

## شایسته‌سالاری در نظام سیاسی علوی (ع)

### مجدالدین مدرس زاده<sup>۱</sup>

در عصر حاضر، که نقش نیروی انسانی در سازمان، بیش از پیش چشمگیر است، یکی از مسائلی که مدیران با آن مواجه‌اند، انتخاب کارکنان است. بی‌گمان در بین انبوه مشتاقان کار، آنچه می‌تواند از بین آنان، نیروهایی با ویژگی‌های مناسب سازمان‌گزینش کند مکانیسم ویژه‌ای است که از آن به «کارمند یابی» تعبیر می‌شود.

مدیریت منابع انسانی، که بخش مهمی از مسائل و موضوعات مدیریت را به خود اختصاص داده، متکفل برنامه‌ریزی دقیق برای نهادینه کردن این امر است.

همه صاحب نظران بر این اتفاق دارند که هر شغل و منصبی برای هر کس مناسب نیست. به تعبیر دیگر هر فردی درخور هر پُست و مقامی نیست و اصولاً باید بین شغل و شاغل تناسب و ارتباط منطقی وجود داشته باشد.

از این رو، تأمین نیروها و کارکنانی که مطابق اهداف سازمانی از عهده وظایف محوله خویش به خوبی برآیند و در جهت پیشبرد اهداف و خط مشی‌های سازمان، نقش خود را به خوبی ایفا کنند، یکی از دغدغه‌های مهم مدیران است. اگر پیچیدگی‌های متنوع امروزی در سازمان‌ها از منظر اتوماسیون، تنوع وظایف، محیط متلاطم، ارتباطات وسیع و گسترده و مانند آن مد نظر قرار گیرد، اهمیت برخورداری از نیروهای کاردان و شایسته دوچندان خواهد شد.

نباید این نکته فراموش شود که مردم در عین حال که از نظر حقوقی در اجتماع همه برابرند و در پیشگاه الهی نیز هیچ کس بر دیگری برتری ندارد، مگر به تقوا، اما همگان

در ابراز توانایی‌های خویش و اظهار استعداد یکسان نیستند. به تعبیر علی (ع): «الناس كشجر شرا به واحد و ثمره مختلف»؛ یعنی مردم به مانند درختی اند که آبش یکی ولی میوه‌هایش متفاوت است. امام صادق (ع) نیز فرموده‌اند: «الناس معادن كمعادن الذهب والفضة»؛ یعنی مردم همچون معادن طلا و نقره هستند. یعنی استعدادهای مختلفی دارند که باید فردی آشنا و گوهردان آن‌ها را کشف کند و سپس به کار گیرد.

بنابراین کشف نکردن استعدادهای افراد از یک سو و نیز استفاده نکردن از استعدادهای افراد از سوی دیگر در سازمان‌ها مهم‌ترین عامل رخوت و سستی و عقب افتادگی سازمان‌ها از اهداف و برنامه‌هایشان است. در مقابل، هرگاه جذب و انتخاب کارکنان به نحو مطلوبی طرح ریزی شود که مطابق با نیازهای سازمان و برخورداری افراد از استعدادهای خاص به کار گرفته شوند می‌توان اطمینان داد که سازمان از ناهنجاری‌های رفتاری کارکنان یا نابسامانی‌های دیگر نخواهد رنجید. زیرا موفقیت یا شکست هر سازمانی در وهله نخست، در گرو انتخاب صحیح کارکنان و در مرحله بعد، منوط به کارکرد اعضای آن است. از این رو، بررسی معیارهایی که گزینش کارکنان شایسته برای دست‌یابی به اهداف سازمانی نقش دارند، گام مهمی در نظام جامع مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید که در صورت فقدان آن، سازمان ضررهای مادی و معنوی بسیاری متحمل خواهد شد.

آنچه در این مقاله در صدد بررسی آنیم، معیارهای شایستگی و شایسته‌سالاری است که هنگام گزینش نیروی انسانی برای تصدی مشاغل باید مورد عنایت قرار گیرد و در نظام سیاسی حضرت علی (ع) در دوران حکومت پنج ساله ایشان شاهد آن‌ها بوده‌ایم. برای این منظور ابتدا از رهگذر قرآن به این موضوع می‌پردازیم و سپس با عنایت به بیانات حضرت علی (ع) در نهج البلاغه و سایر متون روایی، بحث را تکمیل می‌کنیم. در این میان، نامه حضرت به مالک اشتر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

### شایسته‌سالاری و معیارهای شایستگی در قرآن

قرآن کریم نقش به‌سزایی برای نیروهای لایق قائل است. داشتن کارکنان شایسته همواره در مد نظر مدیران الهی بوده است و اصولاً خداوند هنگام گزینش پیامبرانش اصل شایسته‌سالاری را در نظر داشته و در جواب معترضان، به وجود معیارهای شایستگی در پیامبران پرداخته است در آیه ۲۴۷ از سوره مبارکه بقره که در ماجرای انتخاب طالوت چنین می‌فرماید: «... ان الله اصطفاه عليكم و زاده بسطة في العلم و الجسم».

واژه «اصطفی» به معنای برگزیدن و انتخاب کردن است. مرحوم علامه طباطبایی می‌فرماید: اصطفاء از ریشه «صفو»، به معنای «صاف و پاک» است. در نتیجه، اصطفاء یعنی بهترین و پاک‌ترین را انتخاب کردن.<sup>۱</sup>

خداوند می‌فرماید: ما طالوت را برگزیدیم و انتخاب نمودیم. اما این که ملاک گزینش او چه بوده؟ سؤالی است که جواب آن از آیه به خوبی استفاده می‌شود؛ آن جا که خداوند در جواب معترضین به انتخاب طالوت که می‌گفتند «چگونه او را بر ما حکومت دادی و حال آن که ما از او شایسته‌تریم، او ثروت زیادی ندارد» می‌فرماید: خدا او را بر شما برگزیده و علم و قدرت جسمانی فراوانی بخشیده است. خداوند مُلکش را به هر که بخواهد می‌بخشد و احسان خداوند وسیع و [از لیاقت افراد برای تصدی منصب‌ها] آگاه است. از آیه استفاده می‌شود که از نظر بنی اسرائیل ملاک شایستگی، برخورداری از مال و ثروت بسیار بود و از این رو خود را برتر از طالوت می‌دیدند؛ در حالی که خداوند ضمن اشاره به اصل شایسته‌گزینی، علت و ملاک شایستگی را در علم و دانش طالوت و قدرت جسمانی او می‌داند.

هم چنین در آیات مربوط به انتخاب موسی(ع) برای پیامبری، خداوند این گونه تعلیل می‌کند: «و لَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَاسْتَوَىٰ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ»؛ یعنی و هنگامی که [موسی] نیرومند و کامل شد، حکمت و دانش به او دادیم و این گونه نیکوکاران را پاداش می‌دهیم.

این آیه، ملاک شایستگی حضرت موسی(ع) در اخذ حکم و علم را در دو چیز می‌داند:

۱. بلوغ اشد (بلوغ اشدّه) یعنی از نظر قوای بدنی به سنی رسید که از استحکام و قوت برخوردار بود؛
۲. استواء (و استوی) یعنی اعتدال و استقرار در زندگی که غالباً پس از مرحله قبلی است.

علامه طباطبایی (ره) می‌فرماید: در واقع وقتی حضرت موسی(ع) به حد توانایی رسید و با گذشت پاسی از عمرش به سن اعتدال (بین سی و چهل سالگی) رسید، خداوند به او حکم و علم عطا کرد.<sup>۲</sup>

در سوره مبارکه طه داستان مبعوث شدن حضرت موسی(ع) را که بیان، از قول او

۱. المیزان، ج ۲، ص ۳۰۱. ۲. المیزان، ج ۱۶، ص ۱۱.

چنین نقل می‌کند: «رب اشرح لی صدری و یسر لی امری و احلل عقدة من لسانی...»<sup>۱</sup>  
 هنگامی که حضرت موسی به پیامبری رسید دست دعا به درگاه الهی بلند نمود  
 و برای تحمل سختی‌های مسئولیت خودش از خدا شرح صدر خواست و از جمله  
 درخواست‌هایش این بود که خداوند برادرش هارون را نیز وزیر او قرار دهد و به این  
 وسیله به او پشت گرمی عطا کند و وی را در کارش شریک گرداند.<sup>۱</sup>

ممکن است در بدو نظر این توهم پیش آید که حضرت موسی (ع) روابط خانوادگی را  
 به جای ضوابط ملاک انتخاب قرار داده است، اما بطلان این تصور غلط با عبارات خود  
 حضرت موسی (ع) آشکار می‌گردد؛ آن جا که می‌فرماید: «و اخی هارون هو افصح منی  
 لساناً فارسله معی رداً یصدقنی اِنّی اخاف ان یکذبون»<sup>۲</sup>

و می‌گفت اگر می‌گویم هارون وزیر من باشد به این دلیل است که او نسبت به من از  
 فصاحت و قدرت بیان بیشتری برخوردار است و در این مأموریت که نیاز به ارائه دلیل‌ها  
 و حقایق است، فصیح بودن، ملاک «شایستگی» است.

بنابراین، همان گونه که از آیات مزبور استفاده می‌شود، بهره‌مندی از همکار لایق  
 و شایسته، از نعمت‌هایی است که مدیر الهی باید پیش از همه با دعای خالصانه و تضرع  
 از خداوند خواستار آن باشد. به تعبیر پیامبر اسلام (ص) هرگاه خداوند برای مدیری خیر  
 بخواهد او را با همکاری لایق قرین خواهد نمود؛ چنان که اگر فراموش کند به یادش آرد  
 و اگر به هوش باشد، یاری‌اش نماید.<sup>۳</sup> در آیات سوره مبارکه یوسف نیز وقتی داستان  
 حضرت یوسف (ع) مطرح می‌گردد، او از هر اتهامی تبرئه می‌شود و عزیز مصر برای او  
 جایگاهی والا در نظر می‌گیرد و یوسف (ع) پیشنهاد تصدی خزانه داری را می‌دهد  
 و دلیل آن را نیز توانایی چنین کاری و آگاهی بر این کار ذکر می‌کند: «قال اجعلنی علی  
 خزائن الارض اِنّی حفیظ علیم»<sup>۴</sup> در واقع حضرت یوسف (ع) پس از این که خود را نامزد  
 این منصب می‌کند، دلیل شایستگی خود را در «حفیظ» و «علیم» بودن می‌داند؛ یعنی  
 برخوردار از علم و درایت و نگه داری امانت.

از مجموع آیات مزبور و سایر آیات قرآن در ذیل این بحث به دست می‌آید که در  
 سپردن امور به افراد، ملاک‌ها و معیارهایی در مد نظر بوده که به فراخور منصب و مقام  
 ممکن است از لحاظ مصداق متفاوت باشند؛ اما همگی از شایستگی آنان حکایت  
 دارند. مثلاً وقتی سخن از جنگ و میدان نبرد است (در ماجرای حضرت طالوت)

۱. طه، آیات ۲۹-۳۴. ۲. قصص، آیه ۳۴.

۳. یوسف، آیه ۵۵.

۴. نهج البلاغه، ترجمه جواد فاضل، ص ۳۰.

برخورداری از قوای جسمانی فضیلت محسوب می‌شود، وقتی سخن از مأموریت پیام رسانی و تبلیغ است (ماجرای حضرت موسی و حضرت هارون) فصاحت و قدرت بیان برتری به حساب می‌آید و در نهایت در مورد تصدّی خزانه داری (ماجرای حضرت یوسف)، نگهبان و امین بودن فضیلت است که در کنار علم و دانش مطرح می‌شود. بنابراین، ملاک انتخاب مدیران الهی داشتن ویژگی‌های لازم برای احراز سمت مورد نظر است که به فراخور وظیفه آنان متفاوت است؛ اما در مجموع، می‌توان همه شروط را در دو عنوان بهره‌مندی از علم و تخصص از یک سو و داشتن کمالات و فضایل اخلاقی و تعهد از سوی دیگر، دانست.

### شایسته‌سالاری و معیارهای شایستگی از دیدگاه علی(ع)

علی(ع) که دست پرورده مکتب اسلام است و از زلال وحی و قرآن سیراب گشته، بر دو ویژگی علم و دانش و تعهد و فضیلت تأکید دارد و اصولاً زوال و بقای دولت را در آن می‌داند:

«زوال الدّول باصطناع السّفهل»<sup>۱</sup>؛ یعنی زوال و سقوط دولت‌ها به سبب به کارگیری دونان است. در جایی دیگر نیز می‌فرماید: «یُسْتَدَلّ علی اذبار الدّول باریع: تصنیع الاصول و التمسک بالفروع و تقدیم اراذل و تأخیر الافاضل»<sup>۲</sup>؛ یعنی انحطاط و سقوط دولت در چهار چیز است: ۱. ضایع کردن اصول و دستوره‌های اصلی؛ ۲. پرداختن به مسائل فرعی و جزئی؛ ۳. مقدم داشتن فرومایگان؛ ۴. عقب راندن شایستگان و افراد بافضیلت. در بیانات ایشان، خطوط کلی نظام «شایسته سالار» تبیین شده است. بدین روی، هرگاه دیده شود که مأمور دولتی فاقد شرایط لازم است یا معلوم شود که از ظرفیت و توان لازم برای تصدی شغل خود برخوردار نیست باید تعویض و عزل شود. در این زمینه در بخش پایانی این مقاله به نمونه‌هایی اشاره خواهد شد.

بنابراین در نظام دینی باید معیارگزینش‌ها، شایستگی افراد باشد و این نیز بر طبق ضوابط و معیارهای خاص هر شغل و منصب، در غیر این صورت، مسئولیت بزرگی متوجه مدیر خواهد بود.

پیامبر اکرم(ص) می‌فرمایند: «مَنْ اسْتَعْمَلَ عَامِلاً مِنَ الْمُسْلِمِينَ وَهُوَ يَعْلَمُ أَنَّ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَوْلَىٰ بِذَلِكَ مِنْهُ وَاعْلَمَ بِكِتَابِ اللَّهِ وَسُنَّةِ نَبِيِّهِ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَجَمِيعَ»

۱. غرر الحکم، ج ۱، ص ۴۲۷.

۲. همان، ص ۸۶۴.

المسلمین<sup>۱</sup>؛ هر کس مسلمانی را به استخدام درآورد در حالی که می‌داند در جامعه اسلامی شایسته‌تر و آگاه‌تر از او به کتاب خدا و سنت رسول وجود دارد، به خدا و رسول و تمام مسلمانان خیانت کرده است.

حال که تا حدی اهمیت به کارگیری شایستگان در اداره امور معلوم شد و روشن گردید که به کار نگرفتن آنان و استفاده از نیروهای نالایق چه زیان‌هایی - اعم از مادی و معنوی - به دنبال دارد، این سؤال مطرح می‌شود که از منظر علی (ع) ملاک شایستگی و لیاقت چیست؟ برای یافتن جواب، باید به عهد نامه حضرت به مالک اشتر استاندار منصوب ایشان در مصر، مراجعه نمود؛ منشور متقن و وثیقی که گوهرهای ناب فراوانی می‌توان از آن یافت. ایشان در این عهد نامه ضمن سفارش مالک اشتر به رعایت تقوای الهی و مصالح دین و ملت، در زمینه به کارگیری افراد در مناصب گوناگون رهنمودهای حیات بخشی دارند. حضرت (ع) پیش از هر چیز، ارکان حکومت یا افراد و طبقاتی که حکومت را اداره می‌کنند به چند دسته تقسیم نموده که برای هر یک صفات و ویژگی‌هایی را نیز مد نظر قرار داده‌اند:

۱. قضات؛ ۲. کارگزاران؛ ۳. مشاوران؛ ۴. لشکریان.

با توجه به آنچه امروزه در ساختار حکومت‌ها و نظام‌های سیاسی مطرح است حضرت (ع) در واقع به قوای قضائیه - مجریه، مقننه و ارتش نظر دارند. در بخش نخست که درباره ویژگی‌های قضات است، حضرت با بیان ملاک‌های شایستگی آنان، از مالک اشتر می‌خواهد که با رعایت آن، افراد شایسته را به امر قضاوت برگزیند:

«ثم اختر للحکم بین الناس افضل رعیتک فی نفسک ممن لاتضیق به الامور ولا تمحکک الخصوم ولا یتمادی فی الزلّة ولا یحصر من الفیء الی الحق اذا عرفه و لاتشرف نفسه علی طمع و لایکتفی بادی فی فهم دون اقصاه و اوقفهم فی الشبهات و اخذهم بالحجج و اقلهم تبریماً بمراجعة الخصم و اصبرهم علی تکشّف الامور و اصبرهم عند اتضاح الحکم ممن لایزدهیه اطراء و لایستمیله اغراء و اولئک قلیل.»<sup>۲</sup>

بر حسب سخن مزبور، ایشان ویژگی‌های مورد نظر هنگام انتخاب قاضیان را چنین برمی‌شمرند:

۱. بهترین و برترین افراد باشد؛

۱. سنن بیهقی، ج ۱۰، ص ۱۱. ۲. نهج البلاغه، نامه ۵۳.

۲. دشواری کارها او را از پا درنیآورد؛
  ۳. به سبب کشمکش دادخواهان به لجاجت نیفتد؛
  ۴. هنگام اشتباه، اصرار نوزد اشتباهات خویش را بپذیرد و جبران کند؛
  ۵. اهل تحقیق باشد و با سهل انگاری، آسان از مسائل نگذرد (سطحی نگر نباشد)؛
  ۶. در مواجهه با امور مشتبه و مسائل پیچیده، احتیاط و تأمل نماید؛
  ۷. شکبیا باشد تا حقایق روشن گردد؛
  ۸. پس از تشخیص حکم، قاطعیت داشته باشد؛
  ۹. با طرفین دعوا، گشاده رو باشد و تمجید یک طرف، موجب تمایلش بدو نشود.
- در بخش دوم، صفات و ویژگی‌هایی را که کارگزاران و عوامل اجرایی (قوة مجریه) باید داشته باشند چنین ذکر نموده‌اند.
- «ثم انظر فی امور عمالک... و توخ منهم اهل التجربة والحیاء من اهل البیوتات الصالحة والقدم فی الاسلام المتقدمه فانهم اکرم اخلاقاً واصح اعراضاً و اقل فی المطامع اشرافاً و ابلغ فی عواقب الامور نظراً.»
- از منظر علی(ع) کارمند دولت باید:
۱. باتجربه و آزموده باشد؛
  ۲. نجابت و پاکدامنی داشته باشد و از عفت و صیانت نفس برخوردار باشد؛
  ۳. دارای اصالت خانوادگی باشد (در محیط جور و فساد بزرگ نشده باشد)؛
  ۴. حُسن سابقه داشته باشد و سابقه‌اش در اسلام و مسلمان شدن بیش از دیگران باشد؛
  ۵. از دوران‌دیشی و ژرف نگری برخوردار باشد؛
  ۶. نظر به مطامع مادی نداشته باشد (آخرت‌گرا باشد).
- در همین بخش حضرت(ع) بر صفات خاص معاونان و نیز وزرا تأکید دارند:
- «ثم انظر فی حال کتابک فَوَل امورک خیرهم و اخصص رسائک التی تُدخل فیها مکائدک و اسرارک باجمعهم لوجوه صالح الاخلاق ممن لاتبطره الکرامه فیجتري بها علیک فی خلافٍ لک بحضرة ملائ و لاتنصر به الغفلة عن ایراد مکاتبات عمالک علیک و اصدار جوابانها علی الصواب عنک و فیما یاخذ لک و یعطى منک و لا یصعف عقداً اعتقده لک و لا یعجز عن اطلاق ما عُقِد علیک و لا یجهل مبلغ قدر نفسه فی الامور فان الجاهل بقدر نفسه یکون بقدر غیره اجهل.
- بدین ترتیب کارگزار مورد نظر علی(ع) کسی است که:

۱. دانا و متفکر باشد؛

۲. امین باشد؛

۳. توانا باشد؛

۴. کاردان و باتجربه باشد؛

۵. از دقت و ابتکار برخوردار باشد.

در خصوص وزیران نیز می فرمایند:

«إِنَّ سَرَّ وِزْرَائِكَ مَنْ كَانَ لِلْأَشْرَارِ قَبْلَكَ وَزَيْرًا وَمَنْ شَرِكِهِمْ فِي الْأَنْامِ فَلَا يَكُونَنَّ لَكَ بَطَانَةٌ فَإِنَّهُمْ أَعْوَانُ الْأَثَمَةِ وَآخِوَانُ الظُّلْمَةِ... ثم لیکن اثرهم عندک آقولهم بُمَرَّ الْحَقِّ لَكَ وَاقْلَهُمْ مَسَاعِدَةٌ فِيمَا يَكُونُ مِنْكَ مِمَّا كَرِهَ اللَّهُ لِأَوْلِيَائِهِ وَاقْعًا ذَلِكَ مِنْ هَوَاكَ حَيْثُ وَقَعَ وَالصَّقُّ بِأَهْلِ الْوَرَعِ وَالصَّدَقِ، ثُمَّ رُضِّهِمْ عَلَى الْإِطْرَوكِ وَلَا يَبْحَثُوكَ بِبَاطِلٍ لَمْ تَفْعَلْهُ فَإِنَّ كَثْرَةَ الْإِطْرَاءِ تُحْدِثُ الزُّهْوَ وَتُدْنِي مِنَ الْغُرَّةِ»<sup>۱</sup>

ایشان ابتدا صفات سلبی را بیان می فرمایند که یک کارمند و کارگزار حکومت

اسلامی باید از آن‌ها مبرا باشد:

۱. طاغوتی و ظلم پیشه نباشد؛

۲. گناه کار نباشد.

و این طور تعلیل می فرمایند که چنین افرادی یاران ستمکارانند و اهل فسق و فجور؛

نمی توانند برای تو محرم اسرار باشند و دلسوز برای تو. آن گاه می فرمایند: کسانی را برای کارهایت و اجرای امور انتخاب کن که:

۱. در بیان تلخ حق، گویاترند؛

۲. در کارهایی که خدا نمی پسندد تو را همراهی نمی کنند؛

۳. زاهدند و راستگو؛

۴. از تملق و ثناگویی ناحق (و بی مورد) دوری می کنند.

در بخش سوم، صفات و ویژگی های مشاوران (مجلس شورا) را ذکر می کنند:

«وَلَا تَدْخُلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بِخِيَلًا يَعْدُلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَيَعْدُكَ الْفَقْرَ وَلَا جَبَانًا

يُضْعَفُكَ عَنِ الْأُمُورِ وَلَا حَرِيصًا يُزَيِّنُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجُورِ...»<sup>۲</sup>

صفات سلبی مشاوران از نظر ایشان عبارت است از:

۱. ترسو نباشند که تو را در کارها سست و ناتوان کنند؛



۲. بخیل نباشند که تو را از بخشش بازدارند و از ناداری بترسانند؛  
 ۳. حریص نباشند که افزون خواهی ستم کارانه را در نگاهت بیاریند.  
 صفات ایجابی را از کلام امام صادق(ع) استفاده می‌کنیم که می‌فرماید:  
 «شاور فی امورک ممّا یقتضی الدین من فیہ خمسُ خصالی: عقلٌ وحلمٌ ونصحٌ  
 وتقویٰ»<sup>۱</sup>

در کارهایت که اقتضای دینی دارد، با کسی که دارای این پنج ویژگی است مشورت  
 کن:

۱. خردمند باشد؛
  ۲. شکیا باشد؛
  ۳. باتجربه باشد؛
  ۴. ناصح و دلسوز باشد؛
  ۵. از تقوای الهی برخوردار باشد.
- در بخش چهارم، درباره ملاک‌های شایستگی فرماندهان و لشکریان چنین  
 فرموده‌اند:

«قَوْلٌ مِنْ جُنُودِكَ انْصَحَهُمْ فِي نَفْسِكَ لِلَّهِ وَلِرَسُولِهِ وَلَا مَأْمُوكَ وَلَا نِقَاهِمُ جَبِيًّا وَافْضَلُهُمْ  
 حَلْمًا مِمَّنْ يُبْطِئُ عَنِ الْغَضَبِ وَيَسْتَرْحِقُ إِلَى الْعَذْرِ وَيُرَافِقُ بِالضَّعْفَاءِ وَيَنْبُو عَلَى الْأَقْوِيَاءِ  
 وَمِمَّنْ لَا يُثِيرَةُ الْعُتْفِ وَلَا يَقْعُدُ بِهِ الضَّعْفُ ثُمَّ الصَّقُّ بِذَوِي الْأَحْسَابِ وَاهْلُ الْبَيْتَاتِ  
 الصَّالِحَةِ وَالسَّوَابِقِ الْحَسَنَةِ ثُمَّ اَهْلُ النَّجْدَةِ وَالشَّجَاعَةِ وَالسَّخَاءِ وَالسَّمَاخَةِ فَانْهَمُ جَمَاعٌ  
 مِنَ الْكِرْمِ وَشَعْبٌ مِنَ الْعُرْفِ»<sup>۲</sup>

ارتشیان و نیروهای نظامی و انتظامی از نگاه حضرت علی(ع) چنین کسانی باید  
 باشند:

۱. در اجرای احکام خداوند و اوامر پیامبر و اولی الامر خیرخواه و دلسوز باشند؛
۲. دارای سعه صدر و آرامش روحی باشند؛
۳. از پاک دامنی و پارسایی برخوردار باشند؛
۴. سابقه درخشانی داشته باشند؛
۵. در برابر مشکلات و ناملايمات شکیا باشند؛
۶. در وقت عصبانیت بردبار و خویشتندار و مسلط بر نفس خود باشند؛

۲. نهج البلاغه، نامه ۵۳.

۱. بحارالانوار، ج ۷۵، ص ۱۰۳.

۷. از روحیه عفو و گذشت بهره‌مند باشند؛

۸. در میدان نبرد شجاع و بیشتاز باشند؛

۹. نسبت به محرومان و ضعیفان، مهربان باشند؛

۱۰. بلند نظر باشند که هر آنچه غیر خدا را کوچک شمارند.

همان گونه که ملاحظه شد، حضرت علی (ع) درباره هر شغل و منصبی، معیارهای لازم را ارائه می‌دهند؛ معیارهایی که بازگشت همه آن‌ها به ملاک‌های قرآنی است؛ اما با تفصیل - چنان که در بحث آیات قرآنی معلوم شد - شرط شایستگی و برتری، برخورداری از علم و فضیلت و به عبارت دیگر تخصص و تعهد است.

علی (ع) نیز به این مهم در بیانات خود اشاره کرده‌اند؛ ولی با این تفصیل که علم قاضی با علم فرمانده نظامی و نیز تعهد و بهره‌مندی قاضی از فضیلت‌های اخلاقی با کارگزار و کارمند دولتی متفاوت است؛ هر کس نسبت به سمت و مقامی که اشغال کرده باید از تخصص لازم و ضریب ایمنی اخلاقی لازمه آن شغل برخوردار باشد. مثلاً قاضی نباید صرفاً به یک طرف دعوا نظر کند، فرمانده نباید در میدان نبرد ترسو باشد و در پشت جبهه بی‌رحم و... بر این اساس، داشتن «تعهد» نیز مانند «تخصص» در منصب‌های گوناگون از سطوح متفاوتی برخوردار است.

حضرت پس از ترسیم ملاک‌های شایسته سالاری به مالک اشتر سفارش می‌کنند که با دقت و وسواس در امور کارکنان و نیروهایش بنگرد و آنان را استخدام کند و مبادا با سهل‌انگاری و خودرایی کسی را که شایسته نیست به کار بگمارد: «انظر فی امور عمالک فاستعملهم اختیاراً و لاتولهم محاباةً و اثره فانهما جماعٌ من شغبِ الجور و الخیانه»؛ یعنی در امور کارگزارانت نیک بنگر و آنان را پس از آزمودن به کار گمار و نه با سهل‌انگاری و خودرایی؛ زیرا سهل‌انگاری و خودرایی موجب ستم و خیانت است.

علی (ع) خود، اول مشعلدار شایسته سالاری بود و نه تنها در سفارش‌ها به استانداران و والیان شایسته سالاری را گوشزد می‌نمود، بلکه خود حتی برای لحظه‌ای حاضر به پذیرش افراد ناشایست و نالایق در سیستم حکومتی خویش نبود و با همه خطرهای و صدماتی که از این رهگذر ایشان را تهدید می‌کرد و در نهایت به بروز جنگ‌های خونینی انجامید، هیچ‌گاه اصل شایسته سالاری را فدای مصالح زودگذر مادی نکرد.

علی (ع) میراث دار نظام اشرافی عثمانی بود که در همه ابعاد آن - اعم از اداری و گزینشی، قضایی، نظامی و تقنینی - روابط جانشین ضوابط شده بود و انگیزه‌های انسابی (دودمانی) تملق، ثروتمندی و قدرت‌نمایی جانشین اصل تقوا و شایسته سالاری

گردیده بود. حضرت در این اوضاع زمام امور را به دست گرفت و در قبال پیشنهاد خیرخواهان ناآگاهی که از سرِ دلسوزی و حفظ حکومت علی(ع) و اقتدار او خواستار ابقای معاویه (استاندار منصوب از طرف عثمان در شام) برای مدتی بودند تا در فرصت مناسبی او را عزل نمایند می‌فرمود: جایگاه صاحب نیرنگ و فریب در آتش است.<sup>۱</sup> در جایی دیگر امام به ابن عباس که پیشنهاد می‌کند معاویه به سمت استانداری باقی بماند و حضرت او را عزل نکند، چنین می‌فرماید:

«اما این که گفتمی لازم است آنان را در مقام خود ابقا کنم، به خدا سوگند که خود یقین دارم این کار برای اصلاح وضع مادی من مفید است، لیکن با شناختی که از کارگزاران عثمان دارم «حق» اقتضا می‌کند که هرگز هیچ یک از ایشان را به کار نگمارم. اگر این را بپذیرند برایشان خوب تر است و اگر نپذیرند شمشیر را به ایشان ارمغان خواهم داد.»<sup>۲</sup> نگاه متعبدانه علی(ع) به «حق» و «حق مسحوری» ایشان در امور موجب شد که حضرت با همه فشار و تهدیدی که برای ابقای کارگزاران نالایق و ناشایست بر ایشان از طرف دوست و دشمن وارد می‌شد مقاومت کند و لحظه‌ای از این اصل مسلم و الهی (شایسته‌سالاری) که ریشه در تفکرات دینی سیراب گشته از زلال وحی و قرآن داشت دست بردارد و همیشه در بارگاه دوست، خود را موظف به ادای وظیفه بداند نه متوقع حصول نتیجه.

نظیر این برخورد را از علی(ع) در مقابل دوستان و یاران نزدیکش نیز مشاهده می‌کنیم. ایشان محمد بن ابی بکر را که از یاران نزدیک حضرت محسوب می‌شد به استانداری مصر فرستادند ولی به سبب بی‌تجربگی او در امر خطیر حکومت داری، وقتی آثار ضعف مدیریت در وی هویدا گشت حضرت او را عزل نمود.<sup>۳</sup> عزل محمد بن ابی بکر از امارت مصر و سپردن آن به شخصیتی همچون مالک اشتر، به روشنی عنایت حضرت را به کاردانی و سررشته داشتن کارگزار از مسئولیتش می‌نمایاند که در این باره حتی علاقه شخصی و تعهد داشتن وی مانع از عزل او از حکومت مصر نگردید و حضرت خطاب به او بعد از عزلش می‌نویسند... اگر حکومت مصر را از تو می‌گیرم، مدیریت (منصب) دیگری که هم آسان‌تر و هم از نظر روحی مناسب‌تر باشد به تو خواهم سپرد.<sup>۴</sup>

۱. بحارالانوار، ج ۴۰، ص ۱۰۵.

۲. تاریخ طبری، ج ۴، ص ۴۳۹؛ مروج الذهب، ج ۲، ص ۳۶۲.

۳. نهج البلاغه، نامه ۳۴.

۴. همان.

### فهرست منابع

۱. قرآن مجید.
۲. نهج البلاغه.
۳. غرر الحکم، ج ۱.
۴. المیزان، ج ۱ و ۱۶.
۵. آیه الله فاضل لنکرانی، آیین کشورداری.
۶. دکتر سعادت، مدیریت منابع انسانی.
۷. دکتر سید جوادین، برنامه ریزی نیروی انسانی.
۸. سیمای کارگزاران (نامه علی (ع) به مالک اشتر).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی