معيارهاى شايسته‌سالارى در اسلام

 قادرعلى واثق

چكيده

امروزه مهم‌ترين عنصر سازمان، نيروى انسانى است و چون همه نيروهاى انسانى سازمان، كارآمد نيستند، از اين‌رو، نمى‌توان به هر يكى از آنها، هر كارى را واگذار كرد، بلكه بايد افراد را بر اساس معيارهاى خاص گزينش كرد. بر اين اساس، مسئله شايسته‌سالارى مطرح مى‌شود. شايسته‌سالارى عبارت است از: واگذارى كارى به افراد، تحت شرايط، معيارها و شاخص‌هاى خاص. البته شايسته‌سالارى از نظر قرآن كريم داراى معيارهايى ويژه مانند ايمان، تقوا، علم، عدالت، راستگويى، بصيرت بينش سياسى، اخلاق نيكو، رفق و مدارا، قاطعيت، انتقادپذيرى، تغافل، ايجاد اميدوارى، صبر و استقامت مى‌باشد كه در اين نوشتار مورد بررسى قرار مى‌گيرند. اين مقاله با روش توصيفى ـ تحليلى و با ابزار فيش‌بردارى، به مطالعه متون تفسيرى پرداخته و هدف از آن، استخراج معيارها و ملاك‌هاى شايسته‌سالارى است.

كليدواژه‌ها : انتخاب، شايستگى، شايسته‌سالارى، روايت، قرآن، مديريت، معيار.

 مقدّمه

زيبايى نظام آفرينش در اين است كه هر چيزى در جاى مناسب خودش قرار گرفته است؛ مثلا، يكى از آفريده‌هاى خداوند چشم انسان است كه بحق در جايگاه بسيار مناسب و شايسته‌اش قرار داده شده است، به صورتى كه اگر در اين موقعيت قرار نمى‌داشت، قطعآ اين كارايى را نداشت. بديهى است كه اگر چشم در قسمت فوقانى صورت انسان قرار نمى‌داشت، بلكه در تنه آدمى بود، ديگر نمى‌توانست نقاط دور دست را ببيند يا اگر در كف پا قرار داشت، در اين صورت، هيچ چيزى را نمى‌ديد و هيچ‌گونه كارايى نداشت يا اگر در فرق سر قرار داشت، جز قسمت فوقانى، هيچ چيزى ديگر را نمى‌ديد. بنابراين، با قرار گرفتن چشم در جاى مناسب خودش كارايى بسيار خوبى دارد؛ هم دور را نمى‌تواند ببيند و هم نزديك را و با چرخش مناسب، مى‌تواند سمت چپ و راست و جهات ديگر خود را نيز مشاهده كند.

افراد در سازمان نيز بايد نقش چشم را داشته باشد؛ يعنى همان‌گونه كه خداوند چشم را با توجه به توانايى‌هاى ويژه آن در جايگاه خاص خودش قرار داده است، همچنين مديران نيز بايد با الهام از اين الگو كه خاستگاه فراسوى طبيعت را دارد، افراد سازمان را در جاى مناسب خودشان قرار دهند تا همچون چشم همه قلمرو كارى خود را مشاهده نموده و آنچه ناديدنى است، آن بيند. بديهى است كه با قرار گرفتن افراد در جاى مناسب خود، دل به كار داده و كارايى و اثربخشى لازم را خواهند داشت. اعضاى سازمان اگر احساس كنند كه موقعيت متناسب با شأنشان به او داده نشده، قطعآ در كارها كوتاهى نموده يا ديرتر به كار مى‌آيد يا زودتر كار را تعطيل مى‌كند يا غيبت مى‌كند، در نهايت سازمان را ترك خواهد گرفت. بدين‌ترتيب، مى‌توان گفت افرادى كه در جايگاه شايسته خود قرار نگرفته‌اند، هيچ‌گاه مفيد، اثربخش و كارا نخواهند بود. به بيان ديگر، در سازمان بايد شايسته‌سالارى حاكم باشد و افراد در پست‌هايى كه شايسته و لايق آنهاست قرار گيرند، وگرنه اميد چندانى به موفقيت آنها و به تبع، موفقيت سازمان نمى‌رود.

اكنون سؤال اين است كه معيارهاى شايسته‌سالارى كدام است؟ مديران براى گزينش افراد در سازمان بايد چه معيارها و شاخص‌هايى را مورد توجه قرار دهند تا با رعايت آنها بر سازمان، شايسته‌سالارى حاكم شده و افراد همچون چشم انسان در جايگاه و موقعيت متناسب شأنشان قرار گرفته باشند؟

نگارنده در اين نوشتار در پى پاسخ به اين پرسش‌ها از ديدگاه اسلام است. اميد مى‌رود كه اين نوشتار براى مديران دولتى و خصوصى مفيد واقع شده و با استفاده از آن بتوانند سازمان خود را اثربخش و كارا كنند.

معناى شايسته‌سالارى

شايسته‌سالارى از دو كلمه «شايسته» و «سالار» تركيب يافته است. «شايسته» صفت است و به معناى لايق و سزاوار آمده است.2 «سالار» نيز به معناى سردار، رئيس، بزرگ، پيشرو و قافله و لشكر مى‌باشد.3 بنابراين، شايسته‌سالارى در لغت به معناى پيشرو بودن در لياقت و شايستگى‌هاست. به بيان ديگر، شايستگى در لغت به معناى «داشتن توانايى، مهارت، دانش، لياقت و صلاحيت» است.4 اما در اصطلاح، شايسته‌سالارى عبارت است از: انتخاب مديران شايسته بر اساس توانمندى‌هاى معنوى، علمى و فنى، اجرايى و تجربه كارى.5 به عبارت ديگر، شايسته‌سالارى عبارت است از: استخدام افرادى كه از نظر «آگاهى و توانايى» شايستگى لازم را دارند.6 شايسته‌سالارى مجموعه‌اى است از باورها، توانايى‌ها، دانش، مهارت، خصوصيات شخصى و شخصيتى و علايق فرد يا هوشمندى و استعداد كه بعضى بيشتر قابل يادگيرى و برخى ديگر نيز كمتر قابل يادگيرى هستند.7 در نهايت، شايسته‌سالارى با توجه به آيات و روايات و همچنين انديشمندان اسلامى ـ كه در مباحب بعدى مورد ملاحظه قرار مى‌گيرند ـ عبارت است از مجموعه معيارها، شاخص‌ها و صلاحيت‌هايى در حوزه اخلاقيات، باورها، گفتارها و رفتارها كه اگر كسانى از اعضاى سازمان واجد آن باشند، نسبت به افرادى كه فاقد آنهاست، اولى براى تصدى پست‌هاى سازمانى و حكومتى است.

اهميت و ضرورت شايسته‌سالارى

عملكرد افراد در سازمان متأثر از دو نوع رابطه است. در صورتى كه اين روابط براى افراد سازمان رضايت‌بخش باشد عملكرد آنها و همچنين اثربخشى و كارآيى آنها در سازمان به شدت افزايش پيدا مى‌كند. اما اگر اين روابط براى افراد سازمان رضايت‌بخش نباشند، نه تنها عملكرد افراد در سازمان ضعيف شده و هيچ‌گاه اثربخش و كارآ نمى‌باشند، بلكه چه بسا موجب غيبت متناوب و مستمر افراد شده كه در نهايت سازمان را ترك خواهند كرد. اين دو نوع روابط عبارتند از :

1. پاداش درونى افراد و رضايت‌بخشى : ميان پاداش درونى افراد و رضايت‌بخشى او رابطه مستقيمى وجود دارد. هرقدر اين رابطه واقع‌بينانه‌تر باشد؛ يعنى افراد از درون خود با تمام وجود نسبت به كار، حوزه كارى، و مقام و موقعيت خود در سازمان احساس رضايت كند، به همان ميزان عملكرد افراد بهبود خواهد يافت.

2. پاداش بيرونى افراد و رضايت‌بخشى : همچنين ميان پاداش بيرونى و رضايت‌بخشى افراد رابطه وجود دارد؛ يعنى به هر اندازه‌اى كه افراد ديگر همانند ديگر اعضاى سازمان، افراد جامعه، خانواده و هم‌سن و سالان، هم‌دوره‌ها و نخبگان علمى، نسبت به كار، حوزه كارى و مقام و موقعيت افراد، نگاه مثبت داشته باشد به همان اندازه افراد احساس رضايت مى‌كند. به هر اندازه‌اى كه افراد در سازمان احساس رضايت كند به همان اندازه عملكرد آنها بهبود يافه و در نتيجه اثربخشى و كارآيى سازمان افرايش پيدا مى‌كند.

اكنون سؤال اصلى اين است كه چه عواملى پاداش درونى يا بيرونى به اعضاى سازمان و موجب رضايت‌بخشى افراد در سازمان مى‌شود؟ يكى از مهم‌ترين عواملى كه موجب رضايت‌بخشى سازمان مى‌شود، «شايسته‌سالارى» است؛ يعنى اينكه افراد از درون خود و با تمام وجود احساس كند كه با توجه به تجربه و تخصص كارى، سابقه مديريتى و تحصيلاتى كه دارند، در جايگاه واقعى و شايسته خود قرار گرفته‌اند، همچنين افراد ديگر نيز همين نگاه را به اين افراد داشته باشد؛ يعنى اعضاى ديگر سازمان، خانواده‌ها، هم‌سن و سالان، همكلاسى‌ها و... نيز اين قضاوت را داشته باشند كه اين افراد با توجه به تجربه‌ها، مهارت‌ها و تخصص‌هايى كه دارند، در جايگاه شايسته خود قرار گرفته‌اند. در اين صورت است كه عملكرد افراد بهبود پيدا كرده و اثربخشى و كارآيى افراد به شدت افزايش پيدا مى‌كند. بنابراين، شايسته‌سالارى و اينكه افراد در جايگاه واقعى و شايسته خود قرار گيرند، از اهميت زيادى برخوردار است.

جايگاه شايسته‌سالارى در اسلام

از نظر دين مقدس اسلام «شايستگى» و «شايسته‌سالارى» مقام رفيعى است كه دست‌يابى به آن كارى بسيار شاق و طاقت‌فرسا مى‌باشد، به گونه‌اى كه اگر كسى به آن دست پيدا كند، به بالاترين مقام و جايگاه دست يافته و بزرگ‌ترين افتخار را كسب كرده است. از اين‌رو، بسيارى از پيامبران از خدا تقاضا مى‌كردند كه آنها را در زمره شايستگان قرار دهد.8 مثلا، حضرت يوسف پس از رسيدن به

برترين پيروزى‌هاى ظاهرى، به پيشگاه خدا عرض مى‌كند: (تَوَفَّنِي مُسْلِمآ وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ) (يوسف : 101)؛ مرا مسلمان بميران و به شايستگان ملحق كن. حضرت سليمان نيز با تمام حشمت و جاه و جلالش عرض مى‌كند: (وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِکَ فِي عِبَادِکَ الصَّالِحِينَ) (نحل: 19)؛ خداوندا، مرا به رحمتت در بندگان شايسته‌ات داخل كن. حضرت شعيب، آن پيامبر بزرگ، هنگامى كه قراردادش با موسى تمام مى‌شود مى‌گويد: (سَتَجِدُنِي إِن شَاء اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ) (قصص: 27)؛ به خواست خدا مرا از شايستگان خواهى يافت. حضرت ابراهيم † نيز از خدا تقاضا مى‌كند كه او را در زمره شايستگان قرار دهد: (رَبِّ هَبْ لِي حُكْمآ وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ.) (شعراء : 83) ايشان همچنين تقاضا مى‌كند كه فرزندان شايسته داشته باشد: (رَبِّ هَبْ لِي مِنَ الصَّالِحِينَ.) (صافات : 100) در آيات بسيارى، هنگامى كه خداوند مى‌خواهد پيامبران بزرگ را مدح ژكند آنها را به قرار گرفتن در زمره شايستگان توصيف مى‌نمايد. اهميت شايستگى در اسلام به حدى است كه به همه مؤمنان دستور داده شده است كه در قنوت نمازهاى عيد فطر و عيد قربان به صورت دست‌جمعى از خداوند آن چيزى را بخواهند كه بندگان شايسته آن را مى‌خواهند و از چيزى پناه ببرند كه بندگان شايسته خدا پناه مى‌برند: «الهم انى اسئلك خير ماسئلك عبادك الصالحون، و اعوذ بك مما استعاذ منه عبادك الصالحون.»9

از مجموع اين آيات و دعاها به خوبى استفاده مى‌شود كه صالح بودن، عالى‌ترين مرحله تكامل يك انسان است. اما منظور از صالح بودن كه تمامى اولياى الهى علاقه‌مند به دست‌يابى به آن هستند، چيست؟ آيت‌اللّه مكارم شيرازى در تفسير نمونه پاسخ اين پرسش را داده است. ايشان مى‌فرمايد: منظور از «صالح بودن»، شايستگى از نظر اعتقاد و ايمان، شايستگى از نظر عمل، و شايستگى از نظر گفتار و اخلاق و غير آنهاست.10 همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود آيت‌اللّه مكارم شيرازى براى «صالح بودن» كه در قرآن كريم آمده است، چهار شاخص را مورد توجه قرار داده است: 1. اعتقادى؛ 2. اخلاقى؛ 3. گفتارى؛ 4. كردارى. ايشان به اين باور است كه از نظر قرآن كريم آدم شايسته و صالح به كسى گفته مى‌شود كه شاخص‌هاى چهارگانه مزبور را دارا باشد. پيامبران بزرگ الهى هم تلاش مى‌كردند و هم از خداوند كمك مى‌خواستند تا در اين چهار شاخص مزبور شايستگى لازم را كسب كنند.

همان‌گونه كه ملاحظه خواهيد كرد، معيارهاى شايسته‌سالارى از ديدگاه اسلام همانند ايمان، تقوا، علم، عدالت، راستگويى، بينش سياسى، اخلاق نيكو، رفق و مدارا، قاطعيت، انتقادپذيرى، تغافل، ايجاد اميدوارى، صبر و استقامت كه در اين نوشتار مورد بررسى قرار گرفته‌اند به نحوى به اين چهار شاخص برمى‌گردند. البته معيارها و شاخص‌هايى كه در اين نوشتار مورد بررسى قرار گرفتند در برخى آيات قرآن كريم به صورت اجمال تحت عنوان «صالح بودن» بحث شده و در برخى آيات ديگر ـ كه در صفحات بعدى ملاحظه خواهيد كرد ـ به صورت تفصيل تحت عناوين ديگر مورد بررسى قرار گرفته است. اين اجمال و تفصيل يا به عبارت ديگر، «القرآن يفسر بعضه بعضآ» در قرآن كريم از ديدگاه انديشمندان اسلامى يك امر پذيرفته شده است.

بديهى است مديرى كه اين شاخص‌ها و معيارها يا برخى از آنها را داشته باشد، نسبت به كسانى ديگر كه فاقد آنها مى‌باشند از شايستگى بيشترى برخوردارند. همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود بسيارى از ناهنجارى‌هاى سازمانى و اجتماعى مانند فساد ادارى، كم‌كارى و ناكارآمدى به دليل اين است كه مديران فاقد چنين شاخص‌ها، معيار و شايستگى‌ها در رأس كار قرار دارند. بنابراين، تأثير اين معيارها و شاخص‌ها بر كارايى و اثربخشى مديريتى براى اهل خرد بسيار روشن است.

لازم به يادآورى است كه در قرآن كريم «صالح» به معناى شايسته، گاهى در مقابل «فاسد» به كار مى‌رود. شايسته است؛ يعنى: فاسد نيست. البته اين فساد شامل تمامى انواع ظلم‌ها و ستم‌ها و زشتكارى‌ها مى‌شود. و گاهى صالح در برابر «سيئه» به كار مى‌رود. شايسته است؛ يعنى: گناه‌كار نيست.11 از اين بيان و تقابل قرآنى استفاده مى‌شود كه مسئوليت‌هاى سازمانى و اجتماعى به آدم‌هاى فاسد و گناه‌كار واگذار نمى‌شود؛ زيرا آنان صلاحيت و شايستگى به عهده‌گيرى اين مسئوليت‌ها را ندارند. چنان‌كه در قرآن كريم در داستان حضرت ابراهيم † آمده است كه آن حضرت پس از گذراندن آزمون‌هاى الهى، از ناحيه خداوند بزرگ پيشواى جامعه انسانى قرار گرفت: (وَإِذِ ابْتَلَى إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُکَ لِلنَّاسِ إِمَامآ.) آن‌گاه حضرت دست به دعا برداشت و فرمود: خدايا! اين مسئوليت را به فرزندم نيز عنايت كن: (قَالَ وَمِن ذُرِّيَّتِي) خداوند فرمود افراد فاسد و ظالم شايستگى به عهده گرفتن چنين مسئوليت را ندارند: (قَالَ لاَ يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ.) (بقره: 124)

همان‌گونه كه ذكر شد، انبيا و اوليا از صالحان و شايستگان هستند. يكى از اين پيامبران حضرت نوح† بوده و او خطاب به خداوند مى‌فرمايد : خدايا! فرزندم از اهل و خانواده من بوده و همان‌گونه كه نعمت‌ها، عنايات و رحمتت شامل حال من بوده شامل حال او نيز بگردان: (وَنَادَى نُوحٌ رَّبَّهُ فَقَالَ رَبِّ إِنَّ ابُنِي مِنْ أَهْلِي وَإِنَّ وَعْدَکَ الْحَقُّ وَأَنتَ أَحْكَمُ الْحَاكِمِينَ) (هود: 45) خداوند در جواب مى‌فرمايد : (قَالَ يَا نُوحُ إِنَّهُ لَيْسَ مِنْ أَهْلِکَ إِنَّهُ عَمَلٌ غَيْرُ صَالِحٍ فَلاَ تَسْأَلْنِ مَا لَيْسَ لَکَ بِهِ عِلْمٌ إِنِّي أَعِظُکَ أَن تَكُونَ مِنَ الْجَاهِلِينَ) (هود: 46) فرزندت از اهل تو نيست؛ زيرا او آدم ناشايست، گناه‌كار و فاسد بوده و سزاوار اينكه نعمت‌هاى من (مانند نجات يافتن از غرق شدن) شامل حال او بگردد، نمى‌شود.

از اين بيان قرآنى استفاده مى‌شود كه نه تنها مسئوليت‌هاى بزرگ سازمانى و اجتماعى به افراد ظالم، فاسد و ناشايست واگذار نمى‌شود، بلكه مزيت‌ها و نعمت‌هاى نسبتآ اندك شخصى و اجتماعى (مانند نجات يافتن از هلاكت غرق شدن) نيز به افراد ناشايسته تعلق نمى‌گيرد. اين امر بيانگر اوج اهميت و جايگاه شايستگى و شايسته‌سالارى از نظر قرآن كريم مى‌باشد.

معيارهاى شايسته‌سالارى از نظر اسلام

دين اسلام نسبت به ساير اديان، اعم از الهى و يا غيرالهى، از كمال، تماميت و شايستگى برخوردار است تا جايى كه قرآن كريم مى‌فرمايد: «دينى غير از اسلام پذيرفته نمى‌شود.»12 همچنين رهبران اين دين نسبت به رهبران ساير اديان شايستگى بيشترى دارند. امام صادق† مى‌فرمايد: فردى يهودى از پيامبر پرسيد: آيا شما افضل هستيد يا موسى‌بن عمران كه با خداوند صحبت كرد و دريا را برايش شكافت و ابرها بر او سايه افكند و عصا در دستش اژدها شد؟ پيامبر اكرمˆ فرمودند: تعريف از خود درست نيست، ولى همين مقدار بدان كه اگر توبه آدم قبول شد، و كشتى نوح در دريا غرق نشد، حضرت ابراهيم در آتش نسوخت، حضرت موسى از اژدها شدن عصايش نترسيد، به خاطر توسل به من و خاندان من بود. اى يهودى، اگر موسى در زمان من بود و ايمان به نبوت من نمى‌آورد، ايمان او به خدا سودى نداشت و پيامبر بودنش نفعى نمى‌رسانيد.13 و همچنين پيروان اسلام نسبت به پيروان ساير اديان شايستگى بيشترى دارند: (كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ) (آل‌عمران: 110)؛ شما بهترين امتى هستيد. بنابراين، اگر اسلام از تمام اين جهات شايسته است، قطعآ در باب حكومت و اداره جامعه نيز نسبت به ساير نظام‌ها برترين است. اسلام در مورد حكومت‌دارى معيارهايى دارد كه بر اساس آنها مى‌توان افراد شايسته را از ناشايسته بازشناخت و با حاكميت و مديريت افراد شايسته، ضريب موفقيت سازمان و كارايى و اثربخشى آن را به شدت افزايش داد. در اين قسمت، معيارهاى شايستگى از ديدگاه اسلام و بخصوص قرآن كريم مورد بررسى قرار مى‌گيرند.

1. ايمان

يكى از معيارهاى شايستگى از نظر اسلام، «ايمان» است. ايمان ـ همان‌گونه كه حضرت على † در پاسخ به سؤالى درباره تعريف آن، مى‌فرمايد ـ عبارت است از: شناخت با قلب، اقرار با زبان، و عمل با اعضا و جوارح. «وَ سُئِلَ عَنِ الْاِيمَانِ فَقَالَ الْاِيمَانُ مَعْرِفَةٌ بِالْقَلْبِ وَ إِقْرَارٌ بِاللِّسَانِ وَ عَمَلٌ بِالْأَرْكَانِ.»14 از نظر آن حضرت، نشانه‌هاى ايمان اين است كه راست بگويى، آن‌گاه كه تو را زيان رساند، و دروغ نگويى آن‌گاه كه تو را سود رساند، آنكه بيش از مقدار عمل سخن نگويى، و چون از ديگران سخن گويى از خدا بترسى: «وَ قَالَ (ع) الْاِيمَانُ أَنْ تُؤْثِرَ الصِّدْقَ حَيْثُ يَضُرُّكَ عَلَى الْكَذِبِ حَيْثُ يَنْفَعُكَ وَ أَلَّا يَكُونَ فِى حَدِيثِكَ فَضْلٌ عَنْ عَمَلِكَ وَ أَنْ تَتَّقِىَ اللَّهَ فِى حَدِيثِ غَيْرِكَ.»15

همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود، ايمان با ماهيتى كه دارد (شناخت و عمل بر اساس آن)، و ويژگى‌هايى كه دارد (رفتار صادقانه و متعادل با ديگران)، زمينه را براى يك تعامل و ارتباط دوستانه ميان افراد و بخصوص اعضاى سازمان‌ها فراهم كرده و جوى آكنده از اعتماد را بر سازمان حاكم مى‌كند. بديهى است كسانى كه واجد چنين معيارى باشند، نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند از شايستگى بيشترى برخوردارند. خداوند متعال نيز در مورد شايستگى افراد مؤمن نسبت به ساير افراد مى‌فرمايد: (لَيْسَ الْبِرَّ أَن تُوَلُّواْ وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَـكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ وَالْمَلائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ.) (بقره: 177)؛ نيكوكارى آن نيست كه روى خود را به سوى مشرق و ]يا [مغرب بگردانيد، بلكه نيكى (و شايستگى در) آن است كه كسى به خدا و روز بازپسين و فرشتگان و كتاب ]آسمانى[ و پيامبران ايمان آورده باشد. اين آيه در واقع، علاوه بر بيان ارزش اصل ايمان، مصاديق ايمان (خدا، معاد، ملائكه، قرآن و انبيا) را نيز بيان نموده و اظهار مى‌دارد كه افراد با اعتقاد به آنها شايستگى پيدا مى‌كنند. دليل اينكه ايمان موجب شايستگى افراد مى‌شود اين است كه فرد مؤمن هدفش روشن بوده و راهى كه او را به آن هدف مى‌رساند نيز روشن است و او هيچ‌گاه راه مستقيم را رها نكرده و به بى‌راهه نمى‌رود. طبيعتآ چنين كسى، با افراد سازمان و جامعه روراست و صادق بوده و هيچ‌گاه تلاش نمى‌كند آنها را با هر نيرنگ و حيله‌اى كه شده در راستاى منافع خود، هدايت كند. در مقابل، افراد غيرمؤمن تلاش مى‌كنند ديگران را در جهت منافع خود جهت بدهند. آيه ديگرى كه بيانگر شايستگى افراد مؤمن نسبت به افراد غيرمؤمن مى‌باشد، آيه 22 سوره ملك است كه مى‌فرمايد: (أَفَمَن يَمْشِي مُكِبّآ عَلَى وَجْهِهِ أَهْدَى أَمَّن يَمْشِي سَوِيّآ عَلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ)؛ آيا كسى كه به رو افتاده حركت مى‌كند، به هدايت نزديك‌تر است، يا كسى كه راست قامت در صراط مستقيم گام برمى‌دارد و پيش مى‌رود؟

همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود اين آيه افراد مؤمن و كافر را با هم مقايسه مى‌كند. برخى، مظهر آن دو (مؤمن و كافر) را پيامبرˆ و ابوجهل مى‌دانند.16

در اين آيه، فرد بى‌ايمان به كسى تشبيه شده است كه از جاده‌اى ناهموار و پر پيچ و خم مى‌گذرد، در حالى كه به رو افتاده، و بادست و پا، يا به سينه حركت مى‌كند؛ نه راه را به درستى مى‌بيند، و نه قادر بر كنترل خويشتن است، نه از موانع با خبر است و نه سرعتى دارد؛ كمى راه مى‌رود و درمانده مى‌شود. ولى مؤمن را به فرد راست قامتى تشيبه مى‌كند كه از جاده‌اى هموار و صاف با سرعت و قدرت و آگاهى تمام، به راحتى پيش مى‌رود.17 بديهى است افرادى كه هدف و راه رسيدن به آن را بهتر مى‌شناسند و در يك مسير هموار، با سرعت بالا و با قدرت كامل حركت مى‌كنند، شايستگى بيشترى نسبت به كسانى دارند كه هدف را درست نمى‌شناسند و موانع آن را درست درك نمى‌كنند و راه رسيدن به آن را درست نمى‌بينند و سرعت و دقت لازم را ندارند.

همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود، در اين آيه، كفر به منزله نادانى و بى‌راهه راه رفتن است، و كافر به هر اندازه به سرعت خود بيفزايد، از مقصد دورتر مى‌شود، ولى مؤمن با آگاهى كامل به راه راست كه همان راه خداوند بزرگ و قرب به آن باشد، در حركت است؛ از اين‌رو، شايستگى بيشترى دارد و بايد امور سازمان و بخصوص مأموريت‌هاى سازمان به او واگذار شود تا آن را از ابعاد مادى و معنوى در سطح كمال برساند. اما كافر كه خود گمراه است و نمى‌تواند راه را از چاه تشخيص دهد تا چه رسد به اينكه ديگران را هدايت كند، شايستگى اين كار را ندارد.

آيت‌اللّه خامنه‌اى درباره لزوم اين ويژگى شايسته‌سالارى در سلسله مراتب نظامى مى‌فرمايد :

فرماندهان بايد در نيروهاى مسلح خصوصيات لازم را براى فرماندهى داشته باشند يا دارا شوند... اين خصوصيات در درجه اول ايمان است. فرمانده بى‌ايمان، به درد فرماندهى نمى‌خورد، ظرفيت ايمانى به قدر شغل كارى كه به او محول مى‌كنيد، بايد داشته باشد؛ اگر نداشت، فايده‌اى ندارد، بارها اين را تكرار كرديم، ضربه‌اش را خورديم، خورديد، ديديد. هر چه سطح كارايى بالاتر مى‌آيد، بايستى ايمان بيشتر باشد.18

با توجه به اين آيات و اظهارات رهبر معظّم انقلاب مى‌توان گفت: ايمان، يگانه و بهترين شاخصى است كه سياست‌هاى اسلامى را از غير آن متمايز مى‌كند؛ زيرا انسان مؤمن شاخص‌ها و معيارهايى را در تصميم‌گيرى‌ها، سياست‌ها و خط‌مشى‌ها انتخاب مى‌كند كه كاملا متفاوت از خط‌مشى‌هاى افراد غيرمؤمن است؛ زيرا يك سياستمدار مؤمن نمى‌تواند آن باورها و اعتقادات اصولى خود را در سياست‌گذارى‌ها ناديده بگيرد.

بنابراين، يكى از معيارهاى شايستگى ايمان است. كسانى كه اين ويژگى و خصوصيت را داشته باشند، نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند شايستگى بيشترى دارند. حتى اين معيار مى‌تواند به عنوان يك شاخص ارزشيابى براى ساير معيارهاى شايسته‌سالارى نيز تلقّى شود؛ يعنى اگر ايمان بود، ساير معيارها نيز ارزش دارند و اگر اين معيار نبود، برخى ديگر از معيارهاى شايستگى مانند «علم» در عين وجودشان، نه تنها مفيد نيستند، بلكه مضر نيز مى‌باشند. شهيد مطهّرى در اين‌باره مى‌نويسد: «علم بدون ايمان تيغى است در كف زنگى مست؛ چراغى است در نيمه شب در دست دزد براى گزيده‌تر بردن كالا.»19

2. تقوا

يكى از معيارهاى شايستگى «تقوا» است. افرادى كه از اين ويژگى برخوردارند، نسبت به كسانى كه فاقد آن مى‌باشند، شايسته‌ترند؛ چنان‌كه خداوند مى‌فرمايد: (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبآ وَ قَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَاللَّهِ أَتْقَاكُمْ) (حجرات: 13)؛ اى مردم! ما شما را از يك مرد و زن آفريديم و شما را تيره‌ها و قبيله‌ها قرار داديم تا يكديگر را بشناسيد، (اينها ملاك شايستگى نيست) گرامى‌ترين (شايسته‌ترين) شما نزد خداوند با تقواترين شما نزد خداوند دانا و آگاه است.

همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود، اين آيه شايستگى را در اصل و نسب و قبيله نمى‌داند، بلكه معيار شايستگى را تقواى الهى مى‌داند. بنابراين، از نظر قرآن معيار شايستگى انسان امتيازات ظاهرى و مادى، همچون انتساب به قبيله معروف و معتبر يا داشتن مال و منال، كاخ و قصر و خدم و حشم، و يا مقامات بلند اجتماعى و سياسى نيست؛ زيرا همه اينها امور متزلزل و برون ذاتى و مادى زودگذر هستند و آيينى آسمانى همچون اسلام هرگز نمى‌تواند اينها را معيار شايستگى قرار دهد. اسلام، معيار شايستگى انسان را صفات ذاتى او بخصوص تقوا و پرهيزگارى و تعهد و پاكى قرار داده و حتى ـ همان‌گونه كه در مورد ايمان گفته شد ـ براى موضوعات مهمى همچون علم و دانش (معيارهاى ديگر شايسته‌سالارى) چنانچه در مسير ايمان و تقوا و ارزش‌هاى اخلاقى قرار نگيرند اهميتى قايل نيست.20 تقوا نه تنها پيش از علم و دانش و ساير

معيارهاى شايسته‌سالارى، قرار دارد، بلكه قبل و حتى در رأس همه ارزش‌هاى اخلاقى ـ كه امروز در سازمان‌ها، بسيار مورد توجه هستند ـ قرار دارد. حضرت على† درباره اهميت تقوا مى‌فرمايد : «التُّقَى رَئِيسُ الْأَخْلَاق»؛21 تقوا در رأس همه ارزش‌هاى اخلاقى قرار دارد. آن حضرت ميان تقوا و موفقيت و دست‌يابى به اهداف، رابطه قايل است و معتقد است كه تقواپيشگان بهتر و زودتر مى‌توانند به مقصود نايل آيند: «فَمَنْ أَشْعَرَ التَّقْوَى قَلْبَهُ بَرَّزَ مَهَلُهُ وَ فَازَ عَمَلُهُ فَاهْتَبِلُوا هَبَلَهَا»؛22 كسى كه جامه تقوا بر قلبش بپوشاند، كارهاى نيكوى او آشكار شود، و در كارش پيروز گردد. پس در به دست آوردن بهره‌هاى تقوا فرصت را غنيمت شماريد. اميرالمؤمنين † در خطبه 193 نهج‌البلاغه صراحتآ يادآور مى‌شود كه اهل تقوا نسبت به ديگران شايسته‌ترند؛ زيرا آنان رفتارى از خود نشان مى‌دهند كه ديگران از آن عاجزند؛ چنان‌كه مى‌فرمايد: «فَالْمُتَّقُونَ فِيهَا هُمْ أَهْلُ الْفَضَائِلِ مَنْطِقُهُمُ الصَّوَابُ وَ مَلْبَسُهُمُ الِاقْتِصَادُ وَ مَشْيُهُمُ التَّوَاضُعُ ... قُلُوبُهُمْ مَحْزُونَةٌ وَ شُرُورُهُمْ مَأْمُونَةٌ وَ أَجْسَادُهُمْ نَحِيفَةٌ وَ حَاجَاتُهُمْ خَفِيفَةٌ وَ أَنْفُسُهُمْ عَفِيفَة»؛ اما پرهيزگاران در دنيا داراى شايستگى و فضيلت‌هاى برترند، سخنانشان راست، پوشش آنان ميانه‌روى، و راه رفتنشان با تواضع و فروتنى است ... دل‌هاى پرهيزگاران اندوهگين، و مردم از آزارشان در امان، تن‌هايشان لاغر، و درخواست‌هايشان اندك، و نفسشان عفيف و دامنشان پاك است. حضرت على † تقوا را دواى هر نوع درد فردى، سازمانى و اجتماعى مى‌داند كه افراد مى‌توانند تمامى دردهاى خودشان را با آن درمان كنند: «فَإِنَّ تَقْوَى اللَّهِ دَوَاءُ دَاءِ قُلُوبِكُمْ وَ بَصَرُ عَمَى أَفْئِدَتِكُمْ وَ شِفَاءُ مَرَضِ أَجْسَادِكُمْ وَ صَلَاحُ فَسَادِ صُدُورِكُمْ وَ طُهُورُ دَنَسِ أَنْفُسِكُمْ وَ جِلَاءُ عَشَا أَبْصَارِكُمْ وَ أَمْنُ فَزَعِ جَأْشِكُمْ وَ ضِيَاءُ سَوَادِ ظُلْمَتِكُمْ»؛23

همانا تقوا و ترس از خدا، داروى بيمارى‌هاى دل‌ها، روشنى‌هاى قلب‌ها، و درمان دردهاى بدن‌ها، مرهم زخم جان‌ها، پاك‌كننده پليدى‌هاى ارواح، و روشنايى‌بخش تاريكى چشم‌ها، و امنيت در ناآرامى‌ها، و روشن‌كننده تاريكى‌هاى شماست. بر اساس فرمايش حضرت على †، انسان متقى، درمانگرى است كه بهتر مى‌تواند دردهاى سازمانى، سياسى، اقتصادى، فرهنگى، روانى و اجتماعى را شناسايى كرده و به درمان آنها كمك كند. بدين‌سان، مى‌توان گفت كه انسان متقى به مراتب نسبت به انسان غيرمتقى شايسته‌تر است. بنابراين، يكى از مهم‌ترين معيارها براى تشخيص شايستگى كه بايد در سازمان‌ها مورد توجه قرار گيرد، «تقوا» است.

3. علم

يكى از معيارهاى شايستگى «علم و آگاهى» است؛ يعنى كسى كه علم و آگاهى دارد، نسبت به كسى كه فاقد آن است، از شايستگى بيشترى برخوردار است.

براساس همين معيار است كه در روايات ما علم نه تنها موجب شايستگى افراد تلقّى مى‌شود، بلكه علم منشأ هر نوع فضيلت و خوبى و مايه مباهات فرشتگان الهى بر اهل علم است. بر اساس روايات ما علم، زمينه تخلق به اخلاق فراهم كرده و نيز باعث احياى دين مى‌گردد. از اين‌رو، در بسيارى از روايت، عالمان و وارثان پيامبران و حتى در برخى از روايات برتر از آنان تلقّى شده‌اند. رسول اكرم ˆ مى‌فرمايند: «عالمان وارثان پيامبرانند؛ زيرا پيامبران درهم و دينارى به ارث نگذاشته‌اند و تنها چيزى كه به ارث گذاشته‌اند علم است كه اگر كسى از آن بهره‌ور شود بهره فراوانى برده است.»24 يا مى‌فرمايد: «حاملان علم در دنيا جانشين پيامبرانند و در آخرت در شمار شهدا قرار دارند.»25 از اين بيان، جايگاه رفيع و شايستگى علما نسبت به ساير افراد و همچنين رابطه آنها با انبيا به خوبى استفاده مى‌شود. بنابراين، كسانى كه حامل اين معيار است، نه تنها نسبت به ساير افراد شايستگى بيشترى دارند، بلكه حتى از بسيارى از انبيا سلف نيز شايسته‌ترند.

همچنين به موجب همين معيار است كه خداوند طالوت را در ميان بنى‌اسرائيل به عنوان حاكم انتخاب مى‌كند: (وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكآ) (بقره: 247)؛ و پيامبرشان به آنها گفت: خداوند طالوت را براى زمام‌دارى شما مبعوث و انتخاب كرده است. مردم سؤال و انتقاد كردند كه طالوت امكانات ندارد، پس چگونه به عنوان حاكم برگزيده شده است: (قَالُوَاْ أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْکُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْکِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ) (بقره: 247)؛ گفتند : چگونه او بر ما حكومت كند، با اينكه ما از او شايسته‌تريم، و او ثروت زيادى ندارد؟! (لازم به يادآورى است كه انتقاد بنى‌اسرائيل بر انتخاب طالوت به عنوان حاكم و فرمانده به دليل انحصارى بودن نبوت در ميان فرزندان لاوى و سلطنت در ميان فرزندان يوسف بود؛ اما چون طالوت به هيچ‌يك از اين دو خاندان منتسب نبود، حاكميت و شايستگى او را به عنوان زمامدار، زير سؤال بردند.) خداوند در جواب مى‌گويد: خداوند به جاى اين عناوين انتسابى و ثروت، دانش و تدبير كشوردارى و نيروى جسمانى فوق‌العاده‌اى به طالوت بخشيده است26 كه شما فاقد آنها هستيد؛ از اين‌رو، او نسبت به شما شايسته‌تر است: (قَالَ إِنَّ اللّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللّهُ يُؤْتِي مُلْكَهُ مَن يَشَاء وَاللّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ) (بقره: 247)؛ گفت: خدا او را بر شما برگزيده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشيده است. به عبارت ديگر، از نظر قوم بنى‌اسرائيل معيار شايستگى تمكن مالى بود كه طالوت فاقد آن به شمار مى‌آمد، ولى از نظر قرآن كريم معيار شايستگى دانايى و توانايى است كه طالوت واجد آنها بود.27 به ديگر سخن، قرآن كريم خطاب به آنها مى‌فرمايد: اينكه مى‌بينيد خداوند طالوت را برگزيده و زمامدار شما قرار داده به خاطر اين است كه از نظر هوش و فرزانگى و علم، پر مايه است و از نظر نيروى جسمانى، قوى و پر قدرت. در واقع، قرآن كريم به آنها مى‌گويد: اولا، اين گزينش خداوند حكيم است و ثانيآ، شما سخت در انتخاب معيار شايستگى رهبرى در اشتباهيد؛ زيرا معيارهاى اساسى رهبرى، نَسَب عالى و ثروت نيستند (هر دو، امر اعتبارى و بيرون ذاتى‌اند)، بلكه معيارهاى شايستگى رهبرى علم و دانش و نيروى جسمانى هستند كه طالوت واجد آنها بود. در حقيقت، اين دو امتياز واقعى و درون ذاتى هستند كه تأثير عميقى در مسئله رهبرى دارند؛28 زيرا رهبر بايد با علم و دانش خود، مصلحت جامعه‌اى را كه در رأس آن است تشخيص دهد و با قدرت خود آن را بموقع به اجرا درآورد، با علم و تدبير خود نقشه صحيح براى پيكار با دشمن بكشد و با نيروى جسمانى آن را پياده كند.

درباره اينكه عالم نسبت به غير عالم شايستگى بيشترى دارد، آيات بسيارى وجود دارند كه در اينجا به برخى از آنها اشاره مى‌شود. قرآن كريم مى‌فرمايد : (أَفَمَن يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَن يُتَّبَعَ أَمَّن لاَّ يَهِدِّيَ إِلاَّ أَن يُهْدَى فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ) (يونس: 35)؛ آيا كسى كه به سوى حق رهبرى مى‌كند سزاوارتر است مورد پيروى قرار گيرد يا كسى كه راه نمى‌نمايد، مگر آنكه ]خود [هدايت شود؟ شما را چه شده؟ چگونه داورى مى‌كنيد؟ در آيه ديگر مى‌فرمايد: (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ) (زمر: 9)؛ آيا كسانى كه مى‌دانند و كسانى كه نمى‌دانند يكسانند؟ همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود، استفهامى كه در اين دو آيه شريف وجود دارد، استفهام انكارى است؛ يعنى هدايت‌كنندگان و عالمان را با هدايت‌شوندگان و جاهلان يكى ندانيد، بلكه آنان نسبت به اينها به مراتب شايسته‌ترند.

با دقت در سلسله مراتب سازمانى اسلامى كه از خداوند شروع شده و به زير مجموعه ولى‌فقيه خاتمه پيدا مى‌كند، مى‌توان اين مطلب را دريافت كه هريك از آنها بايد به قلمرو مديريتى خودش آگاهى داشته باشد. براى مثال، قلمرو مديريتى خداوند تمام عالم هستى است. او از تمام هستى آگاهى دارد؛ چنان‌كه مى‌فرمايد: (وَعِندَهُ مَفَاتِحُ الْغَيْبِ لاَ يَعْلَمُهَا إِلاَّ هُوَ وَيَعْلَمُ مَا فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَمَا تَسْقُطُ مِن وَرَقَةٍ إِلاَّ يَعْلَمُهَا) (انعام: 59)؛ و كليدهاى غيب تنها نزد اوست، جز او ]كسى[ آن را نمى‌داند و آنچه در خشكى و درياست مى‌داند. يا در آيه ديگر مى‌فرمايد: (يَعْلَمُ مَا يَلِجُ فِي الْأَرْضِ وَمَا يَخْرُجُ مِنْهَا وَمَا يَنزِلُ مِنَ السَّمَاء وَمَا يَعْرُجُ فِيهَا) (سبأ: 2)؛ آنچه در زمين فرو مى‌رود و آنچه از آن برمى‌آيد و آنچه از آسمان فرو مى‌شود و آنچه در آن بالا مى‌رود ]همه را [مى‌داند. همين علم جامع و كامل خداوند از قلمرو مديريتى خود باعث شده است كه افراد خاصى (پيامبران ˆ) را كه مى‌توانند از پس كارها به درستى برآيند، به عنوان مدير، براى انجام كارها مسئوليت دهد: (اللّهُ أَعْلَمُ حَيْثُ يَجْعَلُ رِسَالَتَه) (انعام: 124) و هر چيز را در جايگاه اصلى خودش قرار دهد؛ چنان‌كه امام صادق† مى‌فرمايد : «و وضع كلّ شىء منه موضعه بعلمه»؛29 و با علم خويش هر چيزى را در جاى خود قرار داده است.

لازم به يادآورى است كه اگر ما در مسائل امامت، معتقديم كه ائمّه اطهار :، نسبت به افراد ديگر شايسته‌ترند، يكى از دلايلمان وجود همين معيار يعنى علم و همچنين معيار «عدالت» است كه در ادامه، مورد بررسى قرار مى‌گيرد. با توجه به اينكه آنان نزد هيچ كسى جز پيامبر اكرم ˆ30 تعلم نكرده‌اند،31 در عين حال، از همه افراد عصر خود

عالم‌تر و همچنين از همه آنان عادل‌تر بوده‌اند.32

اكنون سؤالى در اينجا مطرح مى‌شود: موضوع اين علم (معلوم) كه يكى از معيارهاى شايستگى در اداره سازمان و جامعه به شمار مى‌آيد، چيست؟ آيا اگر كسى به چگونگى ملائكه عالم باشد و يا به اوصاف صانع ـ تبارك و تعالى ـ علم پيدا كند شايستگى اداره سازمان و جامعه را خواهد داشت؟ آيا اگر كسى همه علوم طبيعى را بداند و تمام قواى طبيعت را كشف كند، يا موسيقى را خوب بداند، شايستگى خلافت را پيدا مى‌كند؟ به طور مسلم پاسخ اين پرسش‌ها منفى است؛ يعنى با اين علوم، شايستگى براى اداره حاصل نمى‌شود. آنچه مسلم است اين است كه منظور از اين علم، علم به احكام و قوانين اسلام و اجراى آن است.33 از نظر امام خمينى 1 چون حكومت اسلام، حكومت قانون است، براى زمامدار علم به قوانين لازم مى‌باشد.34

به عبارت ديگر، از نظر امام خمينى1 اولا، بايد عالم به احكام اسلام، يعنى قانوندان باشد و ثانيآ، بايد عدالت داشته و از كمال اعتقادى و اخلاقى برخوردار باشد. از نظر امام1 اين امر علاوه بر دلايل شرعى، دلايل عقلى نيز دارد؛ زيرا حكومت اسلامى حكومت قانون است، نه خودسرى و نه حكومت اشخاص بر مردم. اگر زمامدار مطالب قانونى را نداند، لايق حكومت نيست؛ چون اگر تقليد كند، قدرت حكومت شكسته مى‌شود و اگر نكند، نمى‌تواند حاكم و مجرى قانون اسلام باشد.35

4. عدالت

يكى از معيارهاى شايستگى «عدالت» است؛ يعنى كسى كه عادل است، نسبت به كسى كه ظالم است، شايسته‌تر است.36 بر همين اساس وقتى خداوند حضرت ابراهيم † را مورد آزمايش قرار داد و آن حضرت هم سرفراز از آن بيرون آمد، خداوند خطاب به او فرمود: من شما را امام قرار دادم: (وَإِذِ ابْتَلَى إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ قَالَ إِنِّي جَاعِلُکَ لِلنَّاسِ إِمَامآ.) (بقره: 124) حضرت ابراهيم† گفت: خدايا فرزندانم چه؟ آيا آنها را نيز به عنوان امام و پيشوا منصوب مى‌فرمايى؟ خداوند در جواب فرمود : مديرانى را كه من منصوب مى‌كنم بايد عادل باشند، و چون فرزندان شما عادل نيستند، بلكه ظالم مى‌باشند، نمى‌توانند اين مقام را تصاحب كنند. (قَالَ لاَ يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ.) از اين آيه شريفه چنين استفاده مى‌شود كه يكى از معيارهاى شايستگى، عدالت است؛ يعنى مديرى كه عادل است شايسته است. لازم به يادآورى است كه ذريه و فرزندان حضرت ابراهيم† در نسل‌هاى بعدى، پس از آنكه شايسته شدند و اين معيار از شايستگى را پيدا كردند، خداوند مقام امامت را به آنها داد؛ چنان‌كه در قرآن كريم آمده است: (وَوَهَبْنَا لَهُ إِسْحَقَ وَيَعْقُوبَ نَافِلَةً وَكُلّآ جَعَلْنَا صَالِحِينَ وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا) (انبياء : 72ـ73)؛ اسحاق و يعقوب را ]به عنوان نعمتى [افزون به او بخشوديم و همه را از شايستگان قرار داديم؛ و آنان را پيشوايانى قرار داديم كه به فرمان ما هدايت مى‌كردند. از اين بيان استفاده مى‌شود كه فرزندان حضرت ابراهيم† (يعقوب و اسحاق) پس از اينكه معيار لازم شايستگى همانند عدالت و علم را پيدا كردند، آن‌گاه خداوند اين مقام را به آنها داد. همان‌گونه كه ذكر شد، ذريه و فرزندان حضرت ابراهيم † پيش از دست‌يابى به معيار عدالت از اين پست محروم بودند. اين بيان قرآنى پيام مهمى براى جوامع انسانى و بخصوص اسلامى مى‌تواند داشته باشد و آن اينكه تا كسى شايستگى مقامى را پيدا نكند، بر اساس رابطه‌سالارى آن مقام را به او ندهيد؛ زيرا چنين افرادى به جاى اينكه كارها را اصلاح كنند، خراب‌تر مى‌كنند. البته درباره اين معيار از شايسته‌سالارى احاديث بسيارى از رسول خدا ˆ روايت شده است كه در ذيل به برخى از آنها اشاره مى‌شود :

ـ قال رسول‌اللّه (ص): «انَّ اللّه احب الناس الى اللّه تعالى يوم القيامة و ادناهم منه مجلسا امام عادل و ابغض الناس الى اللّه تعالى و ابعدهم منه امام جائر»؛37

رسول خدا فرمود: دوست داشتنى‌ترين كس نزد خداى در قيامت و كسى كه از همه به او نزديك‌تر است، پيشواى دادگستر است و بدترين و دورترين كس، پيشواى ستمگر است.

ـ قال رسول‌اللّه (ص): «ما من احد افضل عنداللّه من امام ان قال صدق و ان حكم عدل»؛38 هيچ‌كس نزد خدا برتر نيست از زمامدارى كه چون مى‌گويد، راست مى‌گويد و چون حكم مى‌كند، دادگرى مى‌كند.

ـ قال رسول‌اللّه (ص): «ايما وال ولى من امر امتى بعدى اقيم على الصراط و نشرت الملائكه صحيفته فان كان عادلا نجاه اللّه بعدله و ان كان جائرا انتقض به الصراط انتفاضة تزايل بين مفاصله حتى يكون بين عضوين من اعضئه مسيرة مأة عام ثم ينخرق به الصراط»؛39 هر زمامدار كه پس از من امرى از مسلمانان را به دست گيرد، در قيامت بر پل صراط او را نگاه مى‌دارند و نامه عملش را مى‌گشايند؛ اگر دادگر باشد، خداوند او را با دادگرى‌اش نجات مى‌دهد و اگر ستمگر باشد، صراط زير پايش مى‌لرزد، به گونه‌اى كه بندهايش از هم مى‌گسلد و ميان اعضاى بدنش صد سال فاصله مى‌افتد و آن‌گاه از صراط به زير مى‌افتد.

ـ «السلطان العادل المتواضع ظل اللّه و رمحه فى الارض يرفع له عمل سبعين صديقا»؛40 سلطان دادگر و فروتن، سايه و سلاح خداوند در زمين است و براى او پاداش عمل هفتاد راستگو را مى‌نويسند.

بنابراين، از اين آيات و روايات استفاده مى‌شود كه عدالت برترى مى‌آورد و كسانى كه از اين ويژگى برخوردارند، نسبت به كسانى كه فاقد آن مى‌باشند، شايستگى بيشترى دارند.

5. راست‌گويى

يكى از معيارهاى شايستگى «راست‌گويى» است. اين ويژگى در آيات بسيارى از قرآن كريم آمده است. براى مثال، در مورد حضرت موسى † آمده است كه وقتى آن حضرت نزد فرعون آمد و او را دعوت به حق كرد، براى اينكه به عنوان يك مدير اعتماد ديگران را به خود جلب كند، مى‌فرمايد: من «راستگو» هستم؛ از اين‌رو، شما به عنوان يكى از اعضاى سازمان من، بايد سخنم را بپذيريد و دعوتم را اجابت كنيد. يا خداوند خطاب به پيامبر اكرم ˆ مى‌فرمايد: اگر تو به عنوان يك مدير ميانى سخنم را درست به زيرمجموعه‌هايت نرسانى و چيزى را بگويى كه من آن را نگفته‌ام؛ يعنى «راستگو» نباشى، من رگ‌هاى قلبت را مى‌زنم و سرت را از تنت جدا مى‌كنم: (وَلَوْ تَقَوَّلَ عَلَيْنَا بَعْضَ الْأَقَاوِيلِ لَأَخَذْنَا مِنْهُ بِالْيَمِينِ ثُمَّ لَقَطَعْنَا مِنْهُ الْوَتِينَ فَمَا مِنكُم مِّنْ أَحَدٍ عَنْهُ حَاجِزِينَ) (الحاقه: 44ـ47)؛ و اگر ]او [پاره‌اى گفته‌ها بر ما بسته بود، دست راستش را سخت مى‌گرفتيم؛ سپس رگ قلبش را پاره مى‌كرديم؛ و هيچ يك از شما مانع از ]عذاب[ او نمى‌شديد. حضرت على † پيامبر را توصيف به صدق كرده مى‌فرمايد: «قد قال الرّسول الصادق فهو امينك المأمون»؛41 پيامبر راستگو كه امانتدار تو، و مورد وثوق تو مى‌باشد، گفته است. نيز اميرالمؤمنين † به عنوان مدير پس از پيامبر ˆ درباره خود، خطاب به افراد تحت مديريتش مى‌فرمايد: «و الذى بعثه بالحق و اصطفاه على الخلق، ما أنطق الّا صادقا»؛42 سوگند به آنكه او را به حق برانگيخت و بر آفريدگان برگزيد، كه جز به راستى سخن نمى‌گويم.

از مجموع اين آيات و روايات اين حقيقت به دست مى‌آيد كه شايسته است يك مدير در گفتار و كردار خود صداقت داشته باشد تا هم آنانى كه از نظر سلسله مراتب در مافوق او قرار دارند و هم افرادى كه زير نظر او فعاليت مى‌كنند، به او اعتماد كنند. بديهى است كه اعتماد متقابل شرط اساسى موفقيت در هر كار جمعى و ادارى مى‌باشد.

6. بصيرت

يكى از ابعاد شايستگى از نظر قرآن كريم «بصيرت» است. منظور از بصيرت، نورى است كه خداوند ـ تبارك و تعالى ـ در ذهن افراد مؤمن و متقى ايجاد مى‌كند تا آنچه را كه از طريق دانش مديريت نمى‌توان ديد، ببينند. بصيرت به اين معنا، به عنوان معيارى مستقل و جداى از علم ذكر شده است؛ زيرا امرى درونى، ذاتى و خدادادى است كه قابل كسب و يادگيرى نمى‌باشد، بلكه بيشتر از طريق تزكيه نفس و تقويت معنويات حاصل مى‌شود، بر خلاف علم كه مى‌توان آن را از طريق آموزش و يادگيرى به دست آورد. به عبارت ديگر، منظور از بصيرت، احساس ويژه‌اى (نور) است كه شكوفايى آن انسان را به انجام كار از طريق ديگران قادر مى‌سازد و او را داراى هنر مديريت مى‌نمايد.43 از نظر قرآن كريم، كسانى كه واجد اين بصيرت و نور باشند، نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند، از شايستگى بيشترى برخوردار بوده و مى‌توانند نقش تعيين‌كننده در تصحيح برخوردهاى اجتماعى اداره سازمان و جامعه داشته باشند. خداوند در قرآن مى‌فرمايد: (أَوَ مَن كَانَ مَيْتآ فَأَحْيَيْنَاهُ وَجَعَلْنَا لَهُ نُورآ يَمْشِي بِهِ فِي النَّاسِ كَمَن مِثَلُهُ فِي الظُلُمَاتِ لَيْسَ بِخَارِجٍ مِنْهَا) (انعام: 122)؛ آيا كسى كه مرده ]دل[ بود و زنده‌اش گردانيديم و براى او نورى پديد آورديم تا در پرتو آن در ميان مردم راه برود، چون كسى است كه گويى گرفتار در تاريكى‌هاست و از آن بيرون آمدنى نيست؟ از اين آيه استفاده مى‌شود كه اين نور بصيرت نقش نور چراغ را ايفا مى‌كند؛ همان‌گونه كه نور چراغ راه را از چاه مشخص مى‌كند، نور بصيرت نيز به افراد بينش اجتماعى مى‌دهد كه با افراد گوناگون سازمان، گروه‌ها و جامعه و همچنين با مسائل و پيشامدهاى مختلف سازمانى و اجتماعى چگونه برخورد كنند. اين نور به رهبران و مديران راه صحيح را ارائه مى‌نمايد. از اين‌رو، بسيارى از انبيا براى تأثيرگذارى بيشتر بر افراد جامعه، در روز عرفه خواهان اين نور بصيرت از خداوند شدند، چنان‌كه كه از حضرت على † نقل شده كه رسول اكرم ˆ فرمود: بيشتر دعاى من و دعاى پيامبران پيش از من اين دعا بود... خداوندا! در قوه شنوايى من نور قرار ده و در قوه بينايى‌ام نور عنايت كن و دلم را نورانى فرما.44 يا امام سجاد † مى‌فرمايد: خدايا! نورى به من عنايت كن كه در پرتو آن در جامعه حركت كنم و با آن در تاريكى‌ها راه يابم.45

اكنون سؤالى كه ممكن است مطرح شود اين است: خاستگاه اين نور كجاست و چگونه اين نور پديد مى‌آيد تا افراد از طريق آن، آنچه ناديدنى است ببينند؟ جواب اين است كه خداوند با فراهم شدن سه شرط اين نور را به بندگان خود عنايت مى‌كند :

الف. شرح صدر (گسترش ظرفيت فكرى و روحى) :46 اگر بنده‌اى داراى شرح صدر شده باشد، خداوند اين نور بصيرت را به او مى‌دهد: (أَفَمَن شَرَحَ اللَّهُ صَدْرَهُ لِلْإِسْلَامِ فَهُوَ عَلَى نُورٍ مِن رَّبِّهِ) (زمر: 22)؛ آيا كسى كه سينه‌اش را آماده براى پذيرش اسلام كرده و در نتيجه، همواره با نورى الهى قدم برمى‌دارد با كسى كه اين آمادگى را ندارد (و دلش را قساوت گرفته است) قابل مقايسه است؟ بر همين اساس، حضرت موسى† براى رسيدن به اين نور بصيرت از خداوند طلب شرح صدر مى‌كند: (رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي) (طه: 25)؛ گفت: پروردگارا، سينه‌ام بگشاى. يا خداوند خطاب به پيامبر اكرم ˆ مى‌فرمايد: (أَلَمْ نَشْرَحْ لَکَ صَدْرَکَ) (شرح: 1)؛ آيا من به تو اين شرح صدر را ندادم؟

ب و ج. تقوا و ايمان : راه ديگر براى رسيدن به نور بصيرت، تقوا و ايمان است؛ يعنى اگر كسى ايمان به خدا، قيامت و پيامبران الهى، كتب آسمانى و فرشتگان داشته باشد و تقواى الهى را پيشه كند (واجبات الهى را انجام دهد و از محرمات او چشم‌پوشى نمايد)، خداوند اين نور بصيرت و قدرت تشخيص را به او عنايت مى‌كند: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَآمِنُوا بِرَسُولِهِ يُؤْتِكُمْ كِفْلَيْنِ مِن رَّحْمَتِهِ وَيَجْعَل لَكُمْ نُورآ تَمْشُونَ) (حديد: 28)؛ اى كسانى كه ايمان آورده‌ايد، از خدا پروا داريد و به پيامبر او بگرويد تا از رحمت خويش شما را دو بهره عطا كند و براى شما نورى قرار دهد كه به ]بركت [آن راه سپريد. در آيه‌اى ديگر نيز مى‌فرمايد: (يِا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ إَن تَتَّقُواْ اللّهَ يَجْعَل لَكُمْ فُرْقَانآ) (انفال: 29)؛ اى كسانى كه ايمان آورده‌ايد، اگر از خدا پروا داريد براى شما ]نيروى [تشخيص ]حق از باطل[ قرار مى‌دهد.

7. بينش سياسى

يكى از معيارهاى شياسته‌سالارى و شايستگى از نظر اسلام، داشتن «بينش سياسى» است؛ يعنى كسى كه واجد بينش سياسى مى‌باشد نسبت به افرادى كه فاقد آن مى‌باشند شايستگى بيشترى براى مديريت سازمان و جامعه دارد. منظور از بينش سياسى با توجه به معناى ريشه «سياست»، يعنى تدبير امور جامعه،47 قيام به اصلاح امور آنها48 و دورانديشى،49 اين است كه با شناخت دقيق مصالح افراد، سازمان‌ها و جامعه، به اصلاح آنها قيام نموده تا بتواند از اين طريق در شرايط و موقعيت‌هاى مختلف امور آنها را به طور مناسب‌تر و شايسته‌تر تدبير و مديريت كند. بدين‌سان، مى‌توان گفت : «سياست از لوازم اجتناب‌ناپذير مديريت است و تنها كسى مى‌تواند به طور شايسته از عهده اداره گروه، سازمان و حكومت برآيد كه بينش سياسى داشته باشد.»50 لازم به يادآورى است كه بينش سياسى متفاوت از معيارهاى‌هاى ديگرى مانند «علم» و «بصيرت» مى‌باشد؛ زيرا منظور از علم ـ همان‌گونه كه گفته شد ـ قوانين و مقرّرات موجود مى‌باشد و منظور از بصيرت ـ همان‌گونه كه بيان گرديد ـ نورى است كه خداوند به وسيله كسب معنويت در اذهان افراد قرار مى‌دهد. اما منظور از بينش سياسى، آن چيزهايى نيست كه در لايه‌هاى كتاب‌ها يا قوانين و مقرّرات به چشم مى‌خورد يا از جانب خداوند در اذهان افراد الهام مى‌شود، بلكه منظور از آن درك و فهم نكته‌هاى بسيار حياتى و پيچيده است كه از طريق نگاه جامع و نظام‌مند و تجزيه و تحليل مجموعه پديده‌هاى سياسى و اجتماعى با توجه به حوادث گذشته، حال و آينده به دست مى‌آيد. اينكه در روايات آمده است : «العالم بزمانه لاتهجم عليه اللوابس»،51 اشاره به همين بينش سياسى دارد. حضرت على † در اين‌باره مى‌فرمايد: «من حسنت سياسته دامت رياسته»؛52 كسى كه بينش سياسى خوبى داشته باشد، رياستش تداوم مى‌يابد. نيز مى‌فرمايد: «آفة الزعماء ضعف السياسة»؛53 آفتى كه زعما و متصديان رهبرى را تهديد مى‌كند ضعف بينش سياسى است.

بنابراين، از مباحث بيان شده اين واقعيت به دست مى‌آيد كه يكى از معيارهاى شايستگى از نظر اسلام، داشتن «بينش سياسى» است و كسانى كه واجد آن باشند، از شايستگى بيشترى برخوردارند.

8. اخلاق نيكو

يكى از معيارهاى شايستگى از نظر اسلام «حسن الخلق» است. براى «حسن خلق» دو معنا ذكر شده است: 1. ملكه ثابت در نفس كه صدور كارهايى را كه از نظر عقلا و شرع نيكو هستند تسهيل مى‌كند؛54

2. خوش برخورد بودن.55

منظور از حسن خلق به عنوان يكى از معيارهاى شايستگى، معناى دوم آن است نه معناى اول. با توجه به معناى دوم است كه امام صادق † در پاسخ شخصى كه از ايشان خواسته بود تا حسن خلق را براى او تعريف كند، مى‌فرمايد: «تُلينٌ جانبك، و تطيب كلامك و تلقى اخاك ببشر حسن»؛56 ] حسن خلق يعنى [با مردم با فروتنى برخورد كنى، سخنت عطرآگين باشد، و با برادر دينى خود با چهره باز و بشاش ملاقات نمايى. يا پيامبر اكرم ˆ در مورد كسى كه چهار بار از آن حضرت تقاضاى تعريف دين را كرده بود، بار اول، بار دوم و بار سوم مى‌فرمايد : دين، يعنى حسن الخلق. و بار چهارم مى‌فرمايد: دين، يعنى اينكه در برخورد عصبانى نشوى.57 اين ذكر خاص پس از عام در سخن پيامبرˆ به اين معناست كه دين يعنى همان برخورد نيكو با ديگران، به گونه‌اى كه اگر كسى برخورد شايسته با ديگران نداشته باشد، اصل وجود دين او مورد ترديد قرار مى‌گيرد.

همان‌گونه كه ذكر شد، يكى از معيارهاى شايستگى حسن خلق است؛ يعنى افرادى كه داراى حسن خلق بوده و خوش برخورد هستند نسبت به افرادى كه فاقد آن ويژگى هستند، شايستگى بيشترى دارند كه مسئوليت و مديريت سازمان و جامعه را به عهده گيرند؛ زيرا مديران با برخورد شايسته و بايسته خود بهتر مى‌توانند مديريت كنند؛ يعنى، ديگران را به كار گيرند. انبيا و اوليا : در دوران رسالت خود خوش‌برخوردترين افراد با همه افراد جامعه بودند و بخصوص پيامبر اكرم ˆ با برخورد شايسته خود توانست «آن مردم نيمه‌وحشى و تندخو و بداخلاق و پراكنده را به خود جذب كند و از آنها امتى متحد و نيرومند و نمونه بسازد.»58 و اين سيره پيامبر اكرمˆ مى‌تواند الگوى خوبى براى شيوه برخورد مديران با مراجعه‌كنندگان باشد كه با آنان برخورد شايسته و مناسب كنند: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ.) (احزاب: 21) لازم به يادآورى است كه امروزه «خوش برخوردى» يكى از عوامل موفقيت سازمان بخصوص سازمان‌هاى تجارى و بازارگانى، به شمار مى‌آيد؛ يعنى آنها از طريق جذب افراد خوش‌اخلاق و خوش‌برخورد براى فروش و بازاريابى، سودهاى كلانى را عايد سازمان مى‌كنند. از نظر قرآن كريم، عمده‌ترين عامل جاذبه پيامبر ˆ برخوردهاى خوب و شايسته ايشان بود. قرآن كريم در اين‌باره مى‌فرمايد: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّآ غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِکَ) (آل‌عمران : 159)؛ پس به ]بركت [رحمت الهى با آنان نرمخو ]و پرمهر[ شدى و اگر تندخو و سخت‌دل بودى قطعآ از پيرامون تو پراكنده مى‌شدند.

از عبارت (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللّهِ) استفاده مى‌شود كه «نرم‌خويى و خوش‌برخوردى» يك ويژگى قابل تعليم از ناحيه مدير مافوق (خداوند) مى‌باشد. خداوند اين مرحمت و لطف را نسبت به پيامبر اكرم ˆ داشته، و او نيز با اختيار خود اين‌گونه مهربان و خوش برخورد شده است؛ از اين‌رو، خداوند در ادامه آيه شيوه برخورد با افراد تحت مديريت را به پيامبر اكرمˆ مى‌آموزد: (فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ) (آل‌عمران: 159)؛ پس از آنان درگذر و برايشان آمرزش بخواه و در كار]ها[ با آنان مشورت كن. يعنى: اى پيامبر، اگر در كارهاى سياسى و اجتماعى از آنها كوتاهى ديدى و با تو همكارى صادقانه نداشتند، باز هم حق ندارى با آنها برخورد تندى داشته باشى؛ گذشته‌ها را ناديده بگير و نسبت به آينده تلاش كن، از طريق شور و مشاوره به آنها شخصيت بده و رفتارشان را اصلاح كن. بنابراين، يكى از معيارهاى شايستگى افراد كه بايد در امر گزينش سازمان به طور جدى مورد توجه مديران و دولت‌مردان قرار گيرد، حسن خلق، يعنى خوش‌برخوردى است. اين ويژگى، همان‌گونه كه در اوليا و انبيا به صورت بسيار برجسته وجود داشته و چه بسا با اخلاق نيكو و برخوردهاى شايسته‌شان، افراد بسيارى را جذب اسلام كردند، در مديران جامعه اسلامى نيز بايد مورد عنايت قرار گيرد. با مطالعه سيره آن بزرگواران، نمونه‌هاى بسيارى را مى‌توان در تاريخ اسلام يافت كه هدايت افراد انسانى از طريق اخلاق نيكو رخ داده است.

9. رفق و مدارا

يكى از معيارهاى شايستگى «رفق و مدارا» است. منظور از رفق و مدارا «نرمش در برخورد با ديگران»» مى‌باشد.59 البته رفق و مدارا تنها يك موضوع اخلاقى به معناى ملايمت در برخورد با ديگران نيست، بلكه به هدفى بزرگ‌تر، يعنى رهنمود سياسى و حكومتى نيز اشاره دارد. روايات بسيارى درباره رفق و مدارا به عنوان يك موضوع حكومتى و مديريتى وجود دارند؛ از جمله، حضرت على † مى‌فرمايد: «سياست مبتنى بر رفق، خوب سياستى است.»60

امام صادق نيز مى‌فرمايد: «كسى كه سياست رفق و مدارا را در كارهايش به كار گيرد، هرچه از مردم بخواهد به آن نايل مى‌آيد.»61

لازم به يادآورى است كه رفق و مدارا در مجموعه سلسله مراتب كه در اسلام وجود دارند مشاهده مى‌شود. همان‌گونه كه گفته شد، اين سلسله مراتب در اسلام از خداوند بزرگ شروع شده، با انبيا و اوليا و ولى‌فقيه ادامه پيدا كرده و با مجموعه تحت مديريت فقيه خاتمه مى‌يابد.62 از خداوند كه در رأس سلسله مراتب قرار دارد، در دعاى «جوشن كبير»، به عنوان «رفيق» ياد شده است؛ يعنى كسى كه بسيار اهل رفق و مداراست: «اللهم انى اسئلك باسمك يا شفيق يا رفيق.»63 انبيا از نظر سلسله مراتب اسلامى پس از خداوند قرار داشته و اهل رفق و مدارا هستند؛ چنان‌كه پيامبر اكرم ˆ مى‌فرمايد : «ما گروه انبيا از جانب خداوند مأموريت داريم كه با مردم مدارا كنيم، همان‌گونه كه مأموريم واجبات الهى را انجام دهيم.»64

بنابراين، مى‌توان گفت: رفق و مدارا يكى از معيارهاى شايسته‌سالارى مى‌باشد؛ يعنى افرادى كه از اين ويژگى برخوردارند، نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند (يعنى با ديگران با سختى، خشونت و تندى برخورد مى‌كنند)، شايستگى بيشترى براى تصدى امور سازمان و جامعه دارند.

10. قاطعيت

يكى از معيارهاى شايستگى و شايسته‌سالارى، «قاطعيت» است. منظور از قاطعيت اين است كه كسى در اداره سازمان و افراد تحت مديريت خود و همچنين در تصميم‌گيرى قاطع بوده و هيچ‌گونه ضعف و ترديدى از خود نشان ندهد. به عبارت ديگر، منظور از قاطعيت در اينجا اين است كه وقتى تمامى جوانب قضايا مورد بررسى قرار گرفتند، آنچه را كه تصميم گرفت «و صلاح تشخيص داد بايد قاطعانه انجام دهد.»65 از نظر اسلام، كسى كه اين ويژگى را داشته باشد نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند، براى تصدى امور شايستگى بيشترى دارد. بر اساس همين ويژگى و معيار، حضرت على † در نامه خود به مالك اشتر توصيه مى‌كند كه براى قضاوت افرادى را برگزيند كه قاطع باشند: «و اصرمهم عند اتضاح الحكم»؛66 و قاطع‌ترين آنها را هنگامى كه حكم معلوم شد انتخاب كن. آيه شريفه نيز مى‌فرمايد: (فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ.) (آل‌عمران: 159) بر اساس توصيه امام و آيه شريفه، كسى در حكومت اسلامى شايستگى قضاوت و اداره جامعه را دارد كه قاطع باشد؛ يعنى وقتى به اين نتيجه رسيد كه چگونه حكم كند يا چگونه امور جامعه را اداره نمايد، جوسازى‌ها او را دچار وسوسه و ضعف در تصميم‌گيرى نكند، بلكه بدون هيچ ملاحظه و با قاطعيت كامل در امر قضاوت رأى خود را صادر نموده يا تصميمات خود را به اجرا بگذارد.

لازم به يادآورى است كه اين قاطعيت هيچ‌گونه منافاتى با رفق و مدارا ـ كه پيش‌تر مورد بررسى قرار گرفت ـ ندارد؛ زيرا در اسلام ـ همان‌گونه كه ذكر شد ـ هم قاطعيت شرط مديريت است و هم رفق و مدارا. به بيان ديگر، «مدير شايسته كسى است كه هم نرمش داشته باشد و هم برش»، هم در برخورد، نرم، ملايم و پرحوصله باشد و هم در تصميم‌گيرى، قاطع و بُرّا.

11. انتقادپذيرى

يكى از معيارهاى شايستگى «انتقادپذيرى» است. منظور از انتقادپذيرى اين است كه «مدير بايد به همكاران و افراد تحت مديريت خود اجازه انتقاد بدهد و انتقاداتى كه به شيوه مديريت و اقدامات او مى‌شود، با دقت و انصاف و حوصله‌مندى ملاحظه و مطالعه كند و اگر ديد كه انتقاد وارد است، به اشتباه خود اعتراف و حركت خود را تصحيح كند.»67

حضرت على † هم هرچند معصوم بود و برى از هرگونه خطا و اشتباه، اما به افراد تحت مديريت خود توصيه مى‌كند چنانچه انتقادى نسبت به كارهاى او دارند بدون كوچك‌ترين دغدغه بيان كنند و مطمئن باشند از كسى، به خاطر انتقادش رنجيده‌خاطر نمى‌شود؛ چنان‌كه مى‌فرمايد: «با من به گونه‌اى كه با جباران و گردنكشان سخن مى‌گويند سخن نگوييد و انتقاداتى را كه از افراد عصبانى پنهان مى‌كنند، از من پنهان نسازيد، و با من با تملّق و چاپلوسى رفتار نكنيد و نپنداريد كه اگر انتقاد درستى به من داشته باشيد پذيرفتن آن بر من دشوار است، و گمان مبريد كه من از شما درخواست بزرگ نمودن خود را دارم؛ زيرا كسى كه شنيدن سخن حق و عدل بر او دشوار و سنگين مى‌آيد عمل كردن به حق و عدل بر او دشوارتر است. پس، از گفتار حق و مشورت به عدل خوددارى نكنيد؛ زيرا من نزد خود برتر نيستم از آنكه خطا كنم، و از خطا در كار خويش ايمن نيستم، مگر كه خداوند كفايت كند مرا از آنچه او مالك‌تر است به آن از من.»68

همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود، امام † با وصف اينكه معصوم است، از مردم مى‌خواهد چنانچه در حكومت او كارى را ناحق تشخيص دادند بى‌پروا انتقاد كنند و شخصيت سياسى و معنوى او مانع از انتقاد آنها نباشد. حضرت با اين كار، مى‌خواهد انديشه نقد و ژرف‌نگرى در اعمال مسئولان نظام اسلامى را به عنوان يك معيار مهم شايستگى در مردم مسلمان بيدار كرده و عملا انتقادپذيرى را در مديريت‌هاى اسلامى رايج گرداند.

12. تغافل

يكى از معيارهاى شايسته‌سالارى و شايستگى «تغافل» است. تغافل از ريشه «غفلت» است. غفلت ضدآگاهى و به معناى غافل بودن و ناآگاه بودن است. از نظر روايات اسلامى، غفلت در مسائل فردى و اجتماعى از رذايل اخلاقى مى‌باشد. غفلت و ناآگاهى زيان‌بارترين دشمن انسان است. هيچ دشمنى به اندازه غفلت و بى‌خبرى صدمه نمى‌زند. بسيارى از عقب‌ماندگى كشورها و يا جنگ‌هاى داخلى در آنها ريشه در همين اصل دارد. حضرت على† در اين‌باره مى‌فرمايد: «الغفله اضرالاعداء»؛69 غفلت زيان‌بارترين دشمنان است. بدين‌سان، بايد از غفلت و ناآگاهى در رابطه با مسائل مختلف فردى و اجتماعى و بخصوص در رابطه با مديريت به عنوان يكى از مهم‌ترين مسائل اجتماعى اجتناب ورزيد.

بر خلاف غفلت، «تغافل» است. تغافل از ريشه غفلت بوده و به معناى تظاهر به غفلت و خود را ناآگاه نشان دادن است؛70 مديران و مسئولان در

بسيارى از موارد، چه در زندگى خانوادگى و چه در زندگى اجتماعى از مسائلى كه اهميت چندانى ندارند، چشم‌پوشى مى‌كنند و آنها را ناديده مى‌گيرند. بديهى است كه اگر والدين به هر نوع رفتار و كردار فرزندانشان اشكال بگيرند، يا اگر مديران به مسائل پيش پاافتاده به افراد سازمان اشكال بگيرند و با آنها گلاويز شوند، اولا وقار و شخصيت خود را نزد فرزندان و افراد سازمان از دست داده و ثانيآ، آزادى افراد را سلب نموده و روح ابتكار و خلّاقيت از آنان گرفته مى‌شود؛ زيرا آنان هيچ‌گاه اجازه و جرئت نزديك شدن به هيچ نوع كار را به خود نمى‌دهند و احتمال مى‌دهند كه مورد سرزنش والدين يا مديران قرار گيرند. شايان ذكر است كه تغافل، در برخوردهاى اجتماعى نه تنها عيب نيست، بلكه يك هنر نيز هست، به ويژه در مديريت يك امر ضرورى و اجتناب‌ناپذير به شمار مى‌آيد. حضرت على† در اين‌باره مى‌فرمايد: «اشرف اخلاق الكريم تغافله عما يعلم»؛71 شريف‌ترين صفات شخص بزرگوار، تظاهر او به غفلت از چيزى است كه مى‌داند. حضرت در مورد ديگر مى‌فرمايد: «من اشرف افعال الكريم غفلته عما يعلم»؛72 يكى از شريف‌ترين كارهاى شخص بزرگوار غفلت نمودن اوست از چيزى كه مى‌داند. اصولا تغافل نه تنها يكى از معيارهاى شايستگى و همچنين يكى از ويژگى‌هاى انسان بزرگوار است، بلكه از آن‌رو كه طبيعت زندگى در اين جهان آميخته با درد و رنج است، تغافل يكى از ضروريات زندگى اين دنيا به شمار مى‌آيد. اساسآ اگر داروى تغافل در زندگى مورد استفاده قرار نگيرد، زندگى گوارا نيست. از اين‌روست كه حضرت على† مى‌فرمايد: «كسى كه در بسيارى از كارها تغافل نكند زندگى بر او ناگوار مى‌گردد.»73

سؤالى كه در اينجا مطرح مى‌شود اين است كه تغافل چگونه يكى از معيارهاى شايستگى در سازمان و مديريت به شمار مى‌آيد؟ جواب اين است كه به دو دليل تغافل از معيارهاى شايستگى به حساب مى‌آيد؛ يعنى مدير، با تغافل مى‌تواند دو كار مهم انجام دهد :

الف. جرئت برخورد با مشكلات : در اين جهان، هيچ كارى، به ويژه كارهاى سازمانى و اجتماعى، بدون مشكلات نمى‌باشد. مدير با استفاده از اصل تغافل مى‌تواند اين مشكلات را ناچيز شمرده و به خود جرئت و جسارت برخورد با آنها و ادامه كار در سختى‌ها را بدهد. حضرت على † در اين‌باره مى‌فرمايد: «شخص عاقل نيمى از او صبر و تحمل و نيم ديگر او تغافل است.»74 بر اساس فرمايش امام، موفقيت انسان در گرو دو چيز است: يكى، صبر و مقاومت در برابر مشكلات و سختى‌ها و ديگرى، تغافل.

ب. سالم‌سازى فضاى برخوردها: از يك‌سو، در هر سازمان رسمى يك سازمان غير رسمى شكل مى‌گيرد و اين امر موجب مى‌گردد كه ميان اعضاى سازمان چند دستگى ايجاد شود و هر چند نفر بر محور يك نفر كه از ويژگى‌هاى ممتازى ـ چه مثبت يا منفى ـ برخوردار است، دور بزنند. از سوى ديگر، ميان اعضاى سازمان بر اساس منافع يا فرصت‌ها و تهديدهايى كه در سازمان مشاهده مى‌كنند، تعارض به وجود مى‌آيد. مديرى كه مسئوليت سازمان را به عهده دارد اگر به صورت آشكار از هر يك از اين گروه‌هاى موجود در سازمان حمايت كند، در واقع، به آتش اختلاف و درگيرى‌هاى بى‌مورد و كم‌اهميت سازمان دامن زده است. از اين‌رو، او مى‌تواند با استفاده از اصل تغافل جلوى اين تعارضات و اختلافات را گرفته و از اين طريق، فضاى سازمان را تبديل به يك فضاى آرام و خالى از تنش نمايد. با اين كار، او فرصت بيشترى پيدا مى‌كند تا به كارهاى اساسى خود بپردازد. بر اين اساس است كه امام صادق† مى‌فرمايد: «فضاى معيشت و معاشرت در صورتى سالم و صالح مى‌شود كه مانند پيمانه‌اى با دو سوم زيركى و يك سوم تغافل پر گردد.»75

خلاصه اينكه يك مدير هرقدر هم توانايى و شايستگى داشته باشد، نه قادر است با همه نقاط ضعف همكاران خود برخورد كند و نه مى‌تواند همه ضعف‌هاى آنان را ناديده بگيرد؛ زيرا اگر بخواهد با همه ضعف‌هاى ريز و درشت افراد تحت مديريت خود برخورد كند، بى‌همكار مى‌ماند و اگر همه خلاف‌ها و ضعف‌هاى آنها را ناديده بگيرد مديريت ممكن نيست. بنابراين، مقتضاى عقل و تدبير اين است كه مدير، زيركى و تغافل را به گونه‌اى باهم بياميزد كه غلبه با زيركى باشد و در عين حال، از تغافل هم غافل نماند.76

13. ايجاد اميدوارى

يكى از معيارهاى شايستگى «ايجاد اميدوارى» است. منظور از ايجاد اميدوارى اين است كه فرد، هم خود اميدوار باشد و هم ديگران را به تحقق اهداف اميدوار كند. كسانى كه از اين ويژگى برخوردار باشند نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند، شايسته‌ترند؛ زيرا اميد و آرزو موتور و محرك چرخ‌هاى زندگى انسان در ابعاد اقتصادى، سياسى، اجتماعى و فرهنگى است. آرزو يكى از بزرگ‌ترين نعمت‌هاى الهى است كه اگر اين نعمت از انسان گرفته شود جنب و جوش و تلاش از او سلب مى‌گردد و رخوت و سستى او را احاطه مى‌كند و سرانجام، چرخ زندگى از حركت باز مى‌ايستد.77 پيامبر اكرم ˆ در اين‌باره مى‌فرمايد: «آرزو براى امت من رحمت است. اگر آرزو نبود، هيچ مادرى فرزندش را شير نمى‌داد و هيچ كس درختى نمى‌كاشت.»78 اميد نقش اول را در كار و تلاش انسان در زندگى ايفا مى‌كند، به گونه‌اى كه اگر اين عنصر را در زندگى‌اش از دست بدهد، هيچ‌گاه زير بار كار نرفته و تلاش نخواهد كرد. داستان ذيل، نقش «اميد» را در زندگى انسان به خوبى نشان مى‌دهد :

روزى حضرت عيسى† پيرمردى را كه با بيل سخت مشغول زير و رو كردن خاك بود، تماشا مى‌كرد. حضرت عيسى† اين تلاش را مرتبط با آرزوى پيرمردى در آستانه مرگ دانست. وى براى اينكه نظريه خود را به بوته آزمايش بگذارد، از خداوند خواست كه آرزو را از او بگيرد. بلافاصله پس از اين دعا ملاحظه كرد كه پيرمرد بيل را بر زمين نهاد و دراز كشيد. مدتى گذشت و پيرمرد هنوز مشغول استراحت بود. دوباره حضرت دعا كرد كه خدايا! آرزو را به او باز گردان. بلافاصله پس از اين دعا ديد كه پيرمرد از جا برخاست و مشغول كار شد. حضرت عيسى † براى اينكه پاسخ اين آزمايش جالب را از زبان خود پيرمرد بشنود، جلو آمد و از او پرسيد: دليل اينكه ساعتى قبل بيل را بر زمين نهادى و دراز كشيدى و پس از مدتى دوباره مشغول كار شدى چيست؟ پيرمرد گفت: در حالى كه مشغول كار بودم اين فكر برايم پديد آمد كه تا كى كار مى‌كنى، در حالى كه پيرمردى هستى در آستانه مرگ؟ اين بود كه يأس بر من مستولى شد و از اين‌رو، بيل را انداختم و دراز كشيدم. پس از مدتى فكر ديگرى در ذهنم خطور كرد؛ ديدم دارم با خود مى‌گويم: به خدا! تا زنده هستى براى تأمين زندگى چاره‌اى جز كار كردن ندارى؛ از اين‌رو، دوباره به سراغ بيلم رفتم و مشغول كار شدم.79

بنابراين، يك مدير شايسته مديرى است كه هم خود به تحقق هدف اميدوار باشد و هم بتواند افراد تحت مديريتش را در نيل به مقصود اميدوار سازد. لازم به ذكر است كه هر چه عنصر اميد بهتر و قوى‌تر در مديريت به كار گرفته شود درصد احتمال تحقق هدف بالاتر مى‌رود. بر همين اساس است كه خداوند بزرگ به عنوان شايسته‌ترين و بالاترين مقام مديريتى در عالم هستى به افراد تحت مديريت خود دستور مى‌دهد كه هيچ‌گاه از رحمت و عنايت او مأيوس نشوند: (قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَى أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعآ) (زمر : 53)؛ بگو اى بندگان من كه بر خويشتن زياده‌روى روا داشته‌ايد، از رحمت خدا نوميد مشويد. در حقيقت، خدا همه گناهان را مى‌آمرزد.

در سلسله مراتب مديريت اسلامى پس از خداوند، انبياى الهى قرار دارند كه آنها نيز هيچ‌گاه يأس، نااميدى و سستى از خود نشان ندادند؛ چنان‌كه در قرآن كريم آمده است: (وَكَأَيِّن مِن نَّبِيٍّ قَاتَلَ مَعَهُ رِبِّيُّونَ كَثِيرٌ فَمَا وَهَنُواْ لِمَا أَصَابَهُمْ فِي سَبِيلِ اللّهِ وَمَا ضَعُفُواْ وَمَا اسْتَكَانُواْ وَاللّهُ يُحِبُّ الصَّابِرِينَ) (آل‌عمران: 146)؛ و چه بسيار پيامبرانى كه همراه او توده‌هاى انبوه كارزار كردند و در برابر آنچه در راه خدا بديشان رسيد سستى نورزيدند و ناتوان نشدند و تسليم ]دشمن[ نگرديدند و خداوند شكيبايان را دوست دارد. بر اساس آيات و روايات، يكى از معيارهاى شايستگى اين است كه هم مديران خودشان اميدوار باشند و هم بذر اميد را در ذهن ديگران كاشته و آن را آبيارى نموده و رشد و توسعه دهند.

14. صبر و استقامت

يكى از معيارهاى شايسته‌سالارى و شايستگى «صبر و استقامت در راه هدف» است؛ يعنى كسى كه در راه رسيدن به اهداف مقاوم‌تر است، نسبت به افرادى كه فاقد اين ويژگى مى‌باشند، از شايستگى بيشترى برخوردار است. بر همين اساس است كه حضرت على † صبر را يكى از بزرگ‌ترين عامل براى رسيدن به خواسته‌ها و اهداف مى‌داند: «الصبر فى الامور بمنزلة الرأس من الجسد فاذا فارق الرأس الجسد فسد الجسد، و اذا فارق الصبر الامور، فسدت الامور»؛80 نقش صبر در كارها همچون نقش سر در بدن است. همان‌گونه كه با جدا شدن سر از بدن، بدن فاسد مى‌شود، وقتى صبر را از كارها جدا كنيم كارها تباه مى‌شوند.

حضرت عيسى † نيز مى‌فرمايد: «انكم لاتدركون ما تحبون الا بصبركم على ما تكرهون»؛81

تحقيقآ شما نمى‌توانيد به آنچه دوست داريد برسيد، مگر در صورتى كه بر آنچه دوست نداريد صبر و مقاومت كنيد. همان‌گونه كه ملاحظه مى‌شود، بر اساس اين دو حديث، صبر و استقامت از بزرگ‌ترين عواملى است كه به وسيله آن مى‌توان كارها را به سرانجام رساند و به اهداف فردى، سازمانى و اجتماعى دست يافت و كسانى كه از اين ويژگى برخوردار باشند، شايستگى بيشترى دارند.

بر اساس همين معيار است كه مى‌توان گفت : پيامبر اكرمˆ پس از خداوند بزرگ شايسته‌ترين مدير در تاريخ بشر تلقّى مى‌شود؛ زيرا او مقاوم‌ترين مدير در طول تاريخ جامعه انسانى است؛ چنان‌كه آن حضرت در پاسخ عمويش ابوطالب كه خواسته مردم قريش را ـ مبنى بر اينكه محمّد بايد از تبليغ دين جديد دست بردارد ـ به او ابلاغ كرده بود، فرمود : «عمو جان! به خدا سوگند، هر گاه آفتاب را در دست راست من، و ماه را در دست چپ من قرار دهند (يعنى سلطنت تمام عالم را در اختيار من گذارند) كه از تبليغ آيين و تعقيب هدف خود دست بردارم، هرگز برنمى‌دارم و هدف خود را تعقيب مى‌كنم تا بر مشكلات فايق آيم، و به مقصد نهايى برسم؛ و يا در طريق هدف جان بسپارم.»82 به يقين مى‌توان گفت :

اگر مقاومت و هدفمندى پيامبر اكرم ˆ و پشت‌گرمى حضرت خديجه † و همكارى صادقانه و فداكارانه حضرت على † در اوايل ظهور اسلام نبود، اسلام پا نمى‌گرفت و به فتح‌هاى بزرگ دست نمى‌يافت.

آيت‌اللّه مكارم شيرازى مى‌فرمايد: «براى انجام كارهاى مهم اجتماعى، مخصوصآ ايجاد يك انقلاب وسيع و گسترده در تمام شئون زندگى، قبل از هر چيزى يك نيروى صبور و مصمم انسانى لازم است كه با اعتقاد راسخ، و آگاهى كامل، و تعليمات لازم فكرى و فرهنگى، و پرورش‌هاى اخلاقى، براى اين كار ساخته شده باشد. و اين دقيقآ كارى بود كه پيغمبر اسلام ˆ، در مكه در سال‌هاى نخستين بعثت، بلكه در تمام دوران عمرش انجام داد، و به همين دليل و به خاطر وجود همين زير بناى محكم، نهال اسلام به سرعت نمو كرد، و جوانه زد، و شاخ و برگ آورد.»83

علاوه بر آيات و روايات، از سيره عملى انبيا و اوليا نيز اين حقيقت آشكار مى‌شود كه يكى از معيارهاى شايستگى، صبر و مقاومت در برابر سختى‌ها و مشكلات است. كسانى كه اين ويژگى را دارا باشند نسبت به كسانى كه فاقد آن هستند، از شايستگى بيشترى برخوردار بوده و در بحران‌ها و تحولات پيروز و سربلند از صحنه بيرون مى‌آيند.

نتيجه‌گيرى

در اين عالم هر چيز با يك نظم و چينش خاص، در جايگاه مناسب خودش قرار دارد.84 اين امر موجب شده است كه آنها، كارايى لازم و متناسب خودشان را داشته باشند. اگر انسان‌ها بخواهند كارايى لازم و درخور شأن خود را در صحنه سازمان و جامعه داشته باشند، بايد در جايگاه شايسته خود قرار گيرند. در اين نوشتار، معيارهايى براى افراد شايسته بيان شد كه عبارتند از: ايمان، تقوا، علم، بصيرت، عدالت، صداقت، اخلاق نيكو، رفق و مدارا، قاطعيت، انتقادپذيرى، تغافل، صبر و مقاومت، ايجاد اميدوارى. از ديدگاه اسلام، اينها مجموعه معيارهايى هستند كه براى انسان مزيت و شايستگى مى‌آورد و كسانى كه واجد اين معيارها باشند نسبت به ساير افراد شايسته‌ترند. به ويژه اين معيارها براى افرادى كه در سطح بالاى مديريتى قرار داشته باشند ضرورت بيشترى پيدا مى‌كند. لازم به يادآورى است كه از ديدگاه قرآن كريم افرادى كه داراى اين معيارها هستند نه تنها شايستگى براى مديريت و حاكميت زمان فعلى دنيا را دارند، بلكه حتى حاكميت آينده دنيا نيز از آنِ آنان و وراثت كل زمين خاص شايستگان مى‌باشد؛ چنان‌كه قرآن كريم مى‌فرمايد: (وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِن بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ) (انبياء: 105)؛ ما در «زبور» پس از ذكر (تورات) نوشتيم كه بندگان شايسته من وارث (حكومت) زمين خواهند شد.

در خاتمه بايد يادآور شد كه يك مدير شايسته لازم است تمامى اين ويژگى‌ها را دارا باشد و صرف داشتن يك يا چند ويژگى كافى به نظر نمى‌رسد. يعنى مديرى شايسته مديريت است كه اولا، خود جامع جميع اين صفات باشد. ثانيآ، در انتخاب همكاران خود اين ويژگى‌ها را مدّنظر قرار دهد و هرچه رتبه و مقام مديريتى فرد بالاتر باشد دقت در انتخاب بر اساس اين معيارها و ويژگى‌ها از اهميت بيشترى برخوردار است.

پى نوشت ها

1 دانشجوى دكترى مديريت، مؤسسه آموزشى و پژوهشى امام خمينى (ره). دريافت: 26/12/87 ـ پذيرش: 2/2/88.

2 ـ حسن عميد، فرهنگ عميد، ج 2، ص 1284.

3 ـ همان، ص 1150.

4 ـ رضا حق‌پناه، «شايسته‌سالارى در نظام علوى»، انديشه حوزه،ش 32و33، ص 193.

5 ـ كريم اسدسنگابى، «شايسته‌سالارى»، صف، ش 118، ص 25.

6 ـ بقره: 247.

7 ـ ميزگرد، «شايسته‌سالارى، بستر حضور در عرصه جهانى»،تدبير، ش 155، ص 4.

8 ـ ناصر مكارم شيرازى و ديگران، تفسير نمونه، ج 16، ص 251.

9 ـ امام خمينى، توضيح المسائل، ص 171.

10 ـ ناصر مكارم شيرازى و ديگران، تفسير نمونه، ج 16، ص 251.

11 ـ همان.

12 ـ آل‌عمران: 85.

13 ـ على‌بن ابراهيم قمى و ابراهيم بروجردى، تفسير جامع، ج 1،ص 151.

14 ـ نهج‌البلاغه، ح 227.

15 ـ همان، ح 458.

16 ـ ناصر مكارم شيرازى و ديگران، تفسير نمونه، ج 24، ص 349.

17 ـ همان.

18 ـ سيداحمد خاتمى، مديريت از ديدگاه قرآن و حديث، ص 27.

19 ـ مرتضى مطهّرى، مجموعه آثار، ج 2 (ايمان)، ص 35.

20 ـ ناصر مكارم شيرازى و ديگران، تفسير نمونه، ج 22، ص 199.

21 ـ نهج‌البلاغه، ح 410.

22 ـ نهج‌البلاغه، ترجمه محمد دشتى، خ 132.

23 ـ نهج‌البلاغه، خ 198.

24 ـ محمّدبن يعقوب كلينى، الكافى، ترجمه سيدجواد مصطفوى،ج 1، ص 42.

25 ـ همان.

26 ـ محمّد احمد جادالمولى و ديگران، قصه‌هاى قرآن، ترجمهمصطفى زمانى، ص 474.

27 ـ عمادالدين حسين اصفهانى، زندگى چهارده معصوم، ج 2، ص533.

28 ـ ناصر مكارم شيرازى و ديگران، تفسير نمونه، ج 2، ص 238.

29 ـ مرتضى فريد، الحديث: رواياتى تربيتى از مكتباهل‌بيت :، ج 2، ص 191.

30 ـ عمادالدين حسين اصفهانى، زندگانى چهارده معصوم :،ص 533.

31 ـ محمّدباقر مجلسى، بحارالانوار، ج 5، ص 227.

32 ـ همان، ج 5، ص 278.

33 ـ امام خمينى، ولايت فقيه، ص 48.

34 ـ همان.

35 ـ همان.

36 ـ عمادالدين حسين اصفهانى، زندگانى چهارده معصوم :،ص 533.

37 ـ نهج‌الفصاحه، ص 317.

38 ـ همان، ص 319.

39 ـ همان.

40 ـ همان.

41 ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، الحياة، ترجمه احمد آرام، ج 2،ص 302.

42 ـ همان.

43 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 47.

44 ـ همان، ص 52.

45 ـ صحيفه سجاديه، دعاى 21.

46 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 60.

47 ـ لويس معلوف، المنجد، ص 572، ذيل واژه السياسه.

48 ـ ابن اثير، النهاية فى غريب‌الحديث و الاثر، ج 3، ص 75.

49 ـ على‌اكبر دهخدا، لغت‌نامه، ج 29، ص 741، ذيل واژه سياست.

50 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 58.

51 ـ ولى‌اللّه نقى‌پورفر، مجموعه مباحثى از مديريت اسلامى، ص25.

52 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، ميزان الحكمه، ترجمه حميدرضاشيخى، ح 9001.

53 ـ همان، ح 8992.

54 ـ ملّامحسن فيض كاشانى، محجة‌البيضا، ج 5، ص 96.

55 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 63.

56 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، ميزان الحكمه، ج 3، ص 142، ح5072.

57 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص64ـ65.

58 ـ همان، ص 66.

59 ـ همان، ص 73.

60 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، ميزان‌الحكمه، ح 9020.

61 ـ همان، ح 7390.

62 ـ قادرعلى واثق، بررسى اصول حاكم بر سازماندهى از منظرقرآن كريم، ص 225.

63 ـ شيخ عباس قمى، مفاتيح‌الجنان، دعاى «جوشن كبير»، بند 74.

64 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، ميزان‌الحكمه، ح 7324.

65 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 81.

66 ـ نهج‌البلاغه، ن 53.

67 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 86.

68 ـ نهج‌البلاغه، خ 216.

69 ـ همان، خ 193.

70 ـ لويس معلوف، المنجد، ص 735، ذيل واژه غفل.

71 ـ عبدالواحد تميمى آمدى، غررالحكم و دررالكلم، ج 2، ش3256.

72 ـ محمّدباقر مجلسى، بحارالانوار، ج 75، ص 69.

73 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، ميزان‌الحكمه، ح 14920.

74 ـ همان، ح 14915.

75 ـ همان، ح 14923.

76 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 96.

77 ـ همان، ص 99.

78 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، ميزان‌الحكمه، ح 673.

79 ـ محمد محمدى رى‌شهرى، اخلاق مديريت در اسلام، ص 98،به نقل از: محمّدباقر مجلسى، بحارالانوار، ج 14، ص 329.

80 ـ محمّد محمدى رى‌شهرى، ميزان‌الحكمه، ح 10064.

81 ـ همان، ح 10021.

82 ـ جعفر سبحانى، فروغ ابديت، ج 1، ص 268.

83 ـ ناصر مكارم شيرازى و ديگران، تفسير نمونه، ج 17، ص 209.

84 ـ همان، ج 13، ص 522.

منابع

ابن اثير، نهاية فى غريب‌الحديث و الاثر، قم، اسماعيليان، 1367.ـ اسدسنگابى، كريم، «شايسته‌سالارى»، صف، ش 118، آبان1381، ص 17ـ25.ـ اصفهانى، عمادالدين حسين، زندگى چهارده معصوم :،تهران، شركت سهامى طبع كتاب، چ دوم، 1334.ـ امام خمينى، توضيح‌المسائل، قم، انتشارات اسلامى، 1370.ـ ـــــ ، ولايت فقيه، قم، مؤسسه تنظيم و نشر آثار امام خمينى،1373.ـ تميمى آمدى، عبدالواحد، غررالحكم و دررالكلم، تهران، مؤسسهانتشارات و چاپ، 1373.ـ جادالمولى، محمّداحمد و ديگران، قصه‌هاى قرآن، ترجمهمصطفى زمانى، قم، پژواك انديشه، 1380.ـ حق‌پناه، رضا، «شايسته‌سالارى در نظام علوى»، انديشه حوزه،ش 32و33، بهمن و اسفند 1380، فروردين و ارديبهشت 1381،ص 191ـ218.ـ حكيمى، محمدرضا و ديگران، الحياة، ترجمه احمد آرام، تهران،دفتر نشر فرهنگ اسلامى، 1377.ـ دهخدا، على‌اكبر، لغت‌نامه، تهران، سروش، 1345.ـ سبحانى، جعفر، فروغ ابديت، قم، دفتر تبليغات اسلامى، 1363.ـ صحيفه سجاديه، قم، مؤسسة‌الامام المهدى (عج)، 1411ق.ـ عميد، حسن، فرهنگ عميد، تهران، جاويدان، 1355.ـ فريد، مرتضى، الحديت: رواياتى تربيتى از مكتب اهل‌بيت :،تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامى، 1366.ـ فيض كاشانى، ملّامحسن، محجة‌البيضا، قم، انتشارات اسلامى،1362.ـ قمى، شيخ عباس، مفاتيح‌الجنان، تهران، دفتر نشر فرهنگاسلامى، 1368.ـ قمى، على‌بن ابراهيم و ابراهيم بروجردى، تفسير جامع، تهران،كتابخانه صدر، 1366.ـ مجلسى، محمدباقر، بحارالانوار، تهران، دارالكتب الاسلاميه،1362.ـ محمدى رى‌شهرى، محمد، اخلاق مديريت در اسلام، تهران،مؤسسه مطالعات و پژوهش‌هاى سياسى، 1374.ـ ـــــ ، ميزان‌الحكمه، ترجمه حميدرضا شيخى، قم، دارالحديث،1385.ـ مطهّرى، مرتضى، مجموعه آثار، تهران، صدرا، 1379، ج 2(ايمان).ـ معلوف، لويس، المنجد، تهران، صبا، 1380.ـ مكارم شيرازى، ناصر و ديگران، تفسير نمونه، تهران، دارالكتبالاسلامية، 1362.ـ ميزگرد «شايسته‌سالارى، بستر حضور در عرصه جهانى»، تدبير،ش 155، بهار 1384، 4ـ11.ـ نقى‌پورفر، ولى‌اللّه، مجموعه مباحثى از مديريت اسلامى، تهران،مركز مطالعات و تحقيقات مديريت اسلامى، 1382.ـ نهج‌البلاغه، ترجمه محمّد دشتى، قم، اوج علم، 1379.ـ نهج‌الفصاحه، ترجمه ابوالقاسم پاينده، تهران، جاويدان، 1360.ـ واثق، قادرعلى، بررسى اصول حاكم بر سازماندهى از منظر قرآنكريم، پايان‌نامه كارشناسى ارشد، مديريت، قم، مؤسسه آموزشى وپژوهشى امام خمينى، 1385.