



## Meritocracy from a jurisprudential point of view and its impact on the Providing public services

Amin Motazedian<sup>1</sup>, Gholamhossein Masoud<sup>2\*</sup>, Mohammad Kazem Emadzadeh<sup>3</sup>

1. Ph.D. Student in Public Law, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

3. Associate Professor, Department of Law, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran.

### ARTICLE INFORMATION

**Article Type:** Original Research

**Pages:** 217-234

#### Article history:

**Received:** 16 Feb 2022

**Edition:** 9 Mar 2022

**Accepted:** 11 May 2022

**Published online:** 25 Jun 2022

#### Keywords:

Meritocracy, Expertise,  
Commitment, Public Service,  
Efficiency

#### Corresponding Author:

Gholamhossein Masoud

#### Address:

Department of Law, Najafabad  
Branch, Islamic Azad University,  
Najafabad, Iran.

#### Orchid Code:

0000-0001-9724-9045

#### Tel:

031-42292929

#### Email:

gh.masoud@iaun.ac.ir

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Meritocracy is one of the important issues of administrative law that has not been considered much from a jurisprudential point of view. In this article, an attempt has been made to study this concept from a jurisprudential perspective and its impact on the Providing public services.

**Materials and Methods:** This is a descriptive-analytical article and the library method has been used to study the subject.

**Ethical considerations:** In this article, the originality of the texts, honesty and trustworthiness have been observed.

**Results:** Merit is a concept of administrative law that also has a moral aspect. However, it is emphasized by jurisprudential sources and from the jurisprudential point of view, there are two dimensions of expertise and commitment. From the point of view of verses and hadiths, positions and situations are a divine trust, and the worthy, meaning those who have commitment and expertise, can better take care of the divine trusts and get things done. In addition, verses, narrations, and the tradition of the infallibles, especially Imam Ali (as), the importance and necessity of meritocracy indicate. The appointment of pure and worthy people to the position of people's affairs by those great men, and expresses the importance and necessity of meritocracy shows.

**Conclusion:** From a jurisprudential point of view, meritocracy in providing good public services to citizens by creating efficiency, justice and a healthy administrative environment is effective. Merit also prevents corruption and promotes the fair distribution of public services in society.

#### Cite this article as:

Motazedian A, Masoud Gh, Emadzadeh MK. Meritocracy from a jurisprudential point of view and its impact on the Providing public services. *Economic Jurisprudence Studies*. 2022; 4(2):217-234.



فصلنامه مطالعات فقه اقتصادی، دوره چهارم، شماره دوم، تابستان ۱۴۰۱

### شایسته‌سالاری از منظر فقهی و تأثیر آن بر ارائه خدمات عمومی

امین معتضدیان<sup>۱</sup>، غلامحسین مسعود<sup>۲\*</sup>، محمدکاظم عمادزاده<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری رشته حقوق عمومی، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

۲. استادیار، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

۳. دانشیار، گروه حقوق، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** شایسته‌سالاری از موضوعات مهم حقوق اداری است که از منظر فقهی چندان مورد توجه قرار نگرفته است. در این مقاله تلاش شده به بررسی این مفهوم از منظر فقهی و تأثیر آن بر ارائه خدمات عمومی پرداخته شود.

**مواد و روش‌ها:** مقاله توصیفی - تحلیلی بوده و از روش کتابخانه‌ای برای بررسی موضوع استفاده شده است.

**ملاحظات اخلاقی:** در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

**یافته‌ها:** شایسته‌سالاری یک مفهوم حقوق اداری است که جنبه اخلاقی نیز دارد اما مورد تأکید منابع فقهی نیز بوده و از منظر فقهی دارای دو بعد تخصص و تعهد است. از منظر آیات و روایات، مقام و موقعیت‌ها امانت الهی بوده و شایستگان به معنای آنان که دارای تعهد و تخصص هستند بهتر می‌توانند از امانت‌های الهی مواظبت نمایند و امور را به سرانجام برسانند. آیات، روایات و سیره و سنت معصومین به‌ویژه حضرت علی (ع) بر اهمیت و ضرورت شایسته‌سالاری دلالت داشته و نشان از گماشتن افراد پاک و شایسته بر مسند امور مردم از طرف آن بزرگان می‌باشد.

**نتیجه:** شایسته‌سالاری از منظر فقهی با ایجاد کارآمدی، عدالت و محیط سالم اداری بر ارائه خدمات عمومی خوب به شهروندان تأثیرگذار است. به این معنی با قرارگرفتن شایستگان بر مسند امور، کارآمدی در ارائه خدمات ایجاد می‌شود. همچنین شایسته‌سالاری مانع فساد اداری شده و باعث توزیع عادلانه خدمات عمومی در جامعه می‌گردد.

#### اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۲۳۴-۲۱۷

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۷

تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۴/۰۴

#### واژگان کلیدی:

شایسته‌سالاری، تخصص، تعهد، خدمات عمومی، کارآمدی.

#### نویسنده مسوول:

غلامحسین مسعود

آدرس پستی:

ایران، نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نجف آباد، گروه حقوق.

تلفن:

۰۳۱-۴۲۲۹۲۹۲۹

کد ارکید:

0000-0001-9724-9045

پست الکترونیک:

gh.masoud@iaun.ac.ir

**۱. مقدمه**

امروزه مهم‌ترین عنصر نظام اداری، نیروی انسانی است و با هدف کارآمدتر کردن نیروی انسانی، مسئله شایسته‌سالاری مطرح می‌شود. شایسته‌سالاری از موضوعات مهم مدیریت منابع انسانی است که بر اساس آن انتخاب افراد شایسته باید باتوجه به ویژگی‌های عینی نظیر هوش، دانش و تجربه، مهارت، استعداد، توانایی و تلاش آن‌ها انجام گردد. این در حالی است که عدم توجه به این اصل مهم سبب اتلاف منابع در جامعه می‌گردد. شایسته‌سالاری را می‌توان اعطای مقام، ارتقاء و پاداش بر مبنای معیارهای عینی و نه معیارهای سلیقه‌ای دانست. شایسته‌سالاری از جمله عوامل و ملاک‌های مهم در اداره هر جامعه و سازمان است. رشد و پیشرفت حکومت‌ها و سازمان‌ها در گرو این است که شایستگان در منصب‌های مناسب قرار بگیرند. در علم رایج مدیریت در مورد شایسته‌سالاری، تأکید اصلی بر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد است. فرایند این کار به این صورت است که افراد زمانی می‌توانند در یک منصب یا مقام قرار بگیرند که توانایی‌ها و مهارت‌های گوناگون لازم را برای آن منصب داشته باشند. یکی از موضوعات مهم مورد بحث در مقاله حاضر، شایسته‌سالاری از منظر فقهی است. در همین حال ارائه خدمات عمومی یکی از وظایف حکومت‌هاست. ارائه خدمات عمومی و خدمت‌رسانی از موضوعات مهم و مورد تأکید فقه اسلام است. انسان‌ها باید با توجه به جایگاهی که در آن فعالیت می‌کنند، خلق خدای تعالی را مورد توجه قرار داده و به شیوه‌ای

شایسته به آن‌ها خدمت کنند. موضوع مهم مورد بحث دیگر در مقاله حاضر تبیین تأثیر شایسته‌سالاری بر ارائه خدمات عمومی است. در خصوص شایسته‌سالاری تألیفات متعددی انجام شده است: رئوف رابطی، در مقاله‌ای، شایسته‌سالاری در دستگاه‌های دولتی را بررسی کرده است (رابطی، ۱۳۸۰). داریوش امامی، حسن محمدصادقیان و علی عباسی، نیز استقرار شایسته‌سالاری در نظام اجرایی کشور، ضرورت‌ها و راهکارها را مورد بررسی قرار داده‌اند (امامی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین ولی‌اله نقی پورفر، محبوه حبیبی بدرآبادی و هانیه آرزمجو، در مقاله‌ای، الگوی شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران را مورد بررسی قرار داده‌اند (نقی پورفر و همکاران، ۱۳۹۲) در مقاله حاضر اما به شایسته‌سالاری از منظر فقهی و تأثیر آن بر ارائه خدمات عمومی پرداخته می‌شود و نوآوری مقاله در همین نکته است: اینکه شایسته‌سالاری چگونه بر ارائه خدمات عمومی تأثیرگذار است؟ در راستای بررسی و پاسخ به سؤال مورد اشاره ابتدا، مفهوم شایسته‌سالاری از منظر فقهی تبیین شده، سپس آثار آن بر ارائه خدمات عمومی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

**۲. مواد و روش‌ها**

مقاله توصیفی - تحلیلی بوده و از روش کتابخانه‌ای برای بررسی موضوع استفاده شده است.

### ۳. ملاحظات اخلاقی

در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت‌داری رعایت شده است.

### ۴. یافته‌ها

شایسته‌سالاری مورد تأکید منابع فقهی بوده و از منظر فقهی دارای دو بعد تخصص و تعهد است. از منظر آیات و روایات، مقام و موقعیت‌ها امانت الهی بوده و شایستگان به معنای آنان که دارای تعهد و تخصص هستند بهتر می‌توانند از امانت‌های الهی مواظبت نمایند و امور را به سرانجام برسانند. علاوه بر آیات، سیره معصومی به ویژه حضرت علی (ع) نشان از گماشتن افراد پاک و شایسته بر مسند امور مردم از طرف آن بزرگان می‌باشد و این اهمیت و ضرورت شایسته‌سالاری را بیان می‌کند.

### ۵. بحث

#### ۵-۱. شایسته‌سالاری

شایسته را در لغت به معنی درخور، سزاوار، لایق و محترم (معین، ۱۳۷۹، ۲، ۲۰۱۱). و سالار را به معنی؛ سردار سپه‌سالار، سپهبد امیر الجیش، نقیب، حاکم، والی، صاحب اختیار، خداوند، صاحبان شغلی بزرگ و منصبی دقیق و شاه معنی شده است (معین، ۱۳۷۹، ۲، ۱۱۸۴). شایسته‌سالاری در اصطلاح به معنای انتخاب بهترین و تواناترین افراد به منظور واگذاری مسئولیت‌هاست (نصر اصفهانی و نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ۱۴۷). شایسته‌سالاری به معنای مهارت، توانایی و لیاقت در انجام امور است (گلکار و ناصحی‌فر، ۱۳۸۱، ۱۰-۷؛ کاظمی و

همکاران، ۱۳۹۰، ۵۳). شایسته‌سالاری در اسلام همواره مورد تأکید قرار گرفته است. پیامبر گرامی اسلام (ص) در این خصوص می‌فرمود: «آن کس که خود را پیشوای مسلمانان قرار دهد، در صورتی که می‌داند در میان آنان کسی برتر از او وجود دارد، به خدا و رسول خدا و به مسلمانان خیانت کرده است» (ابن بابویه قمی، ۱۴۰۰، ۲۰۶؛ امینی، ۱۴۱۶، ۹، ۴۹۱؛ خوانساری، ۱۳۶۶، ۴، ۱۱). حدیث مورد اشاره دلیل روشنی بر ضرورت بکار گماری افراد شایسته بر مردم می‌باشد که حتی بکار گماشتن افراد با شایستگی کمتر خیانت تلقی شده است. به عبارتی، حدیث مذکور عدم شایسته‌سالاری را یک خیانت بزرگ معرفی می‌کند. بکار بردن لغت «خیانت» نشانه ضرورت مطلق شایسته‌سالاری در رهبری جامعه اسلامی می‌باشد. از تعبیر پیامبر اکرم (ص) برمی‌آید که ایشان نه تنها قبول مسئولیتی را از سوی کسی که بداند شایسته‌تر از او وجود دارد، خیانت می‌داند؛ بلکه پیروی از افراد ناشایست را موجب تنزل انسانیت انسان می‌شمارد. با این اوصاف، پذیرفتن مسئولیت بدون شایستگی لازم ممکن است در این دنیا برای افراد منافی کوتاه‌مدتی داشته باشد اما موجب عقاب اخروی انسان خواهد شد. علاوه بر روایت مورد اشاره، در آیات نیز، شایسته‌سالاری مورد توجه قرار گرفته است. در آیه ۱۰۵ سوره انبیاء آمده است: «بندگان شایسته‌ام وارث (حکومت) زمین خواهند شد!» گرچه مفسران منظور از بندگان شایسته را حضرت مهدی (عجل) ... تعالی فرجه الشریف) و یاران با وفایش می‌دانند

اساس آیه ۱۲۴ سوره بقره حضرت ابراهیم با موفقیت در عرصه‌های مختلف و سخت به مقام امامت رسید (کلینی، ۱۳۶۹، ۱، ۱۹۹). مطابق آیه ۲۴۷ سوره بقره، طالوت به خاطر دانش و توانایی جسمی، به فرماندهی بنی اسرائیل منصوب شد تا با جالوت بجنگد (مجلسی، ۱۴۰۸، ۱۳، ۴۳۸؛ قمی، ۱۳۶۷، ۱، ۸۰). افزون بر این، قرآن کریم به طور کلی منصب امامت و اداره جامعه اسلامی را امانتی می‌داند که باید به اهلس سپرده شود (نساء/۵۸). از نظر مبانی فقهی، شایستگی و شایسته‌سالاری یک مقام رفیعی است که دستیابی به آن کاری بسیار شاق و طاقت‌فرسا می‌باشد بطوری که اگر کسی به آن دست پیدا کند به بالاترین مقام و جایگاه دست یافته و بزرگترین افتخار را کسب کرده است.

## ۵-۲. عناصر شایسته‌سالاری در اسلام

تخصص و تعهد مهمترین عناصر شایسته‌سالاری در اسلام است که در این قسمت بررسی می‌شود.

### ۵-۲-۱. تخصص

از اصول اساسی شایسته‌سالاری، داشتن تخصص است (سجادی، ۱۳۸۵، ۷۷). بر اساس سنت الهی، هیچ مسئولیتی به افراد مگر بر اساس تخصص و شایستگی آنها واگذار نمی‌شود. رسالت پیامبران و اموری که به آنها واگذار شده بیانگر این سنت است. مطابق آیه ۵۸ سوره نساء اداره امور و امامت جامعه همواره به کسانی که اهل آن بوده‌اند واگذار شده است. منظور از اهل در اینجا، توانایی و شایستگی است. به عنوان مثال بر اساس آیات قرآن (آیه ۳۰

قمی، ۱۳۶۷، ۲، ۷۷؛ طبرسی، ۱۳۷۷، ۳، ۳)، اما از این آیه می‌توان ضرورت و اهمیت شایسته‌سالاری را استخراج نمود. در شرح این آیه و ویژگی شایستگان و ضرورت حکومت آن‌ها چنین آمده است: «با توجه به اضافه شدن بندگان به خدا، مسئله ایمان و توحید آنها روشن می‌شود، و با توجه به کلمه صالحون که معنی گسترده و وسیعی دارد، همه شایستگی‌ها به ذهن می‌آید: شایستگی از نظر عمل و تقوا، شایستگی از نظر علم و آگاهی، شایستگی از نظر قدرت و قوت، و شایستگی از نظر تدبیر و نظم و درک اجتماعی. هنگامی که بندگان با ایمان این شایستگی‌ها را برای خود فراهم سازند، خداوند نیز کمک و یاری می‌کند تا آن‌ها بینی مستکبران را به خاک بمالند، دست‌های آلوده‌شان را از حکومت زمین کوتاه کنند، و وارث میراث‌های آن‌ها گردند» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ۳، ۱۹۳). آیه مورد اشاره از جمله آیه‌هایی است که نه تنها ضرورت شایسته‌سالاری در آن نهفته است بلکه خداوند متعال وارث اصل زمین را شایستگان معرفی می‌نماید. یعنی زمانی که خلقت انسان به مرحله تکامل رسیده است شایستگان در مسند قدرت قرار می‌گیرند و حکومت را در جهت تعالی افراد بشر بکار می‌گیرند. سنت الهی بر این است که به هیچکس جز بر اساس شایستگی‌های لازم، مسئولیتی نمی‌دهد. این مهم در واگذاری مقام خطیر نبوت، امامت، مقامات معنوی و رهبری‌ها و هدایت‌های اساسی کاملاً نمایان است. افرادی که از آزمون الهی پیروز بیرون آمدند، خداوند مسئولیت‌های مهم را به ایشان واگذار کرد. بر

جامعه و نظام سیاسی، مسئولیت‌هایی هستند که افراد کاردان و متخصص خود را می‌طلبند و هر پستی، به توان، شایستگی و تخصص ویژه‌ای نیاز دارد و هرگز جایز نیست کسی جز آن که اهلیت مقامی را دارد، عهده‌دار آن شود یا افراد بی‌کفایت به کاری گمارده شوند. در غیر این صورت، جامعه مسیر اصلی توسعه و کمال را نخواهد پیمود.

مهم‌ترین اصل در انتخاب کارگزاران، از دیدگاه حضرت علی علیه‌السلام توانایی و آگاهی حاکم و کارگزار است، آنجا که می‌فرماید: «ای مردم! سزاوارترین افراد طبه به خلافت، کسی است که بدان توانا تر باشد.» (شریف رضی، ۱۳۸۶، خطبه ۱۷۳). ایشان در جای دیگر فرموده است: «کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد» (شریف رضی، ۱۳۸۶، خطبه ۲۱۶). بر این اساس از دید حضرت علی (ع) امور به وسیله کارگزاران شایسته و کاربلد به سرانجام می‌رسد. و ناتوانی کارگزاران مهمترین آفت و عامل عدم تحقق کارهاست. به عقده آن حضرت: «اقوا، باسیاست‌ترین و باتدبیرترین است و اعلم به امر خدا، کسی است که دانش لازم را داشته باشد تا آن سیاست و تدبیرها را بر طبق دانش به اجرا درآورد. پس هر دو ویژگی لازم است. چه‌بسا فردی در سیاست ماهر باشد، ولی حکم خدا را در آن مورد نداند و ممکن است کسی دانش سیاسی و دینی داشته باشد، ولی مطابق عملش، آن سیاست‌ها را به اجرا نگذارد» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴، ۱۶، ۱۷۶). بر اساس آنچه گفته شد، تخصص از ارکان و لوازمات اصلی شایسته‌سالاری است.

سوره بقره) طالوت به خاطر توانایی جسمی و داشتن دانش و آگاهی به مقام فرماندهی بنی‌اسرائیل رسید و فرماندهی جنگ با جالوت را بر عهده گرفت. هنگامی که یوسف از زندان آزاد گردید و عزیز مصر درصدد برآمد به وی مسئولیتی را واگذار نماید، گفت: «مرا سرپرست خزائن مصر قرار ده که نگهدارنده (حفیظ) و آگاهم» (یوسف/۵۵). حفیظ در آیه مورد اشاره، به معنای نگه‌دارنده ودیعه است. گفتنی است از این‌که یوسف علیه‌السلام برای رسیدن به مقام وزارت خزانه‌داری و مالیه، از خود به صفت «حفیظ» و «علیم» یاد می‌کند، استفاده می‌شود که کارگزار حکومت، باید امین باشد (طبرسی، ۱۴۱۵، ۵، ۴۱۸). یوسف به هنگام پیشنهاد پست خزانه‌داری مصر خود را با جمله "حفیظ علیم" ستود، زیرا لازم بود سلطان مصر و مردم بدانند که او واجد صفاتی است که برای سرپرستی این کار نهایت لزوم را دارد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۳، ۱۶، ۶۴). حضرت یوسف مسئولیت اقتصادی کشور مصر را می‌پذیرد، چون خود می‌داند که توانایی اداره امور در این زمینه را دارد. او هم امانت‌دار و حفیظ است و هم آگاه، متخصص و دانا (سجادی، ۱۳۸۵، ۷۷).

حضرت علی (ع) در رهنمودی به یکی از کارگزارانش فرمود: «در به‌کارگیری کارمندان که باید زیر نظر تو کار کنند، واسطه و شفاعتی را نپذیر؛ مگر شفاعت کفایت را و کفایت، یعنی شایسته‌سالاری (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴، ۲۰، ۲۷۶) به اعتقاد حضرت علی علیه‌السلام همانند مقام رهبری جامعه، به ترتیب دیگر پست‌های مدیریتی



## ۵-۲-۲. تعهد

در کنار تخصص، تعهد یکی دیگر از ارکان شایسته‌سالاری در اسلام است (سجادی، ۱۳۸۵، ۷۷) معیار مهم دیگر شایستگی از نظر اسلام تقوی است: «گرامی‌ترین شما نزد خداوند باتقواترین شما است» (حجرات/۱۳) در شایسته‌سالاری به مفهوم علمی و رایج آن، تمرکز بر تخصص، دانش و مهارت افراد است (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۱۴-۹۱)، اما 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 شایسته‌سالاری هستند. شایسته‌سالاری در اسلام، ریشه در عدالت و جهان‌بینی توحیدی دارد (وائق، ۱۳۸۸، ۹۶-۷۱). پیش‌تر اشاره شد که بر اساس آموزه‌های قرآنی، واگذاری مسئولیت‌ها به شایسته‌گان و اداره امور به وسیله آنها سنت الهی است (انعام/۱۲۴)؛ و مسئولیت‌ها امانات الهی قلمداد می‌شوند (نساء/۵۸). بر این اساس اداره امور جامعه از بزرگترین امانت‌هاست که واگذار می‌شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ۴، ۳۸۵). برای این منظور لازم است فرد دارای ویژگی‌های ارزشی و ایمانی باشد که به نوعی بر تعهد دلالت دارد. مهمترین گواه در این خصوص آیه ۴۶ سوره ص است که به یاد قیامت بودن را لازمه تصدی امور می‌داند (حق‌پناه، ۱۳۸۱). در آیه ۲۶ سوره قصص نیز در کنار قدرت و توانایی، امین بودن یکی از ویژگی‌های حضرت

موسی (ع) برای استخدام از زبان دختران حضرت شعیب ذکر شده است. بر اساس آنچه گفته شد، مطابق آیات قرآن، تعهد یکی از ارکان و مولفه‌های مهم شایسته‌سالاری است. تعهد در کنار تخصص، عنصر مهمی است که لازم است مدنظر قرار گیرد.

## ۵-۳. تأثیر شایسته‌سالاری در ارائه خدمات

## عمومی

خدمات عمومی فعالیت‌های عام‌المنفعه‌ای هستند که توسط دولت یا قانون‌گذار تصویب و تصمیم به انجام آن گرفته شود و توسط یک شخص حقوق عمومی انجام گردد یا یک‌نهاد خصوصی یک فعالیت عام‌المنفعه را به پیروی از قواعد حقوقی خاص که حاوی امتیازات و یا تکالیفی است ارائه نماید (نوبین، ۱۳۸۹، ۶۲). قدرت و حاکمیت وقتی مشروع است که دولت این قدرت را برای انجام خدمات موردنظر عموم به کار گیرد و در انجام وظایف قانونمند باشد (عباسی، ۱۳۸۹، ۴۱). اندیشه خدمت عمومی در تمام دوران حکومت‌ها، حتی حکومت‌های استبدادی از جانب فلاسفه و اخلاقیون و مصلحان جامعه به زمامداران پیشنهاد شده است. در تاریخ اجتماعی و سیاسی و ادبی فرانسه آن دسته از فعالیت‌های دولتی که مورد استفاده عموم قرار می‌گرفته و جنبه خدمات همگانی داشته است؛ مانند: سدسازی، راه‌سازی و آب‌انبارها، کاروانسراها و غیره، کم‌وبیش تحت تأثیر اندیشه خدمت عمومی قرار گرفته است (انصاری، ۱۳۸۴، ۳۷). هدف خدمات عمومی، تأمین نیازهای همگانی و حفظ منافع عمومی است؛ لذا خدمات

وابسته است. شایسته‌سالاری آثار متعددی به دنبال دارد، اما جلوگیری از فساد، توزیع عادلانه خدمات و کارآمدی مهم‌ترین تأثیرات آن بر ارائه خدمات عمومی است که در این مبحث بررسی می‌شود.

### ۵-۳-۱. جلوگیری از فساد در ارائه خدمات

#### عمومی

به‌طور کلی استخدامی که بر اساس روابط صورت می‌گیرد نه ضوابط، یکی از دلایل مهم فساد اداری به شمار می‌رود؛ بنابراین در هر حکومت و نظام اداری برای اینکه بتوان امور جامعه خود را به‌درستی اصلاح نمود، باید از کارگزاران شایسته و متعهد بهره‌مند گردید. در اندیشه سیاسی اسلام، کسانی که از امکانات، اموال و اختیارات حکومتی بهره‌مند می‌شوند و به‌طور کلی پستی را بر عهده می‌گیرند، باید صفات و ویژگی‌هایی داشته باشند تا بتوانند وظیفه خود را به‌درستی انجام دهند، که از جمله مهم‌ترین آن‌ها داشتن تعهد، تخصص و توانایی است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ۱۶، ۶۷)؛ تعهد موجب می‌شود تا شخص از تخصص و توانایی خود در مسیر درست استفاده نماید که البته این تعهد با آن تعهدی که امروزه در مدیریت رایج می‌باشد و از آن به پایبندی به اهداف سازمان یا حکومت تعبیر می‌شود متفاوت است؛ زیرا تعهد مدنظر یک تعهد درونی است که تقوا و خداباوری از جمله مهم‌ترین مؤلفه‌های آن می‌باشد. شخص وقتی متعهد به اهداف سازمان باشد و از طرفی خود را در مقابل سود بیشتری ببیند ممکن است به آن تعهد پشت کرده و سود خویش را کسب نماید،

عمومی بر اصولی استوار است که، این اصول پایه و اساس حقوق اداری را تشکیل می‌دهند (موسی‌زاده، ۱۳۸۸، ۵۵؛ امامی و استوار سنگری، ۱۳۸۹، ۱، ۳۸). در حقوق اداری ایران نیز از جایگاه برجسته‌ای برخوردار هستند و به‌عنوان اصول حقوقی حقوق عمومی محسوب می‌شوند (نوبین، ۱۳۸۹، ۱۹۲ و ۱۹۳). بر اساس آموزه‌های اسلامی نیز ارائه خدمات عمومی از وظایف حکومت و کارگزاران حکومتی است. بر این اساس، مسند مدیریت امانت الهی است که به مدیر سپرده شده است و او باید از این امانت الهی به‌شدت مراقبت کند: «مدیریت و حکمرانی برای تو نیست بلکه امانتی برگردن توست و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته تا نگهبان باشی، وظیفه نداری که در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی به کار بزرگی دست بزنی» (شریف رضی، ۱۳۸۶، نامه ۵). در زمان حال هیچ علمی مانند مدیریت نمی‌تواند گره‌گشای امور سازمانی و اداری کشور باشد. در مورد منابع انسانی که در سازمان‌ها به عنوان اصل اساسی و مهم هستند این ویژگی با عنوان شایسته و مناسب بودن عنوان می‌گردد. آغاز حرکت به سوی پیشرفت عادلانه و الگوی شایسته اندیشه عادلانه است. اداره سالم اصطلاحی است که بر الگوی مطلوب اداره سازمان‌های اجتماعی دلالت دارد. اداره سالم به تحقق جامعه سالم و رو به پیشرفت کمک می‌کند. و اداره فاسد نیز به سرعت جامعه را رو به فساد می‌کشد. در یک نظام شایسته‌سالار، تخصیص دقیق و متعادل منابع به درجه شایستگی افراد



درحالی که اگر شخص تعهد درونی داشته باشد خداوند متعال را ناظر بر اعمال خویش می‌پندارد و کمتر مرتکب جرم می‌شود. اسلام شایسته‌سالاری را تنها در گزینش و نصب افراد و مدیران دستگاه‌های اجرایی نمی‌داند، بلکه تنزیل و ترفیع مناسب و نصب و عزل‌های به‌موقع نیز از اصول شایسته‌سالاری می‌باشد که یکی از مهم‌ترین راهکارهای مبارزه با فساد اداری است و در ادبیات دینی بر آن بسیار تأکید شده است.

شایستگی افراد مستخدم در دستگاه حاکمیت به‌طور مستقیم بر عملکرد آن تأثیرگذار است: «ریاست بد و خوب دارد، هر منصب شرعی که مقصود رئیس دلسوزی برای مردم و جلوگیری از فساد و منکرات باشد، و این ریاست واجب کفائی و گاهی واجب عینی است و ریاست مذموم و ناپسند آن است که شخص رئیس از منصبش سوءاستفاده کند و مقصودش به دست آوردن اغراض پست دنیا باشد و این اخبار بر وجوه مذمومه و ناپسند آن حمل شود» (کلینی، ۱۳۶۹، ۳، ۴۰۷). امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر دو ویژگی را در انتخاب کارگران و مدیران گوشزد می‌کند: «بر سر هر یک از کارهایت از میان آنان رئیسی برگمار، کسی که کارهای بزرگ مغلوبش نسازد و تراکم آنها پریشان‌ش ننماید. سپس حالات نهانی آنان را واری کن. به پیام‌ها و نامه‌های ارسالی آنان که توسط پیک به دست تو می‌رسد رسیدگی کن و بین حاجتمندان‌شان چگونه‌اند و تا چه اندازه از والی و امام و حجت خویش حرف شنوی دارند» (ابن شعبه حرانی، ۱۳۸۲، ۲۰۷). امیر مؤمنان همچنین

افرادی که قبلاً به شرارت عادت یافته‌اند را لایق منصب حکومتی نمی‌دانند و در نهج‌البلاغه می‌فرمایند: «بدترین وزرای تو کسانی هستند که پیش از تو وزیر و همکار زمامداران ظالم بوده‌اند؛ ایشان همچنین در عهدنامه خود به مالک اشتر، ضوابط و شیوه گزینش عاملان حکومت را این‌گونه بیان می‌کنند: «... سپس در امور کارگزاران بیاندیش و پس از آزمایش به کارشان بگمار، و با میل شخصی، و بدون مشورت با دیگران آنان را به کارهای مختلف وادار نکن، زیرا نوعی ستمگری و خیانت است. کارگزاران دولتی را از میان مردمی با تجربه و حیا، از خاندان‌های پاکیزه و با تقوی، که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند انتخاب کن. زیرا اخلاق آنان گرامی‌تر، آبرویشان محفوظ‌تر، طمع ورزیشان کمتر و آینده‌نگری‌شان بیشتر است» (شریف رضی، ۱۳۸۶، ۵۳). تأکید حضرت علی (ع) بر پاکیزه بودن خاندان کارگزاران و عدم طمع‌ورزی آنها به‌عنوان دو ویژگی مهم که باید مورد توجه قرار گیرد نشانگر این مهم است که شایسته‌سالاری به معنای توجه به تعهد و تقوی می‌تواند مانع فساد شود. به عبارتی بر اساس آنچه گفته شد، شایسته‌سالاری در حکومت اسلامی دو شاخصه دارد: تخصص و توانایی، تعهد توأم با تقوا. فقدان هر یک از این موارد موجبات ناکارآمدی و همچنین فساد اقتصادی را فراهم می‌کند. عدم تعهد و تقوا نداشتن قیدوبند در رفتارها را ناشی می‌شود که مولد فساد است و عدم تخصص نیز باعث سوءاستفاده مفسدان از دست‌اندرکاران حکومتی خواهد شد. عدم شایسته‌سالاری باعث انحراف و

فساد در دستگاه‌ها می‌گردد که نتایج آن را امام خمینی این‌گونه تصویر می‌کند: اما آن روزی که انحراف در مجلس و دولت پیدا شد، انحراف از حیث قدرت‌طلبی و از حیث مال‌طلبی، آن روز باید بدانیم که علامت اینکه شکست بخوریم خودنمایی کرده است» (موسوی خمینی، ۱۴۱۲، ۱۶، ۲۳). چنانچه شایسته‌سالاری در نظام اداری حکمفرما شود می‌توان به کاهش فساد در ادارات و سازمان‌های دولتی در ارائه خدمات عمومی امیدوار بود؛ این همان برنامه اسلام برای حکومت‌های اسلامی و تمامی حکومت‌هایی است که بر پایه عقل، خرد و حفظ حقوق افراد جامعه تشکیل می‌گردد.

### ۵-۳-۲. عدالت در ارائه خدمات عمومی

پدیده عدالت مفهومی است که بشر از آغاز تمدن خود می‌شناخته و برای استقرار آن کوشیده است (کاتوزیان، ۱۳۷۶، ۲۴). در ریشه مفهوم عدالت، حکم به حق، تصریح شده است. «العدل الحکم بالحق» (فراهیدی، ۱۴۱۹، ۲، ۵۶). عدالت در اندیشه قرآنی جایگاهی بنیادی دارد. این اهمیت تا آنجاست که در آیات قرآن کریم هدف بعثت انبیا عدالت معرفی می‌شود: «همانا ما پیمبران خود را با ادله و معجزات فرستادیم و با ایشان کتاب و میزان عدل نازل کردیم تا مردم به راستی و عدالت گرایند» (سوره حدید/۲۵) در ادبیات کلام الهی هرگونه ظلم و ستم که غالباً سطوح اجتماعی سیاسی را در برمی‌گیرد توسط پیامبران الهی رد و انکار می‌شود و از دیگر سو تأکید می‌شود که آنان مأمور به عدالت‌اند (سید باقری، ۱۳۸۸، ۳۰). علامه

طباطبایی در تفسیر این آیه بر مفهوم حق و استیفای آن بر جامعه تأکید می‌کند و بر این باور است که عدل و وفاداری به تعادل و میانه‌روی و دوری از زیاده‌روی و کم‌روی در امور است و این تعبیر از قبیل تغییر به لازم معناست زیرا که حقیقت عدل برپایی مساوات و موازنه میان امور است. اینکه به هرکس همان مقدار که سزاوار است داده شود، پس هرکس در همان جایگاهی که استحقاق آن را دارد قرار گیرد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ۳۳۲)

عدالت، یکی از مهمترین مباحث مورد تأکید آموزه‌های دینی است که به لحاظ معنایی، همپوشانی زیادی با همان شایسته‌سالاری دارد (قربان‌پناه، ۱۳۸۷، ۱۰؛ مطهری، ۱۳۸۹، ۱۳، ۸۲۲)؛ زیرا شایسته‌سالاری جزئی از عدالت بوده و با واگذاری مسئولیت به فردی که لایق و شایسته انجام آن مسئولیت است، عدالت محقق می‌شود. علامه طباطبائی (ره) در این باره چنین آورده است: «حقیقت عدل اقامه مساوات و موازنه میان امور است، به گونه‌ای که سهم هرکس را به اندازه بایسته آن بپردازد... عدل در میان مردم آن است که هر چیز را در جای بایسته‌اش از نظر عقل، شرع یا عرف بگذارد» (طباطبائی، ۱۳۷۴، ۱۲، ۳۲۲) این امر بدون رعایت شایسته‌سالاری که خود تجلی عدلت است مقدور نیست. عدالت اجتماعی مفهومی عام و فراگیر است که دربردارنده جلوه‌های متعدد اجتماع اعم از سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و حقوقی نیز می‌شود گاهی از این عدالت به عدالت توزیعی تعبیر می‌شود. که پخش و توزیع منصفانه مواهب و منافع

الحدید، ۱۴۰۴، ۱۶، ۱۷۵). ایشان در نامه‌ای دیگر که به یکی از کارگزاران خویش می‌نویسد، او را به خیانت در امانت محکوم کرده و دستور می‌دهد حساب اموال خویش را برای ایشان ارسال نماید تا مورد بررسی قرار بگیرد (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴، ۱۶، ۱۶۴). شایستگی افراد جزئی از عدالت و از مهمترین اصول مورد تأکید حضرت علی (ع) در اداره امور جامعه است. به اعتقاد آن حضرت، هر مسئولیتی نیازمند تخصص، توانایی و مهارت لازمه آن مسئولیت است و جایز نیست افراد هرکدام در جای دیگری قرار بگیرند؛ در غیر این صورت، توزیع عادلانه مواهب و خدمات صورت نگرفته و جامعه مسیر رشد، توسعه و کمال را نخواهد پیمود. بر این اساس اگر در حکومت و نظام اداری با تعیین ضوابط دقیق و کارآمد از افراد سالم و متعهد استفاده شود، یقیناً می‌توان به اقامه عدل و قسط در جامعه امید بست.

عینیت و بی‌طرفی در ارائه خدمات عمومی بر این مبتنی است که همه «عوامل» مربوط به یک مورد خاص و دادن ارزش بایسته به هر یک از آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد و اینکه هیچ عاملی نباید به نحو ناشایست مورد توجه قرار گرفته یا کنار گذاشته شود و از هرگونه نگرش نامناسب که ارتباطی با تصمیم مربوطه ندارد، باید خودداری شود. مقام اداری باید تلاش کند با عواملی که در یک مورد خاص مربوط به نظر می‌رسند، برای نمونه با اسناد مربوط، اطلاعات طرف‌های مربوطه یا اشخاص ثالث و نظریه‌های کارشناسی، آشنا شود. هدف این اصل جلوگیری از تبعیض غیرمنصفانه است با این

و وظایف در میان مردم را مدنظر دارد و مهم‌ترین ویژگی آن رعایت انصاف در سهم‌بری و برخورداری افراد است لذا گفته می‌شود که در عدالت توزیعی یا عدالت اجتماعی بیشترین توجه بر چگونگی توزیع منابع کمیاب جامعه یا در واقع تناسب میان داده‌های افراد و ستانده‌ها معطوف می‌شود (پاشایی، ۱۳۶۹، ۵۴۲) با فراگیر شدن شایسته‌سالاری، جامعه دارای زمینه‌هایی می‌گردد که افراد به حق خود می‌رسند و امور جامعه به تناسب و تعادل در جای بایسته خویش قرار می‌گیرد از آنجا که در هسته مرکزی این تعریف، حق، احقاق آن و توزیع شایسته آن وجود دارد لذا از آن به عدالت توزیعی تعبیر می‌شود که برخی به عدالت ذاتی تعبیر می‌کنند (طباطبایی، ۱۴۱۷، ۶، ۲۰۵).

بدیهی است وقت کارگزاران حکومتی فاقد یکی از عناصر شایسته‌سالاری مورد نظر فقه اسلامی یعنی تخصص و تعهد باشد؛ توزیع عادلانه خدمات عمومی میسر نبوده و لازم است، کارگزار متخلف عزل گردد. حضرت علی (ع) در سال ۳۸ هجری قمری در نامه‌ای به مصقله بن هبیره شیبانی فرماندار فیروزآباد از شهرهای فارس ایران، درباره تبعیض او هشدار داده و تهدیدهایی مطرح می‌کند. ایشان در بخشی از این نامه می‌گوید: «گزارشی از تو به من دادند که اگر چنان کرده باشی، خدای خود را به خشم آورده‌ای، و امام خویش را نافرمانی کرده‌ای. خبر رسید که تو غنیمت مسلمانان را که نیزه‌ها و اسب‌هایشان گردآورده، و با ریخته شدن خون‌هایشان به دست آمده، به اعرابی که خویشاوندان تو هستند، می‌بخشی!» (ابن ابی

تضمین که با اشخاصی که در وضعیت‌های عملی یا قانونی یکسان قرار دارند در اعمال یک اختیار صلاح‌دیدگی به نحو بی‌طرفانه برخورد شود. چنانچه تفاوت در برخورد منطقی بوده و با توجه به هدفی که باید دنبال شود قابل توجیه باشد از اصل برابری در برابر قانون تجاوزی رخ نخواهد داد. بدیهی است رعایت عدالت و عدم تبعیض در ارائه خدمت عمومی بدون توجه به شایسته‌سالاری و بهره‌گیری از کارگزاری که از تخصص و تعهد لازم برخوردار نیستند امکان‌پذیر نیست. اگر سلسله مراتب اجتماعی بر پایه شایستگی افراد بنا شود، استنباط می‌شود کسانی که وضعیت بالاتری دارند، باید مستعدتر، ارزشمندتر، سخت‌کوش‌تر و شایسته‌تر از کسانی باشند که در وضعیت پایین‌تری هستند. این شایسته‌سالاری لازمه اجتناب‌ناپذیر از پایه عادلانه خدمات عمومی است.

### ۵-۳-۳. کارآمدی در ارائه خدمات عمومی

شایسته‌سالاری از جمله دلایل و عوامل مهم کارآمدی است. کارآمدی دولت‌ها در انجام وظایق محوله و به ویژه ارائه خدمات عمومی مستلزم این است که افراد شایسته، عهده‌دار مسئولیت‌ها شوند. امام علی (ع) در نهج‌البلاغه، علت سقوط دولت‌ها و حکومت‌ها را چهار چیز می‌داند: زایل کردن مسائل اساسی، خود مشغول کردن به فروعات، حاکم کردن ارادل و فرومایگان و کنار زدن شایستگان در عرصه مدیریتی (ویسی، ۱۳۹۰، ۲۳). امروزه در سازمان‌های رشد یافته و یا در حال رشد، شایسته‌سالاری از اهمیت خاصی برخوردار است

(نصر اصفهانی و نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ۱۵۱). صاحب‌نظران مدیریت، رشد و توسعه نیروی انسانی را در گروهی انتخاب به کارگماری صحیح نیروی انسانی در مشاغل و پست‌های مدیریتی و پست‌های سازمانی می‌دانند (بردبار و شاکری، ۱۳۹۰، ۱۱۲). در نتیجه می‌توان گفت که امروزه شایسته‌سالاری از یک سو لازمه و رمز موفقیت حرکت‌های اصلاحی و شرط بقاء و دوام و تداوم نظام‌های سیاسی است (لینتر، ۲۰۱۳، ۶۵). از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها جهت ارتقاء سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هر کشور است (معمارزاده و همکاران، ۱۳۹۱، ۳۹). این امر زمانی میسر می‌شود که افراد جامع‌الشرایط به‌عنوان مدیر و کارگزار شایسته در رأس و بدنه تشکیلات اداری قرار گیرد (بنوبا، ۱۹۹۶، ۱۲). امروزه اداره صحیح امور چه در سطح خرد (مدیریت عملیاتی) و چه در سطح کلان (مدیریت عالی) نیازمند شایسته‌سالاری (کاستیلا، ۲۰۰۸، ۱۴۶۱). بر همین مبنا توجه به شایسته‌سالاری به یک ضرورت مهم مبدل شده (موسی‌زاده و عدلی، ۱۳۸۸، ۱۰۵؛ رهنورد، ۱۳۹۱، ۱۷) و سخن از اهمیت دانش و مهارت افراد در پیشبرد امور به گونه‌ای است که گفته می‌شود اگر تمام صنعت، ابزارآلات و ماشین‌آلات موجود نابود شود، با وجود افراد با مهارت، دانش و تخصص می‌توان به توسعه دست یافت (وات و همکاران، ۲۰۱۰، ۱۲۷۱).

در اندیشه اسلامی و به‌ویژه اندیشه سیاسی حضرت علی (ع)، هیچ خطری برای جامعه اسلامی بیشتر از خطر بر سرکار آمدن افراد فاقد اهلیت و کم

(تعهد و احساس مسئولیت)، ۵. کوشا و فعال بودن، ۶. شجاعت و نترسیدن از دشمن (ثواقف، ۱۳۸۰، ۱۵۴) ویژگی‌های مورد اشاره در انتخاب کارگزاران می‌توان انجام امور را تسهیل و سبب کارآمدی نظام سیاسی گردد.

در سیره حضرت علی (علیه‌السلام) به پیروی از مبانی فقهی، شایسته‌سالاری فقط در جذب افراد شایسته خلاصه نمی‌گردد، بلکه نصب و عزل، ترفیع و تنزیل‌های به‌موقع و به‌جا نیز از موارد شایسته‌سالاری می‌باشد؛ چراکه وقتی شخصی نسبت به مسئولیتی که بر عهده او نهاده شده است شایستگی ندارد و یا حتی شاید قبلاً شایستگی بر عهده گرفتن این مسئولیت را داشته است اما در حال حاضر به دلایلی شایستگی لازم را ندارد، آن مسئولیت از او سلب می‌شود تا شخص شایسته دیگری عهده‌دار آن گردد.

به‌عنوان مثال، هنگامی که امیر مؤمنان علی (ع) از خیانت ابن هرمه (مأمور بازار اهواز) اطلاع پیدا کرد، به رفاعه (حاکم اهواز) نوشت: «وقتی که نامه‌ام به دستت رسید، فوراً ابن هرمه را از مسئولیت بازار عزل کن، به خاطر حقوق مردم، او را زندانی کن و همه را از این کار باخبر نما تا اگر شکایتی دارند، بگویند. این حکم را به همه کارمندان زیردست، گزارش کن تا نظر مرا بدانند. در این کار، نسبت به ابن هرمه نباید غفلت و کوتاه شود و الا نزد خدا هلاک خواهی شد و من هم به بدترین وجه تو را از کار برکنار می‌کنم، و تو را به خدا پناه می‌دهم از این‌که در این کار، کوتاهی کنی. ای رفاعه! روزهای جمعه، او را از زندان خارج کن و سی‌وپنج تازیانه

صلاحیت نیست زیرا باعث ناکارآمدی حکومت اسلامی می‌شود. حضرت علی (ع) مرتب مردم را به لزوم شایستگی کارگزاران توجه می‌دادند و می‌فرمودند که مبادا زمامداران بی‌اهلیت بر سرکار آیند و جامعه و مردمان را به تباهی کشانند؛ چراکه اگر حساسیت مردم به چگونگی رفتار کارگزاران از بین رود، آنگاه افراد بی‌لیاقت و فاقد صلاحیت در مراتب زمامداری قرار می‌گیرند و جامعه را به تباهی می‌کشانند (مجلسی، ۱۴۰۸، ۱۷۶) حضرت در نامه خود به محمد بن ابی بکر که از سوی امام علی (علیه‌السلام) از حکومت مصر عزل و مالک اشتر به‌جای او منصوب گردیده بود؛ بعد از ذکر سبب عزل او، در بیان ویژگی‌های مالک اشتر می‌فرمایند: «... مردی که او را به امارت مصر گماشتم برای ما مردی خیرخواه و نسبت به دشمنانمان سختگیر بود» (شریف رضی، ۱۳۸۶، ۳۴). ایشان در نامه‌ای دیگر به مردم مصر در آن هنگام که مالک اشتر را والی آنجا قرار داده بودند در بیان ویژگی‌های او می‌فرمایند: «... بنده‌ای از بندگان خدا را به‌سوی شما گسیل داشتم، که هنگام جو و حشت نخوابد، و ساعات هولناک از دشمنان نهراسد و عقب ننشیند...» (شریف رضی، ۱۳۸۶، نامه ۳۸). در این دو نامه، حضرت به‌طور واضح و شفاف معیارهای شایستگی والی خویش را برای حاکم قبلی مصر و مردم آن دیار بیان می‌نماید که عبارت‌اند از: ۱. خیرخواهی نسبت به رهبر و امام جامعه، ۲. صلابت و قدرت مقابله در برابر دشمن و عدم مسامحه و سازش با مخالفان، ۳. توانایی لازم برای انجام مسئولیت، ۴. محافظت و حراست از مسئولیت

راست و درست می‌شود. مقدمه دوم: آفت کارها ناتوانی کارکنان است (قزوینی، ۱۳۷۱، ۴۸). وقتی شایسته‌سالاری محقق شود، زمینه ارائه خدمت عمومی به شکل مؤثر فراهم می‌گردد. خدمات عمومی عبارت است از هرگونه امری که باید از طرف دولت تنظیم، تأمین و کنترل شود؛ زیرا وجود آن برای تحقق و توسعه همبستگی اجتماعی ضروری بوده، طبیعت آن به‌گونه‌ای است که تأمین آن به‌طور شایسته فقط به‌وسیله دولت ممکن و میسر است (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۸۳، ۵۴). حضور کارگزاران شایسته زمینه‌ای را فراهم می‌کند تا دولت در ارائه خدمات عمومی به شهروندان کارآمد عمل نماید. امروزه مهم‌ترین عنصر هر سازمان، نیروی انسانی است و چون همه نیروهای انسانی سازمان، کارآمد نیستند، از این رو، نمی‌توان به هر یکی از آنها، هر کاری را واگذار کرد، بلکه باید افراد را بر اساس معیارهای خاص گزینش کرد. بر این اساس، مسئله شایسته‌سالاری مطرح می‌شود. شایسته‌سالاری از موضوعات مدیریت منابع انسانی است که در سطوح مختلف اجتماع و یا سازمان مطرح می‌گردد و بر روی انتخاب افراد برای انجام وظایف خاص تأثیر می‌گذارد. بر همین مبنا، انتخاب افراد شایسته باید بر مبنای ویژگی‌های عینی نظیر هوش، دانش و تجربه، مهارت، استعداد، توانایی و تلاش آنها انجام گردد. این در حالی است که عدم توجه به این اصل مهم در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به تبع آن کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد.

بر او بزن و او را در بازار بگردان، پس اگر کسی از او شکایتی با شاهد آورد، او و شاهدش را قسم بده، آن وقت، حق او را از مال ابن هرمه بپرداز، سپس دست‌بسته و با خواری او را به زندان برگردان و برپایش زنجیر بزن، فقط هنگام نماز زنجیر را از پایش درآور و اگر برای او خوردنی و نوشیدنی و یا پوشیدنی آوردند، مانع نشو و به کسی هم اجازه که بر او داخل شود و راه مخاصمه و طریق نجات را به او بیاموزد و اگر به تو گزارش رسید که کسی در زندان چیزی به او یاد داده که مسلمانی از آن ضرر می‌بیند آن کس را می‌زنی و زندانی می‌کنی تا توبه کند و از عمل خود پشیمان شود. ای رفاعة! همه زندانیان را برای تفریح به حیاط زندان بیاور غیر از ابن هرمه را، مگر آن که برای جانش، بیمناک باشی که در این صورت او را با زندانیان دیگر به صحن زندان می‌آوری، اگر قدرت بدنی دارد هر سی روز، سی‌وپنج شلاق بر بدنش می‌زنی و قضیه را برای من بنویس و نام جانشین او را هم گزارش کن و حقوقش را قطع کن» (بروجردی، ۱۳۸۹، ۳۰، ۱۱۲۹). بر اساس منابع فقهی، آفت کارها ناتوانی کارگزاران است. اگر کارگزاران دارای عجز و ناتوانی باشند و از عهده امور آن‌طور که شایسته است برنیایند، کارها رو به فساد و تباهی می‌رود و این امور به‌جای اصلاح و پیشرفت، سیر قهقهه‌رایی می‌پیماید که این همان پیامدهای رعایت نکردن اصل لیاقت و شایستگی است. امام (ع) با بیان دو مقدمه ارزش و اهمیت و دلیل حاکمیت اصل تخصص‌گرایی در نظام سیاسی را روشن می‌کنند: مقدمه اول: کارها به‌وسیله کارکنان و کارگزاران



**۶. نتیجه**

شایسته‌سالاری در اندیشه اسلامی همواره مورد تأکید قرار گرفته. در منابع فقهی، آیات و روایات، سنت و سیره معصومین به ویژه سیره حضرت علی (ع) پست‌های مدیریتی جامعه و نظام سیاسی، مسئولیت‌هایی هستند که افراد کاردان و متخصص خود را می‌طلبند و هر پستی، به توان، شایستگی و تخصص ویژه‌ای نیاز دارد و هرگز جایز نیست کسی جز آن که اهلیت مقامی را دارد، عهده‌دار آن شود یا افراد بی‌کفایت به کاری گمارده شوند. در غیر این صورت، جامعه مسیر اصلی توسعه و کمال را نخواهد پیمود. از منظر فقهی، تعهد و تخصص دو مولفه مهم شایسته‌سالاری است که در واگذاری مناصب باید مدنظر قرار گیرد. در اندیشه اسلامی، شایسته‌سالاری فقط در جذب افراد بالیاقت خلاصه نمی‌گردد، بلکه به معنای جذب و ترفیع افراد شایسته و همچنین تنزیل و عزل افراد ناشایست می‌باشد. و شایسته‌سالاری یکی از ضرورت‌های زندگی اجتماعی انسان می‌باشد و اگر تحقق یابد تأثیرات مهمی در ارائه خدمات عمومی و موجب مبارزه با فساد اداری می‌شود؛ همچنان که عدم توجه به این مسئله، خود عامل پیدایش و گسترش فساد اداری است. علاوه بر این، استفاده از نیروهای شایسته، از ابزارهای مهم کارآمدی آنهاست. بین شایستگی و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد برعکس فقدان شایسته‌سالاری در جامعه، اتلاف استعدادها بالقوه و به تبع آن، کاهش کارایی در بخش‌های مختلف را به دنبال دارد. شایسته‌سالاری به حذف افراد ناکارآمد در راستای

رضایت مشتریان منجر شده، فقدان آن می‌تواند به حذف و یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود. روشن است که موضوع شایسته‌سالاری برای مشاغل حساس، از اهمیت بیشتری برخوردار است. همچنین تحقق عدالت اجتماعی در جامعه و سازمان در گرو شایسته‌سالاری می‌باشد.

**۷. سهم نویسندگان**

کلیه نویسندگان به صورت برابر در تهیه و تدوین پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

**۸. تضاد منافع**

در این پژوهش هیچگونه تضاد منافی وجود ندارد.

## منابع

- قرآن کریم.
- نهج البلاغه، شریف الرضی، محمد بن حسین، تهران، پیام آزادی، ۱۳۸۶.
- ابن ابی الحدید، عبدالحمید بن هبه الله، شرح نهج البلاغه، جلد شانزدهم، قم، مکتبه آیه الله المرعشی النجفی، ۱۴۰۴.
- ابن بابویه قمی، محمد بن علی بن الحسین، أمالی، بیروت، انتشارات اعلی، ۱۴۰۰.
- ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، تحف العقول عن آل الرسول صلی الله علیه و آله، جلد اول، قم، جامعه مدرسین، ۱۳۸۲.
- امامی، داریوش، محمدصادقیان، حسن، عباسی، علی، «استقرار شایسته سالاری در نظام اجرایی کشور، ضرورت‌ها و راهکارها»، مجله کار و جامعه، شماره صد و پنجاه و پنج، ۱۳۹۲.
- امامی، محمد، استوار سنگری، کوروش، حقوق اداری، جلد اول، چاپ دوازدهم، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۹.
- امینی، عبد الحسین، الغدیر فی الکتاب و السنه و الادب، جلد نهم، قم، انتشارات الغدیر، ۱۴۱۶.
- انصاری، مرتضی، کلیات حقوق قراردادهای اداری، چاپ ششم، تهران، حقوقدان، ۱۳۸۴.
- بردبار، غلامرضا، شاکری، فاطمه، «تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی طوبی، شماره پنج، ۱۳۸۵.
- دانشگاه یزد»، مجله علمی پژوهشی مدیریت تولید و عملیات، شماره دو، ۱۳۹۰.
- بروجردی، آقا حسین، جامع احادیث الشیعه، جلد سی‌ام، چاپ سوم، تهران، انتشارات فرهنگ سبز، ۱۳۸۹.
- پاشایی، عسکری، فرهنگ و اندیشه نو، چاپ اول، تهران، نشر مازیار، ۱۳۶۹.
- ثواقف، جهانبخش، «علی علیه السلام، کارگزاران حکومت و راهکارهای اصلاحات»، فصلنامه حکومت اسلامی، شماره چهار، ۱۳۸۰.
- حق‌پناه، رضا، «گذری بر اصول و معیارهای خدمت‌رسانی در اندیشه امام خمینی (ره)»، مجله پژوهش‌های اجتماعی اسلامی، شماره چهل و سه، ۱۳۸۱.
- خوانساری، جمال‌الدین محمد، شرح غررالحکم و دررالکلم، جلد چهارم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۶۶.
- رابطی، رئوف، «شایسته‌سالاری در دستگاه‌های دولتی»، مجله تعاون و کشاورزی، دوره جدید، شماره صد و بیست و یک، ۱۳۸۰.
- رهنورد، فرج اله، «معماری نظام اداری در پرتو سیاست‌های کلی ابلاغی» همایش ملی دولت شایسته و توسعه پایدار، دانشگاه آزاد اسلامی قزوین، ۱۳۹۱.
- سجادی، محمدهادی، «رویکردی به شایسته‌سالاری در گزینش کارگزاران»، مجله طوبی، شماره پنج، ۱۳۸۵.

- سید باقری، کاظم، «پیوند عدالت و پیشرفت در حوزه سیاست»، فصلنامه علمی تخصصی حقوق، شماره بیست، ۱۳۸۸.
- طباطبایی، محمدحسین، تفسیر المیزان، جلد شانزدهم، قم، دفتر انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۳۷۴.
- طباطبایی، سید محمد حسن، المیزان فی تفسیر القرآن، جلد ششم، قم، مؤسسه النشر الاسلامی، ۱۴۱۷.
- طباطبایی مؤتمنی، منوچهر، حقوق اداری، چاپ دوازدهم، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۳.
- طبرسی، فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، جلد سوم، تهران، ناصر خسرو، ۱۳۷۷.
- طبرسی، فضل بن حسن، تفسیر مجمع البیان، جلد پنجم، بیروت، مؤسسه الأعلمی للمطبوعات، ۱۴۱۵.
- عباسی، بیژن، حقوق اداری، چاپ اول، تهران، نشر دادگستر، ۱۳۸۹.
- فراهیدی، خلیل بن أحمد، کتاب العین، جلد دوم، قم، نشر هجرت، ۱۴۱۹.
- قربان‌پناه، جاوید، نظام شایسته‌سالار، خبرگزاری فارس، ۱۳۸۷.
- قزوینی، عبدالکریم محمد یحیی، بقا و زوال دولت در کلمات سیاسی امیرالمؤمنان علی (ع)، چاپ اول، قم، انتشارات کتابخانه عمومی آیت‌الله مرعشی نجفی، ۱۳۷۱.
- قمی، علی بن ابراهیم، تفسیر القمی، جلد دوم، قم، مؤسسه دارالکتاب، ۱۳۶۷.
- کاتوزیان، امیر ناصر، «حقوق عدالت»، مجله نقد و نظر، شماره ده و یازده، ۱۳۷۶.
- کاظمی، ملیحه سادات، عریضی سامانی، سید حمیدرضا، گل‌پرور محسن، «رابطه ارزش‌ها و شخصیت مدیران با شایسته‌سالاری، مشارکت شهروندی و بیگانگی سازمانی در سازمان‌های دیوان‌سالار و سنتی»، نشریه روان‌شناسی کاربردی، شماره هجده، ۱۳۹۰.
- کلینی، محمد یعقوب، اصول الکافی، جلد اول و سوم، تهران، علمیه اسلامی، ۱۳۶۹.
- گلکار، بهزاد، ناصحی‌فر، وحید، «مروری بر مفاهیم شایسته‌سالاری»، مجله توسعه مدیریت، شماره سی و نه، ۱۳۸۱.
- گنجعلی، اسدالله، عبدالحسین‌زاده، محمد، تیموریان، مرتضی، «بررسی معیارهای قرآن»، نشریه علمی تخصصی اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره یک، ۱۳۹۲.
- مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، جلد سیزدهم، شصت و نهم و هفتاد و چهارم، بیروت، دارالرضا، ۱۴۰۸.
- مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، جلد سیزدهم، چاپ سوم، تهران، نشر صدرا (نسخه الکترونیکی)، ۱۳۸۹.
- معمارزاده، غلامرضا، نجف بیگی، رضا، عباس‌زاده، یداله، «تبیین مدل ارتقاء شایسته‌سالاری و عوامل

- مرتبط با آن در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی»، نشریه فراسوی مدیریت، شماره هفت، ۱۳۹۱.
- معین، محمد، فرهنگ معین، جلد دوم، چاپ هشتم، تهران، نشر خانه‌ی سپهر، ۱۳۷۹.
- مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، جلد شانزدهم، چاپ سی و یکم، تهران، نشر دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۷۳.
- موسوی خمینی، روح اله، کتاب البیع، جلد شانزدهم، قم، مطبوعه مهر، ۱۴۱۲.
- موسوی‌زاده، رضا، حقوق اداری، جلد اول و دوم، چاپ یازدهم، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۸.
- موسوی‌زاده، زهره، عدلی، مریم، «معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج البلاغه»، نشریه اندیشه مدیریت، شماره یک، ۱۳۸۸.
- نصر اصفهانی، مهدی، نصر اصفهانی، علی، «شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی»، مجله معرفت سیاسی، شماره هفت، ۱۳۸۹.
- نقی پورفر، ولی‌اله، حبیبی بدرآبادی، محبوبه، آرم‌مجو، هانیه، «تبیین الگوی شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران»، مجله چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره شانزده، ۱۳۹۲.
- نوین، پرویز، حقوق اداری تطبیقی، چاپ دوم، تهران، نشر تدریس، ۱۳۸۹.
- واثق، قادر علی، «معیارهای شایسته‌سالاری در اسلام»، مجله معرفت، شماره صد و چهل و یک، ۱۳۸۸.
- ویسی، محمد، «دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری، مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقاء مدیران» نشست علمی، پژوهشگاه بین‌المللی المصطفی، پژوهشکده علوم انسانی، ۱۳۹۰.

#### منابع لاتین

- Benabou, R. Meritocracy, redistribution, and the size of the pie. Starr Center for Applied Economic, 1996.
- Castilla E.J., "Gender, race, and meritocracy in organizational careers" American Journal of Sociology, Vol. 118, No. 6, 2008.
- Littler, J., "Meritocracy as plutocracy: Tthe marketising of 'Equality' under neoliberalism" New Formations, Vol. 11, 2013.
- Watt, M.S., Xu, V., Bloomberg, M. Development of a hydrothermal time seed germination model which uses the Weibull distribution to describe base water potential. Eco. Model, 2010.