

معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی

بر مبنای گفتمان علوی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۱۲

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۱/۱۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۲/۱۶

مهدی جراحی دربان^۱ و حمیدرضا شیرزاد نشلی^۲

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر به منظور ارائه الگویی مناسب و استخراج معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی با رویکرد شایسته سالاری در نهج البلاغه انجام شده است. این مقاله ضمن ارائه تعاریف مفهوم شایسته سالاری، به آرای امام علی (ع) درباره مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی پرداخته است. هدف اصلی تحقیق حاضر، استخراج معیارهای شایسته سالاری در عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی برای دستگاه‌های کشور بوده است؛ به گونه‌ای که از طریق این مدل بتوان به منظور اثر بخش کردن فعالیت دستگاه‌ها و افزایش قابلیت شایسته سالاری آنها فاصله‌ای را که ناشی از تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب است شناسایی و تعدیل نمود.

روش: روش انجام این پژوهش در استخراج این معیارها توصیفی تحلیلی است که ضمن استفاده از روش کمی از روش تحلیل محتوا نیز استفاده شده است. ابتدا ضمن مطالعه دقیق نهج البلاغه و استخراج معیارهای شایسته سالاری در دو بخش مدیران (قاضیان، وزیران و معاونان) و فرماندهان نظامی و انتظامی، برای قوام بخشی به کار و اطمینان از فهم مطالب به برخی از منابع اسلامی نیز رجوع شده است. بعد از تأیید معیارهای شایسته‌گزینی در نهج البلاغه توسط متخصصان مدیریتی و دینی؛ آن معیارها در قالب چهارچوب نظری نگرش سنجی لیکرت (مقیاس لیکرت) در سه بخش معیارهای تخصصی، زمینه ساز و معیارهای درونی و اخلاقی تطبیق داده شده است. در نهایت پایایی الگوی شایسته سالاری تنها بر اساس میزان تکرار معیارها در نهج البلاغه و با استفاده از نرم افزار «SPSS» مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج حاصل تا حد زیادی معیارهای مطروحه در پژوهش را اثبات می‌نماید.

یافته‌ها: میزان فراوانی و پایایی معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی در نهج البلاغه با رویکرد شایسته سالاری در بخش خطبه‌ها و از میان معیارهای تخصصی تعقل و به کارگیری دلیل با ۱۳ مورد تکرار دارای بیشترین اهمیت است. بعد از آن تجربه‌پذیری با ۸ مورد تکرار در جایگاه دوم قرار دارد. سپس معیار عمل‌گرایی می‌باشد که در دو خطبه تکرار شده است و در نهایت تجربه کاری قرار دارد که در یک خطبه آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری: به‌طور کلی در این پژوهش تعیین معیارهای درونی و اخلاقی برای گروه مدیران از مواردی چون تقوا و گرایش به حق، ژرف نگری، عدم طمع به دنیا و شکیبایی در برخورد با مراجعین استفاده شد که معیارهای مورد نظر کاملاً با توافق جامعه آماری متخصصان مذهبی روبرو شد؛ چراکه معیارهای مورد فوق بر عملکرد قاضیان و کارگزاران بسیار مؤثر به نظر می‌نماید. سپس از مواردی چون تحمل شدايد، شجاعت و جوانمردی، دفاع از مظلوم و مقابله با ظالم به‌عنوان معیارهای درونی، اخلاقی برای گروه فرماندهان نظامی و انتظامی استفاده شد که طبق نظر متخصصین موارد دقیقی در تعیین ویژگی‌ها و ارزیابی اخلاقی نظامیان می‌باشند.

واژگان کلیدی: شایسته سالاری، معیار عزل و نصب، مدیران، قاضیان، فرماندهان نظامی و انتظامی

□ استناد: جراحی دربان، مهدی؛ شیرزاد نشلی، حمیدرضا (بهار، ۱۳۹۲). معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی بر مبنای

گفتمان علوی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱(۱)، ۱۱۲-۱۳۶.

۱. کارشناسی ارشد علوم سیاسی jarrahi_mahdi@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد روابط بین‌الملل hamidshirzad597@yahoo.com

مقدمه

معنای لغوی عزل یعنی برکنار کردن، از کار بازداشتن و همچنین نصب به معنای بر نشانیدن و برپا کردن می‌باشد (دیوشلی، ۱۳۸۸). شایستگی به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت (دهخدا، ۱۳۸۲) و در معنایی دیگر شایستگی به معنای سزاواری (عمید، ۱۳۸۱: ج ۲) و داشتن صلاحیت و توانایی به کار رفته است که در کنار لغت سالاری به معنای رییس و پیشرو (عمید، ۱۳۸۱: ج ۲) در اصطلاح به معنای ارجح دانستن معیارهای اکتسابی عالی در به کارگیری و استخدام افراد و سپردن مسئولیت به آنان است. شایستگی را می‌توان یک نوع کیفیت شخصی دانست که در رفتار نشان داده می‌شود. (باندرا، ۲۰۰۳)^۱ امری که در قالب تشریح مکتوب مهارت‌های شخصی نیز بررسی می‌گردد. (گرین، ۱۹۹۹)^۲ حتی می‌توان آن را برخورداری از توانایی‌هایی دانست که برای شکل‌گیری رفتارهای مطلوب در آینده مورد انتظار است. (بروسک، ۱۹۹۶)^۳ در تعریفی دیگر آن را معادل دانش، مهارت یا ویژگی‌های مرتبط با عملکرد بالا در یک شغل به حساب آورده‌اند. (میرابل، ۱۹۹۷)

شایسته سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش^۴ و توانایی ذاتی^۵ آنها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می‌یابند. (گلکار و ناصحی فر، ۱۳۸۱) یکی از نکات مهم در خصوص شایسته سالاری چگونگی اندازه‌گیری شایستگی افراد است؛ (گلکار و همان، ۱۳۸۱) چرا که اندازه‌گیری شایستگی به وسیله یک معیار خاص، مانع بروز سوء تفاهمات و اختلافات بعدی خواهد بود. با وجود این، از مفروضات اساسی شایسته سالاری، قابلیت اندازه‌گیری کیفیت عملکرد افراد است زیرا پاداشی که به افراد تعلق می‌گیرد باید با عملکرد آنها ارتباط داشته و زمانی پاداش تعلق گرفته به افراد منصفانه خواهد بود که با توجه به شایستگی افراد پرداخت شود. در رابطه با شایسته سالاری مدیران لازم به ذکر است که اساساً جایگاه آنان در جامعه بسیار

1. bonder

2. green

3. borosk

4. Effort

5. Ability Innate

حیاتی است؛ (بلدريج، جلیوس، پیفر، ۱۹۹۹)^۱ چرا که آنها نقش مهمی در عرصه سیاست ایفا می‌کنند و در حقیقت آنان، مجریان خطوط کلی سیاست در اجتماع هستند، بنابراین صلاح و فساد جامعه در گرو صلاح و فساد آنان است. (همامی و دینانی در دشتی، ۱۳۸۵) از این رو، انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرآیند کار هر سازمانی خواهد بود. بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی جایگاه‌های سازمانی را به عهده بگیرند. (تصدیقی، ۱۳۸۴)

در دنیای غرب، عموماً شایسته‌سالاری در رویکردی صرفاً عینی و علمی معنا پیدا می‌کند (۱۹۹۷، آلمان)^۲ و در پیرو مفاهیمی چون داشتن توانایی، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت ارزیابی می‌شود. (گلاتلی، مییر، لچاک، ۲۰۰۶)^۳ گاهی نیز ارزیابی آن با توجه به میزان تعهد به سازمان بررسی می‌گردد. (پیپرک، تویی، ۱۹۹۴)^۴ حال آنکه در فرهنگ اسلامی علاوه بر مفاهیم مزبور، مفهوم «ارزش» و دخیل دانستن آن در جایگاه انسانی نیز مهم است. (آوینی، ۱۳۷۶) مهم‌ترین شاخص شایسته‌سالاری در اسلام و حکومت اسلامی، تقوا و جهاد در راه خدا است که هیچ امتیاز دیگری بر آن تقدم ندارد. امری که در توصیه امام خمینی (ره) درباره انتصاب مسئولیت‌ها مشاهده می‌گردد: «در انتخاب افراد به‌منظور تصدی مسئولیت‌ها و استفاده از امکانات، تقوا و جهاد باید ملاک عمل باشد. سنت‌ها و امتیازات غلط مادی و نفسانی، نباید مورد توجه واقع شده و لازم است که ارزش مذکور -تقوا و جهاد- در هر حالت چه جنگ و چه صلح به‌صورت قانون ثبت شده در جامعه، احراز شود.» (امام خمینی، ۱۳۷۸: ج ۲۰)

مبانی نظری

مسئله مدیریت از مهم‌ترین موضوعات کاربردی و ضروری هر جامعه است. (مشبکی، ۱۳۷۲)

-
1. baladridge& Julius& pfeffer
 2. alma
 3. Gellatly& Meyer &Luchak
 4. Pearce& Tsui

چنین موضوعی و تکلیف آن در جامعه اسلامی بسیار خطیر و سنگین است (طباطبایی، ۱۴۱۷ هـ. ق: ج ۴)، چرا که در اسلام نظام آمریت را مبتنی بر عدل می‌دانند. از این دیدگاه، عدل ملاک حکمرانی و قویترین بنیان است. بنیانی که قوام عالم به آن مبتنی است. (ری شهری، ۱۳۶۲) در قرآن کریم آمده است: «ان الله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها، همانا خداوند دستور می‌دهد امانت را به اهلش بسپارید.» (نساء: ۵۸)

در «اسد الغابه» صراحتاً به اهمیت مسئله شایسته‌سالاری در نزد پیامبر اکرم (ص) اشاره شده است. چنانچه ایشان خطاب به حاکم مکه فرمودند: «اگر کسی را شایسته‌تر از تو می‌یافتم، وی را حاکم مکه می‌نمودم.» (ابن اثیر، ۱۳۹۰ هـ. ق: ج ۳)

امام علی (ع) نیز به پیروی از این تعالیم، منشأ سرچشمه عدالت را الهی و تحقق آن را در پرتو ایمان به خداوند می‌داند. در نظرگاه ایشان این اصل چنان مهم است که دیگر فروع از آن نشأت می‌گیرند. (ری شهری، ۱۳۶۲) به همین سبب در نامه‌ای خطاب به کوفیان می‌فرماند: «خداوند آگاه است که چاره‌ای جز پذیرش حکومت نداشتیم و اگر شایسته‌تر از خود را می‌یافتیم، هرگز بر او پیش قدم نمی‌شدم.» (مفید، ۱۴۱۳ هـ. ق)

امام علی (ع) درباره شایستگی و داشتن مسئولیت تأکید جدی دارند و در رابطه با شایستگی و عهدار بودن اموری فرمایند: «من احسن الکفایه استحق الولایه، آن کس که درست از عهده اداره امور برآید، شایستگی رهبری بر امت را دارد.» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ج ۱)

امام علی (ع) از همان آغاز خلافت تصمیم به اصلاح نظامی گرفتند که در آن شایسته‌سالاری معنایی نداشت. مسعودی در «مروج الذهب» آورده است که امام (ع) فرمود: «به خدا قسم! در کار دینم به خوشامد کسی کار نمی‌کنم و در کار خود ریا نمی‌ورزم.» (مسعودی، ۱۳۷۴: ج ۱)

هرچند این تصفیه‌ها و تعویض‌ها باعث ایجاد ناآرامی شد، زمزمه‌های مخالفت و صداهای اعتراض را علیه حکومت علوی بلند کرد و بر تنش سیاسی و التهاب جو انقلابی پس از عثمان افزود، اما امام با قاطعیت، تصمیم به اجرای این کار گرفت. امام در عمل نشان داد که نباید نظام مکتبی و سیاسی اسلام به دست کسانی سپرده شود که خود به آن اعتقاد قلبی ندارند و یا در عمل به آن پایبند نیستند. چنانچه چاره‌جویی و مصلحت‌اندیشی کسانی چون مغیره و ابن عباس و دیگران

نیز مؤثر واقع نشد. (طبری، ۱۴۰۳ ه. ق: ج ۸) اهمیت شایسته سالاری در دیدگاه امام علی (ع) از آنجا روشن می‌گردد که ایشان صریحاً ابراز داشته‌اند: پایایی و زوال دولت‌ها به شایستگی یا ناشایستگی گماردگان آن بستگی دارد. به تعبیر ایشان به کارگیری دونان مهم‌ترین عامل زوال دولت‌هاست: «زوالُ الدَّولِ باصطناعِ السُّفْلِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ج ۱) در جایی دیگر می‌فرمایند: «سُتدَلُّ علی اِدبارِ الدَّولِ... تقدیمِ اراذل و تأخیرِ الافاضل، از علل سقوط دولت‌ها... مقدم داشتن فرومایگان و اراذل؛ عقب راندن شایستگان و افراد بافضیلت است. (همان: ۱۳۶۶)

همچنین امام (ع) در خطبه ۱۷۳ در ارتباط با رابطه میان سزاواری و رهبری می‌فرماید: «احق الناس بهذا الامر اقواهم علیه و اعلمهم بامر الله فيه؛ ای مردم! همانا سزاوارترین مردم به امر خلافت و رهبری امت تواناترین بر اداره آن و داناترین به فرمان خداوند در فهم مسائل می‌باشد.» (نهج البلاغه، ۱۳۸۶: خطبه ۱۷۳)

ایشان در نامه ۳۴ اشاره می‌کنند که منصب افراد باید متناسب با توانایی آنان باشد و هنگامی که پی می‌برد محمد بن ابی بکر حاکم وقت مصر توانایی انجام امور را ندارد او را در کاری دیگر در حد توانش به کار می‌گیرد: «فقد بلغنی موجدتک من تسریح الاشر الی عملک و انی لم افعَل ذلک استبطاءً لک فی الجهد و لا ازدياداً فی الجدّ و لو نزعْتُ ما تحت یدک من سلطانک لولیتک ما هو ايسرُ علیک مؤونةً و أعجب الیک ولایةً، اگر حکومت مصر را از تو می‌گیرم مدیریت دیگری که، هم آسان‌تر و هم از نظر روحی مناسب‌تر باشد، به تو می‌سپارم.» (نهج البلاغه، ۱۳۸۶: نامه ۳۴)

مدیران جامعه اسلامی برای به عهده گرفتن مسئولیت‌ها باید از میان شایستگان باشند. این اهمیت در هشدار امام (ع) به والیان و فرماندهان خود درباره تصدی پست‌ها بعد از ایشان روشن می‌گردد: «هرکس که پس از من سرپرستی امور را برعهده بگیرد، در روز رستاخیز در کنار صراط نگاه می‌دارند، و فرشتگان نامه اعمال او را می‌کشایند؛ اگر در میان مردم با عدالت رفتار کرده است، عدالت او نجات بخش او است، و اگر برخلاف آن رفتار نموده باشد، در آتش دوزخ سرنگون می‌شود.» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴ ه. ق، ج ۳۶)

معیارهای شایسته سالاری در نهج البلاغه

در پژوهش حاضر با رجوع مستقیم به متن نهج البلاغه موضوع شایسته‌گزینی در دیدگاه امام علی (ع)

بررسی شده است. سپس با توجه به مباحث مطروحه، معیارهای شایسته‌گزینی به صورت موردی استخراج گردید که بعد از تأیید آن توسط متخصصان دینی و مدیریتی، میزان پایایی (میزان تکرار) معیارها با مقیاس نگرش سنجی لیکرت ارزیابی شده است.

در جامعه اسلامی، دین‌داری به همراه، اصلی‌ترین ویژگی یک مدیر معرفی شده است. کسی که آراسته به این صفت ارزشمند نباشد، حتی اگر دیگر خصلت‌های رهبری و مدیریت را دارا باشد، نمی‌تواند امانت رهبری را به‌دست گیرد. از مهم‌ترین مواردی که عدالت کارگزاران را نقض می‌کند، قلمرو منافع شخصی است. مدیر شایسته، زندگی خود را با ضعیف‌ترین انسان‌ها برابر و تنظیم می‌کند. مدیران علوی صفت، هرگونه استفاده نادرست از اموال عمومی را با توجیه‌های عوام پسند محکوم می‌کنند. فردی، شایستگی رهبری و خدمت به نظام اسلامی را دارد که از بینش قوی، فهم دقیق مسائل، حس تشخیص، سرعت انتقال و باریک بینی در اموری که نیاز به تدبیر و سیاست گذاری دارند، برخوردار باشد. اگر افراد نالایق بر رأس کار آیند، اموال عمومی تضییع می‌شود. از سوی دیگر، کارگزاران باید از ناهنجاری‌های اخلاقی به دور باشند و از صفت‌های ناشایستی چون حرص به مال دنیا، بخل، شهوت‌رانی، ترس، بی‌صبری پاک باشند. در غیر این صورت، بنابر تأکید و هشدار امام علی(ع)، شایستگی حکومت را نخواهند داشت.

صریح‌ترین سخنان امام(ع) درباره معیارهای عزل و نصب مدیران (قاضیان، معاونان) در نامه ۵۳ آمده است. امام(ع) پیش از بیان هر معیاری، رویکرد شایسته‌گزینی خود را نشان می‌دهد: «ثُمَّ اخْتَرِ لِلْحَكَمِ بَيْنَ النَّاسِ أَفْضَلَ رَعِيَّتِكَ فِي نَفْسِكَ، بِرَأْيِ قِضَاوَتِ بَيْنِ مَرْدَمِ بَرْتَرِينَ شَخْصٍ نَزْدَ خَوْدِكَ رَا اِتْتِخَابِ كُن.» (نهج البلاغه، ۱۳۸۶: نامه ۵۳)

این رویکرد شایسته‌گزینی با رجوع به اوضاعی که امام(ع) در آن آغاز به کار کرد، بهتر آشکار می‌گردد. امام(ع) مصمم بود اصلاحات گسترده‌ای را انجام دهد که از آن میان می‌توان به مواردی همچون تغییر نگرش مسلمانان نسبت به دنیا و آخرت، تغییر سیمای حکومت و کارگزاران آن در چشم مسلمانان، تغییر کارگزاران حکومتی، رفع تبعیض نسبت به موالی، تغییر شیوه‌های برخورد با مخالفان حکومت، و تغییر در برخی از احکام و مقررات فقهی و حقوقی، اشاره نمود.

تصور امام(ع) از شخص قاضی، شخصیت والایی است که توان اصلاح امور را دارد. از

همین‌رو، باید با فضیلت‌ترین مردم در مسند قضاوت بنشینند. قاضی باید در کار خویش توانا باشد و در برخورد با مراجعان، با لجاجت رفتار نکند. هرگاه اشتباه کرد، زود بپذیرد و از تسلیم شدن در برابر حق سرباز نزند. قاضی باید از طمع‌ورزی به دور باشد. در شبهات از همه با احتیاط‌تر باشد و از مراجعه پی در پی شاکیان آزرده خاطر نشود. در کشف امور، از همه شکیباتر و پس از کشف حقیقت، در حل خصومت از همه تواناتر باشد. (سجادی، ۱۳۸۵)

بعد از آنکه امام(ع) لزوم انتخاب شایسته‌ترین را اعلام می‌دارند به‌طور دقیق به بیان ویژگی‌های چنین شخص برتری می‌پردازند. او باید چنان بر امور مسلط باشد که در شرایط متفاوت، شخصیت وی دچار تزلزل نگردد: «مَنْ لَا تَضِيقُ بِهِ الْأُمُورُ، دَشْوَارَى كَارِهَا أَوْ رَا از پا درنیامورد (نهج البلاغه، ۱۳۸۶: نامه ۵۳)». تا بلکه منتهی به آن شود که: «. . فِي الْحُكُومَةِ بِالْعَدْلِ وَالصَّمَدِ لِلْحَقِّ، به عدالت حکم کنند و حق را منظور دارند.» (همان: خطبه ۱۲۷)

ضمن ثبات و ایستادگی، شخصیت چنین فردی باید دارای انعطاف باشد به گونه‌ای که دچار جزم‌اندیشی نگردد. چنانچه دچار اشتباه شد بر آن واقف شود و بر تکرار آن اصرار نورزد: «وَلَا يَتِمَادِي فِي الرَّئِثَةِ، در خطا پافشاری نورزد.» (همان: نامه ۵۳)

در این باره امام(ع) نسبت به عملکرد اشتباه عده‌ای که بر منصب قضاوت می‌نشینند هشدار می‌دهد:

«... وَ اَكْتَنَزَ مِنْ غَيْرِ طَائِلٍ، جَلَسَ بَيْنَ النَّاسِ قَاضِيًا، ضَامِنًا لِتَخْلِيصِ مَا التَّبَسَّ عَلَى غَيْرِهِ!، به ناحق بر کرسی قضاوت میان مردم می‌نشیند، تا بیان مسائلی را که بر دیگران مشتبه شده به عهده گیرند!» (همان: خطبه ۱۷)

قاضی باید اهل تحقیق و از سطحی‌نگری بر حذر باشد تا بتواند حقیقت را کشف نماید و سپس عملش را به آن معطوف دارد؛ حتی زمانی که به اشتباه رأی داده است. امام در این زمینه می‌فرماید: «وَلَا يَحْضُرُ مِنَ الْفِيءِ إِلَى الْحَقِّ إِذَا عَرَفَهُ، وَ هَنَّاكُمُ شَنَاخَتِ حَقِّكَ إِذَا بَازَ غَشْتُ بِهِ أَنْ دَرْنَمَانْد.» (همان: نامه ۵۳)

همچنین مدیری که بر منصب قضاوت است نباید آزمون‌آزمند باشد: «لَا تُشْرِفُ نَفْسُهُ عَلَى طَمَعٍ، وَ دَرُونَشْ بِه طَمَعٍ مِيلَ نَكْنَد.» (همان: نامه ۵۳)

آن حضرت می‌فرماید: «أَنَّ الْمُؤْمِنِينَ يَتَّبِعُونَنِي، وَالْفُجَّارَ يَتَّبِعُونَ الْمَالَ، اهل ایمان مرا پیروی می‌کنند، و بدکاران دنبال ثروتند. (همان: گزیده‌ها، قسمت ۲، شماره ۳۱۶)

درباره اهمیت آزمند نبودن و عدم دست اندازی به بیت المال می‌توان به نامه ۴۰ امام علی (ع) به یکی از کارگزارانش اشاره کرد. امام (ع) در آن نامه وی را به خاطر مصرف بیت المال سرزش می‌نماید و می‌فرماید: «... بَلَّغْنِي أَنَّكَ جَرَدْتَ الْأَرْضَ، فَأَخَذْتَ مَا تَحْتَ قَدَمَيْكَ، وَ أَكَلْتَ مَا تَحْتَ يَدَيْكَ. فَارْفَعْ إِلَيَّ حِسَابَكَ، وَ اعْلَمْ أَنَّ حِسَابَ اللَّهِ أَعْظَمُ مِنْ حِسَابِ النَّاسِ. وَالسَّلَامُ، درباره تو به من جبرانی گزارش شده است که اگر انجام داده باشی پروردگارت را به خشم آورده‌ای. به من خبر رسیده که محصولات زمین را برده، و آنچه زیر دو پایت بوده برگرفته، و هرچه از بیت المال در اختیار داشتی خورده‌ای. حسابت را پیش من فرست، و معلومت باد که حسابرسی خداوند از حسابرسی مردم بزرگتر است. (همان: نامه ۴۰)

همچنین امام (ع) در نامه‌ای که آن را قبل از خلافتش به سلمان فارسی نگاشته است وی را به رویگردانی از دنیا فرا می‌خواند: «... فَأَعْرِضْ عَمَّا يُعْجِبُكَ فِيهَا لِقَلَّةٍ مَا يَصْحَبُكَ مِنْهَا ...، از آنچه که در دنیا تو را خوشایند است دوری کن چرا که از کالایش اندکی همراه تو می‌ماند.» (همان: نامه ۶۸)

امام علیه السلام در نامه‌ای که خطاب به سهل بن حنیف کارگزار مدینه نگاشته است، درباره گروهی که به معاویه ملحق شده بودند سخن می‌راند. امام آنان را از بدترین گروه‌ها می‌داند که علت روی آوردن آنان به معاویه، طمع و دنیا دوستی بوده است: «وَ إِنَّمَا هُمْ أَهْلُ دُنْيَا، مُقْبِلُونَ عَلَيْهَا، وَ مُهْطِعُونَ إِلَيْهَا، اینان اهل دنیایند، که به آن [معاویه] روی آورده.» (همان: نامه ۷۰)

در زمانی که عبدالله بن عباس، فرمانداری بصره و اهواز و فارس و کرمان و دیگر نواحی آنجا را از طرف امام علیه السلام عهده‌دار بود، زیادبن ابیه را جانشین و قاضی منتصب خود در بصره ساخته بود. در این میان، عده‌ای از اهالی بصره از آزمندی زیاد بن ابیه به امام علی (ع) شکایت کردند. امام (ع) در نامه‌ای نسبت به دست اندازی به بیت المال به وی هشدار می‌دهد: «إِنِّي أَقْسِمُ بِاللَّهِ قَسَمًا صَادِقًا، لَئِنْ بَلَغْنِي أَنَّكَ خُنْتَ مِنْ فِئَةِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا، لِأَشُدَّنَّ عَلَيْكَ شِدَّةً تَدْعُكَ قَلِيلَ الْوَقْرِ، ثَقِيلَ الظَّهْرِ، صَبِيلَ الْأَمْرِ. وَالسَّلَامُ، به خدا قسم می‌خورم قسم صادقانه، اگر به من

خبر رسد که در بیت المال مسلمانان در مالی اندک یا زیاد خیانت ورزیده‌ای، چنان بر تو سخت گیری کنم که تو را تهدیدست و سنگین بار و ذلیل و پست کند! وَالسَّلَامُ.» (همان: نامه ۲۰)

امام با صرافت خاصی یکی از معیارهای مهم برای قاضیان را دوری از طمع برمی‌شمارد، چرا که حرص مال می‌تواند قاضی را به صدور رأی نا صواب بکشاند: «لَا يُقِيمُ اللَّهُ أَمْرَ سَبْحَانَهُ إِلَّا مَنْ لَا يَصْنَعُ وَ الْأَيْضَارِعَ وَ لَا يَتَّبِعُ الْمَطَامِعَ، فَرْمَانَ خَدَاوَنَد سَبْحَانَ رَا تَنَهَا كَسَى مِي تَوَانَد اَجْرَا كَنَد كَه سَازَشْكَار وَ رِيَا كَار نَبَاشَد وَ دَنبَال طَمَع نَرُود.» (همان: گزیده‌ها، قسمت ۱، شماره ۱۱۰)

همچنین امام می‌فرماید که قاضی باید دارای ژرف نگری باشد و از آن دسته افراد نباشد که قضاوت سطحی آنان را از کشف حقیقت باز می‌دارد: «وَ لَا يَكْتَفِي بِأَدْنَى فَهْمٍ دُونَ أَقْصَاءُ، دَر رَسِيدَن بَه حَقِيقَت مَقْصُود بَه اَنَدَك فَهْم اَكْتَفَا نَمَايَد.» (همان: نامه ۵۳)

«وَ أَوْقَفَهُمْ فِي الشُّبُهَاتِ، وَ دَر نَگِش دَر شُبُهَاتِ اَز هَمَه بِيَشْتَر بَاشَد.» (همان: نامه ۵۳)

قاضی به دور از سطحی نگری با رجوع به ادله و دلیل به اخذ تصمیم همراه با تعقل می‌پردازد: «وَ أَخَذَهُمْ بِالْحُجَجِ، وَ دَلَايِل رَا بِيَش رَا هَمَه بَه كَار گِيرَد.» (همان: نامه ۵۳)

امام (ع) به حلم مدیر اشاره می‌نماید و می‌فرماید: «وَ أَقَلَّهُمْ تَبَرُّمًا بِمِرَاجَعَةِ الْخَصْمِ، وَ اَز رَفْت وَ اَمَد نَزَاع كَنَنَدگان كَمْتَر مَلُول شُود.» (همان: نامه ۵۳)

در کشف امور شکیبایی لازم است، بنابراین قاضی باید بیشتر از سایرین پایدار باشد: «وَ أَصْبَرَهُمْ عَلَى تَكْشِفِ الْأُمُورِ، وَ دَر كَشْفِ اَمُورِ اَز هَمَه شَكِيبَا تَر بَاشَنَد.» (همان: نامه ۵۳)

حضرت در نامه‌ای به حارث همدانی، صراحتاً میان بردباری و عاقبت اندیشی رابطه قائل است: «... وَ أَحْلَمُ عِنْدَ الْغَضَبِ، وَ أَصْفَحَ مَعَ الدَّوْلَةِ تَكُنْ لَكَ الْعَاقِبَةُ. وَ اسْتَصْلَحَ كُلَّ نِعْمَةٍ أَنْعَمَهَا اللَّهُ عَلَيْكَ، وَ لَا تُضَيِّعَنَّ نِعْمَةً...» و به وقت غضب بردبار باش، و زمان حکومت و قدرت چشم پوشی داشته باش تا عاقبت خوشی برایت باشد.» (همان: نامه ۶۹)

شکیبایی قاضی باید به قدری باشد که با بردباری و قاطعیت نهایتاً به ایجاد امنیت در جامعه منجر گردد: «وَ يُؤْخَذُ بِهِ لِلضَّعِيفِ مِنَ الْقَوِيِّ، حَتَّى يَسْتَرِيحَ بَرٌّ، وَ يُسْتَرَاخَ مِنْ فَاجِرٍ، حَق نَاتُوانِ اَز قُوی گِرَفْتَه شُود، تَا مَؤْمَن نِيكُوكَار رَا حَت شُود، وَ مَرْدَمِ اَز شَرِّ بَدْكَارِ دَر اَمَان گِرَدَنَد.» (همان: خطبه ۴۰)

امام علی(ع) در سفارش خود به ابن عباس، هنگامی که او را به کارگزاری بصره منصوب کردند، فرمود: «سَعِ النَّاسَ بِوَجْهِكَ وَ مَجْلِسِكَ وَ حُكْمِكَ، وَ اِيَّاكَ وَ الْغَضَبَ، نَهَ طَيْرَةٌ مِنَ الشَّيْطَانِ، در برخورد با مردم و در نشستن با ایشان و داوری میان آنان گشاده رو باش، از خشم حذر کن، که آن سبکسری و انگیزه شیطانی است.» (همان: نامه ۷۶)

همچنین آن حضرت زمانی که محمد بن ابوبکر را به حکومت مصر گماشت، او را سفارش می‌نماید که گشاده رو باشد تا بلکه ضعیفان نسبت به عدالت وی نا امید نگردند: «فَاخْفِضْ لَهُمْ جَنَاحَكَ، وَ اَلِنْ لَهُمْ جَانِبَكَ، وَ اَبْسُطْ لَهُمْ وَجْهَكَ، وَ اَسْ بَيْنَهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَ النَّظَرَةِ، حَتَّى لَا يَطْمَعَ الْعُظَمَاءُ فِي حَيْفِكَ لَهُمْ، وَ لَا يَيَّاسَ الضُّعَفَاءُ مِنْ عَدْلِكَ عَلَيْهِمْ، با مردم فروتن، و نرمخو، و گشاده رو باش، همه را به یک چشم و نظر ببین تا بزرگان بر تو طمع حیف و میل نبنند، و ضعیفان از عدالتت مأیوس نشوند.» (همان: نامه ۲۷)

این هشدار و مراقبت امام نشان از اهمیت والای مردم در دیدگاه ایشان است. مسئله‌ای که در نامه آن حضرت به اشعث بن قیس، کارگزار آذربایجان به خوبی روشن است: «لَيْسَ لَكَ أَنْ تَقْتَاتَ فِي رَعِيَّتِهِ، تو را حقی نیست که در امور رعیت به دلخواهت رفتار کنی.» (همان: نامه ۵)

سپس امام(ع) به تکلیف قاضی در وقت روشن شدن حکم می‌پردازد و قاطعیت او را در آن زمان لازم می‌داند. قاضی بعد از رعایت موارد پیشین می‌تواند اطمینان حاصل نماید که به روشن شدن حقیقت کمک نموده است و حال زمان اخذ تصمیم است: «وَ اَصْرَمَهُمْ عِنْدَ اتِّضَاحِ الْحُكْمِ، وَ در وقت روشن شدن حکم از همه قاطع‌تر باشد.» (همان: نامه ۵۳)

حضرت در خطبه ۱۳۶ نیز با اشاره به عمل خویش می‌فرماید: «وَ اَيُّمُ اللَّهُ لِأَنْصِفَنَّ الْمَظْلُومَ مِنْ ظَالِمِهِ، وَ لَا قُوْدَنَّ الظَّالِمَ بِخِرَامَتِهِ، حَتَّى أُورِدَهُ مِنْهُلَ الْحَقِّ وَ اِنْ كَانَ كَارِهًا، به خدا قسم داد ستمدیده را از ستمکار می‌گیرم، و افسار ستمکار را می‌کشم تا به آبشخور حق وارد سازم گرچه به آن میل نداشته باشد.» (همان: خطبه ۱۳۶)

امام بعد از طرح معیار قاطع بودن برای قاضی بار دیگر به پایداری اخلاقی وی می‌پردازد و اشاره می‌نماید که وی نباید دچار خودبینی گردد و در قضاوت، ستایش یا ناسزاگویی طرفین دعوی نباید بر تصمیم وی تأثیر بگذارد: «مِمَّنْ لَا يَزِدُّهِ اِطْرَاءٌ وَ لَا يَسْتَمِيلُهُ اِغْرَاءٌ، کسی که ستایش

مردم او را دچار خودبینی نکنند، و تمجید و تعریف او را به تعریف کننده مایل ننمایند.» (همان: نامه ۵۳)

در پایان امام(ع) به صراحت اعلام می‌دارند که چنین اشخاصی در جامعه قلیل هستند. پس تذکر می‌دهد که در انتخاب قاضی دقت فراوان گردد، زیرا: «وَأُولَئِكَ قَلِيلٌ، که آراستگان به این صفات در جامعه‌اند کند.» (همان: نامه ۵۳)

در رابطه با کارگزاران اجرایی و مدیران، امام(ع) پیش از هر چیز آنان را به تقوا دعوت می‌نماید. ایشان به یکی از کارگزارانش، زمانی که او را برای جمع آوری زکات فرستاد، چنین سفارش می‌کند: «أَمْرُهُ بِتَقْوَى اللَّهِ فِي سَرَائِرِ أَمْرِهِ وَ حَقِيَّاتِ عَمَلِهِ، حَيْثُ لَا شَهِيدَ، او را به تقوای الهی در امور پنهانی و کارهای مخفی دستور می‌دهم.» (همان: نامه ۲۶)

امام(ع) صفات و ویژگی‌هایی را که کارگزاران اجرایی (قوه مجریه) باید داشته باشند، چنین ذکر می‌نماید: «تَمَّ أَنْظَرُ فِي أُمُورِ عُمَالِكَ. وَ تَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجْرِبَةِ وَالْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبَيْتَاتِ الصَّالِحَةِ وَ الْقَدَمِ فِي الْإِسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ، از عمال حکومت کسانی را انتخاب کن که اهل تجربه و حیاء‌اند، و از خانواده‌های شایسته و در اسلام پیش قدم ترند، چرا که اخلاق آنان کریمانه تر، و خانواده ایشان سالم تر.» (همان: نامه ۵۳)

امام علی(ع) یکی از معیارهای اصلی شایسته‌سالاری برای کارگزار دولت را داشتن مهارت در کار می‌داند و اعلام می‌دارند که کارگزار دولت باید باتجربه و کارآزموده باشد. ایشان سپس به ویژگی‌های درونی کارکنان می‌پردازد و این مسئله نشان دهنده توجه امام(ع) به ویژگی‌های کیفی انسان است. چنانچه ایشان به مالک اشتر تذکر می‌دهند که کارگزار دولت باید نجابت و پاک دامنی داشته و از عفت و صیانت نفس برخوردار باشد. بعد از ویژگی‌های درونی و داشتن مهارت، امام(ع) به پیشینه فرد نیز توجه دارند یعنی باید دارای اصالت خانوادگی باشد و در محیط جور و فساد بزرگ نشده باشد. حسن سابقه داشته باشد و سابقه‌اش در اسلام (و مسلمانی) بیش از دیگران باشد. امام(ع) در فرمان خویش به مالک به درونیات و کیفیت اخلاقی کارگزار دولت می‌پردازند. دقت نظر ایشان در برشمردن معیارهای شایسته‌گزینی افراد نشان از سطح عالی تفکر انتخابی در ایشان دارد. امام(ع) در ادامه تذکر می‌دهد که کارگزار اجرایی دولت باید از دوراندیشی و ژرف

نگری برخوردار باشد و به مطامع مادی نظر نداشته باشد. امام(ع) معیارهایی را برای گزینش معاونان و وزیران اعلام می‌دارند، از جمله اینکه چنین اشخاصی باید دانا و اندیشمند باشند.

امام(ع) معیارهای دیگری را برای معاونان و کارگزاران بر می‌شمارد، از جمله اینکه کارگزار باید امین باشد، توانا باشد، کاردان و باتجربه باشد، از دقت و ابتکار برخوردار باشد. ایشان در خصوص انتصاب کارگزاران به مالک اشتر می‌فرمایند: « اِنَّ شَرَّ وُزَرَائِكَ مَنْ كَانَ لِلْأَشْرَارِ قَبْلَكَ وَزِيْرًا وَ مَنْ شَرَكْهَمْ... بدترین وزرای تو وزیری است که پیش از تو وزیر اشرا را بوده، و در گناهانشان شرکت داشته.» (همان: نامه ۵۳)

امام علی(ع) از صفات سلبی نیز غافل نیستند، به گونه‌ای که جامعه را از ناشایسته سالاری بر حذر می‌دارند و بیان می‌دارند که وزیران نباید از دسته افرادی باشند که طاغوتی‌اند و ظلم پیشه می‌کنند و نباید از عوامل افراد گناه کار جامعه باشند. آن گاه می‌فرمایند کسانی را برای وزارت برگزین که زبان آنان در بیان تلخ حق، گویاتراست و در کارهایی که خدا نمی‌پسندد تو را همراهی نمی‌کنند. از راستگویان جامعه هستند و از تملق و ثناگویی ناحق دوری می‌کنند.

امام(ع) درباره هر منصبی در جامعه اسلامی، شاخص‌هایی را مشخص می‌نمایند؛ ایشان نه تنها به معیارهایی چون داشتن مهارت و آگاهی توجه دارند، بلکه شکل و نوع آن را به نسبت مناصب گوناگون متفاوت بیان می‌دارند. علم قاضی با علم فرمانده نظامی و انتظامی و نیز تعهد و بهره‌مندی قاضی از فضیلت‌های اخلاقی با کارگزار متفاوت است. هرکس نسبت به مقام و پستی که اشغال کرده باید از تخصص لازم و از ضریب ایمنی اخلاقی که لازمه آن شغل است، برخوردار باشد؛ مثلاً قاضی نباید به یک طرف دعوا نظر کند یا فرمانده نظامیان نباید در میدان نبرد ترسو و در پشت جبهه، بی‌رحم باشد. اما یافتن افرادی با ویژگی‌های لازم برای احراز تصدی مقام، کار بسیار دشوار و حساسی است؛ کاری که باید با آزمون‌های گوناگون در مراحل مختلف به آن پی‌برد. امام(ع) درباره معیارهای انتخاب عوامل انتظامی و لشکریان در نهج البلاغه بیش از هر چیز سه صفت مهم اخلاقی را بر می‌شمارند: نخست آنکه خیر خواه باشد. چنانچه اگر خیر خواه باشد به سوی حق گرایش دارد و مانع از آن است که وی قدرتش را در دعاوی قومی به کار گیرد؛ چنین شخصی سعادت همه را در نظر دارد. پس اخلاق در نظر امام(ع) بسیار مهم است. حتی در جایی امام(ع)

از یارانش می‌خواهد که از بدگویی دشمن دست کشند و حتی برای آنان دعا نمایند: «خدا یا خون آنان و ما را حفظ فرما، و بین آنان و ما صلح برقرار فرما، و آنان را از خطا و نا آگاهی درباره ما که منتهی به دشمنی با ما شده است بیرون آر و به شناخت درست هدایتشان کن...» (مجلسی، ۱۳۰۱ ه. ق: ج ۳۲)

از سفارش‌های مهم امام (ع) به شریح این هانی زمانی که وی را به عنوان فرماندهی لشکر به سوی شام فرستاد ترس از خدا بود که می‌تواند ملاک کار پلیس و تمام عوامل انتظامی نیز باشد: «اتَّقِ اللَّهَ فِي كُلِّ صَبَاحٍ وَ مَسَاءٍ، وَ خَفَّ عَلَى نَفْسِكَ الدُّنْيَا الْعَرُورَ، وَ لَا تَأْمَنْهَا عَلَى حَالٍ. وَ اعْلَمْ أَنَّكَ إِنْ لَمْ تَرُدَّ نَفْسَكَ عَنْ، خِذَا تَرَسَ بَاشِ فِي هَرِّ صَبْحٍ وَ شَامٍ، بِرِخُودِ زِ دُنْيَايَ فَرِيْبٍ دَهْنَدِهٖ بَتَرَسَ، وَ فِي هِيْجِ حَالِ زِ أَنْ اِيْمَنَ مَشُو.» (همان: نامه ۵۶)

همچنین فرمانده نظامی و رییس پلیس باید بردبار باشد. صفت بردباری می‌تواند به معنای آن باشد که نظامیان و عوامل انتظامی در شدايد، راه حق را رها ننمایند و همواره در شرایط گوناگون دچار تغییر عقیده نگردند: «قَوْلٌ مِنْ جُنُودِكَ أَنْصَحَهُمْ فِي نَفْسِكَ لِلَّهِ وَ لِرَسُولِهِ وَ لِأَمَامِكَ وَ أَنْفَاقِهِمْ جَبِيًّا وَ أَفْضَلُهُمْ حِلْمًا، أَنْ كِهٖ يَبِيْشُ تُو نَسْبَتِ بِهٖ خِدَاوْنِدِ وَ يَبِيْمَبِرِ وَ يَبِيْشَوَايَتِ خِيْرُوْاهِ تَرِ وَ يَبَاكِ دَاْمَنِ تَرِ وَ بَرْدَبَارَتَرِ اسْتِ اُو رَا بِهٖ فَرْمَاْنَدِهٖ اِرْتَشَتِ اَنْتَخَابِ كُن.» (همان: نامه ۵۳)

زمانی که امام (ع) مالک اشتر را به فرماندهی سپاه برگزید به دو نفر از امیران لشکرش نامه نوشت و علت انتخاب وی را به فرماندهی آنان، استواری او دانست: «وَ قَدْ أَمَرْتُ عَلَيْكُمَا وَ عَلَى مَنْ فِي حَيْزِكُمَا مَالِكُ بْنُ الْحَارِثِ الْأَشْتَرِ، فَاسْمَعَا لَهُ وَ أَطِيعَا، وَ اجْعَلَا دِرْعًا وَ مِجْنًا، فَإِنَّهُ مِمَّنْ لَا يُخَافُ وَ هُنَّ وَ لَا سَقَطَتْهُ وَ لَا بَطُوهُ عَمَّا الْأَسْرَاعِ إِلَيْهِ، مَالِكُ بْنُ حَارِثِ الْأَشْتَرِ رَا بِرِ شَمَا دُو نَفَرِ وَ كَسَاْنِي كِهٖ تَحْتِ فَرْمَاْنِ شَمَا هَسْتَنْدِ فَرْمَاْنِرُوْا كَرْدَمِ، دَسْتُوْرَشِ رَا بِشْنُوِيْدِ وَ اَزِ اُو اِطَاعَتِ كُنِيْدِ، وَ اُو رَا زَرِهٖ وَ سَبْرِ خُوِيْشِ قَرَارِ دِهِيْدِ، چَرَا كِهٖ اُو اَزِ اَفْرَادِي نِيْسْتِ كِهٖ سَسْتِي نَمَايِد.» (همان: نامه ۱۳)

حضرت (ع) در نامه ۵۰ که خطاب به امیران سپاهش نگاشته شده است صراحتاً آنان را به تحمل شدايد به خاطر حق دعوت نموده است که یک فرمانده پلیس نیز باید از این ویژگی برخوردار باشد: «وَ أَنْ تَخُوْضُوا الْعَمْرَاتِ اِلَى الْحَقِّ...، وَ بِهٖ خَاْطِرِ حَقِّ دَرِ اَمُوْاجِ بَلَاْهَا وَ سَخْتِيْهَا فَرُو رُوِيْد.» (همان: نامه ۵۰) همچنین امام (ع) در نامه‌ای به قُثَمِ بْنِ عَبَّاسِ وی را به پایداری

در سختی‌ها و شداید فرا می‌خواند: « وَ لَا عِنْدَ الْبِأْسَاءِ فِشْلًا، وَ بِه هِنْكَامِ شَدَائِدِ هِرَاسَانِ وَ دِلْبَاخْتِه مِبَاش. » (همان: نامه ۳۳)

سپس امام (ع) به دو صفت مهم دیگر برای نظامیان و متولیان امور انتظامی توجه نموده و بیان می‌دارند که آنان باید با ناتوانان مهربان، و در برابر زورمندان گردنفرز باشند. ظرافت نظر امام (ع) در این مطلب در دو نکته نهفته است یکی آن که آنان به علت حضور در جنگ‌ها و مأموریت‌های پلیسی و تجربه شرایط خشونت بار ممکن است در معرض صفاتی چون بی‌رحمی و قساوت قلب قرار گیرند. دیگر آنکه نظامیان و مأموران انتظامی ممکن است خواسته یا ناخواسته در معرض آن باشند که منافع اقویا را بر ضعف‌تر حیح دهند. چه آنجا که هواهای نفسانی بر فرد غالب آید امکان چنین مسئله‌ای دور از نظر نیست. به همین خاطر امام (ع) به درستی و ظرافت بیان می‌دارند که: « مَمَّنْ يُبْطِئُ عَنِ الْغَضَبِ وَ يَسْتَرِيحُ إِلَى الْعَدْرِ وَ يَرَأْفُ بِالضُّعْفَاءِ وَ يَنْبُوعِلَى الْأَقْوِيَاءِ، مِنْ أَنْ بَدَّوْهُ بِخَشْمِ الْبُزْجِ وَ يُوْزِشُ بِذِيْرِنْدِ، وَ بِه نَاتَوَانَانِ مِهْرَبَانِ، وَ دَر بَرَابَرِ زُورْمَنْدَانِ گُردنفرزانند. » (همان: نامه ۵۳)

امام (ع) در نامه‌ای به عثمان بن حنیف انصاری فرماندار بصره پس از آن که به ایشان گزارش داده شد که یکی از ثروتمندان بصره وی را به میهمانی دعوت کرده و او پذیرفته است، هشدار می‌دهد که در کنار ضعف‌ها باشد و نه اقویا. ناراحتی امام (ع) از آن است که کسی عثمان بن حنیف انصاری را دعوت نموده است که نسبت به فقراء بی تفاوت است: «... دَعَاكَ إِلَى مَأْذَبَةٍ فَاسْرَعْتَ إِلَيْهَا، تُسْتَطَابُ لَكَ الْأَلْوَانُ، وَ تُنْقَلُ إِلَيْكَ الْجِفَانُ؛ وَ مَا ظَنَنْتُ أَنَّكَ تُجِيبُ إِلَى طَعَامِ قَوْمِ عَائِلِهِمْ مَجْفُوقًا، وَ غَنِيَّهُمْ مَدْعُوقًا، تُوْرَا بِه مِهْمَانِي خَوَانْدِه وَ تُوْهْمُ بِه أَنْ مِهْمَانِي شَتَاْفْتِه‌ای، بِا غِذَاهِي رَنْگَارَنْگِ، وَ ظَرْف‌هایی پَر از طَعَامِ که بِه سُوْیْتِ آوْرْدِه می‌شده پذیراییت کرده‌اند؛ خِیَالِ نَمِی‌کَرْدَم مِهْمَانِ شَدَنْ بِه سَفْرِه قُوْمِی رَا قَبُوْلِ کُنِی که فُقُوْرِی رَا می‌راند و غنی را دعوت می‌نماید. » (همان: نامه ۴۵)

همچنین در نامه ۵۹ امام (ع) به اسودبن قطبه رییس سپاه حلوان، وی را به رعایت حال مردم و ظلم نکردن فرا می‌خواند: « فَلْيَكُنْ أَمْرُ النَّاسِ عِنْدَكَ فِي الْحَقِّ سَوَاءً، فَإِنَّهُ لَيْسَ فِي الْجَوْرِ عَوْضٌ مِنَ الْعَدْلِ. فَاجْتَنِبْ مَا تُنْكَرُ أَمْتَالَهُ، وَ ابْتَدِلْ نَفْسَكَ فِيمَا، پَس بَايْدِ اَمُورِ مَرْدَمِ پِيْشِ تُوْ يَكْسَانِ بَاشْدِ، چَرَا که دَر سْتَمِ عَوْضِيْ اَزْ عَدْلِ نِيْسْتِ وَ اَزْ هَرِ چِه هِمَانْدِ اَن رَا نَارُوَا می‌شماری دوری‌گزین و خود را به کاری که خدا بر تو واجب ساخته، وادار نمای. » (همان: نامه ۵۹)

امام (ع) بعد از ذکر معیارهای اکتسابی و درونی به معیارهای مطرح در عرف و جامعه نیز توجه می‌نماید. ایشان می‌فرمایند که نظامیان و متولیان امور نظامی باید از میان کسانی باشند که در جامعه داری حسن شهرت هستند. چرا که جامعه باید آنان را از بهترین اشخاص بدانند؛ و گرنه نسبت به آنان بی اعتماد می‌گردند: «و اهل البيوتات الصالحه و السوابق الحسنه، با صاحبان مکارم و شرافت، و خانواده‌های شایسته و دارای سوابق نیکو پیوند.» (همان: نامه ۵۳)

داشتن حسن شهرت و احترام به سنت آنان را از بدعت باز می‌گرداند. این مطلب از سفارش‌های ویژه حضرت است: «فَلَا تَكُونُوا أَنْصَابَ الْفِتْنِ وَأَعْلَامَ الْبِدْعِ، شما ای اهل ایمان، پرچم‌های فتنه و نشانه‌های بدعت نباشید.» (همان: خطبه ۵۲)

امام شجاعت را به‌عنوان نخستین معیار مهم انتخاب نظامیان و از جمله پلیس به حساب می‌آورند و آن را بعد از صفات اخلاقی و دینی ذکر می‌نمایند. با این حال امام مؤکداً نسبت به افراد سست عنصر هشدار می‌دهد که بر کار گمارده نشوند. (ری شهری، ۱۳۷۳)

امام زمانی که مالک اشتر را زمامدار مصر ساخت، خطاب به مردم آن سامان علت انتخاب وی را شجاعت و نهراسیدن از دشمن بیان می‌دارد: «لَا يَنَامُ أَيَّامَ الْخَوْفِ، وَلَا يَتَكَلَّمُ عَنِ الْأَعْدَاءِ سَاعَاتِ الرَّوْعِ، أَشَدَّ عَلَى الْفَجَّارِ مِنْ حَرِيقِ النَّارِ، وَهُوَ مَالِكُ بْنُ الْحَارِثِ، اما بعد، بنده‌ای از بندگان خدا را به سوی شما گسیل داشتیم، که هنگام جوّ وحشت نخواهد، و ساعات هولناک از دشمنان نهراسد و عقب ننشیند، از آتش سوزان بر بدکاران سوزنده تر است، و او مالک بن حارث از قبیله مدحج است.» (همان: نامه ۳۸)

البته امام با ظرافت خاصی کارایی یا سست عنصری را در زمان عمل می‌سنجد. آن حضرت زمانی که از یک انسان شایسته نام می‌برد، شایستگی را در آن می‌داند که در زمان عمل قاطع و برا باشد اگر چه او را در ابتدا ناتوان و ضعیف می‌پنداشتند: «... وَكَانَ ضَعِيفًا مُسْتَضْعَفًا، فَإِنْ جَاءَ الْجِدُّ فَهُوَ لَيْثٌ غَادٌ وَصَلُّ واد، او را ناتوان می‌شمردند، ولی به وقت جدّ و جهاد شیر خشمگین و مار زهر آگین بود.» (همان: گزیده‌ها، قسمت ۲، شماره ۲۸۹)

امام در نامه‌ای به کمیل بن زیاد نخعی ملامت می‌کند که چرا نسبت به لشکریان غارتگر دشمن که از منطقه محل مأموریت او عبور کرده‌اند سستی نموده و به مسئولیت خود عمل ننموده است: «

أَمَّا بَعْدُ، فَإِنَّ تَضْيِيعَ الْمَرْءِ مَا وُلِّيَ، وَ تَكْلُفَهُ مَا كُفِيَ، لَعَجْزٌ حَاضِرٌ، وَ رَأْيٌ مُتَّبِعٌ. وَ إِنَّ تَعَاطِيكَ الْغَارَةَ عَلَى أَهْلِ، اما بعد، ضایع نمودن آدمی آنچه را برعهده‌اش نهاده‌اند، و بر دوش کشیدن زحمت کاری که به دیگری واگذار شده، ناتوانی آشکار، و نظریه‌ای هلاک کننده است.» (همان: نامه ۶۱)

امام در نامه‌ای به ابوموسی اشعری فرماندار کوفه که مردم را از حرکت در همراهی آن حضرت برای جنگ جمل باز داشته است، نهیب می‌زند که یا اهل عمل باشد یا آنکه از کوفه دور شود: «وَأَخْرُجُ مِنْ جُبْحِرِكَ، وَ أُنْدَبُ مِنْ مَعَكَ. فَإِنْ حَقَّقْتَ فَأَنْفَذُ، وَ إِنْ تَفَشَّلْتَ فَأَبْعُدُ، وَ از لانه‌ات بیرون رو، و کسانی را که با تو هستند به جانب ما برانگیز. پس اگر حق را یافتی روانه شو، و اگر ترسیدی از کوفه دور شو.» (همان: نامه ۶۳)

ایشان به بعضی از فرماندهان ارتش خود در باب اهمیت عمل می‌فرمایند: «فَإِنَّ الْمُتَكَارَةَ مَغِيبَةُ خَيْرٍ مِنْ مَشْهَدِهِ، وَ قُعُودُهُ أَغْنَى مِنْ نُهُوضِهِ، مَسْلَمًا أَنَا أَنْ كُنْتُ مِنْ جَنْبِ دُشْمَانِ كَرَاهَتِ دَارِنْدِ نَبُودِشَانِ از بودنشان بهتر، و نشستنشان از قیامشان بی‌نیازکننده‌تر است.» (همان: نامه ۴)

علاوه بر شجاعت و عمل‌گرایی، یک فرمانده شایسته باید جوانمردی را رعایت نماید؛ از جمله باید از خلف وعده و پیمان‌حذر کند زیرا هم نصوص روایی بر آن دلالت دارند، و هم قبح ذاتی دارد و هم موجب نفرت مردم از اسلام می‌شود. (نجفی، ۱۳۶۷: ج ۲۱)

امام به مالک توصیه می‌کند: «ثُمَّ أَهْلَ النَّجْدَةِ وَ الشَّجَاعَةِ وَ السَّخَاءِ وَ السَّمَاخَةِ فَإِنَّهُمْ جَمَاعٌ مِنَ الْكَرَمِ وَ شَعْبٌ مِنَ الْعُرْفِ، پس از آن با دلاورمردان و شجاعان و بخشندگان و جوانمردان رابطه برقرار ساز.» (همان، ۱۳۸۶: نامه ۵۳)

در سفارش‌های آن حضرت به معقل بن قیس ریاحی، زمانی که او را با سه هزار نفر به عنوان مقدمه لشکر خود به شام فرستاد، نکات مهمی در باب اخلاق فرمانده جنگ نهفته است: «وَ لَا يَخْمَلَنَّكُمْ شَنَاؤُهُمْ عَلَى قِتَالِهِمْ قَبْلَ دُعَائِهِمْ وَ الْأَعْدَارِ إِلَيْهِمْ، و بعضی و کینه شما را به جنگ با آنان وادار نکند پیش از آنکه آنان را به حق دعوت کنی و راه عذر را به رویشان ببندی.» (همان، ۱۳۸۶: نامه ۱۲)

در این خصوص، امام خمینی (ره) نیز در موضع‌گیری مشابهی بیان می‌دارند: «خوف آن است که اسلحه در دست شما جوانان عزیز موجب غرور و سرکشی شود و آن تحول روحانی عظیم که در شما پیدا شده است از دستتان برود و شیطان نفس‌آماره شما را به دام کشد و با سوء رفتار با برادران

خود، صدق و صفا رخت بریندد و به جای آن کدورت و جفایا یگزین شود و آن روز فاجعه‌ای است برای اسلام و مصیبت دردناکی است برای شما و یارانتان.» (امام خمینی، ۱۳۷۲، ج ۱۷)

یکی از اصول رعایت جوانمردی نداشتن نیرنگ است. چنانچه وقتی به ایشان گفته شد معاویه از تو زیرک تر و سیاست مدارتر است، فرمود: «وَاللَّهِ مَا مُعَاوِيَةُ بِأَدْهَى مِنِّي، وَلَكِنَّهُ يَعْدِرُ وَيَفْجُرُ، وَ لَوْلَا كِرَاهِيَةُ الْعَدْرِ لَكُنْتُ مِنَ أَدْهَى النَّاسِ؛ وَلَكِنْ كُلُّ غَدْرَةٍ فَجْرَةٌ، وَ كُلُّ فَجْرَةٍ كَفْرَةٌ، به خدا قسم معاویه زیرک تر از من نیست، ولی او خیانت می‌ورزد و گناه می‌کند، و اگر غدر و مکر نکوهیده نبود من از زیرک ترین مردمان بودم؛ ولی هر نیرنگی معصیت است، و هر معصیتی نوعی کفر است.» (همان: خطبه ۱۹۱)

روش

این تحقیق به منظور توصیف عینی و کیفی محتوای مفاهیم به صورت نظامدار انجام می‌شود. در این تحقیق به مطالعه معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی بر مبنای گفتمان علوی پرداخته می‌شود. روش انجام این پژوهش در استخراج معیارهای شایسته‌گزینی در نهج البلاغه توصیفی - تحلیلی است. در پژوهش حاضر با رجوع به متن نهج البلاغه، موضوع شایسته‌گزینی در دیدگاه امام علی (ع) بررسی شد. سپس با توجه به مباحث مطروحه، معیارهای شایسته‌گزینی به صورت موردی استخراج و بعد از تأیید آن توسط متخصصان مدیریتی و دینی، آن‌ها را در قالب چهارچوب نظری نگرش سنجی لیکرت در سه بخش معیارهای تخصصی که به معنای معیارهای استخراج شده تخصصی (مورد تأیید متخصصین مدیریتی) برای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی با رویکرد شایسته‌سالاری در نهج البلاغه می‌باشد بررسی کرده‌ایم. معیارهای زمینه ساز به معنی پرداختن به معیار حسن شهرت و اصالت خانوادگی است و معیارهای درونی و اخلاقی، تعیین معیارهای درونی اعتقادی می‌باشد.

روش کار به این صورت بود که معیارهای شایسته‌سالاری در دو بخش الف) مدیران (قاضیان، کارگزاران اجرایی) و ب) فرماندهان نظامی و انتظامی از نهج البلاغه استخراج شد. برای قوام بخشی کار و اطمینان از فهم مطالب به برخی منابع دیگر مراجعه شد. بدین ترتیب، معیارهای شایسته‌سالاری برای دو گروه به صورت زیر طرح شده است:

مرحله نخست: استخراج معیارهای تخصصی مدیریت به صورت مشترک برای هر دو گروه (عبرت گرفتن از گذشته، تجربه کاری و مهارت، عمل گرایی، تعقل و به کار گیری دلیل)؛
 مرحله دوم: استخراج معیارهای واسطه‌ای (واسط میان دو دسته از معیارها؛ تخصصی و اعتقادی) به صورت مشترک برای هر دو گروه (اصالت خانوادگی و حسن سابقه)؛
 مرحله سوم: استخراج معیارهای درونی و اخلاقی خاص گروه مدیران (تقوا و گرایش به حق، پرهیز از طمع به دنیا، ژرف نگری، صبر در برخورد با مراجعان)؛
 مرحله چهارم: استخراج معیارهای درونی و اخلاقی خاص گروه فرماندهان نظامی و انتظامی (تقوا و گرایش به حق، جوانمردی، پرهیز از خلف وعده و توسل به نیرنگ، دفاع از مظلوم و مقابله با ظالم، تحمل شداید).

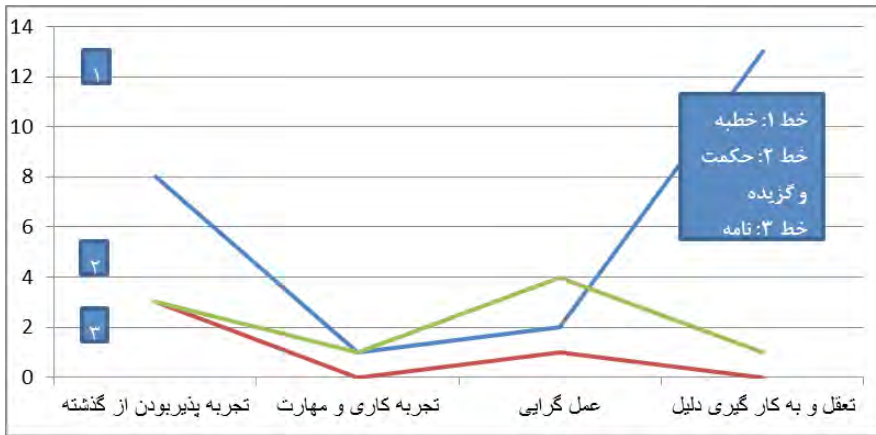
یافته‌ها

معیارهای تخصصی (مشترک برای هر دو گروه)

در این بخش به بررسی میزان فراوانی و پایایی معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی با رویکرد شایسته سالاری در کتاب نهج البلاغه پرداخته می‌شود. جدول (۱) مربوط به معیارهای تخصصی است که در بردارنده معیارهای تخصصی از میان موارد سه گانه لیکرت (ساده‌ترین طبقه‌بندی که مهارت‌ها را به مهارت‌های ادراکی، انسانی و اجرایی تقسیم کرده است و بیشتر به آن تکیه می‌شود) است. معیارهای تخصصی شایسته‌گزینی میان هر دو گروه مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی مشترک است.

جدول ۱: معیارهای استخراج شده تخصصی برای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی با رویکرد شایسته سالاری در کتاب نهج البلاغه

معیارهای تأیید شده متخصصان مدیریتی	خطبه‌ها	حکمت‌ها و گزیده‌ها	نامه‌ها
تجربه پذیر بودن از گذشته	۱۷۵-۱۸۲ - ۱۶۰-۱۵۹ ۲۱-۲۲۳-۲۳۲- ۲۳۴	۳۰-۲۸۹-۳۵۹	۷۶-۵۳-۳۱
تجربه کاری و مهارت	۱۷	_____	۵۳
عمل گرایی	۱۳۶-۱۷	۲۸۹	۳۴-۶۱-۴-۵۳
تعقل و به کار گیری دلیل	۸۲-۲۷-۱۶-۷۹ ۲-۳۸-۷۵-۸۶-۹۸ ۱۰۲-۱۰۸- ۱۵۶-۲۳۰	_____	۵۳



نمودار ۱: معیارهای استخراج شده تخصصی (مورد تأیید متخصصان مدیریتی) برای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی با رویکرد شایسته سالاری در کتاب نهج البلاغه

طبق نمودار (۱) در بخش خطبه‌ها و از میان معیارهای تخصصی، تعقل و به کارگیری دلیل با ۱۳ مورد تکرار دارای بیشترین میزان اهمیت در کتاب نهج البلاغه است. بعد از آن تجربه‌پذیری با ۸ مورد تکرار در جایگاه دوم قرار دارد. معیار عمل‌گرایی فقط در دو خطبه تکرار شده است. در نهایت تجربه کاری قرار دارد که در یک خطبه آمده است. البته در بخش حکمت‌ها تجربه‌پذیری دارای ۳ مورد تکرار است. در این بخش هیچ موردی برای معیار تعقل و به کارگیری دلیل وجود ندارد. با توجه به آنکه در بخش نامه‌ها مورد تعقل تنها یک بار تکرار شده است و مورد تجربه‌پذیری سه بار، می‌توان نتیجه گرفت که به طور کلی و از میان معیارهای تخصصی، تجربه‌پذیری دارای بیشترین اهمیت است. اگر یافته‌ها را به صورت الگوی اجرایی طراحی کنیم، مراحل زیر در بخش موارد تخصصی معیارها تعریف می‌گردد.

تعریف مراحل و اولویت‌ها بر حسب تکرار

لازم به ذکر است که نهج البلاغه گویای تمام بیانات و نوشته‌های امام علی (ع) نمی‌باشد بلکه سید رضی فقط از جنبه بلاغی به جمع آوری سخنان و نامه‌ها و خطبه‌ها و حکمت‌های موجود در عصر خویش پرداخته است. در نتیجه نباید تصور شود یافته‌های تحقیق دقیقاً گویای اندیشه امام علی (ع) می‌باشد. اما نتایجی که در این بخش حاصل شده است بدین ترتیب است:

مرحله اول: تجربه پذیر بودن از گذشته؛ مرحله دوم: تعقل و به کار گیری دلیل؛ مرحله سوم: عمل گرایی؛ مرحله چهارم: تجربه کاری.

معیارهای زمینه ساز (مشترک برای هر دو گروه)

در بخش معیار زمینه ساز که تنها یک معیار حسن شهرت و اصالت خانوادگی برای هر دو گروه به صورت مشترک در جدول (۲) بررسی شد؛ این معیار تنها در ۴ نامه تکرار شده است. به این ترتیب در قیاس با بیشتر معیارهای تخصصی و ایدئولوژیک از اهمیت کمتری برخوردار است. پیشنهاد پژوهش حاضر آن است که معیار زمینه ساز «حسن شهرت و اصالت خانوادگی» در قالب عوامل اصلی برای عزل و نصب قرار نگیرد. بلکه این عامل را باید در همپوشی با سایر عوامل تخصصی اعتقادی مطرح ساخت.

جدول ۲: معیارهای استخراج شده زمینه ساز برای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی با رویکرد شایسته سالاری در کتاب نهج البلاغه

معیار متخصصین	خطبه	حکمت‌ها و گزیده‌ها	نامه
اصالت خانوادگی و حسن سابقه	_____	_____	۱۰-۱۷-۵۳-۷۱

معیارهای درونی و اخلاقی (گروه مدیران)

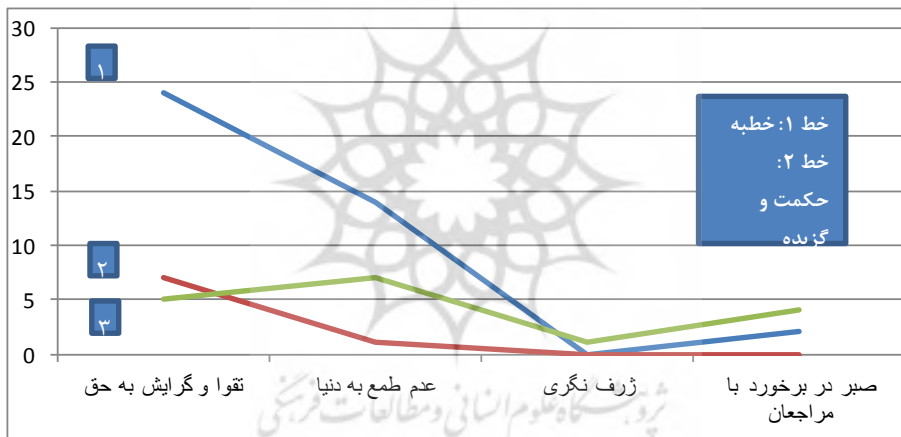
بخش معیارهای درونی اعتقادی دو گروه به صورت جداگانه در قالب جداول (۳ و ۴) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج داده‌های دو جدول (۲ و ۱) در قالب دو نمودار (۲ و ۳) قابل تعریف است.

جدول ۳: معیارهای استخراج شده درونی و اخلاقی برای عزل و نصب مدیران (معاونان، قاضیان) با رویکرد شایسته سالاری در کتاب نهج البلاغه

معیارهای متخصصین دینی	خطبه‌ها	حکمت‌ها و گزیده‌ها	نامه‌ها
تقوا و گرایش به حق	-۱۳۲-۱۲۷-۱۱۳-۷۵-۶۳-۶۲-۲۷-۲۴-۱۶-۴ -۱۸۶-۱۸۴-۱۸۲-۱۸۱-۱۷۲-۱۶۰-۱۵۶ -۲۳۲-۲۳۰-۲۲۱-۱۸۹-۱۸۷	۱۰۹-۲۰۱-۲۳۳ ۳۶۳-۴۰۲-۳۳۶ ۳۳۲	۳۱۶-۲۵-۲۶-۲۷ ۵۶-۲۶
عدم طمع به دنیا	-۱۰۲-۹۸-۸۲-۸۱-۸۰-۶۳-۶۲-۴۵-۴۲-۳۲ ۱۷۲-۱۵۹-۱۳۳-۱۴	۱۱۰	۱۰۰-۱۱۶-۱۲۸ ۲۰-۶۸-۴۰-۴۰۷
زرف نگری	_____	_____	۵۳
صبر در برخورد با مراجعان	۹۷-۳	_____	۷۶-۵۳-۲۷-۵

جدول ۴: معیارهای استخراج شده درونی و اخلاقی برای عزل و نصب فرماندهان نظامی با رویکرد شایسته‌سالاری در کتاب نهج البلاغه

معیارهای متخصصین دینی	خطبه	حکمت‌ها و گزیده‌ها	نامه
تقوا و گرایش به حق	۱۱۳-۷۵-۶۳-۶۲-۲۷-۲۴-۱۶-۴ ۱۷۲-۱۶۰-۱۵۶-۱۳۲-۱۲۷ ۱۸۷-۱۸۶-۱۸۴-۱۸۲-۱۸۱ ۲۳۲-۲۳۰-۲۲۱-۱۸۹	۱۰۹-۲۰۱-۲۳۳ ۳۶۳-۴۰۲-۳۳۶ ۳۳۲	-۲۵-۲۶-۲۷-۵۶ ۲۶-۳۱۶
جوانمردی (عدم خلف وعده و توسل به نیرنگ)	۱۹-۱۹۱		۱۲-۵۳
دفاع از مظلوم و مقابله با ظالم	۲۲-۳-۱۳۶		۴۵-۵۳
تحمل شرایط سخت	۱۰۸-۵۰		۵۰-۳۳-۵۳



نمودار (۲): معیارهای استخراج شده درونی و اخلاقی (مورد تأیید متخصصین مسائل دینی) برای عزل و نصب مدیران (معاونان، قاضیان) با رویکرد شایسته‌سالاری در کتاب نهج البلاغه

در بخش سوم، ملاک‌های شایسته‌گزینی یعنی «معیارهای درونی، اعتقادی» معیار تقوا و گرایش به حق که معیاری مشترک در تعیین عزل و نصب دو گروه (مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی) است، با بیشترین تکرار یعنی ۲۴ بار در خطبه‌ها، ۷ بار در حکمت‌ها و ۵ بار در نامه‌های امام دارای بیشترین اهمیت است.

سایر موارد بر حسب میزان تکرار به این صورت است:

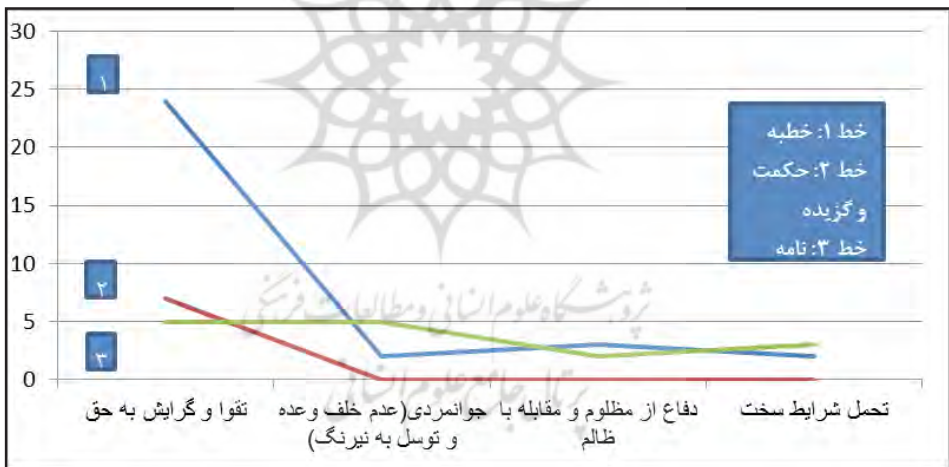
پرهیز از طمع‌ورزی در مرتبه دوم است که در ۱۴ خطبه، ۱ حکمت و ۷ نامه به آن اشاره شده

است. مرتبه سوم مربوط به معیار صبر و بردباری در برخورد با مردم است که در ۲ خطبه و ۴ نامه تکرار شده است. در مرحله آخر ژرف نگری قرار دارد که در یک نامه به آن اشاره شده است.

معیارهای درونی و اخلاقی (گروه فرماندهان نظامی و انتظامی)

در این بخش نیز معیار تقوا و گرایش به حق با ۳۶ مورد تکرار بالاترین اهمیت را دارد. با این توصیف، پیشنهاد پژوهش در جهت تعیین معیارهای درونی- اعتقادی، در مرحله اول برای هر دو گروه معیار تقوا و گرایش به حق است.

جوانمردی و پرهیز از توسل به نیرنگ با میزان تکرار در ۲ خطبه و ۵ نامه در مرتبه دوم قرار دارد. در مرتبه بعد دو معیار «دفاع از مظلومان و مقابله با ظالمان» و «تحمل شداید» با میزان تکرار مساوی ۵ قرار دارند. چنانچه معیار دفاع از مظلومان و مقابله با ظالمان در ۳ خطبه و ۲ نامه و معیار تحمل شداید در ۲ خطبه و ۳ نامه تکرار شده‌اند.



نمودار ۳: معیارهای استخراج شده درونی و اخلاقی (مورد تأیید متخصصین مسائل دینی) برای عزل و نصب فرماندهان نظامی با رویکرد شایسته سالاری در کتاب نهج البلاغه

بحث و نتیجه گیری

بررسی نظام شایسته سالاری در هر جامعه‌ای که خواهان بهبود مستمر است، ضروری است. اصولاً اگر نظام مدیریتی حاکم بر سازمان‌ها از شایستگی کافی برخوردار باشد موجب تحقق اهداف سازمان و جامعه و جلوگیری از اتلاف منابع خواهد شد. یکی از مفروضات اساسی شایسته سالاری،

قابلیت اندازه‌گیری کیفیت در عزل و نصب افراد است. امام علی (ع) در نهج البلاغه پیرامون این موضوع مطالب متنوعی را مطرح نموده است. در این پژوهش، براساس مقیاس اندازه‌گیری لیکرت که کدگذاری و تحلیل داده‌های پیمایش را تسهیل می‌کند؛ به تعیین معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی با رویکرد شایسته‌سالاری و بررسی فراوانی آن‌ها در کتاب نهج البلاغه پرداخته شده است.

استفاده از روش لیکرت در سه مرحله صورت‌پذیرفت که در هر مرحله‌ای تعدادی از معیارهای شایسته‌گزینی تعیین گردید. در مرحله معیارهای تخصصی مواردی همچون تجربه، مهارت و عمل‌گرایی استخراج شد. چنین معیاری برای تعیین معیارهای تخصصی شایسته‌سالاری مورد قبول اکثر متخصصین رشته مدیریت است. چنانچه موارد فوق بعد از تأیید از سوی جامعه آماری تحقیق (۱۵ نفر متخصص رشته مدیریت) مورد بررسی میزان فراوانی قرار گرفت. در مرحله معیار زمینه ساز مورد نظر لیکرت، در پژوهش حاضر از مورد اصالت خانوادگی و حسن شهرت استفاده شد که مورد قبول هر دو جامعه آماری متخصصین (مدیریت-دین) واقع گشت. در مرحله سوم و در تعیین معیارهای اخلاقی و درونی برای هر گروه از مدیران (معاونان-قاضیان) و فرماندهان نظامی و انتظامی به صورت جداگانه به تعیین معیار پرداخته شد. چرا که از نظر امام علی (ع) شکل و نوع معیارها نسبت به مناصب گوناگون متفاوت است. در بخش تعیین معیار درونی و اخلاقی برای گروه مدیران از مواردی چون تقوا و گرایش به حق، ژرف‌نگری، پرهیز از طمع به دنیا، و شکیبایی در برخورد با مراجعان استفاده شد که معیارهای مورد نظر کاملاً با توافق جامعه آماری متخصصان مذهبی روبرو شد، زیرا معیارهای فوق بر عملکرد قاضیان و کارگزاران بسیار مؤثر می‌نماید. سپس از مواردی چون تحمل شداید، شجاعت و جوانمردی، دفاع از مظلوم و مقابله با ظالم به عنوان معیارهای درونی، اخلاقی برای گروه فرماندهان نظامی و انتظامی استفاده شد. طبق نظر متخصصان مورد پرسش این موارد در تعیین ویژگی‌ها و ارزیابی اخلاقی نظامیان و لشکریان نقش دارند که در بررسی فراوانی آن طبق روش نگرش سنجی لیکرت، تا حد زیادی این مسئله اثبات گشت. در این پژوهش از مورد تقوا و گرایش به حق به عنوان اصلی‌ترین معیار در تعیین معیارهای درونی-اخلاقی بهره گرفته شد که فراوانی آن در کتاب نهج البلاغه کاملاً به اثبات رسید.

- در این راستا چند پیشنهاد به شرح ذیل به مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی ارائه می‌شود:
۱. تدوین معیارها و استانداردهای شایستگی منابع انسانی بر اساس نتایج پژوهش.
 ۲. اولویت‌بندی جداگانه شاخص‌های اخلاقی-تخصصی در جهت شایسته‌گزینی به تناسب موقعیت‌ها و مشاغل مختلف.
 ۳. توجه به موارد مطروحه پژوهش در تعریف معیارهای عزل و نصب مدیران و فرماندهان نظامی و انتظامی.

منابع

فارسی

- ابن ابی الحدید، عبد الحمید بن هبة الله (۱۴۰۴ ه. ق). شرح نهج البلاغه (محمد ابوالفضل ابراهیم: محقق). قم: کتب العلمیه. جلد ۳۶.
- اسدی، کبری (۱۳۷۲). دیدگاه‌های فرهنگی (از صحیفه نور). تهران: تصویر گران.
- امام خمینی، روح الله (۱۳۷۸). صحیفه نور، تهران: انتشارات سازمان مدارک فرهنگی.
- آوینی، مرتضی (۱۳۷۶). توسعه و مبانی تمدن غرب، تهران: نشر ساقی.
- تصدیقی، محمد علی (۱۳۸۵). موانع توسعه شایسته‌سالاری در نهادها و سازمان‌های دولتی ایران، تهران: مجموعه مقالات اولین همایش توسعه.
- تیمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶). غرر الحکم و درر الکلم. قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی.
- دهخدا، علی اکبر (۱۳۸۲). لغت نامه دهخدا. تهران: مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان.
- دیوشلی، عباس (۱۳۸۸). لغت نامه فارسی، تهران: دانشگاه تهران.
- سجادی، محمد هادی (اردیبهشت ۱۳۸۵). رویکردی به شایسته‌سالاری در گزینش کارگزاران. مجله طوبی، (۵).
- عمید، حسن (۱۳۸۱). فرهنگ عمید. نشر بیغش، جلد ۲.
- مسعودی، علی بن حسین (۱۳۷۴). مروج الذهب (ابوالقاسم پاینده، مترجم). تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، ج ۱.
- نجفی، شیخ محمد حسن (۱۳۶۷). جواهر الکلام، تهران: دارالمکتب اسلامی، ج ۲۱.
- نهج البلاغه (۱۳۸۶). سید رضی (حسین انصاریان، مترجم). تهران: پیام آزادی.
- همای، عباس؛ دینانی دردمشتی (۱۳۸۵). آسیب‌شناسی مدیریت سیاسی حاکمان و زمامداران با تأکید بر سیره امام علی (ع)، پژوهش دینی، (۱۴).

عربی

- ابن اثیر، علی بن محمد (۱۳۹۰ ه. ق). اسدالغابه فی معرفه الصحابه. بیروت: دار احیاء.
- طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ ه. ق). المیزان فی تفسیر القرآن. قم: انتشارات دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- طبری، محمد بن جریر (۱۴۰۳ ه. ق). تاریخ الرسل و الملوک. بیروت: موسسه الاعلمی للمطبوعات، جلد ۸.

– مفید، محمد بن نعمان (۱۴۱۳ ه. ق.). الجمل. قم: انتشارات کنگره جهانی شیخ مفید.

انگلیسی

- Alma, h. (1997), organizational effectiveness and improvement in education, Philadelphia; pen University Press.
- Borosk, Blinkered (1996), key competencies for a transformed, human resource organization: Results Of a field study, Human. Resource management.
- Bonder, A (2003), a blueprint for the future: competency based management in KRDC. Canada.
- Gellatly, i. r & Meyer, j. pp & Luchak, a. a. (2006), combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors, Journal of Vocational Behavior
- Peerce, j. l, & Tsui, a. s (1994), the configuration of human resources strategy and structure: comparing typologies-in-use, Academy of Management Meetings, Dallas, TX

