

## معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه

دکتر زهره موسی زاده\*

تاریخ دریافت: ۸۷/۰۳/۰۲

مریم عدلی\*\*

تاریخ پذیرش: ۸۷/۱۲/۰۸

### چکیده

انتخاب و انتصاب مسئولین رده‌های مختلف اداری و اجرایی، یکی از مسایل مهم و ضروری و از وظایف خطیر حکومت اسلامی است؛ چرا که مهم‌ترین عامل دوام یک نظام و حکومت، فرزاندگی و شایستگی مسئولین و کارگزاران آن نظام می‌باشد. اگر مدیران شایسته و تربیت یافته در رأس سازمان‌ها قرارگیرند، کیفیت فعالیت‌های سازمانی به طور فزاینده‌ای بهبود خواهد یافت. زیرا مدیریت شایسته، محور اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملت‌ها به شمار 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. در پژوهش حاضر سعی بر این شده تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرآیند شایسته‌سالاری، با استفاده از روش تحلیل محتوا به بررسی معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته با عنایت به کلام گهربار مولای متقیان در کتاب ارزشمند نهج‌البلاغه پرداخته شود که معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران در این پژوهش شامل معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی بوده که ریشه در جهان بینی اسلامی دارند.

### واژگان کلیدی

انتخاب، انتصاب، شایستگی، شایسته‌سالاری، نهج‌البلاغه، مدیران

Zmusazadeh@yahoo.com

Adli.maryam@gmail.com

\* استادیار دانشگاه امام صادق(ع) واحد خاوران

\*\* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

## مقدمه

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران را، به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. در شرایط پیچیده و متحول جامعه امروز، برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان انجام می‌گیرد، مهم‌ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان‌ها محسوب می‌شود. در همه سازمان‌ها (دولتی و غیر دولتی) گزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است، بر طبق یک دیدگاه، مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمانی، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های خاص می‌باشد (نادریان جهرمی، ۱۳۸۱، ص ۳). چنانچه گزینش مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت پذیرد، منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت. از این‌رو مقتضی است که سازمان‌ها بکوشند شایسته‌ترین، صالح‌ترین، متعهدترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان مشاغل در اجتماع به ویژه برای خدمت در دستگاه‌های دولتی و خدمات عمومی پیدا کنند و عملیات مورد نظر را براساس برنامه‌ها و خط‌مشی‌های صحیح انجام دهند. این امر به مراتب برای مدیران سازمان‌ها که با مجموعه‌ای از نیروهای انسانی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های مختلف در ارتباط است بسیار حائز اهمیت می‌باشد (کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۵). از این‌رو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسایل در فرآیند کار هر سازمانی خواهد بود. بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست‌های سازمانی را به عهده بگیرند (تصدیقی، ۱۳۸۴، ص ۳۴۲). این معیارها در هر جامعه و سازمانی با توجه به جهان‌بینی و ارزش‌های حاکم و چگونگی نگرش نسبت به انسان متفاوت می‌باشد. در جوامع غربی جهان‌بینی حاکم مبتنی بر ماده

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه ۱۰۵

بوده و اصول ماکیاوسیستی حاکم می‌باشد که اساساً هستی و انسان را پدیده‌ای 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 می‌باشد (سرمدی، ۱۳۸۱، ص ۲۷). ولی در اسلام، انسان در هستی جایگاه ویژه‌ای دارد و به تعبیری اشرف مخلوقات است؛ جایگاه او جایگاه جانشینی خداست و در قرآن نیز انسان موجودی مکرم نامیده شده که بر مخلوقات دیگر برتری داده شده است (الاسراء: ۷۰). بنابراین هدف تعالی و تکامل انسان برای رسیدن به چنین مقامی می‌باشد. با توجه به دو دیدگاه فوق، قطعاً معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته متفاوت خواهد بود. منابع غنی اسلامی به دلیل امتیاز والائی چون پیوند با وحی الهی و نیز برخورداری از زلال اهل بیت عصمت و طهارت (ع)، اصول و رهنمودهای متقن و جامعی را در همه زمینه‌ها از جمله مدیریت برای بشر به ارمغان آورده است. بر این اساس در تعیین معیارهای شایستگی بهره‌گیری از دستورالعمل‌های رهبران دین و سخنان معصومین (ع)، برای انتخاب و انتصاب افراد کاردان و شایسته ضروری می‌باشد. یکی از شخصیت‌های مؤثر و روشنگر در جهت تبیین معیارهای شایستگی انتخاب کارگزاران 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. مقاله حاضر تلاش بر این دارد تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرآیند شایسته‌سالاری، معیارهای ایدئولوژیکی،

زمینه‌ساز و تخصصی را در انتخاب و انتصاب مدیران شایسته با عنایت به نهج‌البلاغه مورد بررسی قرار دهد.

### ۱. تعاریف و مفاهیم

شایستگی را شامل خصوصیات و رفتارهایی می‌دانند که منجر به اثربخشی فرد در محیط شغلی می‌شود (غفاریان، ۱۳۸۱، ص ۷۲). شایستگی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است، اما اغلب مدل‌ها شامل عناصر (مبانی) و دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها و بینش‌ها، ویژگی‌های شخصی و رفتارها و صلاحیت‌هایی است که مرتبط با اهداف سازمانی است و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارد. اساساً خصوصیت افرادی که می‌توانند به معیارهای اثربخشی دست‌یابند، شایستگی آن افراد خوانده می‌شود؛ یعنی افراد شایسته افرادی هستند که الگوهای رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند. این امر در عملکرد به معیارهای اثربخش تعبیر می‌شود (حنیفر، ۱۳۸۲، ص ۸۲). شایستگی‌ها از منظری دیگر به یک کوه یخ تشبیه شده و اعتقاد بر این است که بعضی شایستگی‌ها به آسانی در رفتارهای افراد قابل مشاهده هستند و به آسانی تعریف می‌شوند و قابل دستیابی هستند. برای مثال: دانش و مهارت در سطح قرار دارند در حالی - که ارزش‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصی و انگیزه‌ها، شایستگی‌هایی هستند که در زیر سطح قرار دارند و مشهود نیستند (باتمانی، ۱۳۸۵، ص ۲۴۵).

سامانه شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه‌ای پیچیده از ساز و کارهایی است که می‌بایست طی فرآیندی بلند مدت، علمی و سنجیده در ادارات و سازمان‌ها استقرار یابد. لازمه شایسته‌سالاری، فراهم آوردن زیربنای مربوطه از نظر ساختاری، نگرشی، قانونی و سازمانی است. استقرار شایسته‌سالاری در یک سازمان با شایسته‌دوستی شروع، با شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری، تکامل و با شایسته‌داری تداوم می‌یابد. در واقع اجرای شایسته‌سالاری به کوششی درازمدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. برای دگرگونی هم می‌بایست زمینه‌های مختلف به طور

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه ۱۰۷

همزمان به‌کار گرفته شوند (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲، ص ۴). شایسته‌سالاری را می‌توان به عنوان یک فرآیند، تلفیقی از زیرفرآیندهای شایسته‌پنداری، شایسته‌خواهی، شایسته‌سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گیری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری ترسیم کرد (رمضانی، ۱۳۷۸، ص ۱۸)؛ که به طور مختصر در ذیل به این فرآیند و ارتباط میان آن پرداخته می‌شود:

#### الف - شایسته‌پنداری

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

#### ب - شایسته‌خواهی

یعنی بهره‌گیری 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 بهره‌گیری 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 این فرآیند شایسته‌سالاری کوتاهی داشته باشند، نوعی رفتار ضد ارزش قلمداد می‌شود (ابیلی، ۱۳۸۴، ص ۳).

#### ج - شایسته‌شناسی

یعنی جامعه برای یافتن افراد شایسته تلاش کنند و این روحیه در حکومت جاری و ساری باشد. در سطح ملی و کلان شایسته‌شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و خاص خود می‌باشد. حفظ سوابق و ضبط ویژگی‌ها و توانمندی‌های شایستگان دارای اهمیت ویژه‌ای است. که امروزه با توسعه نرم‌افزاری و سخت‌افزاری و ایجاد بانک اطلاعاتی، اطلاعات مربوط به شایستگان بالفعل و بالقوه برحسب توانمندی ذهنی و روحی -

عمومی و تخصصی و براساس بررسی‌های دقیق علمی و آزمون‌ها و مصاحبه‌های ساختارمند شناخته می‌شوند (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 باز شناخته 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 مبانی‌ای که به دور از کاستی و ناراستی باشد باید در افق درازمدت و به تدریج صورت گیرد (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 ضد ایده‌آل ترسیم شده و بر اساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می‌گردد (قربان پناه، ۱۳۸۷، ص ۲).

#### و- شایسته‌گماری

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

#### ز- شایسته‌پروری

یعنی سازمان‌ها همواره باید سعی نمایند در طول زمان به پرورش نیروهای شایسته پردازند (انصاری، ۱۳۸۴، ص ۲۳۵).

### ح- شایسته‌داری

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 پرورش‌یافته به عنوان سرمایه‌های آماده به سازمان‌های دیگر و یا سایر کشورها جلوگیری کرد (معاونت امور مدیریت و منابع انسانی، ۱۳۸۲، ص ۱۱).

### ۲. اهمیت توجه به شایسته‌سالاری در مدیریت

اهمیت مدیریت جامعه، هم در هدایت آن و هم در سازندگی ابعاد مختلف آن بیش از پیش احساس شده است. مدیریت دارای نقش بسیار موثر و تعیین‌کننده در روند توسعه و رشد جوامع انسانی است، به طوری‌که کار ساده‌ای را نمی‌توان در نظر گرفت که انجام صحیح آن بی‌نیاز، از برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، به کارگماری، تصمیم‌گیری، هماهنگی، آینده‌نگری، آینده‌پژوهی و کنترل باشد، حتی مباحث بودجه‌ای نیز در مدیریت از اهمیت خاصی برخوردار است و این موارد همان اصول مدیریتی هستند که هر مدیر برای اداره امور حوزه مسئولیت خویش بایستی آنها را اعمال نماید. هر مدیر و رهبری برای برآورده ساختن نیازهای سازمانی و اهداف سازمانی تحت امر خویش نیاز به سازماندهی و ایجاد ارتباطات مؤثر و منسجم دارد که این امر زمانی میسر می‌شود که یک فرد جامع‌الشرایط به عنوان مدیر شایسته در رأس تشکیلات قرار گیرد. لذا امروزه اداره صحیح امور چه در سطح خرد که اصطلاحاً به آن مدیریت عملیاتی گفته می‌شود و چه در سطح وسیع و کلان که اصطلاحاً به آن مدیریت عالی گفته می‌شود، مهمترین مسائلی هستند که وجود آنها در همه نظام‌ها و حکومت‌ها ضروری است، لذا سیستم مدیریتی که براساس مدیریتی صحیح‌تر و اصولی‌تر و شایسته‌تر استوار باشد می‌تواند به صورت کاراتر و عملی‌تر به رفع مشکلات و رفع نیازهای موجود خویش بپردازد (خنیفر، ۱۳۸۰، ص ۲۷).

الفرد مارشال یکی از اندیشمندان مدیریت می‌گوید اگر سرمایه‌های جهان و ابزار و ماشین‌آلات، به یک‌باره نابود شوند اما مدیران ماهر، زمام امور را به دست داشته باشند، توسعه و پیشرفت از قبل هم شکوفاتر خواهد شد (بیان، ۱۳۷۳، ص ۲۵۵).

### ۳. 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 قرآن مجید آمده است که: ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها (همانا خداوند دستور می‌دهد امانت را به اهلش بسپارید) (نساء: ۵۸). در این کلام مبارک به اهلیت داشتن فرد برای سپردن امانات و مسئولیت‌ها، تأکید شده است که می‌توان کلمه «اهل» را یکی از مفاهیم محوری شایستگی دانست. مراد از امانات که در این آیه به آن اشاره شده است اعم از امانات مالی، 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 سپردن امانات 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 مخصوصاً آنان که صاحب امر و فتوا 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 می‌داند در میان آنها کسی هست که از برگزیده وی شایسته‌تر و عالم‌تر 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). همچنین در آیه ۱۰۵ سوره انبیاء خداوند تأکید کرده است که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است. نیز هنگامی که یوسف از زندان آزاد شد عزیز مصر در صدد



واگذاری مسئولیتی به او گردید که یوسف بیان می‌کند مرا سرپرست خزائن قرار بده که نسبت به این مسئله آگاهم و ایشان این مسئولیت را می‌پذیرد چون توانایی اداره امور در این زمینه را دارد. زیرا او هم امانت‌دار است و هم آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد (یوسف: ۵۵ و ۵۴). 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 شایسته‌تر و ثروتمندتریم. اما خداوند در پاسخ شایستگی طلوت می‌فرماید: خداوند او را بر شما برگزیده چون علم و قدرت فراوانی دارد (بقره: ۲۴۷). همچنین در آیات مربوط به انتخاب حضرت موسی (ع) برای پیامبری، خداوند این گونه تعلیل می‌نماید: و هنگامی که (موسی) نیرومند و کامل شد، حکمت و دانش به او دادیم و این گونه نیکوکاران را جزا می‌دهیم (قصص: ۱۴). این آیه، ملاک شایستگی حضرت موسی (ع) در اخذ حکم و علم دو چیز می‌داند: ۱. بلوغ اشد: یعنی از نظر قوای بدنی به سنی رسیده که از استحکام و قوت برخوردار بود. ۲. استواء (واستوی): یعنی اعتدال و استقرار در زندگی که غالباً پس از مرحله قبلی است. در سوره مبارکه قصص، وقتی برخورد حضرت موسی (ع) را با دختران حضرت شعیب (ع) مطرح می‌سازد که به کمک آنان شتافت و آنان ماجرا را به پدر اطلاع دادند، حضرت شعیب (ع) از حضرت موسی (ع) دعوت به همکاری می‌کند. خداوند کلام دختر حضرت شعیب (ع) را نقل می‌کند که او پیشنهاد به‌کارگیری حضرت موسی (ع) را به پدر می‌دهد و دلیل شایستگی او را نیز نیروی جسمانی و امانت‌داری مطرح می‌سازد (قصص: ۲۶). در سیره نبی اکرم نیز شایسته‌سالاری 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 بزرگ پیامبر 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 می‌پسندم برایت نیز می‌خواهم لیکن مسئولیت‌ها، امانت است و اگر انسان درست از عهده آن برنیاید مایه خواری و پشیمانی در قیامت می‌باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم بنابراین هیچگاه امارت حتی بر دو نفر را نپذیر و ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر. این روایت الهام‌بخش این درس است 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 توان کارمدریتی را در او نمی‌بیند (تجاسب، ۱۳۸۵، ص ۵۰). همچنین پیامبر پس از فتح مکه عازم نبرد حنین شد که جوانی بیست و یک ساله بنام (عتاب بن اسید) را به فرمانداری مکه برگزید. که این انتصاب مورد اعتراض برخی قرار گرفت که حضرت در پاسخ معترضین فرمود به خاطر کمی سن و بی‌تجربگی وی مخالفت نکنید زیرا که برتری او نسبت به دیگران علم و آگاهی وی است و آنکس که برتر است بزرگتر است (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ص ۳). امام علی (ع) که دست پرورده مکتب اسلام است و از زلال وحی و قرآن سیراب گشته بر انتخاب افراد شایسته تأکید خاصی داشتند، و اصولاً زوال و بقای دولت را در در چهار چیز می‌دانند: ۱. ضایع کردن اصول و دستورات اصلی ۲. پرداختن به مسائل فرعی و جزئی ۳. مقدم داشتن فرومایگان و اراذل ۴. عقب راندن شایستگان و افراد بافضیلت (آمدی، ج ۱، ص ۸۶۴). در بیانات ایشان، خطوط کلی نظام «شایسته-سالار» تبیین شده است. بدین روی، هرگاه دیده شود که مأمور دولتی فاقد شروط لازم گشته است و یا اصولاً از ظرفیت و توان لازم برای تصدی شغل خود برخوردار نیست، باید تعویض شود. نمونه بارز این امر، انتصاب مالک اشتر به فرمانداری مصر و عزل محمدبن ابوبکر توسط امیرالمؤمنین بود. حضرت علی (ع) در نامه‌ای به محمدبن ابوبکر در دلیل عزل او می‌فرماید: مالک مردی خیراندیش بوده و او بر دشمن ما چیره و توانا است. در عوض تو را فرماندار جایی قرار دادم که اداره آنجا بر تو آسان‌تر و حکومت

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه ۱۱۳

تو در آن سامان خوشتر است (نامه، ۳۴). بالخصوص هنگامی که خبر شهادت مالک را به ایشان دادند، فرمودند: مالک رفت اما چه بود مالک، به خدا سوگند اگر کوه بود در سرافرازی و بلندی یگانه بود و اگر سنگ بود سنگی سخت و محکم بود که هیچ رونده‌ای به اوج قله او نمی‌رسید و هیچ پرنده‌ای بر فراز آن پرواز نمی‌کرد (حکمت، ۴۳۵). مولای متقیان همچنین در خصوص واگذاری امور دفترداری و دبیران به افراد شایسته می‌فرمایند: «کارهای خود را به بهترین دبیران بسپارید، ثبت و ضبط نامه‌هایی را که حاوی نقشه‌ها و اسرار پنهانی است را به کسی بسپارید که همه صلاحیت‌های اخلاقی زیر را داشته باشد؛ مقام او را سرکش و مغرور نسازد. از عرضه مکاتبات عاملان به تو و نوشتن پاسخ‌هایی که دستور می‌دهی غفلت نرزد. در پیام‌هایی که برای رساندن به تو می‌گیرد یا عواملی که از طرف تو ابلاغ می‌کند امانت را رعایت کند» (حیدرپور، ۱۳۸۵، ص ۶۴). از این کلام استنباط می‌گردد که سپردن مسئولیت‌ها به افراد باید بر اساس شایستگی باشد، بنابراین انتخاب و گزینش افراد و نیروهای شایسته در سازمان نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است که بتوان مدیران و کارگزاران را بر اساس آنها سنجش و ارزیابی نمود و انتخاب و گزینشی اصلح و شایسته نمود.

۴. معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته در نهج‌البلاغه

با توجه به پژوهش انجام شده، معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته را می‌توان در چهار حیطه طبقه‌بندی نمود: ۱- معیارهای ایدئولوژیکی: معیارهایی که ریشه در جهان‌بینی 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 به‌شمار می‌روند، 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 می‌نماید مثل: تجربه‌کاری ۴- معیارهای ارزشی - اخلاقی:

معیارهایی که شامل مجموعه‌ای از رفتارهایی است که در جوامع انسانی مورد پذیرش است و به نام ارزش‌های جهانی نیز شناخته می‌شوند مثل: امانتداری، صداقت... در این پژوهش به بررسی معیارهای ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز و تخصصی مدیران شایسته جهت انتخاب و انتصاب آنها پرداخته می‌شود.

#### ۴-۱. معیارهای ایدئولوژیکی

##### ۴-۱-۱. تقوا

از دیدگاه علی (ع) «تقوا پیشوای اخلاق است» (فیض الاسلام، حکمت ۴۰۲).  
تقوا اولین شرط برای مدیر شایسته از دیدگاه اسلام می‌باشد که بالاترین معیار مدیریت اسلامی است زیرا عامل برتری انسان در اسلام تقوا است. چنان که خداوند تقوا را موجب کرامت انسان در پیشگاه خود دانسته است و آیه ۱۳ سوره حجرات دلالت بر این امر می‌نماید «ان اکرمکم عند الله اتقیکم». تقوا ضامن اصلاح اعمال در رفتار مدیر و جامعه می‌باشد و به مراتب این امر در نتایج و اهداف سازمانی تاثیر مطلوبی را می‌گذارد زیرا تقوای الهی نیرویی است که انسان را از همه آفات درونی و بیرونی دور نگه می‌دارد و در برابر لغزش‌ها محکم و استوار می‌سازد؛ بلکه ایست که به انسان مصونیت روحی و اخلاقی می‌بخشد و به فرمایش حضرت در خطبه ۱۵۶ تقوا خانه‌ای است چون دژ محکم استوار و در خطبه ۲۲۱ تقوا را کلید هدایت و رستگاری و اندوخته روز قیامت معرفی می‌کند که انسان را از هر بندگی آزاد می‌کند و از هر بدبختی رها می‌سازد. اهمیت این مسأله به حدی است که امام در خطبه‌ها و نامه‌ها کلام خود را با تقوای الهی شروع می‌نمودند به طوری که در عهد نامه مالک‌اشتر قبل از هر چیز او را به تقوای الهی امر می‌کنند زیرا علی (ع) یکی از وظایف مالک را به عنوان مدیر و مسئول، اصلاح و ارشاد مردم معرفی می‌نمایند. روشن است اگر مدیر خود تقوا نداشته باشد و گرفتار هواهای نفسانی و امیال و غرایز حیوانی باشد، نمی‌تواند افراد زیر مجموعه خود را ارشاد و هدایت نماید، زیرا انسان هدایت‌گر اولین برخورد و

ارتباطش، ارتباط با خویشتن خویش است. حضرت اوصاف متقین را برای یکی از پیروان خود به نام همام بدین‌گونه معرفی می‌فرمایند: «تقواییشان، فضیلتی خاص دارند: گفتارشان از روی صدق و راستی است، در لباس و پوشاک و زندگی اعتدال و میانه‌رو هستند، راه رفتنشان با تواضع و فروتنی است، از آنچه خداوند برایشان حرام دانسته است، چشم می‌پوشند ... اگر به دلیل مرگ نبود، بر اثر اشتیاق به ثواب و هراس از عذاب، حتی به کوتاهی یک چشم برهم‌زدن، جان در بدنشان نمی‌ماند و بی‌درنگ به-خدای خویش می‌پیوستند، تنها پروردگار در نزدشان بزرگ و غیر او (هرآنچه هست) پیش چشمانشان بی‌مقدار و پست و کوچک است» (فیض‌الاسلام، خطبه ۱۸۴).

تقوا از نظر امام(ع) دارای چنان اهمیتی بود که در خطبه ۲۳۳ می‌فرمایند: «بندگان خدا، شما را به تقوا و ترس از خدا سفارش می‌نمایم، زیرا تقوی حق خدا بر شماست و حق شما را بر خدا لازم و برقرار می‌نماید، و شما را سفارش می‌کنم به اینکه از خدا برای تقوی کمک بطلبید و از تقوی برای خدا همراهی درخواست نمائید، زیرا تقوا پناه و سپر امروز است و راه بهشت برای فردا است». همچنین تقوی و ترس از خدا را داروی درد قلب‌ها و بینایی کوری دل‌ها و بهبود بیماری تن‌ها و اصلاح فساد سینه‌ها و پاکیزگی چرک نفس‌ها و روشنی پوشش دیده‌ها و ایمنی ترس دل و نور سیاهی تاریکی (نادانی) معرفی می‌نمایند (فیض‌الاسلام، خطبه ۱۸۹، ص ۶۳۶). با عنایت به مطالب بالا تقوا دو اثر مهم در مدیر اسلامی می‌تواند داشته باشد: یکی روشن‌بینی و بصیرت و دیگری توانایی بر حل مشکلات و خروج از مضایق و تاریکی‌ها.

#### ۴-۱-۲. ایمان

حضرت ایمان را معرفت و شناختن به دل (اعتقاد و باور نمودن) و اعتراف به زبان و انجام دادن به اعضا (چشم و پا و دست و گوش و زبان و مانند آن) معنی می‌نمایند (فیض‌الاسلام، حکمت ۲۱۸). همچنین ایمان داشتن (گرویدن به خدا و رسول و اهل بیت او) را روشن‌ترین راه‌ها بیان می‌کنند که سیادت و سعادت همیشگی را در پی-

دارد، زیرا ایمان همانند چراغ نورانی است که آدمی را به کردارهای شایسته راهنمایی می‌کند، که با انجام آنها پی به وجود ایمان می‌برد، یعنی اعمال صالحه نتیجه و ثمره ایمان است و صدور آنها از بنده مؤمن دلیل بر وجود ایمان در قلب او می‌باشد. به سبب ایمان که ثمره آن اعمال صالحه است علم و دانایی فرد نیز زیاد می‌شود، زیرا که علم بدون ایمان و عمل صالحه جز دوری از رحمت خدا، چیزی به انسان نمی‌افزاید (فیض الاسلام، خطبه ۱۵۵ و ۱۵۶). و در حکمت ۲۵۲ ایمان را چون نقطه سفیدی می‌دانند که در دل به وجود می‌آید و هر چقدر ایمان قوی‌تر شود آن نقطه سفید در دل دامنه بیشتری احاطه می‌نماید. در حکمت ۳۰ ستون‌های ایمان را ۴ عامل معرفی می‌نمایند و می‌فرمایند: ایمان بر چهار ستون استوار است: صبر و شکیبایی، یقین و باور، عدل و داد، و جهاد و کوشش در راه دین.

#### مراتب ایمان از نظر امام علی (ع)

ایمان دارای دو مرتبه می‌باشد؛ یک مرتبه آن در دلها ثابت و استوار شده است که آن عبارت از تصدیق به وجود آفریدگار و تعیین به رسالت حضرت رسول و اعتقاد به ولایت ائمه معصومین (ع) است و ایمانی است حقیقی که از راه برهان و محبت به دست آمده و شبهات و اضلال گمراه‌کنندگان آن را زایل نمی‌گرداند. و مرتبه دیگر بین دلها و سینه‌ها عاریه می‌باشد که از روی محبت و برهان به دست نیامده و احتمال رجوع و زوال در آن می‌باشد (فیض الاسلام، خطبه ۲۳۱).

امام برخی از نشانه‌های ایمان را اینگونه معرفی می‌نمایند:

- ۱- راست گفتن، جایی که راستگویی به زیان باشد در حالیکه دروغ گفتن برای او سودمند باشد.
- ۲- گفتار فرد نسبت به دانایی او بیشتر نباشد یعنی آنچه را که نمی‌داند، نگوید و آنچه می‌داند، بگوید.

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه ۱۱۷

۳- در سخن گفتن در مورد کسی، از خدا بترسد و از کسی بد نگوید و ندانسته گواهی ندهد (فیض الاسلام، حکمت ۴۵۰).

برخی دیگر از نشانه‌های مؤمنین را چنین توصیف می‌کنند: مؤمنین انسان‌های بی‌نام و نشانی هستند که گویی چراغ‌های هدایت و نشانه‌های روشن برای روندگان در شب تاریک می‌باشند و از فتنه و فساد و سخن‌چینی بیزار و از آشکار نمودن عیب‌ها و بدی‌های خلق بیزار هستند، و خداوند درهای رحمت خود را به روی آنها می‌گشاید و از سختی عذاب آنها را می‌رهاند (فیض الاسلام، خطبه ۱۰۲).

#### ۴- ۱-۳. اعتقاد به آخرت و روز حساب

جهان آخرت، جهان بهره‌برداری از تلاش‌های دنیا، و روزگار تجلی خصلت‌ها و رفتارهای آدمی است. هر کسی در هر مسندی باشد در روز حساب پاسخگوی اعمال و رفتارهایی است که در دنیا از خود به جا گذارده است. بنابراین مدیری که معتقد به روز حساب و رسیدگی می‌باشد، کوشش خواهد نمود تا هوای نفسانی خود را به اعتدال کشاند و در مسیر قرآن و اسلام حرکت نماید و خود را برای آن روز آماده می‌نماید زیرا که فردا راه برگشت و جبرانی وجود ندارد. امام علی (ع) هم در سخنان خود تأکید بر آماده نمودن خود برای روز بازپرسی و روز حساب و پرهیز از هوای و هوس‌های نفسانی تأکید می‌کنند و با آگاهی از عظمت حیات ابدی می‌فرماید: «الا و ان الیوم المضمار و غدا السباق و السبقه الجنه والغایه النار» آگاه باشید امروز، روز مضمار و روز مهیا شدن است و فردا روز پیشی گرفتن؛ نتیجه پیشی گرفتن، بهشت و نهایت کار (عقب مانده) آتش است (فیض الاسلام، خطبه ۲۸). چنانکه در نامه ۱۰ که برای معاویه دارند بعد از اینکه ایشان را لایق حکومت نمی‌دانند، می‌فرمایند: از ادعای حکومت که لایق آن نیستی دست‌بردار و خود را برای روز حساب و بازپرسی آماده‌ساز. یا در نامه ۴۸ که خطاب به یکی از کارگزارانش می‌باشد او را به فراهم نمودن آذوقه و توشه امر می‌کند و از دقیق و عظیم بودن روز رستاخیز آگاه می‌سازد. حضرت در وصف و حال

آن روز می‌فرمایند: «و آن روز مکر و حيله (که در دنیا برای نجات از گرفتاری‌ها به کار برده می‌شد) به کار نمی‌آید و آرزوها از بین می‌روند و از ترس عذاب دل‌ها افسرده و غمگین می‌باشند و صداها با خشوع و فروتنی و آهسته می‌باشد و دهان پر از عرق می‌شود و ترس از کیفر گناهان، بی‌اندازه است و از هیبت صدای منادی برای تمییز حق از باطل و جزای خیر و شر و عقاب و کیفر بخشیدن ثواب و پاداش، گوش‌ها به لرزه درآید. روزی است که دیگر جای بازگشت و جبرانی وجود ندارد و پشیمانی دیگر سودی ندارد» (فیض‌الاسلام، خطبه ۸۲). بنابراین اگر امروز هر کس خود را با اعمال صالح و اخلاق پسندیده تربیت نمود فردا در میدان امتحان سبقت می‌گیرد و بهشت را به دست می‌آورد و هر که در آن کوتاهی نمود و غفلت ورزید فردا شرمسار گردیده و در آتش داخل می‌شود و این امر به مراتب برای کسانی که مسئولیت سنگین مدیریت گروهی از انسانها را بر عهده دارند، بسیار قابل توجه می‌باشد.

#### ۴-۱-۴. اندیشناکی در باب مرگ

حضرت به طور صریح بندگان را به یاد مرگ سفارش می‌کنند و می‌فرمایند: شما را سفارش می‌کنم به یاد مرگ و کم غافل شدن از آن، چگونه غافلید شما از چیزی که (مرگ) از شما غافل نیست، و چگونه طمع و آز دارید از کسی که (ملک‌الموت) شما را مهلت نمی‌دهد (فیض‌الاسلام، خطبه ۲۳۰). همچنین در نامه ۳۱ که برای امام حسن (ع) نوشته‌اند، سفارش به یاد مرگ و پیشامدهای بعد از مرگ می‌نمایند. و در نامه ۲۷ می‌فرمایند: که شما رانده‌های مرگ هستید، اگر بایستید شما را می‌گیرد، و اگر از آن بگریزید شما را می‌یابد (چنانکه در قرآن کریم در سوره نساء آیه ۷۸ می‌فرماید: اینها تکونوا یدرککم و الموت و لو کتم فی بروج مشیده). بنابراین مرگ از سایه شما به شما نزدیک‌تر است و آنی از شما جدا نمی‌شود، مرگ به موهای پیشانی شما بسته شده است و از آن رهایی نمی‌یابد. امام مرگ را پنددهنده برای خردمند، عبرت برای نادان و غافل بیان می‌کند و اینکه فرد می‌تواند با کردار خود بر مرگ پیشی گیرد (طوری عمل و



معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه ۱۱۹

رفتار نماید که در موقع آمدن مرگ اضطراب و نگرانی نداشته باشد (فیض‌الاسلام، خطبه ۲۳۳). اشاره دارند به اینکه یاد مرگ باعث می‌شود که انسان اعمال نیکویش را بسیار کند و از کردار شایسته توشه بردارد. و بر راه راست که همان شریعت اسلام می‌باشد قدم نهد (فیض‌الاسلام، خطبه ۷۵ و ۸۶). بنابراین یاد مرگ باعث می‌شود که به عزت و ارجمندی دنیا و فخر فروشی در آن دل نبندد و به زیور و نعمت آن فریفته نگردد و خوشحال نشود و از سختی و رنج آن فغان و زاری نکند، زیرا ارجمندی در دنیا و فخر کردن به آن، روزی از بین می‌رود و زیور و نعمت‌ها فانی می‌گردند و سختی و رنج‌های آن تمام می‌شود و هر مدت و زمانی در آن (چه خوش بگذرد چه بد) پایان خواهد یافت و هر زنده‌ای در آن نابود خواهد شد. پس خردمند کسی می‌باشد که به دنیایی که همه چیز آن موقتی است دل نبندد (خطبه ۹۸). در قسمت دیگر از این خطبه توصیه می‌نمایند که حتی در هنگام شتاب به انجام کارهای زشت مرگ را به یاد آورید زیرا که لذت‌ها و خوشی‌های حاصل از آن کار زشت را به هم می‌زند و آرزوها را قطع می‌نماید و شما را از انجام آن باز می‌دارد. لذا یاد مرگ می‌تواند برای مدیر در سازمان بزرگ‌ترین واعظ و پنددهنده باشد.

#### ۴-۱-۵. عدم تعلق به دنیا

دنیا در سخنان امیرالمؤمنین به دو معنا به کار رفته است:

- ۱- نشئه طبیعت که در برابر نشئه آخرت قرار دارد و خطبه ۱۹۴ بر این امر دلالت می‌کند که دنیا سرای گذر است و آخرت، خانه قرار و همیشگی است یا خطبه ۱۱۴ نیز به فناپذیر بودن دنیا و پر از رنج و مشقت‌بار بودن آن دلالت می‌کند.
- ۲- معنای دیگر دنیا: هر آنچه که انسان را از خدا دور و غافل می‌کند و مذموم است که این مفهوم از دنیا در نظر حضرت علی (ع) از آب بینی گوسفند هم کمتر و بی‌ارزش‌تر می‌باشد (فیض‌الاسلام، خطبه ۳).

هدف از آفرینش انسان، زندگی در این دنیا نیست، بلکه زندگی دنیایی، مقدمه‌ای بر زندگی جاوید اخروی است و دنیا سرای گذر است و آخرت جای ماندن و در دنیا برای آخرت خود باید توشه برداشت. حضرت در نامه‌ای به امام حسن (ع) می‌فرمایند: بدان ای پسر، جز این نیست که تو برای آخرت آفریده شده‌ای نه برای دنیا، و برای فنا به عالم هستی گام گذاشته‌ای نه برای ابدیت، و برای مرگ نه برای زندگی، و قطعی است تو در این دنیا در جایگاهی قرار گرفته‌ای که، باید کوچ کنی و به قدر کفایت از آن برخوردار شوی، تو در مسیر آخرت هستی (فیض الاسلام، نامه ۳۱). براساس تفکر امام علی (ع) دل بستن به دنیا منشأ همه خطاها است (بحارالانوار، ج ۵۱، ص ۲۵۸). امام (ع) در سخنان خود، بی‌اعتنایی به دنیا را به همگان توصیه می‌کنند (حکمت ۲۲۸). همچنین می‌فرمایند: به خدا سوگند که این دنیای شما در نظر من از استخوان خوکی در دست شخصی جذامی که هیچ میلی به آن ندارد، پست‌تر و کم‌ارزش‌تر است یا در خطبه ۲۲۱ به پرهیز و دوری از دنیایی می‌کند که بسیار مکرکننده و فریب‌دهنده و بازی‌دهنده است.

مدیر در جامعه اسلامی نباید به عزت و ارجمندی و فخر کردن در دنیا دل ببندد و به زیور و نعمت آن فریفته شود؛ زیرا دنیا شیرین و به شهوت‌ها و خواسته‌های بیهوده پیچیده شده است و به وسیله مقام‌ها و زیورهای ناچیز اظهار دوستی می‌نماید. و اگر مدیر به مقام و جایگاه اجتماعی برسد، بداند که در معرض آزمایش قرار گرفته است زیرا هدف از آفرینش او زندگی در این دنیا نیست لذا مدیر باید از دنیایی که به تعبیر حضرت بسان ماری است که به آن دست می‌زند، نرم است اما دارای زهر کشنده‌ای است، دوری نماید.

#### ۴-۱-۶. یاد خدا و استعانت و بندگی او

حضرت می‌فرمایند: کسی که یاد خدا را نماید پس اعمال نیکو بسیار انجام دهد، جامه شهوات و خواهش‌های نفس را از تن بیرون می‌کند و به راه راست و هموار قدم می‌نهد

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه ۱۲۱

و از همه منظورها خود را تهی می‌نماید و هیچ منظور دیگری ندارد. مگر تحصیل رضا و خشنودی خدا، پس (متصف به علم و معرفت الهی شده) از کوری (جهل و نادانی) و از شرکت و معاشرت با هواپرستان رهایی پیدا می‌کند و خود از کلیدهای درهای هدایت و رستگاری و قفل‌های درهای هلاکت می‌گردد که راهنمای دیگران می‌شود و از گمراه‌کنندگان جلوگیری می‌کند و به محکم‌ترین حلقه‌ها و بندها و استوارترین ریسمان‌ها «قرآن کریم و اهل بیت (ع)» چنگ می‌زند و نفس خود را برای خدا قرار می‌دهد، کردار و کارهای خود را برای خدا انجام می‌دهد و از خودنمائی و شرک و ریا نفس خود را پاک می‌گرداند (فیض‌الاسلام، خطبه ۸۶). همچنین در خطبه ۹۸ پس از سپاسگزاری از نعمت‌های خدا به یاری و استعانت از خداوند در کارها حتی در دین و عقاید توصیه می‌نمایند و در ادامه خطبه مجدداً اشاره به استعانت و یاری طلبیدن از خدا برای به جا آوردن حق واجب الهی (طاعات و عبادت‌ها) و شکر و سپاس از نعمت‌های فراوان او توصیه می‌نمایند. خطبه‌های ۸۲ و ۱۰۹ نیز اشاره به شتاب نمودن در یاد کردن خدا می‌نمایند و یاد خدا را بهترین ذکر معرفی می‌کنند. نامه ۱۵ نشان می‌دهد که امام در مواقع برخورد با دشمنان و آمادگی بر جنگ با آنها از خداوند یاری می‌طلبد و چشم از غیر خدا می‌پوشد و در راه اطاعت و بندگی او از همه چیز می‌گذرد، تا رضا و خشنودی او را به دست آورد. در نامه ۳۱ حضرت، امام حسن را به آباد نمودن دل خود به یاد خدا سفارش می‌کند (زیرا که یاد خدا کمال نفس است، چنانکه ساختمان کمال خانه است). سپس در فراز ۹ همین نامه می‌فرماید: «در همه کارها نفس خود را به خدای خویش واگذار، زیرا تو در این صورت آن را وا می‌گذاری در پناهگاهی که نگارنده و جلوگیری تواناست، و در درخواست نمودن فقط از پروردگارت بخواه زیرا بخشیدن و نا امید ساختن به دست او است.»

بنابراین مدیر نیز تا به یاد خداست مرتکب گناه نمی‌شود، آنگاه مرتکب گناه می‌شود که به کلی خدا را فراموش کند و غفلت تمام وجود او را فراگیرد، اما این

فراموشکاری و غفلت در افراد پرهیزگار دیری نمی‌پاید، به زودی به یاد خدا می‌افتند و گذشته را جبران می‌کنند، آنها احساس می‌کنند که هیچ پناهگاهی جز خدا ندارند و تنها باید آموزش گناهان خویش را از او بخواهند.

#### ۴-۲. معیارهای زمینه ساز

##### ۴-۲-۱. حسن سابقه

از معیارهای مهم دیگر که حضرت علی(ع) در انتخاب و گزینش مدیران کمال دقت را مبذول می‌داشتند، سابقه نیکوداشتن فرد بود. به طوریکه حضرت پس از تصدی حکومت والیان و فرماندارانی را که دارای سابقه سوء بودند و در گناهکاری شریک بوده و نسبت به مردم ظلم و ستم نموده بودند و برای خود، حکومتی از اموال مردم تشکیل داده بودند، عزل نمودند و نمونه بارز آن عزل معاویه از زمامداری شام بود که در نامه ۱۰ به معاویه، بی‌لیاقتی او را در زمامداری به دلیل سوابق بد خانوادگی وی یادآور شده، می‌فرمایند: ای معاویه، شما کی لیاقت حکمرانی بر رعیت و زمامداری مسلمانان را داشتید بدون سابقه‌خیر و نیکویی و دارا نبودن بزرگواری و ارجمندی؟ یعنی پیش از این در امری فضیلت و برتری نداشته‌ای که باعث شود ادعای خلافت و عمارت‌نمایی. و در نامه ۵۳ به مالک توصیه می‌نمایند که با کسانی همنشین باش که از خانواده‌های شریف و خوش‌نام و کسانی که دارای سابقه‌نیکو باشند.

##### ۴-۲-۲. پاکی و صلاحیت خانوادگی

یکی دیگر از معیارهای شایستگی مدیران پاکی و صلاحیت خانوادگی آنها در گزینش و انتخاب می‌باشد که امام در نامه ۵۳ بر آن تأکید نموده و آن را به عنوان میزانی در کنار سایر موازین مطرح نموده است و حضرت به مالک توصیه می‌نمایند: کارگزارانی را انتخاب کن که از خانواده‌های نجیب و شایسته و پیش‌قدم در اسلام باشند. در این کلام امام معیار صلاحیت خانوادگی را پاکی و پیش‌قدم بودن فرد در مسلمانی اشاره

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه ۱۲۳

می‌نمایند، زیرا آنها دارای اخلاق و خویهای گرامی‌تر و ناموس‌درست‌تر و طمع‌های کمتر و نسبت به عاقبت کارها دارای اندیشه می‌باشند. همچنین در نامه ۱۷ به معاویه عدم صلاحیت خانوادگی او را یادآور می‌شوند که به شرک و کفر آلوده شده بودند و منبع شرارت و معصیت بودند و اسلام آنها، اسلام ظاهری بوده است. ایشان نیز در نامه‌ای که برای منذر بن جارود عبدی، که بر بعضی از شهرهای فارس از جانب آن حضرت حکمرانی می‌کرد و مرتکب خیانت و فساد مالی شده بود در علت انتخاب و انتصاب او، به صلاحیت خانوادگی اشاره می‌کنند و می‌فرمایند: نیکی پدرت مرا فریب داد و گمان کردم که تو هم از روش او پیروی می‌نمایی و به راه او حرکت می‌کنی. ناگاه به من خبر رسید که خیانت کرده‌ای و از سیره پدر و خانواده‌ات عدول کرده‌ای (فیض‌الاسلام، نامه ۷۱).

#### ۴-۳. معیارهای تخصصی

#### ۴-۳-۱. عبرت از پیشینیان

حضرت علی (ع) در هر فرصت مناسب مردم را به حوادث گذشته توجه می‌دادند تا نسبت به حوادث گذشته چشم دل بازکنند و با توجه به سرگذشت پیشینیان از حوادث و روزگار عبرت بگیرند. عبرت و اعتبار از پیشینیان سرمنشأ رشد و عامل مهمی برای رفع موانع کمال است، هنگامی که انسان از نتایج و ثمرات گناهان و جنایات و آلودگی‌های دیگران مطلع شود و عاقبت و پایان کار آنها را مد نظر داشته باشد و آنها را عبرت زندگی خویش قرار دهد، قلب و دل خویش را از آلودگی‌ها و علائق شهوانی و خوی‌های حیوانی پاک کرده و با دلی نورانی و منزه در مقام اطاعت و بندگی حق تعالی برخواهد آمد. ولی متأسفانه همانگونه که حضرت امیر (ع) می‌فرمایند: «ما اکثر العبر و اقل الاعتبار» چقدر زیاد است مسائل و وقایع عبرت‌انگیز و چقدر کم هستند کسانی که از حوادث عبرت بگیرند (فیض‌الاسلام، حکمت ۲۸۹). در خطبه‌های ۹۸ و ۸۲ حضرت

ضمن پند و اندرز به مردم، آنان را به عبرت گرفتن از گذشته پدران شان توجه می‌دهند. در خطبه ۱۰۲ اندیشیدن و عبرت گرفتن از گذشتگان را اندوخته بینایی بیان می‌نمایند. اهمیت عبرت گرفتن از پیشینیان به حدی است که امام علی (ع) آن را یکی از انواع یقین می‌داند و می‌فرماید: یقین بر چهارگونه است: بیناشدن در زیرکی، رسیدن به حقایق، عبرت گرفتن از دیگران، روش پیشینیان. پس هرکه در زیرکی بینا شود، راه راست براو هویدا می‌شود و هر که حکمت و راه راست برای او آشکار گردد به پند گرفتن از احوال آشنا می‌شود، و هرکه به پند گرفتن از احوال آشنا شود به آن ماند که در گذشته بوده است و با آنها زندگی کرده است (فیض الاسلام، حکمت ۳۰). همچنین اعتبار را یکی از راه‌های شناخت حقیقت دنیا معرفی می‌نمایند و می‌فرمایند: «جز این نیست که انسان باایمان به این دنیا به چشم عبرت و تجربه می‌نگرد» (فیض الاسلام، حکمت ۳۵۹) و در نامه ۴۹ که امام برای معاویه نوشته‌اند او را پند و اندرز می‌دهد و ثمره عبرت گرفتن را بهره‌مندی از عمر باقی‌مانده بیان می‌کنند. در نامه ۳۱ خطاب به امام حسن می‌فرماید: ای پسر من، هرچند من به اندازه همه آنان که پیش از من بودند، زندگی نکردم، اما در کارهایشان نگریسته و در سرگذشت‌هایشان اندیشه و تأمل نموده، و در آنچه از آنها مانده سیر کرده تا یکی از آنها شده، و با آگاهی که از کارهایشان به دست آورده گویی چنان شد که از اول تا آخر زندگی‌شان با آنها بوده؛ پس با توجه به آنچه دیدم روشن را از تار و سودمند را از زیان بار، باز شناختم.

مدیر می‌تواند با بهره‌گیری و عبرت از گذشته و تجربیات آن، مسیر آینده را طی نماید کسی که از گذشته عبرت می‌گیرد، به این نکته نیز توجه می‌نماید که پس از مدتی او نیز برای آیندگان، حکم گذشته را پیدا خواهد کرد و مایه عبرت آنان خواهد شد. پس سعی و تلاش خواهد نمود که کارنامه خوبی از خود به جای گذارد. بنابراین مدیر در سازمان نیز می‌تواند با توجه به سوابق آن نقاط ضعف و قوت آن را تشخیص دهد و در جهت ارتقای آن برنامه‌ریزی‌های مناسبی ارائه نماید.

#### ۴-۳-۲. تجربه کاری

یکی دیگر از معیارهای مدیر شایسته تجربه کاری وی می‌باشد. اصولاً به هر میزان که اندوخته تجربه فرد بیشتر باشد، توانمندی وی در شناخت مسائل مختلف، و پیدا کردن راه حل مناسب برای حل مشکلات بیشتر و در نتیجه رأی و نظر او را ارزشمندتر و مقبول‌تر خواهد کرد و ضریب اشتباهات به نحو محسوسی پائین خواهد آمد و این امر بر اثربخشی سازمان تأثیر بسزائی خواهد داشت. امام علی(ع) در نامه ۵۳ به مالک‌اشتر می‌فرمایند: که ای مالک در انتخاب مدیر و کارگزاران خود با تجربه‌ها را انتخاب کن. در این بیان به تجربه داشتن در کار تأکید شده است و اینکه کارگزار در حکومت اسلامی باید کاردان و اهل فن و دانش کافی باشد. در عمل هم حضرت(ع) به این ویژگی توجه می‌کردند و افراد با تجربه‌ای همچون مالک، ابن عباس و عثمان بن حنیف و امثال آنها را به مناطق مختلف به عنوان کارگزار منصوب می‌کردند. همچنین حضرت می‌فرمایند: «رای الرجل علی قدر تجربته» اندیشه و نظر هر فرد به اندازه تجربه او است (آمدی، حدیث ۵۴۲۶). یا در جایی دیگر ضمن تأکید بر حفظ تجربه‌ها و استفاده بهینه از آنها، یکی از آثار مثبت آن را موفقیت در دستیابی به اهداف مورد نظر ذکر می‌کنند و می‌فرمایند: «من حفظ التجارب اصابت افعاله» آن کس که تجربه‌ها را حفظ کند و (به موقع از آنها بهره گیرد) کارهایش به نتیجه می‌رسد (آمدی، حدیث ۹۱۸۰).

#### ۵. روش پژوهش

روش انجام این پژوهش تحلیلی- توصیفی است، که ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی می‌باشد. در این پژوهش از روش کمی و همچنین از روش تحلیل محتوا استفاده شده است که در واقع روشی است که در آن به توصیف دقیق و درک عمیق محتوای مورد مطالعه پرداخته می‌شود، منظور از این روش، آن است که بتوان بر اساس آن، ویژگی- های متن یا نوشته را به طور واقع‌بینانه شناخت و از آنها استنتاج‌هایی به عمل آورد (ابوالمعالی به نقل از رفیع‌پور، ۱۳۸۲، ص ۸). در این پژوهش به تحلیل و توصیف

معیارهای ایدئولوژیکی، زمینه‌ساز و تخصصی مدیران شایسته جهت انتخاب و انتصاب آنها در سازمان‌ها، با عنایت به کلام گوهر بار مولای متقیان در نهج‌البلاغه پرداخته شد.

#### ۱-۵. جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این پژوهش از دو جامعه آماری استفاده شده است؛ جامعه آماری در بخش تحلیل محتوا، شامل کل نهج‌البلاغه (خطبه‌ها، نامه‌ها، حکمت‌ها) بوده و در بخش کمی (ارزیابی معیارهای شناسایی شده) شامل متخصصین علوم دینی و متخصصین علم مدیریت بوده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند انتخاب گردید 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 به دارا بودن چنین معیارها و ملاک‌هایی سفارش می‌کردند و در بخش کمی شامل ۲۰ نفر از متخصصین علوم دینی و مدیریت بوده است.

#### ۲-۵. روش و ابزار گردآوری اطلاعات

در بخش تحلیل محتوا، پژوهشگر به منظور درک عمیق و توصیف دقیق اطلاعات از روش تحلیل محتوای استقرایی برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده نمود. در بخش کمی پرسشنامه‌ای محقق ساخته براساس مؤلفه‌های استخراج شده از نهج‌البلاغه، بر مبنای مقیاس لیکرت، در سه حیطه معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه‌ساز و معیارهای تخصصی، تهیه نمود، سپس پرسشنامه را به منظور تأیید یا عدم تأیید صحت استنباط محقق از مؤلفه‌ها یا معیارهای استخراج شده از نهج‌البلاغه و همچنین میزان موافقت متخصصین در ارتباط با طبقه‌بندی معیارها، به بیست نفر از متخصصین علوم دینی و علم مدیریت ارائه کرد و پس از تأیید مؤلفه‌ها یا معیارها توسط متخصصین، به تفسیر آنها با عنایت به کلام حضرت علی(ع) در نهج‌البلاغه پرداخته شد. روایی پرسشنامه با تهیه مؤلفه‌ها یا معیارها از طریق بررسی و تحلیل محتوای متن نهج‌البلاغه و نظر کارشناسی اساتید به‌دست آمد. جهت تعیین پایایی، پرسشنامه به بیست نفر از



معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه ۱۲۷

متخصصین ارائه گردید، و با استفاده از نرم افزار spss آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر ۰/۸۷ به دست آمد. جدول زیر بیانگر معیارهایی است که مورد تأیید متخصصین واقع شد که بر اساس طبقه‌بندی زیر برای مدیران حائز اهمیت شناخته شد. لازم به ذکر است که در تحلیل محتوای این پژوهش از نهج‌البلاغه فیض‌الاسلام استفاده شده است.

معیارهای مورد تأیید متخصصین	خطبه‌ها	نامه‌ها	حکمت‌ها
<b>معیارهای ایدئولوژیکی</b>			
تقوا	۴-۱۶-۲۴-۲۷-۶۲ ۶۳-۷۵-۱۱۳-۱۳۲ ۱۵۶-۱۶۰-۱۷۲-۱۸۱ ۱۸۲-۱۸۴-۱۸۶-۱۸۷ ۱۸۹-۲۲۱-۲۳۰-۲۳۲ ۲۳۳	۲۵-۲۶-۲۷ ۳۱فراز(۱۶و۴)-۴۷ ۵۳فراز(۲)	۱۰۹-۲۰۱-۲۳۳ ۳۶۳-۴۰۲-۳۳۶ ۳۳۲
ایمان	۲-۱۰۲-۱۵۵-۱۵۶ ۱۷۵-۲۳۱	۳۱فراز(۵)-۵۳فراز(۲)	۳۰-۱۰۹-۲۱۷ ۲۵۲-۴۵۰
اعتقاد به آخرت و روز حساب	۲۸-۴۱-۴۲-۴۵-۵۲ ۶۲-۶۳-۸۱-۸۲-۸۴ ۱۵۲-۱۸۶-۱۸۷-۱۹۵ ۲۱۲-۲۳۲-۲۳۳	۳-۱۰-۲۱-۲۷ ۳۱فراز(۷و۳۰)-۴-۴۸-۵۹	
اندیشناکی در باب مرگ	۲-۳۸-۷۵-۸۶-۹۸ ۱۰۲-۱۰۸-۱۰۹-۱۵۶-۲۳۰	۱۰-۲۷-۳۱فراز(۵و۴۱)- ۶۹	
عدم تعلق به دنیا	۳۲-۴۲-۴۵-۶۲-۶۳ ۸۰-۸۱-۸۲-۹۸-۱۰۲ ۱۴-۱۳۳-۱۵۹-۱۷۲	۳- ۳۱فراز(۵و۲۵و۲۷و۳۸و۴۱)- ۴۷-۴۹-۶۸	۱۰۰-۱۱۶-۱۲۸ ۴۰۷

		۱۵۲	
	۳۱ (۹ و ۱۷ و ۳۵) - ۴۶ - (۳۱)۵۳	۱۷۲-۱۰۹	یاد خدا و استعانت و بندگی او را نمودن
<b>معیارهای زمینه ساز</b>			
	۱۰-۵۳ فراز (۳۳)		حسن سابقه
	۱۷-۵۳ فراز (۴۳) - ۷۱		پاکی و صلاحیت خانوادگی
<b>معیارهای تخصصی</b>			
۳۰-۲۸۹-۳۵۹	۳۱ فراز (۱۶ و ۵) - ۵۳ فراز (۸۷)	۳۲-۸۴-۹۸-۱۰۲ - ۱۵۹-۱۶۰-۱۷۵-۱۸۲ - ۲۱-۲۲۳-۲۳۲-۲۳۴	عبرت از پیشینیان
	۵۳ فراز (۴۳)		تجربه کاری

### نتیجه گیری

هرگاه در رأس سازمان‌ها مدیرانی شایسته، بالیاقت، ماهر و آگاه به اصول و فنون مدیریت قرار گیرند، موفقیت سازمانی در رسیدن به اهداف سازمانی تضمین خواهد شد. به همین دلیل مدیران شایسته یک سرمایه استراتژیک محسوب می‌شوند. مدیران در سازمان‌ها وظیفه دارند با برقراری روابط انسانی قوی، منابع انسانی را در راستای اهداف انسانی و مأموریت‌های سازمانی راهنمایی و هدایت نمایند. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین نیازمند آن است که انتخاب و انتصاب مدیران براساس شایستگی و نظام شایسته‌سالاری صورت پذیرد. با توجه به مطالب مطرح شده می‌توان گفت که برای احیای سیستم شایسته‌سالاری و انتخاب و انتصاب مدیران شایسته در سازمان‌ها نیازمند به معیارهایی است که بتوان در انتخاب نیروی انسانی اصلح به کار برد

و این معیارها در هر جامعه و مکتبی با توجه به جهان‌بینی و نگرش آن مکتب به انسان متفاوت می‌باشد. در این مقاله معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با عنایت به کلام گوهر بار 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 را نمودن، معیارهای تخصصی شامل عبرت از پیشینیان، تجربه کاری و معیارهای زمینه‌ساز شامل 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 آزادی معنوی 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 تحقق اهداف 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. او با اعتقاد و باور قلبی به خدا و پیامبر و اهل‌بیت(ع) ایشان، خود را آراسته به سبک و سلوک آنها در برقراری روابط انسانی با اعضای سازمان می‌نماید که او را در برقراری روابط انسانی با اعضای سازمانش نه تنها مدیری موفق و اثرگذار معرفی می‌کند بلکه مظهر تجلی انسان واقعی از دیدگاه اسلام در سازمان و جامعه اسلامی می‌شود که علاوه بر افزایش کارایی و اثربخشی سازمانی، باعث هدایت و ارشاد منابع انسانی در جهت رسیدن به کمال انسانی می‌شود. اگر در سازمانی چنین اعتقادی زنده و حاکم باشد و در تمام شریان‌های آن جاری داشته باشد و همگان بدان پایبند باشند، تردیدی نیست که اعضای سازمان برای اجرای قوانین و مقررات و جلوگیری از

ظلم و ستم به دیگران، تلاش خود را می‌نمایند و بی شک مشکلات ناشی از کم کاری و مسامحه به صورت چشمگیری کاهش خواهد یافت و فرد مراقب کارهای خویش خواهد بود.

#### کتابنامه

القران الکریم.

آمدی، عبدالواحد بن محمد (بی تا)، تصنیف غررالحکم و دررالکلم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

ابراهیمی، حسین (۱۳۸۴)، نگاهی نو به سیری در نهج البلاغه، تهران: نینوا.

ابوالمعالی الحسینی، خدیجه (۱۳۸۳)، مقدمه‌ای بر پژوهش تحلیل محتوی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

ابیلی، خدایار (۱۳۸۴)، «ضرورت بحث درباره توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

ارفع، کاظم (۱۳۷۶)، اخلاق در نهج البلاغه (محاسن اخلاق)، تهران: مؤسسه تحقیقاتی و انتشاراتی فیض کاشانی.

ارفع، کاظم (۱۳۷۶)، اخلاق در نهج البلاغه (بنیادهای اخلاقی)، تهران: مؤسسه تحقیقاتی و انتشاراتی فیض کاشانی.

انصاری رنانی، قاسم، طباطبایی، احمد (۱۳۸۵)، «شایسته‌سالاری و توسعه شایستگی در چشم انداز برنامه توسعه»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

ایمانی، حسین (۱۳۸۵)، برکرانه کلام علی (ع)، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، مؤسسه بوستان کتاب.

باتمانی، فردین، ستاری، صدرالدین (۱۳۸۵)، «زیر ساخت‌های لازم برای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

بیان، حسام الدین (۱۳۷۳)، آیین مدیریت، تهران: مرکز انتشارات مدیریت دولتی.

معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه ۱۳۱

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: شیوه.

تصدیقی، محمد علی (۱۳۸۵)، «موانع توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران و راهکارهای آن»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

حسینی، محمود (بی تا)، مبانی سرپرستی و رفتار سازمانی، مؤسسه اسلامی ابجد. حیدرپور، حسین (۱۳۸۵)، «پیشینه فرهنگ شایسته‌سالاری: دیدگاه‌ها و شاخص‌ها»، مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها، تهران: شیوه.

خسروی، محمود (۱۳۷۸)، ملاک‌های انتخاب و انتصاب در مدیریت اسلامی با تأکید بر نهج‌البلاغه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع)، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت به راهنمایی علی اکبر افجه.

خنیفر، حسین (۱۳۸۰)، ارائه مدل کاربردی در مدیریت آموزش و پرورش کشور با الهام از آراء مدیریتی حضرت امام علی (ع)، رساله دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

رمضانی، رضا (۱۳۷۸)، «نظام شایسته‌سالاری در مدیریت کشور»، سازمان امور اداری و استخدامی کشور معاونت توسعه و منابع انسانی (توسعه مدیریت و سرمایه انسانی).

ذاکری، علی اکبر (بی تا)، سیمای کارگزاران علی بن ابی طالب، قم: انتشارات تبلیغات اسلامی.

سرمدی، محمدرضا (۱۳۸۱)، مدیریت اسلامی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.

علامه مجلسی (۱۳۶۴)، بحارالانوار، ترجمه علی دوانی، تهران: انتشارات دارالکتب السلامیه.

غفاریان، وفا (۱۳۷۹)، شایستگی‌های مدیریتی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

فیض‌الاسلام، علی نقی (۱۳۷۴)، ترجمه و شرح نهج‌البلاغه، تهران: انتشارات فیض‌الاسلام.

کاظمی، بابک (۱۳۸۰)، مدیریت امور کارکنان (اداره امور استخدامی و منابع انسانی با نگرش کاربردی به بخش دولتی در ایران)، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

لنکرانی، فاضل (۱۳۷۹)، آیین کشورداری از دیدگاه امام علی (ع)، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.

مفید، محمد بن نعمان (بی تا)، الجمل، مکتبه الدواری.

معاونت امور مدیریت و منابع انسانی (دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد) (۱۳۸۲)، انتخاب و انتصاب و تغییر مدیران.

مصباح، محمد تقی (۱۳۶۹)، آموزش عقاید، تهران: انتشارات تبلیغات اسلامی.

نجاری، رضا (۱۳۸۵)، مبانی مدیریت اسلامی، تهران: دانشگاه پیام نور.

آقاجانی، آرش (۱۳۸۶)، تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه.

ابوالعلایی، بهزاد و دیگران (۱۳۸۴)، « شایسته سالاری بستر ساز حضور در عرصه جهانی»، ماهنامه تدبیر، ش ۱۵۵.

احسانی، محمد (۱۳۸۵)، معیارهای گزینش کارگزاران در سیره سیاسی امام علی (ع).

شجایی، علیرضا (۱۳۸۴)، کانون‌های ارزیابی، ابزاری قدرتمند برای تحقق شایسته سالاری.

قربان پناه، جاوید (۱۳۷۸)، نظام شایسته سالار.

میمنه جهرمی، حیدر علی (۱۳۷۸)، عنوان حکومت علوی، الگوی حکومت مهدوی.

[http:// www.farsnews.com/newstext](http://www.farsnews.com/newstext).

<http://www.imi.ir/tadbir/tadbir-155/board-155/1.a>

[http:// www.fasiamekothar.com/no10](http://www.fasiamekothar.com/no10)

<http://www.tpo.ycmoc.com>

<http://www.articles.ir/article2336.aspx>

<http://www.hawzah.net/hawzah/magazines>