگر، شایستگی یعنی، یک تشریح مکتوب از مهارت‌های شخصی و عادات کاری قابل سنجش که در جهت دستیابی به اهداف کار استفاده می‌شود (Green, 1999).

از دیدگاهی «شایستگی» در سه مفهوم زیر بیان شده است:

۱. شایستگی رفتاری: گفته‌ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می‌گذارد.
۲. شایستگی دانشی: آنچه یک فرد درباره حقایق، فناوری، شیوه‌ها و روش‌های یک شغل تخصصی در سازمان می‌داند.

۳. شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی (Mayer, 1996).
شایستگی در نظام شایسته‌سالارانه عبارت است از: خصوصیات بارز فردی، که به‌طور معمول به ملاک‌های مرجع در مورد بهره‌وری و یا عملکرد عالی در یک زمینه کاری و یا موقعیت شغلی مرتبط می‌باشد. این صلاحیت‌ها را در تعاریف مختلف به دو گونه طبقه‌بندی کرده‌اند:

الف. صلاحیت‌های مقدماتی: شامل خصوصیات فردی، دانش و مهارت‌هایی است که هر فرد در هر شغلی نیاز دارد تا بتواند حداقل کارایی را از خود بروز دهد.

۱. انتخاب موضوع پژوهش مدیریتی؛

۲. انتخاب داستان نزدیک به موضوع پژوهش از طریق مطالعه، مصاحبه و تفکر؛

۳. شناخت و انتخاب سوره‌ها و آیات مرتبط با داستان مربوط در قرآن کریم؛

۴. تدبر در آیات و استخراج نکات تدبری ذیل آنها؛

۵. دسته‌بندی نکات تدبری به‌صورت تعاقب زمانی و یا موضوعی و تدوین نهایی.

۵. راهبرد تدبر مسئله‌محور

پژوهشگران و مدیران در دانش مدیریت و فضای واقعی سازمان، بیش از آنکه با موضوعات کلی مواجه باشند، با مسئله‌های خاص مواجه هستند. ایشان برای تصمیم‌گیری درست و حل مسئله، باید اولاً، مسئله را به خوبی بفهمند، محل نزاع را مشخص و سپس حکم متناسب با آن را با توجه به نظام ارزشی، صادر کنند. این راهبرد را، برای تدبر در قرآن کریم برای پاسخ‌گویی به مسائل، می‌توان با عنوان «راهبرد تدبر مسئله‌محور» صورت‌بندی کرد. در راهبرد تدبر مسئله‌محور، گام‌های زیر برداشته می‌شود:

۱. انتخاب موضوع پژوهش؛

۲. شناخت و تعریف دقیق مسئله (واسازی مسئله) با توجه به مسائل واقعی در محیط سازمانی و یا

در ادبیات متعارف دانش مدیریت؛

۳. تدوین مسئله و یا مسائل؛

۴. عرضه مسئله به قرآن مبین با تأکید بر مرور کامل کل قرآن و تدبر در تک‌تک آیات؛

۵. نگارش نکات تدبری ذیل هر آیه با ذکر شماره آیه؛

۶. دسته‌بندی مفهومی نکات تدبری ذیل مقولات کلی‌تر؛

۷. ایجاد شبکه مفهومی از مقولات برای پاسخ به مسئله (لطیفی، ۱۳۹۰).

از میان روش‌های مزبور، روش مناسب برای این پژوهش، راهبرد تدبر مسئله‌محور است. دلیل این انتخاب این است که مسئله این پژوهش، استخراج معیارهای شایسته‌سالاری از قرآن است. این، یک مسئله خاص است که در قلمرو مسائل حکومت و منابع انسانی مطرح می‌شود. از این رو، سنخیت بیشتری با تدبر مسئله‌محور دارد؛ یعنی می‌بایست با عرضه این مسئله بر قرآن و مرور کل قرآن، نکات تدبری را استخراج و پس از دسته‌بندی، به شبکه‌ای مفهومی دست یافت. همچنین با توجه به اینکه مسئله ما بررسی بخشی از یک داستان یا سوره یا سیاق نبوده است، از راهبردهای دیگر استفاده نشده است.

ب. صلاحیت‌های اختلاف‌زا: عملکرد عالی را از عملکرد متوسط و ضعیف متمایز می‌کند (Spencer, 1993).

با بررسی و جمع‌بندی مفاهیم بیان‌شده در شایستگی، می‌توان به تعریف جامع‌تری رسید که عبارت است از: «مجموعه ویژگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های فردی و متغیرهای شخصیتی فرد که موجب می‌شود افراد در موقعیت‌های گوناگون، عملکردی اثربخش‌تر و کارا تر در جهت تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه از خود بروز دهند.

این تعاریف، نشان می‌دهد که سازمان‌ها از تعریفی که بیشتر متناسب با نیازهای آنان باشد، استفاده می‌کنند. با توجه به مفاهیم فوق، می‌توان گفت: «شایسته‌سالاری عبارت است از: فرایند شناسایی، جذب، گزینش، نگهداشت و پرداخت مداوم به نیروهای شایسته و فراهم کردن زمینه‌های اعمال مدیریت موقعیتی بر حسب توانمندی‌های آنان، برای مؤثر واقع شدن آنها در تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه».

انواع شایستگی‌ها عبارتند از:

۱. شایستگی‌های رفتاری: این نوع شایستگی‌ها، انتظارات رفتاری از کارکنان مثل نوع رفتار ضروری برای کسب نتایج تحت عناوینی مانند کار تیمی، ارتباط، رهبری و تصمیم‌گیری را تعریف می‌کند.

۲. شایستگی‌های فنی: آنچه را که افراد سازمان باید بدانند و بتوانند انجام دهند تا بتوانند نقش‌های کاری خویش را به‌طور مؤثر انجام دهند.

SNVQ و NVQ: منظور شایستگی‌های حرفه‌ای و اختصاصی شغل است که کارکنان در حوزه خاص کاری قادر به انجام آن باشند (آرمسترانگ، ۱۳۸۸، ص ۳۳۱).

مبانی و اصول شایسته‌سالاری

اصطلاح «شایسته‌سالاری» برای اولین بار توسط مایکل یانگ جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۸۵ در کتاب *طلوع شایسته‌سالاری* مطرح شد. وی در کتاب خود، موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره‌هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. یانگ در این کتاب، معتقد بود که نظام اجتماعی جدید، در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می‌شود که در آن توده‌های مردم، حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. وی در کتاب خود عنوان می‌کند که شایسته‌سالاری نظامی است رهبری به واسطه نخبگان آن را مهیا می‌سازد. شایسته‌سالاری از نظر وی عبارت است از: «حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می‌شوند و نقش‌های اجتماعی را به

افراد براساس توانایی‌ها بدون لحاظ هر مزیت دیگری (از قبیل نژاد، جنسیت، ثروت و...) واگذار می‌کند» (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ص ۵). به تعبیر یانگ، شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است. از آنجا که مقوله شایسته‌سالاری، با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد، توجه به نظریات نخبه‌گرایی می‌توان گفت: نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. از این رو، ردپای شایستگی را می‌توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت. نکته‌های مورد اشاره برای توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر است:

۱. فرصت برابر آموزش همگانی؛

۲. جست‌وجوی برتری از لحاظ استعداد، با بی‌طرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی؛

۳. برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد؛

۴. امتحان عمومی از همه افراد به طور یکسان؛

۵. اشتغال فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی؛ عدم لیاقت و ناتوانایی از طبقه‌ای به طبقه دیگر؛

۶. عدم کاربردی بودن مفهوم غنای موروثی (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ص ۶).

مبانی و اساس شایسته‌سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است. سه ویژگی مشترک معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت به‌منزله مشترکات زیربنایی ساماندهی نظام شایسته‌سالاری است. از ویژگی‌های شایسته‌سالاری در سطح ملی، داشتن ذهنیت راهبردی، دوری‌گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌گیری است. شایستگی دارای دو بال است: دانش و بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات. در حقیقت، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی، لازمه کار در یک نظام شایسته‌سالاری است (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

اهمیت و ضرورت شایستگی

مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور، که منصب رهبری مردمان است تا پایین‌ترین امور، باید براساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می‌پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی‌رسد (جزایری، ۱۳۸۰).

در نظر گرفتن تخصص‌ها و شایستگی‌ها، با توجه به تفکیک شاخه‌های علوم و فنون، و جدا شدن عرصه‌های کاری از یکدیگر، از ضروریات زندگی است. جامعه بدون آن، ره به جایی نمی‌برد. اما در

مورد حکومت‌ها، استفاده از نیروهای اهل و شایسته، از ابزارهای مهم کارآمدی آنهاست. به‌کارگیری افراد، بسته به نوع حکومت و اهداف حاکمان است و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایستگی و درجه آن تفاوت می‌کند. هر رفتار انسانی، اعم از فردی و اجتماعی، به ناچار بر پایه یک سلسله ارزش‌ها استوار است که از سوی رفتارکننده، پذیرفته شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روش‌های مدیریتی و به‌کارگیری افراد متفاوت خواهد کرد (حق‌پناه، ۱۳۸۱).

فقدان شایسته‌سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها، بالقوه و به‌تبع آن، کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد. شایسته‌سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده، فقدان آن می‌تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. روشن است که موضوع شایسته‌سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است (گلکار، ۱۳۸۱).

اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی بنا شود، بدین معناست که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که وضعیت پایین‌تری دارند. این شایسته‌سالاری لازمهٔ اجتناب‌ناپذیر اداره سالم است (پورعزت، ۱۳۹۰، ص ۷۰). همچنین تحقق عدالت اجتماعی در جامعه و سازمان در گرو شایسته‌سالاری می‌باشد.

در نمودار زیر به‌طور خلاصه عواملی که ضرورت شایسته‌سالاری را بیان می‌کنند، بیان شده است.



فرایندهای شایسته‌سالاری

سامانهٔ شایستگی به‌منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از سازوکارهایی است که می‌بایست طی فرایندی بلندمدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد. لازمهٔ شایسته‌سالاری، فراهم آوردن زیربناهای مربوط از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در

یک سازمان، با شایسته دوستی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع، اجرای شایسته‌سالاری به کوششی بلندمدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. برای دگرگونی، می‌بایست زمینه‌های مختلف به‌طور همزمان به کار گرفته شوند. شایسته‌سالاری را می‌توان به‌عنوان یک فرایند، تلفیقی از زیرفرایندهای شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد. به‌طور مختصر در ذیل به این فرایند و ارتباط میان آن پرداخته می‌شود.

۱. شایسته‌خواهی

شایسته‌خواهی به‌منزله یک ارزش اجتماعی، به صورت فرهنگ جامعه بروز می‌کند. در فرهنگ اسلامی به‌منزله یک ارزش مورد توجه بسیار قرار دارد.

۲. شایسته‌شناسی

شایسته‌شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و مخصوص به خود است. امروزه با توسعه نرم‌افزارها و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات شایستگان بر حسب توانمندی‌های روحی، ذهنی، عمومی، تخصصی و براساس بررسی‌های دقیق علمی و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختمند شناخته می‌شوند.

۳. شایسته‌سنجی

لازم است افرادی که تصور می‌کنند توانمندی شایستگان را دارند، سنجیده شوند. این امر، نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های دینی، اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی برای تعریف معیارهای سنجش است.

۴. شایسته‌گزینی

این بخش شامل دو مرحله است: نخست، باید مراحل قبلی ارزیابی و تحلیل، و سپس، تخصیص جایگاه موردنظر به شایستگان وضعیت ایده‌آل نیز مشخص شود.

۵. شایسته‌گیری

به‌معنای جلب توجه و جذب مدیران شایسته است. بدین منظور، نیازمند فضای رقابتی برای فعالیت‌ها می‌باشیم.

۶. شایسته‌گماری

به معنای گماردن شایستگان در جایگاه درست خود است. این امر، نیازمند وجود زمینه‌های فرهنگی برای جلوگیری از هرگونه اقدام نسنجیده است.

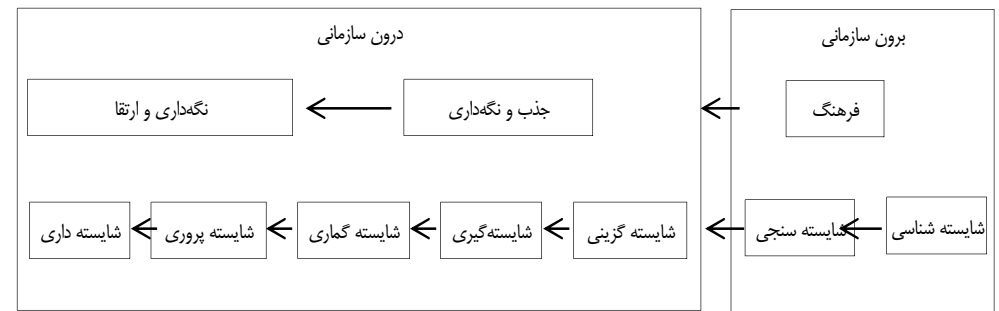
۷. شایسته‌پروری

نظام شایسته‌سالار در نهایت، با رعایت موارد مزبور و فراهم آوردن زمینه‌های پرورش افراد، آنان را به مراتب بالاتر بپوش و آگاهی و توانمندی سوق می‌دهد.

۸. شایسته‌داری

به حفظ و نگاه‌داری افراد شایسته، «شایسته‌داری» می‌گویند. این امر، اهمیت فراوانی برای جذب دارد. از این رو، باید تمهیدات لازم فراهم شود تا افراد احساس عدالت کنند و موجب ماندگاری این افراد در سازمان شود (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ص ۸).

در نمودار زیر فرایند شایسته‌سالاری آمده است.



معیارهای شایستگی از دیدگاه دانشمندان مدیریت

انتخاب‌های مبتنی بر شایستگی عمدتاً به صلاحیت‌های فنی تأکید می‌کنند. در این راستا، از فرایندهایی که قادرند کارایی و لیاقت فرد را در کار مورد نظر به خوبی ارزیابی کنند، بهره می‌گیرند. این سیستم‌ها نیازمند آزمون‌هایی هستند اما بررسی تحصیلات و تجربه متقاضیان، ارزیابی عملکرد و برگزاری آزمون‌های کتبی از جمله فرایندهایی است که در این زمینه باید انجام شود (سیدنقوی و عباس‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۱۵۰).

چه چیزی می‌تواند به‌عنوان معیار شایستگی مورد ملاحظه قرار گیرد؟ آیا شایستگی افراد مبنی بر طبقه اجتماعی، اصل و نسب خانوادگی و ثروت آنهاست؟ آیا ارزیابی شایستگی افراد، به‌وسیله این عوامل در آنها انگیزه بیشتر ایجاد کرده، ارتقا کارایی را به دنبال دارد؟

شایسته‌سالاری، یعنی ایجاد فرصت‌های شغلی برابر، بدون توجه به معیارهای ذهنی و سلیقه‌ای مانند طبقه اجتماعی، ثروت، وابستگی فAMILI، افکار و عقاید و توجه به معیارهای عینی مانند دانش، تجربه، مهارت، رفتار و اطلاعات. روشن است که ایجاد شایسته‌سالاری بر مبنای یک سیستم جامع و با

در نظر گرفتن تمامی جنبه‌های آن، امکان‌پذیر است. مسلماً، سابقه و شهرت در زمره ویژگی‌های ناپایدار شایستگی می‌باشند. برای همکاری در یک سازمان شایسته‌سالار، یک فرد باید شایستگی خود را در قالب هوش و استعداد ذاتی، تحصیلات و مهارت‌ها به اثبات برساند. افراد شایسته در برخی ویژگی‌های فردی از دیگران متمایز می‌باشند. به همین دلیل، باید منافعی بیش از دیگران دریافت کنند. بهترین نویسنده، بهترین مدیر، بهترین فروشنده، بهترین ورزشکار و بهترین معلم، کسانی هستند که از دیگران متمایز بوده و در مقایسه با دیگران، از مزیت رقابتی برخوردارند که آنها را از دیگران مستثنا کرده و برای آنها همین مزیت رقابتی عامل کسب درآمد بیشتر و یا احترام بیشتر به سایرین است (گلکار، ۱۳۸۱).

علم مدیریت به‌منزله علم اداره سازمان‌ها، معیارهایی را برای شایستگی افراد، به‌ویژه هنگام انتخاب و انتصاب آنان در پست‌های مختلف مورد توجه قرار داده است؛ زیرا در ارتقا، شایستگی معنا و مفهوم پیدا می‌کند. عمده‌ترین معیارهای شایستگی را می‌توان به شرح ذیل برشمرد:

۱. **مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی:** مدیری شایسته است که فنون برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگی مناسب کار، نیروها و امکانات سازمان، سرپرستی و هدایت امور سازمانی، گروهی و فردی، درک موقعیت و به‌کارگیری سبک مدیریت مناسب، هدف‌گذاری دقیق و مشخص فردی و گروهی، پیگیری، بررسی و کنترل مسائل و امور مهم، آگاهی از تشکیلات، قوانین و رویه‌های اداری و مالی سازمان را داشته باشد. بنابراین، داشتن مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های فرد شایسته است.

۲. **مهارت‌های تصمیم‌گیری:** تصمیم‌گیری جوهره مدیریت است. بنابراین، مدیران باید دارای مهارت تصمیم‌گیری به موقع، قاطع و همراه با دقت، توجه به اهداف و استراتژی‌ها، دیدگاه‌ها و وضعیت سازمان و هماهنگی با بخش‌های دیگر سازمان در تصمیم‌گیری، به اجرا گذاشتن سریع تصمیمات اتخاذشده و اثربخشی تصمیم‌های گرفته شده باشد.

۳. **خلاقیت و نوآوری:** خلاقیت برای بقای هر سازمانی ضروری است. به همین دلیل، فردی شایسته است که بتواند با ارائه طرح‌ها و راه‌حل‌های خلاقانه برای حل مسائل و بهبود وضع موجود، با موقعیت‌های جدید و کارهای دشوار و چالش‌برانگیز، رویارویی کند.

۴. **مهارت‌های رهبری:** برقراری ارتباط مناسب با دیگران، ایجاد انگیزش در زیردستان در جهت اهداف سازمان، تأیید، ترغیب و تشویق کار خوب، راهنمایی، حمایت و فراهم آوردن زمینه رشد افراد،

نفوذ در دیگران و جلب احترام آنان نسبت به خود، از جمله مهارت‌های رهبری است که فرد شایسته باید داشته باشد.

۵. **مهارت‌های فنی:** توانایی استفاده از دانش خاص و بهره‌مندی از فنون و منابع مختلف در فعالیت‌های اجرایی، داشتن مهارت‌های فنی در مدیریت سطوح پایین، به دلیل ماهیت سرپرستی و مشکل‌گشایی آن اهمیت بسیاری دارد.

۶. **مهارت‌های ادراکی:** منظور از مهارت‌های ادراکی، توانایی درک پیچیدگی‌های سازمانی، تشخیص عوامل اصلی و درک ارتباط آنها با سایر عوامل درون و بیرون سازمانی و نقش و جایگاه خود در موقعیت‌های مختلف است. این مهارت، برای احراز پست مدیریت عالی به خاطر نقش رهبری آن بسیار اهمیت دارد.

۷. **مهارت‌های انسانی:** مهارت انسانی، یعنی مهارت ایجاد ارتباط صریح، آزاد، منصفانه و بدون حب و بغض و همراه با اطمینان متقابل نسبت به دیگران، که اساس کار مدیریت است.

۸. **مهارت‌های گفت‌وگو و مذاکره:** امروزه مذاکره از بحث روابط صنعتی به صف مقدم مهارت‌های ضروری یک مدیر تغییر مکان داده است. هر انسانی همواره در حال مذاکره کردن است. سخنران و شنونده خوبی بودن، هنر است. از این‌رو، باید برای درک نظر و موضع دیگران برای انجام مذاکرات سازنده و مؤثر در درون و بیرون سازمان تلاش کرد.

۹. **مهارت‌های اطلاعاتی:** مدیران و افراد شایسته باید توان گردآوری، انتشار و به‌کارگیری به موقع اطلاعات صحیح مربوط را در امور مانند برنامه‌ریزی، پیش‌بینی و قضاوت داشته باشند.

۱۰. **مهارت رایانه‌ای:** توانایی استفاده از رایانه در انجام امور و وظایف، از الزام‌های ضروری دنیای جدید است. قانع نشدن به وضع موجود و تلاش برای خودسازی، پذیرش چالش‌های شغل جدید، وجود زمینه لازم برای رشد و کسب مهارت بیشتر در موارد ده‌گانه مزبور است (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

سنجش شایستگی

در یک بررسی مقدماتی، با توجه به سه شاخص «کارایی»، «کیفیت» و «رقابت» می‌توان، بود و نبود شایسته‌سالاری را در یک سازمان یا جامعه بررسی نمود. کارایی و کیفیت پایین، می‌تواند بیانگر اداره یک سازمان به وسیله افراد ناشایست باشد. فقدان انگیزه رقابت می‌تواند بیانگر بی‌ارزش بودن پیروزی در رقابت باشد؛ چراکه عوامل دیگری برای اعطای امتیازات، ارزشمند تلقی می‌شوند (گلکار، ۱۳۸۱).

دو عامل توانایی و تلاش افراد به‌عنوان دو معیار شایستگی می‌تواند مطرح باشند، ولی شرط لازم در به‌کارگیری توانایی‌ها و تلاش مؤثر، وجود هدف‌هایی روشن، مفید، هم‌اورد طلب و قابل قبول است. فقدان چنین هدف‌هایی می‌تواند به کاهش سه عامل کارایی، کیفیت و رقابت منجر شود. این موضوع، بیانگر ناکارآمدی زیردستان نیست، بلکه بیانگر ناکارآمدی مدیران در استفاده از افراد در جهت تحقق هدف‌های سازمانی است. مدیریت بر مبنای هدف، به‌عنوان ابزار برطرف‌کننده این معضل، می‌تواند راه‌گشای مدیران باشد. در حقیقت، تعیین هدف‌ها و تحقق آنها، معیاری برای ارزیابی شایستگی رؤسا و مرئوسین است (همان).

معیار شایستگی در قرآن

با درنگی در اندیشه‌های سیاسی - اجتماعی اسلام، و با واکاوی آموزه‌های تعالی‌بخش اسلامی به خوبی می‌توان جایگاه شایسته‌سالاری را استخراج کرد. عدالت، به‌عنوان اساسی‌ترین اصل دینی، همان شایسته‌سالاری است؛ چراکه با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای خود، محقق می‌شود. با رجوع به آیه ۱۰۵ سوره انبیاء، خداوند تأکید می‌کند که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است. همچنین در قرآن کریم آمده است: هنگامی که یوسف از زندان آزاد شد، عزیز مصر درصدد واگذاری مسئولیتی به او گردید. یوسف بیان می‌کند، مرا سرپرست خزان قرار بده که نسبت به این مسئله آگاه هستم. ایشان نیز این مسئولیت را می‌پذیرد؛ چون توانایی اداره امور در این زمینه را دارد؛ زیرا او هم امانت‌دار است و هم آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ص ۱۰).

شایستگی به‌عنوان سستی الهی

از نظر قرآن، سنت خداوند متعال بر این است که شایستگان زمام امور را به دست بگیرند (انعام: ۱۲۴)؛ زیرا مسئولیت‌ها امانات الهی هستند (نساء: ۵۸). امانت در این آیه، مفهومی عام است که همه امانت‌ها را در برمی‌گیرد؛ امانت مالی و یا غیر آن، مانند مسئولیت‌ها، منصب‌ها و رهبری جامعه. علامه طباطبائی معتقد است: «حکومت و ولایتی که از جانب خداوند متعال به کسی محول می‌گردد، یا مردم به شخصی واگذار می‌کنند، از بزرگ‌ترین امانت‌هاست» (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۳۸۵).

انبیای الهی که از سوی خداوند برای اداره جامعه بشری منصوب شده بودند، دارای صفات و مشخصه‌هایی بودند. این صفات تنها ناظر به بحث تخصص و توانایی نیست، بلکه به جنبه‌های ارزشی

و ایمانی، که می‌توان آن را «تعهد» نامید، نیز اشاره دارند. از آن جمله می‌توان به آیه ۴۶ سوره «ص» اشاره کرد، که لازمه تصدی امور را به یاد قیامت بودن می‌داند.

هر رفتار انسانی، اعم از فردی و یا اجتماعی به‌ناچار بر پایه یک سلسله ارزش‌ها استوار است که از سوی رفتارکننده، پذیرفته شده است. با تفاوت پایه‌های ارزشی، روش‌های مدیریتی و به‌کارگیری افراد متفاوت خواهد بود. در جامعه اسلامی، نظام ارزشی اسلام و قرآن بر رفتار حاکمان و متصدیان امور حکومت دارد. با توجه به همین ارزش‌ها، باید گفت: در جامعه اسلامی علاوه بر تخصص، تعهد و باور به نظام دینی، به فرد لیاقت و شایستگی می‌دهد.

در حکومت غیردینی، معیار شایستگی در چارچوب خاص آن نظام تعریف می‌شود؛ ممکن است این ملاک‌ها و معیارها از نظر حکومت دینی مردود باشد. مدیریت امروز در غرب و کشورهای لیبرال، بر پایه دانش و علم و تجربه استوار است. در این نگاه، فردی می‌تواند بالاترین مقام حکومتی، و در رده‌های بعدی، مشاغل متفاوت را متصدی شود که قدری قانون حاکم بر آن جامعه و مجموعه تحت اشراف خود را بداند و در خدمت مبانی حکومت غربی قرار گیرد. آن مبانی براساس لذت‌جویی و دوری از هر درد و رنج استوار است. از این‌رو، مهم‌ترین وجه افتراق مدیریت اسلامی با مدیریت‌های رایج در غرب، بحث ارزش‌هاست. در هیچ‌یک از انواع حکومت‌های غربی، سخن از وجود ارزش‌ها، تعهد و شایستگی روحی و اخلاقی مطرح نیست (حق‌پناه، ۱۳۸۱).

با بررسی آیات قرآن مشخص شد که انبیاء الهی، که متصدی امور جامعه بودند، دارای دو سنخ شایستگی تعهد و تخصص بودند که هر دوی اینها با هم لازم هستند. به‌عنوان نمونه، در جمله کوتاه‌ای که در آیات ۲۵ و ۲۶ سوره قصص از زبان دختر حضرت شعیب در مورد استخدام حضرت موسی علیه السلام آمده است، مهم‌ترین و اصولی‌ترین شرایط مدیریت به‌صورت کلی بیان شده است، عبارتند از: قدرت و امانت. روشن است منظور از «قدرت»، تنها قدرت جسمانی نیست، بلکه مراد «قدرت» و قوت بر انجام مسئولیت است.

کسانی که در سپردن مسئولیت‌ها و کارها تنها به امانت و پاکی قناعت می‌کنند، به همان اندازه در اشتباهند که برای پذیرش مسئولیت، داشتن تخصص را کافی بدانند. «متخصصان خائن و آگاهان نادرست»، همان ضربه را می‌زنند که «درستکاران ناآگاه و بی‌اطلاع» خواهند زد. منطبق اسلام این است که هر کار باید به دست افرادی نیرومند و توانا و امین سپرده شود، تا نظام جامعه به سامان رسد. در بررسی علل زوال حکومت‌ها در طول تاریخ، عامل اصلی سپردن کار به دست یکی از دو گروه فوق بوده است (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۶، ص ۶۷).

بنابراین، شایستگی در اسلام و قرآن، علاوه بر تأکید بر مهارت و تخصص، به عامل دیگری به نام «تعهد» نیز اشاره دارد.

معیارهای شایستگی از دیدگاه قرآن کریم			
تخصص		تعهد	
معیار	آیه مربوطه	معیار	آیه مربوطه
ایجابی	۱. نگاهبان و حافظ اموال بودن	یوسف: ۵۵	آیه مربوطه
	۲. امین بودن و امانت‌داری	نمل: ۳۹ قصص: ۲۶	نمل: ۳۹ قصص: ۲۶
	۳. اخلاص در کار داشتن و همه چیز را از خدا دانستن	کهف: ۹۵-۹۸	کهف: ۹۵-۹۸
	۴. مسئولیت‌ها را به‌عنوان امانات الهی دیدن	نساء: ۵۸	نساء: ۵۸
	۵. لزوم تطابق قول با فعل (وفای به عهد داشتن)	صف: ۳-۲	بقره: ۲۴۷
	۶. یقین داشتن به خدا و صبر در امور	سجده: ۲۴	یوسف: ۲۲ قصص: ۱۴
	۷. صداقت	یوسف: ۴۶	یوسف: ۴۷
سلبی	۱. نفی خویشاوندگرایی	هود: ۴۵	یوسف: ۳۶
	۲. نفی ظلم و ستم	بقره/ ۱۲۴	یوسف: ۳۷
	۳. ریاست طلب نبودن	قصص/ ۸۳	یوسف: ۴۸-۴۹
	۱۱. فصاحت گفتار و توانایی انتقال پیام		قصص: ۳۴
	۱۲. عظمت و نرم‌خویی		آل عمران: ۱۵۹
	۱۳. شرح صدر		طه: ۲۵-۳۱

الف. تعهد:

شایستگی‌های ایجابی:

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

۲. امین بودن و امانت‌داری: «عفریتی از جن گفت: «من آن را نزد تو می‌آورم پیش از آنکه از مجلست برخیزی و من نسبت به این امر، توانا و امینم» (نمل: ۳۹).

با توجه به این آیه می‌توان دریافت که امین بودن در انجام کارها یکی از ملاک‌های شایستگی است. چون وقتی عفریت می‌گوید که من می‌توانم تخت بالقیس را بیاورم و قدرت آن را دارم بلافاصله می‌گوید من نسبت به این کار امانت‌دار هستم؛ یعنی در آوردن آن خیانت نمی‌کنم.

«یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد» (قصص: ۲۶).

۳. اخلاص در کار و همه چیز را از خدا دانستن: «گفت: «آنچه پروردگار من مرا بدان توانایی داده است، بهتر است. مرا به نیروی خویش مدد کنید، تا میان شما و آنها سدی برآورم. برای من تکه‌های آهن بیاورید.» چون میان آن دو کوه انباشته شد، گفت: «بدمید» تا آن آهن را بگداخت. و گفت: «مس گداخته بیاورید تا بر آن ریزم» نه توانستند از آن بالا روند و نه در آن سوراخ کنند. گفت: «این رحمتی بود از جانب پروردگار من و چون وعده پروردگار من در رسد، آن را زیر و زبر کند و وعده پروردگار من راست است» (کهف: ۹۵-۹۸). در این آیه بیان می‌کند که ذوالقرنین با اینکه وظيفه‌اش را انجام می‌دهد ولی هرگز از یاد خدا غافل نمی‌شود. او در این آیه همه مهارت‌ها و شایستگی‌هایی که دارد را از خدا و رحمت او می‌بیند. این اخلاص و این خداباوری یکی از معیارهای شایستگی برای افراد است.

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

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

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

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

شایستگی‌های سلبی

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

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

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

ب. تخصص

شایستگی‌های ایجابی

۱. علم به مصالح: «(یوسف) گفت: «مرا سرپرست خزائن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگه‌دارنده (حافظ) و آگاهم» (یوسف: ۵۵).

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

۲. توانایی اجرای مصالح: «عفریتی از جن گفت: من آن را نزد تو می‌آورم پیش از آنکه از مجلس برخیزی و من نسبت به این امر، توانا و امینم» (نمل: ۳۹). در این آیه بیان می‌شود که عفریت از جن توانایی آوردن تخت بالقیس را دارد. مهم‌ترین نکته‌ای که می‌توان استفاده کرد این است که کسی شایستگی دارد که بتواند اموری را به عهده گیرد که توانایی انجام آن را داشته باشد.

«یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد» (قصص: ۲۶).

۳. مهارت‌های فنی: «گفت: «آنچه پروردگار من مرا بدان توانایی داده است بهتر است. مرا به نیروی خویش مدد کنید، تا میان شما و آنها سدی برآورم. برای من تکه‌های آهن بیاورید.» چون میان آن دو کوه انباشته شد، گفت: «بدمید.» تا آن آهن را بگداخت. و گفت: «مس گداخته بیاورید تا بر آن ریزم» نتوانستند از آن بالا روند و نه در آن سوراخ کنند. گفت: «این رحمتی بود از جانب پروردگار

- من و چون وعده پروردگار من در رسد، آن را زیر و زبر کند و وعده پروردگار من راست است» (کهف: ۹۸-۹۵). در این آیه به بیان مهارت سدسازی ذوالقرنین می‌پردازد و جزئیات سدسازی او در این آیه شرح داده شده است. با توجه به در نظر گرفتن این آیه می‌توانیم ثابت کنیم که مهارت‌های فنی در حد ضرورت یکی از لوازم موردنیاز برای مدیران است. پس مهارت‌های فنی یکی از معیارهای شایستگی است که باید با توجه به نیاز شغل به این مهارت‌ها در نظر گرفته شود.
۴. توانایی برقراری عدالت: «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش بدهید! و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید! خداوند، اندرزهای خوبی به شما می‌دهد! خداوند، شنوا و بیناست» (نساء: ۵۸).
۵. قدرت جسمانی: «و پیامبرشان به آنها گفت: «خداوند (طالوت) را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است.» گفتند: «چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم، و او ثروت زیادی ندارد؟!» گفت: «خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد و احسان خداوند، وسیع است و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است» (بقره: ۲۴۷).
۶. بلوغ عقلی و جسمی: «و هنگامی که به بلوغ و قوت رسید، ما «حکم» [نبوت] و «علم» به او دادیم و اینچنین نیکوکاران را پاداش می‌دهیم!» (یوسف: ۲۲)؛ «و هنگامی که (موسی) نیرومند و کامل شد، حکمت و دانش به او دادیم و این‌گونه نیکوکاران را جزا می‌دهیم!» (قصص: ۱۴).
۷. قدرت پیش‌بینی صحیح: «گفت: «هفت سال با جدیت زراعت می‌کنید و آنچه را درو کردید، جز کمی که می‌خورید، در خوشه‌های خود باقی بگذارید (و ذخیره نمایید)» (یوسف: ۴۷).
۸. کسب مقبولیت و اعتماد مردم: «و دو جوان، همراه او وارد زندان شدند یکی از آن دو گفت: «من در خواب دیدم که (انگور برای) شراب می‌فشارم!» و دیگری گفت: «من در خواب دیدم که نان بر سرم حمل می‌کنم و پرندگان از آن می‌خورند. ما را از تعبیر این خواب آگاه کن که تو را از نیکوکاران می‌بینیم» (یوسف: ۳۶).
۹. علم و دانایی: «(یوسف) گفت: «پیش از آنکه جیره غذایی شما فرا رسد، شما را از تعبیر خوابتان آگاه خواهم ساخت. این، از دانشی است که پروردگارم به من آموخته است. من آیین قومی را که به خدا ایمان ندارند، و به سرای دیگر کافرند، ترک گفتم (و شایسته چنین موهبتی شدم)!» (یوسف: ۳۷).

۱۰. اطاعت مردم: «پس از آن، هفت سال سخت (و خشکی و قحطی) می‌آید، که آنچه را برای آن سال‌ها ذخیره کرده‌اید، می‌خورند جز کمی که (برای بذر) ذخیره خواهید کرد. سپس سالی فرامی‌رسد که باران فراوان نصیب مردم می‌شود و در آن سال، مردم عصاره (میوه‌ها و دانه‌های روغنی را) می‌گیرند (و سال پر برکتی است)» (یوسف: ۴۸-۴۹).
۱۱. فصاحت گفتار و توانایی انتقال پیام: «و برادرم هارون زبانش از من فصیح‌تر است او را همراه من بفرست تا یاور من باشد و مرا تصدیق کند می‌ترسم مرا تکذیب کنند!» (قصص: ۳۴).
۱۲. عطوفت و نرم‌خویی: «به (برکت) رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم (و مهربان) شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو، پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آمرزش بطلب! و در کارها، با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، (قاطع باش! و) بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد» (آل‌عمران: ۱۵۹).
۱۳. شرح صدر: «(موسی) گفت: «پروردگارا! سینه‌ام را گشاده کن...» (طه: ۲۵-۳۱).

الگوی مفهوم معیارهای شایسته‌سالاری

با تدقیق بر تعریف و مفهوم شایسته‌سالاری مشخص می‌شود که شایسته‌سالاری همان عدالت اسلامی است و از آن سرچشمه می‌گیرد؛ زیرا با عدالت است که هر چیزی در جای خود قرار می‌گیرد. در تعریف عدالت گفته‌اند: «عدالت یعنی حق هر دارنده حقی را به خود او دادن» (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۱۳، ص ۸۲۲). به عبارت دیگر هر فرد شایسته را در جایگاه و مسئولیت شایسته خودش قرار دادن. از طرفی تمامی معارف قرآنی از یک اصل سرچشمه می‌گیرد و آن چیزی نیست جز اصل توحید (همان، ج ۲۲، ص ۷۲). علامه طباطبایی در این زمینه می‌فرماید: «ما می‌بینیم که همین قرآن عصر ما بیان حق صریحی را که جای هیچ تردید نباشد و دادن نظریه‌ای را که آخرین نظریه باشد که عقل بشر بدان دست یابد، چه در اصول معارف حقیقی و چه در کلیات شرایع فطری و چه در جزئیات فضائل اخلاقی استیفا می‌کند، بدون اینکه در هیچ‌یک از این ابواب نقیصه و یا خللی و یا تناقض و لغزشی داشته باشد بلکه تمامی معارف آن را با همه وسعتی که دارد می‌بینیم کانه به یک حیات زنده‌اند و یک روح در کالبد همه آنها جریان دارد و آن روح واحد مبدأ تمامی معارف قرآنی است و اصلی است که همه بدان منتهی می‌گردند و به آن بازگشت می‌کنند، و آن اصل توحید است که اگر یک‌یک معارف آن را تحلیل کنیم، سر از آن اصل درمی‌آوریم و اگر آن اصل را ترکیب نماییم به یک‌یک آن معارف برمی‌خوریم» (طباطبائی، ۱۳۷۴، ج ۱۲، ص ۱۵۲).

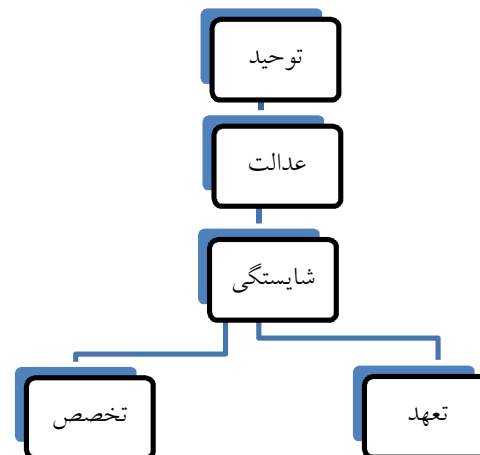
عدالت نیز ریشه در توحید دارد و احقاق عدالت جز در راستای توحید، هدف انبیاء الهی نبوده است (مطهری، ۱۳۸۹، ج ۱۵، ص ۹۷۸). اینجاست که می‌توان ریشه و پایه‌های اساسی شایسته‌سالاری در اسلام و در مدیریت اسلامی را استخراج نمود.

این در حالی است که در مدیریت غربی در مبحث شایسته‌سالاری نه برای احقاق عدالت، بلکه برای رفع نیاز خود و دستیابی به اهداف سازمان معیارهایی را بیان کردند، که بعضاً با اهداف عالی انسان از خلقت (ذاریات: ۵۶) در تعارض است؛ اینجاست که می‌توان گفت: این مدیریت همچون «شجره خبیثه» است که به اصل توحید بازمی‌گردد و قرآن کریم برای آن آرام و قراری در نظر نمی‌گیرد. ولی در قرآن کریم در معرفی «شجره طیبه»، اصل ثابت برای آن در نظر می‌گیرد که همه فروع به آن برمی‌گردد (ابراهیم: ۲۴-۲۵).

از لوازم میوه‌دادن این شجره تحقق عدالت است. خداوند وعده آن را در برپایی حکومت صالحان که همان تربیت‌یافتگان مکتب انبیاء باشند، داده است. اینجاست که می‌توان با بررسی معیارهای گزینش انبیاء به معیارهای شایسته‌سالاری در این نظام توحیدی دست یافت. از طرفی در قرآن آنچه برای هدایت بشر الی‌الابد نیاز بوده است، آورده شده است (ر.ک: نحل: ۸۹).

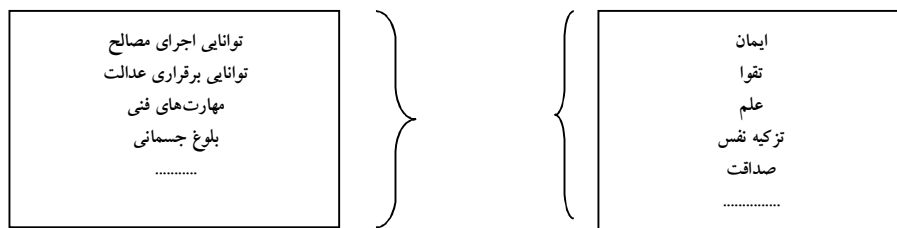
با بررسی اجمالی می‌توان به این دسته‌بندی رسید که تفاوت اساسی مبانی اسلامی را از غربی مشخص می‌کند و آن دو دسته کلی «تعهد» و «تخصص» است که در مدیریت رایج جز بر تخصص آن هم با معیارهایی پراکنده و ناظر به نیازهای سازمان اشاره‌ای نشده است.

الگوی پیشنهادی این پژوهش که می‌تواند تکمیل شود، الگویی مبتنی بر دیدگاه توحیدی اسلام است.



این الگو به صورت خلاصه بیانگر معیارهای شایستگی در دو تقسیم کلی تخصص و تعهد، مبتنی بر عدالت و دیدگاه توحیدی است که از میوه‌های اصیل شجره طیبه قرآن می‌باشد.

نتیجه‌گیری



در این پژوهش، به‌طور مختصر معیارهای شایستگی با استفاده از آیات قرآن بیان گردید و اصل و ریشه این معیارها نیز که توحید است، مشخص گردید. بنابراین مشخص می‌شود که هر معیاری که می‌خواهد برای تعیین شایسته‌سالاری در نظر گرفته شود، می‌بایست براساس جهان‌بینی توحیدی باشد نه براساس یک نیاز موقت یا یک تخصص خاص.

همچنین بیان شد که در شایسته‌سالاری هم معیار تخصص وجود دارد و هم معیار تعهد. به عبارت دیگر تنها نباید به مهارت‌ها و توانایی‌های فرد توجه کرد. لزوم توجه به تعهد و پایبندی‌های اخلاقی فرد نکته مهمی است که باید به‌عنوان معیار شایسته‌سالاری در نظر گرفته شود و اگر شایسته‌سالاری این دو بال را داشت باعث می‌شود که منابع انسانی سازمان بتوانند در رسیدن به اهداف عالی سازمان کمک کنند.

همچنین می‌توان با توجه به رویکرد حاکم بر معیارهای شایستگی - که در این مقاله بیان شد - یک نظام شایسته‌سالار طراحی کرد. این نظام شایسته‌سالاری بر مبنای توحید و عدالت است که موجب می‌شود هر کسی در جای خاص خودش قرار بگیرد و بیشترین فایده و بهره‌وری را برای سازمان‌ها داشته باشد.

البته زمینه‌های دیگری نیز برای تحقیق و مطالعه وجود دارد که در این پژوهش مجال به پرداختن به آن نبود. به‌عنوان پیشنهاد موضوعات زیر ارائه می‌گردد:

براساس مطالب گفته‌شده مشخص گردید که برای به‌کارگیری افراد باید دو ملاک تعهد و

تخصص در نظر گرفته شد. حال ما در بررسی این دو ملاک با حالت‌های مختلفی مواجه می‌شویم که لازم است اولویت‌ها با توجه به نظر اسلام مشخص گردد. این حالت‌ها عبارتند از:

	تعهد دارد	تعهد ندارد
تخصص دارد	حالت اول	حالت دوم
تخصص ندارد	حالت سوم	حالت چهارم

باید توجه داشت که تعهد و تخصص دو مفهوم طیفی هستند و البته به معیارهای دقیق تعریف شده در ذیل هر کدام مربوط می‌شوند. ولی بحث این پیشنهاد بر روی جمع‌بندی نظرات در به‌کارگیری افراد است که تقدم و اولویت را به کدام مورد دهند. از این رو، باید تک‌تک حالات بررسی شود و راه‌حل‌های مطلوب متناسب با هر حالت ارائه گردد.

در مطالعاتی که بر روی سیره معصومان علیهم‌السلام بخصوص پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم و امیرالمومنین علیه‌السلام انجام می‌شود، می‌توان انتصابات و به‌کارگیری‌های کارگزاران و افراد را با این معیارهای شایسته‌سالاری در نظر گرفت.

بررسی فرایند شایسته‌سالاری در قرآن موضوعی دیگر است که می‌توان بر روی آن پژوهش‌های لازم انجام شود.

تهیه پرسش‌نامه‌ای بر مبنای این معیارهای شایستگی برای جذب و استخدام کارکنان نیز می‌تواند موضوع یکی از پژوهش‌های آتی باشد.

منابع

- آرمسترانگ، میشل (۱۳۸۸)، کتاب کاربردی دستنامه مدیریت منابع انسانی، گروه مترجمان، یزد، نیکو روش. پورعزت، علی اصغر، «اداره سالم به روایت نهج‌البلاغه»، فصلنامه نهج‌البلاغه، ۳۱، ۱۳۹۰، ص ۶۹-۹۳
- جزایری، رضوان السادات، «شایسته سالاری در سیره مدیریتی امام علی (ع) انقلاب اسلامی، ۱۳۸۰، ۶، ص ۲۳-۳۵
- حق پناه، رضا؛ «شایسته سالاری در نظام علوی»، اندیشه حوزه، ۳۲، ۱۳۸۱، ص ۱۹۱-۲۱۸
- سیدنفوی، میرعلی و حسن عباس‌زاده، (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، تهران، مهکامه.
- قریان پناه، جاوید، ۱۳۸۷، «نظام شایسته‌سالار»، سایت www.khamenei.ir
- کاظمی، ملیحه سادات و همکاران «رابطه ارزش‌ها و شخصیت مدیران با شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان‌های دیوان سالار و سنتی»، *روان‌شناسی کاربردی*، ۱۳۹۰، ۱۸، ص ۴۸-۶۵
- گلکار، بهزاد؛ ناصحی فر، وحید؛ «مروری بر مفاهیم شایسته سالاری»، توسعه مدیریت، ۳۹، ۱۳۸۱، ص ۶-۱۰
- لطیفی، میثم «روش‌شناسی راهبردهای تدبیر در قرآن کریم: استقرایی از پژوهش‌های میان رشته‌ای مدیریت اسلامی در دهه اخیر» اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۳۹۰، ۱۰، ص ۲۵-۵۵
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۹) مجموعه آثار، چ سوم، تهران، صدرا (نسخه الکترونیکی).
- طباطبایی، سیدمحمدحسن (۱۳۷۴)، میزان، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی، چ سوم، قم، جامعه مدرسین.
- نصر اصفهانی، مهدی؛ نصر اصفهانی، علی؛ «شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)»، معرفت سیاسی، ۲، ۱۳۸۹، ص ۱۴۱-۱۶۰
- Green P.C. (1999). Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies. San Francisco: yossey – Bass. Competency modelling35.
- Mayer's. (1996). Competencies and organizational success
- Spencer & Spencer's, (1993). Competence at work models for superior performance. Young. Wiley & sons. Rework
- Bonder, A. (2003). A blueprint for the future: Competency based management in KRDC. Canada