

تبیین الگوی جانشین پروری مدیران با بهره گیری از داستان خلیفه الهی آدم(ع) بر اساس اندیشه تفسیری آیت الله جوادی آملی

محمد ذاکری *

ابوالحسن فقیهی **

کرم الله دانشفرد ***

دریافت مقاله: ۹۲/۱۲/۱۶

پذیرش نهایی: ۹۳/۸/۲۰

چکیده

این پژوهش، که به لحاظ روش کتابخانه‌ای، به لحاظ مخاطب شناختی کاربردی و به لحاظ هدف اکتشافی است در پی این است که با بررسی آرا و تفاسیر اندیشمندان و متکلمان مسلمان و بویژه آرا و تفاسیر علامه جوادی آملی درباره موضوع خلافت الهی در قرآن کریم با استراتژی کیفی و به روش تحلیل محتوا به تبیین الگویی برای جانشین پروری (خلیفه پروری) الهی در زمین بپردازد. نتایج این پژوهش نشان داد از دیدگاه متون تفسیری شایسته شناسی، تعریف شایستگی‌ها، شایسته پروری، آماده سازی فردی و اجتماعی و ارزیابی مبتنی بر اهداف و کارکردها، مهمترین ابعاد و عناصر شاکله فرایند جانشین پروری الهی است که با بهره‌گیری از روشها و عوامل مؤثر در هریک از این مراحل می توان الگوی جانشین پروری مدیران را غنی سازی و تقویت کرد.
کلید واژه‌ها: جانشین پروری، خلافت الهی، آیت الله جوادی آملی.

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران

mohamad4276@yahoo.com

** نویسنده مسئول: استاد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران

a.faghihi@srbiau.ac.ir

*** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران

cdaneshfard@yahoo.com

مقدمه

توسعه یافتگی، تصادفی نیست. به همان دلیل که وقوع و تحقق هر امری در آفرینش، موجباتی را می‌طلبد، وضعیت هر جامعه با طرز تلقی و سطح فکر مردم و نخبگان آن جامعه مساوی است. سرنوشت هر جامعه‌ای با نسبت کشف قواعد و قوانین اجتماعی مردم و نخبگان آن جامعه رابطه مستقیمی دارد (رواسانی، ۱۳۷۲). واضح است که برای پیش بردن برنامه‌های توسعه در هر کشوری اداره و توسعه، نیازمند به کارگیری نخبگانی است که بتوانند کشور را در مسیر توسعه هدایت کنند و به اهداف توسعه دست یابند و بخش عمده‌ای از این وظایف در اداره توسعه بر عهده سازمانهای بخش دولتی است. با توجه به این ضرورت، برنامه توسعه سازمان ملل متحد، هشتمین هدف توسعه هزاره را گسترش ظرفیتها برای توسعه معرفی کرده است.

در عصر حاضر اهمیت مدیران شایسته و بهسازی نیروی کار از روندی روزافزون برخوردار شده است. در کشور ایران نیز پیش بینی می‌شود با توجه به روند فعلی رشد اقتصادی و اهداف چشم انداز سال ۱۴۰۴، سازمانها در سالهای آینده به تعداد قابل ملاحظه‌ای از مدیران شایسته نیاز خواهند داشت که باید به طور عمده در درون سازمانها پرورش یابند؛ در عین حال، سنگ بنای تحقق اهداف چشم انداز ۲۰ ساله ایران بر توسعه دانایی محور استوار شده است. نیروی انسانی، موتور محرک هر برنامه به شمار می‌رود. چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، ایران را کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین المللی معرفی کرده است. اهداف این چشم انداز عبارت است از:

- الگوی توسعه: توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیایی و تاریخی خود، متکی بر اصول اخلاقی و ارزشهای اسلامی، ملی، انقلابی با تأکید بر مردم سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادیهای مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسانها

- تولید ملی: برخوردار بودن از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری با اتکا به منابع

انسانی برتر و سرمایه اجتماعی در تولید ملی

- رفاه ملی: برخوردار بودن از سلامت، رفاه و فرصتهای برابر

- ویژگیهای فردی: فعال، مسئولیت پذیر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار بودن از وجدان کاری،

متعهد به انقلاب و شکوفایی ایران

در این میان، نیروی انسانی به عنوان یکی از الزامات مغزافزایی و یکی از شاخصهای عمده کسب اهداف چشم‌انداز ایران مورد توجه خاص قرار می‌گیرد. توسعه انسانی مستلزم ایجاد محیطی است که افراد را قادر می‌سازد استعدادهای خود را گسترش دهند؛ بنابراین می‌توان گفت توسعه انسانی، گسترش انتخاب انسانهاست و اساس گسترش انتخابها، ایجاد دانایی و توانایی است؛ از این رو ضروری است بهسازی استعدادها و توانمندیهای مدیریتی نیروی انسانی مستعد برای تصدی مشاغل مدیریتی در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ مورد توجه قرار گیرد؛ بدین ترتیب، شناسایی استعدادها و نخبگان فکری و اجرایی بالقوه و بالفعل، جذب آنها در دستگاه‌های دولتی مجری امور توسعه، آموزش و پرورش استعدادها و توانمندیهای آنان به روشهای نوین توسعه منابع انسانی در راستای توان محوری توسعه، ترسیم کارراهه شغلی مناسب و انگیزاننده و در نهایت تصدی پستهای مهم کارشناسی، مدیریتی و رهبری توسط ایشان جزء مهمترین ابعاد فرایند ظرفیت‌سازی توسعه است که همه اینها در مفهومی به نام نظام جانشین پروری تجمیع شده است. اهداف جانشین پروری نیز در هر سازمانی تقریباً یکسان است؛ اما روشهای مورد استفاده برای کسب این اهداف در سازمانها متفاوت است. این اهداف عبارت است از: ۱) اطمینان به اینکه مدیران مناسب در پستهای کلیدی سازمان قرار می‌گیرند. ۲) اطمینان به اینکه استعدادهای مناسب به کار گرفته می‌شوند. ۳) اطمینان به اینکه فرایند نگهداری و بهسازی توان عمده در جهت موفقیت آینده سازمان طراحی می‌شود. ۴) ایجاد، پایش و بررسی برنامه‌ای برای جایگزینی استعدادها (کراندل^۱، ۲۰۰۸: ۲).

ماهیت و فلسفه وجودی و کارکرد انسان در جامعه اسلامی و نظام جمهوری اسلامی با نظامهای حاکم بر غرب متفاوت است؛ چرا که انسان جمهوری اسلامی نه صرفاً انسانی سازنده (انسان ابتدایی) و یا انسانی فکور (معادل حیوان ناطق ارسطو) و هم‌چنین انسان عقلایی اقتصادی (انسان مدرن غربی) مطلوب نظامهای مبتنی بر سرمایه‌داری سکولار و لیبرال است، بلکه انسانی در تراز فطرت (حی متأله یا انسان مورد نظر حکمت متعالی و مورد تبیین فلاسفه نوصدرایی و بویژه نظر علامه جوادی آملی) است؛ انسانی که از ابعاد مادی و معنوی برخوردار، و در جستجوی حیات طیبه این جهانی است (زارعی، ۱۳۹۲). بر این مبنای، آشنایی با مفهوم خلافت الهی و جانشینی انسان و

1 - Crandell

الگوی جانشین پروری الهی برای تربیت چنین افرادی ضروری و بسیار کارساز است که بتوانند اهداف چشم انداز ۱۴۰۴ و برنامه های الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را عملیاتی کنند.

از دیگر سو، تبیین خلافت انسان و تشخیص هویت اصیل وی، که خلیفه خدای سبحان است برای جمع بندی برخی از آرای متضارب در نظام سیاسی مدینه فاضله و ساختار انسانی حکومت متمدنانه سهم بسزایی دارد؛ زیرا گروهی اساس سیاست سالم را «خدا محوری» می دانند و عده ای پایه آن را «انسان مداری». موجودی که خلافت خدای سبحان مقوم هستی اوست در اضلاع سه گانه «مَصْدَر»، «مورد» و «مقصد» بودن حتماً باید حکم خدا و رضای الهی در او ملحوظ گردد؛ با چنین تفریری هم اصل خدا محوری، که تنها پایه کمال و مایه جمال انسانی است، محفوظ می ماند و هم اصل انسان محوری تأمین می گردد؛ زیرا انسانشناسی از منظر خلافت الهی، محصولی جز خدا محوری در همه ابعاد سه گانه مزبور نخواهد داد؛ چون کرامت انسان نتیجه خلافت اوست و ویژگی خلیفه در این است که همه شئون علمی و عملی او مسبوق به حکم خدا و رضای الهی باشد؛ پس انسان محوری در مدینه فاضله بدون خدا مداری فرض صحیح ندارد؛ چون انسان بدون جنبه خلافت وی از خدا کرامتی ندارد و بدون داشتن کرامت، دلیلی بر لزوم محور قرار گرفتن او نیست (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۱۴۲).

بر این اساس این پژوهش با رویکرد پیشگفته در پی تبیین ابعاد و عناصر شاکل جانشینی انسان و الگوی جانشین پروری الهی مبتنی بر آرا، اندیشه ها و تفاسیر علامه جوادی آملی و نیز پاسخگویی به این پرسش است که چگونه می توان از این الگو برای توسعه و بهبود جانشین پروری مدیران در نظام اسلامی بهره برد. برای رسیدن به این هدف پس از بیان مفهوم جانشین پروری مدیران در علم مدیریت و نیز جانشینی و خلافت الله از دیدگاه متکلمان اسلامی، مراحل و عناصر این الگو با تکیه بر آثار این گروه و بویژه علامه جوادی آملی تشریح شده، و پس از جمع بندی در قالب الگوی فرآیندی به کاربردهای مدیریتی آن پرداخته خواهد شد.

مفهوم جانشین پروری در مدیریت

«جانشین پروری بخشی از برنامه ریزی منابع انسانی است که با استراتژی کلی سازمان منطبق

است» (بیور و هات چینگز^۱، ۲۰۰۴: ۸۱) هر داده، اطلاعاتی حیاتی برای تصمیم‌گیری روز به روز در سازمانها و ابزار مهمی برای بهسازی افراد است (هوانگ^۲، ۲۰۰۱: ۷۳۶). هم‌چنین این نظام، یکی از مهمترین ساختارهای موجود برای اطمینان به این است که سازمانها کارکنان داخلی خود را پرورش می‌دهند تا نیروی کار آینده خود را تأمین کنند. آنچه در فرایند جانشین پروری مورد توجه قرار می‌گیرد این است که سازمان قبل از اجرای این نظام، باید از آمادگی لازم برخوردار باشد. وجود مجموعه‌ای از آمادگیها و زمینه‌ها می‌تواند الزامات سازمان را برای اجرای نظام جانشین پروری نشان دهد که از آن جمله تعهد مدیران ارشد، فرهنگ سازمانی مناسب و پذیرنده و برنامه‌ریزی مالی و اجرایی قابل ذکر است. اگرچه برنامه‌ریزی جانشین پروری در ابتدایی‌ترین تعریف خود به شکل ساده «تعیین رهبران آینده» تعریف می‌شود در واقع، این برنامه‌ریزی نشأت گرفته از راهبرد سرمایه‌های انسانی به عنوان فرایندی ارادی به منظور اطمینان از تداوم رهبری در مناصب کلیدی، حفظ و توسعه سرمایه معنوی و سرمایه دانش برای آینده و تشویق افراد به توسعه است (هلتون و جکسون، ۲۰۰۷). دولت آلبرتا (۲۰۰۴) نیز آن را نگرشی نظام مند برای اطمینان یافتن از داشتن همیشگی بهترین استعدادها از طریق کمک به توسعه این افراد تعریف می‌کند.

مهمترین اجزا و مراحل نظام جانشین پروری به این شرح است:

- تعیین خط مشی: در این مرحله سازمانها الگوهای موجود و روشهای پیشین در نظام مدیریت جانشین پروری را مورد بازنگری قرار می‌دهند و خط مشی‌هایی برای اجرای این سامانه تعیین می‌کنند.

- تعهد مدیران ارشد: در مرحله تعیین خط مشی، تعهد مدیران ارشد و درگیر شدن آنها در برنامه مدیریت جانشین پروری، یکی از عوامل کلیدی برای اجرای جانشین پروری است. راثل کمبود حمایت مدیران ارشد را به عنوان اولین عامل در فهرست هفت مشکل عمومی بیان کرده است که بر برنامه ریزی جانشین پروری اثر می‌گذارد (رامژکو، ۲۰۰۸).

- شناسایی مناصب کلیدی: ولف (۱۹۹۶) مناصب کلیدی را در سازمان، مناصبی می‌داند که در تصمیمات عملیاتی و راهبردی سازمان اهمیت زیادی دارد و در موفقیت سازمان تأثیرگذار است. وی پیشنهاد می‌کند که هر سازمان معیارهای خودش را برای شناسایی مناصب کلیدی داشته باشد؛

1 - Beaver & Hutchings

2 - Huang

اما چندین معیار عمومی مانند مسئولیت حیاتی، مدیریت تخصصی، ساختار سازمانی، پروژه‌های آینده، اوضاع جغرافیایی و ظرفیت کار را نیز مطرح کرده است. زمانی که مناصب کلیدی شناسایی شد، فرایند شناسایی نامزدهایی برای پرکردن این مناصب شروع خواهد شد (رامژکو، ۲۰۰۸).

- شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز: شناسایی شایستگی‌های مشاغل کلیدی، یک عامل مهم در برنامه مدیریت جانشین‌پروری موفق است (راثول، ۲۰۱۰). بنا به گفته دویس و راثول (۲۰۰۴)، شایستگی‌ها ویژگی‌هایی است که افراد به منظور رسیدن به عملکرد مورد انتظار از آن استفاده می‌کنند. این ویژگی‌ها شامل مهارت، دانش و جنبه‌هایی از تصویر خود، انگیزه‌های اجتماعی، ویژگی‌ها، الگوهای فکری و روشهای احساس و عمل است (ویگل، ۲۰۰۶). شناسایی کردن شایستگی‌های کلیدی مورد نیاز در هر سطح رهبری، شناسایی و ارزیابی رهبران توانمند حال و آینده را امکانپذیر می‌سازد (فلامر و کانگر، ۲۰۰۴).

- شناسایی افراد با استعداد: همان طور که کاراولی و هال (۲۰۰۳) مشکل حیاتی در هر برنامه آماده‌سازی رهبران آینده را چگونگی تعریف اصطلاح «افراد با توان» بیان کرده‌اند، پیش از شناسایی افراد با استعداد، ابتدا باید استعداد و ویژگی‌های آن در سازمان مورد نظر تعریف شود. شناسایی این افراد شامل موجودی رهبران آینده سازمان خواهد شد. اینها افرادی هستند که می‌توانند به بالاتر از سطح فعلی خود ارتقا یابند. هنگام شناسایی افراد با توان پیشرفت باید به ارزشهای سازمان، شایستگی‌های رهبری، عملکرد و هوش و یادگیری توجه شود.

- توسعه نامزدها: پس از اینکه افراد با استعداد شناسایی شدند، وارد خزانه استعدادها می‌شوند و با توجه به شرایط احراز شغل شناسایی، و پس از مشخص شدن شکاف توسعه‌ای، برنامه‌های آموزشی مورد نیاز برای آماده‌سازی افراد با استعداد برای تصدی مشاغل کلیدی مشخص می‌شوند. این برنامه‌ها به دو دسته روشهای ضمن خدمت (گردش شغلی، مربی‌گری، جانشینی موقت و مطالعه موردی) و روشهای خارج از محیط کار (بازیهای مدیریتی، سخنرانیها، روشهای سمعی - بصری، روشهای آموزش ایفای نقش) تقسیم می‌شود.

- ارزیابی اثربخشی نظام مدیریت جانشین‌پروری: ارزیابی، ابزاری است که ارزش برنامه ریزی و مدیریت جانشین‌پروری را تعیین می‌کند. به طور کلی شاخصهای ارزیابی در نظام مدیریت جانشین‌پروری به دو دسته «ارزیابی فرایند برنامه جانشین‌پروری» و «ارزیابی نتایج برنامه جانشین‌پروری» تقسیم می‌شود.

مفهوم و اهمیت انسان و خلافت الهی

از نظر طبرسی خلیفه به کسی می‌گویند که تدبیر کارها را از سوی شخص دیگری متعهد شود و خلیفه الله در زمین آن را گویند که خداوند تدبیر بندگانش را به امر خود به او سپرده باشد. به هر حال اصل معنای خلافت، نشستن چیزی جای چیز دیگر است (باقری، نصیری و میریان، ۱۳۹۱: ۷۲).

آیت الله مکارم شیرازی در باب مفهوم خلافت الهی معتقد است: «خواست خداوند چنین بود که در روی زمین موجودی بیافریند که نماینده او باشد؛ صفاتش پرتوی از صفات پروردگار و مقام و شخصیتش برتر از فرشتگان. خواست خدا این بود که تمامی زمین و نعمتهایش را در اختیار چنین موجودی بگذارد» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۸).

این دو در تعریف و تبیین ویژگیهای انسان مشمول خلافت بیان می‌کنند: «چنین موجودی می‌باید سهم وافری از عقل و شعور و ادراک و استعداد ویژه‌ای داشته باشد که بتواند رهبری و پیشوایی موجودات زمین را بر عهده گیرد» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۸). هم‌چنین آیت الله جوادی آملی هر دو مفهوم را در کنار هم تعریف و تفسیر می‌کند: «انسان، آیت، مظهر و خلیفه خدایی است که در وی ظهور کرده و خلافت در چنین موردی بدین معناست که خداوند بالاصاله بر همه چیز محیط است و خلیفه خدا که انسان کامل است، بالعرض؛ چون معنای خلیفه آن است که مظهر مستخلف عنه باشد و کار مستخلف عنه را بکند» (جوادی آملی، ۱۳۷۶، ۶: ۱۲۸).

در خصوص ضرورت وجود خلیفه الله اشاره به قولی از ملاصدرا سودمند است. وی در تفسیر آیه ۳۰ سوره بقره بیان می‌کند که وجود خلیفه در عالم ضروری است؛ زیرا اقتضای ذات ازلی و صفات والای خداوند، ظهور مخلوقات است و اقتضای ربوبیت او نیز تدبیر و حفظ آنهاست و این کارها بدون واسطه از ذات قدیم حق تعالی ممکن نیست؛ بنابراین حکمت خداوند بر این واقع شد که جانشینی در عالم قرار دهد. این خلیفه انسان است که دارای تمام صفات الهی است (صدرالدین شیرازی، ۱۳۶۱، ج ۱: ۳۰۲).

در باب اهمیت خلافت الهی انسان باید گفت «اگر پیوند پیامهای قرآن را بر اساس تفسیر محتوایی قرآن به قرآن در نظر بگیریم، به رغم اینکه تنها در دو مورد مستقیماً از خلافت انسان یاد شده، دانسته می‌شود، زبان وحی در سراسر کتاب مجید، خلافت الهی انسان را تبیین و تفسیر

می‌کند بلکه چون هویت انسانی را سه عنصر عقیده، اخلاق و ایمان می‌سازد، تمام آیات قرآن به نحوی با این سه عنصر در ارتباط است؛ پس می‌توان گفت همه آیات قرآن کریم، یکسره تفسیر مقام خلیفه الهی و تشریح خصایص خلیفه الله است. هدف همه آیات این است که انسان متکامل به کمال نهایی بار یابد و به مقام منبع خلیفه الهی نایل گردد (جوادی آملی، ۱۳۹۰، ۱۴: ۲۸۰). با این نگاه توسعه و پرورش منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی جامعه اسلامی نیز اگر رویکردی الهی داشته باشد در نهایت به هدفی جز افزایش ظرفیتها و قابلیت‌های انسان برای تبدیل شدن به انسان کامل و خلیفه خدا نخواهد انجامید و این همراستایی ضرورت آگاهی از ویژگیها و الگوی پرورش جانشین خدا در زمین را با تکیه بر قرآن کریم بیشتر آشکار می‌سازد.

در واقع چنانکه از مفهوم خلافت الهی برمی‌آید، خداوند با خلقت آدم در پی انتصاب جانشینی در زمین بود که به عنوان موجود برتر اداره امور زمین را به نیابت از خدای تعالی بر عهده گرفته و جلوه ذات و صفات عالیه الهی در زمین گردد و توان دخل و تصرف در امور جهان را بر اساس تفویض ولایت تکوینی خداوند بیابد که انبیا و ائمه اطهار، مصادیق برجسته این امرند.

در غیاب انبیا و ائمه معصومین از آنجا که طبق دیدگاه فقه سیاسی شیعه، فقها جانشین امام معصوم بر روی زمین و مسئول رتق و فتق و هدایت و سرپرستی امور مردم هستند، این جایگاه به واسطه مقام خلیفه الهی برای ایشان حاصل شده و فقها بر اساس روایات متواتر تنها به شرط برخوردار شدن از ویژگیهای انسان کامل و نزدیکی سیره و روش و اندیشه ایشان به ائمه معصومین و نبی مکرم اسلام صلاحیت ولایت بر امور مسلمین را دارند. در چنین جامعه‌ای، مدیران و کارگزاران نظام در سطوح مختلف نیز به واسطه حق هدایت و ولایت نسبی (در سطوح مختلف) می‌باید متخلق به این اخلاق و متصف به صفات انسان کامل باشند؛ اگرچه هرکس به تبع ظرفیتها و قابلیت‌های درونی و گوهر وجودی خود به سطح و درجه‌ای از این جایگاه و حیات طیبه دست می‌یابد. اما در هر حال در جامعه اسلامی، که حق حکومت در آن از آن خداوند متعال است و به انبیا و اولیا و ائمه طاهرین و فقهای کبار تفویض می‌گردد به طریق اولی لازم است مدیران و کارگزاران برجسته آن نیز در همه سطوح با همان الگوی تربیتی و جانشین پروری الهی شناسایی، آماده سازی و برگزیده شوند و این نیازمند تدوین الگوی جانشین پروری الهی و مراحل و شرایط آن است. با این هدف به منظور تشریح بهتر این ویژگیها و مسیر فرایندی با طرح چند پرسش و پاسخ به آن مراحل و ابعاد این فرایند روشن خواهد شد.

روش پژوهش

روش این پژوهش، توصیفی تحلیلی، و از نوع تحلیل محتوای کیفی، و در آن برخی از متون تفسیر قرآن کریم، بویژه تفاسیر تسنیم، المیزان و نمونه مورد بررسی قرار گرفته است. تحلیل محتوا روشی است که برای استنباط تکرار پذیر و معتبر از داده‌ها از متن مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای این پژوهش، که با استراتژی کیفی انجام شده از فرم واری دارای پیش سازمان یافتگی استفاده شده است و جملات و عبارات منتخب به انضمام متن فارسی و نشانی در حوزه‌های مراحل ششگانه فرایند جانشین پروری برخاسته از چارچوب نظری به عنوان روش یا پیش نیاز درج شد.

یافته‌ها

مراحل جانشین پروری الهی

شایسته شناسی: اولین پرسش در مسیر جانشینی و جانشین پروری الهی این است که چه کسی (کسانی) و به چه علت و با برخورداری از چه فضیلتی شایستگی جانشینی و خلافت خداوند در زمین را دارند. قرآن کریم جایگاه ویژه ای برای انسان قائل است که دیگر مخلوقات از آن بی‌بهره‌اند. این امر با دقت در آیات قرآن کریم بویژه آیات مورد بحث (بقره/۳۰-۳۳) و آیه امانت (احزاب/۷۲) روشن می‌شود. مقام خلیفه الهی از جمله مقامات ویژه انسان و منحصر در او است که حتی ملائکه، امکان دستیابی به این مقام را ندارند. پس عدم شایستگی ملائکه برای مقام خلافت به دلیل عالم نبودن آنها به جمیع اسما است (نوروزی، ۱۳۹۱: ۷۳). در روایات نیز تصریح شده است که ملائکه خود را سزاوار به خلافت تصور می‌کردند اما خداوند پاسخ سربسته‌ای به آنها داد که این پاسخ به طور اجمالی بر عدم شایستگی ملائکه و شایستگی آدم دلالت دارد (مکارم شیرازی و دیگران، ۱۳۷۴: ۱/۱۷۳). از دید ابن عربی، خلیفه الله باید مظهر تام مستخلف عنه (خداوند) باشد؛ اما غیر از انسان کامل، دیگر مظاهر مظهریت تام ندارند؛ چرا که قیود هر مظهري باعث می‌شود حق در آن مظهر مقید ظهور یابد و هر کدام از مظاهر در حد خود به ظهور حق می‌پردازند (نوروزی، ۱۳۹۱: ۸۰). ملاصدرا جامعیت وجود انسان را علت شایستگی او برای خلافت بر می‌شمارد و می‌گوید: «تمام آنچه در عالم کبیر موجود است در انسان نیز وجود دارد. در عالم کبیر، جواهر و اعراض، آسمان و زمین و ستارگان، فرشته و جن و حیوان و ... وجود دارد که نمونه تمام اینها در

انسان موجود است؛ پس انسان مظهر جمیع اسمای الهی و در نتیجه خلیفه الله است و تمام آنچه در ملک و ملکوت وجود دارد، مسخر او و مأمور سجده به او هستند (صدرالدین شیرازی، ۱۳۶۱ الف: ۴/۴۰۹). به باور ملاصدرا، فضیلت آدمی بر فرشتگان و اجنه، نه از جهت روح است - چنانکه فرشتگان تصور می کردند - و نه از جهت ماده - آن گونه که شیطان توهم کرد و جنس خود را که از آتش بود برتر از جنس خاکی انسان دانست - که این فضیلت بنابر آیات سوره فجر از جهت غایت و عاقبتی است که همان ضعف و عجز آدمی موجب نیل به آن است (شجاری، ۱۳۹۱: ۱۰۵). در باب علت شایستگی انسان برای جانشینی خدا، نظر علامه جوادی آملی نیز تا حدودی بر آرای ابن عربی و ملاصدرا در باب جامعیت وجود آدمی و مظهریت همه اسمای الهی همراستاست: «پس موجودهایی که مظهر بعضی از اسمای الهی هستند نه همه آنها، چونان فرشتگان که فقط آیت اسمای تنزیهی خداوند هستند و نظیر حیوانات که فقط مظهر اسمای تشبیهی خداوند، خلیفه خداوند نیستند و انسان امین وارسته، که مظهر همه اسمای الهی، اعم از تنزیهی و تشبیهی است از خلافت سهمی دارد و خلیفه خداست» (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۵۵).

پرسش دوم این است که بین انسانها کدام گروه از شایستگی خلافت خدا برخوردارند. آیا به شخص حقیقی آدم (ع) اختصاص دارد (چنانکه زمخشری و طبرسی معتقدند)؛ آیا مختص انسان کامل و انبیا و اولیاست یا همه انسانها امکان برخورداری از این ویژگی را دارند؟ علامه طباطبایی معتقد است: «... پس دیگر خلافت نامبرده به شخص آدم (ع) اختصاصی ندارد؛ بلکه فرزندان او نیز در این مقام با او مشترکند؛ آن وقت معنای تعلیم اسماء، این می شود که خدای تعالی این علم را در انسانها به ودیعه سپرده به طوری که آثار آن ودیعه بتدریج و به طور دائم از این نوع موجود سر بزند؛ هر وقت به طریق آن بیفتد و هدایت شود، بتواند آن ودیعه را از قوه به فعل در آورد. دلیل و مؤید این عمومیت خلافت، آیه «اذ جعلکم خلفاء من بعد قوم نوح»، (که شما را بعد از قوم نوح خلیفه ها کرد) و آیه «ثم جعلناکم خلائف فی الارض»، (و سپس شما را خلیفه ها در زمین کردیم) و آیه «و یجعلکم خلفاء الارض» (و شما را خلیفه ها در زمین کند) است» (طباطبایی، ۱۳۷۴: ۱۷۸/۱). علامه جوادی آملی نیز با تأیید این دیدگاه، خلافت را در نوع انسان حاوی مراحل و مراتب می داند: «خلافت الهی از سنخ کمال وجودی و مقول به تشکیک است و مراحل عالی آن در انسانهای کامل نظیر حضرت آدم (علیه السلام) و انبیا و اولیای دیگر یافت می شود و مراحل مادون آن در انسانهای وارسته و متدین متعهد ظهور می کند» (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۵۶). در

جای دیگر: «آگاهی از اسما به آدم (علیه‌السلام) اختصاص ندارد، بلکه در او و همه فرزندانش به صورت بالقوه به ودیعت گذاشته شده است به طوری که هر انسانی اگر توانست با سیر در مسیر حق، آن را به فعلیت برساند و آثارش را ظاهر سازد و سهمی از علم اسمای الهی بهره او شود به همان اندازه از خلافت الهی بهره‌مند می‌شود» (همان: ۴۱).

بدین ترتیب در جمع‌بندی مرحله شایسته‌شناسی می‌توان گفت انسان به دلیل جامعیت وجود و مظهریت همه اسمای الهی برای خلافت و جانشینی خدا در زمین گزینه مناسبتری نسبت به فرشتگان، اجنه، حیوانات و نباتات و دیگر مخلوقات خداوند سبحان به شمار می‌رود. هر انسانی اگر در مراحل بعد بخوبی مسیر تعالی را طی کند و اسمای الهی را از قوه به فعل، و به ظهور رساند به همان میزان می‌تواند از جانشینی خدا برخوردار گردد و این مقام به آدم (ع) یا سایر پیامبران و اولیا اختصاص صرف ندارد.

تعریف شایستگی‌ها

بر این اساس و با پذیرش این نکته، که همه انسانها می‌توانند درجات و مراتبی از خلافت الله را داشته باشند، این مرحله در پی پاسخگویی به این پرسش است که مهمترین شایستگی‌های مورد نیاز انسان برای جانشینی خدا در زمین که باید مشخص شود و تحت آموزش و پرورش ربوبی توسعه یابد، کدام است. اهمیت تعریف شایستگی‌ها در این است که در مواردی که خلافت و جانشینی چیزی، مستلزم داشتن توان و کمالات فردی فراوان باشد و خلیفه شدن ملازم دستیابی به آنها، آن جانشینی دیگر اعتباری و قراردادی نخواهد بود؛ زیرا نداشتن آن فضایل و کمالات شرط واقعی جانشینی و خلافت را منتفی می‌سازد؛ زیرا احراز این مقام در واقع به معنای دستیابی به کمالات و ویژگیهای خاصی است که دیگران از آن بی بهره اند (باقری و دیگران، ۱۳۹۱: ۷۳). از سوی دیگر در حوزه مدیریت منابع انسانی نیز تعریف و شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز برای هر شغل و هر سازمان به دلیل اهمیت آنها در استخدام، گزینش، آموزش و بهسازی و کاربرد منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بسیاری از سازمانهای دولتی و خصوصی در سراسر دنیا نسبت به تدوین الگوهای شایستگی اهتمام ورزیده‌اند. با این نگرش برای مدیر در جامعه اسلامی، که از یک سو می‌باید متخلق به اخلاق اسلامی و متصف به فضایل اخلاقی باشد و از دیگر سو طبق مطالب

پیشگفته هدف اعلاى او تکامل در مسیر خلیفه الهی باشد، شناسایی این شایستگی‌های محوری و تدوین الگوی شایستگی مبتنی بر آموزه‌های وحیانی بسیار ضروری است تا سرلوحه سایر فعالیتها و نظامهای مدیریت منابع انسانی قرار گیرد. علامه جوادی آملی مهمترین شایستگی‌های انسان را برای جانشینی خدا شامل این موارد می‌داند:

علم، عقل، تواضع، بردباری، قناعت پیروی از خدا، محبت خدا، تقوا، عمل صالح، انفاق دینی و علمی، عمل به واجبات بویژه نماز، حق طلبی، سرعت و سبقت در علم آموزی، شکر، استعاذه، استغفار، دعا، عدالت، مساوات در تقسیم بیت المال، مهربانی و شفقت بر خلق خدا، حکمرانی بر اساس کتاب الهی، اجرای بی‌کم و کاست اوامر و نواهی الهی، دینداری، کرامت، محبت و ولایت اهل بیت، رازپوشی و ستر عیوب، مدارا با مردم و هدایت آنها، صبر و سختی و تحمل مصایب و فشارها، دوری از دنیای پرفریب، رو نمودن به سوی جهان جاویدان، آمادگی پیش از مرگ برای سفر به سوی خدای سبحان و پرهیز از افزون طلبی، فساد، صدرنشینی، شهرت جویی، سیاست بازی، ثروت اندوزی، مقام خواهی، پذیرش سلطه و ربوبیت فرهنگی و اقتصادی غیرخدا، پذیرفتن اربابی غیر از خدا در زندگی و... (جوادی آملی، ۱۳۹۰، ج ۱۴؛ جوادی آملی، ۱۳۸۹، ج ۳). روشن است هرچه در برنامه‌های تأمین و بویژه آموزش و پرورش و بهسازی منابع انسانی دولت و نیز در فرایند جانشین پروری، این شایستگی‌ها در کنار شایستگی‌های فنی و عملیاتی مورد توجه و تأکید قرار بگیرد، نظام اداری با چالشهای کمتری روبه‌رو، و بسیاری از نارساییهای آن برطرف خواهد شد.

شایسته پروری

قصه آدم گذشته از اینکه از برخی جهات شبیه قصه پیامبران دیگر است، شواهد از صدر تا آستان آن داستان این است که خدای سبحان در صدد پرورش خلیفه است و آدم را به عنوان نمونه طرح کرد و جریان گفت‌وگو ملائکه و... یکی پس از دیگری برنامه از پیش طراحی شده بود که ظاهر می‌شد؛ یعنی قضیه آدم یک قصه کاملاً شخصی، عینی و خارجی بوده است، نه نمادین، لیکن به عنوان نمونه خلیفه الهی (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۳۷/۳). حال پرسش بعدی اینجاست که روش و الگوهای آموزشی و پرورشی این جانشین پروری چگونه است. انسانی که شایستگی او

برای خلافت مورد تأیید حق تعالی قرار گرفته و شایستگی‌های مورد نیاز او که همه مظاهری از اسمای حسناى حق تعالی است، معین شده است، چگونه می‌تواند این شایستگی‌ها را در خود پرورش دهد و امکان جانشینی خود را از قوه به فعل رساند.

اولین موردی که در همه تفاسیر و آثار متکلمان اسلامی در خصوص پرورش خلیفه مورد اشاره و بحث قرار گرفته تعلیم اسمای الهی توسط خداوند سبحان به آدم(ع) است (بقره/۳۱). در اینکه مقصود از اسما چیست، اقوال متعددی بیان شده است:

۱ - قتاده می‌گوید: منظور از اسما، معانی و حقیقت آنهاست؛ زیرا بدیهی است فضیلت در الفاظ و اسامی نیست جز به اعتبار معنا و حقیقت.

۲ - ابن عباس و سعید بن جبیر و بیشتر مفسران می‌گویند: منظور از نامها، نام تمام صفتها و اصول و رموز کشاورزی، درخت کاری و تمام کارهایی است که به امور دین و دنیا مربوط است و خداوند به آدم(ع) آموخت.

۳ - برخی گفته‌اند نام تمام چیزهایی را که خلق شده و یا نشده است و بعداً آفریده خواهد شد به او آموخت.

۴ - از امام صادق نقل شده است: نام کوه‌ها، زمینها، دره‌ها، بیابانها و نیز گفته شده که منظور از نامها، نام ملائکه و فرزندان خود آدم بوده است (باقری و دیگران، ۱۳۹۱: ۷۷؛ طباطبایی، ۱۳۷۴: ۱۲۰/۱).

علامه جوادی آملی، مراد از اسما را چنین بیان می‌کند: «مراد از اسما همان حقایق غیبی عالم است که به لحاظ سیمه و نشانه خدا بودن به «اسم» موسوم شده است؛ حقایقی که باشعور و عاقل و مستور به حجاب غیب و مخزون عند الله و در عین حال خزاین اشیای عالمنده (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۶۹/۳).

بر این اساس و بر مبنای آیات ۳۰-۳۳ سوره مبارکه بقره بیشتر مفسران و متکلمان بر این نکته تأکید دارند که علم اصلی‌ترین معیار فضیلت آدم(ع) و جانشینی انسان است؛ از جمله این تأکیدات موارد ذیل قابل اشاره است:

۱ - علامه مجلسی: پس حق تعالی اسما را تعلیم آدم نمود و به وسیله آن حجت را بر ملائکه تمام کرد که چون او از شما عالمتر است به خلافت سزاوارتر است؛ پس معلوم شد که اعلم بودن موجب استحقاق خلافت است.

۲ - میر حامد حسین و بیضاوی مفسراهل سنت: این آیات بر شرافت انسان، ارزش و برتری علم بر عبادت دلالت می‌کند و اینکه علم شرطی در خلافت، بلکه شرط عمده آن است (کریمی، رستمی و دیمه کارگراب، ۱۳۹۲: ۱۸).

۳ - علامه جوادی آملی: خدای سبحان، جریان خلافت و جانشینی خویش را از راه علم آغاز کرد و تعلیم اسمای الهی را سرلوحه این کار حکیمانه قرار داد؛ پس راه خلافت الهی، راه علم به اسمای حسناى اوست و اگر کسی علم به اسما داشت، خلیفه خدا می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۲۸۰/۱۴).

مفهوم این علم الهی، که می‌تواند زمینه ساز خلافت و جانشینی انسان شود به تشریح و تبیین و واکاوی گونه شناسانه دقیق تری نیاز دارد. علامه جوادی آملی با تأکید بر این مهم معتقد است: «هر علمی معیار خلافت نیست، بلکه تنها علم به اسما چنین اثری دارد. بنابراین، اگر کسی زمین‌شناس، زیست‌شناس یا ستاره‌شناس خوبی بود اما موحد نبود، چون به هیچ اسمی از اسمای خداوند عالم نیست، هیچ سهمی از خلافت ندارد. زمین‌شناس در صورتی از مقام خلافت بهره‌مند است که زمین را «اسم الله» و «آیت حق» و «وجه الله» بداند و گرنه علمی که به ذات زمین تعلق بگیرد، نه به ارتباط آن با خدا، نه تنها انسان را خلیفه الله نمی‌کند، بلکه او را از ساحت قدس خدا دور می‌سازد» (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۱۹۳) و در تبیین گونه شناسانه، علم مورد نیاز برای جانشینی را یک بار به دو دسته علم میزبان (خداشناسی، آشنایی با اسمای حسناى حق، خطوط کلی وحی و نبوت و راه‌های اصلی رسالت و شریعت) و علم میهمان (پزشکی و همه شاخه‌های آن، مهندسی و همه شعب آن، اختر شناسی، زمین شناسی، کشاورزی، زیست شناسی گیاهی و جانوری و...) و در مرتبه ای دیگر به دو دسته علوم قابل تحصیل (مشابه علوم میهمان) و علوم غیرقابل تحصیل (مشابه علوم میزبان) تقسیم بندی می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۴/۱۵۳-۱۵۶).

علامه در بیان شیوه و الگوی آموزش و پرورش الهی از چند جنبه و اصول مرتبط یاد می‌کند که در قالب موارد ذیل مطرح می‌شود:

۱ - تعلیم به جای تدریس: تعلیم یک شیء از تعلّم و یادگیری آن جدا نیست. تعبیر به "عَلِّم" در جایی است که حقیقت علم در جان متعلّم بنشیند؛ بر خلاف تدریس که با جهل و عدم توجه مخاطب نیز قابل جمع است؛ یعنی گاهی مؤثر است و اثرش یادگیری است و گاهی هم اثری

نمی‌بخشد. آنچه در جوامع علمی بشر رایج است تدریس است، نه تعلیم. پس ممکن است فراگیری را در پی داشته باشد و محتمل است نداشته باشد؛ در نتیجه تعلیم همه‌اَسما به آن حضرت از فراگیری و عالم شدن آن بزرگوار به همه‌اَسما، جدا نیست (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۱۶۶).

۲ - تعلیم بی واسطه و با واسطه: تعلیم خدای سبحان گاه بی واسطه صورت می‌پذیرد؛ مانند تعلیم اسما به آدم(ع) (بقره/۳۱)؛ تعلیم حضرت خضر که خداوند آن را مستقیماً به خود اسناد می‌دهد (کهف/۶۵)؛ تعلیم به حضرت یعقوب (یوسف/۶۸)؛ حضرت یوسف (یوسف/۳۷) و حضرت داود (انبیا/۸۰). گاهی نیز این تعلیم غیبی با واسطه استادی الهی صورت می‌پذیرد؛ مانند تعلیم موسی(ع) توسط خضرنبی (کهف/۶۶) (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۴/۲۷۰ و ۲۷۱).

۳ - اسوه‌سازی: همچون بیان و معرفی حضرت ابراهیم(ع) به عنوان اسوه حسنه (ممتحنه/۴) و از زبان او شیوه دعا کردن را به ما می‌آموزد: «پروردگارا بر تو توکل کردیم و به درگاه تو باز آمدیم و سیروورت ما به سوی توست» که این مصداق آموزش الهی است (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۴/۱۰۶).

۴ - نمای متصل و نمای منفصل: آنجا که رشد به درون موجود ارتباط دارد، سخن از «نمای متصل» است که فرع از اصل جداشدنی نیست و آنچه ثمردهی بیرونی در کار است «نمای منفصل» مطرح است. در قرآن کریم نیز سخن از افزایش «انسان در علم» است (طه/۱۱۴) نه افزایش «علم در انسان» که اولی نمای متصل است و دومی نمای منفصل. مشابه این تعبیر در دیگر فضایل نظیر ایمان، شکر، هدایت و برخی رذایل نظیر کفر، نفاق، فرار از حق و خسارت نیز به کار رفته است (همان: ۱۹۲ و ۱۹۳).

۵ - مسیرهای سه‌گانه تکامل: خداوند سه راه فطرت (شکوفایی علم تعبیه شده درون انسان به وسیله پیامبران)، کسب (بوستان علم و معرفت که از مراکز علمی می‌گذرد) و موهبت (راه کرم و فضل الهی که بر پایه مشیت خدای سبحان استوار است) را برای رشد و پرورش انسان پیش پای او قرار داده است (همان: ۳۱۴).

۶ - سیروورت پیوندی علم و عمل صالح: مقصود از علم و عمل در این بحث، ملکات علمی نظیر شناخت معارف کلی و ملکات عملی مانند اوصاف نفسانی است (از قبیل عدالت، مساوات، موااسات، ایثار، احسان، زهد، قناعت و...). علم از همین نشئه طبیعت و به گونه‌ی سیروورت، سیر می‌کند تا به مقام تجرد کامل برسد؛ بدین ترتیب علم از مرحله الفبا آغاز می‌شود و بتدریج مراتب دریافت و تثبیت بدیهیات، فهم مسائل نظری، ملکه شدن مسائل پس از تکرار و تمرین و در نهایت

تبدیل شدن به فصل مقوم هویت در اثر اعتقاد و عمل بدان را طی می‌کند. نظیر این صیورورت علمی، در مقام عمل صالح نیز مطرح است (همان: ۱۵۹ و ۱۶۰).

۷ - مراتب متفاوت انسان در سیرتعلیم الهی: در مرتبه و سفر اول از کثرتهای موجود به سراغ وحدت می‌رود و در پرتو آیات آفاقی و آنفسی در بیرون و درون خود با آفریدگار هستی و اسمای حسناى او آشنا تر می‌شود. در مرتبه دوم با رهاورد سفر اول، سیر از خدا به خدا و در خدا را آغاز می‌کند و به مراتبی دیگر از علم و معرفت الهی دست می‌یابد. پس از سیر دوم، دوباره به عالم کثرت باز می‌گردد و آیات الهی را با توان بیشتر و شهود برتر می‌بیند و سفر سوم را به پایان می‌برد و از این پس خلافت الهی، که چهارمین سفر ملکوتی و بالاترین مرتبه مطلوب هستی است، آغاز می‌شود. از این رو گفته‌اند که محدوده خلافت الهی انسان، پایان سفر سوم است (همان: ۲۶۸).

۸ - علم قدرت آفرین و قدرت عالمانه: عناصر محوری خلافت الهی را علم و قدرت تشکیل می‌دهد؛ از این رو انسان حتماً باید اولاً از حقایق جهان، که مظاهر اسمای حسناى الهی است، آگاه باشد و ثانیاً توان اداره آنها را داشته باشد. در جریان خلافت فقط به علم انسان به اسما اشاره شد و به قدرت او اشارتی نرفت و این اختصار یا برای روشن بودن توانمندی انسان است یا برای این است که یکی از ویژگیهای علم به اسمای الهی قدرت یافتن است؛ یعنی علم مزبور خصوصیتی دارد که توانمندی را به همراه خواهد داشت (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۱۹۹).

آگاهی از این روشها و الگوهای عملی آموزش و پرورش الهی، می‌تواند راهنمای خوبی برای تدوین راهبردها، روشها و ابزارهای آموزش و پرورش کارکنان و مدیران بویژه در فرایند جانشین پروری باشد که بین مدیر و جانشین ارتباط نزدیک و عملی وجود دارد.

آماده سازی انسان برای جانشینی

انسان اکنون در مرحله ای است که کمابیش همه ابزارها برای خلافت وی روی زمین آماده است اما آنچه در این مرحله ضروری می‌نماید، خودسازی و تهذیب نفس و اراده محکم برای قرارگیری در جایگاه رفیع جانشینی خداست. در این موقعیت انسان در میدان نبرد قرار می‌گیرد که نیروهای الهی و شیطانی هر یک با تمام قوا به سوی او وارد می‌شوند. «اما هر کس که راه خلیفه خدا شدن را در پیش دارد، چه به مقصد رسیده و کامل شده باشد و چه در مسیر بوده و متکامل باشد، باید صفات الهی را با جهاد پیگیر و تهذیب بی‌وقفه نفس به دست آورد؛ زیرا درون انسان، دو

نیرو وجود دارد که یکی بر اساس فطرت، او را به سوی فضیلت‌ها و صفات الهی فرا می‌خواند و دیگری بر پایه شهوت و غضب، او را به رذیلت‌های نفسانی و شیطانی دعوت می‌کند» (همان: ۲۸۶). در وهله اول لازم است که انسان هدف و چشم انداز روشنی در ارتباط با زندگی دنیوی و اخروی خود و جایگاه مورد انتظارش در دنیا و نسبت تعریف شده‌اش با خود و خداوند سبحان داشته باشد. گونه‌شناسی ارائه شده علامه به این روشنگری کمک می‌کند: «همت انسانها در حرکت به سوی کمال الهی، متفاوت است. برخی اساساً به مقام خلافة الهی نمی‌اندیشند و به دنبال آن، نیستند. بلکه فقط در پی آنند که از جهنم برهند یا به جنت برسند و حتی ممکن است برای رسیدن به جنةاللقاء و جایگاه انبیا و اولیا بکوشند. اما بالاتر از همه آنان، گروه چهارمی هستند که در افق سیر خویش، خلافت خدا را دیده‌اند و آن را تعقیب می‌کنند. مقام آدمیت را، که شخصیت حقوقی انسان کامل است، محور خلافت خدا می‌دانند» (همان: ۲-۲۹۱). اکنون انسانی که در مسیر سیر و صیروت خود چشم انداز حرکتش را بر افق جانشینی خداوند قرار داده است نیاز دارد تا راه را از بیراهه بازشناسد و محرکها و موانع مسیر را تشخیص دهد. خداوند متعال به واسطه کتاب وحی و فرستادن انبیا و اولیا و هدایت و فیض مداوم ایشان، بنده را در مسیر درست هدایت می‌کند: «... این صراط مستقیم، راه انبیا و اولیای الهی است و جز با رهبری علمی عملی و شیوه فکری - تربیتی آنان که خلیفه خدا بر عالم و آدمند، هیچ سیری از مُلک تا ملکوت، شدنی و هیچ راه دیگری، پیمودنی نیست» (همان: ۲۹۲). در واقع آنچه همه مکاتب انسانی در پی دستیابی به آن هستند، بقا و عزت به صورت توأم یا بقای عزتمندانه است که در سایه تربیت الهی در قرآن تأمین و تضمین می‌گردد. افزون بر آن دو آسیب جدی می‌توانند مانع حرکت و صیروت انسان به سوی خلافت الهی باشد: اول اینکه انسان خود را اصیل پندارد؛ چون خلافت اساساً با اصالت سازگار نیست و دوم اینکه خود را نایب غیرخدا بداند؛ چون به نقض نیابت از خدا منجر می‌گردد. همین دو آسیب اگر در نظام حکومت اسلامی نیز وارد شود و حاکم یا کارگزاری را به خود مبتلا کند، بزرگترین سرمایه و پشتوانه هر نظام سیاسی و اداری یعنی مشروعیت آن را دچار آسیب جدی می‌کند. «در حکومت اسلامی اگر کارگزاری در تقنین یا اجرا یا قضا، اندیشه بشری خود را بر رهاورد وحی الهی مقدم بدارد، هرگز خلیفه خدا نخواهد بود؛ چنانکه هر فردی نیز اگر بخواهد انگیزه خود را بر هدف الهی ترجیح دهد، هرگز خلیفه خداوند نیست. اگر چنین خلیفه‌ای که درجه وجودی او رقیقه درجه وجودی مستخلف‌عنه است و هرگز همتای او نیست، داعیه مقام مستخلف‌عنه را داشته باشد نه تنها

مشروعیت خود را از دست می‌دهد، بلکه فاقد قدرت خواهد شد» (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۱۰۲ تا ۱۰۴).

اهداف و کارکردهای خلیفه الله

در این مرحله، که انسان در جایگاه جانشینی و خلافت الهی در زمین قرار گرفته است و فرایند جانشین پروری الهی در مرحله پایانی قرار دارد، ضروری است بر اهداف اصلی و کارکردها و وظایف خلیفه الله تأمل شود و از این رهگذر چارچوبی برای ارزیابی فرایند جانشین پروری الهی و شخص جانشین فراهم شود. برخی از مهمترین این کارکردها و اهداف به این شرح است:

۱ - حی متأله: قرآن بر خلاف منطقیین که انسان را «حیوان ناطق» می‌خوانند، انسان را «حی متأله» می‌داند؛ یعنی زنده ای که حیات او در تأله، یعنی ذوب در ظهور الهی است، تجلی دارد و به سوی مظهریت اسمای حسنا حق، پیش می‌رود.

۲ - وساطت فیض و تدبیر عالم: در تحلیل چگونگی واسطه شدن خلیفه الله برای رسیدن فیض به عالم، توجه به روایاتی که بهره مندی خلفای الهی را از اسم اعظم بیان می‌کند، ضروری است. خداوند فیوضات خود را از طریق اسمای خود در عالم جاری می‌سازد؛ با اسم خالق خلق می‌کند؛ با اسم رازق رزق می‌دهد و ... حال انسانی که خود در سیر خود به اسمای الهی دست می‌یابد به وسیله آن اسما به تدبیر عالم می‌پردازد. از این رو در تبیین وساطت فیض و ولایت تکوینی ائمه اطهار باید به دستیابی آنها به اسمای الهی توجه داشت (نوروزی، ۱۳۹۱: ۱۴۰).

۳ - احاطه به مادیات: خلیفه الله به جزئیات و ویژگیهای اشیای مادی احاطه دارد و منافع و آثار آنها را از قوه به فعل می‌رساند و از این طریق، صنایعی را استنباط و ابزاری را اختراع می‌کند.

۴ - هدایت تکوینی: خلیفه الله هدایت تکوینی همه هستی امکانی را بر عهده می‌گیرد و همه موجودات را به اذن خدا رهبری می‌کند؛ زیرا او مظهر همه اسمای حسنا و صفات جمال و جلال خداست و فتح و ختم و فتق و رتق آن به اذن خدا و بدون واگذاری به دست اوست.

۵ - هدایت تشریحی: هدایت تشریحی انسانها، ارشاد و موعظه، تفصیل و تبیین حلال و حرام، اجرای حدود الهی، پاسداری از حصون دینی و در یک کلام، تشکیل حکومت عدل انسانی بر عهده اوست (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۳/۱۲۰ و ۱۱۹).

۶ - گسترش خلافت به ماسوی الله: اگر مقصود از خلافت انسان، جانشینی او در زمین به لحاظ

تبلیغ، تبیین، تعلیل، اجرا و حمایت از حدود اسلامی باشد، غایت وسطی و نیمه راه حرکت انسان به سوی غایت نهایی است. اما اگر مراد، خلافت الهی نسبت به تمام «ما سوی الله» باشد، این خلافت، غایت قصوای انسانی و منتها الیه صیوروت آدمی است (جوادی آملی، ۱۳۹۰: ۱۴/۱۱۹).

۷- مظهریت همه اسمای حسناى حق: انسان در هر شأن و مرتبه‌ای تحوّل داشته باشد به سوی خدا حرکت می‌کند و برای اینکه صیوروتش الهی باشد، خداوند، اسما و صفات خود را برای انسان بر می‌شمرد و خود را با اسمای حسناى علیم، حکیم، حی، عزیز، مرید، سمیع، بصیر، غفار، ستار و... معرفی می‌فرماید؛ پس هر کس به سوی علم و حکمت و حیات و عزت و... حرکت کند به سوی خدا می‌رود و به همان میزان از خلافت الهی بهره می‌برد (همان: ۱۱۷).

۸- تأکید بر گسترش خلیفه پروری: چون اوج خلافت انسان، تعلیم همه اسما و صفات خداست و از جمله این اسما و صفات، صفت خلیفه پروری است، برترین جانشین خدا کسی است که به خلیفه پروری نیز همت گمارد و این به ترتیب شامل انبیا، اولیا و عالمان دینی است (همان: ۲۸۲).

بحث و نتیجه گیری

جانشین پروری یکی از مهمترین راهبردهای تأمین و توسعه نیروی انسانی در بخش دولتی و خصوصی است. این راهبرد بویژه در بخش دولتی امروزه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است. کشورهای همچون ایران، که در مسیر پیشرفت و توسعه قرار دارند برای اداره توسعه خود نیازمند مدیرانی هستند که با برخورداری از تخصص و تعهد کافی توانایی پیشبرد این برنامه‌ها را داشته باشند. به طور خاص در ایران، که سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، افق حرکت را ترسیم کرده است و سیاستهای کلی نظام اداری و سیاستهای کلان برخاسته از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مسیر دستیابی به این چشم‌انداز را روشن می‌کند تربیت انسانهای توسعه یافته به طور کل و کارگزاران پیشرفت به طور خاص بر اساس ظرفیتهای بومی و دینی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد. این پژوهش با چنین رویکردی در پی بررسی فرایند جانشین پروری الهی است تا با تکیه بر آن تعریف انسان توسعه یافته از تعاریف مبتنی بر مکاتب لیبرالیستی و اومانستی به تعریف مبتنی بر مکتب الهی که همان انسان کامل و خلیفه الله است تغییر یابد. برای بررسی این فرایند ضمن بررسی آرای مفسران و متکلمان شهیر اسلامی با تعمق و تأکید بیشتر بر تفاسیر و آرای فیلسوف و مفسر بزرگ

معاصر حضرت آیت الله جوادی آملی نسبت به تدوین و تبیین الگوی مربوط اقدام شده است:

الگوی جانشین پروری الهی



از دید علامه، قرآن بهترین منبع برای انسانشناسی و هستی شناسی انسان است. از آنجا که معرفت خداوند سبحان به انسان به عنوان خالق و صاحب اختیار و پروردگار وی اکمل معارف است در صورت اتخاذ روش تفسیری صحیح (از دید ایشان تفسیر قرآن به قرآن) می توان جامعترین دیدگاه و معرفت را نسبت به وجود و ماهیت و مأموریت انسان به دست آورد. دیدگاهها و تفاسیر علامه در بسیاری از موارد با آرای ملاصدرا و علامه طباطبایی (ره) همراستا، و در برخی موارد نیز آنها را تکمیل کرده است ضمن اینکه در برخی موارد همچون تعریف لغوی، اصطلاحی و مصداقی خلیفه الله، شمول خلافت به نوع انسان (به جای اختصاص آن به انبیا و اولیا) و حالت مراتبی آن در انسانهای مختلف، ماهیت اسمای آموخته شده به آدم (ع) و تعریف علم الهی و روش تعلیم با برخی از مفسران و متکلمان پیشین متفاوت و متباین است.

از سوی دیگر الگوی جانشین پروری الهی به لحاظ مراحل و تعریف با الگوهای جانشین

پروری مدیران، که در ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح شده است، تفاوتی دارد. به نظر می‌رسد در صورت تأمل و تعمق بیشتر بر مفهوم و جایگاه خلیفه الله در قرآن و روایات و تبیین و تشریح و موشکافی بیشتر الگوی پرورش وی و چشم انداز و کارکردهای دنیوی و اخروی خلیفه‌الله، این نظریه بتواند جایگزین مناسبی برای مفاهیمی همچون انسان عقلایی توسعه یافته غربی باشد. در کنار آموزه‌های قرآنی، توجه به آموزه‌ها و مستندات تاریخی مربوط به ائمه معصومین نیز برای تکمیل این الگوی وحیانی بسیار مناسب خواهد بود. بررسی الگوی خلافت و جانشینی حضرت علی(ع) بویژه در واقعه غدیر و آیات تطهیر، مودت، اکمال و احادیث شریف ثقلین و کسا و تأمل در شیوه تربیتی پیامبر اکرم در خصوص امام علی(ع) نمونه‌های مناسبی برای الگوسازی جانشین پروری در اسلام است. شیوه تربیتی سیاسی و اخلاقی امام حسن و امام حسین(ع)، که بویژه در نامه‌های ۳۱ و ۴۷ به این دو بزرگوار، نامه ۲۷ به محمد ابن ابوبکر و نامه ۵۳ به مالک اشتر نخعی به رشته تحریر درآمده و نیز سلوک عملی و شیوه رفتار و مدیریت اجتماعی و سیاسی و اداری آن حضرت، که مظهر انسان کامل و نیز الگوی برجسته انسان سازی و جانشین پروری در راستای تربیت خلیفه الله است، متجلی است. حاصل این تربیت و جانشین پروری صلح مدبرانه امام حسن(ع) و قیام شجاعانه امام حسین(ع) است. امام حسین(ع) خود نیز در طول حیات مبارک و نیز واقعه عاشورا با تربیت و هدایت و پرورش جانشینانی همچون حضرت زینب و امام سجاد(ع) زمینه جاودانه شدن آن حماسه را فراهم کردند. در دوران امام باقر و امام صادق(ع) نیز ایشان از طریق تربیت علمی و بسط و نشر معارف حق محمدی و علوی مسیر جانشین پروری و خلیفه پروری را دنبال کردند تا جایی که مکتب انسانساز متکامل شیعه را با نام این بزرگواران می‌شناسند. در دوران حیات سایر ائمه معصومین نیز، که خود مصادیق انسان کامل و خلیفه الله هستند، این روند به‌رغم محدودیتها و تضییقات فراوان ادامه یافت و در دوران حیات و غیبت صغری و کبری امام عصر با تربیت و آموزش و انتصاب نواب اربعه و سپس معرفی فقها به عنوان جانشین امام معصوم و نظریه ولایت فقیه دنبال شد. بر اساس الگو و مطالب متن، برخی پیشنهادها و کاربردهای مدیریتی داستان خلیفه الهی آدم(ع) قابل ارائه است:

- آگاهی از اسما و صفات علیای الهی و ضرورت مظهریت همه آنها در انسان، بهترین محرک و الگوی شکوفاسازی همه استعدادها و شایستگی‌ها و پیشرفت فراگیر، همه جانبه و چند بعدی انسان است. در فرایند جانشین پروری، توجه مربی به شناسایی و بارورسازی همه استعدادها، توان و

ظرفیتهای جانشین در همه ابعاد فنی، عملیاتی، شناختی، اخلاقی و معرفتی حائز اهمیت است. این امر در طراحی و اجرای نظام جبران خدمت و مدیریت عملکرد نیز حائز اهمیت است.

- در تبیین الگوهای شایستگی، علاوه بر شایستگی‌های فنی، شناختی، ادراکی و ... بعد دیگری از شایستگی‌های مدیران و کارکنان قابل طرح و ارزیابی است که مبتنی بر شایستگی‌های انسان کامل در قرآن باشد. توجه به این امر می‌تواند، مدیر را بویژه در بخش دولتی از جایگاه نه چندان رفیع خود در اندیشه‌های تیلوری و وبری ارتقا داده و به انسان شایسته خلیفه الهی نزدیک کند. البته ضروری است توجه و تأکید بر این شایستگی‌ها با ظرافت و به دور از افراط و تفریط و با تأسی از روش الهی و انبیا و اولیای وی صورت گیرد.

- در تدوین راهبردهای آموزش و توسعه منابع انسانی تغییر و تحول از روشهای «تدریسی» به روشهای «تعلیمی» حائز اهمیت است. بسیاری از برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی در سازمانهای اداری ایران بدون نیازسنجی و ارزیابی است و در شیوه اجرا نیز به روشهای ناکارآمد سنتی و فاقد بازدهی لازم و تغییر پایدار در رفتارهای مورد نظر است؛ لذا تغییر در جهتگیری روش آموزشهای ضمن خدمت از کلاسهای مبتنی بر سخنرانی به روشهای استاد و شاگردی، مربیگری سازمانی و کلاسهای پویا و تعاملی به گونه‌ای که حداکثر فراگیری و پایداری در آموزش و انتقال آن را به همراه داشته باشد، راهکاری اساسی است.

- از آنجا که جانشینی الهی مستلزم صبرورت همزمان علم و عمل یا به تعبیر دیگری علم توانمندساز است، توجه به عملگرایی و ترکیب دانش و عمل در فرایند آموزش و پرورش جانشین بسیار مهم است؛ به بیان دیگر به هر میزان، آموزش و پرورش جانشین با روشهای آموزشی کارگاهی، هنگام عمل و مبتنی بر تجربیات عملی و موردکاوی‌ها همراه شود، نتیجه بهتری خواهد داشت. افزون بر آن توجه به روشهای توانمندسازی سازمانی و روانشناختی نیروی انسانی از جمله افزایش اختیار، استقلال، معنی داری شغل، واگذاری اختیار و ... در این مسیر سودمند خواهد بود.

- قرآن کریم در بسیاری از موارد به منظور آموزش بهتر و روشن کردن اهداف خود از اسوه پردازی و الگوسازی کمک می‌گیرد و عموماً این اسوه‌ها پیامبران و اولیای الهی هستند. معرفی و شناساندن اسوه‌های ملموس و در دسترس بویژه مدیرانی که در عین برخورداری از توان فنی و اجرایی و هوشمندی قوی و عملکرد مؤثر از فضایل اخلاقی و شایستگی‌های خلیفه الهی گرچه در سطوح عادی برخوردار باشند، چه در ایران و چه حتی در کشورهای دیگر، می‌تواند در مسیر

جانشین پروری بسیار مؤثر واقع شود.

- تهذیب نفس و شناخت جایگاه انسان در هستی و رابطه وی با خود و خدای سبحان از موارد بسیار مهمی است که جزء ابعاد آماده سازی انسان برای خلافت الهی است و در توسعه منابع انسانی و بویژه جانشین پروری باید مورد توجه قرار گیرد. زمینه بسیاری از تخلفات اداری، بروز فساد و عدم سلامت دستگاه اداری، کارایی و بهره‌وری کم، نارضایتی مردم از خدمات اداری و به تبع آن سطح پایین پاسخگویی و اعتماد عمومی به دولت در همین عامل ریشه دارد.

- پاسخگویی عمومی یکی از مهمترین پایه‌ها و ارزشهای مدیریت دولتی در سراسر جهان، و در سیاستهای کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری نیز بارها مورد تأکید قرار گرفته است و اصلی‌ترین عامل افزایش اعتماد عمومی و ارتقای مشروعیت نظام به شمار می‌رود. پاسخگویی عمومی یکی از مهمترین شایستگی‌هایی است که در جانشین پروری مدیران دولتی باید مورد توجه و تأکید قرار گیرد و از میان ابعاد آن پاسخگویی به خود (پاسخگویی اخلاقی) و پاسخگویی به خداوند سبحان بر اساس کارکردهای خلیفه الله می‌تواند مورد تأکید و توجه قرار گیرد. از آنجا که هدف و کارکرد نهایی خلیفه الله تبدیل شدن به «حی متأله» و «واسطه فیض» است در صورت تبیین دقیق شاخصها و سنجه‌های ارزیابی این دو مفهوم بهترین میزان برای خود ارزیابی در جهت دستیابی به این دو هدف فراهم، و سنجش عملکرد و پاسخگویی فردی مبتنی بر میزان دستیابی به این اهداف و کارکردها تعریف می‌شود.

- از آنجا که خلیفه پروری یکی از ویژگیهای خداوند متعال و انبیا و اولیای الهی است و اعلی مرتبه خلافت در انسانها به شمار می‌رود، لازم است در حوزه مدیریت نیز اهتمام به جانشین پروری از مهمترین امکانات و ارزشهای مدیران در همه سطوح به شمار رود و عوامل فرهنگی عمومی و سازمانی مقوم جانشین پروری پایه ریزی و حمایت شود و میزان تلاش و موفقیت هر مدیر در پرورش جانشینان شایسته بر اساس آموزه‌های وحیانی، یکی از معیارهای اصلی ارزیابی عملکرد و انتخاب مدیران برگزیده کشور تلقی شود.

منابع فارسی

قرآن مجید.

باقری، حسین؛ نصیری، علی؛ میریان، سیداحمد (۱۳۹۱). بررسی معناشناسی و تفسیر آیه خلیفه الهی. فصلنامه

مطالعات تفسیری. س ۳. ش ۱۱: ۶۹ تا ۸۶.

- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۹) تفسیر تسنیم. ج ۳. چ پنجم. تنظیم و ویراستاری احمد قدسی. قم: مرکز نشر اسرا.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۰). صورت و سیرت انسان در قرآن. چ هفتم. تنظیم و ویراستاری غلامعلی امین دین. قم: مرکز نشر اسرا.
- رواسانی، شاپور (۱۳۷۲). بازهم رهایی از سلطه. فرهنگ توسعه. س ۲. ش ۹: ۶۶ تا ۷۱.
- زارعی، مجتبی (۱۳۹۲). حیوان سیاسی سنت ارسطویی یا سیاسی متأله انقلاب صدرایی. فصلنامه خردنامه همشهری. ش ۱۱۸: ۱۲۴-۲۵.
- شجاری، مرتضی (۱۳۹۱). خلافت انسان و مبانی قرآنی آن از دیدگاه ملاصدرا. فصلنامه اندیشه نوین دینی. س ۸. ش ۲۹: ۱۰۳ تا ۱۲۶.
- شیرازی، صدرالدین (۱۳۶۱). تفسیر القرآن الکریم. به کوشش محمد خواجهی، قم: نشر بیدار.
- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۳۷۴). ترجمه تفسیر المیزان. ترجمه محمد باقر موسوی همدانی. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- کریمی، محمود؛ رستمی، محمد حسن؛ دیمه کارگراب، محسن (۱۳۹۲). بازایی ابعاد تفسیر کلامی آیه «انی جاعل فی الارض خلیفه». دوفصلنامه پژوهشنامه تفسیر و زبان قرآن. س ۱. ش ۱: ۹ تا ۲۶.
- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران (۱۳۷۴). تفسیر نمونه. تهران: دارالمکتب الاسلامیه.
- نوروزی، رضا (۱۳۹۱). میزان انطباق دیدگاه ابن عربی در مظهریت تام خلیفه الله با قرآن کریم. فصلنامه اندیشه نوین دینی. س ۸. ش ۲۹: ۱۰۳ تا ۱۲۶.

منابع انگلیسی

- Beaver G, Hutchings K (2004). The big business of strategic HRM in SMEs in Stewart, HRD in Small Organisations. Routledge Research Studies in HRD Series. Routledge. London. 81
- Crandell, Thomas et.al.(2008), Human Resource Development, London, Mc Graw Hill.
- Fulmer, R.M.; Conger, J.A. (2004), "Growing your company's leaders: How great organizations use succession management to sustain competitive advantage", New York, AMACOM.
- Helton, K.; Jackson, R. (2007), "Navigating Pennsylvania's dynamic workforce: Succession planning in a complex environment", Public Personnel management, 335-347.
- Huang, T.C., 2001. "Succession management systems and human resource outcomes". International journal of manpower, 22(8), P. 736.
- Karaevli, A.; Hall, D. (2003), "Growing leaders in turbulent times: Is succession planning up to the challenge", Organizational dynamics.science direct elsevier science journals database, 62-79.
- Romejko, M.A. (2008), "Key characteristics of succession planning program at a government research center", A dissertation for the degree of doctor of education in organizational leadership, United State, Pepperdine University.
- Rothwell, W.J. (2010), "Effective succession planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within", 4th edition, New York, American Management Association.

