

# شایسته سالاری بر مبنای تعهد و تخصص در منابع دینی

اسدالله احمدی<sup>۱</sup>

## چکیده

شایسته سالاری به معنی داشتن توانایی و مهارت، لیاقت و صلاحیت، تعهد و تخصص در امر مدیریت و حکومت و در گزینش افراد در سازمان، یک مفهوم شناخته شده و مطابق با فطرت انسانی است که هر فرد عقلا ضرورت آن را احساس می‌کند. اما سئوالی که به ذهن می‌رسد این است که این امر از نظر نقل و در منابع دینی و اسلامی چگونه دیده شده است؟ فرض بر این است که این امر از دیدگاه اسلام علاوه بر ضرورت عقلی، از نظر نقلی نیز به آن اهتمام زیاد داده شده و آن را یک امر لازم و ضروری در همه امور بویژه در امر گزینش در سازمان و مدیریت دیده است. بر همین اساس این پژوهش با هدف کاوش دیدگاه اسلامی در این زمینه در منابع نقلی، با روش توصیفی-تحلیلی و با جستجوی کتابخانه‌ای این مسئله را در سه بخش قرآنی، منابع حدیثی و سیره عملی نبوی و علوی مورد بحث و بررسی قرار داده و سرانجام ضمن تبیین دیدگاه اسلام در این زمینه در بخش‌های سه‌گانه فوق، به این نتیجه رسیده است که شایسته سالاری در مدیریت از دیدگاه منابع نقلی دین اسلام یک امر ضروری است که باید مورد توجه قرار گیرد و کاربرد عملی ویژه‌ای در امر حکومت داری مطلوب و اداره سازمان در ابعاد مختلف دارد.

## واژگان کلیدی

شایسته سالاری، منابع دینی، تعهد، تخصص.

---

<sup>۱</sup> - دانشجوی دکتری قرآن و علوم - گرایش مدیریت

## مقدمه

مدیریت های موثر و کارآمد، سازمان های تاثیرگذار و فعال و ساختار اداری کارآمد از مسائلی است که سرنوشت زندگی اجتماعی ملت ها را رقم می زند. شاخص های اصلی این کار را در نیروی انسانی و تشکیلات و ساختار مطلوب و مدیران لایق و توانا و شایسته باید یافت. ترکیب درست، تخصص و تعهد نیروی انسانی، قوانین و مقررات لازم و مناسب و توزیع نیروی انسانی و مدیریت صحیح آن و تناسب بین سطوح مختلف نیروی انسانی، گزینش افراد شایسته با ویژگی های خاص و متناسب با شغل مورد نظر از امور اساسی در این امر است.

لذا موفقیت یک مدیر که در رأس سازمان قرار دارد، به میزان زیاد بستگی به افرادی دارد که با او کار می کنند همانطور که مدیر باید توانایی اداره ی سازمان را داشته باشد، افراد و کارکنان نیز باید شایستگی و توان انجام کارها و تحقق بخشیدن به اهداف سازمان را داشته باشند. اگر افراد شایسته ای امور سازمان را به عهده نگیرند، اهداف سازمان تحقق پیدا نخواهد کرد. به همین جهت، شایسته سالاری یا شایسته محوری، مفهوم رایج و شناخته شده در مسائل مدیریتی و حکومتی است. شایستگی به معنی «داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت» (مزینانی، ۱۳۸۹: ۱۷۱) با توجه به کاری که به فرد سپرده می شود، متفاوت است زیرا هر کاری توانایی، مهارت و لیاقت ویژه ای می طلبد. از طرفی، شایسته سالاری، اصلی است که با فطرت انسان سازگار و در همه مکتب ها و فرهنگ های بشری مورد اتفاق است.

به طور کلی می توان گفت که در گزینش کارگزاران در نظام اسلامی نیز، رعایت این معیار لازم است، زیرا عقل و فطرت انسان ضرورت آن را احساس می کند. اما سؤال این است که از نظر نقل و آنچه در منابع دینی (اعم از قرآن و حدیث و سیره) آمده است، حدود و ثغور این امر تا کجا و چگونه دیده شده است.

در این تحقیق سعی بر آن است که این موضوع را با روش توصیفی-تحلیلی، و با جستجو و تحقیق

کتابخانه‌ای از دیدگاه منابع دینی و اسلامی (قرآن و حدیث) و بر اساس سیره انبیاء و اولیاء با تأکید بر سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) و حضرت علی (ع) و بر معیار دو ویژگی «تعهد» و «تخصص» تا جایی که در وسع این مقاله است، به کاوش گرفته شده و در نتیجه به پاسخ سوال فوق دست یابیم.

## مرور کوتاه بر پیشینه بحث

بحث شایسته سالاری از نظر تاریخی، قدمت به طول عمر بشر دارد. شاید از زمانی که اجتماعات بشری شکل گرفت و مسئله اداره تجمعات بشری به هر شکلی ممکن مطرح شد، این موضوع مطرح بوده که چه کسی و یا چه کسانی سزاوار این است که در رأس این امر قرار بگیرد. این یک امر فطری تلقی می‌شود؛ انسان فطرتاً دوست دارد که شایسته باشد و از همه شایسته تر. به همین جهت دوست دارد که مدیریت او را نیز فرد یا افراد شایسته و لایق بر عهده بگیرد. به عنوان نمونه، در یونان قدیم این امر مطرح بوده و برخی فلاسفه آن روز مانند سقراط و افلاطون و ارسطو به دنبال ترویج شایسته سالاری در جامعه سنتی و اسطوره‌ای آن روز (و در مقابل سوفسطائیان اسطوره پرور و طبیعت‌گرا که شایستگی را در اشرافیت می‌دیدند)، بودند و حکومت را در خور و لایق حکماء و عالمان جامعه می‌دانستند. (پولادی، ۱۳۸۶: ۳۵-۶۰)

در قرون وسطا که بیش از هزار سال را در برمی‌گیرد، نیز صاحب نظران این دوره فردی را شایسته حکومت بر جامعه می‌دانستند که فلسوف و خردمند باشد یا از طرف خردمندان به این منصب انتخاب شده باشد. (پولادی، ۱۳۸۶: ۱۵۶-۱۶۷) در قرن هجده در اروپا که آن را عصر روشنگری نامیده‌اند نیز از نظریه‌های دانشمندان آن عصر مانند نظریه جان لاک چنین استفاده می‌شود که در باب مناصب حکومتی و اداری دیدگاه شایسته سالارانه داشته است. (بخشایشی اردستانی، ۱۳۸۳: ۱۰۶-۱۱۶).

در قرن نوزدهم در رابطه با موضوع شایسته سالاری و شایستگی در سطح سازمانی، برخی دیگر از دانشمندان غربی تلاش‌های نموده‌اند تا نظریاتی را در این زمینه ارائه دهند؛ آقای مک کلند (۱۹۷۳)

برای ارائه نظریه «اندازه گیری شایستگی به جای هوش»، کارویکتور و روم (۱۹۶۴) در ارائه نظریه «انتظار» و مقاله بویاتزیس (۱۹۸۲) تحت عنوان «مدیریت شایسته الگوی برای عملکرد مؤثر» و در سطح مدیریت دولتی، تلاش انگلیسی ها برای اصلاحات اداری قرن نوزدهم و سپس آمریکایی ها برای ارائه اصلاحات اداری و جذب و گزینش افراد بر اساس شایستگی ها، و تلاش وبر برای ارائه اندیشه ای منسجم در باره نظام اداری شایسته، و ... شاید اولین کسانی باشند که در غرب تلاش های علمی در ادبیات رایج مدیریت به منظور تحقق شایسته سالاری، انجام داده باشند. (رحیمی، ۱۳۹۰: ۳۶)

به عنوان مثال، آقایان «بویاتزیس» و «ریچ» در سال ۱۹۸۲م در کتاب شان به نام «مدیرشایسته مدلی برای عملکرد مؤثر» مفهوم شایستگی را در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح کرد و چنین تعریفی از آن ارائه نمود: «شایستگی ترکیبی از انگیزش، صفات، مهارت ها، نقش اجتماعی و تصور فرد از خود». که این تعریف در دهه ۱۹۹۰م موجب اظهار نظرهای گسترده و متفاوت از مفهوم شایستگی شد. (مطلبی اصل، ۱۳۸۷: ۲۵)

در مورد کاربرد اصطلاح «شایسته سالاری» گفته شده که این اصطلاح، برای اولین بار، توسط «مایکل یانگ» جامعه شناس انگلیسی، در سال ۱۹۵۸ در کتاب "طلوع شایسته سالاری"، مطرح شد. وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده، ترکیبی از بهره هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته است. (رحیق، ۱۳۸۴: ۲۲۴) یانگ همچنین در تعریف شایسته سالاری می نویسد: «شایسته سالاری سیستمی که رهبری بواسطه نخبگان را مهیا می سازد.» (گنجعلی، ۱۳۹۲: ۹۷) و سپس این اصطلاح از جامعه شناسی به دانش مدیریت راه یافته است. (زاهدی، ۱۳۸۹: ۹۶) اما در فلسفه سیاسی و حکومتی اسلام، چگونگی عملکرد کارگزاران نظام اداری - سیاسی از مسائل مهم و در خور توجه بوده و هست. بی تردید، رفتار درست کارگزاران در استحکام پایه های حکومت و نظام اداری و ماندگاری آن نقش اساسی دارد و این مهم جز با انتخاب و گزینش افراد شایسته امکان پذیر نیست. در منابع دینی ما اعم از قرآن و منابع حدیثی، به این امر توجه کافی شده است و از نظر سیره، پیامبر گرامی اسلام (ص) و پس از

آن، حضرت علی (ع) در امر حکومت‌داری که داشتند به این امر توجه جدی نموده‌اند. آن حضرات افرادی را بر می‌گزیده‌اند که شایستگی‌های لازم را برای پذیرش مسئولیت دارا بوده‌اند. با تأمل و دقت در آیات قرآن، منابع حدیثی و در سیره عملی انبیاء و اولیاء الهی بویژه سیره عملی پیامبر اکرم (ص) و حضرت علی (ع) بعنوان گل سرسبد و فرد اکمل مجموعه انبیاء و اولیاء الهی که حکومت تشکیل دادند و کارگزارانی را به کار گماردند روشن می‌شود که از نظر نقل در منابع دینی ما به این امر توجه و دقت کامل شده است و در امر مدیریتی، متناسب با نوع مسئولیت، معیارها لازم در نظر گرفته می‌شده است و به کارگزاران عالی رتبه مدیریتی نیز وجود شرایط و ویژگی‌های بایسته در عناصر تحت امرشان سفارش می‌شده است.

بر همین مبنا، حضرات معصومین (ع) بویژه پیامبرگرامی اسلام و علی (ع) با تلاش‌های که در امر مدیریت جامعه نمودند، نظام مدیریتی کارآمد و شایسته و متناسب با آن روزگار را بوجود آوردند؛ نظامی که اجرای شریعت و امور مردم به بهترین شکل ممکن در آن انجام می‌شد. بنابراین، برای اینکه بتوانیم این بحث را بهتر ارائه نماییم، مطالب این تحقیق را در سه بخش مورد بررسی قرار می‌دهیم؛

بخش یک: شایسته‌سالاری در قرآن، بخش دو: شایسته‌سالاری در منابع حدیثی و بخش سوم: شایسته‌سالاری در سیره نبوی و علوی.

### **بخش یک: شایسته‌سالاری در قرآن کریم**

شایسته‌سالاری یک اصل قرآنی و سنت الهی است. از آیات قرآن کریم بر می‌آید که خداوند سبحان، اولیاء و پیامبران خود را که سرپرستی و پیشوایی مردمان را به آنان می‌سپارد، ابتدا آنان را از جهات گوناگون همچون سعه صدر، بردباری و شکیبایی، وقار، حسن سابقه، مدیریت درست و... می‌آزماید و آنگاه که اهلیت و شایستگی خود را ثابت کردند در آن کار و وظیفه منصوب شان می‌کند.

نمونه‌های فراوان در این مورد در قرآن کریم داریم، بارزترین نمونه، داستان حضرت ابراهیم (ع) است. قرآن در این زمینه می‌فرماید: «وَ إِذِ ابْتَلَىٰ اِبْرٰهٖمَ رَبُّهُ بِكَلِمٰتٍ فَاَتَمَّهِنَّ قَالَ اِنِّىْ جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ اِمٰمًا قَالَ وَ مِنْ ذُرِّيَّتِيْ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِيْ الظَّالِمِيْنَ» (بقره: ۱۲۴) (و به خاطر بیاورید هنگامی که پروردگار ابراهیم، او را با حوادث گوناگون آزمایش کرد و به خوبی از عهده‌ی آزمایش برآمد؛ خداوند به او فرمود: من تو را امام و رهبر مردم قرار دادم. ابراهیم گفت: از فرزندان من نیز (امامانی قرار بده)، خداوند فرمود: پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد (و تنها آن دسته از فرزندان تو که پاک و معصوم باشند شایسته این مقام اند).

قرآن کریم صحنه‌های متعدد از امتحانات الهی که حضرت ابراهیم را در آن‌ها آزموده مطرح کرده است. در آیه فوق از آن به «کلمات» تعبیر کرده است، در آیات متعدد بیان می‌کند؛ دستور به قربانی فرزند، (صافات: ۱۰۱-۱۰۶) قرار دادن زن و بچه در سر زمین خشک و بی‌گیاه، (ابراهیم: ۳۷) مهاجرت از سرزمین بت پرستان، (مریم: ۴۸) شکستن بت‌ها، (انبیاء: ۵۷-۶۰) رفتن در دل آتش نمرودیان، (انبیاء: ۶۸) و... پس از همه‌ی این آزمایش‌ها و سر بلند بیرون آمدن‌ها، لیاقت و شایستگی پیشوایی جهانیان را پیدا کرد.

نمونه دیگر؛ گروهی از بنی اسرائیل که مورد ظلم و ستم واقع شده بودند، از پیامبرشان «اشموئل» درخواست کردند که برای آن‌ها فرمانده تعیین کند تا زیر فرماندهی او در راه خدا و برای رهائی از چنگال ظالمان بجنگند، (اَبْعَثْ لَنَا مَلِكًا نُّقَاتِلُ فِي سَبِيلِ اللّٰهِ)، و خداوند «طالوت» را که یک چوپان فقیر و گمنام اما دارای توانایی عملی و قدرت علمی و قدرت بدنی و نیروی لازم برای فرماندهی جنگ بود، را شایسته این امر دید و به پیامبر وحی کرد که او را برای این کار به مردم معرفی نماید. «وَ قَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ اِنَّ اللّٰهَ فَدَّ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوْا اَنۡىٰ يَكُوْنُ لَهٗ الْمُلْكُ عَلَیۡنَا وَ نَحْنُ اَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَ لَمْ يُوْتِ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَ اِنَّ اللّٰهَ اصْطَفَاهُ عَلَیْكُمْ وَ زَادَهُۥ بَسْطَةً فِی الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ وَ اللّٰهُ يُوْتِیْ مَلِكَهٗ مَنۡ يَّشَآءُ وَ اللّٰهُ وَّاسِعٌ عَلِیْمٌ» (بقره: ۲۴۷)

پیامبرشان به آنان گفت: همانا خداوند «طالوت» را برای زمامداری شما مبعوث (و انتخاب) کرده

است، گفتند او چگونه بر ما حکومت داشته باشد در حالی که ما از او به فرمانروایی شایسته تریم و به او ثروت زیادی داده نشده است؟ پیامبرشان گفت: خداوند او را بر شما برگزیده و توان جسمی و علمی او را افزون کرده است و خداوند ملکش (فرماندهی و رهبری) به هر کس بخواهد می‌بخشد و خداوند «احسانش» وسیع و (به لیاقت‌ها و توانائی‌های افراد) آگاه است.

همانطور که آیه شریفه بیان می‌فرماید: بعد از آنکه پیامبر خدا طالوت را معرفی کرد، بنی اسرائیل لب به اعتراض گشودند که این چه فرماندهی است که شهرت و ثروتی ندارد و ما از این جهت از او لایق‌تریم، آن‌ها شایستگی حاکم و فرمانده را در مال و ثروت و شهرت می‌دانستند، اما خداوند ملاک و معیار شایستگی در این امر را ایمان به خدا و رسول او و علم و دانش و نیروی بدنی می‌دانست و بر این اساس دستور به معرفی او داد و پیامبرش نیز او را با همین صفات معرفی فرمود. منصوب کردن «طالوت» به عنوان فرمانده و حاکم در بین قوم بنی اسرائیل بر اساس لیاقت و شایستگی او بود.

نمونه سوم؛ حضرت یوسف بعد از جفایی که برادرانش در حق او کردند گرفتار امتحانات سخت الهی در خانه و دربار عزیز مصر شد، ولی از این امتحان پیروز و سر بلند بیرون آمد و در مقابل وسوسه‌ی نفسانی و شیطانی آنچنانی که هر کس یارای مقاومت در برابر آن نخواهد بود مقاومت کرد و شایستگی این کار را که از کنج زندان برآید و بر تخت پادشاهی بنشیند از خود نشان داد و در حالت عزت و اقتدار، شایستگی کار خود را چنین بیان می‌کند: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ.» (یوسف: ۵۵) یوسف گفت: (مرا به خزانه‌های این سرزمین (مصر) بگمار، زیرا که من نگهبان دانا هستم.) بر اساس همین لیاقت و شایستگی خداوند زمینه رسیدن او به این مقام را فراهم کرد. یوسف ویژگی‌هایی را برای خود بیان کرد که او را شایسته تصدی آن کاری که می‌خواست انجام دهد بنماید؛ «حفیظ» یعنی نگهبان مال و اموال عمومی در سال‌های سخت قحطی که نیاز به مراقبت زیاد دارد و تعهد در برابر انجام صحیح این وظیفه خطیر و سنگین. و «علیم» یعنی داشتن دانش و آگاهی و تخصص کافی نسبت به این که در این سال‌های سخت امور اقتصادی و ارتزاقی جامعه را چگونه مدیریت نماید تا همه مردم بتوانند

این دوران قحطی را به طور مطلوب پشت سر بگذارند.

داستان حضرت موسی(ع)، نمونه دیگر از شایسته سالاری و شایسته محوری است که در قرآن بیان شده است. او یک بار به خاطر عبودیت و عمل خالصانه در برابر خداوند، شایستگی خود را برای نجات از چنگال قبطیان مصری نشان داد که خداوند او را از دست آن‌ها که در پی قتل او بودند، نجات داد. بار دیگر به خاطر امانت داری که از خود نشان داد شایستگی دریافت مقام از حضرت شعیب و استخدام شدن توسط او را پیدا کرد که قرآن این داستان را چنین یاد آورمی شود: «قالت احدیهما یا ابت استعجره انّ خیرمن استعجرت القوی الامین.» (قصص: ۲۶) (یکی از آن دو (دختر خطاب به پدر) گفت: او را استخدام کن زیرا بهترین کسی که می توانی استخدام کنی، شخص توانا و امین است.)

امام رضا(ع) فرمود: «حضرت شعیب (ع) از دخترش پرسید: چگونه امانت داری این جوان را فهمیدی که او را امین می خوانی؟ گفت: وقتی دعوت شما را به او ابلاغ کردم، به من گفت: از پشت سر من مرا راهنمایی کن، تا مبادا به قامت من چشم بدوزد.» (حیدری تفریسی، ۱۳۸۶: ۲۹) دو عنصر توانایی (تخصص) و امانت داری (تعهد) از جمله ویژگی‌هایی است که فرد را شایسته استخدام می کند. (الْقَوِيُّ الْأَمِين)

بعد از این مراحل و در نهایت، شایستگی و لیاقت این را پیدا کرد که خداوند او را به پیامبری مبعوث نمود و ماموریت داد تا برای ابلاغ پیام خدا به سوی فرعون برود. و براساس همین لیاقت بود که خداوند درخواست حضرت موسی(ع) را در مورد وزارت برادرش هارون را پذیرفت و هارون برادرش را شایسته مقام وزارت دید و او را به عنوان وزیر و همکار حضرت موسی در این امر خطیر منصوب کرد. بر اساس این نمونه‌های قرآنی که به اختصار بیان شد و نمونه‌های دیگری که در قرآن وجود دارد، معلوم می شود که شایسته سالاری بر مبنای دو ویژگی «تعهد» و «تخصص» یک اصل قرآنی و سنت الهی است و علت این امر که خداوند بعد از آزمایش های سخت و نشان دادن شایستگی‌ها پیامبران را به امر نبوت و رسالت منصوب می کند و پیشوایان دینی نیز در انتخاب و انتصاب بر این امر تاکید دارد این



است که در منطق قرآن منصب‌ها و مسئولیت‌ها امانت‌هایی هستند که باید به اهلش واگذار شود. قرآن می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ» (نساء: ۵۸) (خداوند فرمان داده که امانت‌ها را به اهلش بسپارید، وقتی که در میان مردم حکم می‌کنید به عدل و داد حکم کنید).

در شان نزول آیه نوشته‌اند وقتی پیامبر با پیروزی وارد مکه شدند، «عثمان ابن طلحه» را که کلیددار کعبه بود طلبیدند و کلید را از او گرفتند و داخل خانه کعبه شدند و بت‌ها را بیرون انداختند. پس از انجام کار، عموی پیامبر (ص) عباس آمد و تقاضا کرد که کلیدداری خانه کعبه به او سپرده شود. آن حضرت آیه فوق را تلاوت کردند و کلید را به «عثمان ابن طلحه» برگردانیدند. (رشید رضا، ۱۴۲۰هـ.ق: ۱۳۶)

شاید این جواب رد به «عباس» بدان جهت بوده که «عثمان ابن طلحه» در این امر لایق تر از عمویش عباس بوده است، یا لا اقل شایستگی این کار را داشته است. کلمه «الامانات» در آیه شریفه مفهوم عامی دارد که شامل همه‌ی امانت‌ها می‌شود، چه امانت‌های مردم در میان یکدیگر، چه امانت‌های خداوند بر بندگانش و امانت‌های خداوند که بر عهده‌ی حاکمان است و... بیشتر مفسران بر آنند که که دستور «ادای امانت» متوجه حکمرانان است. (مزینانی، ۱۳۸۹: ۱۷۶) «زید ابن اسلم» در تفسیر آیه گفته است: «این آیه در مورد کسانی است که کاری از امور مردم بر عهده دارند، نازل شده است.» (همان)

«شهر ابن حوشب» نیز نوشته است: «این آیه در باره‌ی امیران نازل شده است.» (همان) «طبری» پس از اشاره به دیدگاه‌های گوناگون مبنی بر این که مقصود از آیه، حاکمان مسلمانان می‌باشد، خود نیز همین دیدگاه را پذیرفته است. (همان منبع) همان گونه که نگه داری از امانت واجب است و واگذاری و رد امانت به صاحبش واجب است، روشن است که اگر این واگذاری مربوط به کارهای حکومتی و مسئولیت‌های سیاسی \_ اجتماعی باشد جز با شناسایی افراد امین و شایسته ممکن نیست. از این رو، شناسایی افراد امین واجب دیگری است و تا شایستگی افراد ثابت نشود نباید به آنان مسئولیتی واگذار

کرد.

## بخش دو: شایسته سالاری در منابع حدیثی اسلام

در منابع حدیثی در بیاناتی که از حضرات معصومین علیهم السلام وارد شده به وضوح به موضوع شایسته سالاری در امر گزینش مدیران در جامعه اسلامی پرداخته شده است که در ذیل به نمونه های اشاره شده است. پیامبر گرامی اسلام (ص) در بیانی شیوا در این زمینه می فرماید: «من استعمل عاملاً من المسلمین و هو یعلم ان فیه من هو اولی بذلک منه و اعلم بکتاب الله و سنه نبیه، خان الله و رسوله و جمیع المسلمین» (امینی، بی تا: ۲۹۱ و بهیقی، بی تا: ۱۱۸) (هر کس کارگزاری از مسلمین را به کار بگیرد و حال آن که می داند در بین مسلمانان کسی هست که از او شایسته تر و داناتر به کتاب خدا و سنت رسولش است، به خداوند و رسول او و تمام مسلمانان خیانت کرده است.) تأکید رسول خدا (ص) بر معیار لیاقت و شایستگی افراد و برخورداری آنان از تعهد همراه با تخصص و توانایی در انجام مسئولیت های محوله بوده است.

روزی ابوذر، صحابی بزرگ و وفادار رسول خدا (ص) از ایشان درخواست کرد تا منصبی به وی واگذار کنند، رسول خدا (ص) افزون بر دل جویی از وی فرمودند: «یا أَبَاذَرٍّ إِنِّي أَحِبُّ لَكَ مَا أَحِبُّ لِنَفْسِي إِنِّي أَرَاكَ ضَعِيفًا فَلَا تَأْمُرَنَّ عَلَيَّ اثْنَيْنِ وَلَا تَوَكِّلَنَّ مَالَ يَتِيمٍ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۲: ۴۰۶). «ای ابوذر! تو را دوست دارم و هر آنچه برای خود می پسندم، برای تو نیز می خواهم. [اما مسئولیت ها، امانت هایی هستند که اگر انسان به نحو شایسته از عهده آنها بر نیاید، مایه خواری و پشیمانی وی در قیامت خواهند شد.] من تو را در مدیریت ضعیف می بینم؛ پس هیچگاه مسئولیت و حکومت حتی بر دو نفر را نیز قبول نکن و ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر»

البته این روایت هرگز دلالتی بر کم ارجی ابی ذر ندارد که شخص پیامبر بارها و بارها او را به بهترین

خصال ستوده است. بلکه الهام بخش این درس است که شایسته سالاری به حدی از دیدگاه پیامبر اکرم (ص) مهم است که حتی در مورد شخصیتی هم چون ابی ذر نیز پیامبر (ص) در سپردن مسئولیت به او امتناع می کند چرا که توان کاری یا تخصص در کار را در او نمی بیند اگرچه در تعهد ابی ذر جای شبهه‌ی نیست.

پیامبر گرامی اسلام (ص) در روایتی دیگر تعهد و تخصص را به منزله دو شرط لازم در مدیریت و رهبری می داند و می فرماید: «لاتصلح الامامه الا لرجل فیه ثلاث خصال و رع یحجزه عن معاصی الله و حلم یملک به غضبه و حسن الولاية علی من یلی حتی یكون کالوالد الرحیم» (کلینی، ۱۳۸۸ه ق: ۴۰۷) «رهبری و امامت امت، صلاحیت ندارد، جز برای کسی که از سه ویژگی برخوردار باشد: پارسایی (تعهد) تا او را از معصیت بازدارد؛ بردباری تا بتواند با آن خشمش را کنترل کند؛ مدیریت نیکو بر مجموعه تحت مدیریتش (تخصص) تا برای آنان همانند پدری مهربان باشد.» این ویژگی‌ها در حقیقت شرط‌های اساسی برای هر گزینشی است.

در بیاناتی که از امام علی (ع) در این زمینه وارد شده نیز بر موضوع شایسته سالاری تأکید شده و این موضوع بویژه بر مبنای دو ویژگی تعهد و تخصص بسیار با اهمیت دیده شده است. آن حضرت در سخنی شرط رهبری را توانایی و دانایی دانسته و با اشاره به لزوم رعایت اهلیت در منصب خلافت می فرماید: «ایها الناس ان احق الناس بهذا الامر اقواهم علیه و اعلمهم بامر الله فیه» (نهج البلاغه، خ: ۱۷۳) ای مردم! همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت تواناترین بر اداره آن و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل می باشد.» از این روایت باید معیاری را استنباط کرد که در تمامی مسایل مربوط به حکومت و مدیریت از صدر که رهبری امت است تا ذیل و پایین ترین مسوولیت‌ها باید پیوسته شایستگی محور کارها و گزینش‌ها باشد.

در سخنی دیگر نیز شرط رهبری را این گونه ذکر فرموده‌اند: «من احسن الکفایه استحق الولاية» (آمدی، ۱۳۶۶ش: ۳۴۱) «آن کس که درست از عهده اداره امور برآید، شایستگی رهبری بر امت

رادارد.» این گونه روایات نشان می‌دهند که آن حضرت توجه خاصی به اصل شایسته سالاری داشته‌اند و از میان آموزه‌های فراوان در سیره حکومتی آن امام نیز می‌توان به دقت و حساسیت بالای‌شان در انتخاب کارگزاران و صاحب منصبان اشاره کرد. ایشان پس از پذیرش منصب خلافت دلیل آن را نبود شخص شایسته‌ای برای حکومت دانسته، در نامه‌ای خطاب به کوفیان فرمودند: «خداوند آگاه است که چاره‌ای جز پذیرش حکومت نداشتم و اگر شایسته‌تر از خود را می‌یافتم، هرگز بر او پیش قدم نمی‌شدم. (شیخ مفید، ۱۴۱۳: ۳۴۱)

آنچه از منابع حدیثی در این باب استفاده می‌شود، پیامبرگرامی اسلام (ص) و ائمه معصومین (ع) در راستای شایسته سالاری در امر مدیریت، اموری را به عنوان معیار گزینش افراد در مناصب اداری مهم می‌دانند که برخی مربوط به مدیرانی است که گزینش افراد در دست آن‌ها است و باید رعایت نمایند و برخی هم مربوط به افرادی است که گزینش می‌شوند که باید رعایت کنند.

#### ۱- پرهیز از سپردن امور به ناهلان

گاهی پیامبر اکرم (ص) مسئولیتی را به افراد می‌سپردند و خداوند به ایشان وحی می‌فرمودند که او اهل این کار نیست و پیامبر (ص) مسئولیت را از او پس می‌گرفت، نظیر مسئولیت خواندن سوره براءت بر مردم مکه که در آغاز پیامبر (ص) مسئولیت آن را به ابوبکر داد (شاید انتخاب ابوبکر بخاطر آن بود که او پیرمرد بود و کسی به او حساسیت نداشت). اما وقتی او نزدیک مکه رسید جبرئیل از سوی خداوند به پیامبر (ص) پیام آورد که تلاوت آیات براءت را باید کسی انجام دهد که از خاندان پیامبر (ص) باشد، پیامبر (ص) حضرت علی (ع) را مأمور این کار کرد حضرت علی (ع) آیات مزبور را در وسط راه از ابوبکر گرفت و بر مشرکان خواند (شفیعی مطهر، ۱۳۸۶: ۳۲۰).

علی (ع) در نامه‌ای به قاضی منصوب خود در اهواز نوشت:

«بدان ای «رفاعه» که این حکومت امانتی است که هر کس به آن خیانت کند لعنت خداوند تا روز قیامت

بر او باشد و هر کس خائنی را استخدام کند و بر سر کار نهد محمد (ص) از او در دنیا و آخرت بیزار است.» (ابن حیون، ۱۳۸۵، ج ۲: ۵۳۱). پیشوایان حق تلاش داشتند که کارگزاران شان به خوبی در یابند که مسئولیت، امانت است و ملک شخصی کسی و طعمه‌ای برای بهره‌بری نیست و باید در دست اهلش باشد تا حق امانت ادا شود. پیامبر اکرم (ص) وقتی «معاذبن جبل» را به عنوان فرماندار به یمن فرستاد، در وصیت خود به او فرمود: «وانفذ فیهم امر الله ولا تحاش فی امره و لا ماله احدا، فانها لیست بولاتیک و لا مالک و اذ الیهم الأمانه فی کل قلیل و کثیر.» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق: ۲۵) (امر خدا را در میان ایشان اجرا کن و کسی را بر دخالت در امر و مال مردم جرأت مده، زیرا این حکومت و اموال، ملک شخصی تو نیست و در هر چیز، کم یا زیاد، امانت را نسبت به ایشان ادا کن.)

پیشوایان دین تأکید داشته‌اند که ناهلان در مصدر امور قرار نگیرند. و خود نیز از سپردن مسئولیت‌ها به آن‌ها پرهیز داشتند. «ابوبرده» از «ابو موسی اشعری» نقل کرده است که گفت: من به همراه دو نفر از پسر عموهایم بر پیامبر (ص) وارد شدیم یکی از آن دو گفت: «ای رسول خدا: ما را بر قسمتی از آنچه خداوند تو را بر آن ولایت و حکومت داده، زمامداری ده.» دیگری نیز سخن نظیر این گفت. حضرت فرمود: «انا و الله لا نولی علی هذا العمل احدا سألہ و لا احدا حرص علیهم» (موسسه‌ی فرهنگی و هنری قدر ولایت، ۱۳۸۶: ۷۴) (به خدا سوگند که ما هرگز به کسی که درخواست حکومت و زمامداری کند یا بر کسب آن حریص باشد حکومت نخواهیم داد.) پیامبر (ص) با صراحت می‌فرماید که طالبان زمامداری و آزمندان در آن، شایستگی سپردن امور را ندارند. «انا لا نستعمل علی عملنا من یحرص علیه» (همان: ۷۵)

## ۲- اصلح گرائی

منظور از اصلح گرائی یا پرهیز از سپردن امور به افراد، در صورت وجود شایسته‌تر از ایشان این است که گاهی مناسبات نا سالم اجتماعی و سیاسی و روابط نادرست مدیریتی خود سبب می‌گردد که شایسته

ترین افراد به کناره گیری کشیده شوند. ضعف مدیریت و عدم توانایی آن در سپردن امور به شایسته ترین افراد و قرار دادن ایشان در مناسب ترین جایگاه و همینطور نفوذ فرصت طلبان و میدان یافتن آن ها از دیگر علل کنار رفتن صاحبان اهلیت است.

این مسئله این قدر با اهمیت است که عدم رعایتش در محدود ترین کارها و اداره کوچکترین واحدها فاجعه آمیز است. از رسول خدا(ص) نقل کرده اند که فرمود: «ایما رجل استعمل رجلا علی عشرة انفس علم ان فی العشرة افضل ممن استعمل فقد غش الله و غش رسوله و غش جماعة المسلمین.» (موسسه ی فرهنگی و هنری قدر ولایت، ۱۳۸۶: ۷۶) (هر فردی را بعنوان مسئول بر ده تن بگمارد و بداند که در میان ایشان شایسته تر از او هست، بی گمان به خدا و پیامبرش و همه ی مسلمانان خیانت کرده است.)

نیز از آن حضرت وارد شده که فرمود: «من استعمل رجلا من عصابة و فی تلک العصابة من هو ارضی الله منه فقد خان الله و خان رسوله و خان امیر المؤمنین» (همان منبع) (هر که در میان جمعی، کسی را به عنوان مسئول بگمارد و در میان ایشان کسی باشد که بیشتر از او مورد رضایت خداوند است، به خداوند و پیامبرش و مؤمنان خیانت کرده است.)

از امیرمؤمنان روایت شده که آن حضرت درباره ی شایستگی خویش برای خلافت فرمود که آنان از رسول خدا (ص) بارها و مکرر شنیده بودند که فرموده بودند: «ما ولت امه رجلا قطّ امرها و فیهم اعلم منه الا لم یزل امرهم یذهب سفلا حتی یرجعوا الی ما ترکوا» (سلیم بن قیس، ج ۲، ۱۴۰۵ق: ۶۹۹) (هیچ امتی امر زمامداری خویش را به عهده ی شخصی که آگاه تر در میان آن امت وجود دارد، نمی سپرد، مگر اینک روز به روز کار آنان به مزلت و پستی کشیده شود، تا آنکه به آنچه واگذاشته اند، باز گردند.)

### ۳- پرهیز از تقدیم و تأخیری های نادرست

در مورد راندن و کنار گذاشتن شایستگان از مسند امور و روی کار آوردن کسانی که فاقد شایستگی و صلاحیت های لازم است، و آثار مخرب و تباه کننده ی آن، علی (ع) می فرماید: «یستدل علی ادبار الدول بابع: تضييع الأصول و التمسك بالفروع و تقديم الأراذل و تأخير الأفاضل.» (آمدی تمیمی، ۱۴۱۰:

۸۰۰) (چهار چیز نشانه‌ی تیره بختی و ادبار دولت‌ها است: واگذار کردن کارهای اصلی و اساسی، و پرداختن به امور فرعی، جلو انداختن فرومایگان و پس راندن صاحبان فضل...) این همان چیزی است که پس از پیامبر اکرم (ص) پیش آمد و خلاف سیره‌ی آن حضرت عمل شد و بنیان کجی گذاشته شد تا امویان و عباسیان بدون اهلیت بر منبر پیامبر (ص) و خلافت اسلامی تکیه زنند (موسسه‌ی فرهنگی و هنری قدر ولایت، ۱۳۸۶: ۷۸). «از حکیمی پرسیدند چرا دولت ساسانی به انقراض گرایید و مضمحل شد؟ در پاسخ گفت: از آن روی که افراد ضعیف و ناشایست و کوچک را در رأس کارهای بزرگ قرار دادند، از عهده بر نیامدند، و افراد توانا و لایق و بزرگ را بر کارهای کوچک گماشتند، پس بدان اعتنا نکردند؛ در نتیجه وحدت آنان در تفرقه و نظام ایشان به گسیختگی گرایید.» (هاشمی خویی، بی تا: ۱۴۴) اما آنچه مربوط به گزینش شوندگان می‌شود امر زیر است.

#### ۴- پرهیز از تصدی امور بدون اهلیت:

افرادی که شایستگی لازم به آن وظیفه را در خود نمی‌بینند، از ابتدا نباید خود را بر مصدر امور قرار دهند چرا که چنین فردی آن را تباه می‌کند، بیش تر از آن چیزی است که اصلاح می‌کند. رسول خدا فرمود: «من عمل علی غیر علم کان ما یفسد اکثر ممّا یصلح.» (الکافی، ۱۴۰۷ق، ج ۱: ۴۴) (آنکه بدون علم [و تخصصی و آگاهی لازم] کاری را انجام می‌دهد آنچه تباه می‌کند بیشتر از آن چیزی است که اصلاح می‌کند.) و همچنین فرمود: «انّ الرئاسة لا تصلح الا لاهلها، فمن دعا الناس الی نفسه و فیه من هو اعلم منه لم ینظر الله الیه یوم القیامه» (شیخ مفید، ۱۴۱۳ق: ۲۵۱) (ریاست شایسته نیست مگر برای اهلش، پس هر کس مردم را به خود بخواند و در میان مردم دانا تر از او وجود داشته باشد، در روز قیامت به وی نظر نخواهد کرد).

در جای دیگر از پیامبر اعظم (ص) نقل شده است که فرموده: «من أمّ قوما و فیهم اعلم منه او افقه منه لم یزل أمرهم فی سفال الی یوم القیامه.» (المحاسن، ۱۳۷۱ق، ج ۱: ۹۳) (هر که رهبری جماعتی را بر

عده گیرد و در میان ایشان دانایان و فقیه تر از وی باشد پیوسته کارشان تا روز قیامت در پستی و سقوط است.)

امام صادق (ع) در این زمینه نیز فرمودند: «من دعا الناس الی نفسه و فیهم من هو اعلم منه فهو مبتدع ضالّ.» (تحف العقول، ۱۴۰۴: ۳۷۵) (کسی که مردم را به سوی خودش بخواند، حال که میان ایشان عالم تر از او باشد، فردی بدعت گذار و گمراه است.)

همه‌ی آنچه را که از پیامبر گرامی اسلام و ائمه دیگر نقل کردیم، تأکید بر این داشت که «اهلیت» (که از ویژگی‌های اساسی آن تعهد و تخصص است) شرط اساسی در گزینش کارگزاران و همینطور در تصدی امور توسط فرد یا افراد می‌باشد و کسانی که بدون در نظر گرفتن اهلیت گزینش می‌شوند یا اموری را عده دار می‌شوند، نه تنها خود را به تباهی می‌کشد بلکه جامعه را نیز به تباهی و فساد می‌کشاند.<sup>۲</sup>

## بخش سه: شایسته‌سالاری در سیره عملی نبوی و علوی

در این بخش به سیره عملی پیامبر گرامی اسلام (ص) و حضرت علی (ع) به عنوان دو مدیر ارشد جامعه اسلامی در امر گزینش کارگزاران بر مبنای شایسته‌سالاری می‌پردازیم.

### ۱- سیره‌ی عملی پیامبر (ص) در گزینش شایستگان

پیامبر گرامی اسلام (ص) در بعد عملی نیز سعی می‌کرد که در انجام کارها و وظایف گوناگون، شایسته‌ترین افراد را برای خدمت به اسلام و مسلمانان به کار گیرد. با نگاه به تاریخ زندگی پیامبر اسلام (ص)، موارد و نمونه‌های بارزی از اعمال شایسته‌سالاری در عملکرد و گزینش مأموران و کارگزاران

<sup>۲</sup> - برای مطالعه بیشتر، ن، ک: شفیعی مظهر، علی رضا، پیام‌های پیامبر، قم، رواق دانش، ۱۳۸۶، ص ۳۱۹-۳۲۷ و سیره‌ی مدیریتی پیامبر اعظم، موسسه‌ی فرهنگی و هنری قدر ولایت، تهران، قدر ولایت، ۱۳۸۶، ص ۷۱-۷۸.



دیده می‌شود مخصوصاً در مأموریت های جنگی و جهادی که به اختصار به مواردی از آن اشاره می‌شود.

### ۱,۱. علی (ع) شایسته ترین مأمور و کارگزار پیامبر

پیامبر گرامی اسلام (ص) بر اساس تفکر شایسته سالاری که در انجام وظایف و اداره‌ی امور جامعه مسلمانان داشت، در اکثر مأموریت های مهم حضرت علی (ع) را می‌فرستاد. در شایستگی ایشان همین بس که پیامبر (ص) هیچ کس را بر علی (ع) امارت نداد و او با هر جمعی از مسلمانان به مأموریت اعزام می‌گشت امیر و فرمانده آنان بود در حالیکه اسامه بن زید بر خلفای اول و دوم امارت یافت. (شفیعی مطهر، ۱۳۸۶: ۳۲۷) امور زیر می‌تواند نشانگر شایستگی علی (ع) در امر مدیریت نسبت به دیگران باشد؛ الف) در جریان غزوه تبوک پیامبر (ص) علی (ع) بعنوان شایسته ترین فردی که می‌تواند جانشین او باشد انتخاب و جانشین خود در مدینه کرد (مزینانی، ۱۳۸۹: ۲۰۳).

ب) خلیفه‌ی اول و دوم در جنگ خیبر در آزمایش فرماندهی ناکام ماندند و نتوانستند سپاه اسلام را فرماندهی نمایند، و پیامبر گرامی اسلام (ص) پرچم فتح و ظفر را بدست علی (ع) سپرد و ایشان بود که قلعه خیبر را فتح کردند.

ج) همانطور که در بخش قبلی یاد آوری شد در جریان قرائت و تبلیغ آیات براءت از مشرکان بر مردم مکه، پیامبر (ص) ابتدا این آیات را به دست ابوبکر داد که او قرائت کند، بعد جبرئیل نازل شد که ابوبکر شایسته‌ی این کار نیست، سپس پیامبر (ص) علی (ع) را که از همه شایسته تر بود را مأمور این کار کرد، و علی (ع) در میانه راه آیات را از ابوبکر گرفت و خود در مراسم حج به گوش مشرکان رساند (شفیعی مطهر، ۱۳۸۶: ۳۲۰).

د) انتخاب معاون و وزیر برای مدیر در امر مدیریت یک پدیده‌ی معمولی است. چنانچه حضرت موسی (ع) از خداوند درخواست این امر را کرد که در این امر مهم رسالتی که بر دوش او گذاشته شده

است وزیر و معاون از اهلش قرار دهد و برادرش هارون را (که البته ایشان او را در این امر شایسته می دانسته است) بعنوان وزیر و معاون برای او قرار دهد. «و اجعل لی وزیرا من اهلی، هارون اخی، واشدد به ازری» (طه: ۲۹-۳۱) به همین جهت پیامبر(ص) حضرت علی (ع) را به مثابه وزیر خود تلقی می کرد و به او فرمود: «انت منی بمنزله هارون من موسی الا انه لا نبی بعدی» (سلیم بن قیس، ۱۴۰۵، ج ۲: ۷۸۱) (تو برای من به منزله ی هارون نسبت به موسی می باشی. تنها تفاوت در این جهت است که بعد از من نبی نخواهد آمد).

آنچه به اختصار بیان شد، همه نشانگر شایستگی حضرت علی (ع) نسبت به دیگر یاران و اطرافیان پیامبر گرامی اسلام است. لذا پیامبر (ص) ایشان را در مأموریت های مهم می فرستاد. بعلاوه که خود حضرت علی (ع) نیز با حسن تدبیر، همواره حتی زمانی که به زمامداری انتخاب نشده بود، بعنوان محافظ، ناخدا و سکاندار کشتی نجات اسلام انجام وظیفه می کرد و می فرمود: «تا زمانی که کار مسلمانان به درستی پیش رود و تنها بر من ستم شود، راه مسالمت آمیز پیش می گیریم.» (حیدری تفریشی، ۱۳۸۳: ۵۱-۵۲)

## ۱،۲. اجازه شرکت به جهاد برای افراد پانزده سال

در جنگ احد به دو نفر به نام های «سمره بن جندب» و «رافع بن خدیج» اجازه داد تا در جنگ شرکت کنند با آنکه پانزده ساله بودند و پیامبر اکرم(ص) در جنگ ها از افراد کم سن و سال و کودکان استفاده نمی کرد. اما چون سمره قدرت بدنی خوبی داشت و رافع نیز تیرانداز ماهر بود، پذیرفت و اجازه داد تا در جنگ شرکت داشته باشند (حسن اللهی، ۱۳۸۶: ۲۹۱).

## ۱،۳. اعطایی شمشیر به فرد شایسته

پیامبر گرامی اسلام (ص) در جنگ احد شمشیری را به دست گرفت و فرمود: «چه کسی می تواند این شمشیر را گرفته، با آن بجنگد و حق آن را به جا آورد؟» عده ای به پا خواستند و خواستند شمشیر را از

رسول خدا(ص) بگیرند اما حضرت قبول نکرد تا اینکه «ابو دجانہ» که مردی شجاع بود برخواست و عرض کرد: ای رسول خدا! حق این شمشیر چیست؟ حضرت فرمود: «این است که آنقدر به وسیله‌ی این شمشیر بجنگد تا کج شود.» گفت پس من قبول می‌کنم و حقش را ادا می‌کنم. آنگاه رسول خدا (ص) قبول کرد و شمشیر را به او داد (حسن‌اللهی، ۱۳۸۶: ۲۹۱).

#### ۱,۴. انتخاب فردی قوی و شایسته به عنوان فرمانده

حمزه بن عبدالمطلب (س) را که فردی قوی و ورزیده بود، بعنوان فرمانده اولین سریه جنگی پس از ورود به مدینه در رمضان سال اول هجری انتخاب کرد و برای حمله به کاروان قریش که از شام به طرف مکه برمی‌گشت فرستاد (وتر، ۱۳۷۴: ۷۲ و ۷۳).

#### ۱,۵. انتخاب جوان هفده ساله به فرماندهی

بر مبنای شایسته محوری و در نظر گرفتن شایستگی افراد در مناصب و مسئولیت‌ها بود که پیامبر(ص) «عمرو بن حزم» را که جوانی هفده ساله بود به فرمانداری «نجران» در یمن منصوب کرد (شفیعی مطهر، ۱۳۸۶: ۳۲۷).

### ۲- شایسته سالاری در سیره عملی و نظام اداری علی (ع)

مسئله‌ی شایسته سالاری و حکومت انسان‌های شایسته (درعمل) بر جامعه اسلامی یکی از برنامه‌های اصلاحی مهم و اساسی است که حضرت علی (ع) در دوره‌ی زمامداری خود عملاً بر آن تأکید می‌کردند زیرا استقرار و دوام حکومت به ویژه با شاخصه‌های دینداری و عدالت محوری، بدون این امر عملی نخواهد بود. این امر یکی از اصولی بود که امام علی (ع) در مواقع و مناسبت‌های مختلف بر آن تأکید می‌فرمودند: «فلیست تصلح الرعیة الا بصلاح الولاة ولا تصلح الولاة الا باستقامه الرعیة» (نهج البلاغه، خ: ۲۱۶). (پس رعیت اصلاح نمی‌شود جز آنکه زمامداران اصلاح گردند و زمامداران اصلاح نمی‌شوند جز با درستکاری رعیت). پس اصلاح جامعه با حاکمیت زمامداران صالح و شایسته میسر

خواهد بود.

از نظر امام علی(ع) اصل شایسته سالاری در عمل از مهم ترین و محوری ترین اصل برای اداره‌ی درست جوامع بشری است. از ویژگی‌های حکومت اسلامی آن است که مناصب بر اساس لیاقت تقسیم گردد. تمام مسئولان و کار گزاران باید با کفایت ترین و کار آمدترین افراد برای تصدی امور باشند. از این بیان حضرت امیر(ع) که می‌فرماید: «عدالت یعنی قرار گرفتن هر چیزی در جای بایسته‌اش» (نهج البلاغه، حکمت: ۴۳۷) چنین استفاده می‌شود که در نظر ایشان بعنوان یک اسلام شناس واقعی، انتخاب اصلح به معنای عادلانه ترین طریق گزینش کار گزاران در اسلام می‌باشد، و تنها صاحبان استحقاق بر سبیل عدالت، شایستگی نشستن بر مسند اداره‌ی امور را دارند؛ افرادی که توانا ترین، با ورع ترین و با دانش ترین فرد از سائرین باشند (اخوان کاظمی، مجله حکومت اسلامی، زمستان ۱۳۷۹).

امام علی (ع) بحث ضرورت لیاقت، کاردانی، شایستگی و اصلحیت را از خود آغاز نمود و در نهج البلاغه به ادله‌ی فراوانی برای اثبات سزاواری خویش برای حکومت استناد می‌کند. حضرت در شورای شش نفره پس از انتخاب خلیفه‌ی سوم می‌فرماید: «لقد علمتم انی احق الناس بها من غیرى؛ و والله لأسلمن ما سلمت امور المسلمین و لم یکن فیها جور الا علیّ خاصه» (نهج البلاغه، خ: ۷۴). ( همانا می‌دانید که سزاوار تر از دیگران به خلافت من هستم. سوگند به خدا، به آنچه انجام داده‌اید گردن می‌نهم، تا هنگامی که اوضاع مسلمین رو به راه باشد و از هم نپاشد، و جز من بر دیگری ستم نشود.... )

امام علی (ع) در نامه‌های خود به استاندارانش مکرر یاد آور می‌شود که افرادی را بعنوان کار گزار، کاتب، قاضی، فرماندار و... انتخاب نمایند که از توانایی و لیاقت بالایی برخوردار بوده و بر اساس عدالت و شایستگی گزینش شده باشد به گونه‌ای که امکان دستیابی به بهتر از آنان در شرائط موجود وجود نداشته باشد. در عهد نامه‌ی مالک اشتر که سرشار از این نوع توصیه‌ها است می‌فرماید: «و لا تقبلن فی استعمال عمالک و امرائک شفاعه الا شفاعه الکفایه و الامانه» (نهج البلاغه، نامه: ۵۳). در استخدام کارکنان و فرمانروایان شفاعت و وساطت کسی را پذیر مگر شفاعت شایستگی و امانتداری

آنان را). ایشان تأکید می‌کند که کارمندان باید با آزمایش و امتحان و نه میل و استبداد به کار گمارده شوند و از میان آن‌ها افرادی که با تجربه تر، پاک تر و پیش گام تر در اسلام اند گزینش شوند.

این دستور امام و دستورات مشابه آن به معنی شایسته سالاری عملی در امور اداری است. به خاطر همین امر است که از دید گاه امام علی (ع) افرادی که شایسته تر و کاردان تر از آن‌ها در جامعه وجود داشته باشد حق ندارد خود را مقدم کنند. چنانچه پیامبر اکرم (ص) نیز فرمود: «من تقدّم علی قوم من المسلمین و هو یری انّ فیهم من هو افضل منه فقد خان الله و رسوله و المسلمین.» در استخدام کارکنان و فرمانروایان شفاعت و وساطت کسی را مپذیر مگر شفاعت شایستگی و امانتداری آنان را (یادنامه دومین کنگره نهج البلاغه، ۱۳۶۳: ۹۳).

حضرت امیر (ع) مدیریت جامعه و اداره‌ی آن را به سنگ آسیا و محور آن تشبیه کرده و معتقد است همچنان که سنگ آسیا فقط حول محور خود به چرخش در می‌آید و در صورت بزرگ تر بودن سنگ یا کج و معوج بودن محور، سنگ نمی‌چرخد و در صورت ضعیف بودن می‌شکند. مدیران جامعه و نخبگان سیاسی نیز محورهای نظام اداری جامعه هستند که باید هر کدام برای کاری که مناسب و شایسته آن است و از توان، خلاقیت و شایستگی لازم برخوردار باشند، گمارده شوند. در غیر این صورت، ضعف، نارسایی، بی‌عدالتی، بی‌قانونی و پوسیدگی درونی، جامعه و تشکیلات آن را فراگرفته و از افراد لایق بهره مند نمی‌شوند و بالتبع، رشد و توسعه و کمال نیز در کار نخواهد بود.

امام علی (ع) برای بنیان‌گذاری یک نظام سیاسی کار آمد و مطلوب، تمام اصول مربوط به شایسته سالاری را به کار می‌بست. به عنوان نمونه؛ محمد بن ابی بکر یکی از یاران صدیق، با وفا و لایق امام (ع) بود و حکومت مصر را بر عهده داشت و امام (ع) نیز از مدیریت وی راضی بود. ولی حضرت به این نتیجه رسید که با توجه به موقعیت حساس و استراتژیک مصر، مالک اشتر برای آن منطقه مناسب تر است و از شایستگی بالاتری برخوردار است. به همین دلیل محمد را عزل و مالک را به جای وی منصوب فرمودند و برای رفع دلتنگی محمد بن ابی بکر از این جهت که او را عزل کرده بود، اصل

شایسته سالاری را یاد آور می شود (نهج البلاغه، نامه: ۳۴).

## نتیجه گیری

از مجموع آنچه که از قرآن و دیدگاه‌ها و عملکردهای پیامبر گرامی اسلام (ص) و امام علی (ع) در مورد شایسته سالاری برمی آید، چنین استنباط می شود که از نظر نقل و منابع دینی نیز شایسته سالاری در امور مدیریتی و اداره امور جامعه یک امر ضروری و اصل دینی و قرآنی است. علاوه بر مفاد آیات قرآن، بیانات رسول گرامی اسلام و امامان معصوم بویژه امام علی (ع) بر این نکته تأکید فراوان دارد. و به عبارتی، این بزرگواران علاوه بر رعایت ارزش های دینی و اخلاقی در امور اداری جامعه از سوی کارمندان و مدیران، به تعبیر امروزی معتقد به «تخصص گرائی کاربردی» بوده و این روش را در حکومت خود به کار گرفته است. بر این اساس اگر در مدیریت جامعه اسلامی روش «تخصص گرائی کارکردی» به کار گرفته شود، مدیریت جامعه و کشور اسلامی به دست صاحبان باکفایت و بالیاقت می رسد. نتیجه‌ی سپردن کارها به با کفایت‌ها و خبرگان و اهل تخصص، انجام درست کارها و جلوگیری از ضیاع وقت و منابع مادی و معنوی سازمان خواهد بود که این امر موجب نزدیکی جامعه به سعادت و کمال خواهد شد.

## فهرست منابع

۱. قرآن
۲. نهج البلاغه
۳. ابن حیون، نعمان بن محمد مغربی، ( ۱۳۸۵ ق)، دعائم الإسلام، محقق: آصف فیضی، قم: مؤسسه آل البيت (ع).
۴. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، (۱۴۰۴ق)، تحف العقول، محقق: علی اکبر غفاری، قم: جامعه مدرسین.
۵. اخوان کاظمی، بهرام، (زمستان ۱۳۷۹)، «عدالت و خود کامگی ستیزی در اندیشه سیاسی امام علی (ع)»، مجله حکومت اسلامی.
۶. امینی، عبدالحسین، (بی تا)، الغدير، بیروت: دارالکتب العربی، ج ۸.
۷. آمدی تمیمی، عبد الواحد بن محمد، (۱۴۱۰ ق)، غرر الحکم و درر الکلم (یک جلدی) محقق: رجائی، سید مهدی قم: دار الکتب الإسلامی، چاپ دوم.
۸. آمدی، عبد الواحد بن محمد تمیمی، (۱۳۶۶ ش)، غرر الحکم و درر الکلم، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
۹. بخشایشی اردستانی، احمد، (۱۳۸۳)، «سیر تاریخی اندیشه های سیاسی در غرب (از افلاطون تا نیچه)»، تهران: آوای نور.
۱۰. برقی، احمد بن محمد بن خالد (۱۳۷۱ق)، المحاسن، ج ۱، مصحح: محدث جلال‌الدین، قم: دارالکتب الاسلامیه.
۱۱. بیهقی، احمد، سنن الکبری، (بی تا)، بیروت، دارالفکر، ج ۱۰.
۱۲. پولادی، کمال، (۱۳۸۶)، «تاریخ اندیشه سیاسی در غرب (ازسقراط تا ماکیاولی)، تهران: نشرمرکز، چاپ چهارم.
۱۳. حسن اللهی، منوچهر، (۱۳۸۶)، نگاهی به سیره ی پیامبر اعظم، قم، بوستان کتاب.
۱۴. حیدری تفرشی، (۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی، اراک، نشر نویسنده.
۱۵. رحیق، علی اعضان و مارک گلی، (۱۳۸۴)، دانشنامه در علم سیاست، تهران انشارات فرهنگی صبا.
۱۶. رحیمی، محمد رضا، (۱۳۹۰)، شایسته سالاری و راهبردهای آن در رویکرد اسلامی، مجله اسلام و پژوهشهای مدیریتی، سال اول، شماره ۳.

۱۷. رشید رضا، محمد، (۱۴۲۰ ه ق)، تفسیر القرآن الحکیم (المنار)، بیروت: دارالکتب العلمیه.
۱۸. زاهدی، شمس السادات، و ابراهیم شیخ، (۱۳۸۹) «الگوی قابلیت های راهبردی مدیران میانی و دولتی»، مطالعات مدیریت راهبردی، ش ۱.
۱۹. سلیم بن قیس هلالی، (۱۴۰۵ ق)، کتاب سلیم بن قیس الهلالی، ج ۲، تحقیق: محمد انصاری زنجانی، قم: الهادی.
۲۰. شفیعی مطهر، (۱۳۸۶)، علی رضا، پیام های پیامبر، قم: رواق دانش.
۲۱. شیخ مفید، محمد بن محمد، (۱۴۱۳ ق)، الإختصاص، محقق: غفاری، علی اکبر و محرمی زرنندی، محمود، قم: الموتر العالمی لالیفیه الشیخ المفید، چاپ: اول.
۲۲. شیخ مفید، محمد بن محمد، (۱۴۱۳ ه ق)، الجمل، قم: انتشارات کنگره جهانی شیخ مفید.
۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۳۸۸ ق)، الکافی، محقق: علی اکبر غفاری و محمد آخوندی، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۲۴. کلینی، ابو جعفر محمد بن یعقوب بن اسحق رازی، (۱۳۸۸ ق)، اصول کافی، تصحیح و تعلیق علی اکبر غفاری، تهران، دارالکتب الاسلامیه، ج ۱.
۲۵. گنجعلی، اسدالله و دیگران، (۱۳۹۲)، «بررسی معیارهای شایسته سالاری در قرآن»، اسلام و پژوهشهای مدیریتی، پائیز و زمستان.
۲۶. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی، (۱۴۰۳ ق)، بحار الأنوار، محقق: جمعی از محققان، بیروت: دار إحياء التراث العربی.
۲۷. مزینانی، محمد صادق، (۱۳۸۹)، ماهیت حکومت نبوی، قم، بوستان کتاب.
۲۸. مطلبی اصل، صمد، (۱۳۸۷) مدیریت شایستگی، ماه نامه تدبیر، ش ۱۸۷.
۲۹. موسسه ی فرهنگی و هنری قدر ولایت، (۱۳۸۶)، سیره ی مدیریتی پیامبر اعظم، تهران: قدر ولایت.
۳۰. وتر، ظاهر، (۱۳۷۴)، مدیریت نظامی در نبردهای پیامبر اکرم (ص)، ترجمه و تحقیق اصغر قائدان، تهران: صریر.
۳۱. هاشمی خویی، میرزا حبیب الله، (بی تا)، منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه، ج ۱۱، ترجمه: حسن زاده آملی، و محمد باقر کمره‌ای، محقق: ابراهیم میانجی، تهران: مکتب الاسلامیه.
۳۲. یاد نامه دومین کنگره ی هزاره ی نهج البلاغه، (۱۳۶۳)، «مقاله زین العابدین قربانی»، چاپ اول.