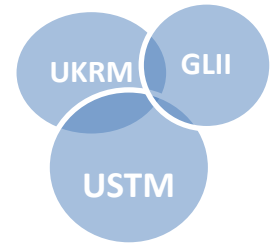


سال 1400

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مدیریت نامه

مدیریت نامه ( حکمرانی ، رهبری ، مدیریتی )

UKRM= Useful Knowledge Rules Management

GLII= Governmental Leadership of Islamic Iran

USTM= Unificational Subscribes of Three Models

اثر محمود صانعی پور : خبره میان رشته ای ویادگیره مادام العمر

گنجی جاویدان از این خبره وطراح از منابع مبنائی منظومه های بصیرتی ( آراء مبتنی بر بصائر )  
( Opinions based on insightfull ) ورویکرد تعلیمی

رساله یا گفتار 18 : حکمرانی شایسته ، ملتی شایسته ، زندگی شایسته



Mahmoud saneipour

رساله 18

1 | Page

محمود صانعی پور : خبره میان رشته ای ویادگیرنده مادام العمر ( 98 - 9121195673 + ) بیش از 40 رشته تخصصی در حکمرانی ، رهبری ، مدیریت بر اساس قواعد مدیریت دانش مفید UKRM

Mahmoud Saneipour: interdisciplinary expert and longlife learning (LLL), learned man

[www.elmemofid.com](http://www.elmemofid.com) , [mahmoudsaneipour@gmail.com](mailto:mahmoudsaneipour@gmail.com)

UKRM= Useful Knowledge Rules Management

GLII= Governmental Leadership of Islamic Iran

USTM= Unificational Subscribes of Three Model

## رساله 18: حکمرانی شایسته ، ملت شایسته ، زندگی شایسته

من از هردری ویا پنجره ای که گشوده بوده و نشانی از معرفت و حکمت و اصول و قاعده در ثلاثی "**حکمرانی، رهبری، مدیریت**" تبیینی شده داشته و در دسترس این محقق بوده و بخصوص ، از دانشگاه عظیم عصر دیجیتال ، در حافظه ای به اندازه حدود 10 زتا بیت ( zetta byte ) یعنی یک 10 و 12 صفر در جلوی آن بر حسب گیگا بایت ( ۲<sup>۳۰</sup> GB ) و هر سال 10 تریلیون گیگابایت دیتا در جهان توسط سرورها تولید شده و پردازش می شود و باین حافظه اضافه میشود ، علاوه بر کسب رشته های اکادمیک ، دوره عالی مدیریت اجرایی ، مدیریت صنعتی ، دوره های عمومی و مهارتی لازم ، حدود 3 ترابایت ، 3000 هزار گیگا بایت در طرح جهانی ثلاثی مطالعه داشته که ملخص آن در یک میلیون صفحه مضمون ، متن و محتوا در مجلدات مختلف گرد آمده و از تلخیصات و تصرفات ، حدود 2 گیگابایت در 114 تعالیم و 200 رساله و 350 مقاله و غیره مدون شده و خط تولیدی برای ارائه طرح ها ، راه حل ها ، پروژه های یقینی مربوطه و غیره ایجاد نموده است ، آنچه در این رساله یا گفتار نامه بصورت خلاصه و تفصیل آن در 59 آمده است ، تبیین یک حکمرانی شایسته ، برای ملتی شایسته و به قصد مشخص کردن یک زندگی شایسته برای بشریت است ، آنچه در این تلخیصات ( discourse ) به نظر خواننده محترم میرسد ، تلاشی از سوی این مولف است که یک ادبیات متفق القول که وفاق جهانی را جلب نماید ، مورد استناد خود قرار داده و نشان دهد که ثلاثی فوق ، باهم کارآمدی دارد ، بدون یکی ، دیگری هم سالبه به انتفاع موضوع است و در واقع محمول مشترکی به عنوان "**شایستگی**" دارا بوده و از علیت تراکمی این سه منظومه از مولفه های گران سنگ ، می توان به سعادت و خوشبختی در دوسرای فانی و باقی ، نائل آمد.

در جهان غرب، بسیاری از متفکران، متکلمان و فیلسوفان از جمله توماس آکوئیناس (1224-1274)، فیلسوفان حوزه کارترین، جان لاک (1632-1704)، ایمانوئل کانت (1724-1804)، کلیفورد (1845-1879)، ریچارد سویین برن (1934-) و غیره برآنند که ایمان و عقل با هم سازگاری دارند؛ البته آن ها در حیطه این هماهنگی با هم اختلاف دارند. بعضی برآنند که باید به اصول اساسی مسیحیت ایمان آورد؛ ولی بقیه آموزه های دینی با دینفطری هماهنگی دارند. بعضی دیگر بر آنند که تمام آموزه های دینی با عقل هماهنگی دارد همچنین منظور از عقل در این جا معقولیت یا استدلال و تبیین عقلانی، و منظور از ایمان، پذیرش و تسلیم توام با اطمینان به چیزی است. که انسان به معتقد و تسلیم بوده و سلم ،صلاح ،سلامت و امنیت جسم و جان خود را در این علیت تراکمی و هماهنگ میداند.

1. دیدگاه توماس آکوئیناس: توماس آکوئیناس، یکی از بزرگترین متکلمان و فیلسوفان مسیحی به شمار می رود که بر آن است: عقل با دین و ایمان، هماهنگی تقریباً کاملی دارد. برای انسان قرن سیزدهمی در اروپای غربی، یکی از معانی فیلسوف، بی دین بود؛ یعنی فیلسوف کسی بود که چون قبل از عیسی (ع) متولد شده، نمی توانسته از حقیقت مسیحی، اطلاع داشته باشد وضعیت افلاطون و ارسطو نیز چنین بود؛

بنابراین، ارسطو، بی دین، به شمار می آید؛ البته استثنائاتی هم وجود داشت؛ از این رو، هنگامی که متکلمی، در آن زمان کلمه فیلسوف را بر زبان جاری می کرد به طور معمول شخصی غیر مسیحی را مد نظر داشت که خود را وقف مطالعه در زمینه فلسفه کرده است. همچنین به ذهن آن ها نمی رسد که یک نفر در عین حال که فیلسوف است، قدیس هم باشد (ژیلسون، 1375: ص 24)؛ اما آکوئیناس، آرا و افکار فلسفی ارسطو را با مسیحیت هماهنگ دانست و به تعبیری ارسطو را غسل تعمید داد (همان: ص 27). او هرگز تصور نمی کرد که کسی بتواند تعارضی میان اهداف تحقیقات فلسفی و اهداف تحقیقات کلامی بیابد. به گمان وی، هدف نهایی آن ها یک چیز است. اگر شناخت خدا، بالاترین قله ای است که تحقیق انسانی می تواند به آن برسد، توافق اساسی میان آموزه های معلم حقیقت مسیحی و تعالیم فیلسوف وجود دارد. در سطح شناخت طبیعی، فیلسوف نیز یک متکلم است (همان: ص 35). حکمت در فراسوی فلسفه یا فلسفه استعلائی، راه انسان مثاله یا قدیس (نفس زکیه) را بروی انسان باز کرد و نشان داد که جمهور حکیمان جهان (مراجعه شود به تعلیم 73 هزاره ثلاثی حکیمان و رهبران تاریخی جهان از این مولف از 114

تعالیم مولف) از عصر باستان تا عصر مدرنیته، یک کلام واحد دارند، معنای دقیق «قاعده الواحد» این است که یک چیز از یک جهت و از یک حیث فقط می تواند منشأ برای ایجاد یک چیز باشد. چنان که جهت و حیثیت واحده یک چیز فقط از یک چیز ناشی شده و نشأت یافته است. جهت واحد یک چیز نمی تواند از اشیای مختلف نشأت یافته باشد. ظاهراً بین حکیمان در تقریر قاعده اختلاف نیست؛ هر چند در تفسیر واحد در طرف صادر و مصدور مقداری اختلاف وجود دارد. برای اطلاع بیشتر به پاسخ تفصیلی رجوع شود.

و این وحدت کلام که کثرت های متفرق را گرد هم آورده و از مشترکات همگرا و هم افزای آنها، یک شخصیت ذاتی یکتا می سازد که همین شخصیت فی ذاته تشکیل ثلاثی فوق به ادبیات واحد جهانی بروز کرده و الگو ساز میشود و حتی که انسانی میل به تخطی از مدار این علیت عزمی جازم پیدا کرده، سیستم منبعت از این وحدت کلام، او را بسوی همان شخصیت وفق سیستم رهنود کرده و انسان سازی بجای انسان سوزی رخ میدهد (تعالیم 7 تا 12، شیوه های انسان سازی بجای انسان سوزی-مولف)، این شخصیت از کجا نشأت میگیرد و این چنین شجره طیبه ای ریشه در کدام وادی حکومتی دارد، موضوع مربوط بصائر ربطی و مناطی و.... (تعلیم 83 هزاره بصائر از مولف) که به معیت و انیت و مبنای است که در تعلیم 56 و بعضی از تعالیم آمده است، به عقیده توماس، نام حقیقی حکمت، عیسی مسیح علیه السّلام بود؛ بنابراین، عیسی حقیقت است. خود عیسی در این باره چه می گوید: پاسخ توماس به این پرسش چنین است:

طبق اظهار عیسی علیه السّلام، حکمت الاهی گواهی می دهد که وی جسم عاریتی دارد؛ چه به این جهان آمده است تا حقیقت را آشکار سازد: «از این جهت من متولد شدم و در این جهان آمدم که به راستی شهادت بدهم» (یوحنا، 18: 37). فیلسوف یا حکیم فلسفه استعلائی، از خود ثابت می کند که فلسفه اولی، علم حقیقت است؛ اما نه هر حقیقتی؛ بلکه حقیقتی که منشأ همه حقایق است؛ یعنی حقیقتی که متعلق مبدا

نخستینی است که هستی همه اشیا از او است. که کلامی واحد از همه حکما است، بدیهی است که حقیقت متعلق به چنین مبدئی، منشأ همه حقایق است؛ زیرا اشیا همان وضع و ترتیبی را در حقیقت دارند که در هستی دارند (همان). ادبیات جوهری که در فطرت انسان سلیم النفس، به رشحات نورانی در قلوب ایرانیان با آفاق و معرفت عرفانی ( **کتاب آفاق عرفانی آیت الله جوادی آملی** ) یا ( **کتاب آفاق معنوی در اسلام ایرانی از هانری کربن استاد دانشگاه سوربن فرانسه** ) آمده است، منشأ شخصیت فی ذاته را تبیین میکند و ادبیات و هرمنوتیک خاص خودش را منعکس مینماید، آکوئیناس بحث دیگری را در این باره مطرح می‌کند و آن وجود تعلیم مقدس است. تعلیم مقدس، مجموعه ای از آموزه ها و دستورهایی است که معلم آن ها خدا است. بی تردید، کتاب مقدس، شایسته این عنوان است؛ زیرا متضمن عین کلام خداست. حال، آیا ضرورت داشت که خدا مجموعه ای از آموزه ها را از طریق وحی به انسان ها ابلاغ کند؟ توماس بر آن است که برای رستگاری انسان، افزون بر علوم فلسفی که زاینده عقل انسانی است، وجود علم دیگری که مُلهم از خدا است، ضرورت دارد. این است که خدا به اختیار خویش اراده کرده انسان را قرین سعادت خویش سازد. این همان برداشت او از این سخن است که هدف نهایی انسان لقای سعادت آمیز، بعضی حیات جاودانه با خدا است (همان: ص 41).

او همچنین بر آن است که هیچ انسانی به هیچ نحو رستگار نمی‌شود، مگر این که هدف نهایی خود را که خدا است، بشناسد. رستگاری انسان که تقرب به خدا است، به شناخت او از خداوند بستگی دارد که نه تنها از طریق وحی، بلکه از راه عقل نیز حاصل می‌شود (همان: ص 42). در این بیانیه که از هر دینی بر می‌خواهد، خواستگاه انسان از همان معیتی است که خدا خود را نزدیک تر از هر چیزی به انسان معرفی کرده است ( و این موضوع از فطرت الهی انسان نشأت دارد و معیتی است که خداوند متعال در نهاد انسان نهانده است و تاموقعی که حکمران شایسته از ظرفیت برای انسان و تبدیل زندان ها به دانشگاه ها استفاده که من مولف در کشورهای توسعه یافته مشاهده کردم، این فطرت و این معیت کشور را در امنیت قرار میدهد، آیه 16 سوره ق "لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعَلْمُ مَا تُؤْسُوسُ بِهِ نَفْسُهُ" وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ " یعنی " ما انسان را خلق کرده ایم و از وساوس و اندیشه های نفس او کاملا آگاهیم که ما از رگ گردن او به او نزدیکتریم. ( Certainly We have created man and We know to what his soul tempts him, and We are nearer to him than his jugular vein).

نظیر این چنین ادبیات مورد توافق جهانی زیاد است :

ادبیات بنیادین که همه جهان آنرا قبول دارند

حال، آیا ضرورت داشت که خدا مجموعه ای از آموزه ها را از طریق وحی به انسان ها ابلاغ کند؟ توماس بر آن است که برای رستگاری انسان، افزون بر علوم فلسفی که زاینده عقل انسانی است، وجود

علم دیگری که مُلهم از خدا است، ضرورت دارد. این است که خدا به اختیار خویش اراده کرده انسان را قرین سعادت خویش سازد. این همان برداشت او از این سخن است که هدف نهایی انسان لقای سعادت آمیز، بعضی حیات جاودانه با خدا است (همان: ص 41). او همچنین بر آن است که هیچ انسانی به هیچ نحو رستگار نمی‌شود، مگر این که هدف نهایی خود را که خدا است، بشناسد. رستگاری انسان که تقرب به خدا است، به شناخت او از خداوند بستگی دارد که نه تنها از طریق وحی، بلکه از راه عقل نیز حاصل می‌شود (همان: ص 42). توماس همچنین پرسش دیگری را مطرح می‌کند که آیا تحقیقات فلسفی می‌تواند شناختی از حقایق درباره خداوند ارائه دهد یا به تعبیری اگر در واقع خدا انسان‌ها را به خود وا می‌گذاشت، چه تعداد از آنان به کسب چنین معرفتی موفق می‌شدند؟ پاسخ توماس چنین است: حقایق درباره خدا، آن چنان که عقل، قادر به شناختن آن باشد، فقط به وسیله افراد معدودی قابل شناخت است؛ آن هم پس از مدت های طولانی و همراه با خطاهای فراوان؛ از این رو توماس می‌گوید: برای رستگاری هر چه مناسب تر و مطمئن تر انسان، ضرورت داشت انسان ها، حقایق الهی را از طریق وحی الهی بیاموزند؛ بنابراین، افزون بر علوم فلسفی که عقل آن را بررسی می‌کند، ضرورت داشت از طریق وحی نیز تعلیم مقدس در کار باشد؛ زیرا انسان ها از طریق ایمان، سریع‌تر به حقایق نجات بخشی درباره خدا می‌رسند تا از راه عقل طبیعی. اگر آدمیان ناچار بودند چنین حقایقی را از راه مطالعه فلسفی به دست آورند، بسیاری از آن ها از آن حقایق محروم می‌ماندند؛ پس ایمان، یقینی تر از عقل است به ویژه در موضوعات الهی. دلیل و شاهد بر این مطلب، خطاها و تناقض‌هایی است که فیلسوفان، از طریق عقل طبیعی و بدون استعانت از وحی، در تلاش خود برای کسب شناختی از خداوند، مرتکب شده‌اند (همان: ص 44).

گزاره فوق که مربوط به عقلانیت نگری در باب دین ، فطرت ، علم النفس انسانی و حالات متافیزیکی وایدئو لوژیک انسان دارد و انسان را پایه گذاری میکند ، ، علاوه بر اینکه رابطه معینت و انیت با خداوند متعال دارد که هر کس در خود احساس میکند و با ذکر و هم صحبتی، دعا خوانی و آمین گوئی و نظایر اینها ، این رابطه ذاتی را در خود استوار می بیند و موارد فراوان آن در توبه و انسان سازی ، خیر خواهی ، بخشش ، مهربانی و سایر شایستگی های انسانی در سراسر جهان ملاحظه شده و بنیان فرهنگ شایسته ملت های پایه گذاری کرده است ، امری بدون تردید است و برای همین است که از نظر محققان برجسته نظیر توماس هابز ( Thomas Hobbes ) ، اصطلاح سکولاریسم در موارد گوناگونی استفاده می‌شود، معنی دقیق آن بر اساس نوع کاربرد متفاوت است. دیدگاه سکولاریسم بر این پایه بنا شده است که زندگی با در نظر گرفتن ارزش‌ها پسندیده است و دنیا را با استفاده از دلیل و منطق، بدون استفاده از تعاریفی مانند خدا یا خدایان یا هر نیروی ماورای طبیعی دیگری، بهتر می‌توان توضیح داد. به عبارت بهتر هر کسی دین خود را فقط در خانه خود نگه داشته باشد و حق ندارد دین خود را در جامعه تبلیغ کند. واژه سکولاریسم نخست در میانه سده نوزدهم ( secularism ) به کار رفته است، و اصولاً بار ایدئولوژیک داشته است. در کاربرد نخستین آن، بر آموزه‌ای دلالت می‌کرد که مطابق آن اخلاقیات باید مبتنی بر ملاحظات اخلاقی و معطوف

به سعادت دنیوی انسان باشد، «سکولاریسم» را به این معنای گسترده‌تر به کار بردند که مؤسسه‌های عمومی، به ویژه آموزش عمومی، باید سکولار باشند و نه دینی. در سده بیستم، این واژه معنای وسیع‌تری یافت، که از معانی قدیم و نو واژه سکولار نشأت گرفته بود. امروزه آن را اغلب همراه با «جدایی» نهادهای دینی و دولتی به کار می‌برند، که تقریباً معادل با واژه فرانسوی *laïcisme* است که در دیگر زبان‌ها هم وارد شده، اما هنوز در زبان انگلیسی به‌کار برده نمی‌شود.

امروزه اغلب دولت‌های مهم جهان اهمیت سکولاریسم و دموکراسی را پذیرفته‌اند. یک پیامد عملی سکولاریزاسیون، جدایی کلیسا و دولت است – در حقیقت این پیامد چنان یادآور سکولاریزاسیون است که اغلب این دو را یک پدیده می‌شمارند و اغلب به جای «سکولاریزاسیون» از «جدایی کلیسا و دولت» سخن می‌گویند؛ اما باید در نظر داشت که سکولاریزاسیون فرایندی است چندوجهی که در متن جامعه صورت می‌گیرد، درحالی که جدایی نهاد دین و دولت توصیف جنبه سیاسی این فرایند است. جدا شدن نهاد دین و دولت در سکولاریزاسیون بدین معناست که مؤسسات خاص سیاسی (که به درجات مختلف تحت کنترل دولت هستند) از سیطره مستقیم یا غیر مستقیم دین رها می‌شوند. این بدان معنا نیست که پس از سکولاریزاسیون نهادهای دینی دیگر نمی‌توانند در مورد مسائل عمومی و سیاسی حرفی بزنند، بلکه بدین معناست که دیدگاه‌های نهادهای دینی دیگر نباید بر جامعه تحمیل شوند، یا مبنای سیاست‌گذاری‌های عمومی قرار گیرند. در عمل، دولت باید تا حد امکان نسبت به عقاید گوناگون و متفاوت دینی بی‌طرف بماند؛ نه مانع آن‌ها باشد و نه مجری خواسته‌هایشان.

سکولاریسم معمولاً در پرتو عصر روشنگری در اروپا مطرح می‌شود که تأثیر اصلی را بر جوامع غربی داشته‌است. جدایی دین از سیاست در آمریکا و لائیسیته در فرانسه به‌طور گسترده‌ای بر پایه سکولاریسم رخ داده‌است. البته ایده جدایی دین و دولت در شرق هم در هند از دوران کهن ریشه داشته‌است. دولت نوین هند نیز بر پایه این ارزش‌ها تشکیل یافته و تا حدودی هم در آن موفق بوده‌است. به نظر سکولاریست‌ها بهتر است سیاست‌مداران برای تصمیم‌گیری به جای دلایل مذهبی از دلایل سکولار استفاده کنند. یعنی دولت و بطور کلی حکمران نخواهد هر تصمیم خیر و شرّ خو با مبانی دینی توجیه کند و رنگ استصواب به تصمیمات خود بدهد، و به مردم با اشکال گوناگون هنری، تبلیغاتی، سخنرانی، و... بفهماند که هر کاری که میکند صلاح دولت و مردم در آنست و سدی میشود بین خداشناسی فطری ملت و آنچه از دین و آئین خود و یا احکام شرعی و یا فقه‌ها و اندیشمندان و حکیمان خود درک کرده است و بدان آن عمل میکند بطوریکه در نگاه کلی و جهانی، انسان سکولاری وجود ندارد، و بسیاری از اعمال و رفتار این دولت مردان و مشکلات از دستگاه زایشگر دولت‌ها، که بنام دین واقع شده و زندگی غیر شایسته‌ای برای مردم بوجود می‌آورند، آنها از دین بری میکند و می‌گویند " **اگر دین اینست، چنین دینی را نمی‌خواهیم** " **در حالیکه اساس استصواب در فعل است نه در سخن**، در عمل کرد است که نشان میدهد، این تصمیم بر

اساس صواب خواستن و یا صواب طلبی بوده و یا نه ، کسی به نیت شارع یا شاه یا حاکم کاری ندارد ، حوزه چنین معرفتی در اختیار انسان نیست.

توماس همچنین عقیده دارد که یک موضوع می تواند از زاویه های گوناگون بررسی شود. فیلسوف از طریق عقل به مسأله خدا می پردازد و متکلم همان مطالب را از طریق نور وحی الاهی درک می کند. همان طور که منجم و فیزیکدان، پدیده واحد مانند خسوف را تحقیق و بررسی می کنند؛ اما فیزیکدان از طریق مشاهده مستقیم و منجم از طریق استدلال ریاضی (همان: ص 46). توماس همچنین در تقدم و تأخر فلسفه و تعلیم مقدس، بر آن است که تعلیم مقدس، علوم دیگر را به صورت زیردست و خادم خود به کار می گیرد و به بیان صریح تر، علوم دیگر، خدمتگزاران این علمند. « حکمت کنیزان خود را فرستاده تا بر بلندترین مکان شهر بایستند و ندا سردهند (امثال سلیمان، 9: 3)؛ بنابراین، تعلیم مقدس، بر علوم فلسفی مبتنی نیست به این معنا که اصول خود را از آن ها گرفته باشد. تعلیم مقدس در آنچه می داند یا می آموزد، مرهون علوم فلسفی نیست. تعلیم مقدس صرفاً از این علوم روش بیان مطالب را و به عبارت کلی، هر چیزی که فهم تعالیمش را آسان تر کند، اخذ می کند و به واقع هم چنین است؛ از این رو، تعلیم مقدس برای متکلم در درجه اول اهمیت قرار دارد و برای روشن تر کردن معنای آموزه های خود به روش ها و مفاهیم فلسفی متوسل می شود. (همان: ص 65)، و هنگامی که مخالفان تعلیم مقدس که هیچ اعتقادی به وحی الاهی ندارند، برخی از امور ایمان یا مضامین ضرور آن را انکار کنند، متکلم در چنین مواردی به یقین می داند که شخص مخالف اشتباه می کند؛ زیرا او با وحی الاهی که تعالیم خطا ناپذیر است، مخالفت کرده است. از سوی دیگر، متکلم نمی تواند با استفاده از حقیقت ایمان، ضد فیلسوف که استدلال های او برگرفته از عقل است، استدلال کند. یگانه کاری که متکلم می تواند انجام دهد، این است که با استفاده از عقل با به کارگیری نادرست عقل مخالفت کند. به بیان دیگر، متکلم با این که به حقیقت تعلیم مقدس مطمئن است، باید چنان استدلال کند که گویی خود فیلسوف است (همان: ص 66).

موضوع مهم اینست که انسان می خواهد باشد و مردم لقب انسان شایسته به او بدهند ، و بسیار نادر است که یک فکر بپذیرد که به او "حیوان" خطاب کنند ، و این همان فطرت انسانی ، انسان است که بطور ذاتی ، به او و جاهت و شئانیت میدهد ، ظرفیت بزرگی در انسان است که دولت های مدعی دیک مثل آمریکا ویا ایران ورهبراین با مسلک دین داری وبدون توجه به علوم وفنون پیشرفته در امر حکمرانی ، نظیر حکمرانی الکترونیکی وسیستم های رگولاتوری سراسر کشوری ، می توانند هم دین مردم صیانت کنند وهم زندگی شایسته را برای ملت فراهم نمایند ، کشوری که بعلت عدم سیستم ونظارت ودستگاه فساد یافته ، مورد غارت قرارمیگیرد ، از دین کاری ساخته نیست ، دین ، انسان ، تکلیف وحقوق و..... قربانیان ، این نوع حکمرانی است ، فروپاشی امریکا بهمین علت است ، نارضایتی مردم ایران از نظام حکمرانی بهمین دلیل است ، توماس یکی از بزرگ ترین متکلمان و فیلسوفان مسیحی عقل گرا است که در تبیین

عقلانی آموزه‌های مسیحی نقش بسیاری ایفا کرده است؛ اما با وجود این، به نظر می‌رسد خطاهایی در نگرش او وجود داشته باشد. او در تقدم و تأخر تعلیم مقدس بر علوم فلسفی بر آن است که تعلیم مقدس بر هیچ اصلی از اصول فلسفی مبتنی نیست. این بیان تعبیر دیگری از ایمان‌گرایی است که در درجه اول ما باید به آموزه‌های کتاب مقدس ایمان بیاوریم تا بفهمیم. این که توماس می‌گوید: «برای سعادت انسان تعلیم مقدس ضرورت دارد»، **حکم عقلانی است.** (مراجعه به کتاب ارزشمند **تحریر تمهیدالقواعد به زمان فارسی و عربی از آیت الله جوادی آملی در بیان عقل برهانی**) و این‌که «ما باید از تعالیم خدا تبعیت کنیم، زیرا خدا، کمال مطلق و آفریدگار انسان است و تبعیت از کمال مطلق، مطلوب است»، حکم عقلانی است؛ بنابراین نمی‌توان از این عقیده توماس دفاع کرد که تعلیم مقدس یا امور ایمانی بر هیچ اصل فلسفی و عقلانی مبتنی نیست. ملازمه حکم شرع و عقل، یعنی این که اگر شرع به چیزی حکم کند عقل هم به همان حکم می‌کند؛ «**کلما حکم به العقل حکم به الشرع**» بنابراین انحصار جنبه‌های حکمرانی که با دانش علمی و فناوری ملازمه دارد و اقتصاد محصور در احکام شرعیه بامقتضای مدل‌ها و امور توسعه‌ای و سیستماتیک وفقی نداشته، بلکه سدی سدید در پیشرفت‌های سرزمینی نظیر لزوم طرح آمایش سرزمینی با قواعد منطقه‌بندی خاص خودش است (تعالیم 14 و 33) با حصر دیدگاهی دین، یک بن بست است، و نظیر این مجموعه بن بست‌های ایجاد، موجب شده که برای اداره طبیعی کشور جریان‌های دیگری برای حل مسائل ناشی از رویکرد‌های دینی پیش بیای که این مولف به جریان‌ها و طیف‌های دگرگون‌کننده در ( **مقاله طیف‌های دگرگون‌کننده** ) خطرهای بزرگی برای تضعیف در ناکارآمدی نظام را بموقع گوش زد نماید، یعنی وقتی جریان‌ها و طیف‌های خارج از انحصاریت نظام و بخصوص با مشارکت معاندان و شبکه‌های متخاصم داخلی و خارجی و با استفاده از رانت‌ها و امضاءهای طلائی دستگاه آلوده به فساد، به جریان جوهری تبدیل می‌شود، یک حکمرانی دیگر بر حکمرانی رسمی کشور استیلاء پیدا کرده و لایه‌ها و زنجیره‌ها و حلقه‌های وصل داخلی و خارجی بطور خزنده در میان کشور استوار می‌کند، و به جایگزین فضولی در امور مملکت تبدیل می‌گردد، چنین فاشیسم نقابدار (Masked fascism) و فقط محسوس برای اهل خرد آگاه‌کننده بوده که از جنس کاملاً علمی و فناورانه خوش آیند و گول‌زننده است، و نظام را در بن بست قرار می‌دهد.

فاشیسم نازیسم در قالب شعارهای زیبنده و به عنوان یک مکتب عالی، بخودی خود یک مکتب عالی برای باورمندان رشد و توسعه یافت؛ و بصورت یک مکتب واسطه سیاسی برای اعمال سلطه و تثبیت ایدئولوژی و حاکمیت دلخواه است. این مکتب که قصد تصرف کشور را با تمام موجودیت‌های آن دارد، اهل نذورات، دیگ‌های امام حسینی و متظاهر بسیار هوشمند برای چنین تدابیر سرگرم‌کننده حکمرانی است که به این مصلحت‌های ظاهر فریب‌خوش کرده و خیال می‌کند، این کاخ نشینان، چه بهائی به دین و شعایر آن می‌دهند، دادن خمس و زکات و غیره و استفاده از فرمول‌های مذهبی، آنان را شایسته کارهای تجارت داخلی و خارجی، واردات/صادرات، انتقال تکنولوژی‌های منسوخ دانسته، خام فروشی و.....



شخصیت های ممتاز و کارگشا، معرفی کرده و عمده کار دولت در همین عوامل اقتصادی بسته بندی میشود و هر جا که مشکلی باشد با دخالت های خود و دادن رشوه و غیره ، راه قاچاق هم نیز باز میشود ، ( چند همسایه ای هم جوار منزل خود داشتم که از راه قاچاق ولی از طرق نامحسوس کالا و مواد کارخانه یا بساط بانک کاری را تکمیل میکردند ، من آن موقع در سال 1366 رئیس کل گمرک بودم ، یکی از آنها رادر توی خیابان دیدم و وی را از این امر حذر دادم و روش واردات را با زبان ساده برایش بیان کردم ، خنده ای کرد ، وگفت : شما چی میگید آقا ، من بدون اینکه پول اولیه بدهم ، و چند ماه برای گرفتن مجوز توی وزارت خانه سرگردان شوم و شما توی گمرک ، چندین مدرک و سند از من مطالبه کنید ، و بروم یاد بگیریم که چگونه باید تجارت خارجی انجام دهم ؛ تیم قاچاق پارچه های منرا صحیح و سالم با همان استاندار در انبار من در تهران تحویل داده و پولش را وصول میکنند ، خیل این مشکل گشاهای در مساجد معروف تهران را بارها می دیدم که با دسته های گل های 250 هزار تومانی آن روز و چند میلیون تومانی امروز ، با کامیون پر از این حلقهات گل ، از اول مسجد تا ته آن چیش میگردند و حالا به برکت کرونا و مرگ عده ای از این شخصیت های ممتاز که یادداشت موید رهبری را هم در تریبون مسجد قرائت میکردند و از دولت مردان این دولت ها ( در آسیب شناسی های تعالیم 1 تا 12 ) ، در این مجالس ترحیم و یا غیره از رئیس جمهور ، معاول اول و... تا نمایندگان مجلس و غیره صندلی های لوژ مجلس ا پر میکردند ، نمی دانستم برای امام حسین (ع) گریه کنم و یا بدبختی های پیش روی این مملکت ، از دولت استعفا ء کردم که مشغول ذمه مردم نباشم -مؤلف)

فاشیسم و فاشیست معمولاً با یک بار منفی به ذهن انسان می رسد. اما اگر بطور ریشه ای و تاریخی نگاه کنیم به نتیجه ای دیگر خواهیم رسید. در ابتدا فاشیست مکتبی بود که معتقد به بهم پیوستن حکومت و بنگاه های اقتصادی بود. فاشیسم (Fascism) بخودی خود یک مکتب عالی برای باورمندان به آن نیست؛ بلکه یک مکتب واسط سیاسی برای اعمال سلطه و تثبیت ایدئولوژی و حاکمیت دلخواه آنان است. فاشیسم تأثیرگذارترین و پرنفوذترین جنبش سیاسی اروپا در فاصله بین دو جنگ جهانی بود. مفاهیم نظری فاشیسم را جووانی جنتیله (Giovanni Gentile) با اقتباس و ترکیبی از نظریات مکاتب سیاسی پیشین وضع کرد و بنیتو موسولینی (Benito Mussolini) آنرا در سال های ۱۳۰۱ تا ۱۳۲۲ ایرانی (۱۹۲۲ تا ۱۹۴۳ میلادی) در ایتالیا به مرحله اجرا در آورد و ویلفردو پارتو به انگلیسی Vilfredo Federico Damaso وزیر اقتصادی موسولینی بود که اصول حداکثر سازی منافع را برای موسولینی طراحی میکرد و بعدها برای دنیای سرمایه تعمیم یافت و دانشگاه های ما این درس فاشیسمی را به دانشجویان درس میدهند. این در حالی بود که اشکال دیگر فاشیسم در آلمان نازی، اسپانیای عصر فرانکو، یونان و بسیاری از دیگر کشورهای اروپای شرقی و شمالی تا اندازه ای به اجرا در آمد و یا به مرحله اجرا نزدیک شد. در نظریه فاشیسم، ایده های ناسیونالیسم و نژادپرستی مبتنی بر آریایی گرایی و سامی ستیزی کنت دوگوبینو و چمبرلن، قساوت ماکیاولی، قهرمان پروری فردریش نیچه و محرک های تاریخی و اسطوره

ای ژرژ سورل با یکدیگر ترکیب شده اند. این نظریه ها به شکلی دیگر در مکتب نازیسم که شاخه ای از فاشیسم بشمار می رود، بسط یافت و با اتکای بر نژاد پاک آریایی و سامی ستیزی، یکی از خشونت بارترین فاجعه های تاریخ بشری را بوجود آورد. هدف سیاسی فاشیسم، استقرار و سلطه یک نظام خودکامه غیر پارلمانی و متکی به تمرکز قدرت فضولی در دولت رسمی از طریق چپاول گری بوده است که با برانداختن سوسیالیسم و آزادی های فردی همراه باشد و بکار آمدن همان کسانی که در سیاست خارجی شیطان بزرگ برای براندازی انقلاب اسلامی تدارک شده است **و بطور خلاصه در نظریه " جنگ اغنیاء با فقرا در رسائل امام راحل "** ملاحظه میشود.

یک موقع فهم این موضوع های غامض ( تعالیم 53 و 74) از مسائل بغرنج کشور در دیدگاه محقق واز طریق بررسی چالش ها و بحران های موجود دنیا مورد بررسی قرار میگردد وگاهی چنین است که محقق ضمن مطالعه چالش ها و بحران های جهان ( تعلیم 74 هزاره بحران های جهانی ) ، خودش یک مشاهده گر با بصائر ژرف است ( تعلیم 83 هزاره بصائر) ، لذا من اینک پس از 32 سال تحقیق و تفحص ، در سیر جریان هائی که مشاهده نمودم و شاهد ماجراها بودم ، به یک محقق جریان و طیف شناس، تبدیل شدم که فراسوی عامل نگری است و این علم جدید و بسیار مهم بمن می فهماند که دولت و یا کل نظام بخواهد در مقابل فساد قیام کند با کل این جریانی روبرو میشود که تجارت ، زنجیره ها ، رتق و فتق امور را در دست داشته و اگر این جریان روتین شده ، تعطیل شود ، یک بن بست دیگری در نظام حکومتی ، اختلال خطرناکی بوجود خواهد آورد ، این قیام جهادی نیاز به طرح برنامه با انسان شناسی خواص خودش را داشته که بصورت گام های بلند و در بازه های زمانی کوتاه مدت اجراء شود در این طرح اولویت ها و سایر دستور العمل در تعالیم آمده است . قابل تذکر است که بین دستگاه های اجرائی توازن و تعادلی برقرار نیست وگر نظمی از بی نظمی اخیر در دستگاه ها برقرار است مربوط به تصمیمات و اراده نظام نیست ، درست مثل خیابان های سعادت آباد است که برای دوطبقه طراحی شده بود و با ساختن برج 22 طبقه به دستور شهر وقت " کرباسچی " و بعد با مسابقه در شهردارهای بعدی ، چنان ترافیکی در ایت خیابان مستولی شده است که یک نفر خارجی و غریبه ، بیشتر ار اتومبیلش گریپاژ ( Girpage ) شده ، اما اهالی این کوچه که با زحمت از خانه اشان خارج میشوند و باید از وسط ماشین دوبله و سوبله ( فقط یک باریکه برای عبور یک اتومبیل) عبور کنند با چنان نظمی حیرت آور و بدون بوق زدن و کمک کردن به یکدیگر ، از خیابان صعب العبور راه می یابند که در شبیه سازی فناورانه ( Technological simulation ) ممکن نیست ، کشور ما مثل استان مملو از تناقض های تهران که اقتصادش 50 برابر چند استان دیگر است ( به نامه در مورد تهران به ریاست جمهوری مراجعه شود) ، دچار نظمی از بی نظمی و نظریه آشوب ( Chaos Theory ) شده است که خود به تعلیم نیاز دارد که در این تعالیم آمده است ، از نظر من مولف ، کسانی باید به سمت وزیر یا استاندار منصوب شوند که دارای خبرگی میان رشته ای در مدیریت و نیز حکیم و بصیر باشند .

این گونه خبرگی ها میان رشته ای و فرارشته ای نمی توان از دین دریافت کرد و با رویکرد ایمان و اعتقاد داری ، به مملکت داری پرداخت ، ضمن اینکه مردم و بخصوص امت وسط که داعیه قرآنی دارد ، خودشان با شارع دم خور بوده و بدون اینکه کاری به حکومت داشته باشند ، با روش تقلید و پیروی از مقلد و رهبر دینی ، به احکام شرع مبادرت میکنند و این فطرتی است که در سراسر جهانی جاری و ساری است و دولت کمک کننده است نه دخالت کننده ، و روزی که دولت در موازین حکمرانی خودش که در مکتب هاب حکمرانی و بخصوص در کشورهای توسعه یافته ، بخواهد رنگ و لعاب دین را بدهد ، اگر اشتباه کند و نتواند آموزه های مصرعه و آشکار در دین را نظیر عدالت گستری استقرار دهد ، دوگناه مرتکب شده است یکی اینکه نتوانسته است که تکلیف حکمرانی خود به شایستگی ایفاء نماید و دوم اینکه مردم دین دار متوجه میشوند که دینی را بدان عشق می ورزیدند ، کفایت لازم را برای این عشق ورزی نداشته و همان مقدار که از فطرت الهی درک داشتند ، بسنده کردن و کیان دین بخصوص ، اسلام محمدی (ص) دچار شک و تردید قرار میگیرد ، چنین سکولاریسمی ، بطور طبیعی رخ میدهد و نیازی به هجمه های فرهنگی نیست . یکی از مشکلاتی که از تحقیق تاریخی به دست آمد ، تردیدهایی بود که در اصل کتاب مقدس روا داشتند . منتقدان کتاب مقدس ، روشن ساختند که پدید آورنده پنج کتاب اول کتاب مقدس ، حضرت موسی علیه السلام نیست؛ بلکه نویسندگان آن ، دست کم چهار شخص گوناگون بودند یا درباره انجیل یوحنا که محبوبترین انجیل مسیحیان است ، تردید روا داشتند حتی در این مساله شک کردند که عیسی تاریخی و واقعی با عیسیایی که در انجیل ظاهر شده ، متفاوت است . به طور خلاصه ، بررسی نقادانه ادبیات مقدس ، شماری از عقاید مورد احترام را زیر سؤال قرار داد؛ در صحت بعضی از رویدادهای مضبوط در متون مقدس تردید کرد ، و جنبه معجزه آمیز تاریخ کتاب مقدس را کم اهمیت جلوه داد . حتی بعضی استدلال کردند که در سنت مسیحی ، یک رشته پیوسته از رخدادها و تحولات وجود ندارد که در گذر تاریخ به شخصیت خود عیسی بازگردد . به عقیده آنان ، قدیمترین گروه پیروان عیسی پس از رحلت او به شدت با هم اختلاف یافتند ، و حواریون قدیم تر به رهبری پطرس ، عمیقاً با تعلیمات پولس مخالف بودند . فقط بعداً امور مورد تاکید گرایش های گوناگون در ترکیبی سازگار شد که اساس آیین کاتولیک را شکل داد . نتیجه چنین نظریه ای این است که بخش اعظم ترکیب دین متأخر به پولس نسبت داده می شود ، نه به مسیح (اسمارت ، 1383: ص 255). بر این اساس ، دیگر میسور نبود که از گزاره ها و آموزه های کتاب مقدس دفاع شود یا متعلق ایمان قرار گیرد .

خیال نشود وقتی این مولف ، مثال های از دین مسیح (ع) می آورد ، به دین اسلام بی توجه است ، درست که قرآن و اسلام از سوی خداوند متعال تضمین شده است آیه 9 سوره حجر " إِنَّا نَحْنُ نَزَّلْنَا الذِّكْرَ وَإِنَّا لَهُ لَحَافِظُونَ " یعنی : البته ما قرآن را بر تو نازل کردیم و ما هم آن را محققاً محفوظ خواهیم داشت . (کتاب اسلام ناب) ( Indeed We have sent down the Reminder, and indeed We will preserve ) (it. قرآن یعنی اسلام یعنی اهل بیت ، حافظ دارد ، نظام عدالت گستر در صیانت نقش استراتژیک داشتند

و نام دار و صاحب الگو شدند و در جریان تاریخی خیلی ها با شدت و حدت از شیعه و سنی ، تشکیل حکومت دادند ، ولی چون در کار عدالت و ایفای حقوق مردم ، توفیق نیافتند ، نام و نشان نیکوئی از خود باقی نگذاشتند و خداوند برای نگهداشت حکومت ها صرف داعیه داشتن دین ندارد ، تغییرات بنیادین در دین مسیح و دگرگونی های دین مسیحیت ، درس و عبرت های معتبری برای نظام های دینی دیگر جهان است ، مسئله تحریف گاهی در متون و مستندات دینی اتفاق می افتد که اسلام از این بابت مصون بوده و مذاهب ساختگی و هابیت و بهائیت ، نمی تواند ، خدشه ای به امر صیانتی وارد کند ، ولی تحریف دن در بطن مردم و رویگردان مردم از نظامی که با همین داعیه و با کمک همین مردم ، نظامی را سرپا کرده است باید با مکانیسم ، و ابزار های سلطه و قسری و قهری و همراه با انسان شناسی و دادن سکان بدست امت وسط [ به نامه سرگشاده این به ریاست صدا و سیما و بعضی دیگر در چند سال پیش مراجعه شد که وقعی نهند ( دلیل این وقعی نهند برای مولف روشن است، برای اینکه نظامی که در صداوسیما و یا دستگاه های بی اعتنا به این گونه نامه ، مثل ترافیک تهران و خیابان های شهر است و بگذریم از 101 اصول ترافیکی جهان فقط 3 اصل در ایران اجراء میشود .

در نقد استدلال تعویق امور به نسبت دادن به دین می توان گفت: که بدلیل نفی کامل قطعیت استدلال عقلائی در استفاده از سیستم ها ، مکانیزیم های علمی و فنی در حکمرانی ، خلاف بدهت صورت گرفته است . علمی نظیر ریاضیات، جزو علوم یقینی است و قطعیت کامل دارد ( **به تعالیم 14 ، 33 ، 22 ، 24** ، **26 تا 29 در مورد زیر ساخت و روساخت و پروژه های یقینی و شاخص و استاندارد های مربوطه مراجعه شود** ) و هیچ شبهه ای در این باره آن روا نیست. همچنین در مورد تحقیق تاریخی همان طور که پیش تر بیان کردیم، بسیاری از تحقیقات تاریخی مبتنی بر اخبار متواتر، قطعیت کامل دارند؛ برای مثال به تواتر یقینی دریافتیم که ایمان و تعهد مبتنی بر آن در عینیت آن و یقینیت آن توسط مردم اقبال شده است. در این مورد فرقی بین شرق و غرب نیست ، مثل فطرت خدا جوئی است که هر جا انسان است ، فطرت و معیت وجود دارد ، ما آنها خلق نکرده ایم که در چندوچون آن مداخله کنیم ، در باب برهان نظم، فیلسوفان مغرب زمین، تفسیر و قرآنتی از آن را ارائه داده اند که اشکالات چندی بر آن ها وارد است؛ اما اگر انتظار خود را از برهان نظم همان طور که در واقع نیز چنین است محدود کنیم ، نتیجه آن قطعی است و هیچ گاه از آن دست نخواهیم کشید. در جهان، موجودات منظمی، دست کم وجود انسان وجود دارد، و هر نظامی، از ناظمی حکیم ناشی شده است؛ بنابراین، موجودات منظم در جهان نیازمند ناظمی حکیم هستند؛ از این رو، به واسطه برهان نظم ، فقط شعور و علم و حکمت ناظم را اثبات می کنیم، نه حتی نامتناهی بودن آن و نه صفات دیگر او را.

شور و شوق دینی ، ارزشمندترین و اساسی ترین، خصیصه ایمان دینی است. شور و شوق نامتناهی، نیازمند یک امر نامحتمل عینی است. برابر مواد ثلاث " واجب ، امکان ، امتناع" ما محکوم هستیم به امر واجب و آنچه واجب و ضرور است که نظام حکومتی باید انجام شود که شرط کافی هم بدنبال آن مقید

و تضمین کننده است ، این ضرورت ها انجام نشده و در بسیاری موارد ضد آن انجام شده بوسیله دولت و یا مداخله کنندگان فضولی که از سوی دولت با مانعی روبرو نبودند ، امر ممکن به مکانیزیم و سازوکار نیاز دارد که اهمال شده است و امتناع از اخیار بشر خارج است ، ما نه جریان های مقدر اشراف داریم و نه تکالیف ضرور و ممکن خود را می توانیم ، به خدا واگذار کنیم ، در این نکته مهمی است که بارها تجربه شده است ، آنقدر که تحریم باعث تحرکات توسعه ای ما شده ، مقدرات و تصورات یقینی ما نبوده است و یا خلاقیت ما در ایجاد مکانیزیم های حکمرانی و عدالت گستری نبوده است ، آنقدر که ویروس کرونا ، نظام پزشکی کشور را تحرک و کار آفرین کرده و پرده از خطاهای آن برداشته ، قوانین و دستور العمل و بخشنامه نبوده است ، ریسک کردن ، انقلابی عمل کردن و دل به دریا زدن با توکل به خدا ، از یقینیات ما و گذاری کارهای زمینی به آسمان اولیتر است ، کیرکهگارد (kierkegaard) دانمارکی ، بر این عقیده استوار است که هر چه بی یقینی یا به تعبیری ریسک و خطر بیشتر باشد، ایمان دینی بیشتر جلوه گر می شود. در عوض هر جا یقین حاکم باشد ( **وبه خود بالیدن و میشود و ما می توانیم !!!**) ، در آن جا مخاطره و خطر جایی برای ظهور ندارد و هنگامی که خطر و مخاطره کمتر شد، شور و شوق نیز کمتر و در نتیجه ایمان دینی، خصیصه گرانبها و ارزشمند خود را هر چه بیشتر از دست می دهد. به تعبیر دیگر، اگر خطر کردن در میان نباشد ، ایمانی در میان نیست. به عقیده من به موضوع اشتغال ، جدا از بودجه بازی و واگذار این مر به سازمان اموراداری و استخدامی و یا سازمان برنامه و بودجه ، باید تغییر دیدگاه صورت گیرد که از اقدامات روتین به رویکرد انقلابی تغییر پارادایم شیفت اتفاق می افتد ، مردم و بخصوص بخش جوان کشور نیازمند جم و جوش است ، بیکاری (40 در تحصیل کرده و 60 در صد ... ) از مسافرکشی و بیبگاری خسته شده و از نظام ناراضی و دیگر اعتمادی به نظام نداشته و امیدی هم به آینده ندارد ، و این درحالی که پروژه های مادر وزیر ساختی کشور نظیر طرح آمایش سرزمین ، لجستیک عدالت توزیعی و ده ها مورد دیگر ( در تعالیم لیست آنها آمده است ) روی زمین مانده است ، شما خیال میکنید که شما جنگ را اداره کردید یا این ریسک پذیری ها ، این جم و جوش ها ، این دفاع های خودجوش و .... مردم چنین حرکتی را با جان و دل برای نجات از وضع فعلی در مشارکت های انقلابی در پروژه های مادر و توسعه گرای کشور لازم دارند ، مسکن یک کار مردمی است نه کاغذ بازی های دولتی ، شما باور ندارید و معتقد هستید که میشود و شما می توانید ، خدا را به غضب در آوردید!!!.

آنهائیکه نام اسلام و خدا را یدک می کشند ، ذات اسلام را در غرب این چنین فهمیدند:

" **بدون خطر کردن، ایمانی در کار نیست** . ایمان دقیقاً تناقص میان شور نامتناهی باطن و درون فرد و عدم یقین عینی است. اگر من قادر باشم خداوند را به نحو عینی دریابم، دیگر ایمان ندارم؛ اما دقیقاً از آن رو که بدین کار قادر نیستم ، باید ایمان آورم ، اگر بخواهم خویشتن را در وادی ایمان حفظ کنم ، باید همیشه در آن عدم یقین عینی در آویزم تا در ژرفای آب، در عمقی ژرفتر از هفتاد هزار فاتوم (معادل 1/8 متر

است) ایمن بمانم (کیرکه‌گارد، 1941، ص182؛ پترسون، 1991:ص38). (باید گیر کنم و به رای عین ببینم که کشتی مملکت روی کف آب دریا دور خود می چرخد، آنگاه فریاد میکشم خدا مرا مامور کن و قوت بده و انشاء کن و قلم را به اراده خودی روان کن، تا این ناسازگاری مسلم و عینی از پرده بیرون آمده و تبیین شود و خود ما را عقل و هوش و شهامت بده که کار خودمان به تو واگذار نکنیم و بجای تو، فرمانروئی ننمائیم و... کسانی که بی دین خواندیم مثل همین شخص دانمارکی که چگونه از این تعبیر به خوبی بر می‌آید که ایمان با یقین و تعقل سر ناسازگاری دارد. برای روشنی این نکته که چگونه بی یقینی، جایگاه مناسبی برای شور نامتناهی است، به این دو مثال توجه فرمایید.

1. شما خود را در دریای موجی غوطه ور می‌سازید تا شخص محبوب خود را که در حال غرق شدن است و از شما مدد می‌جوید، نجات دهید. (ی‌عنی خدا را در غرق شدن بیابید، در میدان جنگ بیابید، در طرح آمایش سراسر منطقه ای سرزمین بیابید، در مسکن سازی توسط خیل مردمان بیابید و... می‌گویند نمی‌شود، پس انقلابی نیستید، انقلابی امام راحل بود که از تاملات شما مجبور شد، جام زهر بنوشد!!!)

2. شما خود را در دریای موجی غوطه ور می‌سازید تا در یک تلاش ناامیدانه، شخص محبوب خود را که ظاهراً بی هوش است و احتمالاً تاکنون غرق شده، نجات دهید. در هر دو مورد، شما دلبستگی شورمندانه خود را به نجات آن شخص محبوب، به نمایش گذاشته، و زندگی خود را برای نجات او، به خطر انداخته‌اید؛ اما به نظر کیرکه‌گارد، در دومی شور بیشتری وجود دارد، زیرا در آن، شانس کمتری برای نجات او وجود دارد؛ یعنی در تلاش ناامیدانه، شور بیشتری وجود دارد. ارزیابی مشابهی، می‌تواند در مورد مسیحیت صورت بگیرد. (من و خیل مردمان از شما ناامید هستیم؛ چگونه که شما اینقدر امیدوارانه داد سخن می‌دهید، خیلی به خودتان دارید، پس خدا با شما کاری ندارد، خود بسنده شده‌اید، من ناامید شدن چنگ به ریسمان زده ام و خیلی از محققان این کشور این ریسمان بدست ندارد؛ و امید وار به آینده ای نگاه میکنند که خدای ناامیدان به وضع فعلی مقدر کرده است، اگر شوری است اگر شوقی مانده است برای همین است، وضع ما دقیقاً خط بخط مشابه عصر ولتر در تاریخ ویل دورانت است، ویل دورانت فقط تاریخ نوشته است، او از فلسفه تاریخ که می‌تواند، بارها و بارها تکرار شود، سخن گفته است، عصر ولتر و عصر ایمان و عصر تسلیم به آنچه، جوهر ناامیدی، عرش را می‌لرزاند، سخن رانده است، شما میدانید، چه چیزهائی عرش خدا می‌لرزاند، گمان نمی‌کنم بدانید!!!!)

1. شما بر سر ایمان خود به حقانیت مسیحیت، همه چیز را به خطر می‌اندازید؛ در حالی که می‌دانید مسیحیت به لحاظ عینی 99 درصد احتمال حقانیت دارد.

2. شما بر سر ایمان خود به حقانیت مسیحیت، همه چیز را به خطر می‌اندازید؛ در حالی که می‌دانید احتمال حقانیت مسیحیت چنان کم است که اصلاً قابل تصور نیست. در هر دو، شور و شوق وجود دارد؛ اما به نظر کیرکه گارد در مورد دوم شور بیشتری وجود دارد؛ زیرا هر چه به‌لحاظ عینی درجه احتمال کمتر باشد، شور و شوق بیشتر است (آدامز، 1987: ص414).

پر واضح است که ایمان و عقلانیت دوروی یک سکه حکمرانی شایسته است، ولی ایمانی را در آغوش می‌گیریم که با عقل معاش و زندگی شایسته توائماً باشد، بین آنها جدایی نباشد، ایمان در خانه فقیر چه کار دارد، ایمان در کاخ بی حیا یان چه کار دارد، ایمان در امکان را غیر ممکن میکند، چکار دارد، ببینید که مولایمان چه گفت و چگونه عمل کرد:

### حضرت علی علیه‌السلام می‌فرماید:

جبرئیل بر آدم نازل شد و گفت: ای آدم، من مأمور شده‌ام تو را در انتخاب یکی از سه چیز مخیر سازم؛ سپس یکی را برگزین و دو تا را واگذار. آدم گفت: آن سه چیست؟ گفت: عقل، حیا و دین. آدم گفت: عقل را برگزیدم. جبرئیل به حیا و دین گفت: شما باز گردید و آن را واگذارید. آن دو گفتند: ای جبرئیل! ما مأموریم که هر جا عقل باشد، با آن باشیم. جبرئیل گفت: خود دانید و بالا رفت. (کلینی، 1363 ش: ج1، ص10).

### ایمان‌گرایی ویتگنشتاین

لودویگ ویتگنشتاین (1889-1951) یکی از فیلسوفان بزرگ قرن بیستم در مغرب زمین است. او در کتاب گفتارهایی در باب اعتقاد دینی استدلال می‌کند که امری منحصر به فرد و خاص در همان چارچوب زبانی معتقدان وجود دارد؛ آن گونه که مفاهیمی که آنان به کار می‌گیرند، نمی‌تواند به درستی به وسیله بیگانگان و افرادی که خارج از چارچوب زندگی می‌کنند، مورد فهم واقع شود. آدمی باید در شکلی از زندگی (form of life) مشارکت داشته باشد تا شیوه کارکرد مفاهیم متنوع در آن بازی زبانی را بفهمد. ویتگنشتاین پدر آوه‌ارا (O'Hara) را مورد تمسخر قرار می‌دهد که می‌گوید: یک شیوه منصفانه و بی طرفانه برای ارزیابی ارزش حقیقی اظهارات دینی وجود دارد. ویتگنشتاین چنین نگرشی را مضحک و بی‌معنا می‌داند (ویتگنشتاین، 1987: ص418). به طور خلاصه، ویتگنشتاین، بر آن است که برای فهم مفاهیم دینی، باید وارد بازی زبانی دینی شویم؛ یعنی در اعمال و مناسک آن دین نوعی مشارکت یابیم و این بازی زبانی بردلیل مبتنی نیست؛ یعنی آن را می‌پذیریم و با آن زندگی می‌کنیم و به این معنا دین، بی دلیل است؛ بنابراین، پذیرش اصل چارچوب دینی، یا ورود به آن بازی زبانی بدون توجیه عقلی است. مفسر و مدافع ایمان‌گرایی ویتگنشتاین، نورمن مالکولم، معتقد است که باور و اعتقاد دینی، به هیچ وجه فرضیه نیست؛ زیرا نه می‌تواند و نه باید، به لحاظ عقلانی توجیه شود. اصولاً باور دینی، همانند

باورهای بی‌مبنای دیگر باور بی‌مبنایی است که دیگر به پشتوانه و تکیه گاه نیاز ندارد؛ مانند اعتقاد به اصل یکنواختی طبیعت و آگاهی ما از مقاصد و نیات خودمان. باورهای دینی مانند مفروضات بنیادی دیگر از باورهای دیگر اخذ نشده‌اند؛ بلکه خود پشتوانه و تکیه گاه باورهای دیگر هستند. آن‌ها چارچوب تحقیق ما را شکل می‌دهند که بر اساس آن‌ها، همان روند توجیه مبتنی است؛ از این رو پرسش از توجیه دعاوی دینی یا انکار آن‌ها از منظری خارج از چارچوب دینی، بی‌معنا است. علم و دین، دو بازی زبانی گوناگون هستند که هیچ کدام آن‌ها نیازمند توجیه نیست (مالکولم، 1987: ص 422).

اشکال این نظریات ایمان گرایانه آن است که ادیان گوناگون، دعاوی متفاوت و گاهی متناقضی دارند و هر کدام، بازی زبانی متفاوت با دیگری دارند. اگر بخواهیم وارد این بازی‌های زبانی شویم، باید گزینش کنیم. حال پرسش این است که بر چه اساسی این گزینش صورت بگیرد. به نظر می‌رسد که قبل از ورود به بازی‌های زبانی، باید بهترین آن‌ها انتخاب شود؛ سپس وارد آن شویم؛ زیرا مدت زندگی، امکان ورود به همه آن‌ها را به ما نمی‌دهد. اما درباره دیدگاه مالکولم می‌توان گفت که ادیان گوناگون با دعاوی مختلف و گاهی متناقض، بی‌مبنا بودن باورهای دینی خود را ادعا می‌کنند. آیا همه آن‌ها می‌تواند صحیح باشد؟ برای مثال، مسیحیت، تثلیث و اسلام خدای واحد و یگانه را ادعا می‌کند. آیا هر دوی آن‌ها می‌توانند باور، بنیادین و یا بی‌مبنا باشند. به نظر نمی‌رسد که اعتقاد مالکولم، توجیه درستی داشته باشد. (مدعیان دینی که بخصوص بخواهند حکمرانی داشته باشند، باورهای خود را مبنای دین و فهم مقدرات و محاسبات کائنات قرار میدهند، آدم‌های خوبی هستند ولی راه و رسم حکمرانی که در روی زمین اتفاق می‌افتد، و مردمی که در روی زمین بدنبال زندگی شایسته می‌گردند، دیگر وقتی ندارند آن علومی را پیدا کنند که هرروزه در مخاطرات و طیش‌های قلبی، برای داشتن به نظام شایسته و یک زندگی شایسته در شهرها سرگردان باشند، گاهی کوله باری، گاهی مسافر کشی، گاهی از سلط زبانه نیمه خوراکی پیدا کردن و به کارهای خطرناک و خطر زندان و.. باشند و در همان شهرها و بلاد‌های بینیند که عده‌ای طریق چپاول و رانت خواری و دلالی و غیره، چه زندگی‌های مجللی بهم زده‌اند، اگر ما توقع داشته باشیم این قشر مظلوم و محروم بروند در جماعت مساجد که همان جماعت هم در صف جلو ایستاده‌اند، شرکت کرده و نماز بگذرانند، یک توقع منصفانه نیست، بنابراین سخنان ما نیز بی‌انصافی اعمال ما را امضاء میکند تا برسد که خدا که بصیراً بالعباد است (إِنَّ اللَّهَ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ - آیه 44 سوره غافر)

## ایمان‌گرایی الوین پلانینگا

الوین پلانینگا (1932-) یکی از متفکران معاصر مغرب زمین است. او یکی از بنیانگذاران نوع خاصی از معرفت‌شناسی اصلاح شده (reformed epistemology) است. فیلسوفان قائل به معرفت‌شناسی



اصلاح شده در پی آنند نشان دهند که تجربه‌های دینی، بنیانی استوار برای باورهای دینی فراهم می‌آورند و آن‌ها را معقول و موجه می‌سازند. آنان معتقدند که حتی اگر ما هیچ دلیل منطقی و مستدل بر اعتقادات دینی نداشته باشیم، باز آن‌ها معقول و موجه هستند؛ برای مثال، او معتقد است که وجود خدا یکی از اعتقادات پایه است و برای هر اعتقاد پایه‌ای از جمله خدا، لازم نیست برهان اقامه شود. الوین پلانینگا بر آن است که در گذشته اگر کسی می‌خواست به وجود خدا اعتقاد یابد، باید به براهین عقلانی اثبات وجود خدا متوسل می‌شد؛ ولی اکنون او می‌گوید: می‌توان این بینه‌گرایی را در مورد خدا انکار کرد و با وجود این، به خدا اعتقاد داشت و این اعتقاد هم به طور کامل عقلانی و بجا باشد؛ حتی اگر هیچ برهانی برای آن نداشته باشیم؛ همان طور که شما می‌توانید به نحو کاملاً عقلانی وجود افراد دیگر یا وجود میز و صندلی در مقابل خود را باور داشته باشید، بدون این که برهان و استدلال قاطعی برای آن در اختیارتان باشد؛ البته این بدین معنا نیست که استدلال، کارگر و مؤثر نیست. ممکن است براهین خیلی قوی هم در مورد آن‌ها داشته باشیم؛ ولی به آن‌ها نیازی نیست؛ بنابراین مقصود این نیست که نمی‌توان وجود خدا را اثبات کرد؛ بلکه منظور آن است که به استدلال و برهان نیازی نیست. الوین پلانینگا می‌گوید: من شخصاً معتقدم که براهین اقامه شده برای اثبات وجود خدا، دارای ارزش و قوت هستند؛ ولی برخلاف براهین ریاضی به حد برهان و اثبات الزام‌آور نمی‌رسند. به هر حال، پایه بودن اعتقاد خدا به این معنا است که بدون ابتنا بر قضایای دیگر پذیرفته شده باشد؛ البته غیر عقلانی نیز نباشد. وی درباره این سؤال که ممکن است پیروان ادیان گوناگون ادعا کنند که عقیده آنان در باب خدا اعتقاد پایه است حال آن‌که آن‌ها با هم ناسازگارند، چگونه می‌توان این مسأله را توجیه کرد؟ پاسخ می‌دهد. به گمان من باورهای پایه مختلف می‌توانند عقلانی باشند؛ ولی همه آن‌ها درست نیستند؛ البته امر مشترکی درباره خدا نظیر خالقیت و خیر محض بودن خدا میان ادیان مثل اسلام و مسیحیت و یهودیت وجود دارد؛ ولی اختلافات به باورهای بعدی مربوط می‌شود که به گونه دیگر تحصیل می‌شوند. ما باورهای بعدی را از طریق وحی و کشف به دست می‌آوریم؛ به طور مثال اگر مسیحیت به تثلیث اعتقاد دارد، دلایل این است که خدا خود را این گونه در کتاب مقدس معرفی کرده است و همین طور مسلمانان و یهودیان، عقیده خاص خود را دارند؛ بنابراین به نظر او برای اعتقاد مسیحیت دو منبع وجود دارد: یکی گرایش فطری برای اعتقاد به خدا و برخی صفات او، و دیگری وحی. اختلافات ادیان توحیدی به منبع وحی بر می‌گردد (پلانینگا، 1381: ص 135).

برای ما مسلم است که در اسلام اهمیت بسیاری به مسأله عقلانیت داده شده است. همچنین گزینش و پیروی از دین نیز به وسیله عقل صورت می‌گیرد. با عقل و استدلال عقلانی است که آدمی پیروی از دین را سعادت بخش می‌داند به نظر نمی‌رسد که هیچ فرقه اسلامی عقلانیت را به کلی انکار کرده باشد. اختلاف فقط در قلمرو و حیطة کارکرد عقل است؛ بنا براین، متدینان از هر مسلک و مرامی به درجات گوناگون از عقل بهره می‌برند منتها بعضی از آن‌ها بیشتر و بعضی کمتر. یعنی آنجا که حکمرانی شایسته می‌تواند با قوه و استعداد عقلی وبا استفاده از الگوهای موفق جهانی ویا مدل های علمی وفنی کشورا

به شایستگی رسانده و کشور از لوٹ چپاول گران رازوده و مردم منصف وقانع در از هر حیث در سطح شایستگی قرار دهد ، خداوند در دلها بیشتر هبوط کرده ، مساجد مملوتر و مهربانی ها بیشتر و رفاه و منزلت اجتماعی متجلی تر میشود ، فقدان چنین مظاهر شایستگی ها با شعار ، خلاقیت های موردی ، آرایش های مقطعی و بعضی فعالیت های صوری بی اثر ، در شایسته سالاری نقشی نداشته و این بی نقشی ، نارضایتی طبیعی جامعه را دامن میزند .

## منابع و مأخذ

قرآن مجید.

نهج البلاغه.

1. اسمارت، نینیان، تجربه دینی بشر، ترجمه محمد محمدرضایی و ابوالفضل محمودی، تهران، انتشارات سمت، 1382 ش.
2. پترسون ، مایکل ، ... عقل و اعتقاد دینی، تهران، طرح نو ، 1376 ش.
3. ژیلسون ، اتین ، مبانی فلسفه مسیحیت، ترجمه محمد محمدرضایی و سیدمحمود موسوی، قم، بوستان کتاب، 1375 ش.
4. سبحانی، جعفر، بحوث فی الملل و النحل، قم، موسسه النشر الاسلامی، 1417 ق.
5. صدر، محمد باقر، قواعد کلی استنباط، ترجمه و شرح، رضا اسلامی، قم، بوستان کتاب ، 1378 ش.
6. کتاب مقدس.
7. کلینی، کافی، تهران ، دارالکتب الاسلامیه، 1363 ش، ج 1.
8. مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار، بیروت ، موسسه الوفاء ، 1403 ق.
9. محمد رضایی ، محمد ، تبیین و نقد فلسفه اخلاق کانت، قم ، بوستان کتاب، 1379 ش.
10. مطهری، مرتضی، آشنایی با علوم اسلامی، تهران، قم ، انتشارات صدرا، 1379 ش.

Kant ,Immanuel, The critique of Practical Reason , Tr , Abbott,T,k,pp.289- .11  
361,In , Great Book Of the Western world , Eds , Hutchins , R.M Chicago... ,  
.Encyclopedia Britannica INC, VOL,42, 1952

Kant ..... . Religion within the Limits of Reason Alone, tr, with an Introduction .12  
and notes by Greene, TM, Hudsin. H.H. New York. Harper torchbooks the cloister  
.Library, 1960

Sullivan, R.J, Immanuel Kant, s Moral theory, New York, Cambridge university .13  
.press, 1989

Peterson Micheal, Reason and Religious Belief, New York, Oxfod, Oxford .14  
.University press, 1991

Kierkegaard, sorn, concluding unscientific postscript, Trans, David F. Swenson .15  
and Walter Lowrie, Princetion University Press, 1941

Adams, Robert, kierkegaards Argument Against objective Reasoning in .16  
religion, in philosophy of Religion ,ed ,Louis pojman ,America, wad worth  
.Publishing Company, 1987

Pojmam , Louis , Philosophy of Religion, America, Waedsworth .17  
Publishing Company 1987

### تعریف شایستگی

شایستگی (منابع انسانی)

از ویکی‌پدیا، دانشنامهٔ آزاد

شایستگی به دانش، توانمندی‌ها، ویژگی‌ها یا مهارت برجسته‌ای اطلاق می‌گردد، که منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود. شایستگی، ویژگی زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد برتر در یک شغل، رابطه مستقیم دارد. شایستگی شغلی به دو دسته طبقه‌بندی می‌شود: شایستگی‌های مورد نیاز (که مهارت‌های ضروری را برای حداقل عملکرد در یک کار یا انجام یک وظیفه مشخص می‌سازد) و شایستگی‌های برتر (که بر اساس آنها، نتایج به دست آمده، بالاتر از میانگین و عملکرد بالاتری است).

شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان است که همه صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های مرتبط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود. همچنین، شایستگی بیانگر این است که افراد چگونه باید وظیفه خود را انجام دهند یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده یا رفتار کنند. از تعاریف مربوط به شایستگی، چنین برمی‌آید که شایستگی تمام چیزهایی را در برمی‌گیرد که به گونه‌ای مستقیم یا غیر مستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد. (آنچه گفته شد برخی از عوامل است که در مورد فرد صادق است نه مدیریت شایسته را دربرمیگیرد نه رهبر شایسته و نه نظام شایسته و...)

### مدیریت بر پایه شایستگی

مدیریت بر پایه شایستگی یا به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایستگی، بعد از مقاله مهم لاولر (۱۹۹۴) مطرح شد که در آن مقاله از اهمیت شایستگی در سازمان‌ها سخن به میان آمد. لاور سیر تحولی سازمان‌ها، از سازمان‌های تحلیل شغل-محور، به سازمان‌های شایستگی محور یا شایسته سالار را بررسی کرد. امروزه تعداد وسیعی از سازمان‌ها، روش‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی (Competency-based HRM Practices) را به کار می‌برند. شایان گفتن است که با وجود استفاده و کاربرد آن به روش‌های متفاوت، به نظر می‌رسد شایستگی‌ها از لحاظ مفهومی، نیاز به تفسیر و توضیح دارند. با بررسی تعاریف گوناگون شایستگی، چنین به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چیزی دربرگیرنده هر آن چیزی است که به گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر دارد. به عبارت دیگر شایستگی‌ها بیانگر این مسئله است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده، یا چگونه رفتار کنند؟ (قالب هانی که این مولف در مورد شایستگی در تعالیم خود آورده است، عبارتند از هزاره ثلاثی در تعلیم 80 نظیر "تکلیف، حقوق، صدق حق" یا مراتب یقین "علم ایلقین، عین الیقین، حق الیقین" بیش از هزار مورد که به شاخص و مناطق های فنی تبدیل وبه استاندارد های رفتاری - معنوی تبدیل شود که حکمرانی شایسته را بروز دهد - مولف)

### تعریف شایستگی

روان شناسان، شایستگی را محرک، ویژگی یا مهارت برجسته تعریف کرده‌اند که منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود. همچنین تعریف ارائه شده توسط جامعه بین‌المللی عملکرد (ISPI) می‌گوید: مجموعه دانش، مهارت و نگرشهایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند شایستگی نامیده می‌شود. اسپنسر و اسپنسر (۱۹۹۳) (شایستگی را ویژگی زیربنایی فرد که به‌طور کلی با عملکرد

اثر بخش ملاک مدار یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد تعریف می‌کنند. ( از نظر مولف این تعریف نقص های زیادی دارد و ما از دانشگاه که این گونه دوس را به مدیران میدهند ، مایوس میکند ، و این در حالی است که رهبری بطور شتابان در سال 1397 مدرسه حکمرانی را در دانشگاه شهید بربهشتی دایر کرده تا حکمرانان آینده را تربیت کند و غافل هستند از هزاران محقق شایسته و آگاه که هم در مورد شایستگی مقاله و رساله داده وهم در مورد حکمرانی که برخی از آنها در تعالیم این مولف آمده است ، بیت رهبری که 350 مقاله و رساله من واقعی نهاده است ، از بقیه هم غفلت کرده است و به زعم خود پامی فشارد -مولف)، در هر حال متدولوژی مبتنی بر شایستگی به شکل مدون و امروزی توسط شرکت هی-مکبر که مؤسس آن دیوید مک کلند روان‌شناس برجسته دانشگاه هاروارد بود، در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ ارائه شد. مک کلند، کار را با تعریف متغیرهای شایستگی آغاز کرد که می‌توانستند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند و تحت تأثیر جنسیت، نژاد یا عوامل اجتماعی و اقتصادی قرار نمی‌گرفتند. مطالعات او به شناسایی جنبه‌های مختلف عملکرد کمک کرد.

## سطوح شایستگی

شایستگی را می‌توان در سطوح زیر طبقه بندی کرد

### 1. سطح شخصیت فردی

شامل دانش مفید و مهارت‌های بالقوه، ظرفیت‌ها (قابلیت‌ها) و صلاحیت‌های شخصی ، بر اساس تکالیف و مسئولیت های محوله ( تعالیم 7 تا 12)

### 2. سطوح سلسه مراتب سازمانی

شامل روش ویژه سازمان در ترکیب منابع گوناگون. به عبارت دیگر، شایستگی شامل ترکیب متقابل دانش و مهارت‌های کارکنان با دیگر منابع سازمان، مانند دانش سیستم‌ها، امور جاری، رویه‌ها و تولیدات فناورانه است. از سطح راهبردی ، تخصصی تا عملیاتی و کیفیت تکالیفی که به شاغلین هر رده محول میشود ( تعالیم 5 تا 12)

### 3. سطوح حکمرانی شامل حوزه رهبری ،قوا ، و مدیران صدی

ایجاد و حفظ برتری و ایجاد شایستگی ، مسلط به دکتروینال و راهبرد های کلان حکومتی ، دارا بودن دانش مفید حکیمانه ، تفکر منظومه ای و سیستمی ، خبره میان رشتهای ترکیب خاصی مهارت از د علوم و فناوری ، ساختارها، راهبردها و فرایندها است.

## الگوهای شایستگی

الگوی شایستگی عبارت است از یک الگوی قابل اندازه‌گیری برای سنجش توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت‌آمیز. هدف از تدوین مدل شایستگی در هر سازمان ارائه الگویی برای یکپارچه‌سازی عملکرد سامانه منابع انسانی است. به گونه‌ای که منجر به عملکرد مؤثر و موفقیت سازمانی شود. (دهقانان ۱۳۸۶: ۱۱۸) الگوی شایستگی یک شکل انتزاعی است که رابطه بین شایستگی‌های مورد نظر را به صورت سیستماتیک و مفهومی نمایش می‌دهد. (در سطح فردی، فرد باید یا خود صاحب الگو و مشی قابل قبول باشد و یا مشی قابل قبول و اثربخشی در کارکردهای خود داشته باشد وگرنه برای تصدی مدیریت کفایت نمی‌کند، برای تصدی مدیریت، تخصص سازمانی لازم است ولی کافی نیست، به صرف پزشک بودن یک نفر، نمی‌توان، وی را مدیر و یا رئیس بیمارستان قرارداد، مقام مدیریت به مهارت‌های مدیریتی و مرتبط به مسائل و موضوعات مدیریتی ملازمه پیدا میکند، به صرف، یک اقتصاد دان، نمی‌توان وی را وزیر اقتصاد کشور قرارداد، وی باید داری دانش و مهارت‌های سطح حکمرانی باشد (تعالیم 4، 5، 6، 89، 10، 15، 16، 17 باشد) و... بنابراین از مهمترین ضایعات در سطح حکمرانی، تصدی افراد ناشی در مصادری هستند که اصلاً سررشته‌ای آن ندارند و همین یک نکته، برای تخریب مملکت کافی است - مولف)

### ویژگی‌های مدل شایستگی

الگو و معماری شایستگی، ساختاری برای شرح شغل و مقیاسی برای ارزیابی عملکرد است. این ساختار به سازمان‌ها امکان می‌دهد، به هنگام ارزیابی افراد و توانایی‌های مورد نیاز آنها، به یک زبان سخن گویند. از سوی دیگر، سازمان‌ها با مقایسه شایستگی افراد با شایستگی‌های مورد نیاز برای شغل، به سهولت خواهند توانست سطح مهارت شایستگی‌های افراد را تعیین کنند.

### ویژگی‌های مدل شایستگی

1. **منحصر به فرد** (هر شایستگی به یک ویژگی تخصیص داده شود، مثلاً استاندار باید حکیمی دانا و بمثابه سلمان فارسی باشد که خصوصیات آن در تاریخ آمده است و علی (ع) وی به استانداری مدائن منصوب کرد (تعیین الگو))
2. **یکنواختی یا همگنی داخلی** (شایستگی‌های هر ویژگی به هم شبیه و از سایر شایستگی‌های دیگر متفاوت باشند). مثلاً در مورد اقتصادیه ویژگی‌های وجود دارد که هر اقتصاد دان باید دارا باشد ولی در اقتصاد فروپاشیدن آلمان 1946 کنراد آدناور صدراعظم 77 ساله که سکان آلمان را بدست گرفت رفیق خودش لودویک ارهارد را که اقتصاد بود و هم انقلابی و هم فکر و هم مسلک

صدراعظم را به وزارت اقتصاد آلمان گمارد ، و در مدت سه ارزش پول اریش مارک در مقابل دلار به میزان 5 تریلیون و 400 میلیارد مارک در مقابل یک دلار بود ، به دوچ مارکی تبدیل کرد که از قیمت دلار آمریکا افزون شد و منظور از معجزه آلمان ، یعنی این اقدام باور نکردنی ، حکمرانی فعلی ایران بدنبال این گونه معجزه گرها نیست ، و 4 سال میگذرد که قیمن دلار مرتباً افزون میشود اوبلاخره از 7 تومان معادل یک دلار یه 32000 تومان مساوی یک دلار میشود و دولت آن قدر ارز ندارد که مرتباً به صرافی ها تزریق که قیمت دلار را مهار کند ، فعلاً در سن افراد گیر کرده و اینکه یک رئیس جمهور نباید از 75 سال بیشتر باشد ، گیر داده است ، این مدل را از کجا آورده است مثل سایر مدل های حکومتی که از زعم خود یافته است ، جوان گرایی بدون شروط و مرگ تجربه به بهای از دست دادن نظام ، پس انتخاب فرد معجزه گر، نه به انتخابات مردم مربوط است و نه به سن آدمی کار دارد ، به شایستگی های کار دارد که میشود معجزه ، مثل سپهبد سلیمانی که قبل از این شهید ، عده دیگری به نابودی داعش مامور شدند ولی مامور معجزه خدا نشدند ، معجزه امری خدائی است و توفیق این چنین معجزاتی نصیب هر کس نمی شود -مؤلف)

3. **جامعیت** (هر ویژگی مهم باید در الگو باشد) ( بیانید و جامعیت را از مؤلف یا بگیریید ، اینکه میگویند یک مرجع با جامعیت داشته باشد ، یا رهبر باید جامع نگر باشد ، یک تاریخی - ادبیاتی است که کتب و مقالات آن قابل شمارش نیست ، به عنوان مثال ، بنیاد جهانی سلام از من خواست که برایشان دانشنامه سلام بنویسم ، 430 انشعاب از این کلمه ، (یعنی مداخل و مفردات سلام) را ادبیات دانشنامه قراردادم که مایه تعجب دیگران شده بود ، این کار چگونه انجام شد، اولاً یک کلمه ، یک کلمه نیست ، بستگی تام به کلیدیت آن و کسی که با کلمه درگیر است ، و وقتی فهمیدیم که کلمه به مولفه تبدیل شده و شامل چندین کلمه ریشه وی می تواند یک نهال را نشان دهد ، تازه کار به منظومه نگری جلب شده و هر منظومه متشکل از مؤلف است ، کاری که مولفه انجام میکند ، هرگز از عهده کلمه بر نمی آید و این یکی از مشکلات در باب تحقیق در عصر حاضر است و داده های یک سیستم را بر نمی تاباند و سیستم و سامانه عمدتاً غلط هستند و مرتب باید اصلاح شوند مثل مالیات که هم مودی ، هم ممیز ، هم بازرس و... هر کدام با مشکل روبرو میشوند و سراسر مملکت آ این چنین است ، یعنی نگاه منظومه ای وجود ندارد ، نگاهی به تعلیم این مؤلف باندازد ، هر موضعی مثل بصائر ، تحول ، بحران ، سیاست و... از هزار کلمه و میلیون داده افزون شده است و این پایه تفکر سیستمی است که این خلدون در جامعه شناسی ، این خاصیت و هنر را داشته است ، حالا، شما که انسداد کننده است مشی های شایستگی هستید ، می خواهید با سن خلافت کشور راه بیاندازد و خبر ندارید من در کارهائی که توفیقش عیان مبرهن بود از استادان و سالکان پیر بهره بردم ، بطوری که گفتند بی پیر مرو خرابات ، گرچه

سکندر زمانی ، ولی یادتان بماند که پیر مثل جوان بله قربان گو نیست ، رئیس اداره سرمایه گذاری بانک مسکن شدم ، دوجمعه هزار واحدی د زمان که تعطیل شده بود تکمیل و تحویل شدودر هر استانی از ایران ، از این سرمایه گذاری اثری پیدا کرد ، م اختیار کامل داشتم ، یک روز هینتی از مهندسین کهنه کار وبه اصلاح پیرمهندسان به دعوت من برای کار انرژی در مسکن دعوت شدند ، من که فکر میکردم درآن موقع از انرژی خیلی میدانم ، شرحی در مورد کار دادم ونظریه هایی داشتم ، یک دفعه یک از همین پیران ، چنان دادی به من زد که همه حیرت کردند ، وگفت : اینها که گفتی غلط است ، من درجایگاهی بودم که می توانستم وی را از جلسه اخراج کنم ولی در فریاد او دقت کردم و کمی نظریه را در ذهنم حلاجی کردم وبه نظریه خودم شک کردم وبه لبخندی زدم وگفتم : فکر میکنم که حق با شما است ودراین مورد ، تحقیق بیشتری میکنم ، پیرانی مثل استاد حامی که مشاور خود انتخاب میکردم بالای 90 سال داشتند ، ولی حرف از دهان آنها ، آنقدر نافذ بود که هزارتا جوان این نافذیت را نمی توانستند ، ایجاد کنند ، میلیون جوان بیکار این برای صدها پروژه مادر این کشور حاضرند جان فشانی کنند ولی شما بلد نیستید ، هر سخنی جایی و هر نکته مکانی دارد ، ان جانیت واین مکان یابی های قاطی شده است مولف).

4. ثابت شدن (شایستگیها به سهولت بین ویژگی قابل نقل و انتقال نباشد) یعنی قانون است ، قانونی که نیوتن یکتا پرست را به قوانین مکانیک هدایت میکند وانیشن مومن را به قوانین هسته ای ، یعنی باید خودت قانون باشی ، ثبوت داشته باشد ، ثابت قدم باشی ،وبعد قوانین را بدانی وآنگاه قوانین ثمر بخشی خلق کنی که الگو قرارگیرد ، اسن شایستگی به سهولت پیدا نمی شود ، حوزه تصمیم گیری از اینن اشخاص تهی است .

5. نامگذاری مرتبط (نام با تمام کوتاهی خود، منظور و مفهوم را منتقل کند). یعنی نام های مرتبط نه صوری ، مدیر باید مدیر باشد ، رئیس جمهور باید رئیس جمهور باشند حاجی آقا ، استاد باید استاد باشد نه به بگویند عمو ودائی، هر کس در خودش ، نام مرتبط به آن خودش را داشته باشد ، همه چیز درمملکت قاطی شده است ، کشور بدون استاندارد است بودن شاخص است بودن مناط های فنی است وبدون بصیرت های ربطی است ، از این فقدان ها ، وضع بهتری از وضع فعلی توقع دارید ، باره ها گفته ایم وبا هم میگویم و، همه چیز ما به همه چیز می خورد ، هر باید از خودش گله کند که در این همه چیز بودن ، چقدر نقش ادبیاتی ، انشائی ، سخن وری ، هدایت و... داشته است ، کارنامه خودرا یک بار دیگر مرور کند ومقایسه کند وارزیابی کند وخودش نمره بدهد واقراء کتابک را تامل وتعمق کند (تعلیم 82 کارنامه مولف).



بررسی معیارهای شایسته سالاری در قرآن - بخش اول

## مبانی و اصول شایسته سالاری

شایسته سالاری، یعنی قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها براساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان، به‌گونه‌ای که بهره‌وری را در سازمان افزایش دهد. **(براساس قواعد تکلیف حقوق)**



## چکیده

یکی از امور ضروری در حکومت‌ها و سازمان‌ها، انتخاب افراد شایسته برای مسئولیت‌هاست. شایسته سالاری، یعنی قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها براساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان، به‌گونه‌ای که بهره‌وری را در سازمان افزایش دهد. نهادینه شدن شایسته سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود. امروزه در مدیریت معیارهایی برای شایسته سالاری وجود دارد که تکیه اصلی آنها بر مهارت و تخصص است. این مهارت‌ها می‌تواند مهارت‌های فنی، انسانی، مدیریتی و... باشد. (از باب نصیحة الملوك باید عرض کنم که موضوع شایستگی و اثر بخشی رهبری (رساله 17 از مولف) برای همه است، برای رهبری واجب است از نظر اثربخشی، برای مدیران از باب استصواب و کنترل و نظارت ضروری است، برای سایر مشاغل امری برابر تکالیف است که باید با چک لیست (check list) کنترل شدند، امری که مثل سایر امور واجب دیگر از گم شده های ایران امروز است، **از منظر قرآن، تخصص و مهارت به‌تنهایی شرط کافی برای قرار گرفتن در پست‌ها و مسئولیت‌های سازمانی و حکومتی نیست**، بلکه عامل دیگری که باید این تخصص‌ها و مهارت‌ها را جهت‌دهی کند تعهد می‌باشد. تعهد و تخصص در کنار هم، دو معیار اساسی برای شایسته سالاری هستند. شایسته سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد. یعنی رهبر، مدیر و تمام کسانی که در دایره حکومت مسئولیت دارند، از دم باید، عادل بوده و عدل آنان به ثبوت برسد و اثبات عدالت در رهبر و یا مدیران صدری، فقط به زهد، قناعت، عدم اسراف و یا حریص نبودن در دنیا پرستی نیست،

لیست بلند بالائی دارد که در تعالیم آمده است ، بطور کلی ، کسی که مدعی عدالت گستره است ؛ باید دربرگیرنده خصایص آن باشد و دوم اینکه آثار کار وی در حیطه مورد عمل متجلی گردد و مردم و مشاهده کنندگان با زمان و تائید سر و رفتار خود ، این اثربخشی را متذکر شوند ، در تعلیم 10 که باب وسعی از خصایص رهبری ، اخلاق ، حافظ شرافت انسانی ملت در حکمرانی گشوده ام ، برخی از این موازین آمده است و یکی از اثر بخشی رهبری اینست که خصیصه عدالت خواهی زاهد بودن ، باید در حوزه و شعاع نفوذ رهبری شامل همه مدیران و کارکنان باشد ، ما به بله قربان گو و مدیحه سرانی نیازی نداریم ، این اطوارها رضایت خدا را جلب نکرده و کتاب وجود را در ملاقات حق ، از دست راست بوی نمی دهند ، اگر در حوزه رهبری دزدانی بودند که اینک کاخ نشین هستند ، رهبر در آخرت مواخذه میشود ( تعلیم 21 ، تکالیف رهبری در شعاع نفوذ رهبری ) چه کار سختی است در انجام این تکلیف که علی (ع) می فرماید که " اگر از پای یک زن یهودی خلخال به ظلم و جنایت در بیاورند ، انسان خوب است تا از این غصه بمیرد ) ، هنوز فیلمی هم از چنین عدالت گستره درست نکردند ، چنین " ژانرهای " در کشور ما مرده است ، به گزارش ایسنا ، سید ابوالحسن نواب ، رئیس دانشگاه ادیان و مذاهب ، در یادداشتی در روزنامه ایران نوشت: «امام علی(ع) را باید «امام انسانیت» نامید. امامی که هم اولش انسان بود. برای او تنها انسان، بدون نژاد، رنگ و دین و ملیت مطرح بود. وقتی مالک اشتر مأمور امیرالمؤمنین(ع) در مصر شد، امیرالمؤمنین(ع) به وی فرمودند: «ای مالک، مردمی که در مصر هستند، یا هم دین تو هستند یا همزاد تو در خلقت هستند.» یعنی حتی اگر مسلمان و هم‌دین تو نباشند، انسان هستند، باید رعایت آنان را کرد. یا در جای دیگری فرمودند: «اگر از پای یک زن یهودی خلخال به ظلم و جنایت در بیاورند، انسان خوب است تا از این غصه بمیرد.» این سخنان نماد آن است که حضرت علی(ع) «امام عدالت» هستند. به همین دلیل بعد از ۱۴ قرن از شهادت ایشان بهترین کتاب درباره امام اول شیعیان را مسیحی‌ها می‌نویسند. جورج جرداق، کتابی به نام «الامام علی صوت العدالة الانسانية» می‌نویسد درباره این که امیرالمؤمنین، صدای عدالت انسانیت است. یعنی پس از ۱۴ قرن پاسداشت آن نگاه بلند و انسانی امیرالمؤمنین(ع) را حفظ کرده‌اند و امیرالمؤمنین امام بشریت است. از ابتدا تا انتهای نهج البلاغه، فریاد امام علی(ع)، فریاد عدالت و حق‌طلبی و دفاع از حقوق انسان‌ها است. (انسان اگر فدای چنین انسان شایسته ای شود ، حق است - مولف) مردم علی دوست کشورمان ، از انقلاب اسلامی ، چنین انتظاری دارند ، و به غیر خدا به کسی امیدی ندارند !!!

اداره سالم اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان های اجتماعی دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و رو به پیشرفت کمک می کند. و اداره فاسد نیز به سرعت جامعه را رو به فساد می کشاند. در یک نظام شایسته سالار، تخصیص دقیق و متعادل منابع به درجه شایستگی افراد وابسته است. برای نمونه، منصب های عمومی باید به گونه ای شایسته سالار و بر حسب توانایی های افراد توزیع شوند. اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی افراد بنا شود، استنباط می شود کسانی که وضعیت

بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت کوش تر و شایسته تر از کسانی باشند که در وضعیت پایین تری هستند. این شایسته سالاری لازمه اجتناب ناپذیر اداره سالم است (پور عزت، 1390) یعنی بسیاری شایستگان که اینک در عزت هستند، مردم آنها نگاه میکنند و میگویند چرا شما در خانه هستید و چرا دولت از شما کمک نمی گیرد، پاسخ داده میشود " **چیزی که عیان است، چه حاجت به بیان است** "!!1

شایسته سالاری به مجموعه فعالیت ها و روش هایی اطلاق می شود که از طریق آن، افراد برای شایستگی در کار در سازمان ها بزرگ و کوچک گزینش می شوند و پاداش و ترفیع ها نیز صرفاً براساس توانایی ها و مهارت ها به آنها تعلق می گیرد (کاظمی، 1390). شایسته سالاری از جمله عوامل و ملاک های مهم در اداره هر جامعه و سازمان است. رشد و پیشرفت حکومت ها و سازمان ها در گرو این است که شایستگان در منصب های مناسب قرار بگیرند. در علم رایج مدیریت در مورد شایسته سالاری، تأکید اصلی بر توانایی ها و مهارت های افراد است. فرایند این کار به این صورت است که افراد زمانی می توانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که توانایی ها و مهارت های گوناگون لازم را برای آن منصب داشته باشند.

این نوع نگاه به شایسته سالاری، نگاه ناقص و تک بعدی است. این نوع نگاه، ناشی از این است که انسان را همچون ماشین فرض کرده اند که هر قدر مهارت هایش بالاتر برود، فایده و نفع رسانی او برای سازمان یا حکومت بیشتر خواهد بود. در حالی که ممکن است براساس این ملاک ها، فردی شایسته منصبی باشد، ولی با همان مهارت ها و توانایی ها، کاری انجام دهد که موجب از دست رفتن منابع سازمان و یا فساد در سازمان و حکومت شود. از این رو، معیار شایستگی تنها نمی تواند مهارت و تخصص باشد، بلکه باید معیار دیگری در کنار آن معیار باشد تا شایستگی داشتن منصب و مقامی را کامل کند؛ آن معیار دیگر، تعهد می باشد. البته در مدیریت رایج نیز، تعهد مطرح شده است، ولی تعهد نسبت به اهداف سازمان یا اهداف حکومت مطرح است. (به رساله 17 موضوع اثر بخشی از مولف مراجعه شود)

انسان موجودی است دو ساحتی و دو بعدی و دارای جسم و روح است. این انسان در ابتدا، حیوانیتش بالفعل و انسانیتش بالقوه است (مطهری، 1389، ج 2، ص 26). انسان باید انسانیتش را بالفعل کند. اگر او چنین کاری انجام نداد، دائم به دنبال سودجویی و لذت جویی خویش است و به قانون و تعهدات نیز تا جایی عمل خواهد کرد که سودجویی و لذت جویی او را تأمین کند. بحث شایسته سالاری نیز چنین است؛ ابتدا از فرد توانمند تعهدی می گیریم که او در راستای اهداف سازمان از توانایی های خود استفاده کند، ولی اگر این فرد انسانیتش، که همان وجدان و مسئولیت او در برابر خداوند است، نباشد مطمئناً این تعهدات زمانی سودمند است که سود و لذت بالاتری برای این فرد پیش نیاید؛ زیرا در این صورت او با همین توان و مهارتش، سعی می کند تعهدات را زیر پا بگذارد تا سود بیشتری برای خود کسب کند. (در تعالیم 7 تا 12

**ایم مولف در مورد انسان شناسی و ایجاد سرمایه نیروی انسانی حکومت بحث کرده است حدود 3 هزار صفحه مضمون، متن و محتوا که سیستم های سرمایه انسانی کفاف میدهد -مولف**، در قرآن کریم معیار شایستگی این است که فرد تعهد درونی داشته باشد؛ یعنی ایمان و تهذیب نفس مقدم است کسانی شایستگی تصدی امور را دارند که صالح باشند. در کنار این عامل، که تعهد نامیده می شود، تخصص و مهارت هم شرط دیگر است. در آیات بسیاری از قرآن کریم، این دو عامل با هم و در کنار هم قرار دارند؛ برخی از شاخصه های تعهد، تقوا و ایمان است که مهم ترین عامل در شایستگی افراد است. شایسته سالاری، بدون در نظر گرفتن این عامل، ناقص خواهد بود. روش تحقیق در تعیین معیارهای شایسته سالاری، روش تدبیر در قرآن است. بر این اساس، معیارهای شایسته سالاری استخراج گردید.

### شایسته سالاری و شایسته گزینی از منظر عقل و دین

محمد مهدی نادری قمی

آیات متعددی در قرآن وجود دارد که می توان از آنها حاکمیت اصل شایسته سالاری را در حکومت اسلامی و نظام اداری و مدیریتی آن استنباط کرد. از جمله این آیات، آیه ۲۴۷ سوره بقره است.

تاریخ انتشار : شنبه ۱۸ دلو ۱۳۹۹ ساعت ۱۰:۱۲

در حکومت اسلامی، تصدی همه پستها و مناصب؛ بویژه آنهایی که به سیاست گذاری ها و تصمیم گیری های کلان نظام اسلامی مربوط می شود، بایستی بر اساس اصل شایسته سالاری صورت پذیرد و ترتیبی اتخاذ شود که شایسته ترین ها در این مناصب قرار گیرند. از منظر اسلامی، شایستگی را می توان مرگب از دو مؤلفه اصلی تقوا و تخصص دانست. بر این اساس، رعایت و حاکمیت اصل شایسته سالاری در حکومت اسلامی ایجاب می کند برای ورود افراد به جایگاه های مهم سیاست گذاری و تصمیم گیری، نظامی طراحی شود که از میان افراد واجد صلاحیت، حتی المقدور با تقواترین و متخصص ترین (شایسته ترین) آنها در آن منصب قرار گیرد. در نوشتار حاضر که گزیده ای از مقاله «بررسی شایسته سالاری در نظام سیاست گذاری» منتشر شده در شماره ۹۴ «فصلنامه حکومت اسلامی» است، موضوع شایسته سالاری و شایسته گزینی از منظر آموزه های دینی و مسلمات عقلی مورد بررسی قرار گرفته است.

\*\*\*

در هر نظام تصمیم گیری و سیاست گذاری، دو رکن «فرایند» و «افراد مشارکت کننده» در آن فرایند را می توان جداگانه مورد بررسی و تحلیل قرار داد. به عبارت دیگر، اینکه خروجی یک نظام تصمیم گیری و سیاست گذاری چه باشد، هم بسته به نوع فرایند حاکم بر آن است و هم وابسته به افرادی است که در این

فرایند مشارکت می‌کنند. با ادبیاتی دیگر نیز می‌توان این گونه گفت که در یک نظام تصمیم‌گیری و خط مشی‌گذاری؛ هم ساختار حاکم بر آن، مهم و تأثیرگذار است و هم افرادی که درون آن ساختار به اخذ، تعیین و تدوین تصمیمها و سیاستها (خط مشی‌ها) مبادرت می‌کنند. از همین منظر، گاه مشکلات و ضعفهایی که در تصمیم‌ها و خط مشی‌ها وجود دارد، مربوط به ساختار است (که طبعاً برای حل آن باید آن مشکلات ساختاری را برطرف کرد) و گاه مشکل در شایستگی‌ها و صلاحیت افراد و نیروهای است که در درون آن ساختار به کار گرفته شده‌اند. در تفکیک بین «ساختار» و «افراد»، شاید بتوان نقش ساختار را مهمتر و تأثیرگذارتر دانست؛ چرا که اگر مشکلات جدی و اساسی در ساختار وجود داشته باشد، بکارگیری بهترین و شایسته‌ترین افراد و نیروها نیز منجر به نتایج و عملکرد درخور و قابل توجهی نخواهد شد؛ درست، مثل خودرویی که اگر ضعفها و محدودیت‌های مهم فنی و سیستمی داشته باشد، راننده‌های بسیار ماهر و کاربلد نیز نخواهند توانست با آن، عملکرد درخشان و قابل اعتنایی از خود بر جای بگذارند. با یک بررسی اجمالی و گذرا، می‌توان اذعان کرد که از منظر اسلامی، ملاک بکارگیری افراد در مناصب مدیریتی و تصمیم‌گیری دولت و نظام اسلامی (بویژه در مدیریتهای رده بالا و جایگاه‌های مربوط به تعیین خط مشی‌ها و سیاست‌های کلان نظام و حکومت)، میزان شایستگی و صلاحیت آنها برای آن پست و منصب است. این همان چیزی است که اصطلاحاً از آن به «شایسته‌سالاری» تعبیر می‌شود.

### مفهوم شایستگی و شایسته‌سالاری در اسلام

"شایستگی" در لغت به معنای سزاواری، درخور و مناسب بودن و داشتن لیاقت است (فرهنگ عمید، حسن عمید، ج ۲، تهران). بنابراین، هنگامی که گفته می‌شود فردی برای کاری یا منصبی شایسته است؛ بدین معنا است که وی برای آن کار و منصب، فردی درخور، سزاوار و مناسب است و صلاحیت و لیاقت لازم برای انجام آن کار و تصدی آن منصب را دارد. «شایسته‌سالاری» نیز در اصطلاح دانش مدیریت، به معنای نظام و سیستمی است که در آن، انتخاب، انتصاب و ترفیع افراد بر مبنای توانایی و تجارب آنها در زمینه مورد نظر - و نه بر اساس روابط شخصی یا خویشاوندی، پیشینه اجتماعی، وابستگی حزبی و مانند آنها - انجام می‌گیرد (فرهنگ جامع مدیریت، علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، ص ۲۵۰). گرچه نویسندگان و صاحب‌نظران، تعریف‌های مختلفی را برای شایسته‌سالاری ذکر کرده‌اند، اما همچنانکه در بسیاری از این تعاریف دیده می‌شود، اجمالاً می‌توان گفت مقصود از شایسته‌سالاری، حاکمیت نظام و سیستمی است که در آن، گزینش و بکارگماری و نصب و عزل افراد در امور مختلف، بر اساس ویژگیهایی از قبیل دانش، تجربه، توانایی، تعهد، کاردانی و لیاقت آنان صورت پذیرد و در یک کلمه، صلاحیت و شخصیت ذاتی خود افراد و ضوابط، ملاک و معیار قرار گیرد، نه آنکه به جای ضوابط،

روابط، تعیین‌کننده جایگاه‌ها باشد و عواملی همچون پول و ثروت، قدرت و مکننت و نسبت‌های خانوادگی، قومی، حزبی و جناحی مد نظر قرار گیرد. البته همچنانکه برخی نویسندگان نیز اشاره کرده‌اند، مؤلف‌ها و اجزای تشکیل‌دهنده شایستگی (و به تعبیری، ضوابط تعیین‌کننده شایستگی) بسته به فرهنگ و نظام ارزشی حاکم بر جوامع و همچنین سازمانهای مختلف، می‌تواند کم و بیش متفاوت شود (شایسته‌سالاری با رویکرد اسلامی، جمعی از نویسندگان، زیر نظر مجتبی درودی، ص ۱۵۳-۱۱۳). در این میان، از منظر فرهنگ و نظام ارزشی اسلام، ارکان و مؤلفه‌های اصلی شایستگی و شایسته‌سالاری را می‌توان در دو محور «تخصص» و «تعهد و تقوا» خلاصه کرد. در این تقسیم، ویژگی‌هایی همچون دانش، تجربه، مهارت و توانایی، همگی زیر مجموعه و از سازه‌های «تخصص» شمرده می‌شوند و میزان التزام و پایبندی فرد به باورها، ارزشها، احکام و دستورات اخلاقی اسلام، نشاندهنده «تقوا و تعهد» وی خواهد بود؛ بنابراین، از منظر اسلامی، هنگامی می‌توانیم یک نظام مدیریتی را نظامی شایسته‌سالار بدانیم که ملاک‌گزینش و بکارگیری افراد برای مسئولیتها و مناصب مختلف، میزان تقوا (تعهد) و تخصص آنها باشد و کسانی که از نظر تقوا و تخصص، نسبت به دیگران در مراتب بالاتری قرار دارند، بر دیگرانی که در مراتب پایین‌تری هستند، ترجیح داده شده و مقدم گردند.

### نگاهی گذرا به شایسته‌سالاری در معارف اسلامی

مروری اجمالی در معارف اسلامی، به روشنی نشان می‌دهد که در حکومت اسلامی، نظام شایسته‌سالاری حاکم است و عزل و نصبها و بالا و پایین شدن افراد در پستها و مناصب اداری و حکومتی، بر مبنای «شایستگی» صورت می‌پذیرد. به لحاظ اهمیت شایسته‌سالاری در معارف اسلامی، مناسب است مروری کوتاه و گذرا در مورد اسناد و مدارک شایسته‌سالاری در معارف اسلامی داشته باشیم.

### الف) شایسته‌سالاری در قرآن

آیات متعددی در قرآن وجود دارد که می‌توان از آنها حاکمیت اصل شایسته‌سالاری را در حکومت اسلامی و نظام اداری و مدیریتی آن استنباط کرد. از جمله این آیات، آیه ۲۴۷ سوره بقره است. این آیه اشاره به این ماجرا دارد که بنی‌اسرائیل اعتراض داشتند که چرا فرماندهی سپاه باید به طالوت سپرده شود؟ که خداوند در پاسخ اشاره می‌فرماید دلیل این امر، شایستگی طالوت و برتری او در دو توانایی و ویژگی مهم برای فرماندهی نظامی؛ یعنی قدرت جسمانی برتر و علم و آگاهی به مسائل و تاکتیک‌های جنگی است:

پیغمبرشان به آنها گفت: خداوند طالوت را به پادشاهی شما برانگیخت. گفتند که از کجا او را بر ما بزرگی و شاهی رواست؛ در صورتی که ما به پادشاهی شایسته‌تر از اویم و او را مال فراوان نیست. رسول گفت: خداوند او را برگزیده و در دانش و توانایی و قوت جسم، فزونی بخشیده و خدا ملک و پادشاهی خود را به هر که خواهد، بخشد که خدا به حقیقت توانگر و داناست (تفسیر نمونه، ناصر مکارم شیرازی، ج ۲، صص ۲۳۹-۲۲۸؛ المیزان فی تفسیر القرآن، علامه طباطبایی، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، ج ۲، صص ۴۳۷-۴۳۴). باید توجه داشت که مطابق این آیه، دلیل برگزیده شدن طالوت و اینکه خداوند او را بر دیگران مقدم داشت، «زیادت» و برتری او در دو ویژگی دانایی و توانایی بود؛ یعنی دیگران نیز حدی از توانایی و دانش لازم برای تصدی آن مسئولیت را داشتند، اما قدرت بدنی و دانش طالوت بیشتر بود. به عبارت دیگر، از آیه استفاده می‌شود که اگر دو یا چند نفر، حد نصاب و کف شرایط لازم برای تصدی یک کار و مسئولیت را داشته باشند، ولی امتیاز و مرتبه برخی از آنها در مجموع شرایط لازم، برتر و بالاتر از دیگران است، شایسته‌سالاری ایجاب می‌کند آن کسی مقدم و انتخاب شود که در مجموع شرایط، از بقیه بالاتر است. این بدان معنا است که اقتضای عمل به اصل شایسته‌سالاری فقط این نیست که بین «شایسته» و «ناشایسته»، شایسته را انتخاب کرده و مقدم بداریم، بلکه در دوران امر بین «شایسته» و «شایسته‌تر» نیز باید کار و مسئولیت را به شایسته‌تر بسپاریم.

**آیه دیگری که در همین زمینه می‌توان به آن استناد کرد، آیه ۱۲۴ سوره بقره است. اجمال ماجرا در مورد این آیه نیز این است که وقتی حضرت ابراهیم (ع) از خداوند درخواست می‌کند که مقام شامخ امامت و رهبری را علاوه بر خودش در ذریه و نسل وی نیز قرار دهد، خدای متعال تأکید می‌فرماید که ملاک در اعطای چنین مقامی، حسب و نسب خانوادگی و از نسل ابراهیم بودن نیست، بلکه صلاحیت و شایستگی فرد است که موجب اعطای این مقام به وی خواهد بود؛ بنابراین، کسانی از نسل ابراهیم که شرایط و شایستگی لازم برای تصدی چنین مقامی را نداشته باشند، از آن محروم و بی‌بهره خواهند بود: و چون ابراهیم را پروردگارش با کلماتی بیازمود و وی آن همه را به انجام رسانید، [خدا به او] فرمود: ن تو را پیشوای مردم قرار دادم. [ابراهیم] پرسید: از دودمانم [چطور]؟ فرمود: پیمان من به ستمکاران نمی‌رسد (تفسیر نمونه، ج ۱، صص ۴۳۹-۴۳۶). (آیه ۱۰۵ سوره انبیاء، از دیگر آیاتی است که دلالت بر آن دارد که در سنت الهی و اسلامی، عهده‌دار شدن مسئولیت اداره و مدیریت اجتماعی، مناط و مدار آن صلاحیت و شایستگی است. این آیه اشاره می‌کند که اراده خداوند بر این قرار گرفته که حکومت و سروری و رهبری جهان، میراث صالحان و شایستگان باشد و آنان خواهند بود که بر اساس اراده الهی، در نهایت بر این جایگاه تکیه خواهند زد: و محققا در زبور، پس از ذکر (تورات) نوشتیم که بندگان صالح من وارث (حکومت) زمین خواهند شد. با توجه به معنای کلمه «صالحون» در این آیه که معنای گسترده‌ای دارد، همه شایستگی‌ها به ذهن می‌آید؛ شایستگی از نظر عمل و تقوا، شایستگی از نظر علم و آگاهی،**

شایستگی از نظر قدرت و قوت، شایستگی از نظر تدبیر و نظم و درک اجتماعی و سایر شایستگی‌ها (همان، ج ۱۳، صص ۵۱۸-۵۱۵). بنابراین، در مجموع می‌توان نتیجه گرفت، این ادعا که «در نظام مدیریتی اسلام، ملاک تصدی و بکارگماری افراد در پستها و مناصب، شایسته‌سالاری است» با مراجعه به قرآن، کاملاً تأیید می‌شود.

## ب) شایسته‌سالاری در روایات اسلامی

علاوه بر آیات قرآن، روایات اسلامی نیز مدعای مذکور را در مورد شایسته‌سالاری تأیید می‌کند. در روایتی از پیامبر اکرم (ص) نقل شده است که فرمودند: «من تقدّم علی قوم من المسلمین و هو یری أنّ فیهم من هو افضل منه فقد خان الله و رسوله و المسلمین» (تمهید الأوائل وتلخیص الدلائل، محمد بن الطیب باقلانی، ج ۱، ص ۴۸۶)؛ هر کس امام و جلودار عده‌ای از مسلمانان گردد؛ در حالی که می‌داند در بین مسلمین فردی بهتر از او وجود دارد، پس خائن به خدا، رسولش و مسلمانان خواهد بود.

همچنین در روایتی دیگر از آن حضرت این گونه آمده است: «من استعمل غلاماً فی عصابة فیها من هو أرضی لله منه فقد خان الله» (بحار الانوار، مجلسی، ج ۲۳، ص ۷۵)؛ هر کس جوانی را به حکومت جمعی بگمارد؛ در حالی که فردی در بین آن جمع وجود دارد که بیشتر مورد رضای خداست، همانا به خداوند خیانت کرده است. شبیه همین مضمون از پیامبر اکرم (ص) در برخی روایات دیگر نیز نقل شده است (المستدرک علی الصحیحین، حاکم نیشابوری ج ۴، ص ۱۰۴؛ المبسوط، شمس‌الدین سرخسی، ج ۱۶، ص ۱۰۹؛ جامع الأحادیث، سیوطی، ج ۷، ص ۱۳۰). بر اساس این روایات، از دیدگاه پیامبر گرامی اسلام، تأکید بر حاکمیت و رعایت اصل شایسته‌سالاری در حکومت اسلامی و نظام اداری و مدیریتی آن بسیار جدی و قاطع بوده و تخطی از آن، گناهی بزرگ و نابخشودنی در حد خیانت به خدا و پیامبر و همه مسلمانان دانسته شده است. امیرالمؤمنین علی (ع) نیز در موارد متعددی بر رعایت اصل شایسته‌سالاری در امر رهبری و اداره و مدیریت تأکید فرموده است که از جمله آنها می‌توان به این سخن آن حضرت اشاره کرد: «أیّها النّاس إنّ أحقّ النّاس بهذا الأمر أقواهم علیه و أعلمهم بأمر الله فیهِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲)؛ ای مردم، همانا سزاوارترین افراد برای امر حکومت، توانمندترین آنان بر این امر و داناترین ایشان به کتاب خدا در مسئله حکومت (و رهبری) است. «ابن ابی‌الحدید» در توضیح این سخن، در مورد تفاوت «اقوا» و «اعلم» می‌نویسد:

**اقوا با سیاست‌ترین و با تدبیرترین است و اعلم به امر خدا، کسی است که دانش لازم را داشته، آن**



**سیاست و تدبیرها را بر طبق دانش به اجرا درآورد. پس هر دو ویژگی لازم است؛** چون چه بسا فردی در سیاست ماهر باشد، ولی حکم خدا را در آن مورد نداند و ممکن است کسی دانش سیاسی - دینی داشته باشد، ولی مطابق علمش آن سیاست‌ها را به اجرا نگذارد (شرح نهج البلاغه، ابن‌ابی‌الحدید، ج ۹، ص ۳۲۹) قابل ذکر است که در روایات نبوی و علوی، همانند آیه ۲۴۷ بقره، بحث شایسته و شایسته‌تر مطرح است. در روایات نبوی صحبت از این است که نباید فردی برای مدیریت و رهبری دیگران انتخاب شود؛ در حالی که فردی «برتر» و «افضل» از او برای این کار وجود دارد. در سخن امیرالمؤمنین (ع) نیز بحث «توانمندتر» و «داناتر» مطرح است؛ یعنی در واگذاری مسئولیت اداره و مدیریت، گاه مشکل این نیست که فرد، توانایی و دانش لازم را ندارد، بلکه در برخی موارد، این گونه است که گرچه فرد انتخاب شده، قوت و تدبیر و همچنین علم و اطلاع لازم از امر و حکم خداوند در مسائل مربوط به اداره جامعه و حکومت را دارد، اما مشکل اینجاست که این انتخاب؛ در حالی صورت گرفته است که فردی «تواناتر» و «داناتر» از او نیز وجود دارد. از اینرو، نظیر آیات، در روایات نیز به این نتیجه می‌رسیم که اقتضای شایسته‌سالاری در اداره و مدیریت، فقط این نیست که فرد شایسته بر فرد ناشایست ترجیح داده شود، بلکه اتفاقاً محمل اصلی شایسته‌سالاری آن است که بین چند فرد «شایسته»، باید کسی را مقدم داشت و به کار گمارد که «شایسته‌تر» از دیگران است.

### ج) شایسته‌سالاری از منظر عقل

در کنار آیات و روایات، عقل نیز یکی از منابع استنباط احکام اسلامی و مرادات شارع مقدس به حساب می‌آید و فقهای اسلام معتقدند، می‌توان با استناد و اتکای به آن، حکم و نظر خدای متعال را در موضوع و مسئله‌ای روشن و اثبات کرد (منزلت عقل در هندسه معرفت دینی، عبدالله جوادی آملی، تنظیم و تحقیق: احمد واعظی، صص ۴۲-۳۸؛ نگاهی گذرا به نظریه ولایت فقیه، محمد تقی مصباح یزدی، تدوین و نگارش: محمدمهدی نادری، ص ۸۴). در بحث شایسته‌سالاری، باید توجه داشت که علاوه بر آیات و روایات، عقل نیز آن را تأیید و تصدیق می‌کند. قاعده عقلی که اصل شایسته‌سالاری بر پایه آن بنا و استوار می‌شود، قاعده‌ای است که اصطلاحاً از آن به «قبیح تقدیم مفضول بر فاضل» تعبیر می‌شود. این قاعده «قبیح تقدیم مفضول بر فاضل» یا همان «ناروا بودن تقدیم فروتر بر برتر»، در علم کلام و در مباحث مربوط به امامت و رهبری جامعه، مورد بحث و استناد قرار می‌گیرد (تقریب‌المعارف، تقی الدین بن نجم الدین حلبی، مصحح: فارس تبریزیان، ص ۱۰۱؛ قواعد المرام، ابن‌میثم بحرانی، ص ۱۸۰). در علم فقه و اصول، در بحث اجتهاد و تقلید نیز تقریباً تمامی فقها معتقدند با وجود «مجتهد اعلم»، تقلید از «مجتهد غیر اعلم» جایز نیست که دلیل و مستند اصلی آنان همین قاعده است. بر اساس این قاعده، صرف‌نظر از

حکم شارع، عقل انسان به تنهایی این مسئله را درک و تصدیق می‌کند که در انجام یک کار، نباید فردی را که از نظر توان و شایستگی برای انجام آن کار، در رتبه‌ای پایین‌تر از فرد دیگر قرار دارد، مقدم داشت و کار را به او سپرد و اگر چنین چیزی صورت پذیرد، عقل، آن را ناروا دانسته و محکوم می‌کند. در اینجا نیز همانند آیات و روایات، حکم عقل فقط این نیست که بین فرد شایسته و ناشایسته، باید فرد شایسته را مقدم داشت، بلکه بالاتر، حکم و تشخیص عقل این است که بین «شایسته» و «ناشایسته‌تر» باید شایسته‌تر را ترجیح داده و مقدم بدانیم. این در واقع همان چیزی است که ما در این مقاله از آن به «شایسته‌سالاری» تعبیر کرده‌ایم. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان این‌گونه بیان داشت که بر اساس تفکر و نگرش اسلامی، در طراحی مدل مطلوب و ایده‌آل نظام اداره و مدیریت جامعه، یک شرط بسیار مهم و حیاتی آن است که «شایسته‌ترین» ها عهده‌دار اداره امور شده و مناصب اجرایی را در دست داشته باشند.

## راهبردهای تدبیر در قرآن

### 1. راهبرد تدبیر آیه محور

در این راهبرد، محقق براساس موضوع تحقیق و با کلیدواژه های آن، آیاتی را که در آنها، کلیدواژه و یا مشتقات آن آمده است، شناسایی و انتخاب می‌کند. به دلیل اهمیت انتخاب کلیدواژه ها در راهبرد تدبیر آیه محور، مشاوره برای انتخاب کلیدواژه ها با کارشناسان علوم قرآنی و یا استفاده از کتاب های راهنما برای مترادف ها و متضادها همچون فروق اللغویه علامه عسکری ضروری و راهگشاست. سپس، در کتب تفسیری، نکات ذیل هر آیه به فراخور مسئله پژوهش، فیش برداری گردید. کتاب های تفسیری متقن، قابل فهم برای محقق و نزدیک به موضوع تحقیق، می‌تواند در ادامه تحقیق به پژوهشگر کمک کند. در ادامه باید با دسته بندی فیش ها، ذیل هر آیه و دسته بندی موضوعی آنها، به تجزیه و تحلیل یافته ها پرداخت و در نهایت، پاسخ قرآنی به مسئله تحقیق را تدوین نمود.

### 2. راهبرد تدبیر سیاق محور (موضوعی)

در راهبرد تدبیر آیه محور، تمرکز پژوهشگر بر یک یا چند آیه به صورت منفرد است. درحالی که برخی پژوهشگران علوم قرآنی معتقدند برای بررسی موضوعات پژوهشی، توجه صرف به یک یا چند آیه به صورت منفرد نمی‌تواند پاسخ درخور و کاملی را داشته باشد. از این رو، واحد سیاق (رکوعات) را برای راهبرد پژوهش تدبیری پیشنهاد می‌کنند. سیاق یا رکوعات قرآنی، تقسیمی است که برخی به پیامبر اکرم منسوب کرده اند و تعداد آن را 555 واحد موضوعی می‌دانند.

### 3. راهبرد تدبیر سوره محور

یکی از راهبردهای تدبیر در قرآن که توجه برخی محققان را جلب کرده است، راهبرد تدبیر سوره محور است. در این راهبرد، بیش از آنکه موضوع یا مسئله خاصی مورد توجه پژوهشگر باشد، سوره یا سوره خاصی مورد توجه وی است. این روش، که شبیه تفسیر ترتیبی است، ولی در مقیاس یک سوره انجام می شود، بر این فرض استوار است که علی رغم بیان مبین و پرفایده بودن تک تک آیات قرآن کریم، برخی سوره های قرآنی، که به نحو توقیفی رسول اکرم آنها را نظم داده است، محور و یا محورهای خاصی دارند که به تناسب این محورها می توان آنها را بررسی کرد. بسیاری از مفسران، در ابتدای هر سوره، به محورهای اصلی آن اشاره کرده اند که با شناخت محورهای مذکور می توان سوره هایی را انتخاب و به بررسی و تدبیر در آنها پرداخت.

**فرایند عمومی ناظر به این راهبرد عبارت است از:**

1. انتخاب موضوع؛
2. انتخاب سوره و یا سوره هایی که براساس غرض اصلی سوره، در آنها به این موضوع بیشتر پرداخته شده است؛
3. مرور آیه به آیه سوره و ثبت و ضبط نکات ذیل هر آیه؛
4. جمع بندی سوره و تدوین نهایی؛

#### **4. راهبرد تدبیر داستان محور**

راهبرد تدبیر داستان محور، یکی از راهبردهای پژوهش در مدیریت اسلامی است که به جای تأکید بر کلیدواژه ها و سیاق های آیات و یا تمرکز بر سوره ای خاص، به داستان های قرآنی و نکات مستتر در آن توجه می کند. در این راهبرد، به بررسی دقیق یک داستان قرآنی در خلال آیات و سوره های گوناگون پرداخته می شود. داستان پیامبران گذشته و نکات مدیریتی در سبک رهبری و اداره ایشان، مورد تأکید پژوهشگر خواهد بود.

**فرایند راهبرد تدبیر داستان محور عبارت است از:**

1. انتخاب موضوع پژوهش مدیریتی؛
2. انتخاب داستان نزدیک به موضوع پژوهش از طریق مطالعه، مصاحبه و تفکر؛
3. شناخت و انتخاب سوره ها و آیات مرتبط با داستان مربوط در قرآن کریم؛

4. تدبیر در آیات و استخراج نکات تدبیری ذیل آنها؛

5. دسته بندی نکات تدبیری به صورت تعاقب زمانی و یا موضوعی و تدوین نهایی.

### 5. راهبرد تدبیر مسئله محور

پژوهشگران و مدیران در دانش مدیریت و فضای واقعی سازمان، بیش از آنکه با موضوعات کلی مواجه باشند، با مسئله های خاص مواجه هستند. ایشان برای تصمیم گیری درست و حل مسئله، باید اولاً، مسئله را به خوبی بفهمند، محل نزاع را مشخص و سپس حکم متناسب با آن را با توجه به نظام ارزشی، صادر کنند. این راهبرد را، برای تدبیر در قرآن کریم برای پاسخ گویی به مسائل، می توان با عنوان راهبرد تدبیر مسئله محور صورت بندی کرد. در راهبرد تدبیر مسئله محور، گام های زیر برداشته می شود:

1. انتخاب موضوع پژوهش؛

2. شناخت و تعریف دقیق مسئله (و اسازی مسئله) با توجه به مسائل واقعی در محیط سازمانی و یا در ادبیات متعارف دانش مدیریت؛

3. تدوین مسئله و یا مسائل؛

4. عرضه مسئله به قرآن مبین با تأکید بر مرور کامل کل قرآن و تدبیر در تک تک آیات؛

5. نگارش نکات تدبیری ذیل هر آیه با ذکر شماره آیه؛

6. دسته بندی مفهومی نکات تدبیری ذیل مقولات کلی تر؛

7. ایجاد شبکه مفهومی از مقولات برای پاسخ به مسئله (لطیفی، 1390)

از میان روش های مزبور، روش مناسب برای این پژوهش، راهبرد تدبیر مسئله محور است. دلیل این انتخاب این است که مسئله این پژوهش، استخراج معیارهای شایسته سالاری از قرآن است. این، یک مسئله خاص است که در قلمرو مسائل حکومت و منابع انسانی مطرح می شود. از این رو، سنخیت بیشتری با تدبیر مسئله محور دارد؛ یعنی می بایست با عرضه این مسئله بر قرآن و مرور کل قرآن، نکات تدبیری را استخراج و پس از دسته بندی، به شبکه ای مفهومی دست یافت. همچنین با توجه به اینکه مسئله ما بررسی بخشی از یک داستان یا سوره یا سیاق نبوده است، از راهبردهای دیگر استفاده نشده است.

### بررسی تعریف و مفهوم شایستگی

شایستگی در لغت ، به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی ها مجموعه ای از دانش، مهارت ها، ویژگی های شخصیتی، علائق، تجارب و توانمندی ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در اصطلاح عام، شایستگی و شایسته سالاری، بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی سازمان ها به کار می رود. البته این مسئله در مورد کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق پیدا می کند (نصر اصفهانی، 1389)، تعاریف مختلفی برای شایسته سالاری وجود دارد که برخی از این تعاریف، برای روشن شدن این مفهوم بیان می شود: شایسته سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی آنها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می یابند. بنابراین، شایستگی را می توان معادل بهره هوشی و تلاش یک فرد در نظر گرفت (گلکار و ناصحی فر، 1381)، کاتانو، نیوسام و دی شایستگی را این گونه تعریف می کند: هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی است که از طریق رفتار نشان داده می شود و منجر به تعالی خدمت دهی می گردد. (Bonder, 2003)، در تعریفی دیگر، شایستگی یعنی، یک تشریح مکتوب از مهارت های شخصی و عادات کاری قابل سنجش که در جهت دستیابی به اهداف کار استفاده می شود (Green, 1999). از دیدگاهی شایستگی در سه مفهوم زیر بیان شده است:

1. شایستگی رفتاری: گفته ها و اعمال فرد که در عملکرد قوی یا ضعیف وی تأثیر می گذارد.
  2. شایستگی دانشی: آنچه یک فرد درباره حقایق، فناوری، شیوه ها و روش های یک شغل تخصصی در سازمان می داند.
  3. شایستگی انگیزشی: احساس فرد درباره یک شغل یا سازمان و یا محیط شغلی. (Mayer, 1996)
- شایستگی در نظام شایسته سالارانه عبارت است از: خصوصیات بارز فردی، که به طور معمول به ملاک های مرجع در مورد بهره وری و یا عملکرد عالی در یک زمینه کاری و یا موقعیت شغلی مرتبط می باشد. این صلاحیت ها را در تعاریف مختلف به دو گونه طبقه بندی کرده اند:
- الف. صلاحیت های مقدماتی: شامل خصوصیات فردی، دانش و مهارت هایی است که هر فرد در هر شغلی نیاز دارد تا بتواند حداقل کارایی را از خود بروز دهد.
- ب. صلاحیت های اختلاف زا: عملکرد عالی را از عملکرد متوسط و ضعیف متمایز می کند (Spencer, 1993).

با بررسی و جمع بندی مفاهیم بیان شده در شایستگی، می توان به تعریف جامع تری رسید که عبارت است از: مجموعه ویژگی ها، توانایی ها و مهارت های فردی و متغیرهای شخصیتی فرد که موجب می شود

افراد در موقعیت های گوناگون، عملکردی اثربخش تر و کارا تر در جهت تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه از خود بروز دهند. این تعاریف، نشان می دهد که سازمان ها از تعریفی که بیشتر متناسب با نیازهای آنان باشد، استفاده می کنند. با توجه به مفاهیم فوق، می توان گفت: شایسته سالاری عبارت است از: فرایند شناسایی، جذب، گزینش، نگهداشت و پرداخت مداوم به نیروهای شایسته و فراهم کردن زمینه های اعمال مدیریت موقعیتی بر حسب توانمندی های آنان، برای مؤثر واقع شدن آنها در تحقق اهداف فرد، سازمان و جامعه.

### انواع شایستگی ها عبارتند از:

1. شایستگی های رفتاری: این نوع شایستگی ها، انتظارات رفتاری از کارکنان مثل نوع رفتار ضروری برای کسب نتایج تحت عناوینی مانند کار تیمی، ارتباط، رهبری و تصمیم گیری را تعریف می کند.
2. شایستگی های فنی: آنچه را که افراد سازمان باید بدانند و بتوانند انجام دهند تا بتوانند نقش های کاری خویش را به طور مؤثر انجام دهند (NVQ (National Vocational Qualification) و (Scottish National Vocational Qualifications / SNVQ: منظور شایستگی های حرفه ای و اختصاصی شغل است که کارکنان در حوزه خاص کاری قادر به انجام آن باشند (آرمسترانگ، 1388، ص 331)

### مبانی و اصول شایسته سالاری

اصطلاح شایسته سالاری برای اولین بار توسط مایکل یانگ جامعه شناس انگلیسی در سال 1985 در کتاب طلوع شایسته سالاری مطرح شد. وی در کتاب خود، موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره هوشی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. یانگ در این کتاب، معتقد بود که نظام اجتماعی جدید، در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می شود که در آن توده های مردم، حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته اند. وی در کتاب خود عنوان می کند که شایسته سالاری نظامی است رهبری به واسطه نخبگان آن را مهیا می سازد. شایسته سالاری از نظر وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می شوند و نقش های اجتماعی را به افراد براساس توانایی ها بدون لحاظ هر مزیت دیگری (از قبیل نژاد، جنسیت، ثروت و...) واگذار می کند (قربان پناه، 1387، ص 5). به تعبیر یانگ، شایسته سالاری بهره گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است. از آنجا که مقوله شایسته سالاری، با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد، توجه به نظریات نخبه گرایی می توان گفت: نخبه گرایی و شایسته سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. از این رو، ردپای شایستگی را می توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت. نکته های مورد اشاره برای توسعه شایسته سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر است:

1. فرصت برابر آموزش همگانی؛

2. جست و جوی برتری از لحاظ استعداد، با بی طرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی؛

3. برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد؛

4. امتحان عمومی از همه افراد به طور یکسان؛

5. اشتغال فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی؛ عدم لیاقت و ناتوانایی از طبقه ای به طبقه دیگر؛

6. عدم کاربردی بودن مفهوم غنای موروئی (قربان پناه، 1387، ص 6).

مبانی و اساس شایسته سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است. سه ویژگی مشترک معرفت جویی، عدالت خواهی، عبودیت و محبت به منزله مشترکات زیر بنایی ساماندهی نظام شایسته سالاری است. از ویژگی های شایسته سالاری در سطح ملی، داشتن ذهنیت راهبردی، دوری گزیدن از تفکر مقطعی و جزیره ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم گیری است. شایستگی دارای دو بال است: دانش، و بینش و نحوه برخورد با مسائل و مشکلات. در حقیقت، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی، لازمه کار در یک نظام شایسته سالاری است (نصر اصفهانی، 1389)

### اهمیت و ضرورت شایستگی

مسئولیت اداره هر کاری، از بالاترین امور، که منصب رهبری مردمان است تا پایین ترین امور، باید براساس شایستگی باشد. چنانچه این اصل مهم زیر پا گذاشته شود، شیرازه امور از هم می پاشد و هیچ کاری به مقصد نمی رسد (جزایری، 1380). (در نظر گرفتن تخصص ها و شایستگی ها، با توجه به تفکیک شاخه های علوم و فنون، و جدا شدن عرصه های کاری از یکدیگر، از ضروریات زندگی است. جامعه بدون آن، ره به جایی نمی برد. اما در مورد حکومت ها، استفاده از نیروهای اهل و شایسته، از ابزارهای مهم کارآمدی آنهاست. به کارگیری افراد، بسته به نوع حکومت و اهداف حاکمان است و با تفاوت اهداف، معیار لیاقت و شایستگی و درجه آن تفاوت می کند. هر رفتار انسانی، اعم از فردی و اجتماعی، به ناچار بر پایه یک سلسله ارزش ها استوار است که از سوی رفتار کننده، پذیرفته شده است. با تفاوت پایه های ارزشی، روش های مدیریتی و به کارگیری افراد متفاوت خواهد کرد (حق پناه، 1381). (فقدان شایسته سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به تبع آن، کاهش کارایی در بخش های مختلف را به دنبال دارد. شایسته سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده، فقدان آن می تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. روشن است که

موضوع شایسته سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است (گلکار، 1381). اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی بنا شود، بدین معناست که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعد تر، ارزشمندتر، سخت کوش تر و شایسته تر از کسانی باشند که وضعیت پایین تری دارند. این شایسته سالاری لازمه اجتناب ناپذیر اداره سالم است (پور عزت، 1390، ص 70). همچنین تحقق عدالت اجتماعی در جامعه و سازمان در گرو شایسته سالاری می باشد.

## منابع

- آرمسترانگ، میشل (1388)، کتاب کاربردی دستنامه مدیریت منابع انسانی، گروه مترجمان، یزد، نیکو روش.
- پورعزت، علی اصغر، اداره سالم به روایت نهج البلاغه، فصلنامه نهج البلاغه، 31، 1390، ص 69-93
- جزایری، رضوان السادات، شایسته سالاری در سیره مدیریتی امام علی 7 انقلاب اسلامی، 1380، ص 23-35
- حق پناه، رضا؛ شایسته سالاری در نظام علوی، اندیشه حوزه، 32، 1381 ص 191-218
- سید نقوی، میرعلی و حسن عباس زاده، (1388)، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، تهران، مهکامه.
- قربان پناه، جاوید ، 1387، نظام شایسته سالار، سایت [www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir)
- کاظمی، ملیحه سادات و همکاران رابطه ارزش ها و شخصیت مدیران با شایسته سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان های دیوان سالار و سنتی، روان شناسی کاربردی، 1390، ص 48-65
- گلکار، بهزاد؛ ناصحی فر، وحید؛ مروری بر مفاهیم شایسته سالاری، توسعه مدیریت، 39، 1381، ص 6-10
- لطیفی، میثم روش شناسی راهبردهای تدبیر در قرآن کریم: استقرایی از پژوهش های میان رشته ای مدیریت اسلامی در دهه اخیر اندیشه مدیریت راهبردی، 1390، 10، ص 25-55
- مطهری، مرتضی (1389) مجموعه آثار، چ سوم، تهران، صدرا (نسخه الکترونیکی).
- طباطبایی، سید محمد حسن (1374)، المیزان، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی، چ سوم، قم، جامعه مدرسین.



نصر اصفهانی، مهدی؛ نصر اصفهانی، علی؛ شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تاکید بر اندیشه های سیاسی امام علی 7، معرفت سیاسی، 2، 1389، ص 141-160

Green P.C. (1999). Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies. San Francisco: yossey – Bass. Competency modelling35.

Mayer's. (1996). Competencies and organizational success

Spencer& Spencer's, (1993). Competence at work models for superior performance. Young. Wiley & sons. Rework

Bonder, A. (2003). A blueprint for the future: Competency based management in KRDC. Canada

اسدالله گنجعلی: استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق(ع).

مرتضی تیموریان: دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع).

محمد عبدالحسین زاده: دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق(ع).

اسلام و پژوهش های مدیریتی - سال سوم، شماره اول، پیاپی 7

ادامه دارد...

شناسایی معیارهای شایسته گزینی مدیران از دیدگاه اسلام با تاکید بر آیات قرآن کریم

نویسنده: سیداحمد خلیلی جولرستانی ، صادق رضایی\*

### زمینه و هدف

امروزه شایسته گزینی به عنوان عامل موفقیت سازمان ها و توسعه پایدار در استمرار نظام های سیاسی و اداری مطرح است. در این پژوهش براساس آیات قرآن، اصول شایسته گزینی مدیران مطالعه شد.

### روش

روش پژوهش در تعیین معیارهای شایسته سالاری، روش تدبیر در قرآن کریم است که بر این اساس، معیارها و اصول شایسته سالاری استخراج شد. در پژوهش حاضر سعی شد تا ضمن روشن ساختن مفهوم شایستگی و فرایند شایسته‌گزینی، با استفاده از روش تحلیل محتوا به بررسی معیارهای ارزشی و اصول شایسته‌گزینی مدیران از دیدگاه قرآن کریم و جهان بینی اسلامی پرداخته شود. به دلیل اهمیت موضوع، کلیدواژه‌های شایسته‌گزینی، مدیریت و نکات هر آیه به فراخور مسئله پژوهش، فیش برداری شد. همچنین از کتاب‌های تفسیری متقن و نزدیک به موضوع پژوهش، مبانی نظری و منابع ادبیات شایسته‌سالاری نیز استفاده شد. در ادامه با دسته‌بندی فیش‌های مربوط به هر آیه و دسته‌بندی موضوعی آنها، به تجزیه و تحلیل یافته‌ها و درنهایت جمع‌بندی و نتیجه‌گیری پرداخته شد.

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در قرآن کریم معیار شایسته‌گزینی بر دو اصل تعهد و تخصص به عنوان مکمل یکدیگر استوار است. برخی از شاخصه‌های تعهد، تقوا و ایمان به عنوان مهم‌ترین عامل در شایستگی افراد محسوب می‌شود و شایسته‌گزینی، بدون در نظر گرفتن این دو مولفه، ناقص خواهد بود.

### نتایج

شایسته‌گزینی علاوه بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی به ویژه در موضوعاتی چون انتخاب و انتصاب کارکنان در مشاغل مدیریتی، در فرایندهای انتخاب و انتصاب و حتی نگهداری مدیران، نمود ظاهری دارد.

کتاب: اثر دانینگ-کروگر

از ویکی‌پدیا، دانشنامه آزاد

اثر دانینگ-کروگر (به انگلیسی: Dunning-Kruger effect) نوعی سوگیری شناختی در افراد غیرحرفه‌ای است که از توهم برتری رنج می‌برند و به اشتباه، توانایی‌شان را بسیار بیش از اندازه واقعی ارزیابی می‌کنند. این جانبداری به ناتوانی فرانشناختی افراد غیرحرفه‌ای در شناسایی ناتوانی‌های شان نسبت داده می‌شود. بر خلاف آن، افراد حرفه‌ای، گرایش بیشتری به دست‌کم‌گرفتن شایستگی خود داشته و به اشتباه تصور می‌کنند، کاری که برای ایشان آسان است، برای دیگران نیز آسان خواهد بود. دیوید دانینگ و جاستین کروگر از دانشگاه کرنل این‌گونه نتیجه می‌گیرند: «تخمین نادرست فرد بی‌لیاقت، از

اشتباه در ارزیابی خود ناشی می‌شود؛ در حالی که تخمین نادرست افراد بسیار بالیاقت، از اشتباه در ارزیابی دیگران نشئت می‌گیرد.»

اختلال شخصیت خودشیفته

از ویکی‌پدیا، دانشنامه آزاد

**اختلال شخصیت خودشیفته** (به انگلیسی: Narcissistic personality disorder (NPD)) نوعی اختلال شخصیت است که در آن فرد خود را بزرگ و مهم می‌پندارد و به گونه‌ای غلوآمیز احساس توانایی و لیاقت می‌کند.<sup>[1]</sup> این بیماران مرکز دنیای خود بوده، از هر جهت ویژه هستند، افاده‌ای و اسمپران بوده و در ذهن خود شخص مشهوری هستند. حس خودپسندی و سزاوار بودن، هرگونه نگرانی درباره نیازها، مشکلات و احساسات دیگران را از ذهن آنان خارج می‌سازد. آنان متکبر و تحکم‌آمیز بوده، خود را برتر از دیگران می‌دانند و از دیگران انتظار احترام و تحسین دارند. هنگامی که خود آنان و جهان اطرافشان نمی‌توانند انتظارات غیرواقع‌گرایانه و ناممکن آنان را برآورده سازند، به‌طور شایع دچار ناامیدی می‌شوند.

همه‌گیرشناسی

طبق DSM-IV-TR شیوع تقریبی اختلال شخصیت خودشیفته، دو تا شانزده درصد از جمعیت بالینی و کمتر از یک درصد از جمعیت عمومی است. خطر وقوع این اختلال در فرزندان افراد مبتلا ممکن است بیشتر از دیگران باشد، چون آن‌ها احساس غیر واقع‌بینانه همه‌توانی (قدرت مطلق؛ omnipotence)، خود بزرگ بینی، زیبا بودن و با هوش بودن را در ذهن فرزندان خود نیز می‌کارند. تعداد افراد مبتلا به این اختلال هر روز بیشتر از پیش گزارش می‌شود.<sup>[2]</sup> به گزارش DSM-5، نرخ شیوع اختلال شخصیت خودشیفته، بر اساس معیارهای DSM-IV، در نمونه‌های آماری گرفته شده از جامعه، ۰٪ تا ۶٫۲٪ است.

**ملاک‌های تشخیصی DSM-IV-TR در مورد اختلال شخصیت خود شیفته**

خود بزرگ بینی (در خیال یا رفتار)، نیاز به مقبولیت، و فقدان حس همدلی به صورت الگویی نافذ و فراگیر که از اوایل بزرگسالی شروع شده باشد و در زمینه‌های گوناگون به چشم آید، که علامت‌اش وجود لااقل پنج تا از موارد زیر است:

1. احساس خود بزرگ بینی به گونه‌ای که پنداشتن خود داشته باشد (مثلاً در موفقیت‌ها و استعداد‌های خود اغراق کند یا بدون آنکه به موفقیت شایسته‌ای دست یافته باشد، انتظار داشته باشد که او را آدم بزرگ و مهمی بدانند)

2. مشغولیت ذهنیش خیالاتی از قبیل موفقیت، قدرت، استادی و ذکاوت، زیبایی یا محبوب و دوست داشتنی بودن در حد نامحدود باشد.
3. معتقد باشد که «استثنایی» است و تنها سایر افراد (یا موسسات) استثنایی یا رده بالا می‌توانند او را درک کنند یا او باید تنها با این افراد رابطه داشته باشد.
4. احتیاج داشته باشد که به شکلی افراطی تحسین شود.
5. احساس محق بودن (entitlement) بکند، یعنی به شکل نامعقولی انتظار داشته باشد برخوردی رضایت بخش و اختصاصی با او صورت گیرد یا افراد خود به خود تسلیم خواسته‌هایش شوند.
6. در روابط بین فردی استثمارگر باشد، یعنی از امتیازات دیگران برای رسیدن به مقاصد خود استفاده کند.
7. فاقد حس همدلی باشد، یعنی تمایلی به درک یا شناخت احساسات و نیازهای دیگران نداشته باشد.
8. اغلب به دیگران حسودی کند یا معتقد باشد که دیگران به او حسادت می‌کنند.
9. رفتارها و نگرش‌هایش پرافاده و تکبرآمیز باشند.

### خصایص بالینی

افراد مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته، احساس خود بزرگ بینی می‌کنند و خود را آدم مهمی می‌پندارند. فکر می‌کنند شخص منحصر به فردی هستند و باید دیگران به طرز خاصی با آنها تا کنند. احساس استحقاق و برتری آنها کاملاً چشمگیر است. تاب تحمل انتقاد را ندارند و از اینکه هر کسی به خود اجازه انتقاد کردن از آنها را می‌دهد، عصبانی می‌شوند یا ممکن است بی‌اعتنایی کامل به انتقادها از خود نشان دهند. آنها فقط نظر خود را قبول دارند و اغلب در طمع کسب شهرت و ثروت بادآورده‌اند. روابط آنها شکننده است و چون به قواعد مرسوم رفتار تن در نمی‌دهند، ممکن است خون دیگران را به جوش آورند. رفتار استثمار گرانه در روابط بین فردی آنها چیز کاملاً پیش پا افتاده و رایجی است. اینها نمی‌توانند همدلی از خود نشان دهند و تنها برای دستیابی به اهداف خودخواهانه خودشان تظاهر به همدردی می‌کنند. اعتماد به نفس این بیماران شکننده است و آنها مستعد افسردگی‌اند. مشکلات بین فردی، مشکلات شغلی، طرد، و از دست دادن محبت دیگران از جمله فشارهای روانی شایعی است که خودشیفته‌ها با رفتارشان برای خودشان ایجاد می‌کنند و همین فشارها نیز همانهایی است که اینها هیچ نمی‌توانند از پششان برآیند.

## تشخیص افتراقی

هر سه اختلال شخصیت مرزی، نمایشی و ضد اجتماعی، اغلب همزمان با اختلال شخصیت خودشیفته در یک فرد وجود دارد و این به معنای آن است که تشخیص افتراقی آن‌ها از هم بسیار دشوار است. کرنبرگ تفاوت بین اختلال مرزی و خودشیفته را در چسبندگی بیش از اندازه افراد با اختلال شخصیت مرزی می‌داند. بیماران دچار اختلال شخصیت خودشیفته کمتر از بیماران مبتلا به اختلال شخصیت مرزی اضطراب دارند، زندگیشان کمتر از آن‌ها آشوبناک است، و کمتر اقدام به خودکشی می‌کنند. در بیماران دچار اختلال شخصیت ضداجتماعی سابقه رفتار تکانشی وجود دارد که اغلب به سوءمصرف الکل و سایر مواد مربوط است و باعث می‌شود گرفتاریهای مکرر قانونی پیدا کنند. در بیماران مبتلا به اختلال شخصیت نمایشی، خصایصی از نمایشگری و دست انداختن و سر کار گذاشتن دیگران در روابط بین فردی دیده می‌شود که با آنچه در بیماران مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته دیده می‌شود، مشابهت دارد.]۷[اختلال شخصیت خودشیفته با اختلال شخصیت ضداجتماعی ارتباط نزدیکی دارد و افراد مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته معمولاً رفتار خودخواهانه، مکارانه، و پرخاشگرانه نشان می‌دهند. آن‌ها می‌خواهند از دیگران بهره‌کشی کنند، و نسبت به دیگران همدلی ندارند. همه اینها به رفتارهای موجود در اختلال شخصیت ضد اجتماعی شبیه هستند. اما آنچه تمایز این دو را آسان می‌سازد این است که افراد خود شیفته دائماً استعداد خود را بزرگ نمایی می‌کنند و خود را منحصر به فرد و برتر از دیگران می‌دانند.]۴[

## سیر و پیش آگهی

اختلال شخصیت خودشیفته، اختلالی مزمن و صعب‌العلاج است. این گونه بیماران پیوسته باید متحمل ضربه‌هایی شوند که در نتیجه رفتار خودشان با وقایع زندگی بر خودشیفتگی شان وارد می‌شود. آن‌ها نمی‌توانند پیری را تاب آورند؛ چون زیبایی، قدرت، و مزایای جوانی برایشان مهم است و آن‌ها دوستی به این چیزها چسبیده‌اند. به همین دلیل در برابر بحران‌های میانسالی آسیب‌پذیر تر از دیگران‌اند.

## علت‌شناسی

## نظریه روان‌پویشی

بر این اساس صفات شخصیتی اختلال شخصیت خودشیفته، در فرزندان والدین سرد و بی‌عاطفه، که به ندرت موفقیت‌های کودک را ستایش می‌کنند، به وجود می‌آیند. این گونه والدین موفقیت‌های کودکان را معمولاً بی‌ارزش می‌دانند و ترجیح می‌دهند درباره موفقیت‌های خودشان حرف بزنند. در اثر این تجربه‌ها، کودکان برای مقابله با احساس بی‌ارزشی، نارضایتی، و عدم پذیرش خود، سعی می‌کنند راه‌هایی پیدا کنند. یکی از روش‌ها این است که به خود دل‌داری دهند و خودشان را متقاعد کنند که فردی باارزش و بااستعداد

هستند. محصول نهایی این فرایند، فردی است بدون اعتماد به نفس که درباره استعدادها و موفقیت‌های خود دائماً به دنبال جلب توجه است، نسبت به دیگران بی‌عاطفه و بی‌اعتناست، زیرا در کودکی زندگی با والدین سرد و بی‌عاطفه را تجربه کرده‌است. آنچه این نگرش را تأیید می‌کند گذشته افراد مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته است، زیرا اکثر آن‌ها قربانی بدرفتاری و غفلت بوده‌اند. اما بدرفتاری و غفلت در دوران کودکی شرط کافی برای ابتلا به اختلال شخصیت خودشیفته نیست، و بعضی روان‌شناسان بالینی اعتقاد دارند که محبت بیش از حد والدین و رفتار بیش از حد مثبت آن‌ها باعث می‌شود که فرزندان بیش از حد به خود مطمئن شوند و باورهای غیرمعقول و خود بزرگ بینانه به وجود آورند. جالب اینجاست که شواهد تصادفی نیز تأیید می‌کنند که اکثر افراد مبتلا به خودشیفتگی اولین فرزندان یا تنها فرزندان خانواده هستند، زیرا در این حالت، والدین برای رسیدگی به فرزندان وقت و توجه بسیار زیادی به کار می‌برند.

### مدل روان‌شناسی خود

هینز کوهات، نوعی نظریه تحلیل روانی به نام روان‌شناسی خود را پایه‌گذاری کرد که آن را در دو کتاب تحلیل خود (۱۹۷۱) و بازسازی خود (۱۹۷۷) شرح داد. کوهات خاطر نشان کرد که شخص دچار اختلال شخصیت خودشیفته، در ظاهر، خود والا بینی چشمگیر، خودشیفتگی، و خیالات مربوط به موفقیت نامحدود را نمایش می‌دهد. اما طبق نظریه‌پردازی کوهات این ویژگی‌ها عزت نفسی بسیار شکننده را پنهان می‌کنند. به عقیده کوهات، خود در اوایل زندگی به شکل یک ساختار دو قطبی، با بزرگی و عظمت نارس در یک قطب و بیش آرمانی‌سازی مشروط دیگران در قطب دیگر، پدید می‌آید. وقتی که پدر و مادر با احترام، صمیمیت و همدلی به کودک پاسخ می‌دهند، حس بهنجار ارزش خویشتن را به فرزند هدیه می‌کنند. شکست در کسب عزت نفس سالم زمانی روی می‌دهد که پدر و مادر با تأیید و پذیرش به نمایش‌های کودک در خصوص قابلیت و شایستگی اش واکنش نشان نمی‌دهند؛ یعنی به کودک به عنوان ابزاری برای پرورش عزت نفس پدر و مادر بها می‌دهند، نه به خاطر ارزشمندی خود او. این کودکان در پذیرش کمبودها و معایب‌شان مشکل خواهند داشت. به عقیده کوهات این نقایص در پایه‌ریزی خود پنداشت سالم، باعث پیدایش اختلال شخصیت خود شیفته می‌شود. اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته، در بزرگسالی می‌کوشند تا از طریق جستجوی پایان‌ناپذیر عشق و تأیید از جانب دیگران به حس خودارزشمندی‌شان کمک کنند. این مدل گرچه با نفوذ بوده‌است، پژوهش‌اندکی برای آزمودن آن انجام شده‌است. اختلال شخصیت نارسیستیک نتیجه نقص در ساختار «خود» است؛ یعنی «خود»ی انعکاس‌نا یافته که در جستجوی موضوعی آرمانی است. نقص در ساختار «خود»، از نقصان‌ها و کمبودهای دوران کودکی ناشی می‌شود. در دوران کودکی برای جبران یا پوشش نهادن بر این نقایص، ساختارهای ثانوی ایجاد می‌شوند.

### مدل شناختی اجتماعی

کارولین مورف و فردریک رودالت (۲۰۰۱) مدلی برای اختلال شخصیت خودشیفته طرح‌ریزی کردند که بر پایه دو عقیده بنیادی استوار است: نخست اینکه اشخاص دچار این اختلال عزت نفس شکننده دارند، که تا حدودی به این علت است که سعی می‌کنند باور استثنایی بودن خود را حفظ کنند و دوم اینکه، اهمیت تعاملات بین شخصی برای آن‌ها به خاطر کمک به عزت نفس است نه به خاطر دست یافتن به نزدیکی و صمیمیت. به عبارت دیگر، آن‌ها در بند هدف حفظ تصویری باشکوه از خودشان هستند، و این هدف بر تجارب آن‌ها سایه می‌افکند. کارهای مورف و رودالت از این حیث که آن‌ها مطالعات آزمایشگاهی و پژوهشی طراحی کرده‌اند تا فرایندهای شناختی، هیجانی و بین‌شخصی مرتبط با اختلال شخصیت خودشیفته را تبیین کنند، کاملاً منحصر به فرد است. مورف و رودالت برای ارزیابی این عقیده که اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته سعی می‌کنند باورهای عظمت را در مورد خودشان حفظ کنند، مطالعات مربوط به سوگیری‌ها در شیوه ارزیابی اشخاص دچار این اختلال از خودشان در موقعیت‌های مختلف را بررسی می‌کنند. برای مثال، در مطالعات آزمایشگاهی، اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته جذابیت خود برای دیگران را بیش از حد برآورد می‌کنند، و کمک‌هایشان به فعالیت‌های گروه را زیادی برآورد می‌کنند. («دیگران قطعاً به من حسادت می‌کنند، من مسئول بیشترین سهم از پیشرفت‌مان در اینجا بوده‌ام.») در برخی مطالعات، پژوهشگران به آزمودنی‌ها پسخوراند دادند که آن‌ها در کاری موفق بوده‌اند (بدون توجه به عملکرد واقعی‌شان)، سپس از آن‌ها خواستند دلایل موفقیت‌شان را ارزیابی کنند. در این نوع مطالعات، اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته، موفقیت را به توانایی خود نسبت داده‌اند نه به شانس یا اتفاق؛ بنابراین مجموعه‌ای از مطالعات حاکی از آن است که اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته سوگیری‌های شناختی دارند که به حفظ باورهای خودبزرگ‌بینی کمک می‌کنند. مورف و رودالت برای ارزیابی اینکه اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته عزت نفس شکننده دارند یا نه، مطالعات مربوط به میزان وابستگی عزت نفس آن‌ها به پسخوراند بیرونی را بررسی می‌کنند. برای مثال، وقتی به دروغ گفته می‌شود که آن‌ها در یک آزمون IQ شکست خورده‌اند، بسیار بیشتر از دیگران واکنش‌پذیری نشان می‌دهند؛ همچنین، وقتی که گفته می‌شود در کاری موفق شده‌اند، باز هم واکنش‌پذیری بیشتری نشان می‌دهند. مورف و رودالت استدلال می‌کنند که این آسیب‌پذیری عزت نفس آن‌ها در برابر پسخوراند بیرونی از تلاش آن‌ها برای حفظ تصویری کاذب درباره خودشان نشأت می‌گیرد. بر طبق این نظریه، وقتی که اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته با دیگران تعامل می‌کنند، هدف اصلی آنان حمایت از عزت نفس‌شان است. این هدف به چند طریق بر طرز رفتار آن‌ها با دیگران تأثیر می‌گذارد. نخست اینکه آن‌ها تمایل به فخر فروشی فراوان دارند؛ این کار در آغاز تأثیر خوبی بر جای می‌گذارد، اما با گذشت زمان، دیگران فخرفروشی مکرر را منفی تعبیر می‌کنند (پائول هوس، ۱۹۹۸). دوم اینکه وقتی کسی دیگر که در کاری که با عزت نفس ارتباط دارد بهتر از آنان عمل می‌کند، وجهه آن شخص را خراب خواهند کرد، حتی اگر او مجبور شود با وجهه آن‌ها نیز همین کار را انجام دهد. یعنی، تحسین شدن یا دست یافتن به موفقیت رقابتی، برای آن‌ها مهم‌تر از صمیمی بودن با دیگران است. این چهارچوب، درک

علت این موضوع را آسان می‌کند که چرا اشخاص دچار اختلال شخصیت خودشیفته کارهایی می‌کنند که باعث سردی و بیزاری دیگران می‌شود؛ علاقه اصلی آن‌ها «بردن» است نه دستیابی به صمیمیت و حفظ آن.

## درمان

### رواندرمانی

درمان اختلال شخصیت خودشیفته دشوار است؛ چون اگر قرار است پیشرفتی در کار حاصل شود، بیمار باید از خودشیفتگی خود دست بردارد. روانپزشکانی مثل اتوکرنبرگ و هاینس کوهوت رویکردهای روانکاوانه را برای اصلاح این بیماران پیشنهاد می‌کنند، اما برای آنکه معلوم شود اصلاً چنین تشخیصی معتبر هست یا نه، و اگر معتبر است بهترین درمانش کدام است، هنوز پژوهش‌های بیشتری باید صورت گیرد. برخی بالینگران گروه درمانی را برای بیماران خود توصیه می‌کنند تا آن‌ها بتوانند چگونگی مشارکت با دیگران را یاد گرفته و تحت شرایط ایده‌آل، واکنشی توأم با همدلی نسبت به دیگران نشان دهند. وقتی برای کمک به این افراد از رواندرمانی استفاده می‌شود، معمولاً روی خود بزرگ بینی، حساسیت بیش از حد به ارزیابی شدن از سوی دیگران، و عدم همدلی از دیگران تمرکز می‌شود. در شناخت درمانی تلاش می‌شود تا باورهای غلط یا خیالبافی‌های این افراد با تمرکز روی تجربه‌های لذتبخش روزمره و واقعاً قابل وصول جایگزین شوند. برای کمک به این افراد در جهت مواجه شدن با انتقاد دیگران و قبول آن، از استراتژی‌های مقابله‌ای، مثل ریلکسیشن استفاده می‌شود. یکی دیگر از اهداف رواندرمانی این است که به این افراد کمک شود روی احساسات دیگران تمرکز کنند. چون این افراد در مقابل دوره‌های افسردگی شدید بسیار آسیب‌پذیر هستند، مخصوصاً در میانسالی، افسردگی آن‌ها نیز مورد رواندرمانی قرار می‌گیرد. با این حال، هرگونه نتیجه‌گیری درباره تأثیر این‌گونه رواندرمانی در اختلال شخصیت خودشیفته، غیرممکن است.

### دارودرمانی

برای بیماران که یکی از علایم بالینیشان، چرخشهای سریع خلق (mood swings) است، لیتیوم را به کار برده‌اند. از آنجا که بیماران مبتلا به اختلال شخصیت خودشیفته نمی‌توانند طرد را تحمل کنند و مستعد افسردگی هستند، داروهای ضد افسردگی به ویژه داروهای سروتونرژیک می‌تواند مفید واقع شود.

17/11/16 سیدحسین میرحسینی

رهبر شایسته کیست ؟

### ویژگی‌های رهبر شایسته از منظر قرآن



حوزه / اگر در مسیر پیمایش تعالی جامعه نیز نقشه راه نباشد، افراد آن به مقصود نمی رسند و هرچه سرعت هم بگیرند، از مسیر دورتر می‌شوند.

حجت الاسلام والمسلمین حسین عبدالحمیدی، با اشاره به نقش مدیریت و رهبر شایسته در تعامل و سعادت ملت ها، اظهار کرد: چه نیکوست این فرمایش نبی مکرم اسلام "لا تصلح عوام هذه الأمة الا بخواصها" که اگر جامعه ای بخواهد به تعالی مادی و معنوی دست پیدا کند، چاره ای جز پیروی از رهبران شایسته ندارد. وی با بیان این که نقش رهبر در یک جامعه، همانند نقش قطب نما در دریاست، افزود: مهمترین دغدغه برای مسافر دریا شناخت جهت و تعیین مسیر خود است. اگر در مسیر پیمایش تعالی جامعه نیز نقشه راه نباشد، افراد آن به مقصود نمی رسند و هرچه سرعت هم بگیرند، از مسیر دورتر می‌شوند. عضو هیأت علمی جامعه المصطفی با اشاره به روایت "من مات و لم یعرف امام زمانه، مات میتاً جاهلیه" اگر کسی بمیرد و امام زمان خودش را نشناسد به مرگ جاهلی از دنیا رفته است، اظهار کرد: فردی که پرچمدار را گم کند، راه را گم می کند. در عصر غیبت نیز نزدیک ترین فرد به امام معصوم و زمان (ع)، نقش رهبری جامعه را به عهده می گیرد که همان عالم دین شناس عادل متقی است.

#### \*نمونه های تاریخی در نقش راهبردی رهبری جامعه اسلامی

مدیر گروه تاریخ و سیره مجتمع آموزش عالی فقه، نمونه هایی از تاریخ اسلام در نقش راهبردی رهبری را مورد توجه قرار داد و بیان کرد: پیامبر اکرم (ص) در برهه ای از تاریخ مبعوث به رسالت شدند که نظام سیاسی مقتدر وجود نداشت و تنها نظام قبیله ای در آن حاکم بود. این رهبر الهی توانستند جامعه غرق شده در انحطاط اخلاقی خویش را به قله تعالی رسانند و امنیت و آرامش را برای آنها به ارمغان آورند و با تشکیل حکومت مرکزی اسلامی، دو امپراطوری بزرگ را در کمتر از دو دهه ساقط کنند. مدیر گروه تاریخ و سیره پژوهشگاه بین المللی المصطفی ادامه داد: برخلاف همه مشکلاتی که توسط بنی امیه، معاویه و دنیاطلبان در زمان حکومت امیر المؤمنین (ع) برای حضرت ایجاد شد، مردم جامعه توانستند طمع شیرین عدالت علوی، عدالت، امنیت و آرامش را بچشند که تنها به برکت رهبر صالح حاصل شد.

حجت الاسلام والمسلمین عبدالحمیدی با اشاره به وجود رهبران غیرصالح در جهان، اظهار کرد: همگان با جنایات "صدام حسین" در عراق آشنا هستیم. عراق که دارای ملتی متعالی و مترقی و امکانات مادی و طبیعی بسیار مانند چهار رود پرآب جاری در سراسر کشور بود، در دوران حکومت این رهبر خبیث، در فقر، کشتار و خونریزی قرار گرفت که در نتیجه صدها سال پیشرفت این ملت ستمدیده را به عقب بازگرداند. وی، رهبری الهی امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در 36 سال اخیر را مورد توجه قرار داد و اظهار کرد: در پرتو تحول بزرگ مادی و معنوی و امنیت پایدار در این برهه از تاریخ ایران،

فقرای قبل از انقلاب، همانند اغنیای قبل از انقلاب شدند. به برکت این انقلاب، 80 درصد مردم که در قبل از انقلاب بی سواد بودند، باسواد، عالم و بابصیرت گشتند.

### **\*ریشه فقر و بی سوادی ایرانیان**

عضو هیأت علمی جامعه المصطفی، سیاست فقر و بی سوادی ایرانیان را از عهد قاجار دانست و اذعان نمود: نمونه بارز این تفکر استبدادی، وصیت محمدخان قاجار به برادرزاده و جانشین خویش فتحعلی شاه بود که اگر حکومت بر مردم را می خواهی آنها را فقیر و بی سواد نگه دار که اگر باسواد شدند، حکم تو را نمی برند و اگر غنی شدند، بر تو می شورند. مدیر گروه تاریخ و سیره مجتمع آموزش عالی فقه، نقش ثروت و قدرت رهبر یک جامعه و انتخاب راه او را بی همتا توصیف کرد و ادامه داد: برای جلوگیری از استبداد و فساد این قدرت، در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تأکید شده است ولی فقیه، باید فقیه، متقی، پرهیزگار، عادل، مدیر، مدبر و شجاع باشد. وی با ابراز این که ولی فقیه، جانشین امام زمان (عج) است، خاطرنشان کرد: به اعتقاد شیعیان، در عصر غیبت، فقیه‌ای که از نظر علمی و عملی نزدیک ترین فرد به امام معصوم (ع) باشد، منصوب به این ولایت از طرف امام زمان (عج) می باشد و تنها راهکار حضرت امام (ره) در این زمینه، تعیین راه و روشی برای تشخیص و کشف آن فقیه بود که بر اساس آن مجلس خبرگان تشکیل گردید تا بیش از هشتاد مجتهد و کارشناس خبره، نزدیک ترین صالحی که می تواند بر مسند رهبری امت اسلامی تکیه زند، را مشخص کنند.

### **\*مجلس خبرگان، ولی فقیه را کشف می کنند، نه تفویض**

حجت الاسلام والمسلمین عبدالحمیدی با اظهار این که معتقدیم که خبرگان، ولی فقیه دارای صلاحیت را کشف می کنند، نه این که مسئولیت ولایت را به کسی تفویض کنند، چرا که دارای چنین جایگاهی نیستند، اضافه کرد: بر اساس این نظریه، رهبری ولی فقیه برای دیگر ملل اسلامی هم ملاک عمل است، چرا که کارشناسان و خبرگان رهبری با بررسی شخصیت های موجود در جامعه اسلامی به اتفاق نظر در مورد شخص خاصی می رسند. در نتیجه، آن فقیه ولایت بر امت اسلامی در هر ملتی را پیدا می کند. مدیر گروه تاریخ و سیره پژوهشگاه بین المللی المصطفی ادامه داد: جایگاه ولی فقیه، جایگاه امام معصوم (ع) است و از آن رو که دسترسی به امام معصوم (ع) وجود ندارد، منصوب ایشان که همان نزدیکترین فرد از نظر علمی و عملی به ایشان است، ولایت بر همه ملل اسلامی، به خصوص شیعیان امیرالمومنین (ع) از هر منطقه جغرافیایی و ملت خاص را پیدا می کند. بر اساس این مبنا، شخصیت های بین المللی همانند "سید حسن نصرالله" خود را سرباز کوچک ولی فقیه می دانند. (از نظر این مولف موضوع خبرگی به خبرگی میان رشته ای یا فرارشته ای معطوف میشود ، بنابراین خبرگان رهبری دارای این خصایص خبرگی نیستند-مولف)

## \*ویژگی های رهبر شایسته از منظر قرآن

وی، با اشاره به ویژگی های رهبر شایسته از منظر قرآن کریم، اظهار کرد: ایمان به هدف، بر اساس آیه "آمن الرسول بما انزل الیه من ربه"، استقامت و پایداری در مسیر، بر اساس آیه "فاستقم كما امرت"، همراهی با مستضعفان، بر اساس آیه "و اصبر نفسک مع الذین یدعون ربهم بالغداه والعشی"، انعطاف در مسایل جزئی، با عنایت به آیه "فبما رحمه من الله لنت لهم"، مهربان و دلسوز بودن، بر اساس آیه "واخفض جناحک لمن اتبعک من المؤمنین"، از جمله این ویژگی ها به شمار می آید. عضو هیأت علمی جامعه المصطفی سعه صدر، ایمان و تقوا، پایبندی به احکام را از دیگر ویژگی های رهبر در مفاهیم قرآنی برشمرد و ادامه داد: به درستی که نبی مکرم اسلام(ص)، مصداق بارز "وامرت لأن اکون اول المسلمین" هستند که قبل از دستور به عملی خود عامل به آن بود. بر اساس این الگو بود که شهید مطهری، پس از بازگشت خود از فرانسه و دیدار با امام خمینی(ره) ابراز کردند که چهار "آمن"؛ آمن بر ربه، آمن بهدفعه، آمن بسبیل و آمن بناسه را در امام(ره) دیدم.

## \*رابطه با آمریکا از منظر امام خمینی (ره) و رهبری

مدیر گروه تاریخ و سیره مجتمع آموزش عالی فقه، استقامت و نهراسیدن از دشمن را مورد توجه قرار داد و افزود: پس از جریان اشغال لانه جاسوسی آمریکا در تهران، امام خمینی(ره) در جمع مردم و دانشجویان پیرو خط امام(ره) فرمودند "آمریکا هیچ غلطی نمی تواند بکند". استقامت مقام معظم رهبری را نیز در جریان هسته ای را دیدیم که با وجود اصرار برخی از مسئولان و نمایندگان مجلس بر لزوم انعطاف در جریان هسته ای، فرمودند "ما شرایط بسیار بسیار سخت تری را پشت سر گذاشتیم و امروز در برابر استکبار نمی توانیم انعطاف نشان دهیم." حجت الاسلام والمسلمین عبدالمحمدی مقوله آرامش اجتماعی را موضوعی متفاوت از امنیت اجتماعی دانست و اظهار کرد: به گواه آیه "فانزل الله سکینته علی رسوله و علی المؤمنین"، پس از جریان بیعت رضوان مسلمانان با پیامبر اکرم(ص) خداوند نیز آرامش قلبی خاصی را برایشان به ارمغان آورد. اعتقاد ماست که تصمیم های رهبری در نظام ولایت فقیه نزدیک به واقعیت است. به این معنا که مسلمین آرام هستند که اگر او انتخاب شده خبرگان رهبری و شخصی فقیه، عادل و متقی است، تصمیم ایشان نیز بر ما حجت شرعی است. انتهای پیام

منبع: مجتمع آموزش عالی فقه

## رهبر خوب و ۱۰ مورد از مهمترین خصوصیات رهبری کسب و کار

رهبر خوب از دید هر کسی به صورت متفاوتی تعریف می شود اما تعریف رهبری از نظر جان سی ماکسول (John C Maxwell) به این گونه است، «رهبر کسی است که راه را می شناسد، به آن راه

می‌رود و آن را نشان می‌دهد». صرف‌نظر از این‌که شما رهبر را چگونه توصیف می‌کنید، می‌توان گفت که خانم یا آقای رهبر، بین شکست و موفقیت تفاوت ایجاد می‌کند. رهبر خوب آینده‌نگری دارد و می‌داند چگونه ایده‌های خودش را به داستان موفقیت در دنیای واقعی تبدیل کند. در این مقاله، **ایران مدیر** نگاهی عمیق به برخی از خصوصیات مهم رهبری دارد که رهبران شایسته را از رهبران ناشایسته متمایز می‌کند.

### ۱، صداقت و راستی رهبر خوب

دوایت. دی. آیزن‌هاور (Dwight. D. Eisenhower)، سی و چهارمین رئیس‌جمهور ایالات‌متحده، گفته است: «عالی‌ترین خصوصیات رهبر، بدون شک صداقت و راستی است. بدون صداقت و راستی هیچ نوع موفقیتی در عمل ممکن نیست. فرقی نمی‌کند چه در گروهی از یک جمعیت باشد، چه در زمین فوتبال و چه در ارتش یا محل کار باشد». صداقت و راستی دو خصوصیت مهمی هستند که رهبران شایسته از آن برخوردارند. چگونه می‌توانید انتظار داشته باشید، پیروانان صادق باشند درحالی‌که خودتان این خصوصیت را نداشته باشید؟ یک رهبر زمانی موفق می‌شود که به ارزش‌ها و باورهای اصلی خویش پایبند باشد و بدون اخلاق این امر امکان‌پذیر نخواهد بود.

### ۲، اعتماد به نفس

برای این‌که یک رهبر تأثیرگذار باشید باید **اعتماد به نفس** کافی داشته باشید تا دیگران را متقاعد کنید که از دستورات شما پیروی کنند. اگر در مورد تصمیمات و خصوصیات خودتان مطمئن نباشید، پیروانان هرگز از شما پیروی نخواهند کرد. در جایگاه یک رهبر باید با اعتماد به نفس ظاهر شوید، کمی غرور و قاطعیت داشته باشید تا در بین پیروانان احترام کسب کنید. این بدان معنا نیست که شما باید اعتماد به نفس بیش از حدی داشته باشید، اما حداقل باید اعتماد به نفس لازم را داشته باشید تا مطمئن شوید که پیروانان به‌عنوان یک رهبر به شما اعتماد دارند.

### ۳، الهام‌بخش بودن برای دیگران

احتمالاً سخت‌ترین کار برای یک رهبر، متقاعد کردن دیگران به پیروی است. اگر فقط با ذکر یک مثال خوب پیروان خودتان را ترغیب کنید این امر می‌تواند امکان‌پذیر باشد. وقتی روند امور سخت می‌شود، آن‌ها به شما رجوع می‌کنند و می‌فهمند که چگونه به اوضاع واکنش نشان می‌دهید. اگر اوضاع را به‌خوبی مدیریت کنید، آن‌ها از شما پیروی می‌کنند. به‌عنوان یک رهبر باید مثبت فکر کنید و این رویکرد مثبت باید در اعمال و رفتار شما قابل مشاهده باشد. در شرایط بحرانی و تحت فشار، آرام باشید و سطح انگیزه را بالا

نگه‌دارید. چنان‌که جان کوئینسی آدامز (John Quincy Adams) می‌گوید: «اگر اعمال و رفتار شما الهام‌بخش دیگران در رویا پردازی بیشتر، یادگیری بیشتر، عمل بیشتر و شایستگی بیشتر باشد، شما یک رهبر خوب هستید». اگر در الهام‌بخش بودن برای پیروان خودتان موفق باشید، به راحتی می‌توانید بر چالش‌های فعلی و آینده غلبه کنید.

#### ۴، تعهد و تعصب

گروه‌هایتان به شما رجوع می‌کنند و اگر می‌خواهید همه‌چیز به آن‌ها بدهید، باید نسبت به آن تعصب نیز داشته باشید. وقتی هم‌گروهی‌های شما ببینند که دستان شما هم خاک‌آلود می‌شود، آن‌ها بهترین عکس‌خودشان را نیز به شما تقدیم می‌کنند. همچنین به شما کمک می‌کنند تا در بین پیروان خودتان احترام کسب کنید و انرژی تازه‌ای را به اعضای گروه خودتان بدهید که به آن‌ها کمک می‌کند عملکرد بهتری داشته باشند. اگر آن‌ها احساس کنند که شما کاملاً متعهد نیستید و یا تعصب ندارید، این امر برای رهبر خوب وظیفه‌ای دشوار خواهد بود که برای رسیدن به هدف به پیروان خودش انگیزه دهد.

#### ۵، مهارت ارتباطی خوب

تا زمانی که چشم‌اندازهای خودتان را آشکارا با گروه خودتان در میان بگذارید و راهکارهای رسیدن به هدف را برای آن‌ها بگویید، دستیابی به نتایج موردنظر برای شما خیلی مشکل خواهد بود. به عبارت دیگر، اگر نتوانید پیام خودتان را به‌طور مؤثر به گروه خودتان منتقل کنید، هرگز نمی‌توانید رهبر شایسته‌ای باشید. اشخاصی می‌توانند رهبر شایسته‌ای باشند که بهتر ارتباط برقرار می‌کنند. کلمات این قدرت را دارند که به افراد انگیزه دهند و موجب شوند آن‌ها اقدامات غیرقابل‌تصور را انجام دهند. اگر کلمات را به‌طور مؤثر به کار ببرید، می‌توانید به نتایج بهتری نیز دست‌یابید.

#### ۶، توانایی تصمیم‌گیری رهبر خوب

علاوه بر آینده‌نگری، رهبر باید توانایی تصمیم‌گیری درست در زمان مناسب را داشته باشد. تصمیماتی که رهبران اتخاذ می‌کنند، تأثیر عمیقی بر توده‌های مردمی دارد. یک رهبر خوب باید قبل از تصمیم‌گیری به مدت طولانی و سخت فکر کند، اما پس از تصمیم‌گیری روی تصمیم خودش بایستد. باینکه بیشتر رهبران خودشان تصمیم می‌گیرند، اما اکیدا توصیه می‌شود که شما قبل از تصمیم‌گیری با ذی‌نفعان اصلی مشورت کنید. از این گذشته، آن‌ها کسانی هستند که از تصمیمات شما سود یا زیان می‌برند.

#### ۷، مسئولیت‌پذیری رهبر خوب

موقع مسئولیت‌پذیری باید رویکردی را دنبال کنید که آرنولد اچ. گلاسو (Arnold H Glasow) توصیه کرده است. وقتی او می‌گوید: «یک رهبر خوب کمی بیشتر از حقتش سرزنش می‌شود و کمی کمتر از حق خودش اعتبار کسب می‌کند»، مطمئن باشید که هرکدام از پیروان شما نسبت به کاری که انجام می‌دهند احساس مسئولیت‌پذیری می‌کنند. اگر مسئولیت‌پذیری خوبی داشتند، آن‌ها را تحسین کنید و اگر مخالفت کردند، آن‌ها را وادار کنید متوجه اشتباهات خودشان بشوند و با همدیگر در راستای پیشرفت و توسعه تلاش کنند. مسئولیت‌پذیر بودن آن‌ها در قبال اعمال خودشان باعث ایجاد احساس مسئولیت در بین پیروان شما می‌شود و در رابطه با کسب‌وکار جدی‌تر خواهند بود.

## ۸، واگذاری و توانمندسازی

درست است، شما نمی‌توانید همه کارها را انجام دهید. برای یک رهبر خوب مهم است که با سپردن باقی امور به دیگران توجه خود را بر مسئولیت‌های اصلی متمرکز کند. منظورم این است که بدین طریق پیروان خودتان را توانمند کنید و کارها را به آن‌ها بسپارید. اگر شما به مدیریت جزئی پیروان خودتان مشغول شوید عدم اعتماد به وجود می‌آید و مهم‌تر از همه، قادر نخواهید بود توجه خودتان را چنان‌که باید بر مسائل مهم متمرکز کنید. کارها را به پیروان خودتان بسپارید و ببینید چگونه عمل می‌کنند. برای آن‌ها تمام منابع و حمایت‌های لازم را برای رسیدن به هدف فراهم کنید و به آنان فرصت دهید تا این مسئولیت‌پذیری را تجربه کنند.

## ۹، خلاقیت و نوآوری

چه چیزی رهبر را از پیرو متمایز می‌کند؟ استیو جابز (Steve Jobs)، بزرگترین دانشمند زمان ما به این سؤال این‌طور پاسخ می‌دهد: «نوآوری وجه تمایز بین رهبر و پیرو است». برای پیشی گرفتن در دنیای پرشتاب امروز، رهبر خوب باید هم خلاق باشد و هم مبتکر. تفکر خلاق و نوآوری مداوم همان چیزی است که شما و تیم شما را از بقیه متمایز می‌کند. متفاوت فکر کنید تا ایده‌های منحصر به فردی داشته باشید و آن ایده‌ها و اهداف را به واقعیت تبدیل کنید.

## ۱۰، همدلی

آخرین مورد ولی قطعاً نه کم‌اهمیت‌ترین مورد، همدلی است. رهبر باید با پیروان خودش همدلی داشته باشد. متأسفانه، بیشتر رهبران به شیوه‌ی دیکتاتوری عمل می‌کنند و از همدلی کاملاً غافل می‌شوند. به همین دلیل، نمی‌توانند ارتباط نزدیکی با پیروان خودشان برقرار کنند. درک مشکلات پیروان خودتان و احساس درد آن‌ها اولین گام در **رهبری** مؤثر است. حتی این کار هم کافی نیست، بلکه باید سخت تلاش کنید و راه‌حل مناسبی را برای حل مشکلات آنان ارائه کنید.

## سخن آخر

برای این‌که رهبر شایسته‌ای باشید، باید تمام این خصوصیات را داشته باشید، اما اگر برخی از این خصوصیات را نداشته باشید، ممکن است به خاطر جلب‌توجه در دنیای رهبری بیش‌تر تلاش کنید. باید نمونه خوبی برای دیگران ارائه کنید تا از شما پیروی کنند. اینجاست که تعهد، تعصب، همدلی، صداقت و راستی شما کارساز می‌شود. مهارت‌های ارتباطی خوب و توانایی‌های تصمیم‌گیری نیز در موفقیت و شکست یک رهبر نقش اساسی دارند. درنهایت، نوآوری و تفکر خلاق و همچنین آینده‌نگری خصوصیات مهمی هستند که باعث می‌شوند یک رهبر از سایرین متمایز شود. به نظر شما یک رهبر خوب علاوه بر ویژگی‌های بیان شده در این مقاله، چه ویژگی‌های دیگری باید داشته باشد؟ لطفاً نظرات خود را با کاربران ایران مدیر به اشتراک بگذارید.

## نظام شایسته‌سالار

منابع انسانی از ارزشمندترین و اصلی‌ترین سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با تلاش همگانی و ایجاد هماهنگی میان آنها و بکارگیری صحیح آنان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید.

### مقدمه:

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان‌ها محسوب می‌شوند که با تلاش همگانی و ایجاد همگانی میان آنها و بکارگیری صحیح از آنان و دیگر اجزای سازمان می‌توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید. این منابع دارای توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه‌ای هستند که در محیط سازمانی به فعل تبدیل می‌شوند و دستیابی به این مهم نیازمند درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش است. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قراردادادن افراد در جایگاه‌های مناسب با توانایی و تجارب و قابلیت آنها است. که این فرایند در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی گردیده است. که در این نوشتار سعی بر این است که ارائه تعاریف و مفهوم شایسته‌سالاری از دیدگاه صاحب‌نظران و همچنین بررسی آن در گذر تاریخ و بادرنگی در اندیشه اسلامی شایسته‌سالاری در دنیای اسلام بپردازد. از آنجایی که شایسته‌سالاری با فرایند توسعه ارتباط تنگاتنگی دارد در این نوشتار سعی در توضیح رابطه حاکمیت نظام شایسته‌سالاری با فرایند توسعه مطلوب از تمامی جهات در کشور شده است.

در این رابطه شایسته‌سالاری باید در تمامی سطوح مورد توجه قرارگیرد و تنها محدود به مدیران نمی‌شود آنچه مهم است اینکه این امر باید از بالاترین سطح آغاز گردد. برای تحقق اهداف سازمانی افراد لایق و

کاردانی باید در راس امور قرار گیرند بدیهی است به جز یک مدیر شایسته شخص دیگری قادر به تحقق انتظارات یک سازمان نخواهد بود و مدیر شایسته کسی است که هم دانش مدیریت داشته باشد و هم بتواند از تجارب استفاده مطلوب ببرد. بنابراین شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران عامل اساسی بشمار می‌رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شوند که قابل سنجش باشند. لذا انتظار می‌رود زمانی که مولفه‌ها و محورهای شایستگی تعیین می‌شود انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مولفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از به هدر رفتن نیرو و سرمایه، اولویت‌های مربوط رعایت گردد. با توجه به اینکه در عصری که در حال گذار از عصر اطلاعات به عصر دنیای مجازی هستیم و سازمان‌ها نسبت به گذشته درگیر رقابت سخت‌تری هستند و تغییرات سریع محیطی و شرایط اقتصاد و بازار کار، جهانی شدن، افزایش هزینه‌های سلامت و افزایش تقاضا همگی سازمان‌ها و معیارهای مدیریت نیروی انسانی را با چالشی جدی مواجه کرده است. در این میان شایسته‌سالاری که بکارگماری مناسب‌ترین افراد در مناسب‌ترین جایگاه در یک سازمان بیان می‌شود در سازمان‌های رشد یافته و یا در حال رشد بسیار اهمیت دارد و در میان مدیران این اهمیت بیشتر است. دستیابی به چنین امر مهم نیاز به برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان‌ها و توجه عمیق به تغییرات داخلی و محیطی دارد. در این رابطه بخش سیاست‌گذار جامعه یعنی دولت لازم است برای تحقق شایسته‌سالاری آنرا طی فرایندهای فرعی شایسته خواهی در سطح جامعه و سازمان‌ها و در عمل شایسته‌شناسی، شایسته‌پروری، شایسته‌گماری و شایسته‌داری را توسط مدیران و متولیان بخش نیروی انسانی پیاده نماید.

## شایسته‌سالاری در گذر تاریخ

### \* تعاریف و مفاهیم:

صاحب‌نظران علوم انسانی تعاریف مختلفی از شایسته‌سالاری و مفهوم آن ارائه کردند که در ذیل به بخشی از تعاریف ارائه شده از سوی آنان و همچنین اساس و تاریخ شایسته‌سالاری از دوران گذشته تا امروز پرداخته می‌شود. در کتاب الفبای جامعه‌شناسی (لاوسون و گارود) شایسته‌سالاری یا meritocracy چنین تعریف شده است: نظام شایسته‌سالاری عبارت است از نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، قومیت یا ثروت به افراد تفویض می‌شود. از سوی دیگر بیلتون در کتاب مبانی جامعه‌شناسی اصطلاح شایسته‌سالاری را اینگونه تعریف کرده است: شایسته‌سالاری دیدگاهی است که بر اساس آن شهروندان از طریق نظام آموزشی مدرسه‌ای و دانشگاهی و



با تلاش کوشش فراوان استعدادهای خود را شکوفا کرده و در نهایت در جامعه فارغ از طبقه اجتماعی، ثروت، نژاد، قومیت و جنسیت برای تصدی مناصب مختلف تنها بر اساس شایستگی ذاتی برگزیده می‌شوند. بر اساس یک تعریف رایج و پذیرفته شده، شایسته‌سالاری عبارت است از یک نظام حکومتی مبتنی بر شایستگی ذاتی حاکمان و نه بر اساس ثروت یا موقعیت اجتماعی آنان به عبارت ساده‌تر شایستگی ترکیبی از هوش خدادادی همراه با کار و تلاش فراوان است. بر همین اساس می‌توان گفت که موقعیت هر شهروندی در جامعه حاکی از لیاقت ذاتی او می‌باشد. دولت‌ها نیز همین وضعیت را دارند یعنی اکثریت آنها بر اساس شایستگی که دارند حاکمیت جامعه را بر عهده می‌گیرند و تبار نسب آنها در این میان نقش اصلی را بازی نمی‌کند. برخی‌ها معتقدند که سیستم ارتش‌های جهان شاید بهترین مثال برای سازمان‌های شایسته‌سالار باشد زیرا در نظم و نظام ارتشی هر فرد تنها بر اساس شایستگی که از خود نشان می‌دهد به درجه بالاتر ارتقاء پیدا می‌کند. ((مبانی و اساس شایسته‌سالاری و مدنیت در جامعه مشترک است و سه ویژگی معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت به عنوان مشترکات زیر بنایی برای ساماندهی نظام شایسته‌سالاری و از ویژگی‌های شایسته‌سالاری در سطح ملی و برخورداری از ذهنیت راهبردی و دوری گزیدن از مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن فضای فکری در سطوح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دولت می‌باشد.)) (مرتضی مرعشی ماهنامه تدبیر شماره ۸۲ خرداد ۱۳۷۷)

"داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایستگی است و برای شایستگی دو بال وجود دارد که یک بال آن دانش و بال دیگری بینش و نحوه برخورد با مسئله و اعتقاد و ارزش‌هاست.)) (مهدی الوانی ماهنامه تدبیر شماره ۸۲ خرداد ۱۳۷۷) شرودر پنج خصوصیت دانایی‌ها، توانایی‌ها، انگیزه، ارزش‌ها و سبک مدیریت را به عنوان عوامل شایستگی مدیران اعلام می‌دارد. (شرودر کتاب مدیریت و سازمان‌ها ۱۹۸۹) شایسته‌سالاری دو محور عمده دارد که یکی اخلاقی و دیگری اجتماعی است که محور اخلاقی متناسب و موافق با تلفیق نکات و... که هر دوی این عوامل موروثی هستند و مبحث اجتماعی که سوای تاثیر شایسته‌سالاری در ایجاد اجتماع بهتر موثر است و موانع پیشرفت دانش و صنعت را از میان بر می‌دارد. (هرتزی کیلنر کتاب دولتمرد جدید ۲۰۰۱ ص ۱۴ و ۲۵)

## پایه و اساس شایسته‌سالاری:

اصطلاح شایسته‌سالاری برای اولین بار توسط مایکل یانگ جامعه‌شناس انگلیسی در سال ۱۹۵۸ در کتاب

طلوع شایسته‌سالاری مطرح شد. وی در کتاب خود موقعیت اجتماعی افراد را در آینده ترکیبی از بهره‌جویی و تلاش و کوشش فراوان دانسته بود. یانگ در این کتاب بیان کرده بود که این نظام اجتماعی جدید در نهایت به یک انقلاب اجتماعی منجر می‌شود که در آن توده‌های مردم حاکمان و نخبگانی را از قدرت خلع می‌کنند که از احساسات و نیازهای عامه مردم فاصله گرفته‌اند. او در کتاب خود عنوان می‌کند که شایسته‌سالاری سیستمی است که رهبری به واسطه نخبگان را مهیا می‌سازد و شایسته‌سالاری بنا به تعریف وی عبارت است از: حکومت کسانی که شایسته این کار تلقی می‌شوند و نقش‌های اجتماعی را به افراد بر اساس توانایی‌ها بدون لحاظ هر مزیت دیگری (از قبیل نژاد، جنسیت، ثروت و...) واگذار می‌کند. به تعبیر یانگ شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده یک اجتماع است. و از آنجا که مقوله شایسته‌سالاری با مفهوم نخبه ارتباط نزدیکی دارد، باید توجه داشت با نگاهی در نظریات نخبه‌گرایی (elitism) می‌توان چنین گفت که نخبه‌گرایی و شایسته‌سالاری هر دو در پی واگذاری امور به افراد نخبه و سرآمد هستند. با توجه به این مطالب رد پای شایستگی را می‌توان در روم باستان و در متون فلسفی افلاطون یافت. نکته‌های مورد اشاره برای توسعه شایسته‌سالاری از نظر افلاطون به شرح زیر هستند:

۱. فرصت برابر برای آموزش همگانی.
۲. جست و جوی برتری از لحاظ استعداد باید با بی‌طرفی و بدون امتیاز قومی و نژادی صورت گیرد.
۳. برابری و ارتباط بین شغل و مقام با سطح معلومات و استعداد.
۴. امتحان عمومی از همه افراد بطور یکسان.
۵. فرزندان هر طبقه اجتماعی بسته به لیاقت و توانایی و عدم لیاقت و توانایی از طبقه‌ای به طبقه دیگر فرستاده شوند.
۶. مفهوم غنای موروئی کاربردی ندارد.

در عصر کنفوسیوس همان فیلسوف چینی از طرفداران ایجاد یک نظام شایسته‌سالار در حکومت و جامعه بود. وی از بنیان‌گذاران مکتب قانون که اکنون به فلسفه قانون‌گرایی مشهور است به حساب می‌آید و به خاطر تلاش و کوشش وی اکنون یک بخش کلیدی از فلسفه و سیاست چین را تشکیل می‌دهد. در عصر مغول‌ها نیز شایسته‌سالاری اولین پایه و اساس انتخاب فرماندهان و ژنرال‌های امپراطوری بود. چنگیزخان کسانی را برای این مناصب انتخاب می‌کرد که بر اساس سلسله مراتب نظامی، شایستگی تصدی آنرا داشتند. در فرانسه در زمان حکومت ناپلئون نیز برخی‌ها معتقدند که نظام حکومتی ناپلئون مبتنی بر نوعی شایسته‌سالاری بود. به گونه‌ای که ناپلئون برای انتخاب نیروهای حکومتی از میان افراد و

افسران و غیره کسانی را که واقعا شایستگی منصب محوله را داشته باشد بر می‌گزید. هر چند که این نظام بعدا به فامیل‌گرایی منحرف گردید. و در فراز و نشیب تاریخ به تدریج مفاهیم شایستگی به عرصه علم مدیریت راه یافت.

## شایسته‌سالاری در اسلام:

با درنگی در اندیشه‌های سیاسی - اجتماعی اسلام و با واکاوی آموزه‌های تعالی بخش دینی به خوبی می‌توان جایگاه شایسته‌سالاری را اخراج کرد. عدالت به عنوان اساسی‌ترین اصل دینی همان شایسته‌سالاری است. چراکه با تحقق عدالت اسلامی اصل استقرار هر چیزی در جای متعلق به خودش برآورده می‌شود. با رجوع به آیه ۱۰۵ سوره انبیاء خداوند تاکید کرده است که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است. و همچنین در قرآن می‌خوانیم که 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 امنیت دار است و هم آگاهی و تخصص کافی در این زمینه دارد. نیز زمانی که بنی اسرائیل از پیامبری بنام اشموئیل در خواست فرماندهی کردند تا با ستمگران بستیزند او به درگاه خداوند روی آورد و خداوند طالوت 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 طالوت می‌فرماید (آیه ۲۴۷ سوره بقره) خداوند او را بر شما برگزیده چون علم و قدرت فراوانی دارد. یعنی دو ویژگی اساسی وی:

۱- علم و آگاهی به فنون نظامی.

۲- توانایی جسمی طالوت و این یعنی شایسته‌سالاری.

در سیره نبی اکرم نیز شایسته‌سالاری در گزینشها جایگاه ویژه ای 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 مسولیتی 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 بر نیاید مایه خواری و پشیمانی در قیامت می‌باشد. من تو را در مدیریت ضعیف می‌بینم بنابراین هیچگاه امارت حتی بر دو نفر را نپذیرم ولایت بر مال یتیم را بر عهده مگیر. این روایت الهام بخش این درس است که شایسته سالاری بحدی از دیدگاه پیامبر مهم است که حتی در مورد شخصی همچون ابوذر پیامبر در سپردن مسئولیت به او امتناع می‌کند. چرا که توان کاری در او نمی‌بیند. همچنین در روایات می‌خوانیم که 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. امام علی (ع) نیز بر این ویژگی تاکید خاصی داشت و در سخنی فرمودند: سزاوارترین مردم در امر خلافت و رهبری، باید تواناترین بر اداره و داناترین در فهم مسائل باشند. از این روایت این معیار استنباط می‌گردد در تمامی مسائل مربوط به اداره حکومت از رهبری تا پایین‌ترین مسئولیتها باید پیوسته شایستگی محور باشد.

### شایسته سالاری در کشورهای مختلف :

شایسته سالاری یکی از عوامل اساسی توانمند سازی دولتها و ارتقاء سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر کشور است. امروزه انتصابات غیر سیاسی دولتها بر پایه اصول شایسته سالاری و عمدتاً از طریق آزمونهای تخصصی صورت می‌گیرد. اما هنوز هم تعداد مدیران توصیه شده و منصوبان غیر متخصص چشمگیر است. -سنگاپور: در میان کشورهای آسیای جنوب شرقی جمهوری سنگاپور شاید تنها کشوری باشد که با تاکید بر شناسایی و رشد جوانان نخبه برای تصدی مشاغل مدیریتی کشور نزدیکترین نظام را به نظام شایسته سالاری نسبت به سایر کشورهای منطقه در اختیار داشته باشد. در این کشور برای مدارک و مدارج علمی و دانشگاهی اهمیت ویژه ای قائل هستند زیرا از نگاه رهبران این کشور داشتن مدارک علمی بیانگر تلاش و کوشش فراوان همراه با استعداد هوش در شهروندان است. نکته جالب اینکه حتی از شهروندان غیر سنگاپوری تبعه کشور نیز در صورت دارا بودن این ویژگیها و داشتن شایستگی در مناصب دولتی و سیاسی و غیره از این افراد استفاده می‌کند. -فنلاند: مثال دیگر از کشورهای دارای نظام شایسته سالاری فنلاند است که با وجود حاکم بودن طبقه اشراف ولی در عمل افراد باسواد و تحصیل

کرده و شایسته بر این کشور حکومت می کنند -فرانسه:در کشور فرانسه کارکنان دولت در چهارگروه اداری، اجرایی، دفتری، انتظامی طبقه بندی می شوند. در داخل هر گروه نیز طبقات خاصی مانند هیاتهای عالی رتبه قرار دادند. در سالهای اخیر در سطوح بالاتر مدیریت، حدود ۱۰ هزار نفر از کارکنان دولت قرار گرفته اند که به ترتیب اهمیت شامل طبقات مستخدمان اصلی دولت (پرسنل خدمات مالی، اداری و مدیریت) مستخدمان ارشد دولت (مهندسان و مدیران خدمات کشوری) مستخدمان عالیرتبه دولت (بازرسان امور مالی، کارکنان دیوان محاسبات و اعضای هیاتهای سیاسی) مقامات عالیرتبه دولت (معاونان وزراء، مدیر بودجه و اعضای عالیرتبه شورای ملی دولتی) می باشند. در کشور فرانسه مدیران عمدتاً فارغ تحصیل مدرسه عالی مدیریت (ENA) که این دوره آموزشی شامل ۲۷ ماه است که ۱۵ ماه آموزش تئوری و ۱۲ ماه کارآموزی است. که برای ورود به این مدرسه سه امتحان برگزار می گردد که آزمون اول امتحان داخلی برای کارمندان دولت با ۵ سال سابقه کار است. آزمون دوم برای دانشجویان زیر ۲۸ سال با مدرک لیسانس است. و آزمون سوم برای افراد بالای ۴۰ سال با تجربه تخصصی ۸ سال در بخش خصوصی برگزار می شود. در سطوح دیگر شغلی نیز دو سیستم ارتقاء وجود دارد: نخست سیستم ارتقاء بر اساس ارشدیت که از طریق اتحادیههای کارکنان به تصویب رسیده است. و سیستم دیگر ارتقاء مبتنی بر گزینش بر اساس ارزشیابی کارکنان توسط سرپرستان و مدیران و تخصیص امتیاز بر عملکرد افراد انجام می گیرد.

**ژاپن:** ارتقاء شغلی در سیستم اداری ژاپن و ترفیع و ترقی شغلی و ارشدیت معمولاً بدون تبعیض صورت می گیرد. و به تدریج در مراحل بالاتر جهت احراز پستهای مهم تر شایستگیهای فردی نظیر کارایی ف تیز هوشی و ابتکار عمل نیز مد نظر و ملاک انتخاب می باشد. سیستم اداری ژاپن در حال حاضر ۸۳۰ هزار نفر را تحت استخدام خود دارد. که این افراد از طریق رقابت تنگاتنگ و از طریق امتحانات عالی اداری پذیرفته شده اند و سالانه بین ۶۰۰ تا ۸۰۰ نفر فارغ تحصیل دانشگاهی پس از موفقیت در این آزمون وارد سیستم اداری ژاپن می گردند. این کارمندان همگی از حقوق مکفی و احترام و منزلت اجتماعی و امتیازات شغلی بالایی برخوردارند. و بر اساس ضوابط دولت ژاپن به جز پست وزارت که انتصاب سیاسی است تمامی کارمندان می توانند تا رده قائم مقامی وزارتخانه ارتقاء پیدا کنند که این ارتقاء بر اساس امتحاناتی که حاوی تستهایی در زمینههای اطلاعات عمومی و تخصصی و تستهایی در رابطه با مشخصات ویژگیهای فردی با هدف انتصاب نخبه ترین افراد در خدمات عمومی برگزار می شود.

**-کره جنوبی:**

در کشور کره جنوبی موسسه ای مستقل بنام کمیون خدمات کشوری (CSC) که زیر نظر مستقیم رئیس جمهور ایجاد شده است ، وظایفی مانند استقرار نظام بازو وضع سیاستهای راهبردی در امور اداری کارکنان، بازرسی و مدیریت کارکنان و غیره را به عهده دارد. در کشور کره جنوبی متقاضیان ورود به مشاغل دولتی بعد از پذیرش در آزمون ورودی باید در مصاحبههای تخصصی نیز شایستگی خود را به اثبات برسانند. و پس از آن به منظور بررسی نهایی پیش از استخدام ۶ ماهه الی یکسال بصورت آزمایشی استخدام و بعد در صورت مثبت بودن نتایج ارزیابی عملکردشان به عنوان کارمند رسمی و دائمی انتخاب می شوند. سیستم ارتقاء شغلی در سطوح بالای مدیریتی بر اساس استانداردهای CSC امکان پذیر است. و وزیر مربوطه ۲ یا ۳ نامزد برای پستهای خالی به CSC معرفی می کند تا در کمیون بررسیهای مربوط به احراز شایستگی فرد مورد نظر صورت گیرد. در گروه پایین تر وضعیت صلاحیت ارتقاء هر ۶ ماه یکبار بر اساس نمره آموزشی و عملکرد ارزیابی جمع آوری و فرد مورد نظر انتخاب و منصوب می شود. و ۲۰٪ پستهای ارشد نیز به عنوان پست آزاد از طریق آزمون برای خارج از دستگاه با هماهنگی CSC انجام می شود.

#### فرایند شایسته سالاری:

سامانه شایستگی به منزله موضوعی بدیع و مجموعه ای پیچیده از سازو کارهایی است که می بایست طی فرایندی بلند مدت ، علمی و سنجیده در ادارات و سازمانها استقرار یابد. لازمه شایسته سالاری فراهم آوردن زیر بناهای مربوطه از نظر ساختاری ،نگرشی ،قانونی وسازمانی است. استقرار شایسته سالاری در یک سازمان با شایسته دوستی شروع ، با شایسته گزینی و شایسته پروری تکامل و با شایسته داری تداوم می یابد. در واقع اجرای شایسته سالاری به کوششی دراز مدت، پیگیر و مستمر برای دگرگونی اجتماعی و فرهنگی نیاز دارد. برای دگرگونی هم می بایست زمینهای مختلف به طور همزمان به کار گرفته شوند. شایسته سالاری را می توان به عنوان یک فرایند ، تلفیقی از زیر فرایندهای شایسته خواهی، شایسته سنجی ، شایسته گزینی ، شایسته گیری، شایسته گماری ، شایسته داری و شایسته پروری ترسیم کرد. که به طور مختصر در ذیل به این فرایند و ارتباط میان آن پرداخته می شود.

#### -شایسته خواهی:

شایسته خواهی به عنوان یک ارزش اجتماعی ، همانند دیگر ارزشها ست که به صورت فرهنگ یک جامعه بروز می نماید. که در فرهنگ اسلامی نیز به شایسته خواهی به عنوان یک ارزش توجه بسیار شده است. تقدم برتران (افاضل) و تاخرپست تران (ارادل)

#### -شایسته‌شناسی:

در سطح ملی و کلان شایسته شناسی نیازمند تمهیدات مناسب و خاص خود می باشد حفظ سوابق و ضبط ویژگیها و توانمندیهای شایستگان دارای اهمیت ویژه ای است. که امروزه با توسعه نرم افزاری و سخت افزاری 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 می شوند.

#### -شایسته‌سنجی:

لازم است آن دسته افرادی که فکر می کنند توانمندی شایستگان را دارند بر اساس توانمندی عمومی و تخصصی و یا بررسیها و آزمونها و مصاحبههای ساختارمند ف باز شناخته شوند که این مرحله نیاز مند باز خوانی دقیق آموزه‌های دینی و اخلاقی ، فرهنگی و اجتماعی و مقولات مدیریتی و اجرایی برای تعریف معیارهای سنجش می باشد. فراهم نمودن چنین مبانی که به دور از کاستی و ناراستی باشد باید در افق دراز مدت و به تدریج صورت گیرد.

#### -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 در خور آنها مربوط می شود. در این مرحله از فرایند شایسته سالاری بر اساس تحقیقات علمی وضعیت ایده آل و ضد ایده آل ترسیم شده و بر اساس آن وضعیت افراد شایسته در جایگاه خویش تعیین می گردد.

#### -شایسته‌گیری:

به معنای جلب و جذب مدیران شایسته است. یا توجه به اینکه باید یک فضای رقابتی برای فعالیتهای ایجاد شود. تا دولت بتواند در این فضا مدیران مورد نیاز خود را از بخشهای دولتی و غیر دولتی و دانشگاهها جذب نماید. و بایستی تمهیداتی اثر بخش و شفاف و عادلانه به منظور جذب مدیران شایسته ایجاد شود.

#### -شایسته‌گماری:

در این مرحله از فرایند شایسته سالاری گماردن شایستگان در جایگاه خود است که این لازمه وجود زمینهای فرهنگی است. عدم وجود زمینهای فرهنگی باعث ایجاد منافع گروهی و پندارها و باورها و ارزشهای غیر طبیعی خواهد شد. هرگونه اقدام نسنجیده ، خطر شکست فرایند گماردن شایستگان را به همراه دارد. به همین دلیل باید فرهنگ و قوانین حمایتی لازم را در راستای شایسته گماری ایجاد نمود.

#### -شایسته‌داری:

حفظ شایستگان دارای اهمیت بیشتری از جلب و جذب آنان است. لذا باید تمهیدات لازم فراهم شود و با شفافیت و رعایت عدالت و برابری از خروج مدیران پرورش یافته به عنوان سرمایههای آماده به سازمانهای دیگر و یا سایر کشورها جلوگیری کرد.

#### -شایسته‌پروری:



نظام شایسته سالار باید با فراهم نمودن زمینهای پرورش مدیران بالفعل و بالقوه از طریق آزمونها کوتاه مدت و دراز مدت ، آنان را به مراتب بالاتر بینش و آگاهی و توانمندی سوق دهد. که به موازات ، این نظام بستر پذیرش مسئولیتها ی سنگین تر و ایفای اثر بخش وظایف را ایجاد می نماید.

### شایسته سالاری در ایران:

توانا بود هر که دانا بود نیروی انسانی ثروت و سرمایه اصلی و پیاده نظام اقتصاد و توسعه یک کشور است که در جنگ اقتصاد و پیشرفت پیروز میشود و یا اگر شرایط مناسب نباشد شکست می خورد. این نیروی انسانی نیازهای فراوانی دارد که یکی از با اهمیت ترین آنها وجود شایستهها و لیدرهایی برای آنهاست. نظام شایسته سالار و شایسته پرور با تربیت لیدرهای نیروی انسانی رشد و رفاه را با یکدیگر به جامعه هدیه می کند. ولی متأسفانه اکثر انتخابهای کشورمان به مثابه ( صندلیهای موسیقی) بوده اند هر که را هر کجا خواستند می نشانند. بحث شایسته سالاری همیشه در کشورمان به کار گرفته شده است اما هیچگاه به صورتی مستمر در نظام ما توسعه نیافته است و چه بسا در بخشهایی نامطلوب تر هم شده است. در دوره رئیس جمهور سازندگی مطالبات مردم آنقدر جان نگرفته بود تا کاربرد واژه شایسته سالاری عمومیت پیدا کند. در دوره رئیس جمهور اصلاحات توجه به شایسته سالاری به مراتب بیشتر بود ولی ایشان هم در یک مصاحبه تلویزیونی فرمودند که وزیران و مدیران عالی دولت همینهایی هستند که من می شناسم. در دوره رئیس جمهور عدالت که شعار مهمشان رفع تبعیض و گسترش عدالت است از واژه شایسته سالاری در برنامهها و سیاستهایشان نام برده اند اما ایشان هم علیرغم عذر خواهی، که در این خصوص کردند از فقدان یک بانک اطلاعاتی مدیران شایسته انتقاد نمودند و نحوه انتصابها در این دوره هم با رویکرد جناحی شد. در کشورمان لایحه شایسته سالاری مشتمل بر ۹ ماده در راستای اجرای ماده ۱۴۱ قانون برنامه چهارم توسعه، از سوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی برای طی مراحل قانونی به هیات وزیران در مرداد ماه ۱۳۸۴ ارائه شده است که این لایحه اهداف زیر را دنبال می کند:

۱. استقرار نظام شایسته سالاری
۲. ایجاد ثبات در خدمات مدیران
۳. رعایت عدالت در انتصابها
۴. کاهش تاثیر تغییرات سیاسی در انتخاب و انتصاب مدیران

بر اساس این لایحه نتایج ارزشیابی عملکرد مدیران مهمترین عامل تغییر در جابه جایی آنان خواهد بود. در این لایحه مدیران به دو گروه مدیران سیاسی و حرفه ای تقسیم شده اند. مدیران سیاسی به عنوان مدیران خط مشی گذار، مسئولیت تنظیم سیاستها، برنامه ریزی کلان، هدایت هماهنگی و نظارت بر مدیران سطوح پایین تر را بر عهده دارند. که شامل معاون اول رئیس جمهور و معاونان وی، معاونان رئیس جمهور، وزراء، استانداران، سفراء، دبیرمجمع تشخیص مصلحت نظام، رئیس سازمان بازرسی، رئیس کل دیوان محاسبات و معاونان وی، رئیس دفاتر قوه مقننه و قضائیه، رئیس دفتر مجمع تشخیص مصلحت نظام، روسای سازمانهایی که با تصویب هیات دولت منصوب می شوند و مشاوران روسای قوا می باشند. مدیران حرفه ای نیز وظیفه هماهنگی و ارتباط بین سطوح عالی و سرپرستی را بر عهده داشته و دارای تخصص جهت حسن اجرای سیاستها، خط مشیها و برنامهها هستند. مدیران کل روسای سازمانهای استانی، روسای مراکز و معاونان آنها و روسای ادارات در این گروه قرار دارند. دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی، حداقل شش سال سابقه تجربی یا دو سال سابقه مدیریت، دارا بودن توانمندی مدیریتی، احراز صلاحیتهای اخلاقی و اعتقادی، معیارهایی هستند که هم برای مدیران سیاسی و هم حرفه ای ضروری است. علاوه بر معیارهای یاد شده، گذراندن دوره آموزش مدیریت یا حداقل دارا بودن مدرک کارشناسی ارشد مدیریت و داشتن معیارهای اختصاصی از دیگر شرایط انتخاب مدیران حرفه ای بشمار می رود. و همچنین ارتباط رشته تحصیلی و شغل از ویژگیهایی است که در انتخاب مدیران حرفه ای باید حتما لحاظ گردد. قابل توجه است که کلیه دستگاههای اجرایی، قوه قضائیه، بانکها، بیمه‌های دولتی و نهادهای عمومی غیر دولتی و شهرداریها موظف به اجرای فرآیند یاد شده تا پایان برنامه چهارم هستند. سال ۱۳۸۴ در یک نظر سنجی از جامعه آماری که ۵۶٪ آن زنان و ۴۴٪ دیگر را مردان تشکیل داده بودند پرسیده شده بود که به نظر آنها اجرای دقیق شایسته سالاری تا چه میزان در پیشرفت و توسعه اقتصادی یک کشور موثر است؟ نتایج این نظر سنجی نشان می دهد که حدود ۵۷٪ شرکت کنندگان اجرای دقیق آنرا خیلی زیاد دانسته بودند و بیش از ۳۴٪ زیاد و مهم و جالب اینکه هیچ فردی گزینه تاثیر کم را علامت نزده بودند. نتایج سوال دیگر این نظر سنجی نشان می دهد که اکثریت افراد از عدم توجه به مقوله شایسته سالاری در بخش دولتی کشور ناراضی هستند و ۴۷٪ از جامعه آماری بر این باور بودند که در بخش خصوصی به مقوله شایسته سالاری بیشتر از بخش دولتی توجه شده است. در سوال دیگر این نظر سنجی شاخصها و ویژگیهای یک فرد شایسته را از مردم جویا شده بودند که نتایج نشان می دهد ۷۵٪ افراد تحصیلات عالی و قدرت و اقتدار مدیریتی را مهم ترین شاخص ارزیابی مدیران شایسته اعلام کرده بودند. پس با توجه به این نظر سنجی و همچنین با نگاه اجمالی به سازمانهای موجود در سطح کشور متوجه کم کاری، تمایل به غیبت، نبود انگیزه و شوق کافی برای انجام وظایف متعلق نپنداشتن خود به سازمان و اولویت بخشیدن به منافع و اهداف شخصی همه این عوامل نشان دهنده مشکل اساسی در سطح

سازمانها بوده و منجر به عدم استفاده بهینه از منابع موجود در زمینه تولیدات و خدمات و عدم توانایی کافی در ارائه خدمات و کالاها با کیفیت مطلوب و قابل رقابت در سطح جهان و بهره‌وری پایین و عدم دستیابی به رشد اقتصادی مورد نظر و همچنین افزایش تورم و کاهش سطح رفاه اجتماعی هستیم.

### موانع شایسته‌سالاری در کشور:

در یک مسیر تاریخی به ویژه در تاریخ معاصر کشورمان به عواملی چند بر می‌خوریم که در حقیقت موانع برقراری اصل شایسته‌سالاری در ایران بشمار می‌آیند. در بین این موانع می‌توان به مقولاتی چون تبارسالاری، جناح‌بازی، باند‌بازی، فقدان روشهای قانونمند در نظام استخدام فراهم نبودن بستر مناسب برای پرورش افراد شایسته، فقدان احزاب سیاسی کارآمد اشاره کرد. بی‌شک مهمترین علت شکست برنامه‌ها در کشورمان این است که این برنامه‌ها ی توسعه بر اساس مدل‌های اقتصاد سنجی طراحی شده و لی نقش افراد و مدیران و اقتصاددانان شایسته در آنها بسیار محدود بوده و هیچ نظارت علمی و دقیق و همچنین اندازه‌گیری میزان شایستگی افراد در اجرا وجود نداشته است. و اگرچه این دلیل برای پست‌های مورد نظر انتخاب شده اند که از فیلترهای گزینشی خاصی عبور کرده اند و یا دارای خصوصیات ظاهری خاصی بوده اند و یا در اجتماعات خاصی شرکت می‌نمایند. بر این اساس در اولین اقدام باید موانعی که مانع رشد شایستگی در کشور است برداشته شود.

### نتیجه‌گیری:

اولین درس اقتصاد آن است که تقسیم کار بر اساس تخصص صورت گیرد تخصص هم در شایسته‌سالاری حرف اول را می‌زند اگر این کار صورت نگیرد چرخهای مملکت به ویژه در حوزه اقتصاد به کندی پیش می‌رود شاید هم متوقف شود. به علاوه شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری خود نشانه‌ای از تقسیم عادلانه امکانات و فرصتها در جامعه است و هر دو بسیار حائز اهمیتند. نظام شایسته‌سالار طرفدار آن است که یک حکومت شایسته و لیدر در عرصه اجتماع و سیاست کشور شکل بگیرد البته نه بر اساس قدرت و ثروت بلکه بر اساس تواناییهای انسانی، تخصص، هوش و تلاش به علاوه بر اساس نگاه علمی کسانی که دانا ترند نسبت به خواسته‌های فردی خود کمتر حساسند لذا بیشتر می‌توانند به جامعه خدمت کنند. بر این اساس یکی از موانعی که برای رفع آن باید توجه خاصی داشت نظام گزینش با تعریفی که هم اکنون در جامعه ما حاکم است می‌باشد. طبق آماري که سازمان ملل متحد ارائه کرده است سالانه ۱۷۰ تا

۱۸۰ نفر از نخبگان ایران از کشور خارج می شوند در حالیکه یکی از مهم ترین فاکتورهایی که معیار ثروت در کشور محسوب می شود نیروی انسانی توانمند و نخبه است و هرچه تعداد این افراد نخبه در یک کشور بیشتر باشد آن کشور ثروتمند است. ایران علیرغم داشتن دومین منابع ذخائر جهانی نفت و گاز کشوری ثروتمند به شمار نمی آید در مقابل ژاپن که عنوان ثروتمندترین کشور جهان را از آن خود کرده است ۹۴٪ نیروی انسانی، نیروی انسانی متخصص هستند. پس با این وجود باید انگیزه جلبو جذب در کشور را بوجود آوریم. در مرحله بعدی با ایجاد و تبیین فرهنگ شایسته سالاری در سازمانها، ایجاد ضوابط توانمند با ضمانت اجرایی کافی برای انتخاب شایستگان، تعیین ضوابط و معیارهای قابل اندازه گیری برای سنجش میزان شایستگی مدیران و کارکنان و ایجاد بستری مناسب جهت ترویج شایسته سالاری و پرورش شایستگان در سازمانها می توانند از مهم ترین راهکارهای رفع مشکلات موجود تلقی شوند. بی تردید مهم ترین ماموریت استراتژیک مسئولین اجرایی کشورمان در جهت توسعه و پیشرفت و تعالی مستمر جامعه ایران در شرایط پرتلاطم کنونی جهان می تواند رهبری شایستگان در یک نظام شایسته سالار باشد.

منابع: کتابها:

فرهنگ توسعه در ایران- دکتر حسن بنیان- چاپ ۱۳۸۶.  
مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمانها- نشر: شیوه ۱۳۸۵.

مجلات:

مجله پاسدار اسلام آذر ۱۳۷۷ شماره ۴۴.  
ماهنامه اقتصاد ایران شماره ۸۱ آبان ۱۳۸۴.  
ماهنامه تدبیر شماره ۸۲ خرداد ۱۳۷۷.

سایتها:

www.iraneconomics.net  
www.snn.ir

این رساله با تفصیلی بیشتر در تعلیم 59 ادامه دارد