

## شرایط اخلاقی استخدام نیروی انسانی در سازمان‌های عمومی افغانستان: رویکرد اسلامی

محمدرضا رحیمی\*

چکیده

جایگاه اخلاق در توفیق و سلامت سازمان‌ها و ادارات امور عمومی افغانستان حیاتی است و لذا سازمان‌هایی بیش‌ترین توفیق را نصیب شده‌اند که به اصول و معیارهای اخلاقی پایبند بوده‌اند. یکی از عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های عمومی افغانستان، رعایت شرایط و ضوابط اخلاقی توسط مدیران و کارمندان آن است. این نقش مدیران و کارمندان، در صورتی به‌خوبی عملی می‌شود که در آغاز ورود به سازمان، بر اساس شرایط اخلاقی دقیق علمی، مناسب و جامع انتخاب و استخدام شده باشند. دانشمندان مدیریتی در مورد این شرایط، مطالعاتی انجام داده‌اند که به‌دلیل تفاوت ارزشی و فرهنگی، برای جامعه افغانستان مناسب نیستند؛ لذا سؤال قابل طرح این است که مطابق مبانی و فرهنگ اسلامی جامعه افغانستان، شرایط اخلاقی استخدام نیروی انسانی در سازمان‌ها چیست؟ برای پاسخ به این سؤال، دانشمندان مسلمان مطالعاتی انجام داده‌اند؛ اما جای رویکرد اخلاقی و تحلیل متناسب با فضای سازمان‌های عمومی افغانستان، در این عرصه خالی

\* دکترای مدیریت، گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی.

است. نوشتار حاضر، به منظور برطرف‌سازی این خلأ علمی و پاسخ به سؤال فوق، کتاب شریف نهج‌البلاغه را به روش تحلیلی- استنباطی مطالعه و به‌دلیل گستردگی این شرایط، فقط بر ده شرط اخلاقی تمرکز کرده است و بر اساس سخنان امام علی<sup>(ع)</sup>، هرکدام را تحلیل و استنباط کرده است.

واژگان کلیدی: سازمان، اخلاق، شرایط اخلاقی، سازمان‌های عمومی افغانستان.

## مقدمه

در ادبیات مدیریت منابع انسانی، مباحثی در مورد این‌که چه فردی و برای چه شغلی استخدام شود، بحث‌هایی صورت گرفته است. به عبارت دیگر، در مورد این‌که چه معیارها و شرایط اخلاقی به‌عنوان معیارها و شرایط استخدام نیروی انسانی لحاظ شود، بحث‌هایی بین اندیشمندان مدیریت شکل گرفته است. در هر جامعه‌ای قوانین و مقرراتی درباره انتخاب و استخدام نیروی انسانی وجود دارد که آگاهی از آن برای مدیران مسئول در سازمان بسیار مهم است؛ زیرا عدم رعایت این موازین قانونی، جرم محسوب می‌شود و می‌تواند به شکایت از استخدام‌کننده منجر گردد. اگرچه هر کشوری قوانین و مقررات استخدامی خاص خود را دارد؛ ولی در سال‌های اخیر، در اکثر جوامع قوانینی وضع گردیده که هدف از آن، جلوگیری از تبعیض در انتخاب و استخدام بوده است. به عبارت دیگر، نپذیرفتن متقاضیان شغل بر اساس عواملی که ارتباط مستقیم با انجام شایسته شغل ندارند، غیر قانونی شناخته شده است (سعادت، ۱۳۸۰: ۲۰). البته همه این بحث‌ها بر اساس رویکرد دانشمندانی مطرح شده است که فارغ از نگاه ارزشی، شرایط و معیارهایی را برای استخدام نیروی انسانی مطرح کرده‌اند؛ به همین دلیل، مباحثی که در این حوزه از دانش مدیریت به وجود آمده است، تا حد زیادی فارغ از رویکردهای ارزشی بوده و به انسان بماهو انسان یا به تعبیر متداول اومانسیسمی نگاه کرده‌اند. این نگاه سبب شده است که در گزینش و استخدام نیروی انسانی، شرایط اخلاقی شکل بگیرد که با رویکرد اسلامی سازگار نباشد. جنسیت، اصل و نسب، مجرد و تأهل، نقص عضو، مذهب، نژاد، سن، وضعیت جسمی، گذشته فرد، تجربه و سابقه کار و تحصیلات از مهم‌ترین عوامل یا معیارهای مورد تأکید دانشمندان مدیریت منابع انسانی ذکر شده‌اند (سعادت، ۱۳۸۰: ۲۰-۲۷). این امور برخی از شرایط اخلاقی و برخی مربوط به حوزه‌های دیگر مانند تخصص است. در نوشتار حاضر، سعی شده

است که شرایط اخلاقی استخدام نیروی انسانی بر اساس فرمایشات امام علی (ع) در نهج البلاغه متناسب با سازمان‌های عمومی افغانستان مطالعه و تحلیل شود. مطالعه حاضر با در نظر داشت این که افغانستان کشوری اسلامی و از سوی دیگر در انواع گوناگون بحران و فساد اداری گرفتار است، ضرورت پیدا می‌کند؛ زیرا سازمان‌های عمومی در هر کشوری متصدی اداره امور عمومی است؛ اگر این سازمان‌ها به خوبی نقش خود را اولاً بشناسند و ثانیاً آن را به درستی اجرا نمایند، جامعه کم‌تر دچار بحران‌ها و فسادهای گوناگون مالی، سیاسی و فرهنگی می‌گردد. نیروی انسانی، سرمایه اصلی هر سازمان است؛ اگر این سرمایه از ابتدا متناسب و بر اساس شاخص‌های علمی، اخلاقی و اجتماعی انتخاب شود، اولاً سازمان‌ها بهتر می‌توانند وظایف خویش را عملی کنند و ثانیاً به نظارت و کنترل کم‌تر نیاز می‌کنند؛ از این جهت که اطمینانی بیش‌تری در مورد اجرای وظایف سازمان از سوی کارکنان خود دارد و لذا هم هزینه‌های سازمانی پایین می‌آید و هم شهرت و اعتبار سازمانی آن زیاد می‌شود.

## ۱. مفهوم شناسی

تعریف مفاهیم نقش کلیدی در تبیین هر بحث و منظور نویسنده یا گوینده از مراد و مقصود وی دارد؛ لذا در نوشتار حاضر، مفاهیم اساسی مانند اخلاق و سازمان تعریف می‌شود.

## بنیاد اندیشه

تأسیس ۱۳۹۴

### ۱-۱. اخلاق

در مورد اخلاق<sup>۱</sup> تعاریف گوناگونی ذکر شده‌اند که برخی متفاوت از دیگری و برخی مترادف یکدیگر هستند. در یک تعریف، اخلاق عبارت است از مجموعه اصولی که درست را از نادرست مشخص می‌کند (Dobell, 1990, 12). تعبیراتی مثل درست<sup>۲</sup>، مناسب<sup>۳</sup> و عادلانه، اصطلاحات اخلاقی‌اند که از طرف افراد که با آن‌ها رفتار عادلانه شده است، بیان می‌شوند. باور ما این است که در مورد برخورد با دیگران، همواره روش‌های درست و نادرست، مناسب و غیر مناسب و عادلانه و غیر عادلانه وجود دارد. این باورها استانداردهای اخلاقی<sup>۴</sup> ما هستند (Hart, David K., 1990, 1) و از آن‌جا که اصول اخلاقی تجویز می‌کنند که چه چیزی را افراد انجام دهند و از انجام

1. Ethics.
2. Right.
3. Proper.
4. Ethical standards.

چه چیزی امتناع ورزند، مجموعه این اصول، یک نظام اخلاقی<sup>۱</sup> به وجود می‌آورد (Dobell, 1990, 22). در تعریف دیگر، اخلاق عبارت است از امری که درباره خوبی‌ها<sup>۲</sup> است و از آنجا که در مورد خوبی‌ها است، در مورد غیبت خوبی‌ها که غالباً تحت عنوان شر یا کار بد به آن‌ها اشاره می‌شود، نیز خواهد بود. با این همه، به ندرت اتفاق می‌افتد که علمای اخلاق از عنوان‌های صریح، مثل خوبی و بدی، در تعریف اخلاق استفاده کنند. اکثر آن‌ها در میان بحث‌ها و امور دیگری چون بحث درباره وظایف، مقررات، اصول راهنما و نیز بحث‌هایی دیگری که در قلمرو اخلاق قرار می‌گیرند، از اخلاقیات بحث می‌کنند (Deleon, etall, 2006, 27).

در یک تقسیم‌بندی، اخلاق به سه اخلاق توصیفی، هنجاری و فلسفی تقسیم شده است. این کار می‌تواند توضیح کامل‌تری را از تعریف و محدوده اخلاق بیان کند. اخلاق توصیفی<sup>۳</sup> به باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها<sup>۴</sup> و استانداردها به مثابه مجموعه امور واقعی<sup>۵</sup> که رفتار انسان را هدایت می‌کنند، اشاره دارد. واژه ethics از واژه یونانی ethos که به معنای سنت<sup>۶</sup> است، مشتق شده است. در نتیجه اخلاق توصیفی باورها و ارزش‌های نوعی را مشخص می‌کند و این‌که چه چیزی بر اساس سنت باید انجام شود را بررسی می‌کند. اخلاق هنجاری<sup>۷</sup> اقدامات و رفتارهای ما را بر اساس استانداردها و هنجارهایی که مستقل از سنت هستند، ارزیابی می‌کند. به عبارت دیگر، با توصیف باورها، ارزش‌ها و نگرش‌های واقعی، تجویز می‌کند که به چه چیزی معتقد باشیم و چه چیزی را ارزش بدانیم. در نتیجه، تفاوت اخلاق توصیفی و اخلاق هنجاری به تفاوت میان آن چیزی که هست و آن چیزی که باید باشد، برمی‌گردد. اخلاق فلسفی<sup>۸</sup> به شاخه‌ای از فلسفه اشاره می‌کند که به طور منظم سؤالات انتزاعی‌تر بایدهای زندگی انسان را بررسی می‌کند. اخلاق فلسفی تجزیه و تحلیل‌ها، توجیه‌ها و دلیل‌های نظری مفاهیم اساسی و مقولات اخلاقی را فراهم می‌کند (Deleon, etall, 2006, 28).

از میان تعاریف گوناگون موجود درباره اخلاق، آنچه می‌تواند با هدف پژوهش حاضر همسو

1. Morality.
2. Good.
3. Descriptive ethics.
4. Attitude.
5. As a matter of fact.
6. Customs.
7. Normative ethics.
8. Philosophical ethics.

باشد، تعریف اخلاق به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و اصولی است که اساس درستی را شکل داده و بیان می‌دارد که چه امر و رفتاری درست بوده و چه چیزی نادرست است، چه چیزی باید پیگیری و انجام و از چه چیزی باید دوری و پرهیز شود؛ بنابراین، اخلاق یعنی چیزی که تعیین‌کننده چارچوب عمل و اقدام است (kolthoff, 2007: 37).

## ۱-۲. سازمان

سازمان در لغت به معنای «تشکیلات، حالت قسمت‌هایی که واحد و مجموعی را برای انجام فعالیت‌های خاصی تشکیل می‌دهند؛ چون: سازمان حکومتی، سازمان نظامی، سازمان برنامه هفت ساله، سازمان جوانان شیر و خورشید سرخ ایران، سازمان دفاعی، سازمان ملل متحد، سازمان بین‌المللی کار، سازمان خواربار و کشاورزی، سازمان تربیتی و علمی و فرهنگی، سازمان جهانی بهداشت، سازمان هواپیمایی کشوری بین‌المللی، سازمان جهانی هواشناسی، سازمان‌های اداری، سازمان‌های ملی» (دهخدا، ۱۳۷۷: ۲۱۲).

در اصطلاح از سازمان تعاریف گوناگونی ارائه شده است. طبق تعریف آقای «شفریتز»<sup>۱</sup> و همکارانش، سازمان واحد اجتماعی است که به دنبال اهداف ویژه است (شفریتز، ۱۳۷۷: ۴). به نظر آقای رضائیان، «سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای دستیابی به اهدافی معین همکاری می‌کنند. در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آن‌ها هدفمند بوده، از تقسیم کار بهره می‌گیرند (رضائیان، ۱۳۸۰: ۱۴).»

به نظر می‌رسد تعریف آقای «دفت» از سازمان جامع‌تر از تعاریف قبلی باشد. طبق نظر ایشان، سازمان نهادی اجتماعی است با افرادی که در سایه همکاری با یکدیگر می‌کوشند تا به اهداف مشخصی دست یابند و دارای ساختاری آگاهانه و مرز مشخصی است. این تعریف، نکاتی دارد که در بردارنده همه امور مورد توجه تعاریف گذشته است؛ از باب نمونه، طبق این تعریف، سازمان یک نهاد اجتماعی است که در تعاریف قبلی هم تا حدودی با عبارات متفاوت مورد توجه قرار گرفته بود. عنصر دیگر در این تعریف آن است که سازمان متشکل از افرادی است که آگاهانه گرد هم آمده‌اند تا اهدافی را محقق کنند. این نکته نیز در تعاریف قبلی مورد توجه بود؛ اما توجه به ساختار و مرز مشخص نکته‌هایی‌اند که در تعاریف قبلی وجود نداشتند؛ در حالی که برای

1. Shafritez.

شناسایی کارکردهای اساسی سازمان ضروری‌اند؛ یعنی هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون چارچوب و ساختار خاصی فعالیت داشته باشد. وجود ساختار برای یک سازمان به همان اندازه لازم است که وجود هدف و افراد هماهنگ و همکار لازم است. مرز مشخص نیز عنصر دیگری است که باعث امتیاز سازمان از سایر اجتماعات انسانی می‌شود؛ یعنی سازمان یک جمع دارای ساختار است (دفت، ۱۳۸۸: ۴۵).

### ۳-۱. نیروی انسانی

نیرو و منبع در مورد داشته‌های سازمان به کار می‌رود؛ اگرچه بین نیرو و منبع تفاوت اندکی وجود دارد؛ زیرا منبع در لغت به معنای چشمه، اصل و بیخ یک چیز است (دهخدا، ۵۰). موجودیت سازمانی غیر از نمودارهای سازمانی و دربردارنده همه منابع انسانی، مالی، مادی و اطلاعاتی، تجربه و دانش سازمانی است که مدیران در قبال ترکیب و هماهنگی این منابع متنوع برای رسیدن به اهداف سازمانی، باید پاسخ‌گو باشند (همان)؛ بنابراین، منظور از نیروی انسانی، تمامی افرادی است که در سطوح مختلف سازمان به کار مشغول‌اند (عباس‌پور، ۱۳۸۷: ۱۰).

### ۲. روش تحقیق

در این نوشتار سعی می‌شود که شرایط اخلاقی استخدام نیروی انسانی در سازمان به روش اجتهادی و استنباطی از نهج‌البلاغه امام علی<sup>(ع)</sup> مطالعه و استنباط گردد. کتاب نهج‌البلاغه از لحاظ سندی، کتابی است معتبر که علمای شیعه و سنی بر وثاقت استناد آن به امام علی<sup>(ع)</sup> اتفاق نظر دارند و لذا در طول تاریخ عالمان بزرگ مانند ابن ابی‌الحدید از علمای اهل سنت و علامه محمدتقی جعفری از عالمان شیعه بر آن شرح و تفسیر نوشته‌اند. این اتفاق، دو نتیجه مهم برای نوشتار حاضر دارد: الف) عدم نیاز به سندشناسی روایت و سخن مورد استناد؛ ب) تأیید روایی و پایایی تحلیل‌های ارائه‌شده در این نوشتار؛ زیرا اولاً به سخنان و کلماتی مستند شده است که به یقین آن‌ها را امام علی<sup>(ع)</sup> فرموده است و ثانیاً به ترجمه‌های دقیق و مورد قبول جامعه علمی از کلمات آن حضرت مراجعه شده است.

فراگرد بحث در نوشتار حاضر چنین است که ابتدا شرایط اخلاقی استخراج شده است و سپس با توجه به بیان امام علی<sup>(ع)</sup> در مورد آن شرط، لزوم و عدم لزوم رعایت آن استنباط شده

است. البته روشن است که روش اجتهادی، همان روش استنباطی بوده و غیر از اجتهاد دینی است. در اجتهاد دینی مجتهد بودن شرط است و هر حکمی که بیان می‌کند، به‌عنوان یک فتوا برای خود مجتهد و مقلدان وی لازم‌الاطاعه است؛ اما روش اجتهادی، عام است که برای فرد آشنا به متون دینی و قواعد استنباط نیز ممکن است. در نوشتار حاضر با در نظر داشت همین نکته، ابتدا شرایط اخلاقی استخدام نیروی انسانی در سازمان، استنباط و سپس بر مبنای قواعد اصولی و لزوم و عدم لزوم رعایت هریک بیان گردیده است؛ برای نمونه یکی از قواعد اصولی این است که واژه «امر» به معنای طلب بوده و بر وجوب «مطلوب‌منه» دلالت دارد (آخوند خراسانی، ۱۴۲۳: ۸۲-۸۳)؛ لذا در این نوشتار هرگاه منبع و سند مورد مراجعه واژه امر داشت، از آن معنای لزوم رعایت استنباط شده است.

### ۳. پیشینه تحقیق

در مورد شرایط استخدام منابع انسانی در ادبیات اسلامی نیز کارهایی صورت گرفته است که از جمله می‌توان به مقاله سید حسین ابطحی ذیل عنوان «دیدگاه‌های ارزشی اعتقادی گزینش» اشاره نمود. در این مقاله، شرایط اعتقادی گزینش نیروی انسانی بحث شده است و به شرایطی مانند امانت‌داری و توانایی جسمانی و... اشاره شده است (ابطحی، ۱۳۸۵: ۶-۱۴). نوشته دیگری که در این مورد پرداخته، مقاله مجدالدین مدرس‌زاده با عنوان «معیارهای گزینش در قرآن و نهج‌البلاغه» است. این مقاله به برخی از معیارهای گزینش نیروی انسانی؛ مانند قوت بدنی، فصاحت و مانند آن اشاره کرده است که این شرایط فراخور شغل مورد نظر باید رعایت شود؛ برای مثال: در مورد افراد نظامی یکی از شرایط مهم قدرت بدنی و برای مبلغ دینی فصاحت از شرایط مهم است (مدرس‌زاده، ۱۳۷۹: ۳۵-۳۹).

اما در خصوص شرایط اخلاقی و ملاحظه سازمان‌های عمومی افغانستان مطالعه‌ای صورت نگرفته است و لذا تحقیق حاضر سعی دارد این شرایط را مطابق فرمایشات امام علی<sup>(ع)</sup> در نهج‌البلاغه، به‌ویژه نامه ۵۳ یا نامه آن حضرت به مالک اشتر نخعی<sup>(ع)</sup>، مطالعه و با در نظر داشت سازمان‌های عمومی افغانستان تحلیل نماید.

## ۴. شرایط اخلاقی

شرایط اخلاقی، مجموعه شرایطی‌اند در مورد رفتارهای مورد پذیرش جوامع انسانی. این معیارها، می‌توانند در جامعه اسلامی و غیر اسلامی مطرح و قابل قبول باشند؛ مانند ادب و احترام به قوانین و مقررات و... اگر سازمان را نمود کوچکی از جامعه بدانیم، ضرورت لحاظ معیارهای اخلاقی و چگونگی آن به صورت بهتر روشن می‌شود؛ زیرا در سازمان انسان‌هایی با قصد و اراده خود جهت رسیدن به هدف یا هدف‌هایی از پیش تعیین شده به فعالیت می‌پردازند. حالا اگر معیارهای اخلاقی وجود نداشته باشند، حالت پدیدآمده در این سازمان آن‌گونه خواهد بود که هابز آن را در مورد کل جامعه ترسیم کرده است؛ به این معنا که با نبود معیارهای اخلاقی، زندگی کردن تفرآور و کوتاه خواهد بود؛ چه این‌که همه در بی‌قیدی مطلق و لجام‌گسیخته‌ای به دنبال همان طبیعت اولیه حیوانی خود، در پی مصادره کردن همه‌داشته‌های دیگران به نفع خود خواهند بود. ترسیم چنین حالتی یادآور صحنه‌ای است که هابز آن را بیان و انسان را به گرگ انسان تشبیه کرده است. در آن تصویر، همه انسان‌ها در غیبت معیارهای اخلاقی چنان به جان هم می‌افتند که حتی گرگان شاید متنفر از تماشا و دوست‌دار عبرت از این صحنه‌ای جالب اما دردناک باشند (هابز، ۱۳۸۱: ۱۹۲). چنین است که امام علی<sup>(ع)</sup> نابودی ملت‌ها را در عدم رعایت موازین اخلاقی دانسته، فرموده است: «همانا ملت‌های پیش از شما به هلاکت رسیدند، بدان جهت که حق مردم را نپرداختند، پس دنیا را با رشوه‌دادن به دست آوردند و مردم را به راه باطل بردند و آنان اطاعت کردند» (نهج البلاغه، ۷۳). با در نظر داشت این جمله، می‌توان گفت: امام علی<sup>(ع)</sup> برای هر سازمانی توجه به معیارهای اخلاقی؛ مانند رعایت حق مردم، پرهیز از رشوه‌دادن و رشوه‌گرفتن و دوری از راه باطل را توصیه نموده و لحاظ نمودن آن‌ها را ضروری می‌داند. به عبارت دیگر، اگر نبود معیارهای اخلاقی سبب هلاکت جامعه و سازمان می‌گردد، وجود آن‌ها نیز سبب و زمینه‌ای واقعی برای سعادت و موفقیت یک جامعه و سازمان خواهد بود و همه امور در جامعه و سازمان آن‌گونه مورد توجه قرار گرفته و به آن عمل می‌شود که پاسخ‌گویی و حساب پس‌دادن به آن‌ها بدون هیچ ترس و لرزی در برابر خدا و خلق خدا به راحتی ممکن می‌گردد.

در ادامه به برخی از شرایط اخلاقی که باید در استخدام نیروی انسانی رعایت شود، بیان و مطابق فرمایشات امام علی<sup>(ع)</sup> مستدل می‌گردند.



## ۴-۱. پایبندی به اهداف سازمان

در سازمان‌های عمومی افغانستان، حداقل فعلاً، قوانین و مقررات تا حد مطلوبی تدوین و تنظیم شده است؛ اما رعایت آن‌ها نیازمند الزامات و رویه‌های خاصی است که از جمله آن‌ها استخدام افراد متعهد و پایبند به اهداف و قوانین سازمان است. در واقع، این شرط مدلول همان شرط عقلی معروف «پیش‌گیری مقدم بر درمان است» می‌باشد. استخدام افراد متعهد به اهداف سازمان، زمینه‌ساز رعایت قوانین و استخدام افراد غیر متعهد و زمینه‌ساز عدم رعایت قوانین و مقررات سازمان است؛ از این رو است که تعهد و پایبندی به اهداف سازمان در جای‌جای نهج‌البلاغه مورد تأکید قرار گرفته است؛ چنان‌که در نامه ۳۸ در توصیف مالک اشتر چنین آمده است: «من بنده‌ای از بندگان خدا را به‌سوی شما فرستادم که در روزهای وحشت نمی‌خوابد و در لحظه‌های ترس از دشمن روی نمی‌گرداند، بر بدکاران از شعله‌های آتش تندتر است، او مالک پسر حارث نخعی است (نهج‌البلاغه، نامه ۳۸) و همین‌طور در نامه ۴۰ ضمن نکوهش فرمانداری مبنی بر عدم رعایت اهداف سازمان و عمل کردن برخلاف تعهد خود، پایبندی به اهداف سازمان را مورد تأکید قرار داده است: «به من خبر رسیده است که کشت زمین‌ها را برداشته، و آنچه را که می‌توانستی گرفته و آنچه در اختیار داشتی به خیانت خورده‌ای، پس هرچه زودتر حساب اموال را برای من بفرست و بدان که حسابرسی خداوند از حسابرسی مردم سخت‌تر است (نهج‌البلاغه، نامه ۴۰).

### بنیاد اندیشه

در نامه ۴۱ نیز به‌صورت روشن‌تر، تعهد به هدف و انجام درست فعالیت‌های سازمان مورد توجه قرار گرفته است: «پس از یاد خدا و درود! همانا من تو را در امانت خود شرکت دادم و همراز خود گرفتم و هیچ‌یک از افراد خاندانم برای یاری و مددکاری و امانت‌داری چون تو مورد اعتماد نبود، آن هنگام که دیدی روزگار بر پسر عمویت سخت گرفته و دشمن به او هجوم آورده و امانت مسلمانان تبه‌گردیده و امت اختیار از دست داده و پراکنده شدند، پیمان‌ت را با پسر عمویت دگرگون ساختی و همراه با دیگرانی که از او جدا شده‌اند فاصله گرفتی، تو هماهنگ با دیگران دست از یاری‌اش کشیدی و با دیگر خیانت‌کنندگان خیانت کردی، نه پسر عمویت را یاری کردی و نه امانت‌ها را رساندی» (نهج‌البلاغه، نامه ۴۱).

توجه به نمونه‌های بالا از کلام امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> ماهیت، محدوده و اهمیت تعهد به هدف را روشن می‌سازد. با در نظر داشت این گزاره‌های مقدس می‌توان ویژگی‌های زیر را از مؤلفه‌های

اساسی تعهد به هدف سازمان برشمرد:

۱. در همه حال با سازمان بودن و اهداف آن را در نظر داشتن، چه در روزهای خوشی و موفقیت و چه در روزهای سخت و بحرانی.

۲. هدف سازمان را مثل هدف خود دانستن؛ یعنی همان گونه که فرد در مورد برآورده نشدن هدف خود و یا مورد تهدید و تجاوز قرار گرفتن آن بسان شعله آتش تند می شود، در مورد هدف سازمان نیز این گونه بوده و گویی آن، هدف و مقصد او نیز باشد و هیچ گاهی از آن غفلت نکند.

۳. نسبت به هدف سازمان بسان امانت نگرستن؛ یعنی همان گونه که انسان در قبال امانت مسئول است و مورد بازخواست قرار می گیرد، در مورد هدف سازمان نیز این دید و نگرش را داشته باشد که هدف سازمان و همه منابع و امکانات آن به عنوان امانت در اختیار او قرار گرفته اند و بنابراین لازم است که از هر جهت نسبت به حفظ و درست استفاده کردن از آن مراقب باشد؛ چرا که در غیر این صورت، هم مورد نکوهش حسابرس درونی و وجدان خویش واقع شده و هم توسط حسابرس بیرونی که مدیر و مردم و در سطح بالاتر خداونداند، مورد بازخواست قرار می گیرد. بر اساس این فرمایشات امام علی (ع) می توان استنباط کرد که لحاظ پایبندی به تعهدات سازمان، می تواند از شرایط استخدام منابع انسانی باشد. البته این شرط هم در آغاز باید سنجیده شود و هم در ادامه محافظت شود؛ یعنی لازم است که سازمان همواره تعهدات افراد خویش را تحت نظر داشته باشد تا مبدا خیانتی از آن ها سر بزند. از سوی دیگر، بر خود سازمان نیز لازم است که نسبت به تعهدات خویش در برابر افراد و کارکنان خود وفادار باشد؛ زیرا در آیات زیادی از قرآن کریم وفای به عقد و عهد واجب شمرده شده است؛ از جمله در آیه اول سوره مائده «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»؛ ای کسانی که ایمان آورده اید، به عقدهای خود وفا نمایید.

## ۲-۴. ضابطه مداری

این معیار به رعایت قوانین و مقررات و برخورد عادلانه کارمند در مورد مشتریان و مردم اشاره دارد. بر اساس این معیار، فردی می تواند شایسته گزینش باشد که در رعایت قوانین و مقررات از هیچ تلاشی فروگذار نکند و هیچ معیار دیگری را بر قوانین و مقررات سازمان مقدم ندارد. رعایت این شرط، به ویژه با توجه به فضای فعلی حاکم بر ادارات افغانستان، ضروری است؛ زیرا در شرایط فعلی، رفتار کارمندان سازمان های مزبور مبتنی بر رابطه مداری است تا ضابطه مداری

و رفتارهای کارمندان به جای آن که بر اساس مقررات صورت بگیرد، مطابق قومیت، مذهب و حزب است. این در حالی است که از خطابات امام علی<sup>(ع)</sup> رعایت ضابطه‌مداری به عنوان یک امر لازم، هم از سوی افراد و هم از سوی سازمان، استنباط می‌شود؛ یعنی هم افراد سازمان باید رفتارهای ضابطه‌مند داشته باشند و هم سازمان در هنگام استخدام، ارتقا و سایر خدمات خویش به افراد ضابطه را رعایت کند. امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> در نامه‌ای به یکی از فرماندهانش (مصقله بن هشیره شیبانی) ضرورت تقدم ضابطه بر رابطه را مورد توجه قرار داده، فرموده است: «گزارشی از تو به من داده‌اند که اگر چنین کرده باشی، خدای خود را به خشم آورده‌ای و امام خویش را نافرمانی کرده‌ای. خبر رسیده که تو غنیمت مسلمانان را که نیزه‌ها و اسب‌هایشان گردآورده و با ریخته شدن خون‌هایشان به دست آمده، به اعرابی که خویشاوندان تو هستند و تو را برگزیده‌اند، می‌بخشی، به خدایی که دانه را شکافت و پدیده‌ها را آفریده، اگر این گزارش درست باشد، در نزد من خوار شده‌ای و منزلت تو سبک گردیده است» (نهج البلاغه، نامه ۴۳).

این سخن امام علی<sup>(ع)</sup> اگرچه در مورد فرد خاص وارد شده است؛ اما می‌توان از آن یک شرط کلی استنباط کرد و آن این که اجیران و مستخدمان سازمان باید افراد قانون‌مدار باشند و نباید ضابطه را بر رابطه مقدم دارند؛ بنابراین، می‌توان گفت یکی از شرایط استخدام نیروی انسانی در سازمان، توجه به ضابطه و قانون‌مداری است و افرادی باید استخدام شوند که قانون‌مدار باشند نه رابط‌مدار. در جای دیگر نیز امام علی<sup>(ع)</sup> این امر را به صورت روشن‌تر در نظر گرفته، فرموده است: «همانا زمامداران را خواص و نزدیکانی است که خودخواه و چپاول‌گر هستند و در معاملات انصاف ندارند، ریشه ستم‌کاری‌شان را با بریدن اسباب آن بخشکان و به هیچ‌کدام از اطرافیان و خویشاوندان زمین را واگذار مکن و به گونه‌ای با آنان رفتار کن که قراردادی به سودشان منعقد نگردد که به مردم زیان رساند، مانند آبیاری مزارع یا زراعت مشترک... حق را به صاحبش هر کس که باشد، نزدیک یا دور، بپرداز و در این کار شکیبیا باش و این شکیبایی را به حساب خدا بگذار، گرچه اجرای حق مشکلاتی برای نزدیکانت فراهم آورد، تحمل سنگینی آن را به یاد قیامت بر خود هموار ساز» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). توجه به جملات ناب فوق، بیانگر نکات ذیل در مورد فرد شایسته گزینش است:

۱. خود در جهت رعایت قوانین و مقررات سازمان تلاش کند و برای عزیزکردن خود در نزد عده‌ای، آن‌ها را زیر پا نکند.

۲. رفتارش به گونه‌ای نباشد که دیگران، مخصوصاً خویشان و نزدیکانش، در سوءاستفاده از قوانین و مقررات سازمان وسوسه شوند و در خلوت و جلوت تحت نام این فرد، به مصادره کردن قوانین و مقررات سازمان به نفع خود اقدام نمایند.

### ۳-۴. بردباری در تعامل با دیگران

جامعه افغانستانی به هر دلیلی، گرفتار در برخوردهای تند و خشن شده است. این برخوردهای تند در همه جا دیده می‌شود؛ از ادارات تا تعاملات خیابانی. برای کاستن و در نهایت از بین بردن آلام این برخوردهای تند، کارمندان سازمان‌های عمومی افغانستان به‌مثابه متصدیان اداره امور عمومی، به‌ویژه فرهنگ جامعه افغانستان، لازم است که تا حد امکان مصداق بارز رفتارهای انسانی و اخلاقی باشند. یکی از رفتارهای اخلاقی که می‌تواند در ایجاد و نهادینه‌سازی رفتارهای شایسته در جامعه کمک کند، برخورداری کارمندان ادارات عمومی از بردباری در تعامل با دیگران است؛ به همین دلیل، بردباری در تعامل با دیگران، به‌ویژه مشتریان، از شرایط مهم استخدام نیروی انسانی در سازمان است. مشتری کسی است که باز داده سازمان و یا واحدی سازمانی به دست او می‌رسد؛ بنابراین، مشتری می‌تواند به مشتری داخلی و خارجی تقسیم گردد. مشتری خارجی افراد، نهادها و یا مؤسساتی‌اند که در خارج از دایره سازمان بوده و نقش یکی از عوامل محیطی سازمان را ایفاء می‌کنند و مشتریان داخلی کسانی‌اند که در درون محیط سازمان بوده و از باز داده واحدی هم‌عرض و یا در طول خود استفاده می‌کنند. دقت بیش‌تر در این تقسیم‌بندی می‌تواند به تقسیم زیر ما را رهنمون شود و آن این‌که مشتری، فرد و یا واحدی است که خارج از دایره فعالیت یک حوزه است. حال این حوزه اگر در چارچوب سازمان لحاظ شود، واحدها نسبت به همدیگر مشتری داخلی به حساب می‌آیند و اگر خارج از دایره سازمان لحاظ شود، مشتری خارجی محسوب می‌شود که در این صورت، تمام واحدها به گونه‌ای زمینه‌ساز تحقق خواسته‌های این‌گونه مشتریان‌اند. هر دو شیوه تقسیم‌بندی بر این نکته تأکید دارند که فعالیت‌های سازمان بدون در نظر گرفتن سلايق و اهداف مشتری و استفاده‌کننده، باز داده سازمان ابتر و بدون نتیجه می‌ماند. عمل به این ضرورت جز در سایه وجود کارمندان شکیبا و صبور در برخورد با مشتریان به دست نمی‌آید. این امر از دو جهت زمینه‌ساز تحقق ضرورت فوق می‌شود:

۱. کارمند صبور و شکیبا از صبر و بردباری خویش لذت می‌برد؛ یعنی صبر در برخورد با یک مشتری آشفته سبب می‌شود که این کارمند خود را با وی مقایسه کرده، از برتری اخلاقی خود

نسبت به وی احساس شادکامی کند و در نتیجه در یک دادوستد روحی، صبر و بردباری‌اش زیادتر شود و صبوری موجب صبوری و کمال روحی دیگر گردد.

۲. برخورد صبورانه کارمند با مشتری آشفته و یا عادی سبب می‌شود که مشتری اولی پس از رهایی از آشفتگی، بلافاصله یا بعد از مدتی، به چگونگی برخورد سالم کارمند سازمان مورد مراجعه خویش، فکر کند. بعد از این تأمل، وی متوجه خواهد شد که به چه سازمانی مراجعه کرده و خواسته‌هایش را از چه سازمانی چگونه و با چه پاسخی محترمانه‌ای دریافت کرده است. همین حالت در مورد مشتری عادی نیز رخ خواهد داد. سرانجام این‌که برخورد صبورانه یک کارمند می‌تواند تعداد کثیری از مشتریان را به سازمان بکشاند و چرخه حیات سازمان را از قرارگرفتن در مدار افول دور کند.

همین اهمیت زیاد برخورد صبورانه کارمند با مشتری است که امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> استفاده از کارمند صبور را از ضروریات یک سازمان موفق دانسته و فرموده است: «سپس از میان مردم برترین فرد نزد خود را برای قضاوت انتخاب کن. کسانی که مراجعه فراوان، آن‌ها را به ستوه نیاورد و برخورد مخالفان با یکدیگر او را خشمناک نسازد...» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). در جای دیگر همین نامه نیز آمده است: «برای فرماندهی سپاه کسی را برگزین که... شکیبایی او برتر باشد، از کسانی که دیر به خشم می‌آید» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). البته همان‌گونه که روشن است، صبر و بردباری می‌تواند به صورت «بازدارنده» و «پیش‌برنده» تقسیم شود. صبر بازدارنده، صبوری است که در برابر آشفتگی‌های مراجعان، صرفاً سکوت و تحمل را پیشنهاد می‌کند و برای کارمند «لب فروبستن» و سخن‌نگفتن را وظیفه می‌داند؛ اما صبر پیش‌برنده به‌علاوه تأکید بر داشتن قوه تحمل و بردباری در برابر آشفتگی مراجعان، چگونگی از بین بردن آن را نیز بیان می‌کند؛ یعنی بر اساس این صبر، صبور نقش یک معلم را هم دارد. او با صبر و بردباری‌اش، فقط به تحمل سختی‌های مراجعه افراد نمی‌پردازد که به‌نحوی با توضیح‌دادن ماهیت، مراحل و جزئیات کار، مشتری را به سرچشمه آگاهی و آرامش می‌رساند و از این طریق، هم محیط بیرون سازمان را یک محیط پویا، فعال و راحت می‌سازد و هم محیط داخل را. بالاتر این‌که ذهن خود و مشتری را به یک آرامش و رضایت هدف‌مند رهنمون می‌شود؛ چنان‌که امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> این مطلب را به‌صورت زیر و به‌عنوان یکی از خصایص خوب یک فرمانده بیان کرده است: «برگزیده‌ترین فرماندهان تو کسی باشد که از همه پیش‌تر به سربازان کمک کند و از امکانات مالی خود بیش‌تر در اختیارشان

گذارد؛ به اندازه‌ای که خانواده‌های‌شان در پشت جبهه و خودشان در آسایش کامل باشند تا در نبرد با دشمن، سربازان اسلام تنها به یک چیز بیندیشند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

نیز فرموده است: «برای هر یک از کارهایت سرپرستی برگزین که بزرگی کار بر او چیرگی نیابد و فراوانی کار او را در مانده نسازد» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). این شرط نیز طبق فرمایشاتی که از امام علی<sup>(ع)</sup> نقل شد، استنباط می‌شود که کارمند باید صبور و فعال باشد و سازمان‌های عمومی افغانستان باید این گونه افراد را استخدام کنند.

#### ۴-۴. حق‌پذیری

حق‌پذیری به این مطلب اشاره دارد که فردی مورد انتخاب باید در جست‌وجوی حق بوده و با روشن شدن آن، بدون هیچ جدلی، پذیرای آن گردد. این صفت از آن رو ضروری و لازم است که تعارض‌های بی‌مورد، سازمان را از ریشه می‌خشکاند و باعث می‌شود که نیروهای فکری و معنوی سازمان و گاهی شاید نیروهای جسمی و فیزیکی سازمان بدون سبب منطقی مصرف شود و محیط سازمانی، محیطی پر از تضاد و جوی عاری از صلح و آرامش باشد.

سازمان‌های افغانستان، همانند فضا و جوی کلی حاکم بر این کشور، دچار مناقشات گوناگون است و هر مدیر و کارمندی تلاش دارد تا حرف خودش را بر دیگران تحمیل کند؛ لذا همان‌گونه که باید فضا و جو عمومی تغییر کند و رفتارها مبتنی بر حق و منطقی باشد، فضای سازمان‌ها نیز باید تغییر نمایند و مبنای تعاملات نه خواست‌ها و گرایش‌های شخصی که حق باشد. این خواست، در صورتی محقق می‌شود که زمینه‌های آن از قبل فراهم شده باشد. یکی از زمینه‌های اصلی آن، استخدام افراد حق‌پذیر و حق‌گرا در سازمان‌ها است. البته یادآوری این نکته ضروری است که حق‌پذیری به معنای دوری از تضاد، با مباحثه و مناظره علمی تعارض ندارد؛ زیرا همان‌گونه که در توصیف حق‌پذیری عنوان شد، حق‌پذیر جست‌وجوگر فعال حق است و با روشن شدن حق، به پذیرش آن اقدام کرده و از جدال و تضاد پرهیز می‌کند. حق‌پذیری به گونه‌ای که توصیف شد، در کلمات امام علی<sup>(ع)</sup> به صورت زیر و با جزئیات بیش‌تر تبیین شده و به عنوان یک معیار و شرط لازم برای استخدام و گزینش کارمند معرفی شده است: «سپس از میان مردم برترین فرد نزد خود را برای قضاوت انتخاب کن، کسانی که... [بر] اشتباهاتش پافشاری نکنند و بازگشت به حق پس از آگاهی برای او دشوار نباشد... و در شناخت مطالب با تحقیقی اندک

رضایت ندهد و در شبهات از همه با احتیاط‌تر عمل کند و در یافتن دلیل اصرار او از همه بیش‌تر باشد) (نهج البلاغه، نامه ۵۳). این بخش از کلمات امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> اگرچه به انتخاب قاضی اشاره دارد؛ اما می‌توان آن را به‌عنوان یک معیار کلی و صادق در مورد همه افراد سازمان لحاظ کرد؛ زیرا توصیفاتی که گفته شد، به حکم عقل، تنها به قاضی منحصر نمی‌شود؛ بلکه شامل همه کسانی است که در مقام پذیرفتن حق قرار می‌گیرند؛ یعنی همان‌گونه که قاضی در چنین موقعیتی نباید بر اشتباهاتش عمداً اصرار بورزد و حق کشف‌شده را پذیرا باشد، به حکم عقل هر انسان دیگری هم باید همین حکم را تبعیت نماید. به عبارت دیگر، این حکم عقل، یک حکم کلی است و خاصیت حکم کلی آن است که به مصداق خاصی اشاره ندارد (مصباح یزدی، ۱۳۶۹: ۷۶).

#### ۴-۵. سابقه‌ای نیک

سابقه فرد به‌عنوان معیاری در استخدام نیروی انسانی در دانش‌مدیریت در حد نظر و قانون به‌عنوان معیاری بی‌ربط لحاظ شده است؛ اگرچه در عمل سازمان‌ها افرادی را استخدام می‌کنند که به‌لحاظ سابقه شغلی دارای صداقت و شفافیت باشد.

در رویکرد اسلامی و فقهی، مسأله سابقه فرد در موارد مختلفی بحث شده است؛ از جمله در بحث قاعده «جب». طبق این قاعده، همین‌که فردی اسلام بیاورد، سابقه او نادیده گرفته می‌شود. البته این نادیده‌گرفته‌شدن در حد حق‌الله است و نه در مورد حق‌الناس (مصطفوی، بی‌تا، ۱۴)؛ بنابراین، اگر کسی قبل از مسلمان‌شدن نسبت به فردی بدهکار باشد، بعد از اسلام هم حق وی بر گردن او است و در صورتی ساقط می‌شود که قرض او را بپردازد. بر اساس این قاعده، مسأله این‌که شخصی قبلاً کافر بوده و الان مسلمان شده، نباید در استخدام افراد لحاظ شود؛ اما در موارد زیادی سازمان‌ها امین مردم محسوب می‌شوند؛ مثلاً بانک‌ها و یا دادگاه‌ها نماد بارز این‌گونه سازمان‌ها می‌باشند، و از آن‌جا که حفظ و رعایت امانت واجب است، از باب این‌که مقدمه واجب نیز واجب است، می‌توان استدلال نمود که استخدام افراد با سابقه بد، مخصوصاً افرادی که سابقه دزدی دارند و البته هنوز با این وصف مشهور هستند، درست نمی‌باشد.

در بحث سابقه فرد این مسأله قابل طرح است که آیا سابقه صرفاً به سابقه حقیقی فرد منحصر می‌شود یا این‌که دامنه آن سابقه حقوقی فرد را هم می‌گیرد؛ مثلاً اگر شخصی به‌لحاظ حقیقی انسان درستی باشد؛ اما در سازمانی کار می‌کرده است که به‌لحاظ شرعی و قانونی مشکل داشته

است و موازین شرعی را لحاظ نمی‌کرده است، آیا استخدام چنین فردی هم جایز است یا خیر؟ ممکن است جواب داده شود که چنین انسانی به لحاظ این‌که از نظر شخصیتی و حقیقی انسان درست‌کاری بوده است، اشکال ندارد؛ چنان‌که حضرت امام کاظم<sup>(ع)</sup> به علی بن یقظین اجازه داد که در دستگاه نامشروع عباسی کار کند تا امورات مردم و شیعیان را انجام دهد و ممکن است گفته شود که نیکنامی یکی از معیارهایی است که حضرت علی<sup>(ع)</sup> در نامه‌اش به مالک اشتر<sup>(ه)</sup> مطرح کرده است: «هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکسان نباشد؛ زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی‌رغبت و بدکاران در بدکاری تشویق می‌گردند، پس هرکدام از آنان را بر اساس کردارشان پاداش ده» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳)؛ بنابراین، از باب این‌که احترام به سابقه افراد، در حقیقت اکرام خوبی‌ها و فضیلت‌هاست؛ با این احترام است که زمینه ترویج مؤکد کرامت‌های انسان‌ها فراهم می‌شود؛ یعنی نیکوکاران به نیکی «تقویت» و بدکاران از بدی خویش پشیمان خواهند شد. به عبارت دیگر، آدمی دوست‌دار خود و امور متناسب به خود است. این حب ذات باعث می‌شود که او هرچه را که باعث تقویت شخصیت، اندیشه و منافع گوناگونش می‌شود، دوست داشته باشد؛ به همین دلیل است که نیکوکاران را باید تشویق و بدکاران را باید مذمت کرد، تا این گزینه به‌گونه‌ای تأمین شود و نیکی‌ها در جامعه محترم و بدی‌ها مورد نفرت قرار گیرند. طبق این بحث ممکن است گفته شود که امر به معروف واجب و نهی از منکر حرام است و از آن‌جا که استخدام افرادی که از هر جهت، یعنی هم حقیقی و هم حقوقی، دارای سابقه نیک‌اند، مقدمه ترویج معروف و عدم استخدام آن مقدمه جلوگیری از اشاعه منکر است، لازم است و استخدام افرادی دارای سابقه منفی نادرست است.

تحقیقات تجربی نیز حاکی از آن است که: نتایج ناشی از رفتار، عاملی است که در شکل‌گیری، ظهور و تکرار رفتار نقش اساسی دارد؛ بنابراین، چنانچه نتیجه عملی خوب و خوشایند باشد، به احتمال تکرار آن عمل افزوده خواهد شد؛ یعنی اگر عملی که فردی یکبار آن را انجام داده «تقویت» گردد، احتمال تکرار آن افزایش می‌یابد و بنابراین هرچیزی که احتمال تکرار رفتار بخصوصی را افزایش دهد، تقویت‌کننده نامیده می‌شود؛ از این رو، تقویت‌کننده را باید نوعی پاداش دانست که به‌خاطر رفتار خاصی به فرد اعطا می‌گردد. تقویت‌کننده می‌تواند هرچیز ملموسی مانند خوراک و پوشاک یا غیر ملموسی مانند تشویق و تمجید باشد (معادی، ۱۳۸۰: ۳۰۸).



محدوده سابقه نیک و دلیل لحاظ آن در کلمات ذیل از امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> به صورت مستدل و روشن تبیین شده است. آن حضرت به مالک جهت گزینش افراد دارای سابقه نیک فرموده است: «کارگزاران دولتی را از میان مردمی باتجربه و باحیاء از خاندان‌های پاکیزه و با تقوا که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند، انتخاب کن؛ زیرا اخلاق آنان گرمی‌تر و آبروی‌شان محفوظ‌تر و طمع‌ورزی‌شان کم‌تر و آینده‌نگری آنان بیش‌تر است» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). در مورد انتخاب فردی برای امور نظامی نیز حضرت علی<sup>(ع)</sup> به این معیار توجه کرده و فرموده است: «پس در نظامیان با خانواده‌های ریشه‌دار دارای شخصیت حساب‌شده، خاندانی پارسا، دارای سوابق نیکو و درخشان که دلاور و سلحشور و بخشنده و بلندنظرند، روابط نزدیک برقرار کن، آنان هم بزرگواری را در خود جمع کرده و هم نیکی‌ها را در خود گرد آورده‌اند» (نهج‌البلاغه، همان).

توجه به جملات فوق، توهم معتبر بودن نسب به عنوان نسب و یا سابقه فرد به عنوان صرف سابقه را از بین می‌برد؛ همان‌گونه که در مدیریت منابع انسانی شرط شده است که اموری چون نسب و سابقه نمی‌تواند جزء معیارهای عادلانه گزینش و استخدام نیروی انسانی قرار گیرد (سعادت، همان، ۱۲۱).

حضرت امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> سابقه و یا نسب افراد را به صورت مستدل مورد توجه قرار داده است تا مبادا گمان شود که نسب خود به صورت مستقل می‌تواند یکی از معیارهای گزینش باشد؛ بلکه نسب و سابقه‌ای معیار است که پارسایی، دلاوری، آبروی پاک و آینده‌نگری را در خود جمع کرده باشد، نه هر نسب و سابقه‌ای. در نامه ۷۱ نیز امام علی<sup>(ع)</sup> این مسأله را یادآور شده است که نسب صرف نمی‌تواند معیار انتخاب باشد: «پس از یاد خدا و درود، همانا شایستگی پدرت مرا نسبت به تو خوشبین و گمان کردم همانند پدرت می‌باشی و راه او را می‌روی، ناگهان به من خبر دادند که در هواپرستی چیزی فروگذار نکرده و توشه‌ای برای آخرت خود باقی نگذاشته‌ای، دنیای خود را با تباه کردن آخرت آبادان می‌کنی و برای پیوستن به خویشاوندان از دین خدا بریده‌ای، اگر آنچه به من گزارش رسیده، درست باشد، شتر خانه‌ات و بند کفش تو از تو با ارزش‌تر است...» (نهج‌البلاغه، نامه ۷۱). این جملات نشان می‌دهد که منذر بن جارود نه به خاطر نسبت خویش و این که فرزند جارود بوده، از طرف امام علی<sup>(ع)</sup> به عنوان فرماندار انتخاب شده است؛ بلکه انتخاب او به سمت فرمانداری به این امید صورت گرفته است که شاید همانند پدرش، شخصی بافضیلت و متقی باشد و این یعنی عدم اعتبار نسبت صرف و معتبر بودن شرایط

دیگری مثل دلآوری، آبروداشتن و... در کنار داشتن نسب و سابقه نیک.

متأسفانه در افغانستان سابقه نسبی یکی از شرایط غالب در استخدام نیروی انسانی در سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های عمومی است؛ از این رو، کسی که با قومندان یا وزیر و وکیلی رابطه نسبی یا سببی داشته باشد، به راحتی استخدام می‌شود و لذا احزاب سیاسی به جای این که حزب سیاسی باشند، حزب خانوادگی و خویشاوندی‌اند. اما چنان که بحث گردید، این منطق با ارزش‌ها و احکام اسلامی تعارض دارد و فاقد وجهت شرعی و اخلاقی است.

## ۶-۴. رازداری

این ویژگی به‌گونه‌ای بارز در جملات زیر مورد تأکید قرار گرفته است: «سپس در امور نویسندگان و منشیان به درستی بیاندیش و کارهایت را به بهترین آنان واگذار و نامه‌های محرمانه که در بردارنده سیاست‌ها و اسرار توست، از میان نویسندگان به کسی اختصاص ده که صالح‌تر از دیگران باشد، کسی که گرامی‌داشتن او را به سرکشی و تجاوز نکشاند تا در حضور دیگران با تو مخالفت کند و در رساندن نامه کارگزارانت به تو با رساندن پاسخ‌های تو به آنان کوتاهی نکند» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). این شرط و معیار در مورد گزینش فرد مورد نیاز سازمان از میان کارکنان فعلی خود سازمان برای شغل خاصی مثل کتابت بیان شده است. همان‌گونه که در مدیریت منابع انسانی گفته شده است، کارمندیابی می‌تواند در داخل سازمان و یا خارج از سازمان انجام شود؛ اما می‌توان آن را برای همه شغل‌ها و کارمندیابی بیرون از سازمان نیز لحاظ کرد. به عبارت دیگر، این جمله امیرالمؤمنین<sup>(ع)</sup> بهترین گزینه برای توضیح شرط تطابق شغل با شاغل است؛ یعنی برای هر کاری هر فردی مناسب نیست؛ بلکه مثلاً برای مدیریت و کتابت نامه‌های اسرارآمیز، واجب است که انسان‌های رازدار انتخاب شود و برای شغل‌های دیگر فرد متناسب با آن.

می‌توان گفت شرط رازداری و لزوم رعایت آن - چنان‌که از فرمایشات امام علی<sup>(ع)</sup> استنباط می‌شود - یک حکم عقلی است؛ یعنی عقل انسان حکم می‌کند که کارهای محرمانه و مربوط به برنامه‌های مهم و سری سازمان به افراد رازدار سپرده شود و سپردن آن به افراد بی‌احتیاط کاری است مخالف پیشرفت و برنامه‌های سازمان و اگر در سازمانی، کار و منصب مربوط به اسرار سازمان به افراد بی‌احتیاط سپرده شود، از نظر عقل کار قبیح انجام شده است و لذا امام علی<sup>(ع)</sup>، مالک<sup>(ع)</sup> را به این حکم عقلی ارشاد کرده و رعایت آن را لازم دانسته است.

رخنه سازمان‌های جاسوسی بیگانه در برخی سازمان‌های افغانستان و انتشار اطلاعات مهم سیاسی و امنیتی، ممکن است ریشه در امور گوناگون داشته باشد؛ اما یکی از ریشه‌های اساسی آن، نبود متصدیان راز در مناصب و پست‌های کلیدی سیاسی و امنیتی است. برای جلوگیری از این‌گونه رخدادها، به حکم عقل، سخنان امام علی<sup>(ع)</sup> و تجربه بشری لازم است که رازداری به‌مثابه یکی از شرایط اصلی استخدام نیروی انسانی در سازمان، به‌ویژه سازمان‌های عمومی سیاسی و امنیتی مهم، در نظر گرفته شود.

#### ۴-۷. توجه به شایستگی

اگر افغانستان در امری برّند<sup>۱</sup> باشد، آن امر جهل، تعصب و تبعیض است. افغانستان کشور جهل‌ها، تعصب‌ها و تبعیض‌ها است و این سه امر اگرچه در ظاهر سه امرند؛ اما در یک پیوند متقابل، جهل سبب تعصب و تعصب سبب تبعیض می‌شود. می‌توان این رابطه را در نمودار ۱ نشان داد.



نمودار ۱: چرخه جهل، تعصب و تبعیض

مطابق این نمودار، جهل سرمنشأ تعصب است؛ جهل و نادانی نسبت به فضیلت‌ها و ارزش‌های والای انسانی، سبب می‌شود که اموری به‌عنوان ارزش در ذهن فرد شکل بگیرد. این پندارها، سبب گرایش‌های نادرست و تعصب کور گردیده و این تعصب‌ها در نهایت منجر به رفتار تبعیض‌آمیز می‌شود. سازمان‌های افغانستان، نماد بارز حاکمیت این چرخه ناروا است و از آن‌جا که دامنه جهل هنوز برچیده نشده، تعصب و تبعیض نیز هر روز گسترده و بیش‌تر می‌شود. این

1. Benchmarking.

در حالی است که در دانش معاصر مدیریت، معیار ملیت و هرگونه ارزش غیر انسانی دیگر به‌عنوان یکی از معیارهای بی‌ربط به استخدام نیروی انسانی معرفی شده است. در شرایطی که رقابت از حالت محلی، ملی و منطقه‌ای عبور نموده و در عرصه جهانی مطرح شده است، معیار استخدام نه از ملیت یا قومیت یا نژاد خاص بودن است که معیار برخورداری از لیاقت و شایستگی مورد نیاز است؛ چرا که این تنها راه پیروزی در عرصه رقابت جهانی است و آن‌هایی برنده هستند که بیش‌ترین سرمایه را دارا باشند. بیش‌ترین سرمایه را امروز سازمان‌هایی دارند که از نیروهای شایسته برخوردار باشند. به همین دلیل، معیار ملیت، قومیت و نژاد جای خود را به معیار شایستگی داده است.

حکومت اسلامی بر اساس شیوه و الگوی حکومت اولیای دین<sup>(ع)</sup>، از حضرت پیامبر<sup>(ص)</sup> تا حضرت علی<sup>(ع)</sup>، به‌گونه‌ای در تاریخ آمده است که از جهت ملیت هیچ‌گونه محدودیتی در آن ثبت نشده است. در حکومت ایشان هم سلمان فارسی<sup>(ع)</sup> وجود داشت، هم بلال حبشی<sup>(ع)</sup> و موارد دیگری که در تاریخ ثبت شده است؛ بنابراین، طبق سیره عملی اولیای الهی<sup>(ع)</sup> ملیت نمی‌تواند به‌عنوان یکی از معیارهای استخدام و گزینش نیروی انسانی باشد.

علاوه بر این که معیار اصلی طبق آیه «یا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ» (حجرات / ۱۳)، نه از ملیت خاص بودن و نه از نژاد خاص بودن است؛ بلکه طبق این آیه معیار تقوا است و اگر انسان‌ها به رنگ‌های گوناگون آفریده شده‌اند، برای بازشناسی آن‌ها از همدیگر است.

این آیه و آیات دیگری مانند «أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ» (زخرف / ۳۲)، بیان‌کننده این است که معیار اصلی تقواست. بر اساس آیه اول، انسان‌ها با رنگ‌ها، قبیله‌ها و طایفه‌های گوناگونی آفریده شده‌اند، تا بر اساس آن از همدیگر بازشناسی شوند و روابط اجتماعی‌شان تسهیل شود. بر اساس آیه دوم، روابط نسبی و سببی که مایه پیوند و بازشناسی افراد از یکدیگر هستند، به‌مثابه طرحی در متن خلقت لحاظ شده است و غایت آن محسوب می‌شود. بر اساس آیه دوم، انسان‌ها از این جهت گوناگون آفریده شده‌اند و هریک از استعدادها و توانایی‌های متفاوتی برخوردارند که بتوانند نیازهای همدیگر را تأمین کنند و اگر این‌گونه نبود، تأمین نیازها و در نتیجه زندگی اجتماعی هم غیر ممکن و بی‌معنا می‌شد (مطهری،

۱۳۸۷: ۱۸-۲۴)؛ بنابراین، طبق این آیات، معیار اصلی همان داشتن تقوا و شایستگی است.

#### ۸-۴. توجه به عدالت

عدالت نیز در اسلام به‌عنوان یکی از معیارهای اصلی برای انتخاب برخی از منصب‌ها و پست‌های سازمانی معرفی شده است؛ برای نمونه: در بحث قضاوت این شرط مطرح شده است که قاضی حتماً باید عادل باشد. آیا می‌شود گفت که مدیران جامعه اسلامی هم باید عادل باشند؟ ممکن است گفته شود از آن‌جا که اساس اسلام بر عدالت و تقوا بنا شده است، رعایت عدالت امری است که رعایتش مسلم است و هیچ مسئولی حق ندارد که بر اساس تعصب و تبعیض عمل کند؛ چنان‌که در فرمایشات امام علی<sup>(ع)</sup> به مالک اشتر<sup>(ه)</sup> این امر موج می‌زند. طبق این مبنا می‌توان گفت که انتخاب و استخدام افراد عادل در همه سازمان‌ها، به‌ویژه برای سازمان‌های دولتی، که متصدی امور بیت‌المال‌اند، لازم است؛ زیرا اگر غیر از این باشد، تالی فاسدهای خیلی زیادی به وجود می‌آید که از جمله آن‌ها خدشه‌دار شدن وجهه و اعتبار دین و نظام مبتنی بر دین است. علاوه بر این، ممکن است موجبات اسراف و ناکارآمدی در سازمان شود. بر این اساس نیز استفاده از افراد غیر عادل نادرست است.

عدالت و رفتار مبتنی بر حق، گم‌گشته همه افغانستان است. برای دست‌یابی به این امر، یکی از راه‌کارهای مهم، استخدام افراد باورمند به عدالت است. سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های عمومی، متصدی امور عمومی است. رفتار عادلانه سازمان‌ها سبب گسترش و نهادینه‌شدن عدالت و در نتیجه نجات افغانستان از بحران‌های فعلی است. اما سازمان‌ها به این امر دست نمی‌یابند، جز از دو مسیر: الف) وجود قوانین و مقررات عادلانه؛ ب) افرادی که به قوانین عادلانه مزبور ایمان داشته و بر اساس آن‌ها عمل کنند.

#### ۹-۴. اهل مشورت بودن

اهل مشورت بودن و دوری از خودرایی و استبداد رأی، می‌تواند از شرایط و معیارهای استخدام نیروی انسانی باشد؛ یعنی سازمان باید افرادی را استخدام کند که اهل مشورت باشد و بر تصمیم و رأی خود تأکید نرزد. البته مشورت در همه‌جا لزوم ندارد؛ بلکه در امور مهم و اموری که اهمیت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی برای سازمان دارد، باید مدیر و یا متصدی مورد نظر اهل مشورت باشد. به عبارت دیگر، مشورت در اموری لازم است که ماهیت کار جز از مسیر

مشورت مشخص نشود. واضح است که در چنین مواردی از اهمیت خاص برخوردار است و لازم است که متصدی مورد نظر، اهل مشورت باشد؛ لذا سازمان‌ها، به‌ویژه سازمان‌های عمومی افغانستان، باید افرادی را استخدام کنند که اهل مشورت باشند. مشورت در سیره حضرت رسول از اهمیت خاصی برخوردار است. مدیریت بر قلب، بر مشورت و تبادل نظر در امور و پرهیز از خودرایی و استبداد استوار است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۷: ۳۵۸). مشورت در اسلام چنان اهمیت دارد که سوره‌ای با همین نام در قرآن آمده است. سوره شوری اهمیت تصمیم‌گیری بر اساس مشورت را بیان می‌کند: «وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ» (شوری / ۳۷-۳۸). در این آیه، مشورت در کنار استجابت خدا، نماز و انفاق مطرح شده است.<sup>۱</sup>

در این آیه، مهم‌ترین مسائل برای ساختن فرد و جامعه مطرح شده است که عبارت‌اند از: استجابت خدا، نماز، انفاق و مشورت. این‌ها هرکدام نقش اساسی در ساختن یک جامعه کامل، هم از لحاظ مادی و هم معنوی و هم رشد عقلانیت و عزت نفس دارد. سیاق آیه به‌گونه‌ای است که مشورت به‌عنوان یک برنامه مستمر و نه زودگذر و گاه‌گاهی بیان شده است. مشوره همانند نماز باید یک امر همیشگی باشد. در مورد مشورت سیره حضرت رسول چنان بود که به گفته اصحابش هیچ‌کسی در این امر از وی پیشی نگرفته است. امام رضا<sup>(ع)</sup>: «ان رسول الله صلی الله علیه و آله کان یستبشر اصحابه ثم یعزم علی ما یرید» (عاملی، ۱۴۱۴: ۴۲۸؛ نیز برقی، ۱۴۱۶: ۳۱۰). برخی از مستندات مشورت در سیره رسول خدا عبارت‌اند از:

- غزوه بدر: در مورد اصل جنگ، تعیین موضع و اسیران با اصحاب خود مشورت نمود؛
  - نبرد احد: شورایی تشکیل داد تا نحوه مقابله با دشمن را بررسی نماید؛
  - در جنگ احزاب (خندق): نیز برای مقابله با لشکر عظیم دشمن از رأی اصحاب استفاده کرد؛
  - برای تعیین فرماندار برای یک منطقه هم مشورت می‌کرد.
- به اصحاب خود هم توصیه می‌کرد که با مردم مشورت کنند. علی<sup>(ع)</sup>: چون پیامبر مرا به یمن اعزام کرد، فرمود: یا علی... و لا ندم من استشار (طوسی، ۱۴۱۴: ۱۳۵).

طبق آنچه از سیره رسول خدا<sup>(ص)</sup> می‌توان استنباط کرد، این است که مدیران جامعه اسلامی

۱. ر. ک. ناصر مکارم شیرازی، تفسیر نمونه، ج ۳، ص ۱۴۲.

باید اهل مشورت باشند. البته پیامبر<sup>(ص)</sup> و به‌طور کلی معصومین<sup>(ع)</sup> نیاز به مشورت ندارند؛ اما غیر معصوم به‌ویژه زمانی که متصدی امور عمومی و مربوط به یک جمع باشند، حتماً نیاز به مشورت دارند. می‌توان گفت این شرط یک امر عقلایی است؛ یعنی همهٔ عقلای عالم بر طبق حکم عقل‌شان بر این باوراند که متصدی امور عمومی و مربوط به یک جمع، باید اهل مشورت باشد تا کار خویش را به‌نحو شایسته انجام دهد. پس تأکید پیامبر<sup>(ص)</sup> و مراجعه وی به آرای پیروان خویش، جنبهٔ ارشادی داشته است و بیان‌کنندهٔ این امر است که مسلمانان به‌ویژه متصدیان امور عمومی مانند جنگ و صلح با دشمن، باید اهل مشورت باشند و گرنه حتماً تصمیمات‌شان ناقص و ناتمام است؛ لذا بر سازمان است که هنگام استخدام متصدیان مناصب مهم و نیازمند مشورت، به خصوصیات شخصیتی افراد توجه کنند و آن‌هایی را استخدام کنند که اهل مشورت باشند و بر آرای خود بی‌جهت اصرار نورزند.

## جمع‌بندی

در نوشتار حاضر، شرایط اخلاقی استخدام سازمانی مورد بحث قرار گرفت. البته آنچه بیان و تحلیل شد، همهٔ شرایط اخلاقی استخدام نیروی انسانی در سازمان نیست؛ بلکه علاوه بر آن، شرایط دیگری هم وجود دارد؛ شرایطی مانند تقوا، بصیرت، شجاعت، زهد، صداقت و... که به‌دلیل محدودیت‌های زیادی، از جمله محدودیت تعداد صفحات، بحث نشدند. عمده کار انسان‌ها از طریق سازمان انجام می‌شود. سازمان‌ها عهده‌دار اصلی کار انسان‌های عصر حاضر است؛ لذا افراد سازمانی و یا کارکنان و مدیران آن باید افراد برخوردار از شرایط خاصی باشند و هر فردی توانایی تحقق اهداف و انجام کارهای سازمانی را ندارد؛ به همین دلیل، در استخدام و گزینش افراد سازمانی باید شرایطی رعایت شود. این شرایط می‌تواند تخصصی و مربوط به اصل انجام کار و رفتاری باشد. یکی از شرایط رفتاری که لازم است سازمان‌ها در استخدام کارکنان خویش لحاظ کنند، شرایط و الزام‌های اخلاقی است. در نوشتار حاضر، این شرایط با استفاده از نهج‌البلاغه امام علی<sup>(ع)</sup> به روش استنباطی - اجتهادی، تحلیل و استنباط گردید و با توجه به فضای افغانستان ضرورت و چگونگی هر شرط تبیین شد. در نگارهٔ ۱ خلاصهٔ شرایط بحث شده، حکم و منبع مورد استناد آن منعکس شده است.

نگاره ۱: خلاصه شرایط اخلاقی استخدام و منبع استناد هریک

شرایط	منبع استناد
۱. پابندی به اهداف سازمان	نامه ۳۸ و ۴۰ نهج البلاغه
۲. ضابطه بر رابطه	نامه ۴۳
۳. بردباری در تعامل با دیگران	نامه ۵۳ نهج البلاغه
۴. حق‌پذیری	نامه ۵۳ نهج البلاغه
۵. سابقه نیک	نامه ۵۳ و ۷۱ نهج البلاغه، سیره امام موسی کاظم <sup>(ع)</sup> ، قاعده جُب
۶. رازداری	نامه ۵۳
۷. توجه به شایستگی	سیره عملی رسول خدا و ائمه <sup>(ع)</sup>
۸. توجه به عدالت	نامه ۵۳ نهج البلاغه، دوری از اسراف
۹. اهل مشورت بودن	آیه ۳۷-۳۸ شوری، سیره رسول خدا <sup>(ص)</sup>

منابع

- قرآن مجید، ترجمه آیت‌الله مکارم شیرازی.
- سید رضی، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی.
- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۵)، دیدگاه‌های ارزشی اعتقادی گزینش، مطالعات مدیریت و بهبود و تحول، پاییز، ۱۳۷۴، شماره ۱۹.
- برقی، ابی‌جعفر احمد ابن محمد ابن خالد (۱۴۱۶ هـ ق) المحاسن، تحقیق مهدی الرجائی، قم، المجمع العالمی لاهل البيت<sup>(ع)</sup>.
- حر عاملی، محمد ابن حسن (۱۴۱۴ هـ ق)، وسایل الشیعه الی تحصیل مسایل الشریعه، بیروت، مؤسسه آل البيت، دار احیاء التراث، دوم.
- خراسانی، محمدکاظم «الآخوند» (۱۴۲۳ هـ ق)، کفایه الاصول، قم، مؤسسه نشر اسلامی.
- دفت، ریچارد ال (۱۳۸۸)، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی و مبانی، تئوری و طراحی سازمان، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دفت، ریچارد ال، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۷)، سیره نبوی منطقی، سیره مدیریتی، تهران، نشر دریا.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، لغت‌نامه، تهران، دانشگاه تهران.
- ذاکری، علی‌اکبر (۱۳۸۶) سیمای کارگزاران علی بن ابی طالب امیرالمؤمنین علیه السلام، قم، بوستان کتاب



- قم، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۱۲. رضائیان، علی (۱۳۸۰)، مبانی سازمانی و مدیریت، تهران، انتشارات سمت.
۱۳. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵)، مدیریت منابع انسانی، چاپ دهم، تهران، انتشارات سمت.
۱۴. شفریتز، جی. ام. و استیون اوت (۱۳۷۷)، نظریه‌های کلاسیک سازمان، ترجمه محمد مهدی نادری قمی، قم، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۱۵. طوسی، شیخ جعفر ابن محمد (۱۴۱۴)، الامالی، بیروت، دارالثقافه.
۱۶. عباس‌پور، عباس (۱۳۸۷)، مدیریت منابع انسانی (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، تهران، انتشارات سمت، چاپ سوم.
۱۷. مدرس‌زاده، مجدالدین (۱۳۷۹)، معیارهای گزینش نیروی انسانی در قرآن و روایات، معرفت، شماره ۳۷.
۱۸. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۶۹)، آموزش فلسفه، تهران، انتشارات بین‌المللی اسلامی.
۱۹. مصطفوی، سید محمد کاظم (بی‌تا)، قواعد الفقهیه، نرم‌افزار جامع اصول فقه، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی.
۲۰. مطهری، مرتضی (۱۳۸۷)، خدمات متقابل اسلام و ایران، مجموعه آثار، ج ۱۴، قم، انتشارات صدرا.
۲۱. معادی، مجید (۱۳۸۰) مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت.
۲۲. مکارم شیرازی، ناصر و همکاران (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۲۳. هابز، توماس (۱۳۸۱)، لویاتان، ترجمه حسین بشیریه، تهران، نشر نی، چاپ دوم.
۲۴. ولی‌الله نقی‌پورفر (۱۳۸۲)، الگوهای مدیریت اسلامی، تهران، انتشارات بنیاد شهید.
25. Deleon, Lind, Robert B. Denhardt (2000), the political theory of reinvention, public administration review, vol. 60.
26. Dobell, J. Patrick, (1990) integrity in the public service, public administration review 50th year, May. / June. **بنیاد اندیشه**
27. Hart, David K. (1974), social equity, justice and equitable administrator, public administration review, Jan-Feb.
28. Kolthoff, Emile (2007), ethics and new public management, legal press.