



بررسی شرایط به کار گماردن نیروی انسانی در سازمان از منظر قرآن کریم

عزیزالله شیخ زاده^۱

دریافت: ۱۴۰۰/۹/۸

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰

چکیده:

یکی از وظایف مدیریت استخدام و به کار گماردن نیروی انسانی و جذب کارکنان یک سازمان است. با توجه به محدود بودن منابع مالی و غیرمالی سازمان، مدیران در تلاشند تا با بودجه و مناصب سازمانی، بهترین افراد را در سازمان جذب کنند. رقابتی بودن بازار نیروی انسانی بر اهمیت این موضوع می افزاید. لذا مدیران می کوشند تا با استفاده از شیوه های علمی با بیشترین دقت به استخدام و انتخاب کارکنان مورد نیاز خود بپردازند. خداوند متعال در قرآن کریم در مورد تصدی برخی مناصب که در آیات به آن امانت الهی، اطلاق شده، به بیان ویژگی هایی پرداخته و به انتخاب شایسته ترین فرد برای مناصب تاکید می ورزد. در این تحقیق به روش توصیفی - تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه ای اعم از کتب و مقالات مدیریتی و تفاسیر قرآنی، به تشریح و طبقه بندی آیات مورد نظر در موضوع به - کارگماردن پرداخته شده و با توجه به اهمیت شایسته سالاری، به شاخصه های مهم از منظر قرآن کریم در استخدام کارکنان اشاره می کند.

کلیدواژه ها: به کار گماردن، ویژگی ها، شایستگی، قرآن کریم

۱. دانش پژوه دکتری، رشته قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی (ص)، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث،

azizullahsh@gmail.com

مفهوم شناسی:

واژه به کار گماردن در فارسی مترادف با واژگان مختلفی است که بهترین آنها گماردن، گزینش، استخدام، انتخاب کردن، جذب، کارمند یابی و... می باشد. در انگلیسی نیز واژگانی همچون: **Hire, Selection, Employee Recruitment, Staffing** مصطلح می باشد. همچنین در زبان عربی برای به کار گماردن از لغاتی همچون: توظيف، خدمه، تعیین، اشغل، توکیل، العمل، الاختیار، المؤاجر، الاجاره و... استفاده می شود. در قرآن کریم برای به کار گماردن، لغاتی همچون: اصْطَفَاءُ، اِجْعَلْنِي عَلٰی، اسْتَأْجِرْهُ... استفاده شده است.

تعریف به کار گماردن:

با بررسی منابع دین اسلام مشخص می شود مسئله گزینش در سطوح مختلف مورد توجه واقع شده است.^۱ (مدیریت منابع انسانی، ۱۳۹۲، ۱: ۸۲) در آیات و روایات عموماً از اسم تفضیل یا صیغه مبالغه استفاده شده است، که دلالت بر برتری فرد مورد نظر در توصیف به صفت و معیار بیان شده دارد. ص ۸۳/ «گزینش در دیگاه منابع دینی، مجموعه تدابیر و اقدام هایی است که به انتخاب برترین فرد از میان افراد موجود برای تصدی شغل منجر می شود.» (همان: ۸۵)

تبیین موضوع:

قرآن کریم معیارهایی را برای گزینش «مسئولان» معین نموده و برای هر مسئولیت، روی صفاتی متناسب با همان پست و مقام تکیه شده است؛ مثلاً در مورد فرماندهان روی دو ویژگی مهم توانایی علمی و جسمی، در مورد کارکنان روی عنوان قوّت و امانت داری و در مورد حافظان بیت المال روی امانت و آگاهی تکیه شده است. البته با توجّه به این که مدیریت و فرماندهی به خاطر برنامه های پیچیده عصر ما نسبت به گذشته متفاوت شده، ناچار برای گزینش مدیران باید اصول کلی و مشترك یاد شده را در نظر گرفت و يك سلسله شرایط ویژه که متناسب با همان بخش است را به آن افزود.



دسته بندی آیات منتخب:

۱- انسان خلیفه خدا روی زمین است

خداوند در آیاتی همچون ۳۹ سوره فاطر و ۶۲ سوره نمل به این مطلب اشاره می فرماید که انسان را در زمین جانشین قرار داده است^۱؛ همچنین در مقابل فرشتگان که مایه فساد و خونریزی می دانستند، می فرماید: من چیزی می دانم که شما نمی دانید.^۲

۲- شاخصه های منفی برای انسان به عنوان جانشین روی زمین

دسته دوم آیاتی هستند که به ویژگی ها و خصائص انسان پرداخته اند و از انسان را با صفات نکوهیده و مذموم یاد می کند.

خداوند متعال در قرآن کریم از انسان با صفاتی مذموم همچون بخل، هلع و جزوع بودن، خودمحوری و خودخواهی، ناامیدی و ناسپاسی، غرور، عجب و غرور، بنده غرایز بودن، مجادله کننده، فخور و افزون طلبی، دنیادوستی، طغیان گری و ستمگری، روی گردانی از خدا، نقض عهد، ستیزه جویی، توجیه گری و... یاد و او را مورد نکوهش قرار می دهد. هر چند این صفات جنبه عمومی دارد و تنها برای گزینش و استخدام کارمند نیست.

نمونه های انتخاب کارکنان در قصص قرآنی:

در قرآن مجید به چند معیار برای پذیرش مسؤولیت اشاره شده است:

۱- در سوره بقره در داستان «طالوت و جالوت» و انتخاب طالوت به عنوان فرماندهی بنی اسرائیل به وسیله پیامبر آن زمان «اشموئیل» برای پیکار با «جالوت» که سلطان جبار آن زمان بود، روی دو ویژگی مهم یعنی گستردگی توان علمی و جسمی تکیه شده است؛ آنجا که می فرماید: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره: ۲۴۷)؛ (خداوند او را بر شما برگزیده و به او توانائی جسمانی و علمی بخشیده و خداوند حکومت را به هر کس بخواهد [شایسته ببیند] می بخشد و احسان

^۱ . هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ

^۲ . وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

خداوند وسیع است؛ و [از لیاقت افراد برای منصب‌ها] آگاه است). روشن است که قدرت جسمانی و فکری دو شرط اساسی برای پیکار با دشمن سرسخت است.

۲- در سوره یوسف به هنگامی که پیشنهاد سرپرستی خزانه‌داری مصر از سوی یوسف مطرح شد، او روی امانت و آگاهی خویش تکیه کرده و می‌گوید: «إِجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف: ۵۵)؛ (مرا سرپرست خزائن سرزمین [مصر] قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!).

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (یوسف، ۵۵)
یوسف گفت: مرا بر خزانه‌داری این سرزمین بگمار، که من امانت‌دار و دانا هستم.
در بکارگیری افراد لایق، علاقه شخصی افراد باید در نظر گرفته شود. (یوسف خود علاقمند بود که خزانه‌دار گردد.)

وقتی در کاری مهارت دارید، با اعتماد به نفس آن را بپذیرید.
در هر موقعیتی که فرد قرار دارد باید به نظرات سایرین و مشاوران امین توجه داشته باشد.
(پیشنهاد یوسف پذیرفته شد.)

۳- در داستان موسی و شعیب به هنگامی که یکی از دختران شعیب پیشنهاد انتخاب موسی را برای سرپرستی اموال خانواده شعیب و چوپانی گوسفندان می‌دهد، روی «قوت» و «امانت» او تکیه می‌کند و می‌گوید: «يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ»؛ (پدرم! او را استخدام کن؛ زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی، کسی است که قوی و امین باشد!).

اهمیت مناصب و انتخاب اصلح

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا ... (نساء، ۵۸)

خداوند فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بدهید. در روایات متعدد منظور از امانت، رهبری و مدیریت جامعه معرفی شده است. ملاک عزل و نصب‌ها، باید اهلیت و صلاحیت افراد باشد. کلید خوشبختی جامعه، بر سر کار بودن افراد لایق و رفتار عادلانه است و منشا نابسامانی‌ها، ریاست نااهلان است.

امام علی علیه‌السلام می‌فرماید: هر کس خود را در جامعه بر دیگران مقدم بدارد، در حالی که بداند افراد لایق‌تر از او هستند، قطعاً به خدا و پیامبر و مؤمنان خیانت کرده است.



قَالَ عَفْرِيْتُ مِّنَ الْجِنَّ أَنَا آتَيْكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ تَقُومَ مِنْ مَّقَامِكَ وَإِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ
فرد نیرومندی از جنّ گفت: «من آن را نزد تو می‌آورم پیش از آن که از جایگاهت برخیزی
و من نسبت به این امر،

توانا و امینم.» (نمل/۳۹)

در آیات فوق مهم‌ترین شرط برای یک فرد مسئول را، دو چیز بیان کرده است: نخست قوت
و توانائی، و دیگر امانت و درستکاری.

البته، گاه مبانی فکری و اخلاقی انسان ایجاب می‌کند که دارای این صفت باشد (همان-
گونه که در مورد موسی (علیه السلام) در سوره قصص آمده است) و گاه نظام جامعه و
حکومت صالح ایجاب می‌کند که: حتی عفریت جنّ، به این دو صفت الزاماً متصف شود،
اما به هر حال، هیچ کار بزرگ و کوچکی در جامعه بدون دارا بودن این دو شرط، انجام پذیر
نیست، خواه از تقوا سرچشمه گیرد، و خواه از نظام قانونی جامعه.

مولفه‌های مهم در به کار گماردن افراد از منظر قرآن:

۱- علم و یقین به شایستگی و قابلیت افراد

ملاک انتصاب و گزینش مدیران اسلامی، باید علم و یقین آنها به شایستگی و قابلیت افراد
باشد که این امر با تحقیق و بررسی همه ویژگی‌های شخصیتی و حرفه‌ای فرد و تطبیق آنها با
شاخص‌ها و شرایط احراز آن شغل، میسر می‌گردد تا اعلم بودن فرد برای آن مسئولیت، ثابت
گردد (چنان‌که طبق آیه ۱۲۴ سوره انعام، ملاک گزینش‌های الهی، علم او به
شایستگی‌هاست: الله اعلم حیث يجعل رسالته).

۲- لیاقت و سلامت نفس علاوه بر امتحان و گزینش

برای انتصاب افراد به مقامات مدیریتی، هم گزینش و امتحان لازم است، هم لیاقت و
کاردانی و هم سلامت نفس (لاینال عهدی الظالمین - بقره ۱۲۴) امامت من هرگز به
ظالمین نمی‌رسد.

۳- لزوم انجام مصاحبه شفاهی با افراد متقاضی

نکته دیگری که در زمینه گزینش افراد لازم است مورد اشاره قرار گیرد، بحث انجام
مصاحبه شفاهی و بسنده نکردن به مصاحبه کتبی است. جالب است که در این زمینه نیز
گزاره‌های قرآنی در دسترس بوده و قابل رجوع می‌باشد.

در آیه ۵۴ از سوره یوسف اینطور آمده است که «وَقَالَ الْمَلِكُ اِثْنُونِي بِهِ اَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ اَمِينٌ» و در ترجمه آن به فارسی نیز چنین بیان شده که «پادشاه گفت: او [یوسف] را نزد من آورید، تا وی را مخصوص خود گردانم! هنگامی که (یوسف نزد وی آمد و) با او صحبت کرد، (پادشاه به عقل و درایت او پی برد و) گفت: تو امروز نزد ما جایگاهی والا داری، و مورد اعتماد هستی!». تفسیر نور در ذیل این آیه به نکته مذکور اشاره دارد و می نویسد، در گزینش ها، مصاحبه حضوری نیز مفید است (همان، ۴: ۲۲۸).

۴- انتخاب فرد از میان افراد برجسته و ممتاز

یکی از راهکارهای خوب و ایده آل برای انتخاب کارکنان، برگزیدن آنان از میان کارکنان برجسته و ممتاز است (به جای آوردن آنان از جای دیگر) از جمله محاسن اینکار اعتماد بیشتر کارکنان نسبت به او و همراهی و همکاری بهتر آنان، آشنایی با سوابق و خصوصیات اخلاقی و رفتاری او، آشنا بودن فرد نسبت به کارکنان، آشنایی با شرایط و محیط کار و همچنین دسترسی بیشتر کارکنان به او می باشد (چنان که خداوند نیز در آیات مختلف (بقره ۱۵۱/ آل عمران/ ۱۶۴ - اعراف/ ۳۵ و هود/ ۵۰ و) بر این امر تأکید فرموده که پیامبران و از جمله پیامبر اکرم (ص) را از میان خود شما مردم برگزیده است: فیکم).

۵- تعهد مقدم بر تخصص

از آنجا که طبق آیات متعدد قرآن، تزکیه بر تعلیم مقدم است (وَيُزَكِّيْكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ) در شرایط انتصاب نیز گرچه وجود تخصص و تعهد هر دو لازم و ضروری است ولی تعهد بر تخصص مقدم است زیرا متخصص بی تعهد به مراتب زیان بارتر از متعهد بی- تخصص است (چو دزدی با چراغ آید، گزیده تر برد کالا).

۶- قدرت علمی و توان جسمی، دو شرط لازم برای مدیریت و رهبری

قدرت علمی و توانایی جسمی، دو شرط لازم برای مدیریت و رهبری است (وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ) و از بین این دو شرط، قدرت علمی، مهم تر از توانایی جسمی است (چنان که طبق این آیه خداوند طالوت را که چوپانی فقیر و گمنام بود بخاطر قدرت علمی و توانایی جسمی اش به عنوان فرمانده به پیامبرش (حضرت داوود) معرفی می کند در حالی که مردم در آن زمان، ثروت و شهرت را لازمه مدیریت و فرماندهی می پنداشتند. بقره/ ۲۷۴).



۷- لیاقت و کاردانی، شرط اصلی ارتقاء مقام

استعداد، لیاقت، شجاعت و کاردانی از مهم‌ترین عوامل انتخاب و انتصاب به مدارج بالاتر و مقامات عالی‌تر است؛ بنابراین کارکنان جهت ارتقاء، باید خود را به صفات مذکور متّصف نمایند و مدیران ارشد نیز باید چنین افرادی را برای مدیریت و سرپرستی انتخاب کنند (چنان‌که طبق آیه ۲۵۱ سوره بقره، خداوند پس از اثبات لیاقت، کاردانی و شجاعت داوود در جنگ با جالوت، او را ملک و حکمت و علم بخشید: فَهَزَمُوهُمْ بِإِذْنِ اللَّهِ وَقَتَلَ دَاوُدُ جَالُوتَ وَآتَاهُ اللَّهُ الْمُلْكَ وَالْحِكْمَةَ).

۸- شرایط احراز پست‌های مدیریتی متناسب با نوع مسئولیت

فرد موردنظر باید متناسب با نوع مسئولیتش از ویژگی‌ها و خصوصیات برخوردار باشد لذا هر پست و منصبی باید شرایط احراز داشته باشد و کسانی که می‌خواهند بدان پست منصوب شوند باید واجد آن شرایط باشند (چنانچه خداوند که خالق و مدبّر تمام هستی و آفرینش هست نیز برای خویش خصوصیات و ویژگی‌هایی بر می‌شمرد که در آیه ۲۵۵ سوره بقره به برخی از آنها اشاره شده است و این خصوصیات در هیچ موجودی یافت نمی‌شود لذا هیچکس جز او شایسته خدایی و فرمانروایی بر این عالم نیست).

۹- انتصاب برترین‌ها با گزینش

در انتخاب و انتصاب افراد برای رهبری سازمان (جامعه)، گزینش یک اصل مهم و حیاتی است و حتماً باید از میان واجدین شرایط، بهترین‌ها را برگزید و منصوب نمود (چنان‌که طبق آیه ۳۳ سوره آل عمران خداوند برای انتصاب پیامبران، آنها را از میان همه جهانیان برگزیده است و برتری داده است: إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَىٰ آدَمَ وَنُوحًا وَآلَ إِبْرَاهِيمَ وَآلَ عِمْرَانَ عَلَى الْعَالَمِينَ).

۱۰- اصالت خانوادگی

یکی از ملاک‌ها و معیارهای گزینش افراد برای انتصاب آنان به سمت‌ها، پاکی نسل و اصالت خانوادگی افراد می‌باشد و این امر از اهمیت بسزایی برخوردار است. چنانچه خداوند در آیه ۳۴ سوره آل عمران در مورد انتخاب پیامبران الهی می‌فرماید: آنها فرزندان و (دودمانی) بودند که (از نظر پاکی و تقوا و فضیلت،) بعضی از بعض دیگر گرفته شده بودند: ذُرِّيَّةً بَعْضُهَا مِن بَعْضٍ / همچنین آیه ۹ سوره یوسف: يَجْتَبِيكَ عَلَىٰ أَبِيكَ).

۱۱- آگاهی به علوم و دانسته‌های مورد نیاز

یکی از اصول و ویژگی‌های لازم برای انتصاب، داشتن آگاهی‌های لازم است (دانستن آگاهی‌هایی عمومی و تخصصی مورد نیاز متناسب با نوع شغل). (چنان‌که طبق آیه ۴۸ سوره آل عمران خداوند به پیامبران کتاب و حکمت و آگاهی نسبت به کتب آسمانی پیشین و حوادث و قوانین گذشته را علاوه بر کتاب آسمانی خویش می‌آموخت: وَيُعَلِّمُهُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَالتَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ).

۱۲- علم و حکمت پیش‌نیاز مدیریت (حکومت)

در نظام اسلامی، مدیریت (حکومت) باید بدست کسانی باشد که قبل از مقام مدیریت، دارای مقام معنوی و علمی و صاحب حکمت باشند. (چنان‌که طبق آیه ۵۴ سوره نساء، کتاب و حکمت قبل از ملک عظیم آمده است: آتَيْنَا آلَ إِبْرَاهِيمَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَآتَيْنَاهُمْ مُلْكًا عَظِيمًا)

۱۳- اهلیت (شایسته‌سالاری)

طبق آیه ۵۸ سوره نساء، سمت‌ها، پست‌ها و مسئولیت‌ها در نزد افراد بعنوان امانت الهی هستند و خداوند امر فرموده آنها را به صاحبانشان برگردانیم (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا) لذا برای اعطای مسئولیت (مدیریت) باید شایسته‌ترین فرد (از جمیع جهات) برای آن سمت را انتخاب و انتصاب نمود در غیر این صورت، شخص انتخاب‌کننده، خائن محسوب می‌گردد زیرا در امانت الهی خیانت کرده است.

۱۴- لزوم خوش‌نامی و سابقه نیک، قبل از مدیریت

مدیر باید به خوش‌نامی و خوش سابقه بودن، شهره باشد به گونه‌ای که حتی منکران و مغرضان نیز از او به خوش‌نامی و سابقه نیک یاد کنند. (چنان‌که طبق آیه ۶۲ سوره هود حتی منکران حضرت صالح (ع) نیز از او به نیکی یاد می‌کردند: اِصْلَحْ قَدْ كُنْتَ فِينَا مَرْجُوًّا قَبْلَ هَذَا).

۱۵- مصاحبه بالاترین مقام سازمان در انتخاب افراد برای سمت‌های مهم و حساس

برای اعطای مسئولیت‌های بسیار مهم، گاه لازم است شخص اول سازمان (کشور) خود به طور مستقیم و حضوری (رو در رو) با فردی که می‌خواهد منصوب شود، مصاحبه نماید



(چنان که طبق آیه ۵۴ سوره یوسف عزیز مصر خود شخصا با یوسف برای اعطای مسئولیت به او صحبت نمود: و قال الملك ائتونی به)

۱۶- لزوم مصاحبه حضوری قبل از انتصاب مدیران

قبل از انتصاب مدیران، مصاحبه حضوری برای گزینش آنان ضرورت دارد (فلما کلمه یوسف / ۵۴).

۱۷- قدرت و امانتداری

قدرت (توانایی داشتن) و امانتداری (امین بودن) دو شرط لازم برای پذیرش مسئولیت و لازم و ملزوم یکدیگرند زیرا بدون قدرت، اعمال مدیریت ممکن نیست و بدون امانتداری، حفظ مدیریت مقدور نیست. (لذا پادشاه مصر، یوسف (ع) را قدرتمند و امانتدار نامید: لدینا مکیں امین - یوسف / ۵۴).

۱۸- ملاک در گزینش، وضع فعلی افراد است

ملاک و معیار در گزینش افراد برای اعطای مسئولیت به آنان، وضعیت فعلی (حال) افراد است. گذشته و آینده افراد نباید معیار گزینش آنان در زمان حال قرار گیرد: الیوم لدینا مکیں امین - یوسف / ۵۴).

۱۹- درخواست مدیریت (داوطلبی برای مدیریت)، عیب نیست

اگر کسی احساس کند که وجودش (تخصص و علمش) در جایی مفید و راهگشای مشکلات جامعه (سازمان) است، درخواست مسئولیت (مدیریت) از مدیر مافوقش برای رفع آن مشکلات، نه تنها عیب و کسر شأن نیست، بلکه تکلیف و ضرورت است (چنان که طبق آیه ۵۵ سوره یوسف، حضرت یوسف (ع) وقتی مدیریت خود را برای نجات مردم از قحطی لازم دید، خودش درخواست مدیریت نمود: قال اجعلنی علی خزائن الارض).

۲۰- توانایی جسمی و امانتداری دو شرط ضروری برای انجام مشاغل خدماتی

برای انتصاب در امور خدماتی و کارگری (کشاورزی - صنایع و) که نیاز به کار بدنی و فعالیت جسمی دارد، قرآن «توانایی جسمی» و «امانتداری» را به عنوان دو شرط اصلی معرفی می کند. چنان که وقتی حضرت موسی علیه السلام می خواهد به عنوان شبان به حضرت شعیب (ع) خدمت کند، دختر شعیب او را «الْقَوِیُّ الْأَمِینُ» معرفی می نماید یعنی



کسی که هم توانایی و قدرت دارد و هم امانتدار است. (ان خیر من استاجرت القوی الامین - قصص / ۲۶)

شایسته سالاری از نظر قرآن

اصطلاح صلاحیت از دیرباز در فرهنگ عمومی شرط تصاحب مسئولیت بوده است. از همین روست که وقتی کسی برای منصب یا کاری معرفی می‌شد، اولین پرسش این بود که آیا شخص صلاحیت‌های لازم برای این مسئولیت یا کار را دارد یا نه؟ احراز صلاحیت یا به زبان امروزی شایستگی دغدغه همه کسانی است که بخواهند مسئولیت را به کسی بدهند. نظام اجتماعی سیاسی نیز تلاش می‌کند تا با آموزش و پرورش، چنین شایستگی‌ها و صلاحیت‌هایی را ایجاد کند؛ زیرا عقل سلیم به این نتیجه رسیده که اجتماعی می‌تواند تمدن‌ساز باشد و پیشرفت‌هایی داشته باشد که افراد اجتماع از صلاحیت‌های لازم برای مناصب و مسئولیت‌های گوناگون برخوردار باشند.

البته آموزش و پرورش افراد شایسته تنها یک بخش از فرآیند تمدن‌سازی و اجتماع سالم را تشکیل می‌دهد؛ زیرا بخش دیگر که بسیار مهم و اساسی‌تر است، احراز شایستگی برای هر مسئولیتی و نصب شایستگان در جایگاه خاص خودشان است؛ زیرا حتی اگر شایستگان و افراد دارای صلاحیت با تعلیم و تربیت، پرورش یافته باشند، اما در جایگاه خودشان قرار نگیرند، بلکه افرادی دیگر در جایگاه ایشان قرار گیرند که شایستگی آن منصب و مسئولیت را ندارند، در عمل این جامعه نه تنها به پیشرفت نمی‌رسد، بلکه یکی از علل و عوامل سقوط را فراهم می‌آورد.

از نظر آموزه‌های وحیانی قرآن، شایستگان و صالحان کسانی هستند که از ویژگی‌هایی خاصی برخوردار باشند؛ زیرا در یک نظام سیاسی ولایی بدون وجود این صلاحیت‌ها که صالحان از آن برخوردار هستند نمی‌تواند امید داشته که نظام سیاسی موفق و کارآمدی وجود داشته باشد. خدا در قرآن به صراحت حکومت مصلح جهانی و آخر زمانی را متصف به حکومت صالحان و شایستگان می‌کند و می‌فرماید: وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ؛ و به تحقیق در زبور پس از ذکر یعنی تورات نوشتیم که زمین را بندگان صالح و شایسته ما به ارث می‌برند. (انبیاء، آیه ۱۰۵) باید یادآور شد که مراد از ذکر در آیه همان کتاب تورات است؛ پس خدا اول در کتاب تورات و سپس در کتاب زبور و در



نهایت در قرآن به این نکته توجه می‌دهد که وراثت زمین و حکومت و حاکمیت آن صالحان است که چنین شاخص‌هایی را دارند که در بخش بعدی بدان‌ها اشاره می‌شود. (مجمع البیان، ج ۷-۸، ص ۱۰۶؛ الکشاف، ۳: ۱۳۸)

صالح از ریشه صلح و صلاح، ضد فساد و جنگ، به کسی گفته می‌شود که همواره در کار نیک و نیکی است و از فساد و جنگ پرهیز می‌کند.

از نظر قرآن، صالحان کسانی‌اند که در علم و ایمانشان به خدا و آنچه از نزد خدا آمده و نیز در صداقت، شهادت و توبه آنان خللی وارد نشده باشد و تمام عمر خود را در طاعت خدا و اموالشان را در راه رضای او صرف نمایند. (روح المعانی، ۴: ۱۱۴) صالحان در بالاترین مرتبه ایمان قرار دارند؛ زیرا اینان با آزمون‌های بسیار ایمان خویش را در عمل به اثبات رسانده‌اند و جزو صالحین قرار گرفته‌اند که مقامی برتر در میان اهل ایمان است. (عنکبوت ۹؛ انبیاء ۷۲ و ۷۵)

به هر حال، از نظر آموزه‌های وحیانی قرآن، کسانی شایستگی و صلاحیت مسئولیت را در یک نظام سیاسی ولایی دارا هستند که به مقام صالحان رسیده باشند (انبیاء ۱۰۵) و کسی که در این سطح از ایمان قرار نگرفته است، شایستگی ندارد تا در یک نظام سیاسی ولایی مسئولیت‌های خطر آن را به عهده گیرد؛ زیرا هر گونه فقدان ویژگی‌های صالحان در این افراد مسئول به معنای ناشایسته‌سالاری به جای شایسته‌سالاری است؛ یعنی اگر در نظام‌های سیاسی غیر ولایی، شاخص‌های شایسته‌سالاری اموری است که فلسفه و سبک زندگی آن نظام سیاسی تحمیل می‌کند، در نظام سیاسی ولایی شاخص‌های شایسته‌سالاری تحقق عنوان صالح است که صلاحیت مسئولیت را برای او فراهم می‌آورد.

نتیجه‌گیری:

از نظر آموزه‌های وحیانی قرآن، عمل به شایسته‌سالاری و انتخاب مسئولان صالح برای مناصب آثار و برکاتی برای فرد و اجتماع دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. فقدان مشروعیت و صلاحیت تصدی در غیر صالح: از نظر آموزه‌های وحیانی قرآن، نظام سیاسی ولایی زمانی مشروعیت می‌یابد که فلسفه و سبک زندگی اسلامی را تحقق بخشد و تمدن اسلامی را در چارچوب آموزه‌های اسلامی و شرایع آن ایجاد کند. وقتی

صالحان شایسته در مناصب قرار گیرند، این هدف برآورده می‌شود. البته باید توجه داشت که از نظر قرآن، کسی که صلاحیت ندارد نمی‌تواند در مناصب نظام سیاسی ولایی قرار گیرد و انتخاب و یا جلوس شخصی ناصالح و ناشایسته به معنای فقدان مشروعیت اوست (انبیاء ۱۰۵) (قرآنی، ۵: ۵۰۲)؛ زیرا نظام سیاسی ولایی آخر زمانی را تنها برای صالحان می‌داند و حضور غیر صالحان به معنای فقدان مشروعیت سیاسی بلکه مشروعیت دینی آنان است.

۲. فقدان بهره‌برداری صحیح از منابع و امکانات: اگر قدرت و امکانات، در دست افراد صالح باشد، بهره‌برداری صحیح می‌کنند و اگر در اختیار ناهلان قرار گیرد سوءاستفاده می‌کنند... وجود افراد ناصالح و ناشایسته در مناصب به معنای ناکارآمدی و کاهش بهره‌وری آن نظام است و موجب می‌شود تا نظام کارایی و اثربخشی خود را از دست بدهد. (حج ۴۱) (قرآنی، ۶: ۵۰).

۳. بهره‌مندی از امدادهای الهی: صالح بودن، از جایگاه ولایی نزد خداوند برخوردار است، تمام انبیا از صالحان بوده‌اند «كُلٌّ مِنَ الصَّالِحِينَ»، ولایت الهی که در ولایت صالحان خودنمایی موجب می‌شود تا خدا فراتر از نصرت به نظام سیاسی ولایی و صاحب منصبان آن توجه کند و از جایی که گمان نمی‌رود به آنان یاری و امداد برساند؛ چنان که این مساله در بسیاری از جنگ‌های صدر اسلام اتفاق افتاد. (اعراف، آیه ۱۹۶)

۴. بهره‌مندی از فضل خاص الهی: هرکس که از خدا و پیامبر اطاعت کند، پس آنان (در قیامت) با کسانی همدم خواهند بود که خداوند بر آنان نعمت داده است (همان، ۲: ۱۰۱)، نظام سیاسی ولایی با حضور شایستگان و صالحان از فضل الهی بهره‌مند می‌شود؛ زیرا حکومتی است که منعم علیهم بر آن حاکمیت دارد. (نساء، آیات ۶۹ و ۷۰)

۵. بهره‌مندی از رحمت خاص الهی: اگر از صالحان باشیم، خداوند ما را از رحمت خویش سرشار می‌سازد «وَأَدْخَلْنَاهُ فِي رَحْمَتِنَا إِنَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ» (همان، ۵: ۴۷۶) هم چنین نظام سیاسی ولایی با حضور صالحان شایسته مناصب الهی از رحمت خاص الهی در دنیا و آخرت سود می‌برند و به طور طبیعی کسانی که با آنان هستند نیز بهره‌مند از رحمت خاص الهی می‌شوند و سعادت را برای خویش رقم می‌زنند. (انبیاء، آیات ۷۵ و ۷۶؛ غافر، آیات ۸ و ۹)

کتابنامه:

قرآن کریم

۱. آقاپیروز، علی؛ و دیگران، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۴.

۲. امینی، عبدالحسین، الغدير ۲۲۰ ج. تهران: کتابخانه بزرگ اسلامی.

۳. تفسیر کشاف. ترجمه مسعود انصاری، نشر ققنوس، تهران: ۱۳۸۹.

۴. توکلی، عبدالله؛ گائینی، ابوالفضل، مدیریت متابع انسانی (با رویکرد اسلامی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.

۵. رضائیان، علی، (۱۳۶۹). اصول مدیریت، تهران: سمت، اول.

۶. رضائیان، علی، (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، یازدهم، بهار.

۷. زارعی متین، حسن، (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت، تهران: دانشگاه تهران، چهارم.

۸. شمس الدین، ابراهیم، آلوسی، (۱۴۱۵-۱۴۱۶)، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم و السبع المثانی ۱۶۰ ج. بیروت: دار الکتب العلمیة.

۹. طبرسی، فضل بن حسن (۱۴۰۸)، مجمع البیان ۱۰ ج. بیروت - لبنان: دار المعرفة.

۱۰. علاقه بند، علی، (۱۳۵۷). مدیریت عمومی، تهران: نشر روان

۱۱. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن، ۱۳۸۷.

۱۲. مقیمی، سیدمحمد، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران: انتشارات راه‌دان، ۱۳۹۴.

۱۳. مکارم شیرازی، ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم: نسل جوان، ۱۳۸۹.