

## شاخص های انتخاب کارگزاران در جامعه اسلامی از منظر امام علی (ع)

محمد رضا اخی

عرفان چولکی

چکیده.

در دنیای امروز موفقیت و شکست حکومت ها در رسیدن به اهداف و آرمان های خود در تمامی ابعاد سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و ... بیش از آنکه منوط به داشتن منابع و ثروت های انسانی، طبیعی و سرزمینی باشد، متأثر از شیوه مدیریت کشور است. این مهم اهمیت نقش کارگزاران کشور در پیروزی ها و شکست ها، سازندگی ها و ویرانگری ها، و در نهایت رشد و تکامل کشور را بخوبی نشان می دهد. برای تحقق این امر مهم که همان انتخاب افراد اصلح از همه ابعاد برای حکمرانی می باشد، بایستی معیارهایی در این خصوص تعیین، تا مدیران و کارگزاران بر اساس آن گزینش و مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرند. با بررسی حکومت ها در طول تاریخ، تنها مرجع معتبر در این مورد، حکومت علوی که یکی از دوران طلایی و قابلیت الگوبرداری در تاریخ حکمرانی در جوامع انسانی می باشد که بهترین الگو برای این تحقیق به منظور شناسایی شاخص های لازم برای انتخاب کارگزاران در جامعه اسلامی باشد از این رو در این پژوهش، با مطالعه نامه ها، خطبه ها و حکمت های آن حضرت در نهج البلاغه بر اساس روش کتابخانه ای در جمع آوری اطلاعات و با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی، مورد بررسی قرار گرفت.

**کلیدواژگان:** امام علی (ع)، نهج البلاغه، کارگزار، شاخص ها

**مقدمه:**

یکی از عوامل مهم و اساسی در ثبات و کارایی نظام های سیاسی، مسئله صلاحیت و کارآمدی کارگزاران و مدیران است. بررسی سیستم های اقتصادی و سیاسی کشورهای مختلف جهان به خوبی نشان می دهد که نقش مدیران و کارگزاران صالح در پیشبرد اهداف حکومت ها تا چه حد منشاء اثر بوده است. نکته حائز اهمیت در این زمینه آن است که هر نظام حکومتی بدون توجه به نقش کارگزاران صالح و مدیر

نخواهد توانست در نیل به اهداف، از خود کارآمدی نشان دهد و در این راستا تفاوتی میان حکومت دینی و غیردینی یا لائیک وجود ندارد. یکی از الگوهای بسیار مناسب در جهت اثبات این مدعا، سیره مولای متقیان امیر المؤمنین علی (ع)، در دوران زمامداری است که هم از باب سنت و هم از جهت مدیریت معقول می توان در آن دقیق شد و از آن بهره گرفت. آن حضرت (ع) در سیره سیاسی خود به خوبی نشان داده اند که یکی از عوامل فروپاشی نظام های سیاسی، ناکارآمدی آن و زوال، عدل است که عمدتاً به دلیل مدیریت ناصالح و ناسالم رخ می دهد (حسینی اصفهانی، ۱۳۸۴). ضعف کارگزاران نظام سیاسی، حتی در مواردی که دارای مشروعیت اولیه بوده است. توانسته موجب زوال مشروعیت اولیه گردد و بالعکس، گاهی یک نظام سیاسی فاقد مشروعیت اولیه را در اثر توانمندی کارگزاران و مدیران می تواند به مرور زمان، مقبولیت و مشروعیت مردمی را نیز کسب کند. بنابراین قبل از هر چیز، دوام و قوام حکومت ها به نقش سلامت کارگزاران حکومتی بستگی دارد. بدیهی است که قائمه هیچ حکومتی، اعم از حکومت دینی و غیر دینی، بدون عدل و داد استوار نمی ماند و این مهم باید همواره مد نظر کارگزاران حکومت ها باشد. از نظر مولا علی (ع) وجود فسادهای مالی، تبعیض ها و بی عدالتی ها باعث می شود تا مردم که همه دلخوشی و امید خود را معطوف به اجرای عدالت در جامعه و تأمین زندگی راحت کرده اند، با دیدن این مناظر به تدریج ناامید شده و از نظام سیاسی خود اذبار نمایند.

یکی از عواملی که می توانست به اهداف حضرت علی (ع) در تحقق جامعه مطلوب خویش کمک نماید، انتخاب کارگزاران شایسته و صالح بود و همان گونه که پیشتر اشاره شد، این امر یکی از اصول مهم مدیریت ایشان به شمار می رفت. با تأمل در سخنان حضرت در نهج البلاغه مشخص می شود که او در انتخاب کارگزاران حکومت دقت لازم را به عمل می آورده و متناسب با نوع مسئولیت و وظیفه، ملاک و معیارهایی را در نظر می گرفته است. سپس به کارگزاران عالی رتبه خود نیز معیارهای لازم را در انتخاب عناصر تحت امر، توصیه می نموده است. امام علی (ع)، کارگزاران خود را در مسئولیت های مختلف سیاسی، نظامی، مالی، اداری، قضایی و... بر اساس شاخصه هایی متناسب با سمت آنان انتخاب می کرد. علاوه بر معیارهای عمومی و مشترک در جنبه های عقیدتی و اخلاق فردی مانند عقیده به اسلام، ایمان، تقوا، حُسن سابقه و این قبیل ویژگی ها، معیارها و شاخصه های دیگری را در انتخاب کارگزاران رعایت می کرد تا با ایجاد نظام مدیریتی کارآمد و شایسته، امور مردم به بهترین شکل انجام شده و عدالت

اجتماعی تحقق یابد. بدین صورت، ایشان دینداری و تعهد را بافضیلت‌گرایی و شایسته‌سالاری توأم نمود و کوشش کرد تا حکومت دینی در خدمت مردم را مستقر سازد.

### ۱- اهمیت و ضرورت تحقیق:

اهمیت تبیین صفات و خصوصیات مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) را می‌توان به این صورت توضیح داد که در اندیشه حضرت علی(ع) هیچ خطری برای جامعه اسلامی، همچون خطر بر سر کار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم‌صلاحیت نیست. آن حضرت در نامه‌ای که به مالک اشتر فرستاد، هنگامی که او را حکومت آن سرزمین گمارد، چنین هشدار داده است: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست آرند و مال خدا را دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند» (نهج البلاغه: نامه ۶۲).

اگر حساسیت مردم نسبت به صفات و شروط لازم برای زمامداران کاسته شود یا بی‌رنگ گردد، آنگاه هر بی‌صلاحیت و فاقد اهلیتی می‌تواند در رده‌های مدیریتی قرار گیرد و تباهی‌ها به بار آورد. امام علی(ع) چنین هشدار داده‌اند: «بی‌گمان مردمان هلاک شدند آن‌گاه که پیشوایان هدایت و پیشوایان کفر را یکسان شمردند و گفتند: هر که به جای پیامبر(ص) نشست، چه نیکوکار باشد و چه بدکار اطاعت او واجب است پس بدین سبب هلاک شدند» (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷).

### ۲- روش تحقیق:

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر، شاخص‌های انتخاب کارگزاران در جامعه اسلامی از منظر امام علی(ع) علیه اسلام، بنابراین می‌توان بیان کرد که این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از نوع کیفی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده گردیده و از ابزار فیش برای ثبت داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز استفاده شده است.

### ۳- کارگزاران

کارگزاران، یا عمال، اصطلاحی رایج در فرهنگ حکومتی و عامل، مفرد اصطلاح عمال است. در معنای لغوی عامل گفته‌اند: کسی که امور شخص را در مال، ملک و کار او به عهده گیرد و متولی آن باشد و از

همین رو به مسئول دریافت زکات، عامل گویند. بنابراین، کارگزار یعنی مباشر و مسئولی که از طرف شخصی برای اموال و دیگر امور وی برگزیده می‌شود. کارگزار افراد را به کار می‌گمارد، کشاورزان را بازخواست می‌کند و امور مالی را به عهده می‌گیرد. کارگزار نماینده حاکم اسلامی است که مسئولیت‌هایی را از طرف وی در امور اجتماعی، سیاسی و نظامی عهده‌دار می‌شود؛ از این رو باید امین حاکم اسلامی و مورد اطمینان وی باشد. واژه کارگزار را می‌توان مترادف کارمند دولت دانست که از سوی مسئولان حکومت یا نمایندگان آنان برگزیده می‌شود و استانداران، فرمانداران، گردآوران زکات و مالیات و نیز دیگر افرادی را که حاکم تعیین می‌کند، در بر می‌گیرد.

#### ۴- کارگزاران حکومت

گزینش کارگزار از سوی حاکم اسلامی با شرایط و ویژگی‌هایی همراه است که باید با کار او تناسب داشته باشد. زمانی که حضرت یوسف (ع) پیشنهاد می‌کند تا در سال‌های قحطی، امور دارایی کشور مصر را به عهده گیرد و صفت برجسته، یعنی توانایی نگهداری اموال و آگاهی به کارها را برای خود بیان می‌کند.

#### ۵- والیان و کارگزاران حکومتی

تمامی کارگزاران حکومتی امام علی (ع) همیشه در تبرس دید مولایشان قرار داشتند و کلیه حرکات و سکنات آنان بادقت تمام، بررسی می‌شد. و نقاط ضعف و قوت آنان مرتباً توسط آن حضرت به آنان گوشزد می‌شد. (بهبودی، ۱۳۶۸: ۷۵).

کلمات امیرالمؤمنین از قدیم‌ترین ایام با دو امتیاز همراه بوده است: یکی فصاحت و بلاغت، و دیگر چند جانبه بودن و به اصطلاح امروز چند بعدی بودن. توأم شدن این دو با یکدیگر، سخن امام علی (ع) را قریب به حد اعجاز قرارداده است، و به همین جهت سخن امام علی (ع) در حد وسط کلام مخلوق و کلام خالق قرار گرفته است و درباره اش گفته اند: فوق کلام المخلوق و دون کلام الخالق (حسینی زاده، ۱۳۹۳). خطبه‌ها و نامه‌های فراوان حضرت علی (ع) به والیان و کارگزاران خود دلیلی گویا بر این مدعا است که حضرت نسبت به سرنوشت کارگزاران خود بسیار حساس بودند. چرا که سلامت آنان را ضامن سلامت جامعه و همچنین ثبات نظام سیاسی خود می‌دانستند. سیستم تنبیه و تشویقی که حضرت برای نیروهای سیاسی خود اتخاذ می‌کردند، همگی می‌تواند یک الگوی مناسب در به کارگیری این روش‌ها در جامعه امروز ما باشد. دقت و ظرافت در مورد کارگزاران به این دلیل است که زعامت و رهبری جامعه

انسانی که به دست کارگزاران و والیان حکومتی در اقصی نقاط شهرهای مختلف انجام می شد، پراج ترین مسئولیتی است که انسان بر عهده می گیرد؛ بنابراین عهده داران این مسئولیت باید از جنبه تقوی، علم، فضیلت اخلاقی، بصیرت، سیاست، مدیریت، شهامت و دیگر سجایای اخلاقی از برترین انسان ها باشند. حضرت به یکی از کارگزاران خود به نام «اشعث بن قیس» فرماندار آذربایجان در خصوص امر تصدی حکومت و رهبری می فرماید: ای اشعث! فرمانداری و حکومت تو، وسیله آب و نان نیست، بلکه امانتی است در گردنت، و تو باید مطیع مافوق باشی و در مورد بیت المال به هیچ کاری جز با احتیاط و اطمینان اقدام مکن. (دستی، ۱۳۷۹: نامه ۵۳).

اصلاح امور هر جامعه ای در گرو کارگزاران لایق و کاردان است، از این رو رهبران و زمامداران نیک اندیش، کوشیده اند کارمندان و کارگزارانی را به خدمت بگیرند که لیاقت کار را داشته باشند، در تاریخ سیاست، ما حساسیت های بسیاری را از جانب زمامداران نسبت به کارگزاران دیده ایم. اما هیچ کدام به حساسیت و دقتی که پیشوای بزرگ انسان ها، مولا علی (ع) داشت نمی رسد. فرمان هایی که رهبران غیر الهی در عزل و نصب کارگزاران خود صادر می کردند، از آنجا که از بینش کلی بر ابعاد وجودی انسان برخوردار نبود، عموماً اگر جایی را آباد می کردند، قسمت هایی را هم ویران می نمودند. اما فرمان های امام علی (ع) چون مولایش رسول الله (ص) از جامعیتی برخوردار بوده؛ زیرا آن بزرگوار چون با خداوندگار هستی، پیوند عمیقی خورده بود و آثار این پیوند در جزء جزء زندگی فردی و اجتماعی نمودار بود، فرمان هایش نیز همه جانبه بود، به طوری که همه ابعاد وجودی انسان را دربر می گرفت. وقتی به کارگزاری مسائل حکومتی را گوشزد می فرمود، او را به تقوا، ترس از خدا و توجه به آخرت نیز دعوت می کرد. هنگامی که آنان را به جمع آوری مالیات فرمان می داد، رعایت حال مردم و توجه به حفظ شخصیت آنان و پرهیز از تهدید و زور را هم متذکر می شد. حتی وقتی که امام علی (ع) نسبت به کارگزاری متخلف، خشم می گرفت و او را از کار برکنار می کرد؛ نکته های عمیقی را در فرمان عزلش متذکر می شد. امام علی (ع) هیچ گاه کسی را روی اغراض شخصی برکنار نکرد؛ چنانچه روی حب و علاقه و یا عواطف قومی، کسی را بر سرکار نیاورد، بلکه هر کاری می کرد و هر عزل و نصبی در حکومتش انجام می شد، براساس تقوا و انجام وظیفه، صحت عمل و... بود. او حکومت را برای استقرار عدالت و اجرای قوانین الهی می خواست، نه سودجویی و خودخواهی و غرور و... او بارها و بارها نگرش خود را درباره حکومت

یادآور می شد و به ابن عباس می فرمود: به خدا سوگند! این (کفش کهنه) را از حکومت شما دوست تر دارم مگر آن که حقی را برپا سازم یا باطلی را براندازم (همان، ۱۳۷۹: خ ۳۳).

با توجه به برداشت امام (ع) از حکومت در نامه فوق، در حقیقت مولا علی (ع) کارگزاران کشورش را برای خدمت به مردم می گمارد تا نظام اسلامی را به بهترین وجه اداره کند و برای جامعه اسلامی، رفاه و آسایش را به ارمغان آورند. بنابراین به وضوح می بینیم که در عزل و نصب ها، هرگز روابط خویشاوندی و دوستی را مد نظر نمی داشت و روش سیاستمداران دنیاپرست را که در راستای بقای حکومت خود عمل می کنند، نداشت و تحت تأثیر جوسازی ها قرار نمی گرفت. او تنها رضای خدا را در نظر داشت و به مصلحت مردم می اندیشید (ناظم زاده، ۱۳۷۳: ۲۴۵).

### ۶- الگوی مدیریتی امام علی (ع) در برخورد با کارگزاران:

امام علی (ع) در الگوی مدیریتی خود، چند اصل مهم را رعایت می نموده است:

- ۱- انتخاب کارگزاران و مدیران حکومت بر اساس معیارهای صلاحیتی و ارزشی
- ۲- اصل قرار دادن لیاقت ها، شایستگی ها و توانایی ها در واگذاری مسؤلیت به کارگزاران و عدم دخالت روابط شخصی و خویشاوندگرایی (نفي دودمان گرایی و اشرافیت سالاری).
- ۳- برخورداری از دستورالعمل جامع مدیریتی (داشتن پشتوانه نظری و معرفتی مدیریت و حکومت)
- ۴- تبیین وظایف و تکالیف رهبری، کارگزاران و مردم نسبت به یکدیگر
- ۵- اهتمام به انطباق قول با عمل در رفتار خود به منظور تأثیرگذاری فرامین بر عاملان حکومت و مردم (هماهنگی مبانی اندیشه ای با فعل سیاسی)
- ۶- ارائه توصیه ها و رهنمودهای لازم به کارگزاران حکومتی هنگام پذیرش مسؤلیت
- ۷- نظارت و مواظبت دقیق بر رفتار و عملکرد مدیران، حتی شیوه زندگی آنان
- ۸- سیاست تشویق و توبیخ عاملان حکومت به منظور اجرای عدالت و جلوگیری از بروز انحراف و ظلم و ستم در جامعه.

### ۷- شیوه گزینش کارگزاران

امیر المومنین علی (ع) در هنگام گزینش کارگزاران شرایطی را در نظر می گرفت و بر داشتن شرایط دیگر تأکید می نمود. در نامه خود به مالک در چگونگی گزینش کارمندان چنین می نویسد:

«سپس بنگر در امور کارگزاران، پس آنان را با امتحان و آزمایش، به کار بگمار و به سبب دوستی و بدون مشورت، به آنها امارت مده، زیرا این دوازده شعبه های جور و خیانت هستند (چون به آن فرد و جامعه ستم و خیانت می شود) و برای کارگزاری، افراد باتجربه و با حیا را از خانواده های صالح و کسانی که سابقه خدمت به اسلام دارند، طلب کن، زیرا اخلاق آنان گرمی تر است و آبرویشان محفوظ تر و طمع شان کمتر و عاقبت نگریشان فزون تر می باشد» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). در سخنی حضرت بر کفایت و امانتداری کارگزاران و فرماندهان تکیه نموده و هرگونه شفاعت خواهی و توصیه را بدون داشتن این دو شرط رد می نماید. در خواست و میانجیگری را در گمردن کارگزاران و فرماندهان نپذیر جز شفاعت توانایی و امانتداری. از کلام امام، درمی یابیم که یک کارگزار اسلامی باید دارای این ویژگی ها باشد: مؤمن و دیندار باشد؛ ریاست طلب و دنیا پرست نباشد؛ امانتدار باشد؛ خیر خواه مردم و رهبر باشد؛ مورد اطمینان رهبر و حاکم باشد؛ اهل تجربه در کار خود باشد؛ با حیا، عفیف، پارسا، آگاه، با سیاست و کفایت باشد؛ خوش سابقه باشد (سابقه انقلابی داشته باشد)؛ از خانواده های صالح باشد که اخلاق خوب و طمع کمتر دارند؛ انتخاب او به وسیله حاکم نباید جهت علاقه مندی باشد، بدون این که درباره توان و پذیرش او مشورت شده باشد؛ زیرا اگر فردی را که صلاحیت نداشته باشد و قابل پذیرش مردم نباشد در منطقه ای مأمور نماید، باعث ستم و خیانت به آنها و حتی ظلم و خیانت به فرد منتخب خواهد شد. (پاک سیما، ۱۳۹۱).

#### ۸- معیارهای گزینشی امام علی (ع) در انتخاب کارگزاران:

مقام و منصب در اسلام به عنوان مسئولیت، وظیفه و امانت است و هیچ گاه نباید با نظر طعمه و ریاست به آن نگریست. از دیدگاه امیر المومنین (ع) حکومت و امارات، عنوان امانت دارد که در اختیار افراد قرار می گیرد و مسئولان حکومتی باید افرادی دیندار، امانتدار، صالح، پارسا، با تقوا، آگاه، با سیاست و کفایت، دارای حیا، از خاندان های صالح و قابل اطمینان باشند. از مقام، و منصب خود و در جهت گردآوری مال سوء استفاده نکنند.

با تاملی در موضوعات کتاب ارزشمند نهج البلاغه، در می یابیم امام علی (ع) پیوسته در سه بعد فردی، گروهی و اجتماعی ارائه دهنده روش ها، پندها، هشدارها و شیوه های مختلف زندگی بهتر و متعالی برای انسان هاست تا امر انتخاب را بخوبی و مطلوب انجام دهند. اینجاست که دوری از معیارهای اسلامی در گزینش مدیران اجرایی و کارکنان، ناکارآمدی نظام اسلامی را به دنبال دارد و نتیجه این ناکارآمدی،

نابسامانی جامعه و حرکت آن در مسیر پسرفت و سقوط مادی و معنوی است که گاهی مقابله با تخلفات و انحرافات مدیران نالایق، علاوه بر صرف هزینه به قیمت کنار گذاشتن شایستگی می انجامد که بخش قابل توجهی از مخالفان نظام را تشکیل می دهند و این حقیقت جامعه را با تشتت و ناآرامی مواجه می کند. این سخن بدان معنا نیست که به جهت جلب موافقت همگان از برکناری نالایقان اغماض شود بلکه می توان با دقت نظر به هنگام گزینش تا حد زیادی از این مسئله جلوگیری کرد.

### ۹- عزل کارگزاران

امام علی (ع) اطاعت مردم را از افرادی که برای امارت تعیین می کرد، مشروط به پیروی آنان از دستورات اسلام، قرآن و حق می دانست و در صورتی که تخلف می ورزیدند، آنها را برکنار می کرد. حضرت در هنگام معرفی عبدالله بن عباس به مردم بصره، به عنوان استاندار جدید آنها فرمود: پس سخن او را شنیده، دستورش را فرمان برید تا زمانی که او از خدا و رسولش (ص) اطاعت کند. پس اگر در میان شما بدعتی به وجود آورد یا از مسیر حق منحرف شود، مطمئن باشید که من او را از حکومت بر شما عزل خواهم کرد. در این باره ابن عبدالبر می نویسد: امیر المومنین علی (ع) مردم دیندار و امانت دار را برای امارت انتخاب می کرد و هرگاه خیانتی از آنها سر می زد، به سختی برخورد می کرد. ایشان می فرماید: بارالها، تو میدانی که من آنها را به ستم بر بندگان و به ترک حق تو فرمان نداده ام بدین سان حضرت افراد خطاکار را برکنار می کرد و از آنها می خواست که دست از کار بکشند، تا فرد شایسته دیگری را مسئول آن کار گرداند. گاهی نیز از او می خواست که به مرکز حکومت برود و حضرت او را بازجویی می کرد (پاک سیما، ۱۳۹۱).



از منظر امام علی علیه السلام پیش از واگذار کردن مسئولیت به کارگزاران و مدیران، باید ویژگی ها و توانایی ها و نیز سابقه و عملکرد آنها بررسی شده و در صورت احراز صلاحیت نیکو، به کار گرفته شود. دلیل صراحت و تاکید امام علی علیه السلام بر لیاقت و شایستگی نیروها بر اساس مالک و معیارهای لازم باشد نه روابط، پیوندها و ملاحظات، در پیامدهای گزینش آشکار است (دلشاد تهرانی، ۱۳۷۷).

### ۱۰- خصوصیات و معیارهای کارگزاران در نهج البلاغه

**الف) معیارهای تخصصی:** این دسته از معیارها، برای انجام موفقیت آمیز شغل لازم است. این معیارها معمولاً بین مدیریت اسلامی و مدیریت غربی مشترک است. معیارهایی نظیر تحصیلات، تجربه، سابقه کاری، ...

**ب) معیارهای ارزشی:** این دسته از معیارها شامل مجموعه ای از رفتارهای قابل قبول جوامع انسانی می باشد که در اکثر جوامع ممکن است قابل قبول باشد و به نام ارزش های جهانی نیز شناخته می شوند. مانند رعایت حقوق دیگران، گشاده رویی و ...

**ج) معیارهای مکتبی:** معیارهای مکتبی ریشه در مکتب اسلام و مدیریت اسلامی دارد. جایگاه و مفهوم انسان در دو مکتب الهی و مادی، معیارها و ملاک های انتخاب افراد در مناصب و مدیریت ها را نیز شکل می دهد به طوری که در مکتب تیلوریسم به انسان به عنوان (گوریل باهوش) و در مکتب اسلامی به عنوان (خلیفه الله) نگریده می شود. در مدیریت اسلامی هدف صرف تولید نیست و غایت، تعالی انسان می باشد. همان تفاوت هایی که بین مدیریت اسلامی و مدیریت علمی وجود دارد، به تفاوت هایی در معیارهای انتخاب و انتصاب افراد منجر می شود لذا در اسلام معیارهای ارزشی و مکتبی اهمیت و گستردگی فراوانی پیدا می کند. که بخشی از آن در جدول زیر به اختصار بیان شده است. (مجله اندیشه صادق - پاییز ۱۳۸۵ - شماره ۲۴)

خصوصیات و معیارهای تخصصی	خصوصیات و معیارهای مکتبی	خصوصیات و معیارهای ارزشی
۱. علم و دانش	۱. تقوی	۱. سخاوت
۲. تجربه کاری		۲. وفاداری

۳. تواضع و فروتنی	۲. امید به پاداش الهی داشتن	۳. سعه صدر
۴. تسلط بر خشم	و بیمناک از عذاب او بودن	۴. شایستگی و کفایت
۵. عدالت و انصاف	۳. توانایی در کنترل نفس	۵. نظم و انضباط
۶. گشاده رویی	۴. توکل بر خدا	۶. حسن سابقه
۷. میانه روی در درشتی و نرمی	۵. قیام به وظیفه	۷. داشتن پشتکار و دوری از تنبلی
۸. امانتداری	۶. حق گرایی	۸. تند ذهنی و داشتن حافظه قوی
۹. رفق و مدارا	۷. مسئولیت در قبال جامعه	۹. پاکی و صلاحیت خانوادگی
۱۰. عنایت به کارکنان	۸. مهربانی با ضعیفان و قاطعیت با قدرتمندان	۱۰. داشتن قدرت تشخیص و تجزیه و تحلیل
۱۱. صبر و بردباری	۹. خیرخواهی	۱۱. آینده نگری
۱۲. طرد سخن چین	۱۰. داشتن آرمان	۱۲. بلندی همت
۱۳. طرد چاپلوس	۱۱. اهمیت دادن به نماز	۱۳. قدرت و توانایی
۱۴. خوش بینی نسبت به دیگران	۱۲. عبرت از گذشتگان	۱۴. استقامت در برابر مشکلات
۱۵. عیب پوشی و پرهیز از عیب جویی	۱۳. یاور ظالمان نبودن	۱۵. قاطعیت
۱۶. ارتباط مستقیم با کارکنان	۱۴. امتیاز ندادن به خویشان و اطرافیان	۱۶. شجاعت
۱۷. پرهیز از غرور و تکبر	۱۵. صرفه جویی در اموال عمومی	
۱۸. گذشت و پوزش پذیری	۱۶. عدم همکاری در اعمال خلاف	
۱۹. وفای به عهد	۱۷. پرهیز از سوء استفاده از مقام	
۲۰. جاذبه و دافعه		
۲۱. صداقت		
۲۲. اعتماد به نفس		

<p>۲۳. مشورت کردن</p> <p>۲۴. احتیاط و دقت در قضاوت</p>		
--	--	--

با توجه به معیارهای سه گانه برای تعیین کارگزاران نظام در مجموع می توان معیارهایی که می تواند برای احراز صلاحیت یا عدم احراز صلاحیت در تعیین کارگزاران در طول خدمت می تواند به عنوان الگویی مناسب به شرح زیر تعیین کرد.

### ۱۱- معیارهای مثبت احراز صلاحیت

- ایمان و خداجویی
- تقوا و تعهد
- تخصص
- قدرت تفکر و نفوذ اجتماعی؛
- صراحت بیشتر در اظهار حق
- ورع و صدق و راستی
- نیکوکاری
- خوش سابقه تر بودن نزد مردم
- شهرت به امانتداری
- قاطعیت و پشتکار
- جاذبه و دافعه
- صلاحیت خانوادگی
- معادگرایی و ترس از قیامت
- مردممداری
- عفو و ایثارگری
- مستضعف گرایی



## ۱۲- معیارهای رد صلاحیت

علاوه بر شناخت معیارهای احراز صلاحیت، اهمیت آگاهی از مالک های منفی، جهت به کارگیری افراد در مدیریت امور جامعه ضرورتی است که مانع رخنه فرصت طلبان و ناهلان در رأس امور می شود و چهارچوب انتصاب نیروی انسانی را استحکام می بخشد. در اندیشه و سیره حضرت علی علیه السلام، توجه و تأکید بر شناخت معیارهای رد صلاحیت در گزینش های مدیریتی از آفت ها و آسیب های احتمالی جلوگیری می کند. از این رو در ادامه بیان موارد سلبی در امر مهم تعیین فرهیختگان جهت مدیریت بهینه جامعه ضرورتی است که به آن پرداخته می شود

- همکاری با حکومت های فاسد گذشته
- نداشتن سوابق انقلابی
- رفاه زدگی
- غارت دسترنج مردم
- سوء استفاده از بیت المال
- مدیریت ناکارآمد
- خویشاوند سالاری
- بدرفتاری با مردم
- گرایش به سرمایه داران
- عدم حرکت در مسیر مصالح نظام
- گناه و معصیت
- کوتاهی در امور ذیل به سبب غفلت و فراموشی
- الف) رساندن نامه های کارگزاران زمامدار به او
- ب) دادن پاسخ شایسته از طرف زمامدار به نامه های کارگزاران وی
- ظاهرسازی و تظاهر به خوش خدمتی
- مغلوب بزرگی کارها شدن
- پریشان شدن از فراوانی کار



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

- بخل
- ترس
- حرص
- سوءظن به خدا
- جهل نسبت به جایگاه و مرتبه خویش و دیگران
- ناتوانی در حل و فصل قراردادهای مسأله دار؛

### ۱۳- نتیجه گیری

سیره عملی حضرت علی (ع)، حاکی از نهایت دقت در گزینش افراد صالح برای مسئولیت های حکومتی و نهایت مراقبت و نظارت و هدایت مسئولین در دوران مسئولیت آنان است. زیرا کارگزاران نماینده حکومت در بین مردم می باشند و هرگونه خطایی از آنان سر بزند اعتراضات مردمی متوجه حکومت می شود و حضرت با اشاره به این مسأله مهم، به بیان معیارهای استخدام کارگزاران در نامه ۵۳ می پردازد. پیروی از دستورات امام علی (ع) از سوی کارگزاران و سیاستمداران در زمان حاضر در روند پیشرفت جامعه بسیار موثر بوده و الگو برداری از نظرات این امام بزرگوار بدون شک از جمله موارد پیشرفت و تعالی جامعه می باشد و امید است که دولتمردان و سیاستمداران با الگو برداری از گفته ها و نظرات ایشان در تعالی جامعه گام بردارند.

### منابع:

- ۱- الوانی، مهدی، مدیریت عمومی، نشر نی، چاپ هفدهم، تهران، ۱۳۸۱.
- ۲- پاک سیما، محمد علی، (۱۳۹۱)، کارویژه های حکومت گران از نگاه امام علی (ع)، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
- ۳- حسینی اصفهائین، سید مرتضی (۱۳۸۴)، کارگزاران شایسته در اسلام، قم: فرهنگ قرآن

- ۴- حسینی زاده، سید فاطمه (۱۳۹۳)، مدل سازی مدیریت اسلامی بر مبنای عهدنامه مالک اشتر، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- ۵- دشتی، محمد (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه حضرت امیر المؤمنین (ع)، قم: طلیعه نور.
- ۶- دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۷۷)، دولت آفتاب، اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی(ع)، تهران: خانه اندیشه جوان.
- ۷- سید رضی، محمد بن حسین، نهج البلاغه، ترجمه علی نقی فیض الاسلام، مرکز نشر آثار فیض الاسلام، تهران، چاپ دوم، ۱۳۶۸.
- ۸- ناظم زاده خراسانی، سید اصغر (۱۳۷۳). تجلی امامت تحلیلی از حکومت امیر المؤمنین (ع)، قم: الهادی.

