

شایسته سالاری از دیدگاه اسلام و غرب

ایوب عبدالهی^{۱*}، الهام بامری^۲ و حاتم عبدالهی^۳

۱. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابرانشهر

۲. مدرس موسسه آموزش عالی اندیشه نو ابرانشهر

۳. مدرس دانشکده سما شهرستان دلگان

Abdollahi.edu@gmail.com

Bameri3073@gmail.com

* نویسنده مسئول

چکیده

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسایل مهم و ضروری واز وظایف خطیر حکومت اسلامی است؛ چرا که مهمترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزندی و شایستگی مسئولین و کارگزاران آن نظام میباشد. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته‌تر رأس سازمانها قرارگیرند، کیفیت فعالیتهای سازمانی به طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملتها به‌شمار می‌آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارها و ملاک‌هایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پست‌های سازمانی انتخاب و به‌کارگمارده شوند. شایسته‌سالاری مبتنی بر شایسته‌خواهی و شایسته‌گزینی است. این شایستگیها شامل دانش، مهارت‌ها، تواناییها، به همراه سازهایی نظیر ارزشها، انگیزش، نوآوری و کنترل‌خود می‌باشد. نظام شایسته‌سالار، نظامی است که در آن بهترین افراد در بهترین جایگاه‌ها بالاترین بازده، کار انجام میدهند و متناسب با تلاش خود حقوق و مزایا دریافت میکنند

این مقاله، با رویکرد تحلیلی و به روش تحلیل محتوا، به استخراج مؤلفه‌های شایسته‌سالاری، و شناسایی شاخصها به صورت مقایسه‌ای از منظر قرآن، متن نهج البلاغه و اندیشمندان غربی پرداخته است.

واژگان کلیدی: شایسته سالاری، قرآن، نهج البلاغه، غرب

مقدمه

نیروی انسانی از بارزترین منابع در سازمان ها می‌باشند که با تلاش و ایجاد هماهنگی میان آنها و بهکارگیری صحیح از آنها همراه با دیگر اجزای سازمانها، میتوان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای تواناییها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی بالفعل میشوند و دستیابی به این هدف، نیازمند درک و شناخت کاملاً انسانها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار کردن و تلاش است. یکی از مباحثی که در این زمینه باید بررسی شود، قرارداد افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنهاست. این فرآیند در قالب نظام شایسته‌سالاری^۱ بررسی میشود. امروزه یافتن افراد لایق و مناسب، از مهمترین کار سازمانهاست. در حال حاضر، مهمترین رقابت در سازمانها یافتن افراد لایق و شایسته است. نظام شایسته‌سالاری به سازمانها کمک میکند تا به اهداف خود نائل آیند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹؛ ص ۱۴۱).

مفهوم شایستگی به این معناست که افراد کفایت لازم را برای انجام کار خود داشته باشند این در حالی است که کفایت داشتن یک فرد سازمان را اصلاح نمیکند و مقوله کلان تر و فراتر از این رویکرد استقرار نظام مدیریت بر مبنای شایستگی است. یک رویکرد منسجم و چارچوب مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه های انسانی در مدیریت بر مبنای شایستگی بلندمدت است که بر مبنای مجموعه مشترکی از شایستگیهای مرتبط با راهبردهای کلان سازمان تدوین می شود.

به عبارت دیگر مدیریت بر مبنای شایستگی یک فرایند تلفیقی است که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب مطابق با توانایی ها، قابلیت ها و مهارت های کاری شده و رو به گسترش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه ای می شود. در سال های اخیر مفاهیم مدیریت بر مبنای شایستگی از رهیافت‌های مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است، برخی از مهم ترین این رهیافت ها عبارتند از: رویکرد روان شناختی یا روانسنجی، رویکرد راهبردی، رویکرد توانمندسازی، رویکرد رهبری و رویکرد سیستمی. نگرش سیستمی در طراحی و اجرای فرایندها و زیرفرایندهای مدیریت بر مبنای شایستگی به دلیل چندگانگی، ناهمگونی و معیارهای چند گانه تصمیم گیری و انعکاس ناشی از آن ضروری است. براساس رویکرد سیستمی تمامی فرایندهای شایستگی و زیرفرایندهای آن باید با رویکرد همپایانی در جهت دستیابی به اهداف شاخص سازماندهی شوند به گونه ای که کسب هدف‌های نهایی و ارزش آفرین با تعریف کیفی به راحتی قابل ارزیابی باشد. این فرایندها باید با اصول متعارف و بر سایر نظام های توسعه منابع انسانی هم راستا باشد تا انسجام و یکپارچگی نتایج نهایی در استراتژی سازمان و توسعه منابع انسانی محقق شود (Boyatzis, 2007 102).

شایسته سالاری در همه جوامع و یا سازمانها می تواند مطرح شود. به عنوان مثال در یک دانشگاه، در انتخاب و استخدام اساتید این موضوع صدق می کند. همچنین در همین مثال، شایسته سالاری در آموزش دانشجویان و ارزیابی تحصیلی آنها نیز مصداق دارد. مسئله اعطاء وام و بورس تحصیلی به دانشجویان نیز از این قبیل می باشد. پایه و اساس شایسته سالاری آن است که نخبه بودن یا شایستگی (Merit) را می توان به صورت استاندارد و به وسیله ی پارامترهایی قابل سنجش و دقیق اندازه گیری نمود.

در جوامع غربی جهانی مبتنی بر ماده بوده و اصول ماکیاویسیستی حاکم میباشد که اساساً هستی و انسان را پدیده های کاملاً مادی میداند که همه ابعاد وجودی انسان بر اساس قوانین مادی توجیه میشود. بنابراین هدف رسیدن به تولید بیشتر و ارتقاء سازمان بدون توجه به مقام و جایگاه انسان می باشد (سرمدی، ۱۳۸۱ ص ۲۷). ولی در اسلام، انسان در هستی جایگاه ویژه ای دارد و به تعبیری اشرف مخلوقات است؛ جایگاه او جایگاه جانشینی خداست و در قرآن نیز انسان موجودی مکرم نامیده شده که بر

¹Meritocracy

مخلوقات دیگر برتری داده شده است (الاسراء: ۷۰). بنابراین هدف تعالی و تکامل انسان برای رسیدن به چنین مقامی باشد. یکی از شخصیت‌های مؤثر و روشنگر در جهت تبیین معیارهای شایستگی انتخابکارگزاران حکومتی، شخصیت والای امام علی (ع) است که باید در عرصه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی از سیره ایشان بهره جست. چرا که سخنان و رفتار و عملکرد امام (ع) در صحنه‌های گوناگون سیاسی- اجتماعی حاوی تبیین صفات و دستوراتی برای حاکمان و استانداران و مدیران حکومتی است که با مطالعه و بررسی مجموعه آنها می‌توان معیارهایی را برای گزینش کارگزاران شایسته به دست آورد. چه بسا امام علی (ع) در نامه‌های خود در نهج‌البلاغه که برای حاکمان و والی‌های شهرهای مختلف داشتند آنها را ملزم به رعایت برخی از مبانی اصولی و ارزشی- اخلاقی در ارتباط با خود و رفتار با دیگران توصیه می‌نمودند. با توجه به سه دیدگاه فوق، قطعاً معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته متفاوت خواهد بود با توجه به اینکه در جوامع امروزی تقریباً همه جامعه‌های مبتنی بر شایسته‌سالاری و مردم‌سالاری حقیقی بر پایه‌های محکمی بنا شده اند که در آن هر فرد، فارغ از اینکه از کدام نژاد و یا طبقه اجتماعی برآمده باشد، فرصتی یکسان دارد تا متناسب با میزان تلاش و سزواریش، موفق و کامروا شود. در مقاله‌ی حاضر تلاش بر این است تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرآیند شایسته‌سالاری، معیارهای ایدئولوژیکی، مقایسه‌ی به عمل آید با عنایت به منظر قرآن، نهج‌البلاغه و اندیشمندان غرب.

ادبیات تحقیق

نظام شایسته‌سالاری نظامی است که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی، و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت به افراد داده می‌شود. شایسته‌سالاری دیدگاهی است که بر اساس آن، افراد از طریق نظام آموزشی و با تلاش فراوان استعدادهای خود را شکوفا می‌سازند و در نهایت، فارغ از جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت و یا ثروت، برای تصدی مناسب یک شغل، فقط بر اساس شایستگی اقدام می‌شود (دیدگاه بیلتون)^۲. شایسته‌سالاری به مفهوم بکارگیری مناسبترین افراد در مناسبترین جایگاه در سازمان است. امروزه در سازمانهای رشد یافته یا در حال رشد، شایسته‌سالاری دارای اهمیت خاصی است (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۳)

تحولاتی نظیر بلوغ و توسعه یافتگی کارکنان و ظهور نیروهای دانشی در تمام عرصه‌ها، دانش محور شدن فرایندهای سازمانی و ضرورت توسعه دانایی در تمام سطوح سازمانها، نرخ رشد بالای فناوریهای نوین، افزایش نقش و مسئولیت اجتماعی دولت‌ها در پاسخگویی به شهروندان و افزایش ضریب اهمیت سرمایه اجتماعی و سرمایه‌های انسانی در فرایند رشد و توسعه کشورها، استراتژی‌های نوین مدیریت دولتی را به توسعه شایسته‌سالاری معطوف ساخته است. در واقع حرکت دولت‌ها در جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری از آن جا آغاز می‌شود که نقش جدید حاکمیت به‌عنوان بزرگ‌ترین کارآفرین و هدایت‌کننده برنامه‌های توسعه شناخته شده است. سازمانهایی موفق هستند که بتوانند بهترین افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب نمایند، پرورش دهند و از خدمات آنها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده نمایند (لطفی، ۱۳۸۳، ص ۱۲)

مبانی و اساس شایسته‌سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است و سه ویژگی مشترک معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت به منزله مشترکات زیربنایی برای ساماندهی نظام شایسته‌سالاری است. از ویژگیهای شایسته‌سالاری در سطح ملی، داشتن ذهنیت راهبردی، دوری گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره‌های اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح

²Bilton Opinion-

تصمیمگیری است. برای شایستگی دو بال وجود دارد؛ یک بال آندانش، و بال دیگر بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات است. در حقیقت، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایسته‌سالاری است (الوانی، ۱۳۷۷، ص ۱۴).

شایسته‌سالاری در قرآن

با تفکر در اندیشه‌های سیاسی و اجتماعی اسلام و جست و جو در آموزه‌های تعالیبخش آنمیتوان جایگاه شایسته‌سالاری را پیدا کرد. عدالت به مثابه اساسیترین اصل دینی، همانشایسته‌سالاری است؛ زیرا با تحقق عدالت اسلامی، اصل استقرار هر چیزی در جای متعلق‌خودش برآورده میشود. خداوند در سوره انبیاء آیه ۱۰۵ حکومت و سروری بر زمین را برای بندگان صالح و شایسته میداند: «ان الارض یرثها عبادی الصالحون». حقیقتاً زمین به‌دست بندگان صالح خواهد افتاد. رعایت اهلیت در انتخاب افراد و واگذاری کارها، از مهم‌ترین مسائل در مدیریت است؛ یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود، باید شایستگی‌های لازم را برای آن مسئولیت دارا باشد و به اصطلاح اهلیت آن کار را داشته باشد. سنت الهی چنین است که خداوند به هیچکس جز براساس شایستگی و اهلیت‌های لازم مسئولیتی نمیدهد. خداوند در سوره بقره آیه ۱۲۴ میفرماید: «انی جاعلک للناس اماما قال و من ذریتی قال لاینال عهدی الظالمین؛ من تو را پیشوا و رهبر مردم قرار دادم. ابراهیم گفت: از دودمان من نیز پیشوایی قرار ده. فرمود: پیمان من به ستمکاران نمیرسد) تنها آندسته از فرزندان تو که شایسته باشند به پیشوایی خواهند رسید» (عباس نژاد، ۱۳۸۴، ص ۳۱۹).

در جایی دیگر هنگامی که حضرت موسی (ع) از مصر گریخت و به مدین روی آورد و خدمتی شایسته به دختران شعیب کرد، یکی از دختران شعیب پیشنهاد کرد: «یا ایتاستاجر ان خیر من استاجرت القوی الامین؛ پدرم او را اجیر کن، چرا که بهترین کسی که به این کار می‌آید «قوی» و «امین» است». دختر فهمیده شعیب در این گزینش بر لیاقت حضرت موسی برای اجیر شدن در خانه حضرت شعیب تاکید میکند؛ زیرا دو ویژگی دارد:

1. توانایی جسمی؛ زیرا او به تنهایی دلو سنگین را یک تنه از چاه کشید؛

2. امانتداری؛ چرا که در راه خانه شعیب راضی نشد دختر جوانی پیشروی او راه

برود؛ زیرا ممکن بود باد لباس او را جابجا کند. از این روی، به دختر شعیب گفت من جلو حرکت میکنم و تو پشت سر من حرکت کن. در سیره پیامبر اکرم (ص) نیز شایسته‌سالاری جایگاه ویژه‌ای در انتخاب افراد داشت. ایشان فضیلت و تنها برتری‌های شخصی را معیار قرار نمیدادند؛ بلکه در کنار ایمان و تعهد، لیاقت را نیز در نظر میگرفتند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۴۷).

عدالت محوری از اهداف مهم مدیریت اسلامی است که نه تنها به عنوان هدف متعالی دنبال میشود، بلکه به عنوان یک شاخص در تمام روشها و منش مدیر باید تجلی یابد. بر این اساس سایر ارزشها جنبه وسیله و مقدمه‌ای دارند برای ارزش‌های عدالت و احسان که مهم‌ترین ارزشهای اجتماعی هستند (مصباح یزدی، ۱۳۸۵، ص ۱۳۷).

با توجه به نظام ارزشی اسلام اصولاً حرکت‌های انسان مرهون میزان شناخت، آگاهی و بینش اوست، انسان موجودی آزاد و دارای اختیار است. برای اینکه حرکات و رفتار انسان معنا و ارزش پیدا کند و در سعادت او موثر باشد به شناخت عمیقی نیاز دارد. مدیری که به‌خدا و عالم هستی دیدگاه توحیدی داشته باشد، عالم را محضر خدا میداند، خود را خدمتگزار صدیق مردم میداند، مسئولیت را یک امانت میداند، لذا تمام تلاش خود را صرف تحقق اهداف عالی سازمان، یعنی حاکمیت ارزشهای الهی و خدمت به مردم خواهد کرد (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶، ص ۷۲).

شایسته سالاری در نهج البلاغه

تعریف شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. (ابطحی و عبدصبور، ۱۳۸۹، ص ۱۴۲). شایستگیها مجموعه‌ای از دانش، مهارتها، ویژگیهای شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندیها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب میشود فرد در سطحی بالاتر از خدمتوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دستیابد (الوانی، ۱۳۷۷، ص ۱۳)

به عقیده امام علی (ع) مسئله توان، لیاقت و شایستگی افراد جزیی از بحث عدالت است و ایناصول مهمترین اصل اداره‌ی جوامع (سازمانها) است. آن حضرت معتقد بود هر پستی به تناسب، بهتوان، خلاقیت، شایستگی و تخصص خاصی نیاز دارد و جایز نیست افراد هر کدام در جای دیگری قرار بگیرند؛ در غیر اینصورت، جامعه مسیر رشد، توسعه و کمال را نخواهد پیمود. حضرت علی (ع) مدیریت و اداره‌ی جامعه را به سنگ آسیاب و محور آن تشبیه میکنند و معتقدند همچنان که سنگ آسیاب فقط حول محور خود به گردش درمیآید و در صورتبزرگتر بودن سنگ یا کجبودن محور، سنگ نمی‌چرخد و در صورت ضعیف بودنمیشکند (نهج البلاغه، خطبه ۳ ص ۴).

امام علی (ع) حاضر نشد حتی یک لحظه بر خلاف اصل شایستهسالاری گام بردارد و همواره به استانداران و کارگزاران خود دستور میداد این اصل را رعایت کنند. آن حضرت می‌فرماید: «کسی که بهترین کفایت را داشته باشد، مستحق ولایت است» (فروینی، ص ۱۰۷). به عبارتدیگر، شخصی مستحق ریاست و مدیریت است که بهترین کفایت را در انجام امور از خود نشان دهد. در جای دیگر امام می‌فرماید: «کارها به وسیله کارگزاران راست و درست‌میشود (علیخانی، ص ۳۵). آفت کارها، ناتوانی کارگزاران استاگر کارگزاران دارای عجز و ناتوانیباشند و از عهده امور آنطور که شایسته است برنیایند، کارها رو به فساد و تباهی می‌رود و امور به جای اصلاح و پیشرفت، سیر قهقرایی می‌پیماید که این همان پیامدهای رعایت نکردن اصل لیاقت و شایستگی است. در جای دیگر، امام اصل تخصص‌گرایی را اینطور بیان می‌دارند: «کارها را به دست افراد متخصص و خبره بسپار» (خوانساری، ص ۱۷۰).

شایسته سالاری در غرب

به لحاظ مفهومشناسی، اصطلاح شایستهسالاری یا «مریتوکراسی» ترکیبی از واژه‌ی لاتین «مریت»^۴ به معنای استحقاق، لیاقت و شایستگی و واژه‌ی یونانی باستان «کراسی»^۵ معنای طرفدار، هواخواه است (Hauser et al., 2000). واژه شایستهسالاری را توسط مایکل یانگ^۶ در سال ۱۹۵۸ در کتاب *طوعشایستهسالاری*^۷ مطرح کرد. او در این کتاب بیان میکند که موقعیت اجتماعی افراد درآینده، ترکیبی از بهره‌ هوشی و کوشش فراوان خواهد بود. همچنین نظام شایستهسالاری رانظامی عادلانه و کارآمدتر از دیگر نظام‌ها میداند و معتقد است این نظام به تبعیض‌ها پایانمیدهد. ارسطو در کتاب

³-Meritocracy

⁴-Merit

⁵-Cracy

⁶-Yang

⁷-Dawn of Meritocracy

سیاست خویش مینویسد: «اگر جامعه، خواهان سعادت است، باید کار به دست کاردان و قدرت و مسئولیت معلوم و حاکم قانون باشد» (اردبیلی، ص ۴۹).

شیپمن^۸ (۲۰۰۰) معتقد است که ابعاد گسترده تفاوت های فردی که به صورت عملیاتی از طریق گزاره های رفتاری تعریف شده اند پیشگام مدل های شایستگی امروزی هستند. مدل شایستگی عبارت است از یک الگوی قابل اندازه گیری توانایی ها و رفتارهای مورد نیاز جهت انجام دادن فعالیت های کاری به صورت موفقیت آمیز. هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان ارائه الگویی برای یکپارچه سازی عملکرد سامانه منابع انسانی می باشد به گونه ای که منجر به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی گردد (Luthans, 2008, 95).

مدیریت غرب به چیزی جز منفعت خود و سازمان نمی اندیشد، گرچه ممکن است در همین راستا منافع جامعه نیز تامین شود، اما آنچه برای آنها اصالت دارد منفعت فردی است و اگر در موردی بین منافع آنان و جامعه تضادی رخ دهد، سود و منفعت شخصی را ولو به قیمت اضرار به جامعه ترجیح می دهند. برای این گروه، منفعت دیگران تا جایی مطرح است که به منفعت شخصی آنان کمک کند اگر به دیگران وامی هم می دهند به این دلیل است که قدرت خرید آنها را بالا ببرند و برای تولیدات خود مشتری جذب کنند، اگر تولیدات آنها خریدار نداشته باشند، برای ایجاد تعادل در عرضه و تقاضا و در واقع برای تامین نفع شخصی، محصولات خود را از بین می برند (فروزنده دهکردی و جوکار، ۱۳۸۶: ۷۰).

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته را می توان در چهار حیطه طبقه بندی نمود^۱ - معیارهای ایدئولوژیکی: معیارهایی که ریشه در جهان بینی اسلامی دارند و بارزترین وجه تمایز مدیریت اسلامی از مدیریت غربی هستند مثل: تقوا، ایمان^۲ - ... معیارهای زمینه ساز: عوامل سنجشی که به عنوان پیش - زمینه معیارهای ارزشی و تخصصی به شمار می روند، مثل حسن سابقه - ...^۳ معیارهای تخصصی: دانش و فنونی که مدیر در امر مدیریت نیازمند آنهاست که بیشتر اشاره به تجربه و دانش فنی فرد می نماید مثل: تجربه کاری^۴ - معیارهای ارزشی - اخلاقی: معیارهایی که شامل مجموعه ای از رفتارهایی است که در جوامع انسانی مورد پذیرش است و به نام ارزش های جهانی نیز شناخته میشوند مثل: امانتداری، صداقت... (موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۴).

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته در نهج البلاغه از نظر امام علی (ع)

۱. تقوا: آنچه در سر لوحه روحیات و منش یک مدیر اسلامی قرار دارد، متقی بودن وی است.
۲. حسن سابقه: حضرت امیر (ع) در این مورد میفرماید: «پسوخوش سابقه ترین آنها را در نزد عموم برگزین و آن کسی که از همه بیشتر، چهره اش به امانتداری شناخته شده است، انتخاب کن». داشتن سابقه خوب نزد مردم، از دیگر ویژگی هایی است که برای انتخاب افراد شایسته باید مورد توجه قرار گیرد.
۳. دانایی و توانایی: امام میفرماید: «آن کسی که توانایی و عملکرد بهتری را به کار گرفت، استحقاق حکمرانی دارد». بنابراین، داناترین و تواناترین افراد شایسته ترند
۴. صلاحیت اخلاقی: حضرت علی (ع) در مورد داشتن صلاحیت اخلاقی به مالک اشتر میفرماید: «پس هر آینه تو بالاتر از آنهايي و ولی امر تو بالاتر از توست و خدا بالاتر از کسی است که تو را به مدیریت و فرماندهی گمارده است».

⁸Shipman-

5. داشتن ظرفیت روحی و کاری: امام به مالک اشتر میفرماید: «از کسانی انتخاب کن که بزرگداشت و احترام او را سرکش نسازد». همچنین میفرماید: «کسی را انتخاب کن که نه بزرگی کار، او را از پا در آورد و نه فراوانی آن او را دچار پریشانی و سردرگمی نماید». مسلماً افراد کم ظرفیت وقتی به پست و قدرتی میرسند، خود را گم میکنند و میپندارند که آنها این شایستگی را داشته‌اند که با این مقام رسیده‌اند.

6. ضابطه‌گرایی به جای رابطه‌گرایی: حضرت امیر (ع) به مالک اشتر میفرماید: «فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نیست؛ بلکه امانتی در گردن توست». در جامعه ما هم اگر بآنها مسئولیتی که به انسانها داده میشود به مثابه یک امانت با آن برخورد شود، هیچگاه در امانت خیانت نمیشود.

7. پرهیزگاری و صداقت: امام در این مورد به مالک اشتر میفرماید: «ملازم راستگویی و امانتداری باشید که این دو رویه، از رویه نیکان است».

8. بزرگمنشی و بزرگواری در برابر مخالفان: امام علی (ع) میفرماید: «ابزار حکومت و مدیریت، داشتن سینه‌ای گشاده و به اصطلاح دریادلی است».

9. دور اندیشی و آینده‌نگری: ایشان میفرماید: «احتیاط را پیشه خود ساز و از علم و دانش جدا مشو، که سرانجام کار تو ستوده خواهد بود» (نهج البلاغه، نامه ۵۳، ص ۵۶۷-۵۸۳). نه تنها مدیر باید از وضع جاری سازمان خود آگاه باشد، بلکه باید بتواند آینده را نیز پیشبینی کند؛ زیرا بسیاری از تصمیمهای که او امروز می‌گیرد، در آینده نتیجه خواهد داد. بنابراین، باید بتواند آن روز را ارزیابی کند. ویژگیهایی که بدانها اشاره شد، از متن نامه امام (ع) نامه ۵۳ به مالک اشتر استخراج شده است. از مجموع دیدگاههای حضرت علی (ع) در اینباره، چنین استنباط میشود که امام به تعبیر امروزی معتقد به «تخصصگرایی کارکردی» بوده اند و این روش را در حکومت خود به کار می‌بستند (نهج البلاغه، سید جعفر شهیدی، ص ۵۸۹).

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از منظر غرب

در فرایند مدل سازی قابلیت های مورد نیاز موفقیت با هم ترکیب شده و مدل شایستگی را ایجاد می‌نماید. در دهه گذشته مدلها و چارچوبهای متعددی در زمینه اندازه گیری شایستگی ها مطرح شده است، این مدل ها از نظرات اطلاعاتی که گردآوری می کنند غالباً با هم تفاوت دارند. برخی از مدلها به تواناییهای سینرژیک و خصوصیات کیفی اشخاص تأکید دارند در حالی که گروه دیگری از مدل هاب روی مهارت های فنی ویژه شغل متمرکز هستند در برخی از مدل ها هم تلاش شده تا با در نظر گرفتن سه عامل نقش های شغلی، رفتارهای شغلی و ترکیبی از شایستگی های فردی و زمینه های شایستگی شغلی در رویکردی جامع ارائه روی یکمدل منفرد شایستگی شغل « شود. مانسفیلد⁹ در یک طبقه بندی کلی انواع مدل های شایستگی را به دو دسته تقسیم می نماید شایستگی ها را « مدل یک اندازه متناسب برای همه « شغل خاص در سازمان متمرکز است تا ملزومات کلیدی شغل را شرح دهد. در مقابل برای تمام گستره شغل در نظر گرفته و بر مبنای مجموعه مشترکی از شایستگی عمل می کند. صرف نظر از این طبقه بندی مطالعات کوپر و شیپمن¹⁰ (۲۰۰۰) و پری (۱۹۹۶) می دهد که اکثر مدل های شایستگی مبتنی بر اصول مشترکی به شرح زیر هستند (Podler, Borjin and Boydel, 2005, 33). به نقل از پاسبانی و همکاران (۱۳۹۱):

⁹-Mansfield

¹⁰-Cooper & Shipman & Peri

1. مبتنی بر خوشه دانش، مهارت ها، توانایی ها، انگیزش، باورها، ارزشها .
2. مرتبط با جهت گیری استراتژیک،
3. دارای استانداردهای پذیرفته شده قابل مشاهده و قابل سنجش،
4. مرتبط با عملکرد برتر یا اثربخشی،
5. قابل بهبود از طریق آموزش و پرورش،
6. مرتبط با بخش مهم شغل.

مجموعه شایستگی ها در نظام مدیریت بر مبنای شایستگی در سه سطح قابلیت‌جزیه و تحلیل می باشد. شایستگی های هسته-یکلیدی، شایستگی های کنشی و شایستگی های تکلیفی. شایستگی های کلیدی عبارتند از مجموعه شایستگی های محوری و مشترک برای تمام سطوح شغلی در سازمان، این شایستگی ها از مأموریت، رسالت و ارزش های سازمانی نشأت می گیرند، البته نشانگرهای رفتاری شایستگی های کلیدی برای سطوح مختلف شغلی در سازمان کاملاً متفاوت می باشد. شایستگی های کنشی یا گروهی، مجموعه شایستگی هایی هستند که برای تمام کارکنانی که وظیفه مشترکی را انجام میدهند و در یک طبقه یا گروه شغلی مشترک قرار دارند ضروری است به عبارت دیگر شایستگی های کنشی ویژگی های مشترکی هستند که پست های مختلف درون یک خانواده شغلی در آن سهیم هستند. شایستگی های تکلیفی، مجموعه ویژگی ها و ملزومات فنی و حرفه ای هستند که در یک شغل خاص مورد توجه قرار میگیرد. در ساختار نظام شایستگی سازمان شایستگی های کلیدی زیربنایی شایستگی های کنشی بوده و در عین حال از شایستگی های تکلیفی حمایت میکنند (دهقانیان، ۱۳۸۶، ص ۱۴۲).

معرفی ابعاد هفت گانه شایسته سالاری

الف- شایسته پنداری

نخستین مرحله شایسته سالاری، شایسته پنداری است. اینکه شایسته سالاری تبلیغ شود تا همه واقعاً از درون باور کنند و بخواهند و بر مبنای آن عمل کنند (شجاعی، ۱۳۸۴، ص ۵).

ب- شایسته خواهی

یعنی بهره گیری از شایستگان و ارجنهادن بر آنان به صورت یک فرهنگ، ارزش اجتماعی و با عزم ملی و خدشهناپذیر سازمانی مورد تأکید قرار گیرد. در چنین فرهنگی، عدم بهره گیری از افراد شایسته در مشاغل، نوعی تخلف و گناه تلقی میشود. رفتار مدیرانی که تحت تأثیر روابط خویشاوندی، قومی و یا ملاحظات سیاسی، در اعمال اینفرآیند شایسته سالاری کوتاهی داشته باشند، نوعی رفتار ضد ارزش قلمداد می شود (ابیلی، ۱۳۸۴، ص ۳).

ج- شایسته شناسی

یعنی جامعه برای یافتن افراد شایسته تلاش کنند و این روحیه در حکومت جاری و ساری باشد. در سطح ملی و کلان شایسته شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و خاص خود می باشد. حفظ سوابق و ضبط ویژگیها و توانمندیهای شایستگان دارای اهمیت ویژه ای است. که امروزه با توسعه نرمافزاری و سختافزاری و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات مربوط به شایستگان بالفعل و بالقوه بر حسب توانمندی ذهنی و روحی عمومی و تخصصی و براساس بررسیهای دقیق علمی و آزمونها و مصاحبههای ساختارمند شناخته می شوند (قربان پناه، ۱۳۸۷، ص ۲)

د- شایسته‌سنجی

لازم است آن دسته افرادی که فکر میکنند توانمندی شایستگان را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و با بررسیها و آزمونها و مصاحبه‌های ساختارمند بازشناخته شوند که این مرحله نیازمند بازخوانی دقیق آموزه‌های دینی و اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش می‌باشد. فراهم نمودن چنین مبنایی که به دور از کاستی و ناراستی باشد باید در افق درازمدتو به تدریج صورتگیرد (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲، ص ۱۰).

ه- شایسته‌گزینی

این مرحله دارای دو بخش است؛ بخش اول مربوط به ارزیابی و تحلیل نتایج مراحل قبل است و بخش دوم تخصیص شایستگان به جایگاه درخور آنها مربوط می‌شود. در این مرحله از فرآیند شایسته‌سالاری براساس تحقیقات علمی وضعیت ایده‌آل و ضدایده‌آل ترسیم شده و بر اساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می‌گردد (قریان پناه، ۱۳۸۷، ص ۲).

و- شایسته‌گماری

در این مرحله از فرآیند، شایسته‌سالاری گماردن شایستگان در جایگاه خود است به اینمعنا که باحفظ تناسب شغل و شاغل، افراد در جایگاهی به کار گمارده شوند که حداکثر کارایی را دارند (ابوالعلائی، ۱۳۸۴، ص ۲)

ز- شایسته‌پرووری

یعنی سازمانها همواره باید سعی نمایند در طول زمان به پرورش نیروهای شایسته‌دارند (انصاری، ۱۳۸۴، ص ۲۳۵). شایسته‌داري حفظ شایستگان، دارای اهمیت بیشتری از جلب و جذب آنان است. لذا باید تمهیدات لازم در جهت رشد و ارتقای آنان فراهم شود و با شفافیت و رعایت عدالت و برابری، از خروج مدیران پرورش یافته به عنوان سرمایه‌های آماده به سازمانهای دیگر و یا سایر کشورها جلوگیری کرد (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲، ص ۱۱).

اهمیت توجه به شایسته‌گزینی در اسلام

در اسلام انتخاب افراد شایسته دارای آنچنان اهمیتی است که سهلانگاری و کوتاهی در این خصوص جزو بزرگترین خیانتها محسوب میشود. در قران مجید آمده است که: ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها (همانا خداوند دستور میدهد امانت را بهاهلش بسپارید) (نساء: ۵۸) در این کلام مبارک به اهلیت داشتن فرد برای سپردن اماناتو مسئولیتها، تأکید شده است که میتوان کلمه «اهل» را یکی از مفاهیم محوریشایستگی دانست. مراد از امانات که در این آیه به آن اشاره شده است اماناتمالی، معنوی و مسئولیتها، و کلمه اهل همه این عناوین را شامل میشود. از طرفی خداوند این مفهوم را در غالب امر بیان نموده است که معنایش این است که سپردنامانات به کسانی که اهلیت و شایستگی دارند یک واجب است. چون امر دلالت بر وجوب دارد. با وجود این میتوان به استناد این آیه و آیه زیر که خداوند فرموده است: «و اذا حکمتم بین الناس تحکموا بالعدل» بر همگان مخصوصا آنان که صاحب امر وقتوا هستند و اختیار عزل و نصب را دارند واجب است که مسئولیتها را به آنان که اهلیت و شایستگی دارند، بسپارند. در حدیثی از پیامبر اسلام (ص) که در حقیقت تفسیری بر آیه فوق است چنین آمده است: کسی که کارگزاری را برای مسلمانان بگمارد در حالیکه میدانند در میان آنها کسی هست که از برگزیده وی شایسته‌تر و عالتر به کتاب خدا و سنت پیامبر است او به خداوند و رسولش و همه مسلمانان خیانت ورزیده است (حیدرپور به نقل از سنت بیهقی، ج ۱۰، ص ۱۱).

نیز زمانی که بنیاسرائیل از پیامبری به نام اشموئیل درخواست فرماندهی کردند تا با ستمگران بجنگند او به درگاه خداوند روی آورد و خداوند طلوت را به فرماندهی آنان برگزید. که قوم بنی اسرائیل نسبت به این انتصاب اعتراض کردند و گفتند چگونه او بر ما حکومت داشته باشد که ما از او شایسته تر و ثروتمندتریم. اما خداوند در پاسخ شایستگی طلوت میفرماید: خداوند او را بر شما برگزیده چون علم و قدرت فراوانی دارد (بقره: ۲۴۷).

در سیره نبی اکرم نیز شایسته سالاری در گزینش‌ها جایگاه ویژه‌ای داشت. در بینش پیامبر اسلام فضیلت و برتری‌های شخصی تنها معیار نبود بلکه حضرت در کنار ایمان و تعهد، لیاقت را نیز لحاظ میکرد. در روایتی آمده روزی ابوذر از صحابیان بزرگپیامبر به حضرت عرض کرد آیا مرا به مسئولیتی نمیگماری؟ حضرت دستی بر شانه ابوذر زد و فرمود: ابوذر تو را دوست میدارم و هر آنچه را برای خود میسندم برایت نیز میخواهم لیکن مسئولیتها، امانت است و اگر انسان درست از عهده آن بر نیاید مایه خواری و پشیمانی در قیامت می‌باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم بنابراین هیچگاه امارت حتی بردو نفر را نپذیر و ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر. این روایت الهامبخش این دراست که گزینش افراد شایسته به حدی از دیدگاه پیامبر مهم است که حتی در مورد شخصی همچون ابوذر پیامبر در سپردن مسئولیت به او امتناع میکند. چرا که توانکارمدیریتی را در او نمی‌بیند (تجاسب، ۱۳۸۵ ص ۵۰).

تحقیقات انجام شده

- حامد دهقانیان (۱۳۸۶) در مقالهای با عنوان مدیریت بر مبنای شایستگی ضرورت‌ها و راهکارها (به بررسی شایستگی پرداخته است. مدیریت بر مبنای شایستگی یک رویکرد منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلند مدت است که بر اساس مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط را با رهبردهای کلان کشور تدوین می‌شود. در همین راستا استقرار نظام شایستگی به عنوان یکی از سیاستهای کلان و راهبردی کشور در سند چشم انداز بیست ساله و قانون برنامه چهارم مورد تاکید قرار گرفته است.

- در تحقیقی دیگر با عنوان بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی، که توسط علی عطا فر و کریم آذربایجانی (۱۳۸۰) صورت گرفته است، به مطالعه شایسته سالاری پرداخته‌اند. یکی از معضلات جدی کشورهای در حال توسعه نحوه گزینش مدیران و معیارهای حاکم بر گزینش است. در این پژوهش یاد شده که حاصل یک تحقیق میدانی می‌باشد که با هدف تعیین میزان انتخاب مدیران بر اساس معیارهای همگانی (شایسته سالاری) و معیارهای اختصاصی (ناشایسته سالاری) و همچنین تاثیرات بکارگیری این معیارها بر عملکرد سازمانها انجام گرفته است. نتایج حاصله از این تحقیق نشان می‌دهد علیرغم اینکه انتخاب بر اساس معیارهای اختصاصی سبب کم کاری، غیبت، نارضایتی شغلی کارکنان، از بین رفتن خلاقیتها و استعدادها، کاهش کارایی و اثر بخشی سازمانها و به طور کلی هدر رفتن منابع جامعه میشود و مدیرانی که بر اساس معیارهای اختصاصی انتخاب شده‌اند برای انتخاب دیگر افراد نیز از این معیارها تبعیت می‌نمایند، در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی تا حدود زیادی معیارهای اختصاصی و ناشایسته سالارانه حاکم می‌باشد.

- در تحقیقی که توسط سامان شیخ السمعیلی و دیگران در سال ۱۳۹۴ با عنوان بررسی ارتباط میان بهکارگیری رویکرد شایسته سالاری ادراک شده‌ی مدیران و توانمندسازی شناختی کارکنان انجام شد مشاهدات نشان داد روابط معناداری بین ابعاد شایسته سالاری در گذشته با توانمندسازی شناختی است. و همچنین نتایج به دست آمده از پژوهش بر اساس مولفههای عملیاتی چنین تفسیر میشود که در اختیار گذاشتن اطلاعات و منابع سازمانی برای کارکنان، تشکیل گروههای کاری فعال، ایجاد جو مشارکتجویانه، پرورش خلاقیت و ابتکار، پاداشدهی مبتنی بر شایستگی، ماموریتها و راهبردهای سازمانی متناسب با اهداف و آموزش فرهنگ توانمندسازی از جمله اقداماتی است

- که میتواند سطح توانایی و مهارت کارکنان و در نتیجه شایستگی آنان در شغل را تحت تاثیر قرار دهد. در نتیجه برگزاری سمینارهای شغلی، آموزشهای ضمن خدمت، کارگاههای آموزشی، استفاده از فرصتهای مطالعاتی، بورسیه‌های کوتاهمدت و بلندمدت و نظایر آن میتواند در آموزش و تربیت مدیران شایسته در ناجا با رویکرد شایسته‌سالاری موثر باشد.

- در تحقیقی دیگر که توسط زهره موسی‌زاده و مریم عدلی در سال ۱۳۷۸ با عنوان معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه انجام شد به این نتیجه رسیدند که مهمترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزاندگی و شایستگی مسئولین و کارگزاران آن نظام میباشد. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته‌تر رأس سازمانها قرار گیرند، کیفیت فعالیتهای سازمانی به طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملتها به‌شمار می‌آید. بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در رده‌های مختلف سازمانی باید بر اساس معیارها و ملاکهایی باشد تا افراد شایسته جهت تصدی پستهای سازمانی انتخاب و به‌کار

- گمارده شوند.

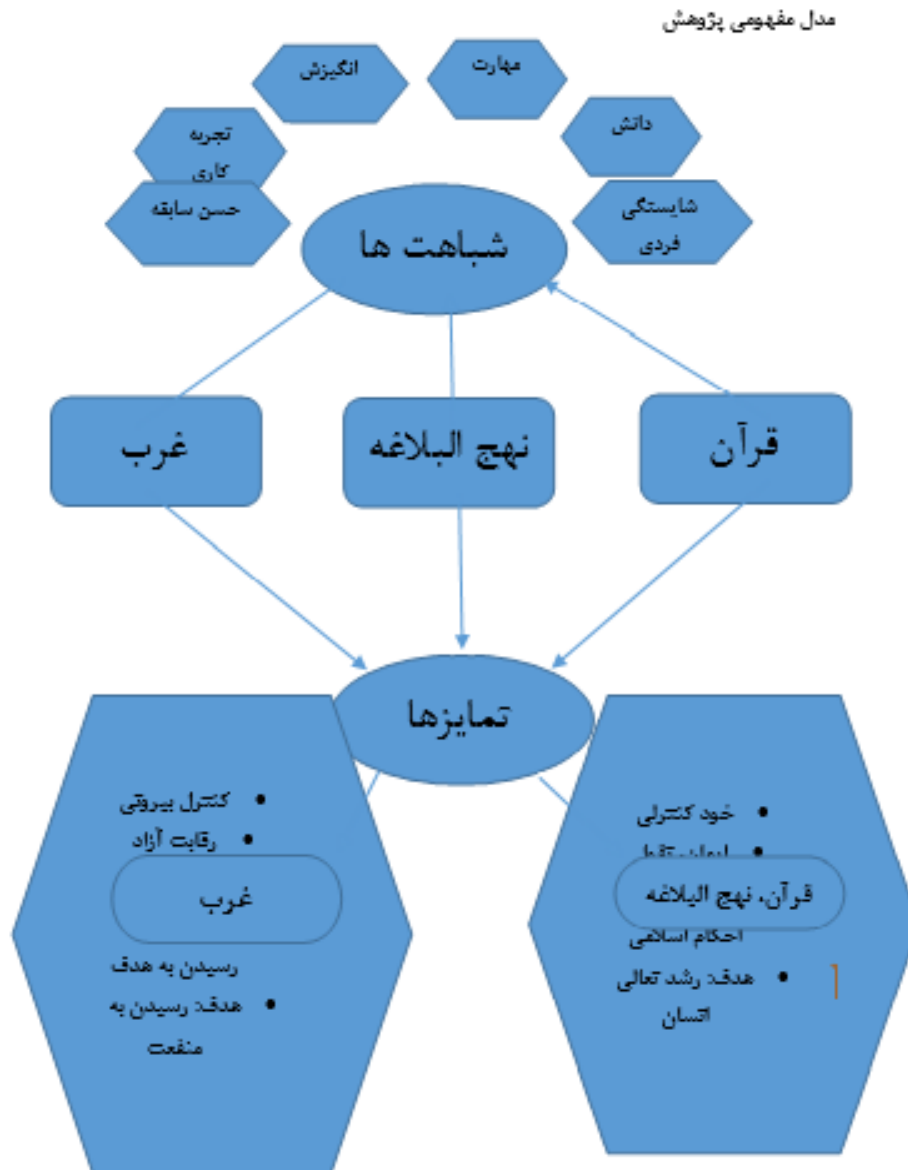
- نتایج تحقیق مهدی نصر اصفهانی و علی نصر اصفهانی با عنوان «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)» اینگونه بود که وضعیت‌سازمانی و منطق حاکم بر آن ایجاب میکند از هر کسی و هر چیزی به درستی و متناسب با موقعیت، بیشترین استفاده شود. شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است. حضرت علی (ع) مسئله توان، لیاقت و شایستگی افراد را جزئی از بحث عدالت میدانند و این اصل را مهمترین اصل اداره جوامع قرار داده، معتقدند که هر پستی به تناسب، به توان، خلاقیت، شایستگی و تخصص خاصی نیاز دارد و جایز نیست افراد هر کدام به جای دیگری قرار گیرند

- مطالعه ای با عنوان مطالعه تطبیقی مدیریت بر مبنای شایستگی در موسسات دولتی و خصوصی توسط دکتر محمد پاسبانی، اصغر آذرکسب و لیلا فاتحی خشک‌ناب (۱۳۹۱) انجام شد که نتیجه‌ی زیر را به دنبال داشت: لایه‌های مدیریتی بر مبنای شایستگی (شایستگی‌های هسته‌ای، کنشی و تکلیفی) در سازمانهای خصوصی نسبت به سازمانهای دولتی، از میزان بالاتر برخوردار بود و در نتیجه میتوان گفت که بین مدیریت بر مبنای شایستگی در سازمانهای خصوصی دولتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و شایسته‌سالاری میزان آگاهی از اهداف، رسالت سازمانی و تعهد نسبت به سازمان و تخصص کاری در سازمانهای خصوصی بیشتر از سازمانهای دولتی میباشد.

روش تحقیق

جامعه آماری در بخش تحلیل محتوا، شامل کل نهج‌البلاغه (خطبه‌ها، نامه‌ها، حکمتها) بوده و در بخش کمی‌روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند انتخاب‌گردید و نمونه آماری در قسمت تحلیل محتوا، شامل خطبه‌ها و نامه‌هایی بوده که جنبه مدیریتی داشته و حضرت علی (ع) مدیران و مسئولین و حکمرانان مناطق مختلف را به‌دارا بودن چنین معیارها و ملاک‌هایی سفارش میکردند. برای شناسایی مؤلفه‌ها یا شاخصهای آن با استفاده از متن نهج‌البلاغه، از تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. از آنجا که نهج‌البلاغه مجموعه‌ای از مهمترین سخنان امام علی (ع) را دربردارد و حاوی سخنان و نوشته‌های ایشان در دوران حکومت است. استفاده از آیات قرآن که به صورت مستقیم یا غیر مستقیم به امر شایسته‌سالاری در جامعه اشاره شده بود و همچنین مطالعه‌ی مقالاتی که ویژگی‌های افراد شایسته برای گارگزاری از دیدگاه غرب در آنها بررسی شده بود، نمونه‌ای مناسب برای

شناسایی ویژگیهای کارگزاران محسوبمی‌شود. در مرحله دوم، با استفاده از تحلیل منطقی، معیارهای شایسته‌سالاری از دیدگاه امام علی (ع) در نهج‌البلاغه به‌صورت منطقی و به‌ترتیب درجه‌اهمیت و تکرار دسته‌بندی شد



نتیجه گیری

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با عنایت به کلام‌گهربار حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه در حیطه معیارهای ایدئولوژیک شامل تقوا، ایمان، آخرتگرایی، عدم تعلق به دنیا، مرگ اندیشی، یاد خدا و استعانت و بندگی او رانمودن، معیارهای تخصصی شامل عبرت از

پیشینیان، تجربه کاری و معیارهای زمین‌سازشامل حسن سابقه و صلاحیت خانوادگی، مورد بررسی قرار گرفت که معیارهای ایدئولوژیک از بارزترین وجوه تمایز مدیریت اسلامی با مدیریت غربی است. یعنی در مکتب اسلام بالاترین معیار در انتخاب مدیر شایسته، تقوا و ایمان وی می‌باشد که این امر باعث شده که مدیراسلامی مسند مدیریت را امانتی الهی بداند و آن را وسیله‌ای برای خدمت به خلق، احقاق حق، زدودن ستم و دفع باطل بداند. تقوا به انسان آزادیمعنوی میدهد، او را از اسارت و بندگی هوا و هوس آزاد میکند و رشته آز و طمع، حسد، شهوت و خشم را از گردنش برمیدارد و او را در برقراری روابط با انسانها و کارکنانش مدیری موفق و اثربخش می‌نماید، به طوریکه اعضای سازمان برای تحققاهداف سازمان منتهی تلاش و کوشش خود را می‌نمایند. اینگونه مدیری است که می‌تواند به خودکنترلی برسد و دارای ایمان و باور قلبی شود که آفات مدیریتی نتوانند آن را زایل کنند. تمایز مدیریت اسلامی باشکال دیگر مدیریتها در جوامع کاپیتالیستی یا کمونیستی و یا هر نوع جامعه دیگری که ادارها مردم را در دست عده ای از سردمداران حکومتهاست در این نیست که نظامهای مدیریتدیگر صاحب مکتب یا در حقیقت ایدئولوژی یا روش خاص اداره نظام اجتماعی خود نمیباشند بلکه وجه تمایز اسلامی بودن نظام مدیریت کنونی و متکی و مبتنی بودن این نظام بر پایه اصول متغیر وحی (حق محوری، آخرت گرایی، عدالت طلبی، معنویت طلبی، صداقت گرایی، خدا محوری و وحی گرایی) و بیان شده توسط خداوند متعال و پیامبر (ص) است و الحادی بودنمکتب مدیریت غربی بر اساس فاشیسم، اومانسیم، لیبرالیسم، منفعت گرایی و سود پرستی است (علیاحمدی، ۱۳۸۳، ص ۴۳).

حضرت علی(ع) چه زیبا و دقیق معیارهای شایسته‌سازاری را بیان کرده‌اند؛ در اینقسمت فقط جمله‌ای از ایشان را از نهج البلاغه بیان میکنیم. «هرگاه زمان و اهل آن به زیورشایستگی آراسته گردند و سپس کسی به دیگری، که رسوایش آشکار نشده بدبین شود، ستم کرده است. ولی آنجا که فساد بر زمان و اهل آن مستولی است، هرگونه خوشبینی، ساده‌اندیشی است.» در پایان یادآور می‌شویم که سرانجام مدیریت زمین به دست افرادشایسته خواهد افتاد. قرآن در سوره انبیاء آیه ۱۰۵ آینده بشریت را اینگونه ترسیم میکند: «سرانجام این زمین را بندگان صالح من به ارث خواهند برد» در اینجا منظور از ارث، مدیریت اهل زمین و حاکمیت بر آن است که با حکومت حضرت مهدی (ع) آغاز خواهد شد. ما باید در جهت این اصل اساسی (شایسته‌سالاری) گام برداریم و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهیم.

پیشنهادات

- از اولین اصول مدیریت، تقسیم کار بر اساس تخصص است. اگر این اصل مهم در ازمانها اجرایی نشود، باعث کاهش بهره‌وری، عدم دستیابی به رشد اقتصادی مورد نظر، افزایش نرخ بیکاری و تورم و کاهش سطح رفاه اجتماعی افراد میشود.
- تعیین کردن یکسری ضوابط و معیارهایی به منظور سنجش میزان شایستگی مدیران و کارکنان؛
- ایجاد انگیزش در کارکنان؛ ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمانها؛ به ویژه سازمان‌های دولتی

منابع فارسی

- نهج البلاغه (۱۳۷۱). ترجمه سید جعفر شهیدی، تهران، انتشارات آموزش انقلاب اسلامی.
- ابطحی، سید حسن و عبدصبور، فریدون (۱۳۸۹). شایسته سالاری، تهران. انتشارات آزاد مهر.

- ایلی، خدایار(۱۳۸۴). «ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمانها، تهران.
- ابوالعالی، بهزاد و دیگران(۱۳۸۴). «شایسته سالاری بسترساز حضور در عرصه جهانی»، ماهنامه تدبیر، ش ۱۵۵.
- اردبیلی، یوسف(۱۳۷۲). «مبانی قانونی و علمی ارزشیابی». مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۲. ص ۴۹.
- الوانی، مهدی (۱۳۷۷). «شایسته‌سالاری»، مجله تدبیر. شماره ۸۲. ص ۱۳.
- پاسبانی، محمد؛ آذر کسب، اصغر و فاتحی خشک‌ناب، لیلا (۱۳۹۱). «مطالعه تطبیقی مدیریت بر مبنای شایستگی در موسسات دولتی و خصوصی
(مطالعه موردی: استانهای آذربایجان شرقی و غربی)»، مجله فراسوی مدیریت. سال ششم. شماره ۲۲.
- تجاسب، کامیاب(۱۳۸۵). «جایگاه شایسته‌سالاری در اندیشه دینی و نحوه استفاده از منابع قدرت در بین مدیران شایسته و نالایق»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمانها، تهران.
- حیدرپور، حسین(۱۳۸۵). «پیشینه فرهنگ شایسته‌سالاری: دیدگاهها و شاخصها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمانها، تهران.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد (۱۳۶۰). شرح غررالکلم و دررالکلم، تهران، دانشگاه تهران. ص. ۱۷۰.
- دهرکردی، فروزنده و جوکار، علی اکبر (۱۳۸۶). مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، دانشگاه پیام نور
- دهقانیان، حامد(۱۳۸۶). مدیریت بر مبنای شایستگی، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، مجله مجلس و پژوهش سال ۱۳، شماره ۱۴۲
- شجایی، علیرضا (۱۳۸۴). «کانون های ارزیابی، ابزاری قدرتمند برای تحقق شایسته سالاری»
- عباسزاد، محسن (۱۳۸۴). «قرآن - مدیریت و علوم سیاسی». مشهد، بنیاد پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه. .
- عطافر، علی و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰). «بررسی میزان شایسته سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی»، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۵۴.
- علیاحمدی، علیرضا و علیاحمدی، حسین (۱۳۸۳). مدیریت ارزشی با تکیه بر ارزشهای اسلامی، انتشارات تولید دانش
- علیخانی، علی اکبر (۱۳۷۷). توسعه سیاسی از دیدگاه امام علی. قم. سازمان تبیغات اسلامی.
- قربان پناه، جاوید(۱۳۷۸). نظام شایسته سالار.
- قزوینی، عبدالکریم بن محمد یحیی (۱۳۷۱). بقا و زوال دولت در کلمات امیر المومنان (ع). قم. کتابخانه آیت الله مرعشی.
- لطیفی، میثم (۱۳۸۳). «شناسایی و وزن دهی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران منابع انسانی در بخش دولتی»، پایا نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه امام صادق (ع).

- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۵). «تبیین مفهوم مدیریت اسلامی»، روزنامه کیهان، شماره ۱۸۲۷۲.
- معاونت امور مدیریت و منابع انسانی(دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد). (۱۳۸۲) انتخاب و انتصاب و تغییر مدیران
- موسی‌زاده، زهره و عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلغه، اندیشه مدیریت، سال سوم، شماره اول، صص ۱۰۳-۱۳۲

Luthans Fred (2008), Organizational Behavior, Eleventh Edition, MC Graw Hill, Singapore, pp95

Hauser, R. M.; John R.; Warren, M.; Hsiung H. & Wendy, Y. C.)2000(-
Occupational Status, Education and Social Mobility in the Meritocracy, Meritocracy and Inequality, Princeton: Princeton University Press. pp. 179-229.

- Boyatzis, R E (2007), *Thy Competent Manager: a Model For Effective Performance*, Mcber and Co/ Wiley, pp102.