

Bi-quarterly Journal of Quran and Hadith Studies

Vol. 17, No. 2, (Serial. 34), Summer 2024

 10.30497/qhs.2024.245764.3904

## Investigating the Impact of Criteria for Selecting Managers from the Perspective of Imam Ali (PBUH) on the Stability of Political Systems

Mehdi Taghavi Rafsanjani\*

Received: 20/08/2023

Accepted: 21/01/2024

### Abstract

One of the important and fundamental factors in the stability and efficiency of political systems, which has been considered in political philosophy and the history of the development of political thought among thinkers in this field, is the issue of efficiency and competence of managers and agents of the Islamic society. In the government of Imam Ali (PBUH), serious attention has been paid to the selection and installation of competent and capable managers. From the point of view of political sociology, special attention has been paid to the social, economic and religious base of individuals as well as moral, religious, specialized and scientific criteria for the selection of managers in the government of Imam Ali (PBUH). Accurate and disciplined selection of government managers will have an undeniable role in the stability and durability of political systems and popular legitimacy of governments. Therefore, it is necessary to pay attention to the selection of efficient and competent managers in Islamic management. This article, with the method of analytical and descriptive study of hadith and historical texts, tried to explain the indicators and criteria for the selection of managers and government agents in the political thought of Imam Ali (PBUH), in the second stage, the role and effect of these criteria on the stability and durability of political systems. The final results of the research show that no political system can be effective in achieving its goals without competent and resourceful managers, and in this regard, there is no difference between religious and non-religious governments.

**Keywords:** *Alevi management, selection of managers, stability of the political system, Islamic government.*

---

\* Assistant Professor, Department of Islamic Studies, Vali Asr (Aj) Rafsanjan University, Kerman, Iran. [taghavi74@yahoo.com](mailto:taghavi74@yahoo.com)



## بررسی اثر معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی (ع) بر ثبات نظام‌های سیاسی

مهدی تقوی رفسنجانی\*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۷  
مقاله برای اصلاح به مدت ۱۴ روز نزد نویسنده بوده است.

### چکیده

یکی از عوامل مهم و اساسی در ثبات و کارایی نظام‌های سیاسی که از دیرباز تاکنون در فلسفه سیاسی و تاریخ تطور فکر سیاسی در میان متفکران این حوزه مدنظر بوده است، مساله کارآمدی و صلاحیت مدیران و کارگزاران جامعه اسلامی است. در حکومت امیرمؤمنان علی (ع) به شاخصه‌های گزینش و نصب مدیران صالح و توانمند توجه خاصی مبذول شده است. از نگاه جامعه‌شناسی سیاسی در حکومت امام علی (ع) برای گزینش مدیران به پایگاه اجتماعی، اقتصادی و دینی افراد و همچنین به معیارهای اخلاقی، اعتقادی، تخصصی و علمی عنایت ویژه‌ای شده است. عنصر گزینش دقیق و ضابطه‌مند مدیران حکومتی نقش انکارناپذیری در ثبات و دوام نظام‌های سیاسی و نهایتاً مشروعیت مردمی حکومت‌ها خواهد داشت. بنابراین لازم است در مدیریت اسلامی بر انتخاب و گزینش مدیران کارآمد و صالح، همانگونه که در سیره حکومتی امام علی (ع) بدان تصریح شده، دقت لازم را نمود. این مقاله با روش مطالعه تحلیلی و توصیفی متون حدیثی و تاریخی تلاش کرده ضمن تبیین شاخصه‌ها و معیارهای گزینش مدیران و کارگزاران حکومتی در اندیشه سیاسی امام علی (ع)، در گام دوم به نقش و تأثیر این معیارها بر ثبات و دوام نظام‌های سیاسی بپردازد. نتیجه‌نهایی تحقیق نشان می‌دهد که هیچ نظام سیاسی بدون وجود مدیران صالح و مدبر نخواهد توانست در نیل به اهداف از خود کارآمدی نشان دهد و در این راستا هیچ تفاوتی میان حکومت‌های دینی و غیردینی وجود ندارد.

### واژگان کلیدی

مدیریت علوی، گزینش مدیران، ثبات نظام سیاسی، حکومت اسلامی.

## مقدمه و طرح مسئله

هر جامعه‌ای برای اینکه بتواند روی سعادت ببیند و امور آن اصلاح گردد، می‌بایست از کارگزاران لایق و متعهد بهره‌گیرد. همه حکومت‌ها برای پیشبرد جامعه خود به سمت تعالی و پیشرفت می‌کوشند تا از کارگزاران و مدیرانی با چنین خصوصیتی بهره‌مند شوند. از سوی دیگر کارگزاران صالح و توانمند یکی از شاخصه‌های توسعه و پیشرفت و عامل ثبات و کارایی هر نظام سیاسی خواهد بود. علی‌رغم پژوهش‌های نظری گوناگون در این راستا آنچه تاکنون کمتر به آن پرداخته شده است ارائه الگوهای نظری و عملی حکومت موفق می‌باشد. در اندیشه سیاسی پیشوایان دینی و در سیره حکومتی آن بزرگواران به این موضوع توجه فراوانی شده است. از آن‌جا که دوران حکومت امام علی(ع) می‌تواند به‌عنوان یک الگو برای همه‌ی حکومت‌های امروزی به شمار آید و سیره سیاسی و حکومتی ایشان تأثیر شایانی بر نحوه‌ی عملکرد حاکمان اسلامی و حتی غیراسلامی می‌تواند داشته باشد (ر.ک: ثواب، ۱۳۸۰، ص ۱۴).

بنابراین لازم است معیارهای مورد توجه ایشان در گزینش کارگزاران و مدیران حکومتی مورد بررسی قرار گیرد. بدیهی است که نقش این معیارها در روی کار آمدن افراد صالح، کاردان و مفید به حال جامعه که خود به ثبات سیاسی حکومت‌ها کمک غیرقابل انکاری می‌کند، مورد توجه واقع گردد.

سوالی که در این میان مطرح می‌شود این است که شاخصه‌های گزینش مدیران از سوی امیرمومنان علی(ع) چه بوده است؟ و آیا این شاخصه‌ها در انتخاب کارگزاران حضرت هم رعایت گردیده است یا خیر؟ همچنین سؤال دیگر این است که معیارهای مطرح چه نقشی در ثبات و کارایی نظام‌های سیاسی می‌تواند داشته باشد؟

در این پژوهش با قبول این پیشفرض که حضرت علی(ع) در انتخاب مدیران صالح حکومتی، بیشترین دقت را داشته‌اند، به بیان شاخصه‌های گزینش کارگزاران حکومتی از دیدگاه ایشان پرداخته و در پایان نقش و تأثیر این شاخصه‌های گزینش مدیران اصلح بر ثبات و کارایی نظام‌های سیاسی امروز تبیین شده است.

## ضرورت تحقیق

با توجه به اینکه در حال حاضر حکومت ایران تنها حکومت شیعی و علوی رسمی در دنیا می‌باشد و مدیرانی که در این حکومت انتخاب می‌شوند، نماینده‌ی یک حکومت اسلامی



محسوب می‌شوند، لازم است که گزینش این مدیران نیز براساس اندیشه و سیره‌ی آن حضرت بوده و معیارهایی برای این گزینش از دل سخنان حضرت(ع) ارائه گردد. هم‌چنین یکی از مهمترین مباحث در نظامهای سیاسی، راهکارهای ثبات سیاسی می‌باشد که در حکومت علوی و نیز در جمهوری اسلامی ایران بعنوان یکی از مسائل مهم حکومتی مطرح است. اهمیت و ضرورت پرداختن به این موضوع آنجا مشخص می‌گردد که مدیران به عنوان نمایندگان حکومت می‌توانند مردم یک کشور را با رفتار خود در همه‌ی ابعاد، له یا علیه یک حکومت قرار دهند و ثبات سیاسی را تقویت کرده یا آن را به مخاطره اندازند (فارابی، ۱۳۵۸، ص ۸۱). ضعف مدیریت و عدم دقت در انتخاب مدیران شایسته و نظارت مستمر بر آنان یکی از بزرگترین نقاط ضعف بسیاری از نظام‌های سیاسی است که علاوه بر آثار منفی، به طور مستقیم بر عنصر کارآمدی نظام‌های سیاسی اثر دارد (حسینی و رشیدی، ۱۳۹۹، ص ۱۳).

از سویی دیگر با توجه به ورود جوامع به عصر جهانی شدن و به تبع آن درنوردیده شدن مرزها و تاثیر این مقوله بر ثبات سیاسی حکومت‌ها، امروزه اهمیت بررسی عناصر موثر بر حفظ و تقویت ثبات سیاسی اهمیت بیشتری نسبت به گذشته پیدا کرده است. لذا بررسی این موضوع از جنبه‌های داخلی تا حد زیادی می‌تواند عناصر بیرونی برهم زننده ثبات سیاسی را تا حد زیادی خنثی و یا کاهش دهد (ر.ک: رابرتسون، ۱۳۹۹، ص ۸۹).

این واقعیت را می‌توان از نامه‌ها و خطبه‌های گوناگون حضرت(ع) به کارگزاران و والیان حکومتی در ابعاد مختلف اقتصادی، سیاسی و دینی جستجو کرد. فرمانها و دستوراتی که از جامعیت فوق العاده بی نظیری برخوردار بوده و در تمامی نامه‌ها و عهدنامه‌های حضرت به کارگزاران مسئله رعایت تقوی و ترس از خدا و توجه به آخرت ملاحظه می‌شود. این در حالی است که دقت حضرت در رعایت حال مردم و حفظ شخصیت آنها و پرهیز از زورگویی و تهدید مردم در سایر رهبران دیده نمی‌شود. فرمان‌هایی که رهبران غیرالهی در عزل و نصب کارگزاران خود صادر می‌کردند از آنجا که از بینش کلی در ابعاد وجود انسان برخوردار نبود، عموماً لطمه به حکومت و جامعه می‌زد (پورطهماسبی و تاجور، ۱۳۸۹، ص ۵۶).

در اندیشه سیاسی حضرت علی(ع) کسانی که از امکانات و اموال و اختیارات بهره مند می‌شوند بایستی دارای صفات و ویژگی‌هایی باشند که وظیفه خود را به درستی انجام دهند، چرا که در غیر این صورت منجر به تباهی امور و سقوط حکومت و جامعه می‌شود. علی(ع) هیچگاه در عزل و نصب‌های خود مسئله رفاقت و خویشاوندی را مدنظر قرار نمی‌داد و روش

سیاستمداران دنیاپرست را که تنها در راستای منافع حکومت خود عمل می‌کردند، نداشت بلکه تنها به رضای خدا می‌اندیشید و مصلحت مردم را در نظر داشت. همچنین در اندیشه ایشان هیچ خطری برای جامعه اسلامی بیشتر از خطر بر سر کار آمدن افراد فاقد اهلیت و کم صلاحیت نیست. او بیم داشت که افراد ناصالح و نالایق زمام امور مملکت را به دست گیرند و جامعه را به سمت تباهی و سقوط کشانند (پورطهماسبی و تاجور، ۱۳۸۹، ص ۵۷). به همین جهت هنگام گماردن مالک اشتر به حکومت مصر در نامه به مصریان هم‌چنین هشدار داده است: «و لَكِنِّي آسَى أَنْ يَلِيَّ [هَذِهِ الْأُمَّةَ] أَمْرٌ هَذِهِ الْأُمَّةِ سَفَهَاؤُهَا وَ فُجَارُهَا، فَيَتَّخِذُوا مَالَ اللَّهِ دُولًا وَ عِبَادَهُ حَوْلًا وَ الصَّالِحِينَ حَرْبًا وَ الْفَاسِقِينَ حَرْبًا» (نهج البلاغه، نامه ۶۲).

من بیم دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست گیرند 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 (دشتی، ۱۳۷۹، نامه ۶۲).

حضرت علی (ع) مرتباً مردم را به مسئله کارگزاران توجه می‌دادند و می‌فرمودند که مبدا زمامداران بی‌اهلیت بر سر کار آیند و جامعه و مردمان را به تباهی بکشانند چرا که اگر حساسیت مردم نسبت به صفات و شرایط کارگزاران از بین برود، آنگاه فرد بی‌لیاقت و فاقد صلاحیت در مراتب زمامداری قرار گرفته و جامعه را به تباهی می‌کشاند.

حضرت علی (ع) در جایی دیگر می‌فرمایند: «إِنَّمَا هَلَكَ النَّاسَ حِينَ سَاوُوا بَيْنَ أَيْمَةِ الْهُدَى وَ بَيْنَ أَيْمَةِ الْكُفْرِ وَ قَالُوا إِنَّ الطَّاعَةَ مَفْرُوضَةٌ لِكُلِّ مَنْ قَامَ مَقَامَ النَّبِيِّ بَرًّا كَانُ أَوْ فَاجِرًا فَاتُوا مِنْ قَبْلِ ذَلِكَ قَالَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ: أَفَنَجْعَلُ الْمُسْلِمِينَ كَالْمُجْرِمِينَ \* مَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۹۰، ص ۸۱). بی‌گمان مردم هلاک شدند آنگاه که پیشوایان هدایت و پیشوایان کفر را یکسان شمردند و گفتند هر کس به جای پیامبر نشست، چه نیکوکار باشد چه بدکار، اطاعت او واجب است پس بدین سبب هلاک شدند. لذا خدای سبحان فرموده است: پس آیا مسلمانان را همچون بدکاران قرار خواهیم داد. شما را چه شده است چگونه داوری می‌کنید؟

مشاهده می‌شود که در اندیشه سیاسی علی (ع) به مسئله ویژگیهای کارگزاران حکومتی اهمیت فوق‌العاده ای داده شده است. به طوری که هلاکت جامعه و هدایت آن به این موضوع بستگی دارد. بنابراین جا دارد به بررسی شاخصه های گزینش مدیران و مسئولان حکومتی از دیدگاه امام علی (ع) بپردازیم و تأثیر آنها بر ثبات نظام سیاسی را بررسی نماییم.



### پیشینه تحقیق

در پژوهش‌های مختلفی تلاش شده تا برخی از شاخصه‌ها و معیارهای گزینش مدیران از منظر رهبران دینی گزارش شود. به عنوان نمونه در کتاب «تبیین ویژگی‌های مدیریت مدیران از نظر حضرت علی(ع)» فقط به بررسی ۳۹ نام از نهج البلاغه در باب مدیریت و ویژگی‌های مدیران از نظر حضرت علی(ع) پرداخته شده است (ر.ک: حکمتی پور و همکاران، ۱۳۹۷). در کتاب «ویژگی‌ها و وظایف مدیران در نهج البلاغه» نیز فقط به مواردی همچون اثر بخشی مدیران، وقت‌شناسی و تدبیر امور پرداخته شده است (ر.ک: امیری، ۱۳۹۶).

در مقاله «بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی(ع)» به ویژگی‌های ایمان، تقوا، عدالت، امانت‌داری، صداقت، اصالت‌خاوندگی، نداشتن سوء پیشینه، نظم و انضباط، تجربه و اطاعت‌پذیری اشاره کرده‌اند و از میزان اهمیت یا جایگاه و ارتباط آنها با ثبات نظام سیاسی سخنی به میان نیامده است (ر.ک: کمالی و معارف، ۱۳۹۵).

در مقاله «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) در نهج البلاغه» نیز با توجه به حجیت کلام معصوم(ع)، به بررسی معیارهای مدیران جامعه اسلامی از کتاب شریف نهج البلاغه پرداخته شده و معیارهای به دست آمده در سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی و مکتبی دسته‌بندی گردیده است. تحلیل مؤلف مقاله این است که معیارهای تخصصی بر انجام موفقیت آمیز شغل دلالت دارند، معیارهای ارزشی به ابعاد هنجاری عملکرد مدیران می‌پردازد و معیارهای مکتبی بر ضوابط خاص اسلام برای مدیریت حکایت می‌کند. این دسته‌بندی از حیث ماهوی متفاوت با گونه‌شناسی‌های رایج بوده و از این منظر، جزو داده‌های تحلیل‌الگوی اسلامی برای مدیریت به شمار می‌آید (ر.ک: آقاجانی، ۱۳۸۵).

در مقاله «اصول مدیریت و ویژگی‌های یک مدیر از دیدگاه امام علی(ع)» نیز با توجه به اهمیت بسیار بالای اطلاع از اصول مدیریت برای مدیران پایه‌های مختلف، به بررسی و شناخت اصول مدیریت و ویژگی‌های یک مدیر از دیدگاه حضرت علی(ع) پرداخته شده و نویسنده تلاش کرده به صورت تاریخی، اصول و ویژگی‌های مدیر طراز را در کلام امام علی(ع) بررسی و تحلیل کند و در نهایت به این نتیجه برسد که اطلاع مدیران سطوح مختلف از اصول مدیریت باعث خودآگاهی، خودسازی و الگو شدن آنها می‌گردد (ر.ک: رهبری، ۱۳۹۵ ش).

در پایان نامه «مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی از منظر نهج البلاغه» نیز معنا و مفهوم توانمندسازی در نهج البلاغه بیان شده و جایگاه، اهداف، مبانی، اصول و روشهای مرتبط

با آن ترسیم گشته است. مؤلف در این پژوهش بیان کرده است که از دیدگاه نهج البلاغه، توانمندسازی داری معانی متعددی می‌باشد و به دنبال نیل به اهداف غایی (توانمند شدن جامعه بشری در مسیر رشد و کمال جهت رسیدن به قرب الهی) و اهداف واسطه‌ای (استواری، آسیب‌ناپذیری و موفقیت) در بدنه مدیریت است. توانمندسازی مورد بحث در این پژوهش دارای عرصه‌ای وسیع و جایگاه‌الایی است که با شایستگی منابع انسانی مرتبط است و نوعی آمادگی و ورزیدگی جهت کشف استعدادها قلمداد می‌گردد. منابع انسانی توانمند باعث حل مشکلات و مسائل پیچیده در محیط کار خود هستند و عدم توجه به توانمندسازی آنان، استیلا و غلبه رقیب و حریف را در پی خواهد داشت. نتیجه نهایی این پژوهش آن است که توانمندسازی اسلامی در موضوعات کرامت انسانی، دخالت ارزشها، انگیزش حرکت، ایجاد قدرت و عوامل ماوراء طبیعی نقش داشته و نگاه مکتب امام علی(ع) با دیگر مکاتب فکری دارای تفاوت است (ر.ک: زیدونی، ۱۳۹۷ش).

همانگونه که مشاهده می‌شود در پژوهش‌های مذکور فقط به احصاء و گزارش ویژگی‌های مدیران شایسته پرداخته شده و ملاک‌های دقیق‌گزینه‌ش مدیران و میزان تأثیرگذاری شاخصه‌های مطلوب در مدیران بر ثبات سیاسی نظام‌های حکومتی مورد بررسی قرار نگرفته است که این مسائل، وجه نوآوری مقاله حاضر می‌باشد.

### ۱. معیارهای‌گزینه‌ش مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع)

حضرت علی(ع) به ویژه در نهج البلاغه ویژگی‌ها و معیارهایی را برای انتخاب مدیران برشمرده‌اند که در ادامه به بررسی هر یک از این معیارها پرداخته خواهد شد:

#### ۱-۱. سابقه داشتن در پذیرش اسلام و ایمان

از منظر امام علی(ع) یکی از مزایای یک کارگزار حکومتی شایسته، پیشگامی او در اسلام و نهضت اسلامی باید باشد. این مطلب را می‌توان در قرآن نیز جستجو کرد چرا که قرآن نیز پیشگامان اسلام را ستوده و فرموده است: «وَالسَّابِقُونَ السَّابِقُونَ \* أُولَئِكَ الْمُقَرَّبُونَ» (واقع: ۱۰-۱۱) و لذا مسئله سبقت در اسلام برای کارگزاران از اهمیت زائدوالوصفی برخوردار است. این ملاک و معیار در نظر امیرالمؤمنین(ع) نیز جایگاه فوق‌العاده داشت چرا که ایشان نیز در انتخاب کارگزاران خود از کسانی که سبقت در دین داشتند، استفاده می‌کردند. به عنوان مثال سلمان



فارسی والی مدائن که اولین مرد عجم است که به اسلام روی آورد و رسالت حضرت محمد(ص) را پذیرفت یا ابن عباس از یاران و والیان حضرت در بصره نیز از کاتبان و قاریان قرآن و از پیشگامان نهضت اسلامی محسوب می شود (ابن سعد بغدادی، ۱۴۱۰ق، ج ۴، ص ۲۵).

حضرت علی(ع) دائماً مسئله پیشگامی در اسلام و ایمان به خدا و رسول(ص) را به کارگزاران خود گوشزد می کردند و به آنها توصیه می کردند که در انتخاب مدیران خود از کسانی استفاده کنند که سابقه طولانی در اسلام داشته‌اند، نه کسانی مانند معاویه که در آخر کار از ترس از دست دادن جایگاه و قدرت یا به خاطر مصلحت اندیشی‌های مادی به اسلام - آن هم به شکل ظاهری - گرایش پیدا کنند. فرمان حکومتی علی(ع) به مالک اشتر مشحون از این مواعظ و اندرزهاست. علی(ع) با توجه به منطق قرآن کریم به مالک اشتر می فرماید: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرِبَةِ وَالْحَيَاءِ، مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ، وَالْقَدَمِ فِي الْأَسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). از کسانی که سابقه طولانی در دین اسلام دارند برای امر کارگزاری استفاده کن (دشتی، ۱۳۷۴، نامه ۵۳).

امام علی(ع) می داند کسانی که زودتر به اسلام گرویدند و نور ایمان بر دل آنها تابیده است، بهتر از دیگران به وظایف خود عمل می کنند و لذا مرتباً بر آن تأکید می ورزند. در همین نامه باز حضرت می فرماید: «فِيكُمْ أَكْثَرُ أَخْلَاقاً وَأَصْحُ أَعْرَاضاً، وَأَقْلُ فِي الْمَطَامِعِ إِشْرَاقاً، وَأَبْلَغُ فِي عَوَاقِبِ الْأُمُورِ نَظْراً» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). بدرستی آنان از نظر اخلاقی گرامی تر و خاندان آنها پاک تر و از مطامع دنیوی بیشتر اعراض می کنند و در عواقب امور بیشتر اندیشه می کنند (دشتی، ۱۳۷۴، نامه ۵۳).

امیرالمؤمنین(ع) در نامه ای که به معاویه نوشته است بر همین امر تأکید فرموده و به او یادآوری کرده که او بدون هیچ سابقه مسلمانی بلکه با سابقه ای پر از دشمنی با مسلمانان می خواهد عهده دار امور مسلمین شود: «مَتَى كُنْتُمْ يَا مُعَاوِيَةُ سَاسَةَ الرِّعِيَّةِ وَوَلَاةَ أَمْرِ الْأُمَّةِ يَغْيِرُ قَدَمِ سَابِقِ وَلَا شَرَفِ بَاسِقِ؟ وَ نَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ لُزُومِ سَوَابِقِ الشَّقَاءِ» (نهج البلاغه، نامه ۱۰). ای معاویه شما خاندان که نه پیشینه نیک داشته اید و نه شرافت برانزده، چه هنگامی رهبر مردم و زمامدار امت بودید؟ پناه به خدا از این شقاوت دیرین و ریشه دار (دشتی، ۱۳۷۴، نامه ۱۰).

در همه‌ی موارد ذکر شده ملاحظه می شود که سابقه در اسلام یکی از مسائل مهم برای کارگزاران به شمار می رفته است. امام علی(ع) در نامه ۵۳ به مساله‌ی پیشگامی در اسلام اشاره می کند به این معنی که کارگزاران از خانواده های صالح و پیشگام در اسلام انتخاب شوند که در واقع اشاره به همان معنای وراثت است، زیرا خانواده های اصیل افزون بر اینکه صفات ذاتی



خود را به فرزندان خویش منتقل می کنند، به امر تربیت آنها نیز همت می گمارند و غالباً فرزندان صالح و سالمی را تقدیم جامعه می کنند.

اگر بخواهیم این مساله را به حکومت‌های امروزی تعمیم دهیم می توان گفت مدیر اصلح در غالب کشورهای دنیا کسی است که خانواده‌ی با اصالت و میهن پرست داشته باشد و برای کشور ایران کسانی اصلح می‌باشند که خانواده آنها در اسلام و نیز انقلاب اسلامی از پیشگامان باشند چرا که این خانواده‌ها نسبت به اسلام و انقلاب احساس تکلیف و دین نموده و فرزندان‌ی شایسته و دغدغه‌مند تربیت می کنند.

## ۲-۱. ملاحظه سوابق خانوادگی

برای گزینش یک کارگزار به ولایت و حکومت و سپردن مسئولیت مملکتی به او لازم است که به خانواده و اصالت خانوادگی او توجه شود چون انسانی که در خانواده ای مؤمن و پاکدامن به دنیا آمده باشد با کسی که در دامن انسانی گنهکار و فاسد تربیت شده باشد، متفاوت بوده و محیط تربیتی تأثیر مستقیم و بلاشکی در روحیه فرزندان می گذارد و این خلق و خو و رفتار تا آخر عمر در نهاد فرزند خواهد ماند. بدیهی است افرادی که از خانواده ای غیرنجیب و بی شخصیت بیرون آمده باشند، برای مردم هم شخصیتی قائل نیستند و لذا شخصیت آنان را به راحتی له می کنند، اما انسانهایی که دارای اصالت خانوادگی هستند، برای مردم نیز احترام و اهمیت فوق العاده ای قائل هستند.

این مسئله نیز از دید امیرمؤمنان(ع) پنهان نمانده است. ایشان به تکرار مسئله صلاحیت خانوادگی کارگزاران را به مالک گوشزد کرده است و از وی خواسته که در انتخاب قضات و وزرای خود به خانواده های آنان نیز توجه کند. ایشان در این باره فرموده است: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرِبَةِ وَالْحَيَاءِ، مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ، وَالْقَدَمِ فِي الْأَسْلَامِ الْمُتَقَدِّمَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

در واقع پاک‌ی و صلاحیت خانوادگی از جمله اموری است که علی(ع) در گزینش و انتخاب بر آن دست گذاشته و آن را به عنوان میزان و ملاک انتخاب کارگزاران معرفی کرده است. خانواده اولین مرکز پرورش و آموزش انسانها به شمار می‌رود و اگر خانواده به عنوان زیربنای تربیتی انسان فاسد و منحرف باشد، طبیعی است که از دامن چنین خانواده ای نمی توان انتظار رشد و تربیت یک کارگزار حکومتی که قرار است امورات مردم و جامعه به وی سپرده شود، داشت. با مطالعه تاریخ به این نکته می رسیم که عموماً انسانهای تأثیرگذار و خدمتگذار به جوامع از میان



خانواده های ریشه دار و دارای تربیت صحیح بیرون آمده اند. امام علی(ع) در نامه خود به مالک اشتر در خصوص گزینش کارگزاران و فرماندهان نظامی فرموده است: «تُمُّ الْأَصْقُ بِدَوِي الْمُرُوءَاتِ وَالْأَحْسَابِ، وَأَهْلِ الْبُيُوتَاتِ الصَّالِحَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

پس، از سپاهیان خود کسی را بگمارد که گوهری نیک و خاندان پارسا و صالح و دارای سابقه نیک هستند (دشتی، ۱۳۷۴). به اعتقاد علی(ع) تنها اینگونه افراد که دارای سوابق نیک خانوادگی هستند می توانند سکان حکومت را در دست بگیرند و آن را به مقصد برسانند زیرا این دسته انسانها به مجموعه ای کرامات و بزرگواریها آراسته بوده و از خدمت به خلق و نیکی به دیگران لذت می برند. مطلب فوق را می توان در ادامه کلام مولا (ع) به این صورت جستجو کرد: «فَإِنَّهُمْ جَمَاعٌ مِنَ الْكِرَمِ، وَشُعْبٌ مِنَ الْغُرَفِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

اینگونه افراد (دارای سابقه نیکو در خانواده) مجموعه ای از بزرگواری و شعبه ای ارزشها و نیکیها هستند (دشتی، ۱۳۷۴). همانگونه که ملاحظه می شود حضرت علی(ع) مساله ای اصالت خانوادگی برای مدیران و کارگزاران را یکی از معیارهای مهم انتخاب و گزینش مدیران می داند چرا که بی شک آنها که دارای این صفاتند قابل اعتمادتر و کارآیی بیشتر و قرین فتح و پیروزی هستند. نژاد، وراثت، حسن سابقه و اعمالی که نشانه بزرگواری و شجاعت و سخاوت و جوانمردی است همگی می تواند دلیلی بر شخصیت والای صاحب آن باشد و در واقع امام در اینجا به نوعی روانکاوی و روان شناسی دست زده تا مالک بتواند بهترین را برای فرماندهی لشکر برگزیند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ص ۱۷۵).

### ۳-۱. پابندی به اخلاق انسانی و مبانی دینی

شخصی که قرار است در مرتبه کارگزاری نظام دینی قرار گیرد، بایستی علاوه بر وجود سابقه نیک دینی و اصالت خانوادگی، به اخلاق انسانی و مبانی دینی پابندی کامل داشته باشد. امام علی(ع) در تمامی خطبه ها و نامه های خود بیش از هر چیز کارگزاران را به تقوی الهی و برگزیدن فرمان الهی و پیروی از فرایض و سنتها دعوت می کردند و علاوه بر آن توصیه می نمودند که وزاء، قضات، دبیران و کاتبان بایستی همگی پابند به اخلاق و مبانی دینی باشند و الا کسی که تعهد دینی نداشته باشد، به راحتی در انجام وظیفه خود کوتاهی کرده و از خیانت به کشور و مردم خود هیچ ترسی ندارد. لذا می بینیم که یاران و کارگزاران انتخابی حضرت عمدتاً از صالحان و دینداران بودند و احیاناً اگر کارگزاری عملی بر خلاف اخلاق اسلامی و

مبانی دینی انجام می‌داد و یا اینکه به حضرت گزارشی مبنی بر زیر پا گذاشتن اصول و مبانی اخلاقی و دینی از سوی مخبران می‌رسید، بلافاصله به او تذکر می‌دادند و عزل می‌نمودند. این موارد نشان دهنده دقت و توجه نظر حضرت در مسئله دلبستگی دینی کارگزاران بود و این مسئله را مرتباً به آنها گوشزد می‌نمودند.

حضرت علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر به این نکته اشاره می‌کند که همکار شایسته و برگزیده کسی است که در کارهایی که خدا آن را برای بندگان خود ناشایست می‌داند، تو را یاری ندهد، برعکس او تو را به اخلاق دینی توجه و گرایش دهد: «تُمْ لِيَكُنْ آثَرُهُمْ عِنْدَكَ أَقْوَمُهُمْ بِمُرِّ الْحَقِّ لَكَ وَأَقْلَهُمْ مُسَاعَدَةً فِيمَا يَكُونُ مِنْكَ مِمَّا كَرِهَ اللَّهُ لِأَوْلِيَائِهِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

تقوی و پروا پیشگی والاترین ارزش‌های اخلاقی و برترین کرامت‌های انسانی است و هیچ چیز همانند آن انسان را از لغزشها و هلاکتها حفظ نمی‌کند و بر این اساس پیشوای پرهیزگاران، پیوسته کارگزاران و کارمندان نظام اداری خود را به پرهیزکاری و پروا پیشگی توصیه می‌کرد و از آنها می‌خواست که آن را ملاک و معیار عمل خویش قرار دهند. امام علی (ع) پرهیزگاری را والاترین نیروی بازدارنده و مهار آدمی معرفی می‌نماید و می‌فرماید: «أَوْصِيكُمْ عِبَادَ اللَّهِ بِتَقْوَى اللَّهِ، فَإِنَّهَا الرِّمَامُ وَالْقَوَامُ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۹۵).

بندگان خدا، شما را به ترس از خدا سفارش می‌کنم. ترس از خدا مهاری است که شما را به سعادت می‌رساند و در طریق بندگی برپا می‌دارد (دشتی، ۱۳۷۴، خطبه ۱۹۵). امام علی (ع) بعد از ذکر مسأله حسن سابقه وزرا و کارگزاران به رتبه بندی میان آنها پرداخته و صفاتی را برای برترین‌ها می‌شمرد. ایشان نخست می‌فرماید: «سپس (از میان آنها) افرادی را مقدم دار که در گفتن حقایق تلخ برای تو از همه صریح‌اللهجه تر باشند و در مساعدت و همراهی با تو در اموری که خداوند برای اولیایش دوست نمی‌دارد کمتر کمک کنند خواه موافق میل تو باشد یا نه» که اشاره دارد به اینکه اگر راه خطا رفتی آنها دست از یاری تو بردارند تا هوشیار شوی و به راه ثواب برگردی. به بیان دیگر دارای استقلال فکر و شخصیت باشند. در حق، تو را یاری کنند و در باطل از یاری تو باز ایستند» (دشتی، ۱۳۷۴، خطبه ۱۹۵).

#### ۴-۱. بهره‌مندی از حیاء و عفت اسلامی

یکی از شرایط لازم و ضروری برای یک کارگزار خوب، داشتن حیاء و عفت است. حاکم اسلامی برای انتخاب نیروهای سیاسی خود بایستی از کسانی برگزیند که در طول زندگی خود به حیاء



و عفت مشهور باشند. در صورتی که حیاء از زندگی فردی رخت ببندد، حدود و مرزها زیر پا گذاشته می شود و مسلماً چنین فردی حریم جامعه و دیگران را نگه نمی دارد و ملاحظه شئون خود و مردم را نخواهد کرد. حضرت امیرالمؤمنین(ع) حیاء و عفت را به مثابه ایمان دانسته اند و بلکه بالاتر از آن، لذا هیچ ایمانی را مانند حیاء و عفت کامل ندانسته اند. ایشان در این زمینه می فرماید: «وَلَا إِيمَانَ كَالْحَيَاءِ» (نهج البلاغه، حکمت ۱۱۳).

در جایی دیگر درباره اهمیت حیاء می فرماید هرکس حیاءش کم باشد، پارسایی و ورع او کم می شود و هرکس پارسایی اش کم باشد، قلبش می میرد و هرکس قلبش بمیرد، وارد آتش دوزخ می شود: «مَنْ قَلَّ حَيَاؤُهُ قَلَّ وَرَعُهُ، وَ مَنْ قَلَّ وَرَعُهُ مَاتَ قَلْبُهُ، وَ مَنْ مَاتَ قَلْبُهُ دَخَلَ النَّارَ» (نهج البلاغه، حکمت ۳۴۹).

بنابراین به فرموده مولای متقیان علی(ع) بی حیایی مساوی با دخول در آتش است و برعکس هرکس که حیاء داشته باشد، همانند آن است که ایمان داشته باشد و یقیناً کسی در کار خود درستی و پاکدامنی پیشه می کند که با حیاء باشد و از انسان بی حیاء نمی توان توقع اصلاح امور داشت. در جایی دیگر حضرت به موضوع حیاء و عفت اینگونه اشاره می کند که عفت و پاکدامنی هر شخص به میزان حیاء اوست و این دو با همدیگر رابطه مستقیم دارند: «علی قَدَرِ الْحَيَاءِ تَكُونُ الْعِفَّةُ» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۱۳۴).

در جای دیگر نیز امکان اصلاح امور مملکت توسط انسان بی حیاء را غیرممکن و بعید دانسته چون انسانی که برای دیگران حریم و ارزش قائل نیست و شخصیت مردم را حفظ نمی کند، چگونه می خواهد به آنها در مقام کارگزاری خدمت کند و آنان را ولی نعمت خود بداند؟ به همین دلیل است که می بینیم حضرت علی(ع) در انتخاب کارگزاران حکومتی خود به مسئله حیاء و عفت بسیار اهمیت می دهد و عمده آنها را از میان انسانهای باحیاء که به آسانی پرده عصمت دیگران را نمی درند، انتخاب می کند و پس از انتصاب آنها نیز مرتباً حفظ آبرو و حیثیت مردم را به آنان گوشزد می کند. این مهم نیز در سفاشات مولا علی(ع) به کارگزار خود مالک اشتر آمده است که کارگزارانت را از انسانها باحیاء انتخاب کن: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرِبَةِ وَالْحَيَاءِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

همه این تأکیدها به این جهت است که امام علی(ع) می دانند که کارگزاران او با مردم در تماسی مستقیم هستند و اگر کسی برای خود حیاء و عفت قائل نشود، عفت عمومی را هم حفظ

نمی‌کند و برای دیگران هم اهمیت و قداست قائل نمی‌شود و ممکن است که محل کار خود را از فساد اخلاقی پر کند و امنیت نوامیس مردم را نیز خدشه دار کند.

### ۵-۱. برخورداری از تجربه کافی و کاردانی

یکی دیگر از عناصر موفقیت در امور، داشتن تجربه فراوان در امور مملکتی است. کسانی که در گذشته خود دارای سابقه و تجربه کاری در امور سیاسی اقتصادی هستند، بهتر می‌توانند جامعه را به سمت پیشرفت و سعادت ببرند. در مقابل کسانی که فاقد تجربه کافی در حرفه خود هستند، به راحتی در مقابل مشکلات و نابسامانیها دچار تزلزل و آشفتگی شده و به جای اینکه مصلح و مفید برای جامعه باشند، بیشتر مخرب و زیان آور هستند. لذا شایسته است یک حاکم در درجه اول از اشخاص دارای اندوخته فراوان تجربی که بتوانند از آن به درستی بهره‌گیرند، استفاده کند. امیرمؤمنان(ع) به این موضوع نیز توجه فراوان داشتند و می‌دانستند که کارهای ناشیانه و خام عده‌ای بی‌تجربه و فاقد صلاحیت ممکن است موجب از بین رفتن بیت‌المال و خرابی جامعه شود و لذا کارگزاران خود را از میان افراد صاحب تجربه و دارای دانش فراوان در زمینه اداره حکومت انتخاب می‌کردند و این مسئله را نیز به مدیران حکومتی خود تذکر می‌دادند که افراد کاردان و مجرب را برای این مهم برگزینند.

در اندیشه سیاسی علی(ع) انسان با تجربه فراوان در حساس‌ترین شرایط به بهترین انتخابها دست زده و می‌تواند جامعه را از مهلکه نجات دهد. ایشان می‌فرماید ثمره تجربه، گزینش نیکوست: «ثَمَرَةُ التَّجْرِیَةِ حُسْنُ الْاِخْتِیَارِ» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۸۴).

بدیهی است که کسی که تجربه و دانش افزونتری داشته باشد، کمتر فریب نیرنگ‌های دشمنان را می‌خورد و هر کس تجربه‌اش اندک باشد، فریب می‌خورد و هر کس پر تجربه باشد، کمتر فریب می‌خورد: «مَنْ قَلَّتْ بَحْرِبَّتُهُ حُدِیْعٌ وَ مَنْ كَثُرَتْ بَحْرِبَّتُهُ قَلَّتْ غَوْرَتُهُ» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۲۱۶).

اهمیت دادن به تجربه انسانهای مجرب و پشتیبانی از بکارگیری انسانهای دارای اندوخته فراوان تجربی در امور سیاسی چیزی است که حضرت علی(ع) در جریان حکمیت نیز به آن اشاره فرمودند که نافرمانی از دستور نصیحت کنندگان مهربان و دانا و با تجربه باعث حسرت شده، پشیمانی را به دنبال دارد. من در داوری حکمین فرمان خود را ابلاغ کردم و چکیده حق و جان مطلب را عرضه کردم و اگر اطاعت می‌کردید به چنین روزی گرفتار نمی‌شدید: «أَمَّا بَعْدُ،



فَإِنَّ مَعْصِيَةَ النَّاصِحِ الشَّفِيقِ الْعَالِمِ الْمُجَرَّبِ تُورِثُ الْحُسْرَةَ وَ تُعْقِبُ النَّدَامَةَ، وَ قَدْ كُنْتُ أَمْرُكُمْ فِي هَذِهِ الْحُكُومَةِ أَقْرَبِي وَ خَلْتُ لَكُمْ مَخْزُونًا رَأْيِي، لَوْ كَانَ يُطَاعُ لِفَصِيرِ أَمْرٍ» (نهج البلاغه، خطبه ۳۵)

به همین جهت علی(ع) خطاب به مالک اشتر در خصوص انتخاب افراد با تجربه و کاردان می فرماید که از اهل تجربه برای امر کارگزاری برگزین: «وَتَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجَرِبَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

با توجه به سخنان بالا از مولا علی(ع) معلوم می گردد که اساساً میزان تجربه و کاردانی هر فرد با میزان پختگی تصمیمات او در امور مختلف زندگی نسبت مستقیم و نقش بسزایی دارد و این مسئله به طریق اولی در مورد اداره حکومت و به عهده گیری مسئولیت کارگزاری در حکومت اسلامی نقش و اهمیت پیدا می کند. امام علی(ع) در فراز دیگری از سخنان گهربار خود مجدد بر نقش و اهمیت تجربه در تصمیم گیری اشاره فرموده و ارزش هر تصمیم را مستقیماً به تجربه تصمیم گیرنده منوط می نماید: «رَأْيُ الرَّجُلِ عَلَى قَدْرِ تَجَرِبَتِهِ» (خوانساری، ۱۴۰۸ق، ج ۴، ص ۹۵).

بدیهی است که سپردن امور مملکت به اشخاص فاقد تجربه که لازمه آن تصمیم گیری در امور مهم سیاسی اقتصادی می باشد، افتادن در ورطه هلاکت و نابودی را برای جامعه را به دنبال خواهد داشت. این مهم را حاکمان اسلامی بایستی دقت داشته باشند که آنچه حکومت آنان را دوام و قوام می بخشد، داشتن تدبیر، تجربه و دانش فراوان و استفاده از کارگزاران مجرب و دلسوز است و لذا حتی اگر بتوان بر سر خیلی از خصوصیات کارگزاران تسامح به خرج داد، این مورد از مواردی نیست که عدم توجه به آن دیگر فرصتی برای جبران کاستی‌ها و ناشی‌گری‌های کارگزاران بی تجربه را باقی بگذارد.

## ۶-۱. امین و امانتدار بودن

یکی دیگر از ویژگیهای لازم برای یک کارگزار شایسته، رعایت امانتداری است چرا که قرار است او در جایگاه مدیریتی جامعه قرار گیرد و چنین کسی باید بتواند از اموال نوامیس و حیثیت و شرافت مردم پاسداری کند، لذا اگر شخص در دوران زندگی خود در هر زمینه رعایت امانت مردم نکند، چنین کسی اصلاً شایسته نیست که مسئولیتی به وی سپرده شود چرا که اگر کسی در امانت خیانت ورزیده و نتوانسته حافظ مال مردم باشد، چگونه می خواهد بعد از رسیدن به قدرت از اموال بیت المال مسلمین و ناموس و حیثیت انسانها محافظت کند و چه تضمینی وجود دارد که او در امانت سپرده شده به او که همان مسئولیت سیاسی اوست خیانت نکند و آن را

وسیله ای برای رسیدن به مطامع شخصی خود قرار ندهد؟. به همین جهت امام(ع) اشخاصی را در رأس امور مملکتی قرار می دادند که از سابقه خوبی در امانتداری برخوردار بوده و همینطور در عهدنامه خود به مالک اشتر وی را متوجه این مهم می ساختند که درباره اشخاصی که می خواهند برگزینند، به این مسئله دقت کافی کند و با بررسی دقیق سوابق و عملکرد گذشته آنها ببیند که آیا با امانت مردم چه می کردند.

امیرمؤمنان(ع) در اهمیت مسئله امانتداری در نامه ای که به کارگزاران خود می نوشتند فرمودند کسی که امانت را خوار شمارد و دست به خیانت آلود و خویشتن و دینش را از آن منزه نسازد، درهای خواری و رسوایی را در دنیا به روی خود گشوده است و در آخرت خوارتر و رسواتر خواهد بود و در آخرت بزرگترین خیانت، خیانت به امت است و رسواترین تقلب، تقلب به پیشوایان مسلمان است: «مَنْ اسْتَهَانَ بِالْأَمَانَةِ وَ رَتَعَ فِي الْحَيَاةِ وَ لَمْ يُنْزِهُ نَفْسَهُ وَ دِينَهُ عَنْهَا، فَقَدْ أَحَلَّ بِنَفْسِهِ الدُّلَّ وَ الْحِزْبِيَّ فِي الدُّنْيَا وَ هُوَ فِي الْأَجْرَةِ أَدْلُ وَ أَحْزَى؛ وَ إِنَّ أَعْظَمَ الْحَيَاةِ خِيَانَةُ الْأُمَّةِ وَ أَفْظَعَ الْعِشْرِ غِشُّ الْأَيْمَةِ» (نهج البلاغه، نامه ۲۶).

در عبارت بالا مشاهده می شود که حضرت مسئولیت حکومت را یک امانت الهی شمرده که بایستی آن را سالم و بدون لطمه به صاحبش برگرداند و خیانت در امانت را بزرگترین خیانتها برشمرده اند و باز در جایی دیگر حضرت مسئله امانت را با مسئله ایمان یکی دانسته و فرمودند بالاترین ایمان امانتداری است: «أَفْضَلُ الْإِيمَانِ الْأَمَانَةُ» (خوانساری، ۱۳۶۰، ص ۵۸).

از این عبارت برداشت می شود که بهترین و نیکوترین صفات یک مؤمن رعایت امانت است. همچنین ایشان امانتداری را از آنچنان جایگاه والا و ارزشمندی برخوردار دانستند که آن را رأس نظام اسلامی معرفی کردند: «رَأْسُ الْإِسْلَامِ الْأَمَانَةُ» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ص ۸۱) و بدینوسیله یکی از مهمترین ویژگیهای کارگزاران حکومتی در هنگام انتصاب، بایستی سابقه نیک در امانتداری و شهرت در این صفت پسندیده باشد زیرا واگذاری مسئولیت سنگین حکومت به افرادی که در امانت خود خیانت کرده اند و اگذاری حکومت به کسی است که فرصت بدست آمده را در جهت تاراج اموال بیت المال و خیانت در آن قرار داده و تا سرحد امکان از آن به نفع شخصی خود بهره برداری می کند، اما در قاموس اندیشه سیاسی علی(ع) حکومت به مثابه امانتی است که بایستی به اهل آن سپرده شود و سپس بدون هرگونه صدمه ای به صاحب اصلی آن که خداست بازگردانده شود.



## ۱-۷. بهره مندی از حسن سابقه و شهرت نیکو

کسی که می خواهد به عنوان یک کارگزار حکومتی و مسئول سیاسی در رأس جامعه به مردم خدمت کند، بایستی در میان مردم به نیکی از او یاد شود. افرادی که دارای سوء سابقه مدیریتی و اجتماعی هستند و در میان مردم به فسق و فجور شهرت دارند چگونه می توانند مورد اعتماد و امین مردم باشند. طبعاً کسانی که مقبول مردم باشند و در دل مردمان راه یابند و از خود نتایج و ثمرات بیشتری برجای گذارند و کارکردشان در جامعه بیشتر باشد، بهتر می توانند به جامعه خدمت کرده و جامعه را به سمت تعالی و پیشرفت سوق دهند.

این ویژگی به عنوان یکی از صفات مهم کارگزاران مدنظر حضرت علی(ع) بوده و ایشان عموماً کارگزاران حکومتی خود را از میان کسانی بر می گزیدند که در میان همگان اثری نیکو بر جا نهاده بودند. حضرت این مسئله را نیز به کارگزاران خود گوشزد کرده و از اثرات و عوارض انتخاب کارگزارانی که دارای سابقه سوء مدیریتی و اخلاقی دستگاه حکومت های سابق بودند، بر حذر داشته و آنان را بیم و هشدار می دهند. ایشان در عهدنامه مالک اشتر توصیه کرده اند که اشخاص بدسابقه و گنهکار را کنار بگذارد و در عوض به کسانی روی می آورد که سابقه همدستی با ستمگران و گنهکاران را نداشته باشند بلکه به حسن سابقه و پاکی مشهور باشند. ایشان می فرمایند: «إِنَّ شَرَّ وُزَرَائِكَ مَنْ كَانَ لِلْأَشْرَارِ قَبْلَكَ وَزِيْرًا، وَمَنْ شَرَكَهُمْ فِي الْأَثَامِ فَلَا يَكُونَنَّ لَكَ بَطَانَةً، فَإِنَّهُمْ أَعْوَانُ الْأَثَمَةِ، وَإِخْوَانُ الظُّلْمَةِ؛ وَأَنْتَ وَاجِدٌ مِنْهُمْ خَيْرَ الْخُلَفِ مِمَّنْ لَهُ مِثْلُ آرَائِهِمْ وَنَفَادِهِمْ، وَكَيْسَ عَلَيْهِ مِثْلُ آصَارِهِمْ وَ أَوْزَارِهِمْ وَ آثَامِهِمْ، مِمَّنْ لَمْ يُعَاوَنِ ظَالِمًا عَلَى ظُلْمِهِ، وَلَا آثَمًا عَلَى إِثْمِهِ، أَوْلَيْكَ أَحْفُ عَلَيْهِمْ مُؤُونَةً، وَأَحْسَنُ لَكَ مَعُونَةً» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

بدترین وزیران تو کسی است که پیش از تو وزیر بدکاران بوده و آنکه در گناهان آنان شرکت نموده است، پس مبادا چنین کسانی محرم تو باشند که آنان یاوران گناهکارانند و ستمکاران را کمک کار و تو جانشینی بهتر از ایشان خواهی یافت که در رأس و کرائی و نفوذ و تأثیرگذاری چون آنان بود و گناهان و کردار بد آنان را برعهده ندارد. آن که ستمکاری را در ستم یار نبوده و گناهکاری را در گناهش مددکار نبوده بار اینان بر تو سبکتر است و یاری ایشان بیشتر (دستی، ۱۳۷۹، نامه ۵۳).

بدین ترتیب مشاهده می شود که چنین انسانهایی که شریک و همراه ستمکاران بوده، فاقد صلاحیتهای لازم برای رهبری و کارگزاری یک حکومت مصلح هستند؛ لذا نبایستی آنان را در



این گونه امور شرکت داد. حضرت در جایی دیگری می فرمایند بر آن کس اعتماد کن که میان همگان اثری نیکو بر جای نهاده است: «فَاعْمِدْ لِأَحْسَنِهِمْ كَأَنَّ فِي الْعَامَّةِ أَثْرًا» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). بنابراین در انتخاب کارمندان و کارگزاران قبل از هر چیز مسئله حسن سابقه و تأثیرگذاری نیک در جامعه حائز اهمیت اساسی است و این مؤلفه از دید امیرمؤمنان پنهان نمانده است، بدیهی است که کارگزاران بدسابقه و دارای کارنامه سیاه اخلاقی و مدیریتی نمی توانند مورد اعتماد جامعه و مردم قرار گیرند و این بی اعتمادی مردم به مسئولان خود پیوند بین مردم و مسئولین را که لازمه یک حکومت موفق است از هم می گسلد.

امیرالمؤمنین (ع) در انتخاب کارگزاران خود این ویژگی را به خوبی رعایت کرده و افرادی چون سلمان فارسی و مالک اشتر و... را که اصلاً سابقه سوء و بدنامی در میان مردم نداشتند و بلکه برعکس زندگی سراسر افتخار و درخشندگی از خود به نمایش گذاشتند، انتخاب و به عنوان استاندار مدائن و مصر برگزیدند. چنین افرادی، در مجموعه تحت فرمانروایی خود، با موقعیت بیشتری هم انجام وظیفه می کردند زیرا اعتماد مردم به آنها و اطمینان از درستی و راستی در رفتار آنها باعث همراهی و همگامی مردم با آنها شده که این به نوبه خود موجب موفقیت کارگزاران فوق گردیده است.

## ۲. تأثیر شاخصه‌های گزینش مدیران بر ثبات نظام سیاسی

یکی از مهمترین دغدغه‌های اندیشمندان و نظریه پردازان سیاسی بحث درباره‌ی ثبات سیاسی جوامع و علل و عوامل بی ثباتی سیاسی می باشد. افلاطون و ارسطو به عنوان پیش‌قراولان مباحث مربوط به حوزه‌ی سیاست در کتابهای جمهوری و سیاست به این مهم پرداخته‌اند. این دو فیلسوف در آثار خود مفصلاً به عدالت حاکمان جامعه بعنوان عامل نگهدارنده‌ی حکومت توجه خاصی نموده‌اند (Plato, 1964 & Aristotle, 1984).

در میان نظریه پردازان جدید سیاسی در غرب، افرادی هم‌چون روستو<sup>۱</sup>، هانتینگتون<sup>۲</sup>، لرنر<sup>۳</sup>، کرین بریتون<sup>۴</sup> و برخی دیگر به مساله ثبات سیاسی پرداخته‌اند. به عنوان مثال هانتینگتون در کتاب سامان سیاسی در جوامع دستخوش تغییر، ثبات سیاسی را نتیجه وجود یک اجتماع سیاسی یعنی

<sup>۱</sup>Rostov  
<sup>۲</sup>Huntington  
<sup>۳</sup>Lerner  
<sup>۴</sup>Crane Brinton



وفاق اخلاقی و منافع مشترک برای حفظ نظام موجود می‌داند. وی دو نوع جامعه سیاسی در نظر می‌گیرد: سنتی و مدرن. در یک جامعه سیاسی سنتی، نهادهای سیاسی فاقد ضرورت کارکردی در تأمین ثبات سیاسی جامعه هستند و به همین علت از اهمیت قابل‌اعتباری برخوردار نیستند. در این جوامع تقاضای مشارکت سیاسی افزایش نمی‌یابد. در نقطه مقابل این جوامع، جامعه سیاسی مدرن وجود دارد که در نقطه مقابل یک جامعه سیاسی سنتی، به دلیل اقتضائات زندگی اجتماعی و بالا بودن میزان تقاضای مشارکت سیاسی، سازوکارهای سنتی از عهده پاسخگویی به درخواست مشارکت سیاسی گروه‌های خواهان مشارکت و تأمین مشروعیت و اقتدار نظام سیاسی بر نمی‌آیند و به جای آنها نهادهای سیاسی، عهده دار نگه داشتن اقتدار و ثبات سیاسی حکومت هستند.

اگر نوسازی سیاسی انجام نشود و گروه‌های نو ظهور جذب نظام نشوند، این گروه‌ها دچار سرخوردگی شده و ضمن ناامید گشتن از امکان فعالیت سیاسی در قالب مجاری قانونی و رسمی خارج از نهادهای موجود، کنش‌های خود را سامان می‌دهند و لذا توسعه سیاسی بیرونی شکل می‌گیرد که به بی‌ثباتی به انواع طرق کودتا، شورش، طغیان، جنگ استقلال طلبانه و انقلاب منجر می‌گردد. یک جامعه سنتی دچار عدم تعادل نمی‌گردد چرا که نیاز به مشارکت افزایش نمی‌یابد تا نهادمندی سیستم سیاسی به چالش کشیده شود. از سویی در جوامع سیاسی مدرن نیز آشفته‌گی ایجاد نمی‌گردد چرا که در این جوامع، نهادهای سیاسی به حد لازم رشد و پرورش یافته‌اند و مشارکت فزاینده جامعه را سامان می‌دهند. بی‌ثباتی در جامعه‌ای رخ می‌دهد که تقاضای مشارکت سیاسی افزایش یافته است، اما نهادهای سیاسی جامعه توان پاسخ‌دهی به این نیاز را ندارند و این شرایط تنها در جوامع در حال گذار به وقوع می‌پیوندد. بنابراین از نظر هانتینگتون انقلاب را باید در زمینه نوسازی اجتماعی و عدم نهادمندی سیاسی تعریف نمود. در جریان توسعه ابعاد گوناگون باید با هم رشد نمایند. هنگامی که در جریان توسعه، توسعه سیاسی عقب بماند و توسعه در همه ابعاد به یکسان به وقوع نپیوندد، ناهماهنگی نوسازی و نهادمندی سیاسی منجر به ایجاد شکافی بین این دو می‌گردد که بحران زاست و حاصل آن بحران سیاسی است که می‌تواند منجر به انقلاب شود و حال هانتینگتون به دنبال آن است که مانع رخداد انقلاب‌ها شود و بی‌نظمی رخ ندهد (Huntington, 1996, pp. 17-29).

کرین برنتون<sup>۱</sup> عامل برهم زننده ثبات نظام سیاسی را به مسئله شرایط اقتصادی مردم ربط می‌دهد و می‌گوید اگر شرایط اقتصادی و اجتماعی آنقدر سریع دگرگون شود که مردم دیگر امیدی به اصلاح آن از سوی رهبران خود نداشته باشند این خود از عوامل برهم زننده ثبات و روزنه ای به سمت فروپاشی نظام مستقر خواهد بود. لذا اگر رهبران و مدیران جامعه به مسئله زندگی مردم و بهبود شرایط اقتصادی اجتماعی آنها توجه نکنند کم کم در مردم این ذهنیت بوجود می‌آید که تنها راه بهبود شرایط، تغییر نظام مستقر است. به طور خلاصه از دید کرین برنتون عوامل اقتصادی در ایجاد انقلاب و روی گردانی مردم از حکومت دخیل است که همه آنها به نوعی به سلامت کارگزاران و مدیران جامعه مربوط می‌شود.

عواملی چون کاستی‌های حکومت در ارائه خدمت به مردم، گلایه بیش از معمول مردم از شیوه مالیات گذاری حکومت، پشتیبانی آشکار حکومت و رهبران حکومت از یک رشته مصلحت‌های اقتصادی به زیان مصالح اقتصادی دیگر، در تنگنا افتادن مدیریت و آشفتگی‌های ناشی از آن، فقدان اعتماد به نفس در میان رهبران جامعه نسبت به توان حکومت‌داری، روی آوردن بسیاری از اعضای طبقه حاکم به امتیازهای غیرعادلانه و به زیان جامعه که از آن به پارتی بازی یاد می‌کنند، جدایی قدرت سیاسی از قدرت اقتصادی و... همگی به نوعی به سلامت کارگزاران حکومت مربوط می‌شود که خود موجب اضمحلال و فروپاشی حکومت می‌گردد (Crane Brinton, 2001, p. 135).

متفکران اسلامی مانند ماوردی، فارابی، غزالی، خواجه نصیرالدین طوسی نیز همگی تحت تاثیر فلاسفه یونان باستان همین رویه را در پیش گرفتند و بر عنصر ویژگی‌های حاکم یا حاکمان به‌عنوان عاملان مشروعیت بخش به حکومت که به ثبات سیاسی کمک می‌کند تاکید نموده‌اند (قادری، ۱۳۷۸، ص ۳۶).

در میان اندیشمندان اسلامی، ابوریحان بیرونی به نقش رهبران و مدیران جامعه توجه خاصی مبذول داشته است. با توجه به مبانی جامعه شناسی بیرونی که جامعه را به طبقه ی خواص و عامه مردم تقسیم می‌کند، آرای سیاسی وی با نظریه نخبگان و شایسته سالاری مقارنت دارد. از منظر وی، همان گونه که عقل در نهان انسان موجب ثبات و تعادل قوای متعارض است، طبقه اندیشمندان نیز کار ویژه ی تعادل و ثبات جامعه را برعهده دارد، بنابراین پیشوایی موفق است که بتواند با کسب دانایی و بینش صحیح نماینده عدل باشد. از این رو، عقل چیزی جز عدل

<sup>۱</sup>Crane Brinton



نیست و رهبر شایسته کسی جز مجری عدالت نمی‌باشد و در نتیجه، نظام اجتماعی جز به استنباط و پیشوایی عادل، پاینده نمی‌ماند (طباطبایی، ۱۳۶۷، ص ۸۱).

وی می‌نویسد: «یکی از تدبیرهای لطیف خداوند متعال در مصالح بشر و یکی از نعمت‌های بزرگی که بر کلیه موجودات ارزانی فرموده این است که هیچ‌گاه جهان از پیشوایی عادل که پناه مردم است، تهی نگردد ... و نظام عالم به استنباط او پاینده بماند» (بیرونی، ۱۳۸۰، ص ۷۱).

آنچه با مقایسه‌ی اجمالی اندیشه‌ها و نظریات سیاسی قدیم و جدید به چشم می‌آید یک نوع نگاه متفاوت به بحث سیاست و به‌ویژه بحث ثبات سیاسی است و این مطلب از لحاظ تئوریک حاوی یک پیام مهم در فلسفه‌ی سیاسی می‌باشد. از افلاطون تا لاک در تاریخ فلسفه سیاسی، نظریه حکومت نخبگان مطرح بوده است و توجه متفکران سیاسی بر این نکته معطوف بوده است که چه کسی باید حکومت کند و چه بایستگی‌هایی باید داشته باشد در همین فاصله، فلاسفه سیاسی مسلمان نیز دقیقاً همین اندیشه را تعقیب نموده‌اند (غزالی، ۱۳۶۳، ص ۹۴).

### ۳. نقش سلامت مدیران جامعه در ثبات نظام سیاسی

همان‌گونه که در بحث پیشین آمد نظریات مختلفی در خصوص عوامل ثبات سیاسی و بی‌ثباتی سیاسی وجود دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل که تقریباً همه نظریه‌پردازان بدان اشاره نموده‌اند، نوع مدیریت یک جامعه و تاثیر آن بر ثبات سیاسی است. مدیرانی که توانایی بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه را نداشته باشند و یا برای بهبود این شرایط تلاشی نکنند و نیز عدالت اجتماعی را برقرار نکنند، بدون شک باعث نارضایتی مردم خواهند شد. چیزی که باعث بی‌ثباتی سیاسی می‌شود افزایش نارضایتی‌های مردم در درون یک حکومت و در نهایت بروز شورش و اعتراض در بین مردم می‌باشد. آنچه که در نظرات حکومتی نظریه‌پردازان به چشم می‌آید این است که چه کسی باید حکومت کند و چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد و این مسأله چه در اندیشه نظریه‌پردازان غربی و چه در اندیشه نظریه‌پردازان اسلامی مشهود است.

در بررسی ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) نیز به ویژگی‌های افرادی که باید حکومت کنند یا در حکومت دارای مقام و منصب باشند اشاره شده است. بدون شک این ویژگی‌ها در راستای رضایتمندی مردم و تحقق ثبات سیاسی در جامعه می‌باشد. در یک جامعه اسلامی و در حکومت اسلامی مسئله ثبات سیاسی بسیار مهم است چراکه حکومت اسلامی علاوه بر این که مردم جامعه خود را مدیریت می‌کند، وظیفه گسترش اسلام در بیرون از مرزهای

جغرافیایی سرزمین خود را نیز دارا می‌باشد. لذا چنانچه حکومت اسلامی دارای مشکلات عدیده داخلی باشد نمی‌تواند وظیفه خود در سیاست خارجی را به‌نحو احسن اجرا کند.

در بحث بررسی اثر معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) بر ثبات سیاسی باید توجه داشت آنچه که در بحث سابقه در اسلام به عنوان اولین معیار از معیارهای گزینش مدیران صالح مهم می‌باشد، توجه به این مطلب است که مدیرانی که خود و خانواده آن‌ها به مبانی اسلام و قرآن آشنایی داشته باشند، بدون شک به قوانین حکومتی اسلام مسلط‌تر بود و می‌توانند آنچه را که خداوند متعال به عنوانه قوانین حکومتی در بحث عدالت اجتماعی و سایر مباحث مربوط به حکومت در قرآن بیان نموده است به‌نحو احسن اجرا کنند. همچنین مدیرانی که سابقه آن‌ها در اسلام بیشتر است و خانواده آن‌ها در اسلام و مسلمانی سابقه بیشتری دارند، به واسطه تربیت اسلامی و قرآنی که از ابتدا در معرض آن بوده‌اند طمع کمتری دارند و به‌دلیل آموزه‌های اسلامی افرادی صالح و سالم می‌باشند لذا می‌توان امیدوار بود که خیانت و طمع‌ورزی نسبت به کشور و حکومت و اموال دولتی در این افراد کم‌تر بوده و مردم از حکومت و مدیریت این افراد صالح خشنودتر باشند. چنانچه مدیری فاسد و بی‌دین در راس امور باشد می‌تواند با تصمیماتی که به نفع منافع شخصی خود می‌گیرد موجبات نارضایتی توده مردم و در نهایت برهم خوردن ثبات سیاسی کشور را فراهم آورد.

دومین معیار از معیارهای بررسی شده، سوابق خانوادگی می‌باشد. بدون شک افرادی که در خانواده‌های نجیب و اصیل دارای بزرگواری شجاعت و سخاوت و جوانمردی بزرگ شده و رشد و نمو یافته‌اند در هر جایگاه و منصبی که قرار بگیرند با مردم همان‌گونه رفتار خواهند کرد که در خانواده با آن‌ها رفتار شده است. افراد بی‌شخصیت که در خانواده‌های بی‌فرهنگ و بی‌شخصیت و لابلالی بار آمده‌اند نیز به همان شیوه با مردم برخورد خواهند کرد. لذا اصالت خانوادگی نوع رفتار هر فرد با زیردستان خود را مشخص می‌کند و از این نظر می‌تواند منجر به رضایت یا عدم رضایت زیردستان و مردم عادی گردد و هرچیزی که موجبات نارضایتی مردم را فراهم کند می‌تواند به برهم خوردن ثبات سیاسی کشور منجر شود.

سومین معیار از معیارهای گزینش انتخاب پای‌بندی به اخلاق و مبانی دینی مدیر انتخاب شده می‌باشد. چراکه مدیری که به اخلاقیات و مبانی دینی پایبند باشد از تملق و تعریف بی‌جا به‌دور بوده، به وقت نیاز و به‌جای خود انتقاد نموده و نقد سازنده می‌کند و به‌جای خود تشویق نمود و تعریف می‌کند. چاپلوسی و تعریف‌های بازدارنده که منجر به تصمیمات اشتباه حاکم می‌شود



از این افراد به دور است و آن‌ها با دلسوزی کامل مصلحت جمیع جامعه را به خشنودی فرد حاکم ترجیح داده و با صراحت لهجه مشکلات جامعه را بیان می‌کنند و نیز برای رفع این مشکلات راهکارهای عملی ارائه می‌نمایند. لذا وجود افراد چاپلوس و متملق در اطراف حاکم باعث سرخوردگی و نارضایتی توده مردم و زبردستان خواهد شد و برهم زنده ثبات سیاسی جامعه خواهد بود.

چهارمین معیار از معیارهای انتخاب مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) حیا و عفت می‌باشد. بدون شک مدیر باحیا ضمن رعایت حدود الهی و شئون خود و مردم در کار خود درستی و پاک‌دامنی را پیشه می‌کند. افراد بی‌حیا توانایی اصلاح امور را ندارند که حضرت علی(ع) نیز در نامه ۵۳ نهج‌البلاغه به این مسئله تأکید می‌کنند.

انسان‌های بی‌حیا توانایی حفظ حریم دیگران و شخصیت مردم را ندارند و بنابراین توانایی اصلاح امور مملکت و خدمت‌گزاری به مردم را نیز ندارند. لذا چنانچه مدیر حیا و عفت نداشته باشد باعث ایجاد نارضایتی در بین مردم شده و این نارضایتی‌ها منجر به بروز اعتراضات و شورش‌های مختلف و برهم خوردن ثبات سیاسی جامعه می‌گردد.

پنجمین معیار از معیارهای انتخاب مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) که در این مقاله به آن اشاره شده است تجربه و کاردانی می‌باشد. بدون شک یکی از مهم‌ترین معیارها نیز همین تجربه و کاردانی می‌باشد. هرچند که انتخاب مدیران جوان می‌تواند با توجه به شجاعت آن‌ها کمک‌هایی را در پیشبرد اهداف جامعه داشته باشد اما جوانان خام و بدون تجربه در مقام تصمیم‌گیری ممکن است تصمیمات غیرمعقول و غیرمنطقی گرفته و سر بی‌تجربگی موجبات برهم خوردن نظم جامعه را فراهم کنند. لذا یکی از مهم‌ترین معیارها برای گزینش مدیران تجربه می‌باشد و حضرت علی(ع) در سخنان مختلف بدین موضوع اشاره نموده‌اند بی‌شک مدیرانی که تجربه کافی نداشته باشند می‌توانند با تصمیم‌گیری‌های غلط و نابخردان ثبات سیاسی کشور را به مخاطره اندازند.

ششمین مورد از معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه حضرت علی(ع) که در این مقاله بررسی شده است، معیار امانت و امانت‌داری می‌باشد. بدون شک مدیری که امانت‌دار باشد می‌تواند از منافع مردم و جامعه به خوبی محافظت نماید و منافع فردی را بر مصالح جامعه ترجیح نخواهد داد. امانت‌داری در نزد حضرت علی(ع) آنقدر مهم است که آن را رأس و قله مسلمانی دانسته‌اند. لذا یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مدیران در هنگام انتصاب امانت‌داری و حسن شهرت در امانت‌داری می‌باشد. امانت‌داری آن‌چنان مهم است که اگر فرد خائنی در مسئولیتی قرار گیرد

می‌تواند با خیانت خود به جامعه و حکومت اسلامی ضربه مهلکی را بر پیکره اعتماد مردم به حکومت اسلامی وارد نماید و در نتیجه موجبات نارضایتی عمیق مردم و برهم زدن نظم و ثبات سیاسی یک جامعه را فراهم آورد.

هفتمین و آخرین معیار از معیارهای گزینش مدیران در دیدگاه حضرت علی(ع) که در این مقاله بررسی شد، حسن شهرت و سابقه می‌باشد. همان‌طور که گذشت اصالت خانوادگی و سابقه در اسلام یکی از مهم‌ترین مسائل گزینش مدیران بود. اما حسن شهرت به اخلاق فردی مدیر انتخاب شده برمی‌گردد. این‌که مدیری در دستگاه فاسد طاغوت حضور نداشته و طاغوت را یاری نکرده باشد همچنین مدیری که با خلاف‌کاران و گنهکاران هم‌نشین نبوده و خود جزئی از آنها نباشد می‌تواند برای اصلاح امور جامعه اقدام کند. اما شخصی که با فاسدین و فاسقین نشست و برخاست داشته و حسن شهرت و سابقه ندارد و دچار خطاهای بسیاری می‌باشد نمی‌تواند امور جامعه را اصلاح کند. چنین فردی قادر به تشخیص صلاح و مصلحت مملکت و مردم نمی‌باشد. این فرد با توجه به روحیات اخلاقی خود و با توجه به این‌که در گناه و خلاف‌کاری وارد شده است ممکن است در مسئولیتی که به او واگذار شده نیز مجدداً لغزش داشته باشد و مصلحت جامعه را فدای مطامع شخصی خود نماید. فردی که اطرافیانی ناسالم و ناصالح دارد و مدت‌ها با آنها نشست و برخاست نموده و یا در دستگاه طاغوت خدمت گذاری می‌کرده است بدون شک نمی‌تواند انسان مورد اعتماد در حکومت اسلامی برای انجام خدمت به مردم باشد چنین فردی می‌تواند با خیانت‌های پی‌درپی و ترجیح منافع خود و اطرافیان فاسدش بر مصلحت جامعه موجبات نارضایتی عمیق مردم و در نهایت برهم خوردن نظم و ثبات سیاسی جامعه را فراهم کند.

در بحث سابقه‌ی خانوادگی و سابقه در اسلام، اصالت خانوادگی فرد کارگزار مد نظر است و باید قبل از انتخاب مدیر، ابتدا اصالت خانوادگی او در اسلام آوردن و نیز حسن شهرت خانواده و اجداد وی در بین مردم و در عرف جامعه توجه شود اما در بحث حسن شهرت، رفتار و سابقه‌ی خود فرد باید مورد بررسی قرار گیرد. در واقع مرحله اول گزینش اصالت خانوادگی سابقه در اسلام و مرحله‌ی بعدی حسن شهرت خود فرد است. فرد خلافکار، گنهکار یا خائن به امت اسلام و... هرچند اصالت خانوادگی خوبی داشته باشد گزینه‌ی مناسبی برای مدیریت نیست. می‌توان گفت در گزینش مدیران سابقه در اسلام و سوابق خانوادگی با حسن شهرت و سابقه لازم و ملزوم یکدیگرند.



## نتایج تحقیق

آنچه که در این مقاله مطرح شد بیان تعدادی از معیارهای اصلی و شاخص گزینش مدیران حکومتی در مدیریت علوی بود که در ادامه به نقش و تأثیر آنها بر ثبات نظام سیاسی نیز پرداخته شد. در نهایت نتایج نهایی این مقاله به شرح ذیل می‌باشد:

۱. مدیریت ناصالح و ناکارآمد می‌تواند هر نظامی را در معرض فروپاشی و انحطاط قرار دهد. صرف داشتن حکومت مبتنی بر دین مبین اسلام نشان دهنده مشروعیت سیاسی آن نیست، بلکه مشروعیت سیاسی و مقبولیت مردمی در گرو رعایت عدالت اجتماعی و پرهیز از ظلم و ستم به مردم بی‌پناه است و شناخت آن نیز از میزان رضایت مردم قابل درک است.
۲. حکومت بعنوان یک مقوله مهم از زندگی اجتماعی بشر، مشتمل بر قواعد و عواملی است که در ثبات یا زوال آن به هر شکلی که باشد نقش دارد. تأثیر معیارهای گزینش مدیران از منظر حضرت علی(ع) بیانگر نقش مستقیم آنها بر تقویت ثبات سیاسی کشور است.
۳. مدیرانی که سابقه‌ی آنها در دین اسلام بیشتر است و از خانواده‌های متدین و دیندار انتخاب می‌شوند به واسطه‌ی نوع تربیت دینی خود، نسبت به مصالح کشور و جامعه حساس‌تر بوده و این حساسیت و وجدان کاری مانع از خیانت آنها به اسلام، کشور و مردم می‌شود.
۴. مدیران با سابقه‌ی خانوادگی درخشان و اصالت خانوادگی، به واسطه‌ی رشد و نمو در خانواده‌ای اصیل و با فرهنگ و آموزش آداب برخورد با زیردستان و مردم جامعه، به همه‌ی مردم به عنوان ولی نعمتان خود نگریده و رفتاری درخور و محترمانه با آنها خواهند داشت. آنها با مردم به گونه‌ای محترمانه برخورد می‌کنند که در شأن آنها است.
۵. مدیران اخلاق مدار با توجه به اهمیتی که برای اخلاقیات قائلند، هرگز با بی‌اخلاقی و بی‌مسئولیتی منافع فردی و گروهی را به مصالح کل جامعه ترجیح نخواهند داد.
۶. عفت و پاکدامنی مدیران نیز باعث می‌شود از بسیاری از رفتارهای زشت و ناشایست دوری کنند. عفت و پاکدامنی باعث می‌شود مدیران هر عملی را انجام ندهند و هر سخنی را بر زبان نرانند. آنها با مردم در کمال حیا و احترام برخورد خواهند کرد. مدیران امانتدار نیز در امانت مسئولیتی که به آنها واگذار شده، خیانت نمی‌کنند.
۷. همچنین مدیران با تجربه و کاردان با تصمیم‌گیری‌های صحیح، به جا و از سر تجربه از ایجاد نارضایتی در بین مردم جلوگیری می‌نمایند. مدیران دارای حسن شهرت و سابقه نیز که در



خدمت طاغوت نبوده و گناه و جرم بزرگ انجام نداده‌اند و از اطرافیان سالمی برخوردارند، قطعا توانایی اصلاح امور جامعه را خواهند داشت.

### کتاب‌نامه:

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

آفاجانی، آرش. (۱۳۸۵). «تبیین ویژگی‌های مدیران از دیدگاه حضرت علی (ع) در نهج البلاغه»، اندیشه صادق، شماره ۲۴، صص ۲۱-۴۲.

ابن سعد بغدادی. (۱۴۱۰ق). *الطبقات الكبرى*، تحقیق: عطا محمد عبدالقادر، بیروت: دارالکتب العلمیه. امیری، علی نقی. (۱۳۹۶). *ویژگی‌ها و وظایف مدیران در نهج البلاغه*، تهران: انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه.

بیرونی، ابوریحان محمد بن احمد. (۱۳۸۰). *الآثار الباقیه عن القرون الخالیه*، تحقیق: پرویز اذکانی، تهران: مرکز نشر میراث مکتوب.

پورطهماسبی، سیاوش؛ تاجور، آذر. (۱۳۸۹). «ویژگی‌ها و وظایف کارگزاران در نهج البلاغه»، *پژوهشنامه علمی*، سال ۱، شماره ۲، صص ۲۱-۴۲.

تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد. (۱۴۱۰ق). *غرر الحکم و درر الکلم*، مصحح: سید مهدی رجائی، قم: دار الکتب الإسلامی.

ثواقب، جهانبخش. (۱۳۸۰). «امام علی (ع) کارگزاران حکومت و راهکارهای اصلاحات»، *حکومت اسلامی*، شماره ۲۲، صص ۶۱-۷۰.

حسینی، سیدمحمدامین؛ رشیدی، محبوبه. (۱۳۹۹). *دین و مدیریت ثبات سیاسی در جمهوری اسلامی ایران*، تهران: نسیم کوثر.

حکمتی پور، فرشاد؛ صفاریان گیلان، لیلی؛ نجفی، مهدیه. (۱۳۹۷). *تبیین ویژگی‌های مدیریت مدیران از نظر حضرت علی (ع)*، تهران: فرزندگان دانشگاه.

خوانساری، جمال الدین محمد. (۱۳۶۰)، *شرح غرر الحکم و درر الکلم*، تصحیح: میرجلال الدین حسینی ارموی، تهران: دانشگاه تهران.

دشتی، محمد. (۱۳۷۹). ترجمه نهج البلاغه حضرت امیرالمومنین(ع)، قم: انتشارات طلیعه نور.  
رابرتسون، رونالد. (۱۳۹۹). *تئوری های اجتماعی و فرهنگ جهانی*، ترجمه: کمال پولادی، تهران: نشر  
ثالث.

رهبری، عباس. (۱۳۹۵). «اصول مدیریت و ویژگی یک مدیر از دیدگاه امام علی (ع)»، *پویش در آموزش  
علوم انسانی*، شماره ۵، صص ۲۱-۴۲.

زیدونی، مسعود. (۱۳۹۰). پایان نامه کارشناسی ارشد: *مدیریت بر مبنای توانمندسازی منابع انسانی از  
منظر نهج البلاغه*، تهران: دانشکده علوم حدیث.

طباطبایی، سیدجواد. (۱۳۶۷). *درآمدی فلسفی بر تاریخ اندیشه‌ی سیاسی در ایران*، تهران: دفتر مطالعات  
سیاسی و بین المللی.

غزالی، ابوحامد محمد. (۱۳۶۳). *فضائل الانام من رسائل حجة الاسلام*، تحقیق: عباس اقبال، تهران:  
انتشارات سنایی.

فارابی، ابونصر محمد. (۱۳۶۴). *احصاء العلوم*، ترجمه: حسین خدیو جم، تهران: انتشارات علمی و  
فرهنگی.

قادری، حاتم. (۱۳۷۸). *اندیشه‌های سیاسی در اسلام و ایران*، تهران: انتشارات سمت.  
کمالی، علیرضا؛ معارف، مجید. (۱۳۹۵). «بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی علیه  
السلام»، *پژوهشهای نهج البلاغه*، دوره ۱۵، شماره ۵۰، صص ۸۹-۷۳.

مجلسی، محمد باقر. (۱۴۰۳ق). *بحار الانوار الجامعة لدرر الاخبار الائمه الاطهار(ع)*، بیروت: داراحیاء  
التراث العربی.

مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۹۰). *پیام امام امیرالمومنین علیه السلام: شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه*،  
قم: مدرسه امام علی بن ابی طالب(ع).

Aristotle.(1984). *Politics*, Translated by B. Jowett, Princeton: Princeton  
University Press.

Crane Brinton. C, (2001), *A summary of the book dissects four revolutions*.  
Yale: Yale University Press.

Huntington. S.(1996), *The Clash of Civilizations and the Remaking of World  
Order*, New york city: Simon& Schuster.

Plato.(1964). *Republic*. Translate by R.C. Cross, London: Macmillan.

### **Bibliography:**

The Holy Qur'an.

Nahj al-Balaghah.

Aghajani, Arash. (1385). "Explaining the characteristics of managers from the perspective of Hazrat Ali in Nahj al-Balagheh", Andisheh Sadiq, No. 24, pp. 21-42.

Amiri, Ali Naghi. (1396). Characteristics and duties of managers in Nahj al-Balagheh, Tehran: Hozah and University Research Institute Publications.

Aristotle.(1984). Politics, Translated by B. Jowett, Princeton: Princeton University Press.

Biruni, Abu Reyhan Mohammad bin Ahmad. (1380). The Antiquities of Al-Qarun Al-Khaliyah, Research: Parviz Azkani, Tehran: Written Heritage Publishing Center.

Crane Brinton. C, (2001), A summary of the book dissects four revolutions. Yale: Yale University Press.

Dashti, Mohammad. (1379). Translation of Nahj al-Balagheh of Hazrat Amir al-Mu'minin, Qom: Taliya Noor Publications.

Farabi, Abu Nasr Mohammad. (1364). Ihsa al-Uloom, translated by: Hossein Khadio Jam, Tehran: Scientific and Cultural Publications.

Ghazali, Abu Hamed Mohammad. (1363). Fazael al-An'am Man Rasail Hajjat al-Islam, Research: Abbas Iqbal, Tehran: Sanai Publications.

Hekmatipour, Farshad; Safarian Gilan, Lily; Najafi, Mahdia. (1397). Explaining the management characteristics of managers according to Hazrat Ali, Tehran: Farzangan University.

Hosseini, Seyyed Mohammad Amin; Rashidi, Mehbooba. (2019). Religion and the management of political stability in the Islamic Republic of Iran, Tehran: Nasim Kausar.

Huntington. S.(1996), The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order, New york city: Simon& Schuster.

Ibn Saad Baghdadi. (1410 AH). Tabaqat al-Kubra, research: Atta Mohammad Abd al-Qadir, Beirut: Dar al-Kutb al-Alamiya.

Kamali, Alireza; Ma'arif, Majid. (1395). "Investigating the selection criteria of managers from the perspective of Imam Ali (peace be upon him)", Nahj al-Balagheh Researches, Volume 15, Number 50, pp. 73-89.

Khansari, Jamal al-Din Mohammad. (1360), Sharh Ghorar al-Hekam and Dorr al-Kalam, edited by: Mir Jalal al-Din Hosseini Ermoi, Tehran: University of Tehran.

- Majlesi, Mohammad Baqer. (1403 AH). Bihar al-Anwar Al-Jamaa Leder al-Akhbar al-Imam al-Athar, Beirut: Darahiya al-Tarath al-Arabi.
- Makarem Shirazi, Nasser. (1390). The message of Imam Amirul Momineen, peace be upon him; A new and comprehensive commentary on Nahj al-Balagha, Qom: Madrasah of Imam Ali bin Abi Talib.
- Plato.(1964). Republic. Translate by R.C. Cross, London: Macmillan.
- Porthamasbi, Siavash; Tajvar, Azar (1389). "Characteristics and Duties of Agents in Nahj al-Balagheh", Alavi Research Journal, Year 1, Number 2, pp. 42-21.
- Qaderi, Hatam. (1378). Political Thoughts in Islam and Iran, Tehran: Samt Publications.
- Rahbari, Abbas. (1395). "Principles of management and characteristics of a manager from the perspective of Imam Ali", Povish in Humanities Education, No. 5, pp. 21-42.
- Robertson, Ronald. (2019). Social theories and global culture, translated by: Kamal Poladi, Tehran: Third publication.
- Sawaqib, Jahanbakhsh. (1380). "Imam Ali agents of government and reform strategies", Islamic Government, No. 22, pp. 61-70.
- Tabatabaei, Seyed Javad. (1367). A philosophical introduction to the history of political thought in Iran, Tehran: Bureau of Political and International Studies.
- Tamimi Amodi, Abdul Wahed bin Muhammad. (1410 AH). Ghorar al-Hekam and Dorr al-Kalam, edited by Seyyed Mehdi Rajai, Qom: Dar al-Kitab al-Islami.
- Zidoni, Masoud. (1390). Master's thesis: Management based on the empowerment of human resources from the perspective of Nahj al-Balaghe, Tehran: Faculty of Hadith Sciences.