معیارهای گزینش کارگزاران حکومت امیر مؤمنان علی (علیه السلام)

پدید آورنده : محمد حسن عبداللهی ، صفحه 2

1. پرواپیشگی

«والْصَقْ بِاَهْلِ الْوَرَعِ والصِّدْق»1

«به اهل ورع و صدق و راستی بپیوند (و آنان را برگزین).»

پرواپیشگی و تقوا والاترین ارزش های اخلاقی و برترین کرامت های انسانی است و هیچ چیزی همانند آن آدمی را از لغزشها و هلاکتها حفظ نمی نماید و سعادت هر فردی در گرو میزان تقوای اوست و به همین جهت است که حاکم اسلامی نیز باید بهره کافی را از این امر داشته باشد.

کسی که خود، راه یافته نباشد، چگونه می تواند افراد جامعه و تحت حکومت خویش را به سعادت برساند.

و از طرف دیگر، قوی ترین عاملی که زمامداران را از مبتلا شدن به غرور و فساد و تباهی بازداشته و آنان را به اجرای دقیق وظایف خویش وامی دارد، تقوای الهی است. از این رو، هر شخصی که مسؤولیتش در جامعه و حکومت، بیشتر باشد، نیازمندی او به تقوا بیشتر خواهد بود.

بر همین اساس است که مولای متقیان علی (علیه السلام) معیار گزینش کارگزاران و والیان خویش را پرهیزکاری و تقوای الهی قرار داده2 و پیوسته از آنان می خواهد که تقوای الهی را معیار عمل خود قرار دهند.3

2. فرهیختگی

«فَاصْطَفْ لِوِلایَةِ أَعْمالِکَ أَهْلَ الوَرَعِ والعِلْمِ والسّیَاسَةِ»4

«برای سرپرستی کارهایت پرواپیشگان و فرهیختگان را برگزین.»

فرهیختگی که همان دانایی و تربیت یافتگی است، بالاترین فضیلت های آدمی و کارآمدترین عنصر، در نظام اداری است؛ زیرا راه بردن درست امور در گرو علم و اخلاق می باشد.

یک مسؤول و حاکم جامعه، هر چه قدر داناتر و عالم تر و از طرف دیگر، هر چقدر نفس خود را بیشتر تربیت کرده باشد، از ادب و اخلاق اداری و روحیه خدمتگزاری بیشتری بهره مند خواهد بود؛ و این امر در نظامِ اداری از اصلی ترین امور است. دولتی می تواند به اهداف والای فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، و اخلاقی دست یابد که به وسیله کارگزاران و کارمندان فرهیخته اداره شود. در سخنان نورانی امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) چنین وارد شده است:

«مَنْ ساسَ نَفْسَهُ أَدْرَکَ السِّیاسَةِ»5

«هر کس که نفس خود را سیاست و تربیت نماید، سیاست و مدیریت را دریابد.»

و همچنین:

«رَأْسُ الْفَضائِل العِلْمُ»6

«برترین فضیلت ها، علم و دانایی است.»

3. با تجربه بودن

«وَ تَوَخَّ مِنْهم أَهْلَ التَّجْرِبَةِ»7

«و از میان آن ها افرادی که با تجربه ترند، برگزین.»

تجربه کاری از مهمترین عوامل موفقیت در امور است و آنان که تجربه های خود را اندوخته و از آن به خوبی استفاده کرده اند، از امور پیچیده و مشکل، سرفراز بیرون آمده اند؛ و بر عکس آنان که فاقد تجربه کافی بوده اند، در رویارویی با مشکلات و نابسامانی ها دچار تزلزل و آشفتگی شده اند. در کلمات نورانی امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)چنین وارد شده است:

«هر کس تجربه اش بسیار باشد، فریب خوردن او اندک است.»8

اساسا میزان تجربه بر میزان قوّت و پختگی تصمیم گیری و عمل درست، تأثیری بسزا دارد.

به بیان امام علی (علیه السلام):

«رأی و اندیشه انسان به قدر تجربه اوست.»9

4. با حیا بودن

«وَ تَوخّ منهم اَهْلَ التَّجربةِ وَالحیاءِ»10

«و از میان آن ها افرادی که با تجربه تر و پاکترند، برگزین.»

از اسباب مؤثر در موفقیت یک تشکیلات، آن است که مدیر و مسؤول آن، انسان باشرم و حیایی باشد که شؤون جامعه، افراد و همچنین شؤونات خود را حفظ نماید؛ و از دریدگی و درندگی خودداری نموده، احترام متقابل افراد را نگهدارد و با اشخاص مختلف در حد خودشان برخورد نماید که اینگونه رفتار، تأثیر بسزایی در رضایت و جذب افراد جامعه و از طرف دیگر، مقبولیت و محبوبیت حاکم آن جامعه دارد. و در مقابل، هیچ چیز به اندازه اصلاح امور، درست کاری و پاک دامنی از انسان های بی حیا دور نیست و آن که حیا ندارد، هر عملی را برای خود مجاز می شمارد. چه نیکو فرموده است امیرالمؤمنین علی (علیه السلام):

«چه دور است صلاح و درستی از صاحب شرّ بی حیا.»11

مدیریت اشخاص بی حیا، مدیریتی است ویرانگر و برباد دهنده دنیا و آخرت، که هیچ حریمی در آن راه ندارد.

«با حیا بودن»، دارای مراتبی است، که اوج آن حیا از باری تعالی نسبت به معصیت اوست و درجات پایین آن حیا از «خلق» است؛ و هر چه انسان مراتب بالاتری از حیا را داشته باشد، شایستگی بیشتری به جهت هدایت و مدیریت جامعه خواهد داشت.

5. پاکی و صلاحیت خانوادگی

«...مِنْ أَهل البُیُوتاتِ الصّالِحَه»12

«کارگزاران دولتی را...از خاندان های پاکیزه و با تقوا...انتخاب کن.»

همچنان که در علم روانشناسی نیز ثابت شده است، پاکی و فضایل اخلاقی و انسانی خانواده اثر بسزایی در تربیت افراد و فرزندان خواهد داشت. آنانکه در خانواده های پست، تنگ نظر، کوته بین، کینه ای و بدخلق و...تربیت و بزرگ شوند، خواه ناخواه اگر مسؤولیتی را بپذیرند، با تنگ نظری و کوته بینی و دیده پست و کینه توزانه با افراد تحت امر یا مافوق خود برخورد خواهند نمود. برخلاف کسی که در خانواده ای بلند مرتبه، دارای فضائل انسانی و اخلاقی و... رشد و نمو کرده باشد؛ طبیعی است چنین شخصی در هر پست و مقامی که باشد، آثار نیک او به زیردستان و بالادستان تراوش و سرایت خواهد کرد و به همین جهت است که امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)، این نکته را از معیارهای گزینش حاکمان جامعه قرار داده و بر آن تأکید نموده اند.

6. سابقه مسلمانی و دلبستگی دینی

«من اهل...القَدَم فی الاسلامِ المُتُقَدِّمَة»13

«و از میان آن ها افرادی را که...پیشگامتر در اسلامند، برگزین.»

امام (علیه السلام) از جمله معیارهای گزینش حاکمان را دلبستگی به اسلام و مسأله سابقه اسلامی برشمرده اند. سزاوار نیست حاکم و زمامدار جامعه اسلامی از تازه مسلمانان باشد.

آنان که در زیر فشار اهل کفر و طاغوت، حقیقت را پیدا نموده و با رضایت، قلب خویش را به اسلام و ایمان منوّر کرده و اندیشه ای جز اعتلای پرچم توحید نداشتند و در این راه از جان و مال و آبروی خویش مایه گذاشته اند، با آنان که از روی ناچاری و برای حفظ جان خویش و یا در پی کسب منافعی، بر سفره آماده نشسته اند، قابل مقایسه نمی باشند.

7. کارایی و تأثیر گذاری

«فَاعْمِدْ لِأَحْسَنِهِمْ کان فِی العَامَّةِ أَثَرا»14

«...بر کسانی اعتماد کن که در میان مردم آثاری نیکو گذاشته و...»

امیرالمؤمنین (علیه السلام) در گزینش و انتخاب کارکنان و کارگزاران، بر کارایی آنان تأکید می نمایند و سفارش مؤکّد می نمایند که کسانی برگزیده شوند که با توجه به استعدادها و مقبولیت آن ها در دل مردمان، بیشترین کارایی و تأثیر را در اداره امور داشته باشند؛ زیرا هدف از بکارگیری آنان، خدمات شایسته آنان نسبت به جامعه و افراد می باشد.

8. امانت داری

«...و أَعْرَفِهم بِالأَمانة وَ جْها»15

«بر کسانی اعتماد کن که...در امانتداری معروفترند.»

طبیعی است که بسیاری از مسائل حیاتی جامعه و افراد آن همچون اموال، ناموس، حیثیّت و شرف، آبرو، دین و فرهنگ و... در اختیار کارگزار جامعه قرار می گیرد و وظیفه حفظ و نگهداری آن ها به او سپرده شده است؛ و حتی منصب ولایت و حکومتی که به کارگزار سپرده اند نیز امانتی است که وی باید از آن پاسداری نماید. اگر شخصی که اداره جامعه را به وی سپرده اند، امانتدار باشد، تمام همّ و غمّ خویش را جهت پاسداری از دنیا و آخرت جامعه تحت فرمانش مبذول می دارد و حتی جان و مال خویش را در این راه فدا می کند؛ بر همین اساس، امام (علیه السلام)یکی از شرایط کارگزار حکومت را «امانتداری» قرار داده اند.

امام علی (علیه السلام) علاوه بر معیارها و شرایط فوق، ویژگی های دیگری برای کارگزاران جامعه اسلامی ذکر نموده اند؛ که برخی از آن ویژگی ها عبارت است از: «عدم همکاری با دولت های ستمکار»، «عدم همیاری در ستم و گناه»، «بی توقعی در انجام دادن کارها»، «کوشایی و مسؤولیت پذیری با تمام وجود»، «صراحت بیان در حقگویی و صداقت پیشگی» و... .16

امام (علیه السلام) آنچنان، سلامت و صلاح بدنه سیاسی و اداری حکومت را در صلاح و سعادت جامعه مؤثر می دانستند که حتی برای انتخاب مسؤولان دفتری و کاتبان و دبیران حکومتی نیز معیارها و شرایط ویژه ای را مطرح نموده و بر آن تأکید کرده اند.

آن حضرت در عهد نامه خود خطاب به مالک اشتر، زمانی که او را به سوی مصر روانه کردند، توصیه می نمایند که بهترین و شایسته ترین اشخاص را که برخوردار از فضائل و مکارم اخلاقی بوده و از تخلّف و غرور به دور باشند و توانایی شناخت خود و جامعه خویش و پی گیری و اجرای قراردادها و فسخ و لغو آنچه لازم است را داشته باشند و...، به دبیری و امور دفتری خویش بگمار.17

آنچه ذکر شد، معیارها و اصول انتخاب کارگزاران، مسؤولین و کارکنان بدنه سیاسی حکومت اسلامی از دیدگاه امیرالمؤمنین علی (علیه السلام)بود.

بکارگیری نیروهای موجود

بیان شد که امام (علیه السلام) با عزل کارگزاران فاسد منصوب از سوی عثمان، درصدد برآمد افراد شایسته و لایقی که کلّیه شرایط لازم را داشته باشند، به عنوان حاکمان و والیان مناطق مختلف، انتخاب کند؛ ولیکن با توجه به شرایط سیاسی قبل از حکومت امیرالمؤمنین (علیه السلام)، زمینه و شرایط برای پرورش نیروهایی که از هر جهت شایسته برای منصب های حکومتی باشند، مناسب نبود، به همین سبب هنگامی که آن حضرت حکومت را به دست گرفتند، تعداد اصحاب با وفا و شایسته جهت کادر حکومت علوی، بسیار اندک بود؛ و از سوی دیگر، قلمرو حکومت اسلامی در زمانِ خلفای پیشین علاوه بر شبه جزیره عربستان و عراق به مناطق شامات و فلسطین و مصر و از طرف دیگر تا ایران گسترش یافته بود، و طبیعی است که امام (علیه السلام)، به عنوان خلیفه مسلمین، باید والیان و حاکمانی برای هر یک از این مناطق انتخاب و اعزام می نمود و گریزی از این امر نبود، به همین جهت آن حضرت مجبور شدند علاوه بر اندک افرادی که از یاران مخلص ایشان به شمار می آمدند، از افراد دیگری که دارای حدّ مطلوبی از شرایط مورد نظر آن حضرت نبودند، استفاده نمایند؛ و حتی گاه مجبور می شدند از نزدیکان و مشاوران خود که در مرکز حکومت به آنان احتیاج بود، استفاده نمایند و آنان را برخلاف میل خویش به مناطق مختلف اعزام کنند.

از این رو است که می توان کارگزاران حکومتی امیرالمؤمنین (علیه السلام) را به چند گروه تقسیم نمود:

گروهی از آنان دارای ایمان های راستین بوده و علاوه بر آن، با توجه به شخصیت استواری که داشتند، از توانایی مدیریتی و اداری و سیاسی نیز برخوردار بودند. اینان تا آخرین لحظه همراه امام (علیه السلام)ثابت قدم ماندند و نقش مؤثری در تثبیت حکومت آن حضرت داشتند. از جمله آن ها می توان از مالک اشتر، عمار یاسر، ابن تیّهان، عدی بن حاتم طائی، عبداللّه بن عباس و قیس بن سعد نام برد.

عده ای دیگر افرادی بودند که گرچه با تقوا و با ایمان بودند، لیکن توانایی اداری و سیاسی لازم را نداشتند. از جمله این افراد می توان از ابوایّوب انصاری و محمد بن ابی بکر نام برد.

گروه دیگر کسانی بودند که دارای عقیده راسخ و ایمان عمیقی نبودند، گرچه از توانایی های سیاسی و مدیریتی برخوردار بودند.

امیرالمؤمنین (علیه السلام) گرچه بناچار مجبور به استفاده از این گروه افراد می شدند، ولیکن با مراقبت های دقیق بر عملکرد آنان و برخوردهای قاطع با متخلفان تا جایی که امکان داشت، مانع از سوءاستفاده آنان می شدند.

پی نوشت ها:

1ـ نهج البلاغه، ص 149، نامه 53.

2ـ محمدجعفر امامی و محمدرضا آشتیانی، ترجمه نهج البلاغه، ج 3، ص 149، نامه 53.

3ـ همان، نامه های 12، 25، 26، 27، 45، 53، 56 و... .

4ـ ابومحمد الحسن بن شُعبه حرّانی، تحف العقول عن آل الرّسول، چاپ پنجم، بیروت، مؤسسه الاعلمی للمطبوعات، 1394، ص 97.

5ـ جمال الدین محمد خوانساری، شرح غرر الحکم و درر الکلم، ج 5، چاپ چهارم، تهران، انتشارات دانشگاهی تهران، 1373، ص 209.

6ـ جمال الدین محمد خوانساری، پیشین، ج 4، ص 49.

7ـ همان، ص 159، نامه 53.

8ـ «مَنْ کَثُرَتْ تَجْرِبَتُهُ قَلَّتْ غِرَّتُهُ»، جمال الدین محمد خوانساری، پیشین، ج 5، ص 214.

9ـ «رأی الرّجُلِ علی قَدْرِ تَجْرِبَتِهِ» همان، ج 4، ص 95.

10ـ محمدجعفر امامی و محمدرضا آشتیانی، پیشین، ج 3، ص 159، نامه 53.

11ـ «ما أبْعَدَ الصَّلاح مِنْ ذی الشَّرِ الوَقاح» جمال الدین محمد خوانساری، پیشین، ج 6، ص 67.

12ـ سید رضی، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، چاپ اول، قم، دفتر نشر الهادی، 1379، ص 579، نامه 53.

13ـ محمدجعفر امامی و محمدرضا آشتیانی، پیشین، ج 3، ص 159، نامه 53.

14ـ همان.

15ـ همان، ص 163، نامه 53.

16ـ محمدجعفر امامی و محمدرضا آشتیانی، پیشین، ج 3، ص 149.

17ـ همان ص 163.