

بررسی اهمیت تخصص گرایی در فرآیند استخدام منابع بشری از منظر شریعت اسلام  
(راهکارها برای تحقق عدالت و شایسته سالاری در نهادهای تحصیلات عالی)  
دراسة أهمية التخصصية في عملية توظيف الموارد البشرية من منظور الشريعة الإسلامية  
(استراتيجيات لتحقيق العدالة والكفاءة في مؤسسات التعليم العالي)

Examining the Importance of Specialization in the Human Resource Recruitment Process from the Perspective of Islamic Shariah (Strategies for Achieving Justice and Meritocracy in Higher Education Institutions)

İslam Şeriatı Perspektifinden İnsan Kaynakları İstihdam Sürecinde Uzmanlığın Öneminin İncelenmesi (Yükseköğretim Kurumlarında Adalet ve Liyakatı Sağlama Stratejileri)

محمد منصور محب<sup>۱</sup> بصیر احمد نادى<sup>۲</sup>

چکیده

تخصص گرایی و شایسته‌گی به عنوان یکی از عوامل کلیدی در نظام‌های نوین مدیریتی، از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در فرآیند استخدام و انتصاب منابع انسانی برخوردار است. شریعت مقدس اسلام به عنوان یک نظام جامع و کامل، به این اصل مهم توجه عمیق داشته و در متون دینی، آموزه‌های قرآنی و سیره نبوی صلی الله علیه وسلم، بر ضرورت و آگاهی مسئولیت‌ها به افراد متخصص و شایسته تأکید شده است. این مقاله با هدف بررسی اهمیت تخصص گرایی در فرآیند استخدام منابع انسانی، به تحلیل و تبیین مبانی اسلامی پیرامون موضوع می‌پردازد. در چارچوب این تحقیق، ابتداء مفاهیم کلیدی همچون "تخصص"، "شایستگی" و "استخدام" از منظر اسلامی تعریف و سپس با بهره‌گیری از آیات قرآن عظیم الشان، مفاهیم و آموزه‌های شریعت مقدس اسلام تبیین شده است که معیارهای اصلی گزینش منابع انسانی در شریعت اسلام، ترکیبی از دانش، توانایی، امانت‌داری، تقوا و تجربه و تعهد است. آیه شریفه *إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ* و احادیثی چون *«إِذَا وَسَّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ»* از مهم‌ترین شواهد دینی در این زمینه‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بی‌توجهی به اصل تخصص گرایی در فرآیند استخدام، منجر به ناکارآمدی سازمانی، ظلم اجتماعی و سلب اعتماد عمومی می‌شود؛ در حالی که رعایت آن، عدالت اجتماعی را تقویت و بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد. از این رو، بازگشت به مبانی شریعت مقدس اسلام در امر استخدام، راه‌گشای اصلاح نظام اداری و مدیریتی در نهادها، سازمان‌ها و جوامع اسلامی خواهد بود.

کلمات کلیدی: استخدام، تخصص گرایی، شریعت اسلام، منابع، اهمیت

DOI:

<https://doi.org/10.69892/diwan.2026.168>

مقاله تحقیقی / Research Article

تاریخ دریافت / Received Date

16.07.2025

تاریخ قبول / Accepted Date

15.09.2025

تاریخ نشر / Publication Date

01.01.2026

<sup>۱</sup> پوهنیار، ماستر، دیپارتمنت فقه و قانون، پوهنځی شرعیات، پوهنتون جامی، هرات، افغانستان.

<sup>۲</sup> پوهنیار، ماستر، دیپارتمنت فقه و قانون، پوهنځی شرعیات، پوهنتون جامی، هرات، افغانستان.

ORCID

0009-0005-9572-0469

0009-0004-0878-5268

E-Mail

[m.mohib@jami.edu.af](mailto:m.mohib@jami.edu.af)

[b.nadi@jami.edu.af](mailto:b.nadi@jami.edu.af)

این مقاله توسط نرم افزار تورنیتین Turnitin بررسی شده Plagiarism یا سرقت ادبی ثبت نگردید.

This article has been scanned by Turnitin. No Plagiarism Detected.

نحوه ارجاع دهی از این مقاله در پاورقی / Citation :

محمد منصور محب - بصیر احمد نادى "بررسی اهمیت تخصص گرایی در فرآیند استخدام منابع انسانی از منظر شریعت اسلام (راهکارها برای تحقق عدالت و شایسته سالاری در نهادهای تحصیلات عالی)", *مجله دیوان* ۱/۷ (ج۱، ۱۴۰۴)، ۱۷۳-۱۹۵.

Mohammad Mansur Muhib - Basir Ahmad Nadi, "Examining the Importance of Specialization in the Human Resource Recruitment Process from the Perspective of Islamic Shariah (Strategies for Achieving Justice and Meritocracy in Higher Education Institutions)", *Diwan Journal* 7/1 (January 2026), 173-195.



## الملخص

التخصّص والكفاءة بوصفهما أحد العوامل الرئيسة في الأنظمة الإدارية الحديثة، تحظى بأهمية ومكانة خاصة في عملية توظيف وتعيين الموارد البشرية. الشريعة الإسلامية المقدّسة، كنظام شامل وكامل، أولت اهتماماً عميقاً لهذا المبدأ المهم، وفي النصوص الدينية، والتعاليم القرآنية، وسيرة النبي صلى الله عليه و سلم، تم التأكيد على ضرورة إسناد المسؤوليات إلى الأفراد المتخصصين والمؤهلين. المقصود من هذا البحث دراسة أهمية التخصصية في عملية توظيف الموارد البشرية، وذلك من خلال تحليل الأسس الإسلامية ذات الصلة بالموضوع وبيانها. في إطار هذا البحث، سيتم أولاً تعريف المفاهيم الأساسية مثل "التخصص"، "الكفاءة" و"التوظيف" من منظور الإسلام، ومن ثم سيتم توضيح المفاهيم وتعاليم الشريعة الإسلامية المقدّسة باستخدام آيات القرآن الكريم. حيث أن المعايير الرئيسية لاختيار الموارد البشرية في الشريعة الإسلامية تتكون من المعرفة، القدرة، الأمانة، التقوى، والخبرة والالتزام. الآية الكريمة ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ والأحاديث مثل "إذا وُسِّدَ الأمرُ إلى غيرِ أهله فانتظرِ الساعة" تُعتبر من أهم الأدلة الدينية في هذا السياق. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تجاهل مبدأ التخصصية في عملية التوظيف يؤدي إلى عدم كفاءة تنظيمية، وظلم اجتماعي، وفقدان الثقة العامة؛ بينما الالتزام به يعزز العدالة الاجتماعية ويزيد من إنتاجية الموارد البشرية. لذلك، فإن العودة إلى أسس الشريعة الإسلام المقدسة في مسألة التوظيف ستساهم في إصلاح النظام الإداري وإدارة في المؤسسات، والمنظمات، والمجتمعات الإسلامية.

**الكلمات المفتاحية:** استخدام، تخصصية، الشريعة الإسلامية، الموارد، الأهمية.

## Abstract

Specialization and meritocracy, as key factors in modern management systems, hold significant importance and a special place in the process of hiring and appointing human resources. The sacred Sharia of Islam, as a comprehensive and complete system, deeply acknowledges this important principle, emphasizing in religious texts, Quranic teachings, and the Sunnah of the Prophet Muhammad (peace be upon him) the necessity of assigning responsibilities to specialized and deserving individuals. This article aims to examine the importance of specialization in the process of human resource recruitment, analyzing and elucidating the Islamic foundations surrounding this topic. In the framework of this research, key concepts such as "specialization," "competence," and "employment" are defined from an Islamic perspective. Subsequently, using verses from the Holy Quran, the concepts and teachings of the sacred Sharia of Islam are elucidated. It is highlighted that the main criteria for selecting human resources in Islamic law are a combination of knowledge, ability, trustworthiness, piety, experience, and commitment. The noble verse and hadiths such as "When authority is given to those who do not deserve it, wait for the Hour" are among the most important

religious evidences in this regard. The results of this research indicate that neglecting the principle of specialization in the hiring process leads to organizational inefficiency, social injustice, and a loss of public trust. In contrast, adhering to this principle strengthens social justice and enhances human resource productivity. Therefore, returning to the foundations of the sacred Sharia of Islam in the matter of employment will pave the way for reforming the administrative and managerial systems in institutions, organizations, and Islamic communities.

**Keywords:** Hiring, specialization, Islamic Sharia, resources, importance.

### Özet

Modern yönetim sistemlerinde kilit faktörler olan uzmanlık ve liyakat, insan kaynaklarının işe alım ve atama sürecinde önemli bir yere sahiptir. İslam'ın kutsal Şeriatı, kapsamlı ve eksiksiz bir sistem olarak, bu önemli ilkeyi derinlemesine kabul etmekte ve dini metinlerde, Kur'an öğretilerinde ve Peygamber Muhammed'in (s.a.v) sünnetinde sorumlulukların uzman ve layık bireylere verilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu makale, insan kaynakları işe alım sürecinde uzmanlığın önemini incelemeyi ve bu konuyla ilgili İslami temelleri analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma çerçevesinde "uzmanlık", "yetkinlik" ve "istihdam" gibi temel kavramlar İslami perspektiften tanımlanmaktadır. Ardından, Kutsal Kur'an'dan alıntılar kullanılarak İslam'ın kutsal Şeriatı'nın kavramları ve öğretileri açıklanmaktadır. İslam hukukunda insan kaynaklarını seçmenin ana kriterlerinin bilgi, yetenek, güvenilirlik, takva, deneyim ve bağlılık kombinasyonu olduğu vurgulanmaktadır. "Yetki, hak etmeyenlere verildiğinde, Kıyamet Saatini bekleyin" gibi değerli ayetler ve hadisler bu bağlamda en önemli dini deliller arasındadır. Bu araştırmanın sonuçları, işe alım sürecinde uzmanlık ilkesinin göz ardı edilmesinin örgütsel verimsizliğe, sosyal adaletsizliğe ve kamu güveninin kaybına yol açtığını göstermektedir. Aksine, bu ilkeye bağlı kalmak sosyal adaleti güçlendirir ve insan kaynaklarının verimliliğini artırır. Bu nedenle, istihdam konusunda İslam'ın kutsal Şeriatı'nın temellerine geri dönmek, kurumlarda, kuruluşlarda ve İslam topluluklarında idari ve yönetsel sistemlerin reformuna zemin hazırlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, uzmanlık, İslami Şeriat, kaynaklar, önem.

## مقدمه

در جهان بروز و امروزی، توسعه و پیشرفت‌های مستمر در گرو بهره‌گیری صحیح از منابع انسانی توانمند، متعهد، متخصص و شایسته است. بنابراین فرآیند استخدام به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری ساختارهای کارآمد سازمانی و ارتقا و تضمین کیفیت خدمات و فعالیت‌ها دارد. یکی از اصول بنیادین در این فرآیند، تخصص‌گرایی و شایستگی است؛ به این معنی که انتخاب افراد بر اساس دانش، تجربه، مهارت و شایستگی‌های واقعی آنان در حوزه‌های مرتبط صورت گیرد؛ چنانچه در آیات مختلفه قرآن عظیم الشان از جمله این آیه متبرکه که الله تعالی فرموده است: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ﴾<sup>۱</sup>، خداوند متعال معیارهای استخدام را قدرت (تخصص و توانمندی) و امانت‌داری (تعهد اخلاقی و دینی) معرفی می‌نماید. این آیه و آیاتی دیگری مرتبط به این موضوع نشان‌دهنده آن است که شایستگی فنی و تخصصی در کنار تعهد و دیانت، از اصول اساسی در انتخاب افراد برای مسؤولیت‌ها و مناصب عمومی و خصوصی است.

تخصص‌گرایی به‌عنوان معیاری کلیدی در فرآیند‌گزینش نیروی انسانی فهیم، نقش بنیادی را ایفا می‌کند. انتخاب افراد صرفاً بر اساس رابطه، تعصب، یا ظاهر، بدون در نظر گرفتن توانایی‌ها و مهارت‌های واقعی، نه‌تنها زمینه‌ساز ناکارآمدی نهادها و سازمان‌ها می‌شود؛ بلکه می‌تواند عدالت اجتماعی و حقوق افراد شایسته را نیز نقض نماید. با وجود پیشرفت‌های علمی و گستره مفاهیم مدیریت منابع انسانی، در بسیاری از جوامع اسلامی چالش‌هایی نظیر رواج‌گزینش‌های غیر تعهدی، غیرتخصصی، عدم توجه به شایستگی‌های واقعی و غلبه معیارهای سمتی، زبانی، قومی، سیاسی یا حزبی بر معیارهای علمی، تخصصی، شایستگی و حرفه‌ای دیده می‌شود. این در حالی است که آموزه‌های دین مبین اسلام، و خاص‌تاً تأکید قرآن عظیم الشان و سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم، بر اصل امانت‌داری، شایسته‌سالاری و واگذاری مسؤولیت به افراد دارای تخصص و کفایت تأکید ویژه دارند. بنابراین بررسی این مسأله از منظر شریعت اسلامی، می‌تواند راهگشای حل بسیاری از چالش‌های موجود در نظام‌های استخدامی باشد؛ از آنجا که نیروی انسانی متخصص یکی از عوامل کلیدی در پیشرفت و توسعه جوامع است، تبیین جایگاه شایستگی و تخصص‌گرایی در استخدام منابع انسانی از دیدگاه شریعت مقدس اسلام، می‌تواند الگویی معتبر، موثر، کارآمد و دینی برای نهادها و سازمان‌های مختلف، به‌ویژه در جوامع اسلامی ارائه دهد. همچنین، این تحقیق می‌تواند در جهت اصلاح سیاست‌های استخدامی، تقویت شایسته‌سالاری و جلوگیری از فساد اداری و سازمانی نقش مؤثری ایفا کند. هم‌چنان می‌توان به اهداف مهم در این

<sup>۱</sup> القصص ۲۸/۲۶.

تحقیق اشاره کرد از جمله تبیین مفهوم تخصص‌گرایی در استخدام منابع انسانی؛ بررسی مبانی شرعی تخصص‌گرایی در قرآن عظیم الشان و سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم و هم‌چنان تحلیل پیامدهای استخدام غیرتخصصی، ارائه پیشنهادهایی برای به‌کارگیری معیارهای دینی در فرآیند‌گزینش منابع انسانی و این سوال در ذهن تداعی می‌کند که دیدگاه شریعت مقدس اسلام نسبت به اهمیت تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام منابع انسانی چیست و چقدر مؤثر می‌تواند باشد؟ می‌توان گفت که شریعت مقدس اسلام بر اصل تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری در استخدام منابع انسانی تأکید دارد و آن را شرط لازم برای واگذاری مسؤلیت‌ها می‌داند و این خود یکی از راه‌های کارآمدی بر نهاد و سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف آنها می‌باشد؛ این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است و با بهره‌گیری از روش کتابخانه‌ای به بررسی متون دینی همچون قرآن عظیم الشان، احادیث گهربار رسول اکرم صلی الله علیه وسلم، فقه پویای اسلامی و راهکارهای متخصصین حوزه‌های مربوطه و منابع علمی مرتبط با مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود. همچنین با تحلیل نمونه‌های تاریخی در سیره انبیاء علیهم السلام و خلفای راشدین، به فهم عمیق‌تر از تطبیق این اصل در عمل پرداخته می‌شود.

تخصص‌گرایی و شایستگی در روند استخدام سازمان‌ها و نهادها از جمله موضوعاتی مهم است که در عصر حاضر، هم در منابع انسانی جدید و هم در آموزه‌های دین مبین اسلام مورد توجه قرار گرفته است. در نظام‌های استخدامی نوین، اولویت دادن به مهارت، تجربه و تخصص افراد به‌عنوان اصل بنیادی در افزایش بهره‌وری نهادها و سازمان‌ها شناخته می‌شود. این مسأله باعث شده که تحقیقات متعددی در زمینه مدیریت منابع انسانی صورت گیرد. چنانچه در زمینه شریعت مقدس اسلام نیز، با اینکه اصطلاح «تخصص‌گرایی» به شکل مدرن آن به‌کار نرفته؛ اما مفهوم آن در آیات متبرکه قرآن عظیم الشان، احادیث پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم به‌روشنی وجود دارد. آیاتی چون «إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرَْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ»<sup>۲</sup> که به دو معیار مهم قدرت (تخصص و توانایی) و امانت (اخلاق و دیانت) اشاره دارد، از جمله مستندات اصلی فقهی برای تأکید بر لزوم تخصص در واگذاری مسؤلیت‌ها به‌شمار می‌رود. چنانچه در سیره نبوی پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم همواره در انتخاب کارگزاران، فرماندهان نظامی و والیان، به تخصص و شایستگی آنان توجه می‌نمود.

در ادبیات علمی معاصر نیز، برخی پژوهش‌ها به بررسی تطبیقی اصول مدیریتی نوین با آموزه‌های اسلامی پرداخته‌اند، از جمله مقالاتی که به بررسی ملاک‌های گزینش نیروی انسانی در دولت‌ها پرداخته یا به تحلیل واگذاری مسؤلیت‌ها بر اساس کفایت در فقه اسلامی پرداخته‌اند؛

<sup>۲</sup> القصص ۲۸/۲۶.

مانند مقاله «تخصص‌گرایی منابع انسانی از طریق آموزش های ضمن خدمت» از دکتر کرمعلی حشمتی؛ نشر شده سال ۱۴۰۰ هـ ش در هشتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مهندسی عمران؛ و مقاله «تخصص‌گرایی در حرفه» از رحمت‌الله فتاحی سال نشر ۱۳۸۳؛ هرچند مطالعاتی در این زمینه انجام شده است؛ اما بررسی جامع و مستقیمی که موضوع تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام از منظر شریعت اسلام را با رویکرد ترکیبی فقهی و مدیریتی تحلیل کند، کمتر به صورت مستقل و نظام‌مند انجام شده است. همین خلاء تحقیقی، ضرورت انجام این تحقیق را آشکار می‌سازد. و آنچه در این تحقیق می‌توان گفت نوآوری است، اینکه ترکیب دیدگاه شریعت مقدس اسلام با مسائل معاصر منابع انسانی و تلفیق مباحث فقه اسلامی و نظریات جدید مدیریت منابع انسانی نگاهی نو به فرآیند استخدام دارد؛ به‌ویژه در شرایطی که نهادها و سازمان‌ها با چالش‌های اخلاقی، شایستگی‌محور و دینی در گزینش نیروی انسانی مواجه‌اند.

برای بررسی اهمیت تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام منابع انسانی از منظر شریعت اسلام، از روش تحقیق کیفی بهره گرفته شده است. این روش به دلیل ماهیت تنوع‌گرا، شرعی و تحلیلی موضوع انتخاب گردیده تا امکان بررسی عمیق متون دینی و فقهی فراهم گردد. این تحقیق از نوع کاربردی - نظری است؛ زیرا هدف آن پاسخ‌گویی به نیازهای مدیریتی در حوزه منابع انسانی با استفاده از مبانی اسلام است و در عین حال جنبه نظری نیز دارد. روش مورد استفاده تحلیل محتوای کیفی است. این روش مبتنی بر بررسی متون اسلامی (قرآن عظیم الشان، سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم، منابع فقهی، تفاسیر، و آثار علمای جهان اسلام) برای استخراج دیدگاه اسلام در مورد تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام است. اطلاعات این تحقیق به صورت کتابخانه‌ای و اسنادی از منابع مختلف گردآوری شده‌اند. تحلیل اطلاعات به روش استنباطی و مقایسه‌ای انجام شده است؛ به این صورت که پس از گردآوری داده‌ها از متون دینی، با تحلیل محتوای آنها و مقایسه نظرات فقهی مختلف، به تبیین جایگاه تخصص‌گرایی در شریعت اسلام پرداخته شده است.

## ۱. مبانی نظری

### ۱.۱. مفهوم تخصص‌گرایی

تخصص‌گرایی به‌عنوان یک موضوع مهم در زمینه‌های حرفه‌ای و تمرکز و تعمیق در یک حوزه خاص از دانش، مهارت یا فعالیت است. به این معنی که تقسیم کارها بر اساس تخصص‌ها و مهارت‌های فردی می‌باشد، به گونه‌ای که هر فرد یا نهاد، وظایفی را بر عهده گیرد که در آن دارای دانش، تجربه و توانایی ویژه‌ای است. این مفهوم بر ضرورت استفاده از افراد متخصص در حوزه‌های خاص برای دستیابی به کارایی، دقت و کیفیت بالاتر تأکید دارد؛ چنانچه در تعریف آن

گفته شده: «تخصص‌گرایی عبارت است از تمرکز بر فعالیت‌هایی که فرد یا سازمان در آن دارای تخصص، تجربه و مهارت کافی است و تلاش برای انجام دقیق و کارآمد آن امور از طریق دانش و توانایی حرفه‌ای می‌باشد»<sup>۳</sup>. به این معنی که تقسیم وظایف بر اساس دانش فنی و آموزش تخصصی باشد که موجب افزایش بهره‌وری و کارایی در نهاد و سازمان‌ها گردد؛ به گونه‌ای که آن فرد یا گروه به صورت عمیق و دقیق، توانایی انجام وظایف و مسئولیت‌های مرتبط با آن حوزه را دارا باشد. این مفهوم، یکی از مهم‌ترین اصول در توسعه نهادهای علمی، اقتصادی، آموزشی و حتی دینی به شمار می‌رود. با گسترش علوم و پیچیده‌تر شدن ساختارهای اجتماعی و سازمانی، دیگر امکان ندارد یک فرد در همه زمینه‌ها دارای دانش کافی باشد. به همین دلیل، تقسیم کار و تخصص‌گرایی امری اجتناب‌ناپذیر شده است. تخصص‌گرایی نه تنها موجب افزایش کیفیت خدمات و تولیدات می‌شود، بلکه باعث صرفه‌جویی در وقت و منابع، ارتقاء بهره‌وری، و کاهش خطاهای انسانی نیز می‌گردد.

در دنیای امروز، تخصص‌گرایی نه تنها در صنایع تولیدی؛ بلکه در حوزه‌های مختلف مانند خدمات، فناوری اطلاعات، پوهنتون‌ها، طبابت و حتی هنر نیز مشاهده می‌شود. با تقسیم کار، هر فرد یا گروه می‌تواند بر روی یک جنبه خاص تمرکز کند و با کسب مهارت‌های عمیق‌تر در آن زمینه، کیفیت و سرعت انجام کارها را افزایش دهد؛ به طور کلی، تخصص‌گرایی نه تنها به افزایش تولید، کارایی و رشد کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز منجر شود. در این راستا، شناخت و بهره‌برداری از این اصل می‌تواند به سازمان‌ها و جوامع کمک کند تا به اهداف خود دست یابند و در دنیای رقابتی امروز موفق‌تر عمل کنند.

## ۲. اهمیت تخصص‌گرایی

### ۲.۱. تأثیر تخصص‌گرایی در کیفیت استخدام

تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام تأثیر قابل توجهی بر کیفیت انتخاب و استخدام کارکنان دارد. در جهان امروزی که نهادها و سازمان‌ها با رقابت شدید و تغییرات سریع تکنولوژی و پیشرفت روبرو هستند، استفاده از نیروهای انسانی متخصص برای دستیابی به بهره‌وری و مزیت رقابتی دوامدار و ضرورتی انکارناپذیر است. تخصص‌گرایی به‌عنوان رویکردی مبتنی بر مهارت و دانش حرفه‌ای، نقشی کلیدی در بهبود و کیفیت فرآیند استخدام ایفا می‌کند. استخدام نیروی انسانی، یکی از مهم‌ترین فرآیندهای مدیریت منابع انسانی است که مستقیماً بر عملکرد و موفقیت سازمان اثر می‌گذارد. در این میان، تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام می‌تواند نقش قابل توجهی در ارتقای کیفیت گزینش افراد در یک نهاد یا سازمان داشته باشد. در حالی که استخدام‌های سنتی بیشتر بر

<sup>۳</sup> علی‌اکبر صدیق، سازمان و مدیریت: نظریه‌ها و کاربردها (تهران: ۱۳۹۵ ه.ش)، ۱۸۹.

معیارهای عمومی تکیه داشتند، رویکردهای نوین منابع انسانی بر تخصص، مهارت‌های فنی و تطابق فرد با شغل متمرکز هستند؛ تخصص‌گرایی به کارفرمایان این امکان را می‌دهد که با توجه به نیازهای خاص سازمان، افراد با مهارت‌های ویژه را شناسایی و انتخاب کنند. این امر منجر به افزایش دقت در فرآیند استخدام و کاهش احتمال انتخاب افراد نامناسب می‌شود.<sup>۴</sup>

کیفیت استخدام معمولاً بر اساس معیارهایی همچون عملکرد فرد در دوره آزمایشی، ماندگاری در نهاد یا سازمان، رضایت مدیران و تناسب با فرهنگ سازمانی سنجیده می‌شود. کیفیت بالای استخدام می‌تواند بهره‌وری، نوآوری و رضایت شغلی کارکنان را ارتقاء دهد؛ متخصصان منابع انسانی با استفاده از ابزارهایی تحلیل شغل می‌توانند به‌درستی ویژگی‌های لازم برای هر شغل را شناسایی کرده و فرد مناسب با تخصص مرتبط را جذب کنند. بهره‌گیری از روش‌های علمی مانند مصاحبه‌ها، امتحان‌های رقابتی و بررسی سوابق، که عمدتاً توسط متخصصان انجام می‌شود، باعث کاهش اشتباهات در انتخاب نیرو گردیده و تأثیر بسزایی در کیفیت استخدام دارد. تخصص‌گرایی در فرآیند استخدام به‌عنوان یک رویکرد علمی و کارآمد، موجب بهبود کیفیت استخدام، کاهش خطاهای گزینش و افزایش بهره‌وری سازمانی می‌گردد. بهره‌گیری از تیم‌های متخصص و آموزش دیده در منابع انسانی، یک سرمایه‌گذاری راهبردی برای نهادها و سازمان‌ها به‌شمار می‌آید. به‌منظور ارتقای کیفیت استخدام این تخصص‌گرایی است که نهادها و سازمان‌ها را به سوی تعالی و پیشرفت هدایت می‌کند.

استخدام افراد متخصص معمولاً نیاز به آموزش‌های اولیه کمتری دارد، که این موضوع به کاهش هزینه‌های آموزشی و زمان لازم برای آماده‌سازی کارکنان جدید کمک می‌کند.<sup>۵</sup> هم‌چنان کارکنان متخصص معمولاً احساس توانمندی بیشتری دارند و این امر به افزایش رضایت شغلی آنها منجر می‌شود. رضایت شغلی بالا نیز می‌تواند به کاهش نرخ ترک خدمت کمک کند.

### ۳. جایگاه تخصص‌گرایی در قرآن عظیم الشان

تخصص‌گرایی، به‌معنای واگذاری کارها به افراد آگاه، شایسته و متخصص در آن زمینه است. این اصل در قرآن عظیم الشان و آموزه‌های اسلامی جایگاه بسیار مهمی دارد و از ابعاد مختلف دینی، اجتماعی و اخلاقی مورد تأکید قرار گرفته است. دین اسلام با توجه به مسؤولیت‌پذیری، عدالت و کارآمدی، مردم را به رعایت اصل تخصص‌گرایی در تمامی عرصه‌ها، به‌ویژه در مسؤولیت‌های عمومی و حکومتی، فراخوانده است.

<sup>۴</sup> رضا رسولیان، مدیریت منابع انسانی (تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۷ ه.ش)، ۲۴۵.

<sup>۵</sup> سیدرضا سیدجوادین، مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی (تهران: نام انتشارات، ۱۳۸۱ ه.ش)، ۱۷۹.

قرآن عظیم الشان نیز بر این اصل تأکید دارد که افراد باید بر اساس شایستگی و توانمندی‌هایشان انتخاب شوند. به‌عنوان مثال الله تبارک و تعالی راجع به موسی علیه السلام و استخدام آن توسط حضرت شعیب علیه السلام بر اساس تخصص و توانمندی چنین می‌فرماید: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾<sup>۶</sup> ترجمه "یکی از آن دو دختر گفت: پدر جان! او را استخدام کن! تا گوسفندان ما را به چراگاه ببرد! چرا که بهترین کسی است که می‌توانی استخدام کنی؛ هم نیرومند است و هم امین".

یعنی: موسی علیه السلام شایسته آن است که او را با دستمزد به کارگیری زیرا او جمع‌کننده دو خصلت بزرگ، یعنی توانایی و امانتداری است و این دو وصف چون در انسانی جمع شوند، آن انسان را سزاوارترین مردم به انجام خدمت می‌گردانند، اعم از این که آن انسان اجیر باشد یا وکیل، کارمند و مأمور باشد یا ناظر و بازرس، یا هم شغل دیگری داشته باشد. اولین این دو خصلت، امانتداری و درستکاری است زیرا شخص امانتدار در آنچه که به وی از مال دیگران سپرده می‌شود، خیانت نمی‌کند. در درجه دوم، داشتن توانایی و کفایت بر انجام آن کار است، که این توانایی شامل هر سه خصلت کاردانی و آگاهی در آن کار، همت و نشاطی که محرک انجام آن کار است و قدرت بدنی می‌شود، که همه اینها در حضرت موسی علیه السلام فراهم بود.

ابن کثیر نقل می‌کند: «پدر آن دختر به وی گفت: از کجا دانستی که این مرد توانا و امانتدار است؟ گفت: توانایی او را از آن دانستم که صخره‌ای را از جا برداشت که جز ده مرد به برداشتن آن توانا نبودند. و امانتداری و درستکاری او را از این امر دانستم که چون در راه با او می‌آمدم، از او جلوتر رفتم تا پیشاپیش وی حرکت کنم اما او به من گفت: تو از پشت سرم بیا و اگر راه را اشتباه کردم، سنگریزه‌ای به سوی من بینداز، آن وقت می‌دانم که راه را اشتباه رفته‌ام»<sup>۷</sup>.

هنگام تفحص و تدبیر در آیات کلام رب العالمین هم‌چنان به داستان دیگری قرآنی که الله سبحانه و تعالی راجع به حضرت یوسف علیه السلام اشاره می‌فرماید که در آن به وضوح می‌یابیم که چقدر تخصص، فهم و دانایی در فرآیند استخدام حایز اهمیت است؛ چنانچه در قضیه حضرت یوسف علیه السلام وقتی که پادشاه مصر به پیشنهاد حضرت یوسف علیه السلام واقعه را در باره زنان تحقیق و بررسی نمود، و زلیخا و زنان دیگر به حقیقت واقعه اقرار و اعتراف نمودند، پادشاه دستور داد که یوسف علیه السلام را پیش من بیاورید؛ ﴿وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُونِي﴾<sup>۸</sup> تا من او را مشاور خاص خود بگردانم؛ بر حسب دستور، حضرت یوسف علیه السلام با عزت و احترام از زندان به

<sup>۶</sup> القصص ۲۸/۲۶.

<sup>۷</sup> عبدالرؤف مخلص، تفسیر انوار القرآن (ناشر: شیخ الاسلام احمد جام، ۱۳۹۹ هـ.ش)، ۴/۳۹۴.

<sup>۸</sup> یوسف ۱۲/۵۴.

دربار آورده شد؛ و با صحبت با ایشان به لیاقت و شایستگی حضرت یوسف علیه السلام پی برد و پادشاه گفت امروز تو پیش ما بسیار معزز و مورد اعتماد می باشی. در ادامه صحبت‌ها میان پادشاه و حضرت یوسف علیه السلام؛ پادشاه گفت من بر این حیران هستم که این تفصیلات را تو از کجا دانستی، پس از آن پادشاه از او مشورت خواست که اکنون من چه باید بکنم، حضرت یوسف علیه السلام نظر داد که در هفت سال اول، که باران زیادی می‌بارد شما بیشتر کشت و زراعت کنید تا محصول کافی به دست بیاید، و به مردم نیز دستور دهید تا بیشتر به کشت و زراعت اقدام کنند و هر مقدار محصول بدست بیاید یک پنجم آن را پیش خود ذخیره کنند، و بدین طریق برای هفت سال قحطی نزد اهل مصر ذخیره جمع می‌شود و شما راجع به آنها خاطر جمع شوید، و هر مقداری گندم که برای حکومت از درآمد دولت یا زمین‌های دولتی به دست می‌آید آنها را برای مردم اطراف ذخیره کنید زیرا این قحطزدگی تا دور و دراز گسترش می‌یابد مردمان ممالک بیرونی نیازمند شما می‌شوند، آنگاه شما به مردم گندم داده به آنها کمک کنید و قیمت جزئی مقرر نمایید، پس در خزانه دولت مال به قدری جمع می‌گردد که قبل از آن هرگز جمع نشده است، پادشاه مصر با این پیشنهاد بسیار مسرور و شاد گشت و گفت که تنظیم این برنامه ریزی بزرگ چگونه می‌شود؟ آنگاه حضرت یوسف علیه السلام فرمود: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم»<sup>۹</sup> ترجمه: "یوسف گفت: مرا بر خزانه‌های این سرزمین بگمار همانا من نگهبانی دانا هستم" یعنی خزانه‌های کشور را که شامل محصولات کشاورزی است به من بسپار، من می‌توانم از آنها کاملاً نگهداری نمایم و مقدار و مواقع هزینه کردن را هم خوب می‌دانم.<sup>۱۱</sup> حضرت یوسف علیه السلام در این جملات مختصر تمام آن اوصافی را که برای یک وزیر مالیه (متخصص و کارآگاه) لازم است، جمع نمود، زیرا نخستین شرط برای (یک خزانه دار متعهد و متخصص) امین بودن است که نگهدار اموال بیت المال ضایع شود، بلکه با نهایت حفاظت آنها را جمع آوری نماید، باز متوجه باشد که برای غیر مستحقان و مصارف بیجا هزینه نشود (که تنها فرد متخصص و متعهد این ویژگی‌ها را دارا می‌باشد) و دومین شرط این که در کجا و چه مقداری مصرف کردن لازم باشد در آن کوتاهی ننماید و نه بیش از مقدار ضرورت صرف نماید، لفظ (حَفِيظٌ) ضامن شرط اول و لفظ (عَلَيْمٌ) ضامن شرط دوم است.<sup>۱۲</sup> پادشاه مصر اگرچه گرویده کمالات حضرت یوسف علیه السلام و معتقد به عقل کامل و دیانت او بود، اما بالفعل پست و مقام وزارت مالیه را به وی نسپرد (تا مطمئن شود که استخدام فرد مناسب و متخصص در این پست صورت گیرد تا به موفقیت نائل گردند)؛ بلکه تا

<sup>۹</sup> یوسف ۵۵/۱۲.

<sup>۱۰</sup> مخلص، تفسیر انوار القرآن، ۱۱۰/۳.

<sup>۱۱</sup> محمد شفیع، معارف القرآن، ترجمه. مولانا محمد یوسف حسین پور، (ناشر: مکتبه فریدیه، بی تا)، ۸/۵.

<sup>۱۲</sup> عثمانی، معارف القرآن، ۸/۵.

یک سال او را مانند یک مهمان با عزت و اکرام نزد خود نگهداشت و پس از گذشت یک سال نه تنها او را وزیر دارایی مقرر کرد بلکه کل امور کشور را به او تحویل داد، شاید هدف از این آزمون بود تا وقتی که مدت یک سال در خانه نگهداشته از اخلاق و عادات او تجربه کامل به دست نیاید نباید (و از تعهد و تخصص‌اش مطمئن نشود) چنین مقام بزرگی را به او واگذار نمود، چنانچه سعدی شیرازی گفته است:

چو یوسف کسی در صلاح تمیز - به یک سال باید که گردد عزیز<sup>۱۳</sup>

هنگام بررسی داستان حضرت یوسف علیه السلام به این نکته دست می‌یابیم که تلاش برای رساندن منافع برای امت اسلامی امر مستحسن است چنانچه امام فخر الدین رازی رحمه الله در تفسیر کبیراش پیرامون فرموده حضرت یوسف علیه السلام ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾<sup>۱۴</sup> نقل می‌کند که: «أن السعي في إيصال النفع إلى المستحقين و دفع الضرر عنهم امر مستحسن في العقول»<sup>۱۵</sup>.

۳. ۱. مشاغل دولتی و غیر دولتی (نهادهای و سازمان‌ها) امانات الله تعالی

پیرامون آیه ۵۸ سوره مبارکه النساء ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾<sup>۱۶</sup>، مفتی محمد شفیع عثمانی در «تفسیر معارف القرآن» بیان می‌دارد که از آیه فوق معلوم می‌شود که تمام شغل‌ها و منصب‌های دولتی امانت‌های الله تعالی هستند که امین آنها حکام، اربابان دولت (مسئولین نهادهای و سازمان‌ها) اند، زیرا که دارای اختیار عزل و نصب هستند. پس بر آنها واجب شده است که در انتصاب منصب‌ها و شغل‌ها دقت کافی به عمل آورده آنرا به کسانی تفویض کنند که علاوه بر اهلیت شایستگی، علم و عمل نیز داشته باشند.

اگر برای شغلی (وظیفه‌ای و یا مسئولیتی) انسان جامع شرایطی (دارای اهلیت و تخصص) یافت نشود، باید از بقیه مردم کسی که به اعتبار قابلیت و تدین (تخصص و اهلیت) از دیگران افضل باشد، ترجیح داده شود. چنانچه در حدیث از پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم نقل است که فرمودند: کسیکه مسئولیتی از طرف مسلمانان به او سپرده می‌شود و او منصبی را به کسی

<sup>۱۳</sup> مصلح الدین سعدی شیرازی، بوستان سعدی (بی‌جا: انتشارات ققنوس، ۱۳۷۲ هـ.ق)، ۲۲۳.

<sup>۱۴</sup> یوسف ۵۵/۱۲.

<sup>۱۵</sup> فخرالدین رازی، التفسیر الکبیر (بی‌جا: داراحیاء التراث العربی، بی‌تا)، ۴۷۳/۶.

<sup>۱۶</sup> النساء ۵۸/۴.

که در صله دوستی و تعلق بدون این که اهلیت او را دریابد، بدهد، لعنت خدا بر او باد و نه فرض و مقبول و نه نفل او، تا این که وارد جهنم می شود.<sup>۱۷</sup>

در روایتی دیگری آمده است که اگر کسی منصبی را به کسی داد، در حالی که می دانست که برای احراز این مقام شخصی دیگری اهلیت و شایستگی بیشتر دارد، او با خدا و رسول و همه مسلمانان خیانت کرده است، نواقصی که امروز در نظام حکومت‌ها مشاهده می شود همه در نتیجه پس پشت انداختن این تعالیم قرآنی است، که مشاغل به تعلقات و سفارش و رشوه تقسیم می شوند که در نتیجه آن، افراد نا اهل و ناقابل بر مشاغل منصوب شده خلق خدا را پریشان می کنند.<sup>۱۸</sup>

#### ۴. جایگاه تخصص‌گرایی در سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم

شایستگی و تخصص‌گرایی یکی از بنیادهای اصلی و اساسی در مدیریت نهادها، سازمان‌ها و جوامع بشری است. در سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم، توجه ویژه‌ای به این اصل صورت گرفته است. رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم با درک صحیح از ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و تجارب اصحاب، آل بیت و افراد آگاه و شایسته مسؤولیت‌ها را به آنها واگذار می نمودند. چنانچه شایستگی و تخصص‌گرایی در احادیث گهربار و سنت نبوی صلی الله علیه وسلم به عنوان یک اصل مهم در مدیریت فرآیند استخدام در جوامع مطرح است. رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم با بکارگیری و استفاده از افراد شایسته، کارآگاه و متخصص در حوزه‌های مختلف جوامع، به تحقق اهداف دینی، اجتماعی و اقتصادی جامعه مسلمانان کمک کرد. در زیر به چند مورد از جایگاه شایستگی و تخصص‌گرایی در سنت رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم اشاره می شود:

#### الف: استخدام افراد متخصص

رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم در موارد مختلف، اشخاص شایسته و افراد متخصص را برای انجام وظایف خاص برمی گزیدند. به عنوان مثال، در مسائل نظامی، ایشان افرادی را که تجربه و دانش لازم را داشتند، برای رهبری جنگ‌ها انتخاب می کردند. این نشان‌دهنده اهمیت تخصص‌گرایی و شایستگی در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های مختلف جوامع است.

<sup>۱۷</sup> محمد بن محمد بن سلیمان المغربی، جمع الفوائد (بی‌جا: مکتبه الرشید، بی‌تا)، ۳۲۵.

<sup>۱۸</sup> عثمانی، معارف القرآن، ۳۱۸/۲.

### ب: تشویق به علم‌آموزی

رسول اکرم صلی الله علیه وسلم به علم‌آموزی و کسب دانش تأکید ویژه داشتند. چنانچه فرمودند: {طلب العلم فریضة علی کل مسلم}<sup>۱۹</sup> ترجمه: "طلب علم بر هر مسلمان واجب است". به معنای "طلب علم بر هر مسلمان واجب است" یکی از احادیث مهم در اسلام است که به اهمیت علم و دانش در زندگی مسلمانان اشاره دارد. این حدیث به طور کلی به چند نکته کلیدی اشاره می‌کند: این تأکید بر اهمیت تخصص و دانش در دین اسلام، نشان‌دهنده جایگاه ویژه تخصص‌گرایی و شایسته‌گی در آموزه‌های اسلامی است.

### ج: استفاده از مشاوره

رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم در بسیاری از مواقع با اصحاب و آل بیت علیهم السلام مشوره می‌کردند و از رهنمون‌های دیگران استفاده می‌کردند و نظرات افرادی که در حوزه‌های خاص تخصص داشتند، می‌شنیدند و عمل می‌کردند. این رفتار نشان‌دهنده اهمیت نظرخواهی و استفاده از تخصص‌های مختلف در تصمیم‌گیری‌ها است.

### ۱.۴. واگذاری مسؤلیت‌ها بر مبنای تخصص

رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم در انتخاب فرمانده‌های نظامی، قاضی‌ها، مأمورین زکات و دیگر مسؤولین، ملاک را شایستگی و کارآگاهی قرار می‌دادند. چنانچه یار با وفا و غیور شان حضرت خالد فرزند ولید رحمه الله که معروف به (سیف الله) یعنی شمشیر خدا؛ یکی از فرماندهان برجسته جهان اسلام و یکی از بزرگ‌ترین استراتژیست‌های نظامی در تاریخ اسلام است. مهارت‌های نظامی ایشان در غزوات و نبردها، او را به یکی از شخصیت‌های کلیدی در فتوحات اسلامی تبدیل کرده بود. خالد بن ولید با استفاده از استراتژی‌های نوین و خلاقانه، توانست دشمنان خود را غافلگیر کند. او به خوبی می‌دانست که چگونه از زمین و شرایط محیطی به نفع خود استفاده کند؛ با این ویژه‌گی‌های که خالد داشت؛ پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم فرماندهی برخی از جنگ‌های مهم را به خالد بن ولید می‌سپرد؛ زیرا وی دارای تجربه گسترده و رهبری الهام‌بخش در فتوحات و جنگ‌ها را داشت و حسب فهم و تخصص وی از جانب پیامبر صلی الله علیه وسلم این امور مهم به وی سپرده می‌شد.<sup>۲۰</sup>

<sup>۱۹</sup> سلیمان بن احمد الطبرانی، المعجم الاوسط، المحقق. طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن ابراهیم الحسینی (القاهرة: دار الحرمین، بی‌تا)، ۸/ ۲۵۸.

<sup>۲۰</sup> عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد ابن هشام، السیرة النبویة (بی‌جا: دار الصحابة للتراث بطنطا، ۲۰۰۷م)، ۳/ ۲۳۴.

#### ۲.۴. جایگاه تجربه و تخصص؛ تفکیک امر دین و امر دنیا

پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم در حدیث گهربار شان فرموده اند: **«أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ»**.<sup>۲۱</sup> ترجمه: «امور و مسائل دنیوی (اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را با فهم و شایستگی خودتان پیش ببرید) را شما بهتر می دانید».

این فرموده گهر بار رسول اکرم صلی الله علیه وسلم نوعی سپردن و واگذاری امور دنیوی برای متخصصین و آگاهان همان رشته است که پیرامون آن فعالیت می کنند و به عنوان نتیجه گیری در پی اظهار نظر ایشان در مورد غیر ضروری بودن تلقیح درخت خرما آمده است. درخت خرما دوپایه ای است و نر و ماده دارد و نیاز به تلقیح دستی دارد. رسول اکرم صلی الله علیه وسلم از منطقه گذر می کردند و مشاهده کردند که دهاقین در حال گرده افشانی یا پیوند زدن هستند، ایشان فرمودند: **«أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّ بِقَوْمٍ يَلْقَحُونَ، فَقَالَ: لَوْ لَمْ تَفْعَلُوا لَصَلَحَ قَالَ: فَخَرَجَ شَيْصًا، فَمَرَّ بِهِمْ فَقَالَ: مَا لِنَحْلِكُمْ؟ قَالُوا: قُلْتَ كَذَا وَكَذَا، قَالَ: أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ»**.<sup>۲۲</sup> ترجمه: «اگر این کار را نکنید بهتر نخواهد بود؟ رسول الله صلی الله علیه وسلم فرمودند: اگر گرده افشانی نکنند، نیز درخت خرما بارور خواهد شد. دهقانان به نظر پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم احترام گذاشتند، گرده افشانی نکردند و یا پیوند نزدند ولی درختان در سال بعد ثمری نداد و دهاقین مأیوس بودند تا اینکه موضوع را به پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم بیان کردند. پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم فرمودند: **«أَنْتُمْ أَعْلَمُ بِأَمْرِ دُنْيَاكُمْ»**.<sup>۲۳</sup> ترجمه: «شما به امور دنیا بهتر می دانید (و من در امور دین)».

چنانچه در روایت مشابه دیگری از پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم نقل شده است که ایشان فرموده اند: **«حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ مُحَمَّدٍ، حَدَّثَنَا عُبَيْدُ اللَّهِ بْنُ مُوسَى، عَنْ إِسْرَائِيلَ، عَنْ سَمَاكٍ، أَنَّهُ سَمِعَ مُوسَى بْنَ طَلْحَةَ بْنِ عُبَيْدِ اللَّهِ يَحْدُثُ عَنْ أَبِيهِ، قَالَ: مَرَرْتُ مَعَ رَسُولِ اللَّهِ ص فِي نَخْلٍ فَرَأَيْتُ قَوْمًا يَلْقَحُونَ النَّخْلَ فَقَالَ: مَا يَصْنَعُ هَؤُلَاءِ؟ قَالُوا: يَأْخُذُونَ مِنَ الذَّكْرِ فَيَجْعَلُونَهُ فِي الْأَثْنِ قَالَ مَا أَظُنُّ ذَلِكَ يَعْنِي شَيْئًا فَبَلَّغْتُهُمْ، فَتَرَكُوهُ فَزَلُّوا عَنْهَا. فَبَلَّغَ النَّبِيَّ ص فَقَالَ إِنَّمَا هُوَ الظَّنُّ إِنْ كَانَ يَعْنِي شَيْئًا فَاصْنَعُوهُ فَإِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِثْلَكُمْ وَإِنَّ الظَّنَّ يَخْطِئُ وَيَصِيبُ وَ لَكِن مَّا قَلْتُ لَكُمْ: قَالَ اللَّهُ - فَلَنْ أَكْذِبَ عَلَى اللَّهِ»**.<sup>۲۴</sup> ترجمه: «طلحه بن عبیدالله از پدرش روایت می کرد که با رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم

<sup>۲۱</sup> مسلم بن الحجاج القشیری النشاپوری، صحیح مسلم، تحقیق. محمد فؤاد عبدالباقی (بیروت: دار إحياء التراث، بی تا)، «الفضائل»، ۳۸ (۲۳۶۳).

<sup>۲۲</sup> النشاپوری، صحیح المسلم، «الفضائل»، ۳۸ (۲۳۶۳).

<sup>۲۳</sup> النشاپوری، صحیح المسلم، «الفضائل»، ۳۸ (۲۳۶۳).

<sup>۲۴</sup> ابو عبدالله محمد بن یزید القزوینی (۱۴۰۸)، سنن ابن ماجه، تحقیق. محمد فؤاد عبدالباقی (بی جا: دار إحياء الكتب العربیه-فصل عیسی البابی الحلبي، ۱۴۰۸ هـ.ق)، «الرهون»، ۱۵ (۲۴۷۰).

علیه وسلم در نخلستانی قدم بر می‌داشتیم؛ پیامبر صلی الله علیه وسلم مشاهده کردند که دهاقین عمل کرده افشانی بر درختان خرما را انجام می‌دادند، سپس از اطرافیان سوال کردند که آنان چه کاری می‌کنند؟ پاسخ داده شد که گرده‌های درختان نر را بر درختان ماده می‌افشانانند! پیامبر صلی الله علیه وسلم فرمودند: گمان نمی‌کنم که این کار مثمر ثمر واقع شود. این فرموده پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم به گوش دهقانان رسید و آنان از کار خود دست برداشتند. پیامبر صلی الله علیه وسلم با مشاهده این وضعیت فرمودند: سخن من از روی حدس و گمان بود و من انسانی مانند شما هستم. شما کار خود را انجام دهید؛ چون گمان من ممکن است درست یا نادرست باشد! اما هرگاه از جانب پروردگار سخنی به شما گفتم، مطمئناً بر خدا دروغ نخواهم بست!

این احادیث گهربار به نوعی اختیار و مسئولیت را به مردم در امور دنیوی و آگذار می‌کند که در آن شایستگی و تخصص دارند و درس بزرگی است برای نهادها و سازمان‌ها تا فرآیند استخدام منابع انسانی این نکته مهم را در نظر گرفته و حسب تخصص افراد استخدام گردد؛ چنانچه پیامبر بزرگوار اسلام صراحتاً بیان می‌دارند که در امور دنیای خود شما بهتر می‌دانند و آنطور که می‌دانید عمل کنید.

#### ۳.۴. آسیب سپردن مسئولیت‌ها به افراد نالایق

مسئولیت‌ها و وظایف؛ امور مهم در هر سازمان و نهاد است، می‌بایست به افراد لایق، متخصص و کارآگاه سپرده شود. پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم همواره در فرموده‌های گهربار شان بر این اصل تأکید داشتند، حتی آسیب عدم سپردن امور به افراد نالایق و غیر متخصص را به جوامع بیان می‌کردند؛ چنان در حدیثی بیان فرمودند: [إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ، فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ] <sup>۲۵</sup> ترجمه: "هنگامی که کار (و مسئولیت‌ها) به افراد نالایق سپرده شود، منتظر قیامت باش".

از این حدیث به خوبی واضح می‌گردد که این فرموده‌ای شان پیرامون سپردن کار با اهل و شایسته آن یکی از احادیث هشداردهنده و بسیار مهم در رابطه به مدیریت، مسئولیت‌پذیری، شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی است. در این حدیث، پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم بیان می‌دارند که اگر کارها، وظائف و مسئولیت‌ها به کسانی واگذار شود که اهل آن نیستند و تخصص و توانمندی ندارند، یعنی شایستگی، تخصص، یا تعهد لازم را در رابطه به آن کار ندارند، آنگاه باید انتظار فساد در نهادها و سازمان‌ها، سوء مدیریت، تباهی، و حتی فروپاشی نهاد و سازمان را داشت. در فرموده رسول اکرم صلی الله علیه وسلم، یکی از تعابیر واژه «انتظار قیامت» به معنای وقوع بحران‌ها، فتنه‌ها و ناهنجاری‌های شدید اجتماعی است که می‌تواند تا حد نابودی نهاد،

<sup>۲۵</sup> محمد بن اسماعیل البخاری، الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلی الله علیه وسلم و سنته و آیامه - صحیح البخاری (بیروت: دار طوق النجاة، ۱۴۲۲ ه.ق)، «الرفائق»، ۳۵ (۶۴۹۶).

سازمان و جامعه پیش رود؛ هم‌چنان کلمه (وُسْدَ الْأَمْرِ) واکذار کردن کار و سپردن مسؤلیت. واژه «وسد» از «وسادة» (بالش) گرفته شده و به معنای تکیه دادن و تفویض کار است؛ (الی غیر أهله) به کسانی که شایسته و اهل آن نیستند؛ یعنی عدم تخصص، شایستگی یا امانت‌داری؛ پس آسیب آن این است که (فانتظر الساعة) کنایه از وقوع بحران‌ها یا نشانه‌ای از نزدیکی قیامت است؛ یعنی تباهی و فساد، اجتناب‌ناپذیر خواهد شد. این فرموده پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم پایه مهم برای تأکید بر تخصص‌گرایی در جوامع اسلامی است.

بر مبنای این حدیث گهربار و از منظر شریعت اسلامی استخدام کارفرمایان و تعیین مسؤولان و مدیران باید بر اساس تخصص و شایستگی باشد؛ سپردن کار به افراد نالایق، خیانت به امانت الهی و اجتماعی است؛ هر گونه انتخاب و گزینش بدون در نظر گرفتن شایستگی و اهلیت، خلاف آموزه‌های شریعت مقدس اسلام است. در واقع، اسلام عزیز از همان آغاز، تخصص‌گرایی، مدیریت علمی و شایسته‌سالارانه را ترویج کرده است. در قرآن کریم و سنت نبوی نیز بارها به "اهل الذکر" و "الذین آتیاهم العلم" و امثال آن اشاره شده که نشان‌دهنده اهمیت شایستگی و تخصص‌گرایی است.

#### ۴.۴. نمونه‌هایی از تخصص‌گرایی عملی در سنت پیامبر صلی الله علیه وسلم

رسول اکرم صلی الله علیه وسلم بر اصل تخصص‌گرایی تمرکز داشته و در سنت مبارک ایشان، نمونه‌های فراوانی از تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری دیده می‌شود که نشان می‌دهد آن حضرت صلی الله علیه وسلم در موارد مختلف، اشخاص و افراد متخصص و کارآگاه و دارای مهارت‌های خاص را متناسب با توانایی‌های‌شان به کار می‌گرفتند. از جمله به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

#### الف: واگذاری امور طبابت و پزشکی به افراد کارشناس و اهل آن

پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم در مواردی که افراد با امراض مختلف نزدشان مراجعه می‌نمودند، اون افراد را به اشخاص متخصص معرفی و رهنمایی می‌کردند. چنانچه فرمودند: [أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: تَدَاوَوْا، فَإِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ لَمْ يَضَعْ دَاءً إِلَّا وَضَعَ لَهُ دَوَاءً].<sup>۱۶</sup>

#### ب: انتصاب حضرت معاذ بن جبل رضی الله عنه برای آموزش دینی در یمن

قضیه فرستادن معاذ بن جبل رضی الله عنه به یمن یکی از رویدادهای مهم در تاریخ اسلام است که حایز اهمیت بزرگی است؛ چنانچه بعد از فتح مکه مکرمه و گسترش اسلام در جزیره العرب، رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم تصمیم گرفتند که برای ترویج دین مبین اسلام در یمن،

<sup>۱۶</sup> ابوداود، سنن أبی داود، "الطب"، ۱، ۲۲ (۳۸۵۵).

یکی از یاران کارآگاه و آزمون دیده خود، حضرت معاذ بن جبل را به این سرزمین بفرستند. معاذ بن جبل فردی دانشمند، شایسته و اهل علم و دانش بود. پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم او را به‌عنوان قاضی و دعوت‌گر و مبلغ دین مبین اسلام به یمن فرستاد. قبل از فرستادن معاذ؛ رسول اکرم صلی الله علیه وسلم به او توصیه‌هایی کردند و فرمودند: **إِنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَمَّا أَرَادَ أَنْ يَبْعَثَ مُعَاذًا إِلَى الْيَمَنِ، قَالَ: كَيْفَ تَقْضِي إِذَا عَرَضَ لَكَ قَضَاءٌ؟ قَالَ: أَقْضِي بِكِتَابِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ، قَالَ: فَإِنْ لَمْ تَجِدْ فِي كِتَابِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ؟ قَالَ: فَيَسْتَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: فَإِنْ لَمْ تَجِدْ فِي سُنَّةِ رَسُولِ اللَّهِ وَلَا فِي كِتَابِ اللَّهِ؟ قَالَ: أَجْتَهِدُ رَأْيِي وَلَا أَلُو. قَالَ: فَضَرَبَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي صَدْرِهِ، وَقَالَ: الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي وَفَّقَ رَسُولَ اللَّهِ لِمَا يُرْضِي رَسُولَ اللَّهِ.**<sup>۲۷</sup> ترجمه: "پیامبر محبوب مان صلی الله علیه وسلم به معاذ رضی الله عنه فرمودند: (چگونه قضاوت خواهی کرد؟ معاذ پاسخ داد: با کتاب خدا و سنت پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم. پیامبر صلی الله علیه وسلم سپس افزود: اگر در کتاب خدا و سنت من چیزی نیافتی، چگونه عمل خواهی کرد؟ معاذ گفت: با رأی خودم و اجتهاد در مسائل. پیامبر صلی الله علیه وسلم از این پاسخ او خرسند شد و او را به یمن فرستاد."

از این حدیث گهربار و عمل رسول اکرم صلی الله علیه وسلم به خوبی آشکار می‌گردد که پیامبر صلی الله علیه وسلم معاذ را برای قضاوت و تعلیم دین به یمن فرستادند، چون او را دارای علم و فهم می‌دانستند و این خود تأکید بر شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی در فرآیند انتخاب افراد است.

### ج: سپردن امور کتابت به زید بن ثابت رضی الله عنه

حضرت زید بن ثابت رضی الله عنه که دارای مهارت در نوشتن و زبان بود، که این خود تخصص و شایستگی فردی وی بود؛ رسول گرامی اسلام صلی الله علیه وسلم وظیفه کتابت وحی و مکاتبات خویش را بر وی سپرده اند. چنانچه رسول اکرم صلی الله علیه وسلم فرمودند: **أَمَرَنِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنْ أُنْعَمَ لَهُ كِتَابَ يَهُودٍ**<sup>۲۸</sup> ترجمه: "زید رضی الله عنه می‌گوید رسول الله صلی الله علیه وسلم به من دستور دادند که کتاب یهود را فرا بگیریم، و پیامبر صلی الله علیه وسلم فرمودند زیرا بر آنان در مورد کتاب ما اعتماد ندارم."

<sup>۲۷</sup> ابوداود، سنن ابی داود، "الاقضية"، ۱۱ (۳۵۹۲).

<sup>۲۸</sup> ابوداود، سنن ابی داود، "العلم"، ۲ (۳۶۴۵).

هنگام تفحص و تعمق در این حدیث گهربار رسول اکرم صلی الله علیه وسلم در می یابیم که در زمینه تعامل مسلمانان صدر اسلام با اهل کتاب، خصوصاً یهودیان، توجه داشته و توصیه با خودآگاهی و کسب علم و دانش و تخصص می کردند؛ چنانچه پیامبر صلی الله علیه وسلم در این حدیث صحابه را به فراگیری زبان و کتاب یهود ترغیب می کنند. این خود می رساند که پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم زید بن ثابت را مأمور کرده بودند تا زبان عبری (یا سریانی) را بیاموزد تا بتواند نامه های یهودیان را ترجمه کنند و نیاز به اعتماد کامل به ایشان نباشد؛ و یادگیری زبان ها هم نوعی تخصص و دانش است و توجه ویژه پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم را به آن نشان می دهد. چنانچه این حدیث گهربار رسول اکرم صلی الله علیه وسلم می تواند گواه و مستندی باشد برای اهمیت تخصص گرایی و لزوم اتکا به افراد خبره و آگاه، به جای اعتماد کورکورانه به دیگران؛ چنانچه در پرتو این دستور ویژه پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم، می توان به این نتیجه رسید که پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم بر اهمیت فراگیری تخصص و علم برای حفظ دین، اجتماع و منافع مسلمانان تأکید داشتند. و این حدیث بر این نکته صحه می گذارد که وظایف و مسؤولیت های حساس را باید به کسانی سپرد که مهارت و دانش آن را دارند و در فرآیند استخدام افراد دارای تخصص باید توجه جدی مبذول داشت.

#### ۵. راهکارها برای تحقق عدالت و شایسته سالاری در نهادهای تحصیلات عالی

عملی شدن عدالت و شایسته سالاری در نهادهای تحصیلات عالی کشور یکی از ارزنده ترین و مهم ترین عوامل پیشرفت علمی، آموزشی، توسعه انسانی و ارتقای کیفیت آموزشی در یک جامعه به شمار می رود. برای رسیدن به این اهداف، راهکارهایی متعددی وجود دارد که می توان آنها را در ابعاد مختلف مدیریتی، آموزشی، ساختاری و فرهنگی طبقه بندی کرد:

#### الف: راهکارهای مدیریتی

استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی و اداری بر اساس شایستگی و تخصص: مبنای انتخاب و استخدام و ارتقای استادان باید بر اساس علم، اخلاق، تخصص و پژوهش باشد، نه روابط شخصی، سیاسی یا قومی. استقلال نهادها و سازمان های علمی در تصمیم گیری: کاهش دخالت های سیاسی و غیر علمی در انتخاب و انتصاب ها، بودجه دهی و سیاست گذاری پوهنتونی، شفاف سازی فرآیندهای استخدام در بست های علمی و اداری: ایجاد کانال های ارتباطی و سایت های انترتی شفاف مرتبط با سازمان برای اعلام فرصت های شغلی، نتایج بررسی ها و دلایل انتخاب افراد.

#### ب: راهکارهای آموزشی و تحقیقی

ارزیابی مستمر از فعالیت ها و عملکرد استادان و محصلین: با استفاده از معیارهای علمی و بازخورد محصلان و همکاران، تشویق به رقابت علمی سالم: حمایت از پروژه ها و طرح های تحقیقی مبتنی

بر خلاقیت، کیفیت و نوآوری، بدون در نظر گرفتن جایگاه، قوم، زبان یا وابستگی افراد. برنامه‌ریزی برای ارتقای کیفیت تدریس و تحقیق: برگزاری سمینارها و ورکشاپ‌های آموزشی، فرصت‌های مطالعاتی و ارزیابی دوره‌ای برنامه‌های آموزشی.

### ج: راهکارهای ساختاری و قانونی

ایجاد طرح شفاف جهت ارزشیابی و پاداش‌دهی: طرحی که در آن دستاوردهای علمی و عملکرد واقعی اعضای هیئت علمی و کارکنان به‌طور منصفانه ارزیابی و پاداش داده شود.

اصلاح آیین‌نامه‌ها و مقررات جهت استخدام و تفرقات: به‌نحوی که عدالت، تخصص، تجربه و شایستگی واقعی افراد مدنظر قرار گیرد. مبارزه با فساد اداری و علمی: ایجاد کمیته‌های نظارتی مستقل برای رسیدگی به تخلفات و تطبیق قانون بدون تبعیض.

### د: راهکارهای فرهنگی و اجتماعی

ترویج فرهنگ تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری در (پوهنتون‌ها) پوهنتون‌ها: از طریق رسانه‌های پوهنتون، سمینارها، برنامه‌های آموزشی و اخلاق حرفه‌ای و سمینارهای فرهنگی.

مقابله با فرهنگ قوم‌گرایی، رابطه‌محوری و سمت‌گرایی: با تأکید بر ارزش‌های ملی، اسلامی و علمی در انتخاب، گزینش، انتصاب‌ها و سیاست‌گذاری‌ها.

تقویت روحیه انتقادپذیری و پاسخ‌گویی مسئولان پوهنتون: فراهم‌سازی فضای آزاد برای بیان انتقادات و پیشنهادات از سوی محصلان، استادان و کارمندان.

در نهایت تحقق عدالت در روند استخدام و شایسته‌سالاری در نهادهای تحصیلات عالی مستلزم اصلاحات گسترده و عمیق در حوزه ساختارها، قوانین، فرهنگ پوهنتونی و رفتار هیئت رهنبری پوهنتون‌ها است. بدون شفافیت، پاسخ‌گویی و التزام به اصول شایسته‌سالاری و تخصص‌گرایی نظام آموزش عالی نمی‌تواند به رسالت واقعی خود در تربیت کادر علمی و اداری نخبگان و پیشرفت جامعه عمل کند.

### ه: ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری در نهادهای تحصیلات عالی

یکی از کلیدی‌ترین عوامل برای ارتقاء کیفیت آموزش، تحقیق و پژوهش و همچنین ایجاد یک محیط سالم و پایدار است. در ذیل، به برخی از راهکارها و شیوه‌های ترویج این فرهنگ اشاره می‌شود:

۱. تدوین و اجرای ارزش‌ها و اصول شایسته‌سالاری: نهادهای آموزشی باید ارزش‌ها و اصول شایسته‌سالاری را به وضوح تعریف کرده و در تمامی سطوح سازمان، از مدیریت تا دانشجویان، ترویج دهند.

۲. آموزش و سمینارهای آموزشی: برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی و محصلان درباره اهمیت شایسته‌سالاری، اخلاق حرفه‌ای و رفتارهای مناسب در محیط پوهنتون.

۳. تشویق به رقابت سالم: ایجاد فضایی که در آن رقابت بر اساس شایستگی ها و دستاوردها باشد، نه بر اساس روابط شخصی یا وابستگی ها. این می تواند شامل اعطای جوایز و تقدیرنامه ها به افراد شایسته باشد.

۴. شفافیت در فرآیندها: اطمینان از اینکه فرآیندهای پذیرش، استخدام، ارتقاء و اعطای بورس ها به طور شفاف و عادلانه انجام می شود. این کار می تواند اعتماد به سیستم را افزایش دهد.

۵. نظارت و ارزیابی مستمر: ایجاد سیستم های نظارتی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و دانشجویان بر اساس معیارهای عینی و قابل اندازه گیری. این ارزیابی ها باید به صورت منظم انجام شود.

۶. تقویت ارتباطات و تعاملات اجتماعی: ایجاد فضایی که در آن اعضای جامعه پوهنتونی بتوانند به راحتی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند و تجربیات خود را به اشتراک بگذارند.

۷. حمایت از نوآوری و تحقیق: تشویق اعضای هیئت علمی و محصلان به انجام تحقیقات مبتنی بر شایسته سالاری و عدالت اجتماعی، که می تواند به ایجاد تغییرات مثبت کمک کند.

۸. تشکیل کمیته های مشورتی: تشکیل کمیته هایی متشکل از نمایندگان محصلان، اعضای هیئت علمی و مدیران برای بررسی مسائل مرتبط با شایسته سالاری و ارائه راهکارهای عملی.

۹. ترویج فرهنگ بازخورد: تشویق افراد به ارائه بازخورد سازنده نسبت به یکدیگر و پذیرش انتقادات به عنوان ابزاری برای رشد و بهبود.

۱۰. نمونه سازی از رهبران: رهبران نهادهای آموزشی باید خود الگوی شایسته سالاری باشند و رفتارهای خود را مطابق با اصول شایسته سالاری تنظیم کنند تا دیگران نیز از آن ها پیروی کنند.

با اجرای این راهکارها، نهادهای تحصیلات عالی می توانند فرهنگی از شایسته سالاری را ایجاد کنند که نه تنها به بهبود کیفیت آموزش و پژوهش کمک کند، بلکه محیطی مثبت و انگیزشی برای همه اعضای جامعه پوهنتونی فراهم آورد.

## نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این تحقیق، می‌توان به این نتیجه رسید که تخصص‌گرایی و شایستگی در فرآیند استخدام منابع انسانی نه تنها از منظر عقلانیت مدیریتی و کارآمدی سازمانی، بلکه از دیدگاه شریعت مقدس اسلام نیز اصول بنیادینی در نظام استخدام و انتصاب منابع انسانی به‌شمار می‌روند. آموزه‌های قرآنی و سیره‌پیامبر گرامی اسلام صلی‌الله‌علیه‌وسلم به وضوح تأکید دارند که واگذاری مسئولیت‌ها به افراد غیرمتخصص، پیامدهای منفی عمیق و جبران‌ناپذیری برای جامعه، نهادها، سازمانها و نظام اداری به‌دنبال دارد؛ از جمله کاهش اعتماد عمومی، تضعیف عدالت اجتماعی و ناکارآمدی نهادها.

بی‌توجهی به اصل تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری، نوعی خیانت به جوامع و اجتماع انسانی و تضعیف بنیان‌های مشروعیت سازمانی و نهادها است؛ در حالی‌که استقرار آن، باعث شکل‌گیری مدیریتی مؤثر، منابع انسانی متعهد و کارآگاه، و ساختاری پویا در نظام اداری می‌گردد. بنابراین، بازگشت به اصول و آموزه‌های شریعت اسلام در فرآیند استخدام و به‌کارگیری منابع انسانی، نه تنها یک ضرورت دینی بلکه راهبردی کارآمد برای اصلاح و ارتقای نظام‌های مدیریتی در جوامع اسلامی است.

در نهایت، این پژوهش تأکید می‌نماید که بازنگری در فرآیند استخدام و توجه به آن بر پایه اصول اسلامی، می‌تواند الگویی بومی، کارآمد و عدالت‌محور برای مدیریت منابع انسانی در ساختارهای اجتماعی و سازمانی امروز فراهم سازد.

## پیشنهادات

با توجه به نتایج به‌دست آمده و یافته‌های این تحقیق، پیشنهادهای زیر در محورهای مختلف از جمله آموزشی و تحقیقی، سیاست‌گذاری، فرهنگی و اجتماعی ارائه می‌گردد تا مسیر پیاده‌سازی و نهادینه‌سازی اصل تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری در چارچوب آموزه‌های شریعت مقدس اسلامی هموارتر گردد:

### ۱. پیشنهادات بخش علمی و تحقیقی

**الف:** افزودن سرفصل‌های اسلامی پیرامون مدیریت استخدام منابع انسانی به متون درسی مدیریت منابع انسانی؛ در رشته‌های مدیریت، علوم اسلامی و فقه در نصاب درسی تحت عنوان «مدیریت اسلامی منابع انسانی»، «شایسته‌سالاری در اسلام» و «اصول استخدام از منظر فقه» پیشنهاد می‌گردد.

ب: حمایت از تحقیقات پیرامون موضوع؛ پوهنتون‌ها و مراکز علمی باید از تحقیقات ترکیبی در حوزه‌های شریعت اسلامی، مدیریت و علوم سازمانی حمایت کنند تا ادبیات علمی تخصص‌گرایی اسلامی گسترش یابد.

ج: برگزاری سمینارها و کنفرانس‌های آموزشی برای مدیران و کارشناسان؛ پیشنهاد می‌شود سمینارها، کنفرانس‌ها و دوره‌های آموزشی تخصصی برای مدیران منابع انسانی، با هدف آشنایی آنان با مبانی اسلامی تخصص‌گرایی و شایسته‌سالاری برگزار گردد.

## ۲. پیشنهادات در سطح سیاست‌گذاری و رهبری جوامع

الف: بازنگری در نظام استخدام و انتصاب؛ بازنگری در فرآیندهای استخدامی و انتصابات اداری با تأکید بر معیارهای اسلامی مانند تخصص، تعهد، تقوا و امانت‌داری به‌عنوان ارکان مشروعیت استخدام و بهره‌وری اداری و سازمانی پیشنهاد می‌شود.

ب: نهادینه‌سازی نظارت شرعی بر استخدام‌ها؛ پیشنهاد می‌شود کمیته‌های نظارتی متشکل از کارشناسان فقه اسلامی، مدیریت و منابع انسانی در ساختار سازمانی نهادها تعبیه شود تا مشروعیت و عدالت در فرآیندهای استخدام تضمین گردد.

## ۳. پیشنهادات فرهنگی و اجتماعی

الف: فرهنگ‌سازی در زمینه انتخاب شایسته‌سالارانه؛ رسانه‌ها، ائمه مساجد، اساتید پوهنتون‌ها و مراکز بزرگ آموزشی و مسئولین نهادهای فرهنگی می‌توانند در تبیین اهمیت و آثار اجتماعی و اخلاقی واگذاری مسئولیت‌ها به افراد شایسته و متخصص بر اساس آموزه‌های شریعت مقدس اسلام، نقش مهمی ایفا کنند.

ب: الگوسازی از سیره نبوی پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم؛ معرفی نمونه‌های عملی از تخصص‌گرایی در سیره پیامبر اکرم صلی الله علیه وسلم و خلفای راشدین، به‌ویژه در عرصه‌های مدیریتی، به‌عنوان الگوهای عینی برای مدیران امروز پیشنهاد می‌شود.

### فهرست منابع

#### قرآن کریم

۱. الطبرانی، سلیمان بن احمد. المعجم الاوسط. المحقق. طارق بن عوض الله بن محمد، عبد المحسن بن إبراهيم الحسيني. القاهرة: دار الحرمين، بی تا.
۲. المغربي، محمد بن محمد بن سلیمان. جمع الفوائد من جامع الأصول ومجمع الزوائد. بی جا: مکتبه الرشد، الطبعة الأولى، ۱۴۱۸ ه.ق - ۱۹۹۸ م.
۳. بن هشام، عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد. السيرة النبوية. الناشر: دار الصحابة للتراث بطنطا، ۲۰۰۷ م.
۴. بخاری، محمد بن اسماعیل. الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه صحيح البخاری. بیروت: دار طوق النجاة، ۱۴۲۲ ه.ق.
۵. دسلر، گری. مدیریت منابع انسانی. مترجم. دکتر علی پارسائیان. بی جا: دفتر پژوهش‌های فرهنگ‌نگی، ۱۳۹۶ ه.ش.
۶. سیدجوادین - سیدرضا، مبانی و کاربردهای مدیریت منابع انسانی. "نگاه دانش، ۱۳۸۱،
۷. رازی، فخرالدین محمد بن عمر. التفسیر الکبیر (مفاتیح الغیب). بی جا: داراحیاء التراث العربی، ۱۴۲۰ ه.ق.
۸. سجستانی، سلیمان ابن اشعث. سنن ابی داود. بیروت: دارالفکر، ۱۴۲۰ ه.ق.
۹. شیرازی، شیخ مصلح الدین سعیدی. بوستان. تهران: ققنوس، ۱۳۷۲ ه.ش.
۱۰. صدرالدین شیرازی (ملا صدرا). محمد بن ابراهیم تفسیر القرآن الکریم. قم: نشر بیدار، ۱۳۶۶ ه.ش.
۱۱. عثمانی، محمد شفیع. معارف القرآن. ترجمه. مولانا محمد یوسف حسین پور. بی جا: مکتبه فریدی، بی تا.
۱۲. قزوینی، محمد بن یزید. سنن ابن ماجه. بیروت: دار المعرفة، ۱۴۱۹ ه.ق.
۱۳. مخلص، عبدالرروف. تفسیر انوار القرآن. بی جا: شیخ الاسلام احمد جام. چاپ هشتم، ۱۳۹۹ ه.ش.
۱۴. نیشاپوری، مسلم بن الحجاج القشیری. صحیح مسلم. تحقیق. محمد فؤاد عبدالباقی. بیروت: دار إحياء التراث العربی، بی تا.