

معیارهای شایسته‌سالاری در اسلام

قادر علی واثق*

چکیده

امروزه مهم‌ترین عنصر سازمان، نیروی انسانی است و چون همه نیروهای انسانی سازمان، کارآمد نیستند، از این رو، نمی‌توان به هر یکی از آنها، هر کاری را واگذار کرد، بلکه باید افراد را بر اساس معیارهای خاص گزینش کرد. بر این اساس، مسئله شایسته‌سالاری مطرح می‌شود. شایسته‌سالاری عبارت است از: واگذاری کاری به افراد، تحت شرایط، معیارها و شاخص‌های خاص. البته شایسته‌سالاری از نظر قرآن کریم دارای معیارهایی ویژه مانند ایمان، تقوا، علم، عدالت، راستگویی، بصیرت بینش سیاسی، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت می‌باشد که در این نوشتار مورد بررسی قرار می‌گیرند. این مقاله با روش توصیفی - تحلیلی و با ابزار فیش‌برداری، به مطالعه متون تفسیری پرداخته و هدف از آن، استخراج معیارها و ملاک‌های شایسته‌سالاری است.

کلیدواژه‌ها: انتخاب، شایستگی، شایسته‌سالاری، روایت، قرآن، مدیریت، معیار.

مقدمه

متناسب با شأنشان به او داده نشده، قطعاً در کارها کوتاهی نموده یا دیرتر به کار می‌آید یا زودتر کار را تعطیل می‌کند یا غیبت می‌کند، در نهایت سازمان را ترک خواهد گرفت. بدین ترتیب، می‌توان گفت افرادی که در جایگاه شایسته خود قرار نگرفته‌اند، هیچ‌گاه مفید، اثربخش و کارا نخواهند بود. به بیان دیگر، در سازمان باید شایسته‌سالاری حاکم باشد و افراد در پست‌هایی که شایسته و لایق آنهاست قرار گیرند، وگرنه امید چندانی به موفقیت آنها و به تبع، موفقیت سازمان نمی‌رود.

اکستون سؤال این است که معیارهای شایسته‌سالاری کدام است؟ مدیران برای گزینش افراد در سازمان باید چه معیارها و شاخص‌هایی را مورد توجه قرار دهند تا با رعایت آنها بر سازمان، شایسته‌سالاری حاکم شده و افراد همچون چشم انسان در جایگاه و موقعیت متناسب شأنشان قرار گرفته باشند؟

نگارنده در این نوشتار در پی پاسخ به این پرسش‌ها از دیدگاه اسلام است. امید می‌رود که این نوشتار برای مدیران دولتی و خصوصی مفید واقع شده و با استفاده از آن بتوانند سازمان خود را اثربخش و کارا کنند.

معنای شایسته‌سالاری

شایسته‌سالاری از دو کلمه «شایسته» و «سالار» ترکیب یافته است. «شایسته» صفت است و به معنای لایق و سزاوار آمده است.^(۱) «سالار» نیز به معنای سردار، رئیس، بزرگ، پیشرو و قافله و لشکر

زیبایی نظام آفرینش در این است که هر چیزی در جای مناسب خودش قرار گرفته است؛ مثلاً، یکی از آفریده‌های خداوند چشم انسان است که بحق در جایگاه بسیار مناسب و شایسته‌اش قرار داده شده است، به صورتی که اگر در این موقعیت قرار نمی‌داشت، قطعاً این کارایی را نداشت. بدیهی است که اگر چشم در قسمت فوقانی صورت انسان قرار نمی‌داشت، بلکه در تنه آدمی بود، دیگر نمی‌توانست نقاط دور دست را ببیند یا اگر در کف پا قرار داشت، در این صورت، هیچ چیزی را نمی‌دید و هیچ‌گونه کارایی نداشت یا اگر در فرق سر قرار داشت، جز قسمت فوقانی، هیچ چیزی دیگر را نمی‌دید. بنابراین، با قرار گرفتن چشم در جای مناسب خودش کارایی بسیار خوبی دارد؛ هم دور را نمی‌تواند ببیند و هم نزدیک را و با چرخش مناسب، می‌تواند سمت چپ و راست و جهات دیگر خود را نیز مشاهده کند.

افراد در سازمان نیز باید نقش چشم را داشته باشد؛ یعنی همان‌گونه که خداوند چشم را با توجه به توانایی‌های ویژه آن در جایگاه خاص خودش قرار داده است، همچنین مدیران نیز باید با الهام از این الگو که خاستگاه فراسوی طبیعت را دارد، افراد سازمان را در جای مناسب خودشان قرار دهند تا همچون چشم همه قلمرو کاری خود را مشاهده نموده و آنچه نادیدنی است، آن ببیند. بدیهی است که با قرار گرفتن افراد در جای مناسب خود، دل به کار داده و کارایی و اثربخشی لازم را خواهند داشت. اعضای سازمان اگر احساس کنند که موقعیت

رضایت‌بخش نباشند، نه تنها عملکرد افراد در سازمان ضعیف شده و هیچ‌گاه اثربخش و کارآ نمی‌باشند، بلکه چه بسا موجب غیبت متناوب و مستمر افراد شده که در نهایت سازمان را ترک خواهند کرد. این دو نوع روابط عبارتند از:

۱. پاداش درونی افراد و رضایت‌بخشی: میان پاداش درونی افراد و رضایت‌بخشی او رابطه مستقیمی وجود دارد. هر قدر این رابطه واقع‌بینانه‌تر باشد؛ یعنی افراد از درون خود با تمام وجود نسبت به کار، حوزه کاری، و مقام و موقعیت خود در سازمان احساس رضایت کنند، به همان میزان عملکرد افراد بهبود خواهد یافت.

۲. پاداش بیرونی افراد و رضایت‌بخشی: همچنین میان پاداش بیرونی و رضایت‌بخشی افراد رابطه وجود دارد؛ یعنی به هر اندازه‌ای که افراد دیگر همانند دیگر اعضای سازمان، افراد جامعه، خانواده و هم‌سن و سالان، هم‌دوره‌ها و نخبگان علمی، نسبت به کار، حوزه کاری و مقام و موقعیت افراد، نگاه مثبت داشته باشد به همان اندازه افراد احساس رضایت می‌کند. به هر اندازه‌ای که افراد در سازمان احساس رضایت کند به همان اندازه عملکرد آنها بهبود یافه و در نتیجه اثربخشی و کارایی سازمان افزایش پیدا می‌کند.

اکنون سؤال اصلی این است که چه عواملی پاداش درونی یا بیرونی به اعضای سازمان و موجب رضایت‌بخشی افراد در سازمان می‌شود؟ یکی از مهم‌ترین عواملی که موجب رضایت‌بخشی سازمان می‌شود، «شایسته‌سالاری» است؛ یعنی اینکه افراد از درون خود و با تمام وجود احساس کنند که با توجه

می‌باشد.^(۲) بنابراین، شایسته‌سالاری در لغت به معنای پیشرو بودن در لیاقت و شایستگی‌هاست. به بیان دیگر، شایستگی در لغت به معنای «داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت» است.^(۳) اما در اصطلاح، شایسته‌سالاری عبارت است از: انتخاب مدیران شایسته بر اساس توانمندی‌های معنوی، علمی و فنی، اجرایی و تجربه کاری.^(۴) به عبارت دیگر، شایسته‌سالاری عبارت است از: استخدام افرادی که از نظر «آگاهی و توانایی» شایستگی لازم را دارند.^(۵) شایسته‌سالاری مجموعه‌ای است از باورها، توانایی‌ها، دانش، مهارت، خصوصیات شخصی و شخصیتی و علایق فرد یا هوشمندی و استعداد که بعضی بیشتر قابل یادگیری و برخی دیگر نیز کمتر قابل یادگیری هستند.^(۶) در نهایت، شایسته‌سالاری با توجه به آیات و روایات و همچنین اندیشمندان اسلامی - که در مباحث بعدی مورد ملاحظه قرار می‌گیرند - عبارت است از مجموعه معیارها، شاخص‌ها و صلاحیت‌هایی در حوزه اخلاقیات، باورها، گفتارها و رفتارها که اگر کسانی از اعضای سازمان واجد آن باشند، نسبت به افرادی که فاقد آنهاست، اولی برای تصدی پست‌های سازمانی و حکومتی است.

اهمیت و ضرورت شایسته‌سالاری

عملکرد افراد در سازمان متأثر از دو نوع رابطه است. در صورتی که این روابط برای افراد سازمان رضایت‌بخش باشد عملکرد آنها و همچنین اثربخشی و کارایی آنها در سازمان به شدت افزایش پیدا می‌کند. اما اگر این روابط برای افراد سازمان

به تجربه و تخصص کاری، سابقه مدیریتی و تحصیلاتی که دارند، در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گرفته‌اند، همچنین افراد دیگر نیز همین نگاه را به این افراد داشته باشد؛ یعنی اعضای دیگر سازمان، خانواده‌ها، هم‌سن و سالان، همکلاسی‌ها و... نیز این قضاوت را داشته باشند که این افراد با توجه به تجربه‌ها، مهارت‌ها و تخصص‌هایی که دارند، در جایگاه شایسته خود قرار گرفته‌اند. در این صورت است که عملکرد افراد بهبود پیدا کرده و اثربخشی و کارایی افراد به شدت افزایش پیدا می‌کند. بنابراین، شایسته‌سالاری و اینکه افراد در جایگاه واقعی و شایسته خود قرار گیرند، از اهمیت زیادی برخوردار است.

جایگاه شایسته‌سالاری در اسلام

از نظر دین مقدس اسلام «شایستگی» و «شایسته‌سالاری» مقام رفیعی است که دست‌یابی به آن کاری بسیار شاق و طاقت‌فرسا می‌باشد، به گونه‌ای که اگر کسی به آن دست پیدا کند، به بالاترین مقام و جایگاه دست یافته و بزرگ‌ترین افتخار را کسب کرده است. از این‌رو، بسیاری از پیامبران از خدا تقاضا می‌کردند که آنها را در زمره شایستگان قرار دهد. (۷) مثلاً، حضرت یوسف پس از رسیدن به برترین پیروزی‌های ظاهری، به پیشگاه خدا عرض می‌کند: «تَوَفَّنِي مُسْلِمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ» (یوسف: ۱۰۱)؛ مرا مسلمان بمیران و به شایستگان ملحق کن. حضرت سلیمان نیز با تمام حشمت و جاه و جلالش عرض می‌کند: «وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ» (نحل: ۱۹)؛ خداوندا، مرا به رحمتت در

بندگان شایسته‌ات داخل کن. حضرت شعیب، آن پیامبر بزرگ، هنگامی که قراردادش با موسی تمام می‌شود می‌گوید: «سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنْ الصَّالِحِينَ» (قصص: ۲۷)؛ به خواست خدا مرا از شایستگان خواهی یافت. حضرت ابراهیم علیه السلام نیز از خدا تقاضا می‌کند که او را در زمره شایستگان قرار دهد: «رَبِّ هَبْ لِي حُكْمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ» (شعرا: ۸۳) ایشان همچنین تقاضا می‌کند که فرزندان شایسته داشته باشد: «رَبِّ هَبْ لِي مِنَ الصَّالِحِينَ» (صافات: ۱۰۰) در آیات بسیاری، هنگامی که خداوند می‌خواهد پیامبران بزرگ را مدح و ثناء کند آنها را به قرار گرفتن در زمره شایستگان توصیف می‌نماید. اهمیت شایستگی در اسلام به حدی است که به همه مؤمنان دستور داده شده است که در قنوت نمازهای عید فطر و عید قربان به صورت دست‌جمعی از خداوند آن چیزی را بخواهند که بندگان شایسته آن را می‌خواهند و از چیزی پناه ببرند که بندگان شایسته خدا پناه می‌برند: «الهم انی اسئلك خیر ما سئلك عبادک الصالحون، و اعوذ بک مما استعاذ منه عبادک الصالحون» (۸)

از مجموع این آیات و دعاها به خوبی استفاده می‌شود که صالح بودن، عالی‌ترین مرحله تکامل یک انسان است. اما منظور از صالح بودن که تمامی اولیای الهی علاقه‌مند به دست‌یابی به آن هستند، چیست؟ آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر نمونه پاسخ این پرسش را داده است. ایشان می‌فرماید: منظور از «صالح بودن»، شایستگی از نظر اعتقاد و ایمان، شایستگی از نظر عمل، و شایستگی از نظر گفتار و اخلاق و غیر آنهاست. (۹) همان‌گونه که ملاحظه

اداری، کم‌کاری و ناکارآمدی به دلیل این است که مدیران فاقد چنین شاخص‌ها، معیار و شایستگی‌ها در رأس کار قرار دارند. بنابراین، تأثیر این معیارها و شاخص‌ها بر کارایی و اثربخشی مدیریتی برای اهل خرد بسیار روشن است.

لازم به یادآوری است که در قرآن کریم «صالح» به معنای شایسته، گاهی در مقابل «فاسد» به کار می‌رود. شایسته است؛ یعنی: فاسد نیست. البته این فساد شامل تمامی انواع ظلم‌ها و ستم‌ها و زشتکاری‌ها می‌شود. و گاهی صالح در برابر «سیئه» به کار می‌رود. شایسته است؛ یعنی: گناه‌کار نیست.^(۱۰) از این بیان و تقابل قرآنی استفاده می‌شود که مسئولیت‌های سازمانی و اجتماعی به آدم‌های فاسد و گناه‌کار واگذار نمی‌شود؛ زیرا آنان صلاحیت و شایستگی به عهده‌گیری این مسئولیت‌ها را ندارند. چنان‌که در قرآن کریم در داستان حضرت ابراهیم علیه السلام آمده است که آن حضرت پس از گذراندن آزمون‌های الهی، از ناحیه خداوند بزرگ پیشوای جامعه انسانی قرار گرفت: ﴿وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا﴾ آن‌گاه حضرت دست به دعا برداشت و فرمود: خدایا! این مسئولیت را به فرزندم نیز عنایت کن: ﴿قَالَ وَيٰمِٰن ذُرِّيَّتِي﴾ خداوند فرمود افراد فاسد و ظالم شایستگی به عهده گرفتن چنین مسئولیت را ندارند: ﴿قَالَ لَا يَنْأَلُ عَهْدِي الظَّالِمِيْنَ﴾ (بقره: ۱۲۴)

همان‌گونه که ذکر شد، انبیا و اولیا از صالحان و شایستگان هستند. یکی از این پیامبران حضرت نوح علیه السلام بوده و او خطاب به خداوند می‌فرماید: خدایا! فرزندم از اهل و خانواده من بوده و همان‌گونه

می‌شود آیت‌الله مکارم شیرازی برای «صالح بودن» که در قرآن کریم آمده است، چهار شاخص را مورد توجه قرار داده است: ۱. اعتقادی؛ ۲. اخلاقی؛ ۳. گفتاری؛ ۴. کرداری. ایشان به این باور است که از نظر قرآن کریم آدم شایسته و صالح به کسی گفته می‌شود که شاخص‌های چهارگانه مزبور را دارا باشد. پیامبران بزرگ الهی هم تلاش می‌کردند و هم از خداوند کمک می‌خواستند تا در این چهار شاخص مزبور شایستگی لازم را کسب کنند.

همان‌گونه که ملاحظه خواهید کرد، معیارهای شایسته‌سالاری از دیدگاه اسلام همانند ایمان، تقوا، علم، عدالت، راستگویی، بینش سیاسی، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت که در این نوشتار مورد بررسی قرار گرفته‌اند به نحوی به این چهار شاخص برمی‌گردند. البته معیارها و شاخص‌هایی که در این نوشتار مورد بررسی قرار گرفتند در برخی آیات قرآن کریم به صورت اجمال تحت عنوان «صالح بودن» بحث شده و در برخی آیات دیگر - که در صفحات بعدی ملاحظه خواهید کرد - به صورت تفصیل تحت عناوین دیگر مورد بررسی قرار گرفته است. این اجمال و تفصیل یا به عبارت دیگر، «القرآن یفسر بعضه بعضاً» در قرآن کریم از دیدگاه اندیشمندان اسلامی یک امر پذیرفته شده است.

بدیهی است مدیری که این شاخص‌ها و معیارها یا برخی از آنها را داشته باشد، نسبت به کسانی دیگر که فاقد آنها می‌باشند از شایستگی بیشتری برخوردارند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود بسیاری از ناهنجاری‌های سازمانی و اجتماعی مانند فساد

که نعمت‌ها، عنایات و رحمت شامل حال من بوده شامل حال او نیز بگردان: ﴿وَنَادَى نُوحٌ رَبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابْنِي مِنِّي وَأَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَكَ الْحَقُّ وَأَنْتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ﴾ (هود: ۲۵) خداوند در جواب می‌فرماید: ﴿قَالَ يَا نُوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِكَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلَا تَسْأَلْنِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنِّي أَعِظُكَ أَنْ تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ﴾ (هود: ۲۶) فرزندان از اهل تو نیست؛ زیرا او آدم ناشایست، گناه‌کار و فاسد بوده و سزاوار اینکه نعمت‌های من (مانند نجات یافتن از غرق شدن) شامل حال او نگردد، نمی‌شود.

از این بیان قرآنی استفاده می‌شود که نه تنها مسئولیت‌های بزرگ سازمانی و اجتماعی به افراد ظالم، فاسد و ناشایست واگذار نمی‌شود، بلکه مزیت‌ها و نعمت‌های نسبتاً اندک شخصی و اجتماعی (مانند نجات یافتن از هلاکت غرق شدن) نیز به افراد ناشایسته تعلق نمی‌گیرد. این امر بیانگر اوج اهمیت و جایگاه شایستگی و شایسته‌سالاری از نظر قرآن کریم می‌باشد.

معیارهای شایسته‌سالاری از نظر اسلام

دین اسلام نسبت به سایر ادیان، اعم از الهی و یا غیرالهی، از کمال، تمامیت و شایستگی برخوردار است تا جایی که قرآن کریم می‌فرماید: «دینی غیر از اسلام پذیرفته نمی‌شود.»^(۱۱) همچنین رهبران این دین نسبت به رهبران سایر ادیان شایستگی بیشتری دارند. امام صادق علیه السلام می‌فرماید: فردی یهودی از پیامبر پرسید: آیا شما افضل هستید یا موسی بن عمران که با خداوند صحبت کرد و دریا را برایش شکافت و ابرها بر او سایه افکند و عصا در دستش ازدها شد؟

پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند: تعریف از خود درست نیست، ولی همین مقدار بدان که اگر توبه آدم قبول شد، و کشتی نوح در دریا غرق نشد، حضرت ابراهیم در آتش نسوخت، حضرت موسی از اژدها شدن عصایش ترسید، به خاطر توسل به من و خاندان من بود. ای یهودی، اگر موسی در زمان من بود و ایمان به نبوت من نمی‌آورد، ایمان او به خدا سودی نداشت و پیامبر بودنش نفعی نمی‌آسانید.^(۱۲) و همچنین پیروان اسلام نسبت به پیروان سایر ادیان شایستگی بیشتری دارند: ﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ﴾ (آل عمران: ۱۱۰)؛ شما بهترین امتی هستید. بنابراین، اگر اسلام از تمام این جهات شایسته است، قطعاً در باب حکومت و اداره جامعه نیز نسبت به سایر نظام‌ها برترین است. اسلام در مورد حکومت‌داری معیارهایی دارد که بر اساس آنها می‌توان افراد شایسته را از ناشایسته باز شناخت و با حاکمیت و مدیریت افراد شایسته، ضریب موفقیت سازمان و کارایی و اثربخشی آن را به شدت افزایش داد. در این قسمت، معیارهای شایستگی از دیدگاه اسلام و بخصوص قرآن کریم مورد بررسی قرار می‌گیرند.

۱. ایمان

یکی از معیارهای شایستگی از نظر اسلام، «ایمان» است. ایمان - همان‌گونه که حضرت علی علیه السلام در پاسخ به سؤالی درباره تعریف آن، می‌فرماید - عبارت است از: شناخت با قلب، اقرار با زبان، و عمل با اعضا و جوارح. «وَسُئِلَ عَنِ الْإِيمَانِ فَقَالَ الْإِيمَانُ مَعْرِفَةٌ بِالْقَلْبِ وَإِقْرَارٌ بِاللِّسَانِ وَعَمَلٌ بِالْأَرْكَانِ.»^(۱۳) از نظر آن حضرت، نشانه‌های ایمان این است که راست

و او هیچ‌گاه راه مستقیم را رها نکرده و به بی‌راهه نمی‌رود. طبیعتاً چنین کسی، با افراد سازمان و جامعه روراست و صادق بوده و هیچ‌گاه تلاش نمی‌کند آنها را با هر نیرنگ و حيله‌ای که شده در راستای منافع خود، هدایت کند. در مقابل، افراد غیر مؤمن تلاش می‌کنند دیگران را در جهت منافع خود جهت بدهند. آیه دیگری که بیانگر شایستگی افراد مؤمن نسبت به افراد غیر مؤمن می‌باشد، آیه ۲۲ سوره ملک است که می‌فرماید: «أَقْمَنَ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَى أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ؟ آیا کسی که به رو افتاده حرکت می‌کند، به هدایت نزدیک‌تر است، یا کسی که راست قامت در صراط مستقیم گام برمی‌دارد و پیش می‌رود؟»

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود این آیه افراد مؤمن و کافر را با هم مقایسه می‌کند. برخی، مظهر آن دو (مؤمن و کافر) را پیامبر ﷺ و ابوجهل می‌دانند. (۱۵) در این آیه، فرد بی‌ایمان به کسی تشبیه شده است که از جاده‌ای ناهموار و پر پیچ و خم می‌گذرد، در حالی که به رو افتاده، و بادست و پا، یا به سینه حرکت می‌کند؛ نه راه را به درستی می‌بیند، و نه قادر بر کنترل خویشتن است، نه از موانع با خیر است و نه سرعتی دارد؛ کمی راه می‌رود و درمانده می‌شود. ولی مؤمن را به فرد راست قامتی تشبیه می‌کند که از جاده‌ای هموار و صاف با سرعت و قدرت و آگاهی تمام، به راحتی پیش می‌رود. (۱۶) بدیهی است افرادی که هدف و راه رسیدن به آن را بهتر می‌شناسند و در یک مسیر هموار، با سرعت بالا و با قدرت کامل حرکت می‌کنند، شایستگی بیشتری نسبت به کسانی دارند که هدف را درست نمی‌شناسند و موانع آن را

بگویی، آن‌گاه که تو را زیان رساند، و دروغ‌نگویی آن‌گاه که تو را سود رساند، آنکه بیش از مقدار عمل سخن‌نگویی، و چون از دیگران سخن‌گویی از خدا بترسی: «وَقَالَ (ع) الْإِيمَانُ أَنْ تُؤَيِّرَ الصَّدَقَ حَيْثُ يَضُرُّكَ عَلَى الْكُذِبِ حَيْثُ يَنْفَعُكَ وَالْأَلَا يَكُونَ فِي حَدِيثِكَ فَضْلٌ عَنْ عَمَلِكَ وَأَنْ تَتَّقِيَ اللَّهَ فِي حَدِيثِ غَيْرِكَ.» (۱۴) همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، ایمان با ماهیتی که دارد (شناخت و عمل بر اساس آن)، و ویژگی‌هایی که دارد (رفتار صادقانه و متعادل با دیگران)، زمینه را برای یک تعامل و ارتباط دوستانه میان افراد و بخصوص اعضای سازمان‌ها فراهم کرده و جوی آکنده از اعتماد را بر سازمان حاکم می‌کند. بدیهی است کسانی که واجد چنین معیاری باشند، نسبت به کسانی که فاقد آن هستند از شایستگی بیشتری برخوردارند. خداوند متعال نیز در مورد شایستگی افراد مؤمن نسبت به سایر افراد می‌فرماید: «لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ.» (بقره: ۱۷۷)؛ نیکوکاری آن نیست که روی خود را به سوی مشرق و [یا] مغرب بگردانید، بلکه نیکی (و شایستگی در) آن است که کسی به خدا و روز بازپسین و فرشتگان و کتاب [آسمانی] و پیامبران ایمان آورده باشد. این آیه در واقع، علاوه بر بیان ارزش اصل ایمان، مصادیق ایمان (خدا، معاد، ملائکه، قرآن و انبیا) را نیز بیان نموده و اظهار می‌دارد که افراد با اعتقاد به آنها شایستگی پیدا می‌کنند. دلیل اینکه ایمان موجب شایستگی افراد می‌شود این است که فرد مؤمن هدفش روشن بوده و راهی که او را به آن هدف می‌رساند نیز روشن است

تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها انتخاب می‌کند که کاملاً متفاوت از خط‌مشی‌های افراد غیرمؤمن است؛ زیرا یک سیاستمدار مؤمن نمی‌تواند آن باورها و اعتقادات اصولی خود را در سیاست‌گذاری‌ها نادیده بگیرد.

بنابراین، یکی از معیارهای شایستگی ایمان است. کسانی که این ویژگی و خصوصیت را داشته باشند، نسبت به کسانی که فاقد آن هستند شایستگی بیشتری دارند. حتی این معیار می‌تواند به عنوان یک شاخص ارزشیابی برای سایر معیارهای شایسته‌سالاری نیز تلقی شود؛ یعنی اگر ایمان بود، سایر معیارها نیز ارزش دارند و اگر این معیار نبود، برخی دیگر از معیارهای شایستگی مانند «علم» در عین وجودشان، نه تنها مفید نیستند، بلکه مضر نیز می‌باشند. شهید مطهری در این باره می‌نویسد: «علم بدون ایمان تیغی است در کف زنگی مست؛ چراغی است در نیمه شب در دست دزد برای گزیده‌تر بردن کالا.» (۱۸)

۲. تقوا

یکی از معیارهای شایستگی «تقوا» است. افرادی که از این ویژگی برخوردارند، نسبت به کسانی که فاقد آن می‌باشند، شایسته‌ترند؛ چنان‌که خداوند می‌فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ﴾ (حجرات: ۱۳)؛ ای مردم! ما شما را از یک مرد و زن آفریدیم و شما را تیره‌ها و قبیله‌ها قرار دادیم تا یکدیگر را بشناسید، (اینها ملاک شایستگی نیست) گرامی‌ترین (شایسته‌ترین) شما نزد خداوند با

درست درک نمی‌کنند و راه رسیدن به آن را درست نمی‌بینند و سرعت و دقت لازم را ندارند.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در این آیه، کفر به منزله نادانی و بی‌راهه راه رفتن است، و کافر به هر اندازه به سرعت خود بیفزاید، از مقصد دورتر می‌شود، ولی مؤمن با آگاهی کامل به راه راست که همان راه خداوند بزرگ و قرب به آن باشد، در حرکت است؛ از این رو، شایستگی بیشتری دارد و باید امور سازمان و بخصوص مأموریت‌های سازمان به او واگذار شود تا آن را از ابعاد مادی و معنوی در سطح کمال برساند. اما کافر که خود گمراه است و نمی‌تواند راه را از چاه تشخیص دهد تا چه رسد به اینکه دیگران را هدایت کند، شایستگی این کار را ندارد.

آیت‌الله خامنه‌ای درباره لزوم این ویژگی شایسته‌سالاری در سلسله مراتب نظامی می‌فرماید:

فرماندهان باید در نیروهای مسلح خصوصیات لازم را برای فرماندهی داشته باشند یا دارا شوند... این خصوصیات در درجه اول ایمان است. فرمانده بی‌ایمان، به درد فرماندهی نمی‌خورد، ظرفیت ایمانی به قدر شغل کاری که به او محول می‌کنید، باید داشته باشد؛ اگر نداشت، فایده‌ای ندارد، بارها این را تکرار کردیم، ضربه‌اش را خوردیم، خوردید، دیدید. هر چه سطح کارایی بالاتر می‌آید، بایستی ایمان بیشتر باشد. (۱۷)

با توجه به این آیات و اظهارات رهبر معظم انقلاب می‌توان گفت: ایمان، یگانه و بهترین شاخصی است که سیاست‌های اسلامی را از غیر آن متمایز می‌کند؛ زیرا انسان مؤمن شاخص‌ها و معیارهایی را در

تقواترین شما نزد خداوند دانا و آگاه است.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، این آیه شایستگی را در اصل و نسب و قبیله نمی‌داند، بلکه معیار شایستگی را تقوای الهی می‌داند. بنابراین، از نظر قرآن معیار شایستگی انسان امتیازات ظاهری و مادی، همچون انتساب به قبیله معروف و معتبر یا داشتن مال و منال، کاخ و قصر و خدم و حشم، و یا مقامات بلند اجتماعی و سیاسی نیست؛ زیرا همه اینها امور متزلزل و برون ذاتی و مادی زودگذر هستند و آیینی آسمانی همچون اسلام هرگز نمی‌تواند اینها را معیار شایستگی قرار دهد. اسلام، معیار شایستگی انسان را صفات ذاتی او بخصوص تقوا و پرهیزگاری و تعهد و پاکی قرار داده و حتی - همان‌گونه که در مورد ایمان گفته شد - برای موضوعات مهمی همچون علم و دانش (معیارهای دیگر شایسته‌سالاری) چنانچه در مسیر ایمان و تقوا و ارزش‌های اخلاقی قرار نگیرند اهمیتی قایل نیست. (۱۹) تقوا نه تنها پیش از علم و دانش و سایر معیارهای شایسته‌سالاری، قرار دارد، بلکه قبل و حتی در رأس همه ارزش‌های اخلاقی - که امروز در سازمان‌ها، بسیار مورد توجه هستند - قرار دارد. حضرت علی علیه السلام درباره اهمیت تقوا می‌فرماید: «الَّتَقَى رَئِيسَ الْأَخْلَاقِ»؛ (۲۰) تقوا در رأس همه ارزش‌های اخلاقی قرار دارد. آن حضرت میان تقوا و موفقیت و دست‌یابی به اهداف، رابطه قایل است و معتقد است که تقوای پیشگان بهتر و زودتر می‌توانند به مقصود نایل آیند: «فَمَنْ أَشْعَرَ التَّقْوَى قَلْبَهُ بَرَزَ مَهْلَهُ وَقَارَ عَمَلُهُ فَاهْتَبَلُوا هَبْلَهَا»؛ (۲۱) کسی که جامه تقوا بر قلبش بپوشاند، کارهای نیکوی او آشکار شود، و در کارش

پیروز گردد. پس در به دست آوردن بهره‌های تقوا فرصت را غنیمت شمارید. امیرالمؤمنین علیه السلام در خطبه ۱۹۳ نهج البلاغه صراحتاً یادآور می‌شود که اهل تقوا نسبت به دیگران شایسته‌ترند؛ زیرا آنان رفتاری از خورد نشان می‌دهند که دیگران از آن عاجزند؛ چنان‌که می‌فرماید: «فَالْمُتَّقُونَ فِيهَا هُمْ أَهْلُ الْفَضَائِلِ مَنْطِقُهُمُ الصَّوَابُ وَ مَلْبَسُهُمُ الْاِقْتِصَادُ وَ مَشِيَّتُهُمُ التَّوَاضُعُ ... قُلُوبُهُمْ مَخْزُونَةٌ وَ شُرُورُهُمْ مَأْمُونَةٌ وَ أَجْسَادُهُمْ نَحِيفَةٌ وَ حَاجَاتُهُمْ خَفِيفَةٌ وَ أَنْفُسُهُمْ عَفِيفَةٌ»؛ اما پرهیزگاران در دنیا دارای شایستگی و فضیلت‌های برترند، سخنانشان راست، پوشش آنان میانه‌روی، و راه رفتنشان با تواضع و فروتنی است ... دل‌های پرهیزگاران اندوهگین، و مردم از آزارشان در امان، تن‌هایشان لاغر، و درخواست‌هایشان اندک، و نفسشان عقیف و دامنشان پاک است. حضرت علی علیه السلام تقوا را دوی هر نوع درد فردی، سازمانی و اجتماعی می‌داند که افراد می‌توانند تمامی دردهای خودشان را با آن درمان کنند: «فَإِنَّ تَقْوَى اللَّهِ دَوَاءٌ دَاءٍ قُلُوبِكُمْ وَ بَصَرٌ عَمَى أَفْتَدِيكُمْ وَ شِفَاءٌ مَرَضِ أَجْسَادِكُمْ وَ صَلَاحٌ فَسَادِ صُدُورِكُمْ وَ طَهُورٌ دَنَسِ أَنْفُسِكُمْ وَ جَلَاءٌ عَشَا أَبْصَارِكُمْ وَ أَمْنٌ فَرَجِ جَائِحِكُمْ وَ ضِيَاءٌ سَوَادِ ظُلْمَتِكُمْ»؛ (۲۲) همانا تقوا و ترس از خدا، داری بیماری‌های دل‌ها، روشنی‌های قلب‌ها، و درمان دردهای بدن‌ها، مرهم زخم جان‌ها، پاک‌کننده پلیدی‌های ارواح، و روشنائی بخش تاریکی چشم‌ها، و امنیت در ناآرامی‌ها، و روشن‌کننده تاریکی‌های شماست. بر اساس فرمایش حضرت علی علیه السلام، انسان متقی، درمانگری است که بهتر می‌تواند دردهای سازمانی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، روانی و اجتماعی را

شناسایی کرده و به درمان آنها کمک کند. بدین سان، می توان گفت که انسان متقی به مراتب نسبت به انسان غیرمتقی شایسته تر است. بنابراین، یکی از مهم ترین معیارها برای تشخیص شایستگی که باید در سازمان ها مورد توجه قرار گیرد، «تقوا» است.

۳. علم

یکی از معیارهای شایستگی «علم و آگاهی» است؛ یعنی کسی که علم و آگاهی دارد، نسبت به کسی که فاقد آن است، از شایستگی بیشتری برخوردار است. براساس همین معیار است که در روایات ما علم نه تنها موجب شایستگی افراد تلقی می شود، بلکه علم منشأ هر نوع فضیلت و خوبی و مایه مباهات فرشتگان الهی بر اهل علم است. بر اساس روایات ما علم، زمینه تخلق به اخلاق فراهم کرده و نیز باعث احیای دین می گردد. از این رو، در بسیاری از روایات عالمان و وارثان پیامبران و حتی در برخی از روایات برتر از آنان تلقی شده اند. رسول اکرم صلی الله علیه و آله می فرمایند: «عالمان وارثان پیامبرانند؛ زیرا پیامبران در هم و دیناری به ارث نگذاشته اند و تنها چیزی که به ارث گذاشته اند علم است که اگر کسی از آن بهره ور شود بهره فراوانی برده است.»^(۲۳) یا می فرماید: «حاملان علم در دنیا جانشین پیامبرانند و در آخرت در شمار شهدا قرار دارند.»^(۲۴) از این بیان، جایگاه رفیع و شایستگی علما نسبت به سایر افراد و همچنین رابطه آنها با انبیا به خوبی استفاده می شود. بنابراین، کسانی که حامل این معیار است، نه تنها نسبت به سایر افراد شایستگی بیشتری دارند، بلکه حتی از بسیاری از انبیا سلف نیز شایسته ترند.

همچنین به موجب همین معیار است که خداوند طالوت را در میان بنی اسرائیل به عنوان حاکم انتخاب می کند: «وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا» (بقره: ۲۲۷)؛ و پیامبرشان به آنها گفت: خداوند طالوت را برای زمام داری شما مبعوث و انتخاب کرده است. مردم سؤال و انتقاد کردند که طالوت امکانات ندارد، پس چگونه به عنوان حاکم برگزیده شده است: «قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ» (بقره: ۲۲۷)؛ گفتند: چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته تریم، و او ثروت زیادی ندارد؟! (لازم به یادآوری است که انتقاد بنی اسرائیل بر انتخاب طالوت به عنوان حاکم و فرمانده به دلیل انحصاری بودن نبوت در میان فرزندان لاری و سلطنت در میان فرزندان یوسف بود؛ اما چون طالوت به هیچ یک از این دو خاندان منتسب نبود، حاکمیت و شایستگی او را به عنوان زمامدار، زیر سؤال بردند.) خداوند در جواب می گوید: خداوند به جای این عنوان انتسابی و ثروت، دانش و تدبیر کشورداری و نیروی جسمانی فوق العاده ای به طالوت بخشیده است^(۲۵) که شما فاقد آنها هستید؛ از این رو، او نسبت به شما شایسته تر است: «قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَةً مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره: ۲۲۷)؛ گفت: خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. به عبارت دیگر، از نظر قوم بنی اسرائیل معیار شایستگی تمکن مالی بود که طالوت فاقد آن به شمار می آمد، ولی از نظر قرآن کریم معیار شایستگی دانایی و توانایی است که

طالوت واجد آنها بود. (۲۶) به دیگر سخن، قرآن کریم خطاب به آنها می‌فرماید: اینکه می‌بینید خداوند طالوت را برگزیده و زمامدار شما قرار داده به خاطر این است که از نظر هوش و فرزاندگی و علم، پر مایه است و از نظر نیروی جسمانی، قوی و پر قدرت. در واقع، قرآن کریم به آنها می‌گوید: اولاً، این‌گزینش خداوند حکیم است و ثانیاً، شما سخت در انتخاب معیار شایستگی رهبری در اشتباهید؛ زیرا معیارهای اساسی رهبری، تَسبِ عالی و ثروت نیستند (هر دو، امر اعتباری و بیرون ذاتی‌اند)، بلکه معیارهای شایستگی رهبری علم و دانش و نیروی جسمانی هستند که طالوت واجد آنها بود. در حقیقت، این دو امتیاز واقعی و درون ذاتی هستند که تأثیر عمیقی در مسئله رهبری دارند؛ (۲۷) زیرا رهبر باید با علم و دانش خود، مصلحت جامعه‌ای را که در رأس آن است تشخیص دهد و با قدرت خود آن را بموقع به اجرا درآورد، با علم و تدبیر خود نقشه صحیح برای پیکار با دشمن بکشد و با نیروی جسمانی آن را پیاده کند.

درباره اینکه عالم نسبت به غیر عالم شایستگی بیشتری دارد، آیات بسیاری وجود دارند که در اینجا به برخی از آنها اشاره می‌شود. قرآن کریم می‌فرماید: ﴿أَفَمَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ مَنْ لَا يَهْدِي إِلَّا أَنْ يُهْدَىٰ فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ﴾ (برنس: ۲۵)؛ آیا کسی که به سوی حق رهبری می‌کند سزاوارتر است مورد پیروی قرار گیرد یا کسی که راه نمی‌نماید، مگر آنکه [خود] هدایت شود؟ شما را چه شده؟ چگونه داوری می‌کنید؟ در آیه دیگر می‌فرماید: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾ (زمر: ۹)؛ آیا

کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند یکسانند؟ همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، استفهامی که در این دو آیه شریف وجود دارد، استفهام انکاری است؛ یعنی هدایت‌کنندگان و عالمان را با هدایت‌شوندگان و جاهلان یکی ندانید، بلکه آنان نسبت به اینها به مراتب شایسته‌ترند.

با دقت در سلسله مراتب سازمانی اسلامی که از خداوند شروع شده و به زیر مجموعه ولی فقیه خاتمه پیدا می‌کند، می‌توان این مطلب را دریافت که هریک از آنها باید به قلمرو مدیریتی خودش آگاهی داشته باشد. برای مثال، قلمرو مدیریتی خداوند تمام عالم هستی است. او از تمام هستی آگاهی دارد؛ چنان‌که می‌فرماید: ﴿وَعِنْدَهُ مَفَاتِحُ الْغَيْبِ لَا يَعْلَمُهَا إِلَّا هُوَ وَيَعْلَمُ مَا فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَمَا تَسْقُطُ مِنَ وَرَقَةٍ إِلَّا يَعْلَمُهَا﴾ (انعام: ۵۹)؛ و کلیدهای غیب تنها نزد اوست، جز او [کسی] آن را نمی‌داند و آنچه در خشکی و دریاست می‌دانند. یا در آیه دیگر می‌فرماید: ﴿يَعْلَمُ مَا يَلِجُ فِي الْأَرْضِ وَمَا يَخْرُجُ مِنْهَا وَمَا يَنْزِلُ مِنَ السَّمَاءِ وَمَا يَرْجُ فِيهَا﴾ (سبأ: ۲)؛ آنچه در زمین فرو می‌رود و آنچه از آن برمی‌آید و آنچه از آسمان فرو می‌شود و آنچه در آن بالا می‌رود [همه را] می‌داند. همین علم جامع و کامل خداوند از قلمرو مدیریتی خود باعث شده است که افراد خاصی (پیامبران ص) را که می‌توانند از پس کارها به درستی برآیند، به عنوان مدیر، برای انجام کارها مسئولیت دهد: ﴿اللَّهُ أَعْلَمُ حَيْثُ يَجْعَلُ رِسَالَتَهُ﴾ (انعام: ۱۲۴) و هر چیز را در جایگاه اصلی خودش قرار دهد؛ چنان‌که امام صادق ع می‌فرماید: «و وضع كل شيء منته موضعه بعلمه»؛ (۲۸) و با علم خویش هر چیزی را در جای خود قرار داده است.

اشخاص بر مردم. اگر زمامدار مطالب قانونی را نداند، لایق حکومت نیست؛ چون اگر تقلید کند، قدرت حکومت شکسته می‌شود و اگر نکند، نمی‌تواند حاکم و مجری قانون اسلام باشد. (۳۴)

۴. عدالت

یکی از معیارهای شایستگی «عدالت» است؛ یعنی کسی که عادل است، نسبت به کسی که ظالم است، شایسته‌تر است. (۳۵) بر همین اساس وقتی خداوند حضرت ابراهیم علیه السلام را مورد آزمایش قرار داد و آن حضرت هم سرفراز از آن بیرون آمد، خداوند خطاب به او فرمود: من شما را امام قرار دادم: ﴿وَرِئِدْ ابْنُكَ إِبْرَاهِيمَ وَهُوَ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ إِمَامًا﴾. (بقره: ۱۲۴) حضرت ابراهیم علیه السلام گفت: خدایا فرزندانم چه؟ آیا آنها را نیز به عنوان امام و پیشوا منصوب می‌فرمایی؟ خداوند در جواب فرمود: مدیرانی را که من منصوب می‌کنم باید عادل باشند، و چون فرزندان شما عادل نیستند، بلکه ظالم می‌باشند، نمی‌توانند این مقام را تصاحب کنند. ﴿قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ﴾. از این آیه شریفه چنین استفاده می‌شود که یکی از معیارهای شایستگی، عدالت است؛ یعنی مدیری که عادل است شایسته است. لازم به یادآوری است که ذریه و فرزندان حضرت ابراهیم علیه السلام در نسل‌های بعدی، پس از آنکه شایسته شدند و این معیار از شایستگی را پیدا کردند، خداوند مقام امامت را به آنها داد؛ چنان‌که در قرآن کریم آمده است: ﴿وَوَهَبْنَا لَهُ إِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ نَافِلَةً وَكُلًّا جَعَلْنَا صَالِحِينَ وَجَعَلْنَاهُمْ أئِمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا﴾. (انبیاء: ۷۲-۷۳)؛ اسحاق و یعقوب را [به عنوان نعمتی] افزون به

لازم به یادآوری است که اگر ما در مسائل امامت، معتقدیم که ائمه اطهار علیهم السلام، نسبت به افراد دیگر شایسته‌ترند، یکی از دلایلمان وجود همین معیار یعنی علم و همچنین معیار «عدالت» است که در ادامه، مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه آنان نزد هیچ کسی جز پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم (۳۶) تعلم نکرده‌اند، (۳۷) در عین حال، از همه افراد عصر خود عالم‌تر و همچنین از همه آنان عادل‌تر بوده‌اند. (۳۸)

اکنون سؤالی در اینجا مطرح می‌شود: موضوع این علم (معلوم) که یکی از معیارهای شایستگی در اداره سازمان و جامعه به شمار می‌آید، چیست؟ آیا اگر کسی به چگونگی ملائکه عالم باشد و یا به اوصاف صانع - تبارک و تعالی - علم پیدا کند شایستگی اداره سازمان و جامعه را خواهد داشت؟ آیا اگر کسی همه علوم طبیعی را بداند و تمام قوای طبیعت را کشف کند، یا موسیقی را خوب بداند، شایستگی خلافت را پیدا می‌کند؟ به طور مسلم پاسخ این پرسش‌ها منفی است؛ یعنی با این علوم، شایستگی برای اداره حاصل نمی‌شود. آنچه مسلم است این است که منظور از این علم، علم به احکام و قوانین اسلام و اجرای آن است. (۳۹) از نظر امام خمینی رحمه الله چون حکومت اسلام، حکومت قانون است، برای زمامدار علم به قوانین لازم می‌باشد. (۴۰)

به عبارت دیگر، از نظر امام خمینی رحمه الله اولاً، باید عالم به احکام اسلام، یعنی قانوندان باشد و ثانیاً، باید عدالت داشته و از کمال اعتقادی و اخلاقی برخوردار باشد. از نظر امام رحمه الله این امر علاوه بر دلایل شرعی، دلایل عقلی نیز دارد؛ زیرا حکومت اسلامی حکومت قانون است، نه خودسری و نه حکومت

قال رسول الله (ص): «ایما وال ولی من امر امتی بعدی اقیم علی الصراط و نشرت الملائکه صحیفته فان کان عادلا نجاه الله بعدله و ان کان جائرا انتقض به الصراط انتفاضة تزیل بین مفاصله حتی یکون بین عضوین من اعضئه مسیره مائة عام ثم ینخرق به الصراط»؛^(۳۸) هر زمامدار که پس از من امری از مسلمانان را به دست گیرد، در قیامت بر پل صراط او را نگاه می‌دارند و نامه عملش را می‌کشایند؛ اگر دادگر باشد، خداوند او را با دادگری‌اش نجات می‌دهد و اگر ستمگر باشد، صراط زیر پایش می‌لرزد، به گونه‌ای که بندهایش از هم می‌گسلد و میان اعضای بدنش صد سال فاصله می‌افتد و آن‌گاه از صراط به زیر می‌افتد.

- «السلطان العادل المتواضع ظل الله و رمحه فی الارض یرفع له عمل سبعین صدیقا»؛^(۳۹) سلطان دادگر و فروتن، سایه و سلاح خداوند در زمین است و برای او پاداش عمل هفتاد راستگور می‌نویسند.

بنابراین، از این آیات و روایات استفاده می‌شود که عدالت برتری می‌آورد و کسانی که از این ویژگی برخوردارند، نسبت به کسانی که فاقد آن می‌باشند، شایستگی بیشتری دارند.

۵. راست‌گویی

یکی از معیارهای شایستگی «راست‌گویی» است. این ویژگی در آیات بسیاری از قرآن کریم آمده است. برای مثال، در مورد حضرت موسی علیه السلام آمده است که وقتی آن حضرت نزد فرعون آمد و او را دعوت به حق کرد، برای اینکه به عنوان یک مدیر اعتماد دیگران را به خود جلب کند، می‌فرماید: من

او بخشودیم و همه را از شایستگان قرار دادیم؛ و آنان را پیشوایانی قرار دادیم که به فرمان ما هدایت می‌کردند. از این بیان استفاده می‌شود که فرزندان حضرت ابراهیم علیه السلام (یعقوب و اسحاق) پس از اینکه معیار لازم شایستگی همانند عدالت و علم را پیدا کردند، آن‌گاه خداوند این مقام را به آنها داد. همان‌گونه که ذکر شد، ذریه و فرزندان حضرت ابراهیم علیه السلام پیش از دست‌یابی به معیار عدالت از این پست محروم بودند. این بیان قرآنی پیام مهمی برای جوامع انسانی و بخصوص اسلامی می‌تواند داشته باشد و آن اینکه تا کسی شایستگی مقامی را پیدا نکند، بر اساس رابطه‌سالاری آن مقام را به او ندهید؛ زیرا چنین افرادی به جای اینکه کارها را اصلاح کنند، خراب‌تر می‌کنند. البته درباره این معیار از شایسته‌سالاری احادیث بسیاری از رسول خدا ﷺ روایت شده است که در ذیل به برخی از آنها اشاره می‌شود:

- قال رسول الله (ص): «ان الله احب الناس الى الله تعالی يوم القيامة و ادناهم منه مجلسا امام عادل و ابغض الناس الى الله تعالی و ابعدهم منه امام جائر»؛^(۴۰) رسول خدا فرمود: دوست داشتنی‌ترین کس نزد خدای در قیامت و کسی که از همه به او نزدیک‌تر است، پیشوای دادگستر است و بدترین و دورترین کس، پیشوای ستمگر است.

- قال رسول الله (ص): «ما من احد افضل عند الله من امام ان قال صدق و ان حکم عدل»؛^(۴۱) هیچ‌کس نزد خدا برتر نیست از زمامداری که چون می‌گوید، راست می‌گوید و چون حکم می‌کند، دادگری می‌کند.

ع بصيرت

یکی از ابعاد شایستگی از نظر قرآن کریم «بصیرت» است. منظور از بصیرت، نوری است که خداوند - تبارک و تعالی - در ذهن افراد مؤمن و متقی ایجاد می‌کند تا آنچه را که از طریق دانش مدیریت نمی‌توان دید، ببینند. بصیرت به این معنا، به عنوان معیاری مستقل و جدای از علم ذکر شده است؛ زیرا امری درونی، ذاتی و خدادادی است که قابل کسب و یادگیری نمی‌باشد، بلکه بیشتر از طریق تزکیه نفس و تقویت معنویات حاصل می‌شود، بر خلاف علم که می‌توان آن را از طریق آموزش و یادگیری به دست آورد. به عبارت دیگر، منظور از بصیرت، احساس ویژه‌ای (نور) است که شکوفایی آن انسان را به انجام کار از طریق دیگران قادر می‌سازد و او را دارای هنر مدیریت می‌نماید. (۴۲) از نظر قرآن کریم، کسانی که واجد این بصیرت و نور باشند، نسبت به کسانی که فاقد آن هستند، از شایستگی بیشتری برخوردار بوده و می‌توانند نقش تعیین‌کننده در تصحیح برخوردهای اجتماعی اداره سازمان و جامعه داشته باشند. خداوند در قرآن می‌فرماید: «أَوْ مِنْ كَانْ مَيْتًا فَأَحْيَيْنَاهُ وَجَعَلْنَا لَهُ نُورًا يَمْشِي بِهِ فِي النَّاسِ كَمَنْ مَثَلُهُ فِي الظُّلُمَاتِ لَيْسَ بِخَارِجٍ مِنْهَا» (انعام: ۱۲۲)؛ آیا کسی که مرده [دل] بود و زنده‌اش گردانیدیم و برای او نوری پدید آوردیم تا در پرتو آن در میان مردم راه برود، چون کسی است که گریه گرفتار در تاریکی هاست و از آن بیرون آمدنی نیست؟ از این آیه استفاده می‌شود که این نور بصیرت نقش نور چراغ را ایفا می‌کند؛ همان‌گونه که نور چراغ راه را از چاه مشخص می‌کند، نور بصیرت نیز به افراد بینش اجتماعی می‌دهد که با

«راستگو» هستم؛ از این رو، شما به عنوان یکی از اعضای سازمان من، باید سخنم را بپذیرید و دعوتم را اجابت کنید. یا خداوند خطاب به پیامبر اکرم ﷺ می‌فرماید: اگر تو به عنوان یک مدیر میانی سخنم را درست به زیرمجموعه‌هایت نرسانی و چیزی را بگویی که من آن را نگفتم؛ یعنی «راستگو» نباشی، من رگ‌های قلبت را می‌زنم و سرت را از تنت جدا می‌کنم: «وَلَوْ تَقَوَّلَ عَلَيْنَا بَعْضَ الْأَقَاوِيلِ لَأَخَذْنَا مِنْهُ بِالْيَمِينِ ثُمَّ لَقَطَعْنَا مِنْهُ الْوَتِينَ فَمَا مِنْكُمْ مِنْ أَحَدٍ عَنْهُ حَاجِزِينَ» (الحاقه: ۴۷-۴۴)؛ و اگر [او] پاره‌ای گفته‌ها بر ما بسته بود، دست راستش را سخت می‌گرفتیم؛ سپس رگ قلبش را پاره می‌کردیم؛ و هیچ یک از شما مانع از [عذاب] او نمی‌شدید. حضرت علی عليه السلام پیامبر را توصیف به صدق کرده می‌فرماید: «لقد قال الرسول الصادق فهو أمينك المأمون»؛ (۴۰) پیامبر راستگو که امانتدار تو، و مورد وثوق تو می‌باشد، گفته است. نیز امیرالمؤمنین عليه السلام به عنوان مدیر پس از پیامبر عليه السلام درباره خود، خطاب به افراد تحت مدیریتش می‌فرماید: «و الذي بعثه بالحق و اصطفاه على الخلق، ما أنطق إلا صادقا»؛ (۴۱) سوگند به آنکه او را به حق برانگیخت و بر آفریدگان برگزید، که جز به راستی سخن نمی‌گویم.

از مجموع این آیات و روایات این حقیقت به دست می‌آید که شایسته است یک مدیر در گفتار و کردار خود صداقت داشته باشد تا هم آنانی که از نظر سلسله مراتب در مافوق او قرار دارند و هم افرادی که زیر نظر او فعالیت می‌کنند، به او اعتماد کنند. بدیهی است که اعتماد متقابل شرط اساسی موفقیت در هر کار جمعی و اداری می‌باشد.

خداوند خطاب به پیامبر اکرم ﷺ می‌فرماید: ﴿الْمَن تَشْرَحُ لَكَ صَدْرَكَ﴾ (شرح: ۱)؛ آیا من به تو این شرح صدر را ندادم؟

ب و ج. تقوا و ایمان: راه دیگر برای رسیدن به نور بصیرت، تقوا و ایمان است؛ یعنی اگر کسی ایمان به خدا، قیامت و پیامبران الهی، کتب آسمانی و فرشتگان داشته باشد و تقوای الهی را پیشه کند (واجبات الهی را انجام دهد و از محرمات او چشم‌پوشی نماید)، خداوند این نور بصیرت و قدرت تشخیص را به او عنایت می‌کند: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَآمِنُوا بِرَسُولِهِ يُؤْتِكُمْ كِفْلَيْنِ مِنْ رَحْمَتِهِ وَيَجْعَلْ لَكُمْ نُورًا تَمْشُونَ﴾ (حدید: ۲۸)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از خدا پروا دارید و به پیامبر او بگروید تا از رحمت خویش شما را دو بهره عطا کند و برای شما نوری قرار دهد که به [برکت] آن راه سپرید. در آیه‌ای دیگر نیز می‌فرماید: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا﴾ (انفال: ۲۹)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، اگر از خدا پروا دارید برای شما [نیروی] تشخیص [حق از باطل] قرار می‌دهد.

۷. بینش سیاسی

یکی از معیارهای شایسته‌سالاری و شایستگی از نظر اسلام، داشتن «بینش سیاسی» است؛ یعنی کسی که واجد بینش سیاسی می‌باشد نسبت به افرادی که فاقد آن می‌باشند شایستگی بیشتری برای مدیریت سازمان و جامعه دارد. منظور از بینش سیاسی با توجه به معنای ریشه «سیاست»، یعنی تدبیر امور جامعه،^(۴۶) قیام به اصلاح امور آنها^(۴۷) و دوراندیشی،^(۴۸) این است که با شناخت دقیق مصالح

افراد گوناگون سازمان، گروه‌ها و جامعه و همچنین با مسائل و پیشامدهای مختلف سازمانی و اجتماعی چگونه برخورد کنند. این نور به رهبران و مدیران راه صحیح را ارائه می‌نماید. از این‌رو، بسیاری از انبیا برای تأثیرگذاری بیشتر بر افراد جامعه، در روز عرفه خواهان این نور بصیرت از خداوند شدند، چنان‌که که از حضرت علی عليه السلام نقل شده که رسول اکرم ﷺ فرمود: بیشتر دعای من و دعای پیامبران پیش از من این دعا بود... خداوند! در قوه‌شنوایی من نور قرار ده و در قوه‌بینایی‌ام نور عنایت کن و دلم را نورانی فرما.^(۴۳) یا امام سجاده عليه السلام می‌فرماید: خدایا! نوری به من عنایت کن که در پرتو آن در جامعه حرکت کنم و با آن در تاریکی‌ها راه یابم.^(۴۴)

اکنون سؤالی که ممکن است مطرح شود این است: خاستگاه این نور کجاست و چگونه این نور پدید می‌آید تا افراد از طریق آن، آنچه نادیدنی است ببینند؟ جواب این است که خداوند با فراهم شدن سه شرط این نور را به بندگانش خود عنایت می‌کند:

الف. شرح صدر (گسترش ظرفیت فکری و روحی):^(۴۵) اگر بنده‌ای دارای شرح صدر شده باشد، خداوند این نور بصیرت را به او می‌دهد: ﴿أَقَمَنَ شَرَحَ اللَّهُ صَدْرَهُ لِلْإِسْلَامِ فَهُوَ عَلَى نُورٍ مِنْ رَبِّهِ﴾ (زمر: ۲۲)؛ آیا کسی که سینه‌اش را آماده برای پذیرش اسلام کرده و در نتیجه، همواره با نوری الهی قدم برمی‌دارد با کسی که این آمادگی را ندارد (و دلش را قساوت گرفته است) قابل مقایسه است؟ بر همین اساس، حضرت موسی عليه السلام برای رسیدن به این نور بصیرت از خداوند طلب شرح صدر می‌کند: ﴿رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي﴾ (طه: ۲۵)؛ گفت: پروردگارا، سینه‌ام بگشای. یا

افراد، سازمان‌ها و جامعه، به اصلاح آنها قیام نموده تا بتواند از این طریق در شرایط و موقیعت‌های مختلف امور آنها را به طور مناسب‌تر و شایسته‌تر تدبیر و مدیریت کند. بدین سان، می‌توان گفت: «سیاست از لوازم اجتناب‌ناپذیر مدیریت است و تنها کسی می‌تواند به طور شایسته از عهده اداره گروه، سازمان و حکومت برآید که بینش سیاسی داشته باشد.»^(۴۹) لازم به یادآوری است که بینش سیاسی متفاوت از معیارهای‌های دیگری مانند «علم» و «بصیرت» می‌باشد؛ زیرا منظور از علم - همان‌گونه که گفته شد - قوانین و مقررات موجود می‌باشد و منظور از بصیرت - همان‌گونه که بیان گردید - نوری است که خداوند به وسیله کسب معنویت در اذهان افراد قرار می‌دهد. اما منظور از بینش سیاسی، آن چیزهایی نیست که در لایه‌های کتاب‌ها یا قوانین و مقررات به چشم می‌خورد یا از جانب خداوند در اذهان افراد الهام می‌شود، بلکه منظور از آن درک و فهم نکته‌های بسیار حیاتی و پیچیده است که از طریق نگاه جامع و نظام‌مند و تجزیه و تحلیل مجموعه پدیده‌های سیاسی و اجتماعی یا توجه به حوادث گذشته، حال و آینده به دست می‌آید. اینکه در روایات آمده است: «العالم بزمانه لاتهجم علیه اللوابس»،^(۵۰) اشاره به همین بینش سیاسی دارد. حضرت علی علیه السلام در این باره می‌فرماید: «من حسنت سیاسته دامت ریاسته»؛^(۵۱) کسی که بینش سیاسی خوبی داشته باشد، ریاستش تداوم می‌یابد. نیز می‌فرماید: «أفة الزعماء ضعف السياسة»؛^(۵۲) آفتی که زعماء متصدیان رهبری را تهدید می‌کند ضعف بینش سیاسی است.

بنابراین، از مباحث بیان شده این واقعیت به دست می‌آید که یکی از معیارهای شایستگی از نظر اسلام، داشتن «بینش سیاسی» است و کسانی که واجد آن باشند، از شایستگی بیشتری برخوردارند.

۸. اخلاق نیکو

یکی از معیارهای شایستگی از نظر اسلام «حسن الخلق» است. برای «حسن خلق» دو معنا ذکر شده است: ۱. ملکه ثابت در نفس که صدور کارهایی را که از نظر عقلا و شرع نیکو هستند تسهیل می‌کند؛^(۵۳) ۲. خوش برخورد بودن.^(۵۴)

منظور از حسن خلق به عنوان یکی از معیارهای شایستگی، معنای دوم آن است نه معنای اول. با توجه به معنای دوم است که امام صادق علیه السلام در پاسخ شخصی که از ایشان خواسته بود تا حسن خلق را برای او تعریف کند، می‌فرماید: «تُلبین جانبک، و تطیب کلامک و تلقی اخاک بيشر حسن»؛^(۵۵) [حسن خلق یعنی] با مردم با فروتنی برخورد کنی، سخنت عطرآگین باشد، و با برادر دینی خود با چهره باز و بشاش ملاقات نمایی. یا پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در مورد کسی که چهار بار از آن حضرت تقاضای تعریف دین را کرده بود، بار اول، بار دوم و بار سوم می‌فرماید: دین، یعنی حسن الخلق. و بار چهارم می‌فرماید: دین، یعنی اینکه در برخورد عصبانی نشوی.^(۵۶) این ذکر خاص پس از عام در سخن پیامبر صلی الله علیه و آله به این معناست که دین یعنی همان برخورد نیکو با دیگران، به گونه‌ای که اگر کسی برخورد شایسته با دیگران نداشته باشد، اصل وجود دین او مورد تردید قرار می‌گیرد.

همان‌گونه که ذکر شد، یکی از معیارهای شایستگی حسن خلق است؛ یعنی افرادی که دارای حسن خلق بوده و خوش برخورد هستند نسبت به افرادی که فاقد آن ویژگی هستند، شایستگی بیشتری دارند که مسئولیت و مدیریت سازمان و جامعه را به عهده گیرند؛ زیرا مدیران با برخورد شایسته و بایسته خود بهتر می‌توانند مدیریت کنند؛ یعنی، دیگران را به کار گیرند. انبیا و اولیاء علیهم‌السلام در دوران رسالت خود خوش‌برخوردترین افراد با همه افراد جامعه بودند و بخصوص پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم با برخورد شایسته خود توانست «آن مردم نیمه‌وحشی و تندخو و بداخلاق و پراکنده را به خود جذب کند و از آنها امتی متحد و نیرومند و نمونه بسازد.»^(۵۷) و این سیره پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم می‌تواند الگوی خوبی برای شیوه برخورد مدیران با مراجعه‌کنندگان باشد که با آنان برخورد شایسته و مناسب کنند: «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» (احزاب: ۲۱) لازم به یادآوری است که امروزه «خوش‌برخوردی» یکی از عوامل موفقیت سازمان بخصوص سازمان‌های تجاری و بازرگانی، به شمار می‌آید؛ یعنی آنها از طریق جذب افراد خوش‌اخلاق و خوش‌برخورد برای فروش و بازاریابی، سودهای کلانی را عاید سازمان می‌کنند. از نظر قرآن کریم، عمده‌ترین عامل جاذبه پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم برخوردهای خوب و شایسته ایشان بود. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل‌عمران: ۱۵۹)؛ پس به [برکت] رحمت الهی با آنان نرمخو [و پرمهر] شدی و اگر تندخو و سخت‌دل بودی قطعاً از

پیرامون تو پراکنده می‌شدند. از عبارت «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ» استفاده می‌شود که «نرم‌خویی و خوش‌برخوردی» یک ویژگی قابل تعلیم از ناحیه مدیر مافوق (خداوند) می‌باشد. خداوند این مرحمت و لطف را نسبت به پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم داشته، و او نیز با اختیار خود این‌گونه مهربان و خوش‌برخورد شده است؛ از این‌رو، خداوند در ادامه آیه شیوه برخورد با افراد تحت مدیریت را به پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم می‌آموزد: «فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ» (آل‌عمران: ۱۵۹)؛ پس از آنان درگذر و برایشان آمرزش بخواه و در کار [ها] با آنان مشورت کن. یعنی: ای پیامبر، اگر در کارهای سیاسی و اجتماعی از آنها کوتاهی دیدی و با تو همکاری صادقانه نداشتند، باز هم حق نداری با آنها برخورد تنیدی داشته باشی؛ گذشته‌ها را نادیده بگیر و نسبت به آینده تلاش کن، از طریق شور و مشاوره به آنها شخصیت بده و رفتارشان را اصلاح کن. بنابراین، یکی از معیارهای شایستگی افراد که باید در امرگزینش سازمان به طور جدی مورد توجه مدیران و دولت‌مردان قرار گیرد، حسن خلق، یعنی خوش‌برخوردی است. این ویژگی، همان‌گونه که در اولیا و انبیا به صورت بسیار برجسته وجود داشته و چه بسا با اخلاق نیکو و برخوردهای شایسته‌شان، افراد بسیاری را جذب اسلام کردند، در مدیران جامعه اسلامی نیز باید مورد عنایت قرار گیرد. با مطالعه سیره آن بزرگواران، نمونه‌های بسیاری را می‌توان در تاریخ اسلام یافت که هدایت افراد انسانی از طریق اخلاق نیکو رخ داده است.

۹. رفق و مدارا

یکی از معیارهای شایستگی «رفق و مدارا» است. منظور از رفق و مدارا «نرمش در برخورد با دیگران» می‌باشد. (۵۸) البته رفق و مدارا تنها یک موضوع اخلاقی به معنای ملایمت در برخورد با دیگران نیست، بلکه به هدفی بزرگ‌تر، یعنی رهنمود سیاسی و حکومتی نیز اشاره دارد. روایات بسیاری درباره رفق و مدارا به عنوان یک موضوع حکومتی و مدیریتی وجود دارند؛ از جمله، حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «سیاست مبتنی بر رفق، خوب سیاسی است.» (۵۹)

امام صادق نیز می‌فرماید: «کسی که سیاست رفق و مدارا را در کارهایش به کار گیرد، هرچه از مردم بخواهد به آن نایل می‌آید.» (۶۰)

لازم به یادآوری است که رفق و مدارا در مجموعه سلسله مراتب که در اسلام وجود دارند مشاهده می‌شود. همان‌گونه که گفته شد، این سلسله مراتب در اسلام از خداوند بزرگ شروع شده، با انبیا و اولیا و ولی فقیه ادامه پیدا کرده و با مجموعه تحت مدیریت فقیه خاتمه می‌یابد. (۶۱) از خداوند که در رأس سلسله مراتب قرار دارد، در دعای «جوشن کبیر»، به عنوان «رفیق» یاد شده است؛ یعنی کسی که بسیار اهل رفق و مدارا است: «اللهم انی استلک باسمک یا شفیق یا رفیق.» (۶۲) انبیا از نظر سلسله مراتب اسلامی پس از خداوند قرار داشته و اهل رفق و مدارا هستند؛ چنان‌که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «ما گروه انبیا از جانب خداوند مأموریت داریم که با مردم مدارا کنیم، همان‌گونه که مأموریم واجبات الهی را انجام دهیم.» (۶۳)

بنابراین، می‌توان گفت: رفق و مدارا یکی از معیارهای شایسته‌سالاری می‌باشد؛ یعنی افرادی که از این ویژگی برخوردارند، نسبت به کسانی که فاقد آن هستند (یعنی با دیگران با سختی، خشونت و تندی برخورد می‌کنند)، شایستگی بیشتری برای تصدی امور سازمان و جامعه دارند.

۱۰. قاطعیت

یکی از معیارهای شایستگی و شایسته‌سالاری، «قاطعیت» است. منظور از قاطعیت این است که کسی در اداره سازمان و افراد تحت مدیریت خود و همچنین در تصمیم‌گیری قاطع بوده و هیچ‌گونه ضعف و تردیدی از خود نشان ندهد. به عبارت دیگر، منظور از قاطعیت در اینجا این است که وقتی تمامی جوانب قضایا مورد بررسی قرار گرفتند، آنچه را که تصمیم گرفت «و صلاح تشخیص داد باید قاطعانه انجام دهد.» (۶۴) از نظر اسلام، کسی که این ویژگی را داشته باشد نسبت به کسانی که فاقد آن هستند، برای تصدی امور شایستگی بیشتری دارد. بر اساس همین ویژگی و معیار، حضرت علی علیه السلام در نامه خود به مالک اشتر توصیه می‌کند که برای قضاوت افرادی را برگزیند که قاطع باشند: «و اصرمهم عند اتضاح الحکم»؛ (۶۵) و قاطع‌ترین آنها را هنگامی که حکم معلوم شد انتخاب کن. آیه شریفه نیز می‌فرماید: «فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ.» (آل عمران: ۱۵۹) بر اساس توصیه امام و آیه شریفه، کسی در حکومت اسلامی شایستگی قضاوت و اداره جامعه را دارد که قاطع باشد؛ یعنی وقتی به این نتیجه رسید که چگونه حکم کند یا چگونه امور جامعه را

چاپلوسی رفتار نکنید و نپندارید که اگر انتقاد درستی به من داشته باشید پذیرفتن آن بر من دشوار است، و گمان میرسد که من از شما درخواست بزرگ نمودن خود را دارم؛ زیرا کسی که شنیدن سخن حق و عدل بر او دشوار و سنگین می‌آید عمل کردن به حق و عدل بر او دشوارتر است. پس، از گفتار حق و مشورت به عدل خودداری نکنید؛ زیرا من نزد خود برتر نیستم از آنکه خطا کنم، و از خطا در کار خویش ایمن نیستم، مگر که خداوند کفایت کند مرا از آنچه او مالک‌تر است به آن از من.» (۶۷)

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، امام علیه السلام با وصف اینکه معصوم است، از مردم می‌خواهد چنانچه در حکومت او کاری را ناحق تشخیص دادند بی‌پروا انتقاد کنند و شخصیت سیاسی و معنوی او مانع از انتقاد آنها نباشد. حضرت با این کار، می‌خواهد اندیشه نقد و ژرف‌نگری در اعمال مسئولان نظام اسلامی را به عنوان یک معیار مهم شایستگی در مردم مسلمان بیدار کرده و عملاً انتقادپذیری را در مدیریت‌های اسلامی رایج گرداند.

۱۲. تغافل

یکی از معیارهای شایسته‌سالاری و شایستگی «تغافل» است. تغافل از ریشه «غفلت» است. غفلت ضد آگاهی و به معنای غافل بودن و ناآگاه بودن است. از نظر روایات اسلامی، غفلت در مسائل فردی و اجتماعی از رذایل اخلاقی می‌باشد. غفلت و ناآگاهی زیان‌بارترین دشمن انسان است. هیچ دشمنی به اندازه غفلت و بی‌خبری صدمه نمی‌زند. بسیاری از عقب‌ماندگی کشورها و یا جنگ‌های داخلی در آنها

اداره نماید، جوسازی‌ها او را دچار وسوسه و ضعف در تصمیم‌گیری نکنند، بلکه بدون هیچ ملاحظه و با قاطعیت کامل در امر قضاوت رأی خود را صادر نموده یا تصمیمات خود را به اجرا بگذارد.

لازم به یادآوری است که این قاطعیت هیچ‌گونه منافاتی با رفق و مدارا - که پیش‌تر مورد بررسی قرار گرفت - ندارد؛ زیرا در اسلام - همان‌گونه که ذکر شد - هم قاطعیت شرط مدیریت است و هم رفق و مدارا. به بیان دیگر، «مدیر شایسته کسی است که هم نرمش داشته باشد و هم برش»، هم در برخورد، نرم، ملایم و پرحوصله باشد و هم در تصمیم‌گیری، قاطع و بؤرا.

۱۱. انتقادپذیری

یکی از معیارهای شایستگی «انتقادپذیری» است. منظور از انتقادپذیری این است که «مدیر باید به همکاران و افراد تحت مدیریت خود اجازه انتقاد بدهد و انتقاداتی که به شیوه مدیریت و اقدامات او می‌شود، با دقت و انصاف و حوصله‌مندی ملاحظه و مطالعه کند و اگر دید که انتقاد وارد است، به اشتباه خود اعتراف و حرکت خود را تصحیح کند.» (۶۶)

حضرت علی علیه السلام هم هرچند معصوم بود و بری از هرگونه خطا و اشتباه، اما به افراد تحت مدیریت خود توصیه می‌کند چنانچه انتقادی نسبت به کارهای او دارند بدون کوچک‌ترین دغدغه بیان کنند و مطمئن باشند از کسی، به خاطر انتقادش رنجیده خاطر نمی‌شود؛ چنان‌که می‌فرماید: «با من به گونه‌ای که با جباران و گردنکشان سخن می‌گویند سخن نگویند و انتقاداتی را که از افراد عصبانی پنهان می‌کنند، از من پنهان نسازید، و با من با تملق و

ریشه در همین اصل دارد. حضرت علی علیه السلام در این باره می فرماید: «الغفله اضر الاعداء»؛ (۶۸) غفلت زیان بارترین دشمنان است. بدین سان، باید از غفلت و ناساگاهی در رابطه با مسائل مختلف فردی و اجتماعی و بخصوص در رابطه با مدیریت به عنوان یکی از مهم ترین مسائل اجتماعی اجتناب ورزید.

بر خلاف غفلت، «تغافل» است. تغافل از ریشه غفلت بوده و به معنای تظاهر به غفلت و خود را ناآگاه نشان دادن است؛ (۶۹) مدیران و مسئولان در بسیاری از موارد، چه در زندگی خانوادگی و چه در زندگی اجتماعی از مسائلی که اهمیت چندانی ندارند، چشم پوشی می کنند و آنها را نادیده می گیرند. بدیهی است که اگر والدین به هر نوع رفتار و کردار فرزندان اشکال بگیرند، یا اگر مدیران به مسائل پیش پا افتاده به افراد سازمان اشکال بگیرند و با آنها گلاویز شوند، اولاً وقار و شخصیت خود را نزد فرزندان و افراد سازمان از دست داده و ثانیاً، آزادی افراد را سلب نموده و روح ابتکار و خلاقیت از آنان گرفته می شود؛ زیرا آنان هیچ گاه اجازه و جرئت نزدیک شدن به هیچ نوع کار را به خود نمی دهند و احتمال می دهند که مورد سرزنش والدین یا مدیران قرار گیرند. شایان ذکر است که تغافل، در برخوردهای اجتماعی نه تنها عیب نیست، بلکه یک هنر نیز هست، به ویژه در مدیریت یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر به شمار می آید. حضرت علی علیه السلام در این باره می فرماید: «اشرف اخلاق الکریم تغافله عما یعلم»؛ (۷۰) شریف ترین صفات شخص بزرگوار، تظاهر او به غفلت از چیزی است که می داند. حضرت در مورد دیگر می فرماید: «من اشرف افعال

الکریم غفلته عما یعلم»؛ (۷۱) یکی از شریف ترین کارهای شخص بزرگوار غفلت نمودن اوست از چیزی که می داند. اصولاً تغافل نه تنها یکی از معیارهای شایستگی و همچنین یکی از ویژگی های انسان بزرگوار است، بلکه از آن رو که طبیعت زندگی در این جهان آمیخته با درد و رنج است، تغافل یکی از ضروریات زندگی این دنیا به شمار می آید. اساساً اگر داری تغافل در زندگی مورد استفاده قرار نگیرد، زندگی گوارا نیست. از این روست که حضرت علی علیه السلام می فرماید: «کسی که در بسیاری از کارها تغافل نکند زندگی بر او ناگوار می گردد.» (۷۲)

سؤالی که در اینجا مطرح می شود این است که تغافل چگونه یکی از معیارهای شایستگی در سازمان و مدیریت به شمار می آید؟ جواب این است که به دو دلیل تغافل از معیارهای شایستگی به حساب می آید؛ یعنی مدیر، با تغافل می تواند دو کار مهم انجام دهد:

الف. جرئت برخورد با مشکلات: در این جهان، هیچ کاری، به ویژه کارهای سازمانی و اجتماعی، بدون مشکلات نمی باشد. مدیر با استفاده از اصل تغافل می تواند این مشکلات را ناچیز شمرده و به خود جرئت و جسارت برخورد با آنها و ادامه کار در سختی ها را بدهد. حضرت علی علیه السلام در این باره می فرماید: «شخص عاقل نیمی از او صبر و تحمل و نیم دیگر او تغافل است.» (۷۳) بر اساس فرمایش امام، موفقیت انسان در گرو دو چیز است: یکی، صبر و مقاومت در برابر مشکلات و سختی ها و دیگری، تغافل.

ب. سالم سازی فضای برخوردها: از یک سو، در هر

بیامیزد که غلبه با زیرکی باشد و در عین حال، از تغافل هم غافل نماند. (۷۵)

۱۳. ایجاد امیدواری

یکی از معیارهای شایستگی «ایجاد امیدواری» است. منظور از ایجاد امیدواری این است که فرد، هم خود امیدوار باشد و هم دیگران را به تحقق اهداف امیدوار کند. کسانی که از این ویژگی برخوردار باشند نسبت به کسانی که فاقد آن هستند، شایسته‌ترند؛ زیرا امید و آرزو موتور و محرک چرخ‌های زندگی انسان در ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است. آرزو یکی از بزرگ‌ترین نعمت‌های الهی است که اگر این نعمت از انسان گرفته شود جنب و جوش و تلاش از او سلب می‌گردد و رخوت و سستی او را احاطه می‌کند و سرانجام، چرخ زندگی از حرکت باز می‌ایستد. (۷۶) پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در این باره می‌فرماید: «آرزو برای امت من رحمت است. اگر آرزو نبود، هیچ مادری فرزندش را شیر نمی‌داد و هیچ کس درختی نمی‌کاشت.» (۷۷) امید نقش اول را در کار و تلاش انسان در زندگی ایفا می‌کند، به گونه‌ای که اگر این عنصر را در زندگی اش از دست بدهد، هیچ‌گاه زیر بار کار نرفته و تلاش نخواهد کرد. داستان ذیل، نقش «امید» را در زندگی انسان به خوبی نشان می‌دهد:

روزی حضرت عیسی صلی الله علیه و آله پیرمردی را که با بیل سخت مشغول زیر و رو کردن خاک بود، تماشا می‌کرد. حضرت عیسی صلی الله علیه و آله این تلاش را مرتبط با آرزوی پیرمردی در آستانه مرگ دانست. وی برای اینکه نظریه خود را به بوته آزمایش بگذارد، از

سازمان رسمی یک سازمان غیر رسمی شکل می‌گیرد و این امر موجب می‌گردد که میان اعضای سازمان چند دستگی ایجاد شود و هر چند نفر بر محور یک نفر که از ویژگی‌های ممتازی - چه مثبت یا منفی - برخوردار است، دور بزنند. از سوی دیگر، میان اعضای سازمان بر اساس منافع یا فرصت‌ها و تهدیدهایی که در سازمان مشاهده می‌کنند، تعارض به وجود می‌آید. مدیری که مسئولیت سازمان را به عهده دارد اگر به صورت آشکار از هر یک از این گروه‌های موجود در سازمان حمایت کند، در واقع، به آتش اختلاف و درگیری‌های بی‌مورد و کم‌اهمیت سازمان دامن زده است. از این‌رو، او می‌تواند با استفاده از اصل تغافل جلوی این تعارضات و اختلافات را گرفته و از این طریق، فضای سازمان را تبدیل به یک فضای آرام و خالی از تنش نماید. با این کار، او فرصت بیشتری پیدا می‌کند تا به کارهای اساسی خود پردازد. بر این اساس است که امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «فضای معیشت و معاشرت در صورتی سالم و صالح می‌شود که مانند پیمانه‌ای با دو سوم زیرکی و یک سوم تغافل پرگردد.» (۷۴)

خلاصه اینکه یک مدیر هر قدر هم توانایی و شایستگی داشته باشد، نه قادر است با همه نقاط ضعف همکاران خود برخورد کند و نه می‌تواند همه ضعف‌های آنان را نادیده بگیرد؛ زیرا اگر بخواهد با همه ضعف‌های ریز و درشت افراد تحت مدیریت خود برخورد کند، بی‌همکار می‌ماند و اگر همه خلاف‌ها و ضعف‌های آنها را نادیده بگیرد مدیریت ممکن نیست. بنابراین، مقتضای عقل و تدبیر این است که مدیر، زیرکی و تغافل را به گونه‌ای باهم

۵۳؛ بگو ای بندگان من که بر خوشتن زیاده روی روا داشته اید، از رحمت خدا نومید مشوید. در حقیقت، خدا همه گناهان را می آمرزد.

در سلسله مراتب مدیریت اسلامی پس از خداوند، انبیای الهی قرار دارند که آنها نیز هیچ گاه یأس، ناامیدی و سستی از خود نشان ندادند؛ چنان که در قرآن کریم آمده است: ﴿وَكَايُنَ مِنْ نَبِيِّ قَاتَلَ مَعَهُ رِيثُونٌ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُوا لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَمَا ضَعُفُوا وَمَا اسْتَكَانُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ﴾ (آل عمران: ۱۴۶)؛ و چه بسیار پیامبرانی که همراه او توده های انبوه کارزار کردند و در برابر آنچه در راه خدا بدیشان رسید سستی نوزیدند و ناتوان نشدند و تسلیم [دشمن] نگردیدند و خداوند شکیبایان را درست دارد. بر اساس آیات و روایات، یکی از معیارهای شایستگی این است که هم مدیران خودشان امیدوار باشند و هم بذر امید را در ذهن دیگران کاشته و آن را آبیاری نموده و رشد و توسعه دهند.

۱۴. صبر و استقامت

یکی از معیارهای شایسته سالاری و شایستگی «صبر و استقامت در راه هدف» است؛ یعنی کسی که در راه رسیدن به اهداف مقاوم تر است، نسبت به افرادی که فاقد این ویژگی می باشند، از شایستگی بیشتری برخوردار است. بر همین اساس است که حضرت علی علیه السلام صبر را یکی از بزرگ ترین عامل برای رسیدن به خواسته ها و اهداف می داند: «الصبر فی الامور بمنزلة الرأس من الجسد فاذا فارق الرأس الجسد فسد الجسد، و اذا فارق الصبر الامور، فسدت الامور»؛ (۷۹) نقش صبر در کارها همچون نقش سر در

خداوند خواست که آرزو را از او بگیرد. بلافاصله پس از این دعا ملاحظه کرد که پیرمرد بیل را بر زمین نهاد و دراز کشید. مدتی گذشت و پیرمرد هنوز مشغول استراحت بود. دوباره حضرت دعا کرد که خدایا! آرزو را به او باز گردان. بلافاصله پس از این دعا دید که پیرمرد از جا برخاست و مشغول کار شد. حضرت عیسی علیه السلام برای اینکه پاسخ این آزمایش جالب را از زبان خود پیرمرد بشنود، جلو آمد و از او پرسید: دلیل اینکه ساعتی قبل بیل را بر زمین نهادی و دراز کشیدی و پس از مدتی دوباره مشغول کار شدی چیست؟ پیرمرد گفت: در حالی که مشغول کار بودم این فکر برآید پدید آمد که تاکی کار می کنی، در حالی که پیرمردی هستی در آستانه مرگ؟ این بود که یأس بر من مستولی شد و از این رو، بیل را انداختم و دراز کشیدم. پس از مدتی فکر دیگری در ذهنم خطور کرد؛ دیدم دارم با خود می گویم: به خدا! تا زنده هستی برای تأمین زندگی چاره ای جز کار کردن نداری؛ از این رو، دوباره به سراغ بیلم رفتم و مشغول کار شدم. (۷۸)

بنابراین، یک مدیر شایسته مدیری است که هم خود به تحقق هدف امیدوار باشد و هم بتواند افراد تحت مدیریتش را در نیل به مقصود امیدوار سازد. لازم به ذکر است که هر چه عنصر امید بهتر و قوی تر در مدیریت به کار گرفته شود درصد احتمال تحقق هدف بالاتر می رود. بر همین اساس است که خداوند بزرگ به عنوان شایسته ترین و بالاترین مقام مدیریتی در عالم هستی به افراد تحت مدیریت خود دستور می دهد که هیچ گاه از رحمت و عنایت او مأیوس نشوند: ﴿قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا﴾ (زمر:

و فداکارانه حضرت علی علیه السلام در اوایل ظهور اسلام نبود، اسلام پا نمی‌گرفت و به فتح‌های بزرگ دست نمی‌یافت.

آیت‌الله مکارم شیرازی می‌فرماید: «برای انجام کارهای مهم اجتماعی، مخصوصاً ایجاد یک انقلاب وسیع و گسترده در تمام شئون زندگی، قبل از هر چیزی یک نیروی صبور و مصمم انسانی لازم است که با اعتقاد راسخ، و آگاهی کامل، و تعلیمات لازم فکری و فرهنگی، و پرورش‌های اخلاقی، برای این کار ساخته شده باشد. و این دقیقاً کاری بود که پیغمبر اسلام صلی الله علیه و آله، در مکه در سال‌های نخستین بعثت، بلکه در تمام دوران عمرش انجام داد، و به همین دلیل و به خاطر وجود همین زیر بنای محکم، نهال اسلام به سرعت نمو کرد، و جوانه زد، و شاخ و برگ آورد.» (۸۲)

علاوه بر آیات و روایات، از سیره عملی انبیا و اولیا نیز این حقیقت آشکار می‌شود که یکی از معیارهای شایستگی، صبر و مقاومت در برابر سختی‌ها و مشکلات است. کسانی که این ویژگی را دارا باشند نسبت به کسانی که فاقد آن هستند، از شایستگی بیشتری برخوردار بوده و در بحران‌ها و تحولات پیروز و سربلند از صحنه بیرون می‌آیند.

نتیجه‌گیری

در این عالم هر چیز با یک نظم و چینش خاص، در جایگاه مناسب خودش قرار دارد. (۸۳) این امر موجب شده است که آنها، کارایی لازم و متناسب خودشان را داشته باشند. اگر انسان‌ها بخواهند کارایی لازم و درخور شأن خود را در صحنه سازمان و جامعه داشته باشند، باید در جایگاه شایسته خود

بدن است. همان‌گونه که با جدا شدن سر از بدن، بدن فاسد می‌شود، وقتی صبر را از کارها جدا کنیم کارها تپاه می‌شوند.

حضرت عیسی علیه السلام نیز می‌فرماید: «انکم لاتدرکون ما تحبون الا بصبرکم علی ما تکرهون!» (۸۰) تحقیقاً شما نمی‌توانید به آنچه دوست دارید برسید، مگر در صورتی که بر آنچه دوست ندارید صبر و مقاومت کنید. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، بر اساس این دو حدیث، صبر و استقامت از بزرگ‌ترین عواملی است که به وسیله آن می‌توان کارها را به سرانجام رساند و به اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی دست یافت و کسانی که از این ویژگی برخوردار باشند، شایستگی بیشتری دارند.

بر اساس همین معیار است که می‌توان گفت: پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله پس از خداوند بزرگ شایسته‌ترین مدیر در تاریخ بشر تلقی می‌شود؛ زیرا او مقاوم‌ترین مدیر در طول تاریخ جامعه انسانی است؛ چنان‌که آن حضرت در پاسخ عمویش ابوطالب که خواسته مردم قریش را - مبنی بر اینکه محمد باید از تبلیغ دین جدید دست بردارد - به او ابلاغ کرده بود، فرمود: «عمو جان! به خدا سوگند هر گاه آفتاب را در دست راست من، و ماه را در دست چپ من قرار دهند (یعنی سلطنت تمام عالم را در اختیار من گذارند) که از تبلیغ آیین و تعقیب هدف خود دست بردارم، هرگز بر نمی‌دارم و هدف خود را تعقیب می‌کنم تا بر مشکلات فایز آیم، و به مقصد نهایی برسم؛ و یا در طریق هدف جان بسپارم.» (۸۱) به یقین می‌توان گفت: اگر مقاومت و هدفمندی پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و پشت‌گرمی حضرت خدیجه رضی الله عنها و همکاری صادقانه

پی‌نوشت‌ها

- ۱- حسن عمید، فرهنگ عمید، ج ۲، ص ۱۲۸۴.
- ۲- همان، ص ۱۱۵۰.
- ۳- رضا خزینا، «شایسته‌سالاری در نظام علوی»، اندیشه حوزه، ش ۳۳۳، ص ۱۹۳.
- ۴- کریم اسدستگایی، «شایسته‌سالاری»، صفا، ش ۱۱۸، ص ۲۵.
- ۵- بقره: ۲۴۷.
- ۶- سیزگرد، «شایسته‌سالاری، بستر حضور در عرصه جهانی»، تدبیر، ش ۱۵۵، ص ۴.
- ۷- ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، ج ۱۶، ص ۲۵۱.
- ۸- امام خمینی، توضیح المسائل، ص ۱۷۱.
- ۹- ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، ج ۱۶، ص ۲۵۱.
- ۱۰- همان.
- ۱۱- آل‌عمران: ۸۵.
- ۱۲- علی‌بن ابراهیم قمی و ابراهیم بروجردی، تفسیر جامع، ج ۱، ص ۱۵۱.
- ۱۳- نهج البلاغه، ح ۲۱۷.
- ۱۴- همان، ح ۴۵۸.
- ۱۵- ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، ج ۲۴، ص ۳۲۹.
- ۱۶- همان.
- ۱۷- سیداحمد خانمی، مدیریت از دیدگاه قرآن و حدیث، ص ۲۷.
- ۱۸- مرتضی مطهری، مجموعه آثار، ج ۲ (ایمان)، ص ۳۵.
- ۱۹- ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، ج ۲۲، ص ۱۹۹.
- ۲۰- نهج البلاغه، ح ۴۱۰.
- ۲۱- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، خ ۱۳۲.
- ۲۲- نهج البلاغه، خ ۱۹۸.
- ۲۳- محمدبن یعقوب کلینی، الکافی، ترجمه سیدجواد مصطفوی، ج ۱، ص ۴۲.
- ۲۴- همان.
- ۲۵- محمد احمد جادالمولی و دیگران، قصه‌های قرآن، ترجمه مصطفی زمانی، ص ۴۷۴.
- ۲۶- عمادالدین حسین اصفهانی، زندگی چهارده معصوم، ج ۲، ص ۵۳۳.
- ۲۷- ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، ج ۲، ص ۲۲۸.
- ۲۸- مرتضی فرید، الحدیث: روایاتی تربیتی از مکتب اهل بیت (علیهم‌السلام)، ج ۲، ص ۱۹۱.

قرار گیرند. در این نوشتار، معیارهایی برای افراد شایسته بیان شد که عبارتند از: ایمان، تقوا، علم، بصیرت، عدالت، صداقت، اخلاق، نیکو، رفیق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، صبر و مقاومت، ایجاد امیدواری. از دیدگاه اسلام، اینها مجموعه معیارهایی هستند که برای انسان مزیت و شایستگی می‌آورد و کسانی که واجد این معیارها باشند نسبت به سایر افراد شایسته‌ترند. به ویژه این معیارها برای افرادی که در سطح بالای مدیریتی قرار داشته باشند ضرورت بیشتری پیدا می‌کند. لازم به یادآوری است که از دیدگاه قرآن کریم افرادی که دارای این معیارها هستند نه تنها شایستگی برای مدیریت و حاکمیت زمان فعلی دنیا را دارند، بلکه حتی حاکمیت آینده دنیا نیز از آن آنان و وراثت کل زمین خاص شایستگان می‌باشد؛ چنان‌که قرآن کریم می‌فرماید: ﴿وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ﴾ (انبیاء: ۱۰۵)؛ ما در «زبور» پس از ذکر (تورات) نوشتیم که بندگان شایسته من وارث (حکومت) زمین خواهند شد. در خاتمه باید یادآور شد که یک مدیر شایسته لازم است تمامی این ویژگی‌ها را دارا باشد و صرف داشتن یک یا چند ویژگی کافی به نظر نمی‌رسد. یعنی مدیری شایسته مدیریت است که اولاً، خود جامع جمیع این صفات باشد. ثانیاً، در انتخاب همکاران خود این ویژگی‌ها را مدنظر قرار دهد و هرچه رتبه و مقام مدیریتی فرد بالاتر باشد دقت در انتخاب بر اساس این معیارها و ویژگی‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است.

- ۲۹- عمادالدین حسین اصفهانی، زندگانی چهارده معصوم علیهم‌السلام، ص ۵۲۳
- ۳۰- محمدباقر مجلسی، بحارالانوار، ج ۵، ص ۲۲۷
- ۳۱- همان، ج ۵، ص ۲۷۸
- ۳۲- امام خمینی، ولایت فقیه، ص ۴۸
- ۳۳- همان
- ۳۴- همان
- ۳۵- عمادالدین حسین اصفهانی، زندگانی چهارده معصوم علیهم‌السلام، ص ۵۲۳
- ۳۶- نهج‌الفصاحه، ص ۳۱۷
- ۳۷- همان، ص ۳۱۹
- ۳۸- همان
- ۳۹- همان
- ۴۰- محمدرضا حکیمی و دیگران، الحیاة، ترجمة احمد آرام، ج ۲، ص ۳۰۲
- ۴۱- همان
- ۴۲- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۲۷
- ۴۳- همان، ص ۵۲
- ۴۴- صحیفه سجادیه، دعای ۲۱
- ۴۵- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۶۰
- ۴۶- لوئیس معلوف، المتجدد، ص ۵۷۲، ذیل واژه‌السیاسه
- ۴۷- ابن اثیر، النهایة فی غریب‌الحديث و الاثر، ج ۳، ص ۷۵
- ۴۸- علی‌اکبر دهخدا، لغت‌نامه، ج ۲۹، ص ۷۴۱، ذیل واژه سیاست
- ۴۹- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۵۸
- ۵۰- ولی‌الله نقی‌پورفر، مجموعه مباحث از مدیریت اسلامی، ص ۲۵
- ۵۱- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ترجمة حمیدرضا شیخی، ج ۹۰۰۱
- ۵۲- همان، ج ۸۹۹۲
- ۵۳- ملّا محسن فیض کاشانی، محجة‌البیضا، ج ۵، ص ۹۶
- ۵۴- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۶۳
- ۵۵- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ج ۳، ص ۱۴۲، ج ۵۰۷۲
- ۵۶- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۶۵، ۶۴
- ۵۷- همان، ص ۶۶
- ۵۸- همان، ص ۷۳
- ۵۹- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ج ۹۰۲۰
- ۶۰- همان، ج ۷۳۹۰
- ۶۱- قادرعلی وائق، بررسی اصول حاکم بر سازماندهی از منظر قرآن کریم، ص ۲۲۵
- ۶۲- شیخ عباس قمی، مفاتیح‌الجنان، دعای «جوشن کبیر»، بند ۷۴
- ۶۳- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ج ۷۳۲۲
- ۶۴- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۸۱
- ۶۵- نهج‌البلاغه، ن ۵۳
- ۶۶- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۸۶
- ۶۷- نهج‌البلاغه، خ ۲۱۶
- ۶۸- همان، خ ۱۹۳
- ۶۹- لوئیس معلوف، المتجدد، ص ۷۳۵، ذیل واژه غفل.
- ۷۰- عبدالواحد تمیمی آمدی، غررالحکم و دررالکلم، ج ۲، ص ۳۲۵۶
- ۷۱- محمدباقر مجلسی، بحارالانوار، ج ۷۵، ص ۶۹
- ۷۲- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ج ۱۴۹۲۰
- ۷۳- همان، ج ۱۴۹۱۵
- ۷۴- همان، ج ۱۴۹۲۳
- ۷۵- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۹۶
- ۷۶- همان، ص ۹۹
- ۷۷- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ج ۶۷۳
- ۷۸- محمد محمدی ری‌شهری، اخلاق مدیریت در اسلام، ص ۹۸
- به نقل از: محمدباقر مجلسی، بحارالانوار، ج ۱۴، ص ۳۲۹
- ۷۹- محمد محمدی ری‌شهری، میزان‌الحکمه، ج ۱۰۰۶۴
- ۸۰- همان، ج ۱۰۰۲۱
- ۸۱- جعفر سبحانی، فروغ‌ایدیت، ج ۱، ص ۲۴۸
- ۸۲- ناصر مکارم شیرازی و دیگران، تفسیر نمونه، ج ۱۷، ص ۲۰۹
- ۸۳- همان، ج ۱۳، ص ۵۲۲

- مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، تهران، صدرا، ۱۳۷۹، ج ۲ (ایمان).
- معلوف، لوئیس، المنجد، تهران، صبا، ۱۳۸۰.
- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۲.
- میزگرد و شایسته سالاری، بستر حضور در عرصه جهانی، تدبیر، ش ۱۵۵، بهار ۱۳۸۴، ۱۱۴.
- تقی پورفر، ولی الله، مجموعه مباحثی از مدیریت اسلامی، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی، ۱۳۸۲.
- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، قم، اوج علم، ۱۳۷۹.
- نهج الفصاحه، ترجمه ابوالقاسم پاینده، تهران، جاویدان، ۱۳۶۰.
- واثق، قادر علی، بررسی اصول حاکم بر سازماندهی از منظر قرآن کریم، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۸۵.
- منابع
- ابن اثیر، نهایه فی غریب الحدیث و الاثر، قم، اسماعیلیان، ۱۳۶۷.
- اسدسنگایی، کریم، و شایسته سالاری، صفت، ش ۱۱۸، آبان ۱۳۸۱، ص ۲۵-۱۷.
- اصفهانی، عمادالدین حسین، زندگی چهارده معصوم (علیهم السلام)، تهران، شرکت سهامی طبع کتاب، ج دوم، ۱۳۳۴.
- امام خمینی، توضیح المسائل، قم، انتشارات اسلامی، ۱۳۷۰.
- ، ولایت فقیه، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی، ۱۳۷۳.
- نمیمی آمدی، عبدالواحد، فررالحکم و دررالحکم، تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ، ۱۳۷۳.
- جاده المولی، محمداحمد و دیگران، قصه های قرآن، ترجمه مصطفی زمانی، قم، پژوهاک اندیشه، ۱۳۸۰.
- حق پناه، رضا، و شایسته سالاری در نظام علوی، اندیشه حوزه، ش ۲۳ و ۲۲، بهمن و اسفند ۱۳۸۰، فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۱، ص ۲۱۸-۱۹۱.
- حکیمی، محمدرضا و دیگران، الحیاة، ترجمه احمد آرام، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۷.
- دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، تهران، سروش، ۱۳۲۵.
- سبحانی، جعفر، فروغ ابدیت، قم، دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۳.
- صحیفه سجادیه، قم، مؤسسه الامام المهدی (عج)، ۱۴۱۱ق.
- عمید، حسن، فرهنگ عمید، تهران، جاویدان، ۱۳۵۵.
- فرید، مرتضی، الحدیث: روایاتی تربیتی از مکتب اهل بیت (علیهم السلام)، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۶.
- فیض کاشانی، ملّا محسن، محجة البیضاء، قم، انتشارات اسلامی، ۱۳۶۲.
- قمی، شیخ عباس، مفاتیح الجنان، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۶۸.
- قمی، علی بن ابراهیم و ابراهیم بروجردی، تفسیر جامع، تهران، کتابخانه صدر، ۱۳۶۶.
- مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۲.
- محمدی ری شهری، محمد، اخلاق مدیریت در اسلام، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش های سیاسی، ۱۳۷۴.
- ، میزان الحکمه، ترجمه حمیدرضا شیخی، قم، دارالحدیث، ۱۳۸۵.