

اداره امور عمومی

از دیدگاه حکمت در عرفان و تصوف اسلامی

بیژن بیدآباد^۱

چکیده

ضمن تطبیق شیوه اداره امور عمومی در نظام‌های سیاسی سنتی و نظام‌های دینی اصیل و نظام‌های پاتریمونیال و نظام‌های کاریزماتیک به مسئله تصمیم‌گیری می‌پردازیم و ضمن اشاره‌ای به شیوه‌های تصمیم‌سازی در ریاضیات عالی، تصمیم‌سازی براساس نظام ارزشی فرد مورد توجه قرار می‌گیرد. اگر نظام ارزشی انسانها از توجه به مادیات به سمت معنویات حرکت کند نتایج تصمیم‌سازی بهبود خواهد یافت. در برقراری مدیریت و ایجاد سلسله مراتب در سازمان هرچه میزان نظم و عقلانی بودن بیشتر باشد چارچوب سازمان متقن‌تر خواهد بود. اسکلت اساسی سازمان شامل تقسیم کار، اختیار و مسؤولیت و ارتباطات رده‌های مختلف سازمان با همدیگر و چگونگی ارتباطات از موارد دیگری است که به آن پرداخته می‌شود. حسن توجه و باورها و اعتقادات اعضای سازمان در حصول اهداف سازمان و تعهدات اخلاقی آنها در حفظ منافع سازمان هزینه‌های نظارت و کنترل در سازمانها اعم از هزینه‌های مرئی و نامرئی را کاهش می‌دهد و از شیوه‌های ایجاد این شرایط در عرفان و تصوف از طریق اصلاح و تزکیه نفوس تک تک افراد صورت می‌گیرد. شایسته‌سالاری و فاورتسیم از مباحث مطرح دیگر در این مقاله می‌باشد. در پایان پنجاه قاعده اداره امور دولتی که حضرت حاج زین العابدین شیروانی در دو قرن پیش مطرح ساخته‌اند ارائه می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: اداره، امور عمومی، تصمیم‌گیری، سازمان، حکمت، عرفان، تصوف، اسلام

اداره امور عمومی

اداره به معنی مدیریت کلیه امور جامعه اعم از تشکیلات و سازمان و روابط سازمانی می‌باشد. در نظام‌های سنتی برخلاف نظام‌های سیاسی فعلی غالباً در بسیاری از مواقع سازمان و تشکیلات اداره به صورت غیررسمی عمل می‌نماید و بسادگی قابل رؤیت و نظارت تشکیلاتی نیست. افراد در این نظامها معمولاً از قبل آگاهی یافته‌اند که باید از چه اشخاصی تبعیت کنند و گزارش کار خود را نیز به آنها بدهند. رئیس تصمیمات مهم را اتخاذ می‌کند و به شکایات رسیدگی می‌نماید و قدرت مقامات دیگر منبعث از قدرت رئیس است هرچند سازمان سیاسی و تشکیلات اجرایی قابل رؤیت نیست. نظام‌های پدرسالاری و سالمندسالاری از این گروه نظامها هستند.

در این نظامها پدر خانواده یا ریش سفید قوم یا قبیله عملاً نظارت آمرانه را بعهده دارد و قواعد و معیارهای سیاسی جامعه را بر مبنای سنت رایج اعمال می‌دارد. این شیوه اداره امور جمعی معمولاً در جوامعی که روابط اقتصادی پیچیده‌ای

^۱ - Web: <http://www.bidabad.com> , Mail: bijan@bidabad.com , bidabad@yahoo.com

نداشته بیشتر قابل مشاهده بوده. نظام پدرسالاری در اجتماعاتی قابل مشاهده است که مبانی امور اقتصادی به صورت خویشاوندی تجمعی و به نوعی کلکتیویسم^۲ وجود دارد. در این صورت سلطه مشروع را پدر خانواده بعهده دارد. جابجائی و انتقال دارائی‌ها نیز طبق قواعد جاری سنتی و وراثت تعیین می‌گردد. مشابه همین پدیده در سالمندسالاری مشاهده می‌شود منتهی در سالمندسالاری معمولاً گروهی از ریش سفیدان جامعه این سلطه مشروع را برعهده دارند.

بررسی تاریخی چند حکومت معدود دینی اصیل و حقیقی در طول تاریخ بشر شباهت این حکومت‌ها را به نظام پدرسالاری و نه حتی سالمندسالاری نشان می‌دهد. در بررسی تاریخی حکومت‌های داود (ع)، سلیمان (ع)، یوسف (ع)، موسی (ع)، محمد (ص)، و چهار سال حکومت علی (ع) که نمونه‌های حکومت‌های اصیل دینی می‌باشند می‌بینیم اداره جامعه بیشتر شبیه شیوه‌های حکومت پدرسالاری بوده است. این مشخصه در کلیه نظام‌های دینی دیگر که شبه دینی بوده‌اند وجود نداشته و ملاحظه نشده است. اطاعت در این نظام‌ها از شخص رئیس به علت منزلت وی از لحاظ دینی یا کاریزما وی بوده است. در این نظام‌ها چون احکام شرعی به عنوان مبنای احکام قانونی است نتیجتاً رویه‌های مذهبی یا به عبارت دیگر احکام شرعی به شدت فرمانروا را محدود می‌کند. این موضوع عملاً سبب تفاوت این نظام‌ها با نظام‌های پاتریمونیال^۳ می‌شود که دستگاه حکومت در نظام پاتریمونیال قلمرو شخصی و خصوصی فرمانرواست و دستگاه کارگزاران اداری بر اساس منویات و سلیقه شخص فرمانروا و براساس معیارهای شخصی و خصوصی وی تکامل می‌یابد. در این نوع حکومت‌ها وقتی سلطه رئیس مطلقه می‌شود به این نوع حکومت‌ها سلطانیزم^۴ گفته می‌شود. در این حالت اعضای اجتماع اتباع و رعایای شخص حاکم هستند. اگر سلطان در این نظام‌ها رحیم و عدالت‌جو و منصف باشد عدالت نسبی در جامعه برقرار خواهد شد و اگر ظالم باشد ظلم فراگیر می‌شود و اگر طرفدار آبادانی و عمرانی باشد توسعه اقتصادی مشاهده خواهد شد. ولی سوابق حکومت‌های پاتریمونیال و سلطانیزم نشان می‌دهد که معمولاً این حکومت‌ها به سمت اتوریتاریانیسم^۵ کشانیده شده‌اند و از اقتدار خود یکجانبه استفاده نموده‌اند. ماکس وبر^۶ برای این نظام‌ها ویژگی‌های خاصی را تعریف می‌کند که انعطاف‌ناپذیری خاصی دارند و معمولاً چارچوب نظام‌های پاتریمونیال را بر اساس تجارت و روابط اقتصادی تجاری و کاملاً متمرکز می‌داند. این نظام‌ها در مشرق بیشتر مشاهده شده‌اند.

دستگاه اداره این نظام‌ها به نظر ماکس وبر از بردگان، سپاهیان متشکل از بردگان، مزدوران، کوچ‌داده‌شدگان و سپاه شخصی از اتباع فرمانروا تشکیل می‌شود و چارچوب این نظام اداره بیشتر مناسبت با روابط مستبدانه از بالا به پائین دارد. وبر این نظام را با نظام‌های کاریزمائی که سلطه پیشوا مشروع است متفاوت می‌داند، و حکومت‌های مذهبی را از نوع اخیر می‌داند. کاریزما به معنای عنایت الهی یا قوه ایزدی است که به فردی عطا شده باشد. این لغت از لغاتی است که در ابتدای مسیحیت در متون مذهبی بکار گرفته شد و وبر این منطوق قدیمی را برای بیان نظام‌های کاریزمائی بکار می‌برد. وی براین باور است که همواره پس از فوت پیشوا این نظام‌ها دچار سردرگمی‌های نظری و روزمره شدن پیام‌های پیشوا شده و دچار انحراف در اداره امور حکومتی می‌شوند. وی معتقد است که پس از فوت پیشوا معمولاً نظام‌های اداری از کار می‌افتد و نظام‌ها و ارزش‌های جدیدی مستقر می‌شوند. این نظریه وی در دوران حکومت‌های مختلف دینی اصیل که کاریزماتیک بوده‌اند نیز تأیید می‌شود. مثلاً سقیفه بنی‌ساعده و انتخابات شورائی حاکم بعد از رحلت رسول

² - Collectivism

³ - Patrimonial

⁴ - Sultanism

⁵ - Authotrianism

⁶ Max Weber (1915), The religion of China: Confucianism and Taoism, Free Press paperback, 1968, University of Virginia. <http://archive.org/details/thereligionsofch00legguoft>

اکرم (ص) و حکومت بنی امیه بعد از شهادت علی (ع) و برخورد شدید با یاران عیسی (ع) پس از عروج حضرتش و تحولات حکومتی مشابه این، همه حاکی از ویژگی فوق می باشد که معمولاً نظام‌های کاریزماتیک دچار آن می شوند. در نمونه فوت رسول اکرم ص، وصایای آن حضرت در غدیر خم و درباره ولایت و جانشینی علی (ع) مورد قبول همه مسلمانان حتی اهل تسنن بوده و هست و کتب اربعه شیعه و صحاح سته گواه آن است. ولی عدم توجه مسلمانان به این موضوع یعنی ولایت و جانشینی علی ع به گونه ای بود که حضرتش فرمود^۷: بعد از رحلت رسول خدا همه مرتد شدند، بجز سه یا پنج یا هفت نفر. یعنی همه قریب به اتفاق وصیت رهبر خویش را فراموش کردند.

این پدیده از نکات مشاهده شده در مورد نظام‌های کاریزماتیک است که اگر بدان پرداخته نشود هنگام رحلت پیشوا به دلیل آشفتگی روحی اتباع و تزلزل احساسی آنها رندان حکومت پرست جریان صحیح و مشروع حکومتی را به نفع مقاصد خود منحرف می کنند. معمولاً تشکیلات اداره و مدیریت فوقانی ولی پایین تر از پیشوا قابلیت زیادی در ایجاد این انحرافات دارند و گرنه مردم و اتباع عادی از عهده ایجاد چنین انحرافات بر نمی آیند.

تصمیم گیری یکی از پدیده‌هایی است که در وجوه مختلف رفتار انسانها بارز است. به عبارت دیگر انسانها با برگزیدن یک راه حل از بین وجوه قابل انتخاب عملاً در هر لحظه فرآیند تصمیم گیری را محقق می سازند. هر تصمیم گیر بر اساس ذوق و ارزشگذاری ذهنی و نظام ارزشی خود کلیه پدیده‌ها را در یک نظام فکری اولویت بندی نموده و هر بار با توجه به منابع و امکانات و راه حل‌های قابل دسترس در دوره زمانی متعارف و مدنظر وی آن راه حل را انتخاب می کند که بیشترین منفعت یا رضایت را از لحاظ نظام ارزشگذاری وی محقق سازد. بر این اساس مهمترین پدیده برای تصمیم سازی نظام ارزشی فرد است. اگر اطلاعات فرد در مورد راه حل‌های مختلف بیشتر شود مسلماً در نحوه تصمیم گیری او دخیل خواهد بود. از لحاظ ریاضی این رفتار در مباحث برنامه ریزی ریاضی به خوبی قابل ارزیابی و تحلیل است و ادبیات این موضوع بسیار زیاد و شیوه‌های ریاضی بیان مسائل مربوط به این بخش بسیار پیشرفته است که در اینجا به آنها نمی پردازیم و فقط از باب کلیات اشاره می شود که در فرآیند تصمیم گیری هر فرد دارای یک تابع هدف یا ابژکتیو بوده که این تابع بر اساس شکل نظام ارزشی فرد تابع متغیرهایی است که مدنظر تصمیم ساز است. با انتخاب ترکیبی از میزان متغیرهای موجود در این تابع سعی می کند بیشترین مقدار عددی تابع هدف را بدست آورد ولی با توجه به محدودیت‌های محیط تصمیم گیری عملاً هر مقدار یا ترکیبی از مقادیر متغیرهای تصمیم امکان پذیر نمی باشد. به عبارت دیگر تابع ابژکتیو در محیط شدنی قابل بهینه شدن است. از لحاظ ریاضی تابع ابژکتیو از بردار متغیرهای تصمیم تشکیل شده است و محدودیت‌ها به عنوان برداری از توابع بر حسب متغیرهای تصمیم می باشند که به صورت معادلات یا نامعادلات در نظر گرفته می شوند و محیط تصمیم سازی شدنی را تعریف می کنند. در این مسئله فرد با حداکثر کردن تابع ابژکتیو با توجه به محدودیت‌های محیط عملاً مقادیر متغیرهای تصمیم را بدست می آورد. اگر این فرایند زمان را نیز دربرگیرد مسئله برنامه ریزی فوق به یک مسئله پویا تبدیل می گردد که مشروح آن در متون برنامه ریزی ریاضی و تحقیق در عملیات قابل دستیابی است.

چنانچه تابع هدف برای یک سازمان تعریف شود و محدودیت‌ها برای سازمان مطرح باشند این مسئله ریاضی شیوه تصمیم سازی را برای آن سازمان ترسیم می کند. چه سازمان سیاسی باشد، یا اداری، یا اجتماعی و یا اقتصادی، شیوه تصمیم سازی فوق بالاخص در متغیرهای تصمیم و شکل تابع ابژکتیو منطبق با خودخواهی نفسانی انسان خواهد بود و

^۷ - بحار الأنوار ج: ۲۲ ص: ۳۵۲، ۸۰

حس بهره‌جویی حداکثر در انسان همواره تصمیم‌گیر را به این رویه می‌کشاند. اگر معیارها و نظام ارزشی انسانها از توجه به مادیات به سمت و سوی دیگری حرکت کرده باشد مسلماً تابع ابژکتیو به شکل قبل نخواهد بود و متغیرهای تصمیم نیز از قرار قبل نمی‌باشند. در نتیجه راه حل بهینه نیز راه حل مطلوب قبلی نخواهد بود. لذا اگر انسانها در فرآیند تربیتی خود دچار تحول فکری شوند و توجه ما به معنویات بهبود یابد مسلماً در نحوه تصمیم‌سازی ما تفاوت‌های ساختاری پیدا خواهد شد. برای مثال بجای منفعت‌طلبی شخصی به جلب منفعت برای دیگران خواهیم پرداخت، یا لاقبل به گونه‌ای عمل خواهیم کرد که دیگران نیز از تصمیم ما بهره‌مندی مثبت برند. یعنی حداقل انتخاب تصمیمات با استراتژی بُرد-بُرد^۸ است. کمتر از آن این است که: آن بد که به خود نمی‌پسندیم بر دیگران نیز نمی‌پسندیم و آن حُسن که برای خود می‌پسندیم برای دیگران هم می‌پسندیم.

برقراری مدیریت نیازمند سلسله مراتب است و برخی نظیر روبرت میشل^۹ مدیر و به تبع آن سلسله مراتب را یک جبر سازمانی می‌دانند. و این جبر اساس سازمان را تشکیل می‌دهد و سازمان موفق سازمانی است که سلسله مراتب در آن شفاف تدوین شده باشد. و هرکس بداند از لحاظ حیطة عملیاتی در چه مقطعی از هرم اقتدار در سازمان قرار دارد، و اختیارات و وظایف و مسؤولیت‌های وی چیست. سلسله مراتب در یک سازمان نیازمند هرم قدرت است یعنی رأس باریک و قاعده پهن این هرم منطبق با طبیعت است چون کیفیت بالای هر چیزی کمتر از همان چیز با کیفیت پائین آن است اگرچه در تعریف بالا و پائین باید رعایت احتیاط واژه‌شناسی را نمود ولی معنی و مفهوم این عبارت این است که فراوانی‌ها همواره براساس نظریات توابع چگالی احتمال^{۱۰} است و قانون اعداد بزرگ^{۱۱} و نظریه حد مرکزی^{۱۲} در آمار اثبات می‌کند که توزیع‌های احتمالی به سمت توزیع نرمال میل می‌کنند که توزیع اخیر زنگی شکل است و احتمال نسبی مقادیر کم و زیاد در آن کمتر از مقادیر متوسط است. در حالت دیگر منبعث از همین نظریات توزیع برخورداری‌ها اعم از برخورداری از دارائی، مال، زیبایی، عقل، کمالات و ... دارای توزیع لوگ-نرمال^{۱۳} است که دُم راست آن بسیار باریک بوده و فراوانی برخورداران در جامعه بسیار کم و توده غیربرخوردار بسیار زیاد می‌باشد. این قواعد مشاهدات تأیید شده‌ای هستند که تحلیل‌های آماری آنها را به امتحان کشیده است.

در قرآن کریم نیز این موضوع به این شکل تشریح شده که می‌فرماید: بندگان شکور من کم هستند^{۱۴}. آیه اکثر مردم سپاسگزاری نمی‌کنند^{۱۵} و آیه «همانا انسان در زیان است»^{۱۶} و آیه «اکثر مردم نمی‌دانند»^{۱۷} و تکرار آیاتی با

⁸ - Win-win Strategy

⁹ Robert Michels, (1911), Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy. (German: Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie; Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens) Translated to English in (1915).

<http://etext.lib.virginia.edu/toc/modeng/public/MicPoli.html>

Colin Barker (2001), Robert Michels and the "Cruel Game" Colin Barker et al. eds. Leadership and Social Movements, Manchester University Press, Manchester.

¹⁰ - Probability Density function.

¹¹ - Law of Large Numbers

¹² - Central Limit Theorem

¹³ - Log-Normal Distribution Function

^{۱۴} - سورة سبا، آیه ۱۳، وَ قَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّكُورُ.

^{۱۵} - سورة يوسف آیه ۳۸. «أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَشْكُرُونَ».

^{۱۶} - سورة العصر، آیه ۲. «إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ».

^{۱۷} - سورة سبا آیه ۲۸ و سورة اعراف آیه ۱۸۷. «أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ».

مضامین: «اکثرشان نمی‌دانند»^{۱۸}، «اکثرشان تعقل نمی‌کنند»^{۱۹}، «اکثرشان جاهلند»^{۲۰} دلالت بر این موضوع دارد. سازمان ارتباط بین انسانها در یک چارچوب مشخص است. اگر این ارتباط منظم و منطقی یا عقلانی باشد، تشکل سازمانی تحقق می‌پذیرد هرچه میزان نظم و عقلانی بودن ارتباط بین انسانها بیشتر باشد چارچوب سازمانی آن متقن‌تر خواهد بود. بطور مشخص سازمان عبارت از ارتباط منظم و عقلانی بین گروهی از افراد برای رسیدن به هدف خاصی می‌باشد. مدیر یک سازمان کسی است که عمل متشکل کردن و هماهنگ کردن بین افرادی که برای رسیدن به هدف مشخص تلاش می‌کنند را بوجود می‌آورد. وظیفه مدیر در طرح‌ریزی، کنترل، هدایت، سازمان‌دادن و هماهنگ کردن خلاصه نمی‌شود. هرچند این موارد عمده وظایف و مسؤولیت‌های وی است ولی وظایفی نظیر تحول و دگرگونی، نمایندگی، انگیزش، کارگرنی، بودجه‌بندی و موارد مشابه دیگر نیز از وظایف مدیر محسوب می‌گردد. حیطة تعاریف این وظایف در متون اداره امور به تفصیل بحث می‌شود.

علاوه بر مدیر سازمان‌ها احتیاج به بورکراسی دارند و بورکراسی تقسیم کار را الزامی می‌کند. وقتی تقسیم کار پدید آمد سلسله مراتب در سازمان مستقر می‌گردد. این سلسله مراتب عملاً صاحبان مراتب را در کسب منافع سمت خود درگیر می‌نماید. روبرت میشل براساس بررسی‌های زیاد خود در این زمینه سازمان‌ها را مستعد فساد بوروکراتیک می‌داند. نظریه میشل تحت عنوان قانون آهنین الیگارش میشل براین اصل اصرار دارد که رهبران وقتی در رأس سازمان قرار می‌گیرند در موقعیت خود ذینفع می‌گردند و این موضوع می‌تواند رویه آنها را در حفظ منافع قشری که از آن آمده‌اند تغییر دهد. به عبارت دیگر مدیر وقتی از توده جامعه به رأس هرم برسد در زمان حصول به رأس هرم دیگر حامی منافع توده نخواهد بود، بلکه حامی منافع رهبریت هرم خواهد بود که خودش در آن سمت قرار دارد. ساختار هرمی قدرت در این راستا از ویژگی‌های طراحی بورکراسی در نظر میشل است.

براین اساس میشل رهبر انتخابی را تأیید نمی‌کند و رهبر کاریزماتیک را مناسب سازمان و اداره امور می‌داند. افراد دیگری نظریه میشل را به نقد و آزمون کشیدند. نظریه استاراتارکی^{۲۱} ساختار هرمی را یک ساختار اجتناب‌ناپذیر نمی‌داند. طرفداران این نظر ساختار برخی احزاب سیاسی را معرفی نموده که پراکندگی رهبران و پراکندگی پایه‌های قدرت ساختار طبقات موازی یا استاراتاتا^{۲۲} را دارد.

به هر حال نظریات جوامع بی‌طبقه که در یوتوپیا^{۲۳} بسیاری از اندیشمندان سیاسی و اجتماعی مدنظر بوده بیشتر از بُعد نظری مطرح شده و در عمل تفاوت‌های انسانها و محیط و اشیاء همواره از قوانین توزیع احتمال تبعیت می‌کنند. به عبارت دیگر ایجاد تساوی به دلیل اینکه صفت‌های آماری دارای فراوانی زیادتر در میانگین دامنه خود دارند اجباراً نابرابری‌ها را به ساختارهای سازمانی تحمیل می‌کند. تجربه کشورهای سوسیالیستی و کمون‌ها و نظریات کمونیسم نیز در حذف تفاوت‌های فردی موفقیت‌آمیز نبود. زیرا تفاوت از جبرهای طبیعت است و تفاوت منشاء دسته‌بندی براساس قوانین توزیع احتمال در آمار است.

سازمانهای بزرگ سازمانهایی هستند که دستورات رأس هرم از طریق سلسله مراتب به رده‌های پائین هرم منتقل

^{۱۸} - سورة یونس، آیه ۵۵. «أَكْفَرُهُمْ لَإِیَعْلَمُونَ».

^{۱۹} - سورة حجرات، آیه ۴. «أَكْفَرُهُمْ لَإِیَقُولُونَ».

^{۲۰} - سورة انعام، آیه ۱۱۱. «أَكْفَرُهُمْ یَجْهَلُونَ».

^{۲۱} - Stratararchy

^{۲۲} - Strata

^{۲۳} - Utopia

می‌شود. برای اینکه سازمانهای بزرگ به وظایف سازمانی خود عمل نمایند باید رئیس بتواند در رفتار دیگران نفوذ داشته باشد. انگیزه‌های مادی معمولاً این قدرت یا قابلیت نفوذ را ایجاد می‌کند ولی در سیستم‌های کاریزماتیک ارادت به رهبر عامل قابلیت نفوذ در رفتار افراد پائین هرم می‌باشد.

اصولاً این سازمانها یک نظام را در چارچوب پلورالیسم^{۲۴} شکل می‌دهند. یعنی کسانی که با هم اختلاف هم دارند برای یک هدف مشترک متحد می‌شوند. این پلورالیسم در سازمانهای بزرگ در قالب یک ماشین به نام بوروکراسی ورودی‌ها را در چارچوب مقررات موضوعه به خروجی‌ها تبدیل می‌نمایند. ماکس وبر برای نوع ایده‌آل بوروکراسی مشخصه‌هایی مطرح می‌سازد که کلیات مورد قبولی در بین علمای علم اداره دارد.

اسکلت اساسی سازمان شامل تقسیم کار، اختیار و مسؤولیت و ارتباطات رده‌های مختلف سازمان با همدیگر است. چگونگی ارتباطات اعم از یک طرفه یا دو طرفه بودن بستگی به ماهیت سازمان و اهداف اصلی و فرعی و نتیجتاً فعالیت‌های اصلی و فرعی آن دارد. مجموعه امتیازاتی که به یک نفر برای انجام وظایف محوله‌اش داده می‌شود اختیار سازمانی گفته می‌شود. از لحاظ نظری در سازمان روابط، غیرشخصی تعریف می‌شوند و هر کس باید کاری را که سازمان به وی محول کرده است مجری بدارد. هر واحدی در داخل سازمانهای بزرگ از واحد بالاتر از خودش دستور می‌گیرد و گزارشات فعالیت‌های خودش را به رده بالاتر می‌دهد. علی‌القاعده بکارگماری و استخدام افراد باید بر مبنای صلاحیت فرد در انجام وظیفه محوله‌اش صورت پذیرد. ثبت و ضبط اطلاعات در درون سازمان، استاندارد کردن حجم کار پرسنل و مواردی دیگر از این دست نیز از مشخصه‌های اصلی سازمان‌ها است. نتایجی که از این مشخصه‌ها بدست می‌آید عبارت از این است که در هر سازمانی مجموعه قوانینی وجود دارد که اعضاء سازمان از آن اطاعت می‌کنند. اختیاراتی به افراد داده می‌شود و خود فرد و دیگران بایست از دستورات صادره از طرف فرد صاحب اختیار در حیطه دستورات سازمانی اطاعت کنند. هر فرد زمانی موظف به رعایت قانون است که عضو سازمان باشد و اطاعت از دستورات به واسطه وجود فردی که اختیار را در دست دارد نیست بلکه به خاطر دستور غیرشخصی مقامی است که این مقام را به او تفویض نموده. کلیه افراد یک سازمان موظفند وظایف محوله به آنها در چارچوب سازمان را انجام دهند. و در ازاء این انجام وظیفه مستوجب دریافت اجرت هستند. از سوی دیگر مأموران سازمان نباید از منابع، وسائل، و اموال سازمان در ارتباط با منافع شخصی استفاده کنند و در این ارتباط و همچنین حسن انجام وظایف محوله باید تحت نظارت و کنترل قرار داشته باشند و نظام‌های انضباطی متحدالشکل بر این رفتار نظارت نماید.

در بررسی اینکه سازمانهای بزرگ در چارچوب موارد مطرحه فوق بتوانند کارائی لازم را داشته باشند بحث بسیار است. روبرت میشل اصولاً رؤسای سازمانها را به علت انحصاری بودن وظایف آنها خودکامه می‌داند. و چون رأس سازمان دچار خودمحوری گردد منافع افراد مستقر در رأس سازمان به جای هدف اصلی سازمان، مدنظر قرار می‌گیرد. هارولد لاسکی بزرگی سازمانها را در ارتباط با ضبط سابقه امور محکوم به کندی می‌داند و از سوی دیگر شایسته‌سالاری و استخدام بر مبنای شایستگی سبب می‌گردد تا اختلاف درآمدی افراد در جامعه زیاد شود. هگل بوروکراسی را به عنوان پلی بین دولت و ملت تعریف می‌نماید و این پل در نظام‌های سرمایه‌داری در نظر کارل مارکس ابزار بهره‌کشی تلقی می‌گردد. بنیس^{۲۵} تکامل سازمانهای بزرگ را در وجود سازمانهای غیررسمی می‌داند. سازمان غیررسمی عبارت از ارتباط غیرمنظمی که بین پرسنل یک سازمان بوجود می‌آید. دلایل مطرح شده در این ارتباط این است که بین افراد یک

²⁴ - Pluralism

²⁵ - Warren G. Bennis

سازمان ارتباطات عاطفی وجود دارد و از طرف دیگر قاعده‌تاً باید قدرت با اختیار مساوی باشد ولی مراکز قدرت به راحتی نمی‌توانند اعمال قدرت نمایند ولی واحدهای زیردست آنها بازوی این اعمال قدرت هستند. و از طرفی اصطکاکات سازمانی در سازمانهای غیررسمی بسیار کمتر است. هرچند اصطکاک سازمانی و اختلاف نظر می‌تواند منجر به بهبود سازمانی گردد. به هر حال قرارداد اختیار بر مبنای مهارت و نه بر مبنای مقام و ایجاد محیط ارتباطی دو طرفه بدون توجه به قدرت و اختیار در سازمان، انجام کار بر مبنای ارضاء درونی و نه الزام و فشار و ایجاد محیطی که اجازه دهد عواطف کارکنان در جهت هدف سازمان قرار گیرد و استفاده از اختلافات و اصطکاکات سازمانی برای بهبود سازمان همه از عوامل مهم در افزایش کارایی، راندمان و بازدهی سازمان می‌باشند.

تحول و دگرگونی در سازمان‌ها به معنی مطابق روز کردن سازمان می‌باشد. تحول سازمانی برای طولانی‌تر کردن بقای سازمان و ارضاء خواسته‌های مردم و به هدف افزایش کارایی، راندمان، بازده و منافع سازمان است. تحول سازمان‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، همگی به نحوی منتج به سود جامعه می‌شود و از این لحاظ یک پدیده مطلوب تلقی می‌گردد.

برای اجرای تحول در سازمانها علی‌القاعده عوامل و مراحل مختلف و متعددی باید بازبینی و طراحی شوند تا سازمانها در فرآیند تحول بتوانند عملاً دگرگون شده و بهبودی حاصل کنند. مهمترین اصل در این فرآیند تحول انسانها به معنای اعضای سازمان خود می‌تواند منشاء تحولات بعدی در سایر فرآیندهای سازمان گردد. لذا اگر شیوه‌ای برای متحول ساختن انسانها مدنظر قرار گیرد که آنها را از درون متحول سازد که خود با افزایش تفکر قدرت تحول بیشتری بیابند مسلماً فرآیند تحول بصورت پویا در سازمان قابل تحقق خواهد بود. در این راستا دستورات عرفان اسلامی کاملاً منطبق با این موضوع است زیرا در عرفان دعوت به تفکر است و دعوت به تفکر اساساً به معنی افزایش قدرت فکر، خلاقیت، درک و فهم می‌باشد و این موارد اصول و مبانی ایجاد تحول در فرد است که می‌تواند به تحول در سازمان نیز بیانجامد.

علاوه بر موارد فوق مسئله‌ای که کمتر در تحلیل‌های سازمانی مدنظر قرار می‌گیرد حُسن توجه و باورها و اعتقادات اعضاء سازمان در حصول اهداف سازمان و تعهدات اخلاقی آنها در حفظ منافع سازمان می‌باشد. هزینه‌های نظارت و کنترل در سازمانها اعم از هزینه‌های مرئی و نامرئی بار مالی زیادی را به سازمانها تحمیل می‌کند. به عبارت دیگر سازمانها برای نظارت بر حُسن انجام کار پرسنل خود هزینه‌های زیادی را بطور مستقیم و غیرمستقیم می‌پردازند که هرچه تعهدات سازمانی و اخلاقی پرسنل کمتر باشد لزوم افزایش این هزینه‌ها در سازمان بیشتر خواهد بود. نگاه اسلام در ارتباط با این موضوع در فرمایش حضرت امیر (ع) درج است که به مالک اشتر می‌نویسد^{۲۶}: «تو مافوق آنها و صاحب امر مافوق تو و خداوند مافوق کسی است که تو را زمامدار قرار داده و امور آنان را به تو واگذار کرده و بوسیله آنها تو را آزمایش نموده هرگز خود را در مقام نبرد با خدا قرار مده که تو تاب کيفر او را نداری».

نظریه روبرت میشل در خودکامگی رأس هرم قدرت در سازمان اساساً نظریه‌ای تأیید شده است. به این عبارت که همواره مدیریت سازمانها در جهت حصول منافع فردی یا گروهی خود عملکرد سازمان را دچار انحرافات می‌نمایند. به عبارت دیگر در سازمانهای متعارف حداکثر کردن منافع سازمان هدف اصلی سازمانها نیست بلکه هدف فرعی آن است و معمولاً هدف اصلی سازمان به سمت حداکثر کردن منافع هیئت مدیره یا حاکمه سازمان منحرف می‌شود. این مبحث

^{۲۶} - نهج البلاغه، فرمان مالک اشتر.

در مدیریت گرچه به تازگی مطرح نشده ولی به تازگی پس از طرح منسجم این موضوع توسط آدریان کدبوری^{۲۷} در دهه ۱۹۹۰ میلادی مجدداً در دستور کار سازمانها بلاخص سازمانهای مالی قرار گرفته است. این موضوع تحت عنوان حاکمیت بنگاه^{۲۸} در سالهای اخیر مبحث مدیریت بنگاه^{۲۹} را تحت الشعاع قرار داده است. در این شیوه هدف ابداع راه کارهایی است که بتواند مدیریت سازمان را به گونه‌ای تحت نظارت و بازبینی قرار دهد که منافع سازمان را حداکثر کنند و نه منافع هیئت‌مدیره سازمان را. تعمیم این مبحث در اداره امور دولتی است که سازوکارهای نظارتی جدیدی بر نحوه حکمرانی واحدهای دولتی و النهایه دولت ابداع و اجرا می‌نماید. هرچند این شیوه هنوز نو و جدید می‌باشد ولی به نظر می‌رسد که در آینده قدم‌های مؤثری در بهبود مدیریت سازمانهای بزرگ و دولتی بردارد.

قرآن کریم می‌فرماید^{۳۰}: «سرای آخرت را تنها برای کسانی قرار می‌دهیم که نمی‌خواهند در زمین برتری جویند و فساد کنند و عاقبت برای تقوا پیشگان است». برتری جویی یکی از ابزارهای سلطه بر دیگران است و اصولاً سلطه بر دیگران مگر توسط افراد مزگی در اکثریت قریب به اتفاق موارد برای انتفاع مادی می‌باشد. زیرا که فرموده‌اند: «^{۳۱} که برتری جویی در اصل معارضه با خداست و لذا معارض با او به خانه او راه نمی‌برد. لذا به خود پیامبر اکرم (ص) نیز خطاب می‌شود که^{۳۲}: «پس تذکر بده، جز این نیست که تو تذکر دهنده‌ای، برایشان فرمانده نیستی». و در این ارتباط قرآن کریم فرعون را مثال می‌زند که^{۳۳}: «قوم خود را تحقیر کرد تا اطاعتش کردند».

یکی دیگر از شیوه‌های رفع این نقیصه نظام‌های مبتنی بر اخلاقیات است. یعنی نظام‌هایی که افراد را در انجام وظایف خود متعهد می‌کند. در این سیستم‌ها پرسنل و مدیران همه براساس اعتقاداتی که دارند سعی می‌کنند منافع سازمان را حداکثر کنند و نه منافع خود را. لذا این مبحث به آنجا بازمی‌گردد که باید اعضاء سازمان افراد صالحی باشند تا سازمان عملکرد خوبی داشته باشد. یعنی علاوه بر تخصص و شایستگی، اخلاقیات در اعضاء سازمان در آن حد از کمال باشد که عضو سازمان را در مرحله انصاف قرار دهد و او در حداکثر کردن منافع سازمان بجای منافع خود در ازای اجرتی که دریافت می‌کند منصف بوده و حق را به سازمان بدهد و نه به خود.

این دیدگاه در عرفان مطرح است زیرا در عرفان تلاش برای اصلاح و تزکیه نفوس به صورت تک به تک افراد مطرح است. برخلاف دستورات تشریحی جامعه که به صورت عمومی صادر می‌گردد، تهذیب نفس احتیاج به تربیت فردی و تحت تربیت مربی قرار گرفتن دارد. وظیفه تربیتی عرفان اصلاح تک به تک افراد است. یعنی مربی افراد تحت پرورش خود را تک به تک مدنظر قرارداد و با شیوه‌های خاص به فلاح می‌کشاند. این موضوع در مباحث تربیتی عرفانی مبحث بسیار بزرگی است که خود نیازمند کتاب جداگانه‌ای در این موضوع است.

از عللی که سازمان‌ها مایل به قبول عدم تمرکز اعم از عدم تمرکز سیاسی یا اداری یا سازمانی نیستند عدم اعتماد به اعضاء سازمان است. زیرا هرچند نقاط تصمیم‌گیری در سازمان پراکنده‌تر می‌گردد نظارت بر حسن عملکرد سازمان

27 - Adrian Cadbury

28 - Corporate Governance

29 - Corporate Management

۳۰ - سوره قصص، آیه ۸۳، «تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ»

۳۱ - بیان السعاده فی مقامات العباد، جلد ۱۱ ترجمه، صفحه ۲۱۷.

۳۲ - سوره غاشیه، آیات ۲۲-۲۱، «فَذَكِّرْ إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ لَسْتَ عَلَيْهِمْ بِمُصَيِّرٍ» (مسیطر و مصیطر به هردو رسم الخط آمده است).

۳۳ - سوره زحرف، آیه ۵۴، «فَاسْتَخَفَّ قَوْمَهُ فَاَطَاعُوهُ».

سخت‌تر می‌شود و تصمیمات در سطوح مختلف سازمان می‌تواند از هدف استحصال منافع سازمان منحرف شود. معمولاً اندازه و ماهیت فعالیت و روند بلوغ و تکامل سازمان و روندهای سیاسی و اقتصادی در سازمانها، مدیر و فلسفه مدیریت و خوشبینی و سوءظن وی و نوع وظایف مدیر و مهارت‌های اعضای در فرآیند عدم تمرکز نیز مؤثر هستند ولی اصل اساسی در عدم تمایل به عدم تمرکز مسئله فوق یعنی تکثر و تعدد و نقاط تصمیم‌گیری و امکان‌ناپذیری یا سهل نبودن نظارت بر عملکرد تصمیم‌گیران پراکنده در سازمان می‌باشد که می‌تواند جریان امور سازمان را به انحراف بکشند. اگر شرط لازم برای عدم تمرکز را وجود مناسبت‌های لازم مهارتی و تصمیم‌گیری و مدیریتی بدانیم، تعهد اخلاقی اعضای سازمان شرط کافی برای تحقق عدم تمرکز تلقی می‌شود. پس گسترش عدم تمرکز با رفع این نقیصه یعنی با استقرار تعهد اخلاقی قابلیت‌شدنی پیدا خواهد بود. یعنی اگر اعضای سازمان تعهد اخلاقی و شرعی به مسؤولیت‌های خود داشته باشند شرط کافی برای تحقق عدم تمرکز برقرار می‌گردد. این ویژگی در نظام‌های مبتنی بر اخلاق عرفانی قابل تحقق است. زیرا افراد لاقلاً با طی مدارجی از تزکیه نفس به مدرکاتی از آگاهی وجدان رسیده‌اند و آگاهی وجدان پیش زمینه برقراری نظارت درونی برای اعضای سازمان است.

این موضوعات در اسلام با وجوه خاصی مطرح شده است که موارد اصلی در این ارتباط از این قرار هستند:
اولاً: اموال و دارایی سازمان متعلق به فرد نیست و فرد حق ندارد از آنها استفاده شخصی نماید. این موضوع تحت عنوان مبحث غضب در فقه بررسی می‌شود. حکایت‌های زیر شیوه عملکرد حاکم اسلام را در این ارتباط نشان می‌دهد.
حکایت رفتار علی (ع) هنگام ملاقات با طلحه و زبیر و خاموش کردن چراغ پی‌سوزی که از روغن بیت‌المال پر شده بود و روشن کردن چراغ دیگری که روغن آن متعلق به شخص آن حضرت بود نمونه بارز این موضوع است. شرح ماجرا به این شکل بوده که: شبی طلحه و زبیر برای گفتگو خدمت حضرت علی (ع) رسیدند. حضرت زیر نور چراغی مشغول محاسبه بودند، ولی فرمود تا آن چراغ را خاموش کرده و چراغ دیگری بیاورند. زبیر سبب را پرسید، حضرت فرمود: آن از اموال بیت‌المال بود و من مشغول حسابرسی بیت‌المال بودم، چون شما آمدید و به کار دیگر مشغول شدم نخواستم که چراغ بیت‌المال را در کار دیگر بکار گیرم! زبیر به طلحه گفت: هیچکس تحمل این عدالت را ندارد. در همان ایام که حضرت بیت‌المال را قسمت نمودند به زبیر و غلام او به یک اندازه سهم دادند! زبیر عرض کرد: این غلام من است! حضرت فرمود: عدالت این است، و سهم هاشمی و زنگی در بیت‌المال یکسان است.

حضرتش در نامه به اشعث بن قیس که عامل آذربایجان بود می‌نویسد^{۳۴}: «کاری که به عهده توست نانخورش تو نیست بلکه برگردنت امانتی است. آن که تو را بدان کارگمارده نگرهبانی امانت را به عهدهات گذارده. تو را نرسد که آنچه خواهی به رعیت فرمایی، و بی‌دستوری به کاری دشوار درآیی، در دست تو مالی از مالهای خداست عزوجل، و تو آن را خزانه‌داری تا آن را به من بسپاری. امیدوارم برای تو بدترین والیان نباشم. والسلام».

می‌نویسند^{۳۵}: «وقتی برادرش عقیل از حضرت علی (ع) تقاضا کرد که یک پیمانہ گندم بیش از آنچه برای او مقرری گذاشته‌اند به وی ببخشد تا در زندگی خود و خانواده‌اش گشایشی پدید آید آمد، آهن تفتیده را به او نزدیک ساخت به طوری که آه او بلند شد. پس علی علیه‌السلام گفت تو از این آهن گداخته بی‌تابی می‌کنی و مرا در معرض

^{۳۴} - نهج البلاغه، ترجمه شهیدی، نامه ۵ صفحه ۲۷۴.

^{۳۵} - عبدالحسین امینی، کتاب الغدير، جلد ۱۶.

آتش دوزخ قرار می‌دهی؟». در نهج البلاغه می‌فرماید^{۳۶}: «به خدا، اگر شب را روی اشترخار مانم بیدار، و از این سو بدان سویم کشند در طوقهای آهنین گرفتار، خوشتر دارم تا روز رستاخیز بر خدا و رسول درآیم، بر یکی از بندگان ستمکار، یا اندک چیزی را گرفته باشم به ناسزاوار. و چگونه بر کسی ستم کنم به خاطر نفسی که به کهنگی و فرسودگی شتابان است و زمان ماندنش در خاک دراز و فراوان. به خدا عقیل را دیدم پریش و سخت درویش. از من خواست تا منی از گندم شما بدو دهم، و کودکانش را دیدم از درویشی موی ژولیده، رنگشان تیره گردیده گویی بر چهره‌هایشان نیل کشیده؛ و پی در پی مرا دیدار کرد و گفته خود را تکرار. گوش به گفته‌اش نهادم، پنداشت دین خود را بدو دادم، و در پی او فتادم، و راه خود را به یکسو نهادم. پس آهنی برای او گداختم، و به تنش نزدیک ساختم، چنان فریاد برآورد، که بیمار از درد. نزدیک بود از داغ آن بگدازد - و قالب تهی سازد - او را گفتم نوحه‌گران بر تو بگریند، گریستن مادر به داغ فرزند، از آهنی می‌نالی که انسانی به بازیچه آن را گرم ساخته و مرا به آتشی می‌کشانی که خدای جبارش به خشم گداخته؟ تو بنالی از آزار و من ننالم از سوزش - خشم کردگار. و شگفت‌تر از آن اینکه شب هنگام کسی ما را دیدار کرد، و ظرفی سرپوشیده آورد. - درونش حلوایی - سرشته، - با روغن و قند آغشته - چنانش ناخوش داشتم که گویی آب دهان مار بدان آمیخته یا زهر مار بر آن ریخته. گفتم: صله است یا زکات، یا برای رضای خداست که گرفتن صدقه بر ما نارواست؟ گفت: نه این است و نه آن است بلکه ارمغان است. گفتم: مادر بر تو بگرید! آمده‌ای مرا از راه دین خدا بگردانی یا خرد آشفته‌ای یا دیو گرفته، یا به بیهوده سخن میرانی؟ به خدا، اگر هفت اقلیم را با آنچه زیر آسمانهاست به من دهند، تا خدا را نافرمانی نمایم و پوست جوی را از مورچه‌ای به ناروا برابیم، چنین نخواهم کرد. و دنیای شما نزد من خوارتر است از برگی در دهان ملخ که آن را می‌خاید و طعمه خود می‌نماید. علی را چه کار با نعمتی که نباید و لذتی که به سر آید؟ پناه می‌بریم به خدا از خفتن عقل و زشتی لغزشها و از او یاری می‌خواهیم».

نقل می‌کنند^{۳۷}: «در قصر خورتق (بارگاه معروف پادشاهان حیره) بر علی بن ابی طالب ع فرمانروای کل ممالک اسلامی وارد شدم. فصل زمستان بود. دیدم حضرت لباس مستعملی به خود پیچیده و از سرمای هوا به خود می‌لرزید. عرض کردم: یا امیرالمؤمنین! خدا برای تو و خاندان تو هم، چون دیگران، در این مال سهمی قرارداده است، چرا با خود چنین می‌کنی؟ فرمود: «من در بیت‌المال برای شما زحمتی ندارم و این قطیفه مستعملی هم که دارم از مدینه به همراه خود آورده‌ام».

منقول است^{۳۸}: «قنبر، غلام علی علیه‌السلام، خدمت حضرت عرض کرد برای شما چیزی پنهان کرده‌ام و حضرت را به خانه‌اش برد و در آن جا غراره‌ای (جوال بزرگی) مملو از ظروف طلا و نقره داشت و عرض کرد: چون دیدم که شما هرچه هست را تقسیم می‌کنی و چیزی برای خود نمی‌گذاری اینها را از بیت‌المال برای شما ذخیره کرده‌ام. علی ع فرمود: دوست داشتم به جای این اموال، آتش عظیمی به خانه‌ام داخل می‌کردی. سپس با شمشیر آنها را تکه تکه نموده و فرمود: بین مردم تقسیم کنید. و این شعر را قرائت فرمود:

هذا جنای و خیاره فیه اذ کل جان یده الی فیه

^{۳۶} - نهج البلاغه، خطبه ۲۲۴، صفحه ۲۵۹.

^{۳۷} - هارون بن عتره از پدرش. ابن اثیر، الکامل فی التاریخ، جلد ۲، ص ۴۴۲؛ ابن جوزی، تذکرة الخواص، ص ۱۰۸ و اربلی، کشف الغمة، جلد ۱، ص ۲۳۰.

^{۳۸} - محمد بن فضیل از هارون بن عتره از زاذان نقل می‌کند. ابوالسحاق ثقفی، الغارات، جلد ۱، ص ۵۵.

دوماً: پرسنل یک سازمان نسبت به اموال و دارایی و منافع سازمان در حیطة عملکرد خود ضامن هستند. یعنی نباید مرتکب اهمال یا قصور یا تقصیری گردند که منافع سازمان دچار آسیب گردد. این موضوع در فقه به مبحث ضمان معروف است. ضمان عبارت از تعهد به مالی است که در ذمه فرد ثابت شده باشد. و ضمان خود عقدی است محتاج به ایجاب از ناحیه ضامن به هر عبارتی که عرف از آن تعهد را بفهمد هرچند این فهمیدن از صریح لفظ نباشد بلکه به کمک قرینه بوده باشد. لذا پرسنل سازمان در مقام ضامن نسبت به کلیه دارائی‌های سازمان اعم از ملموس یا غیرملموس قرار دارند.

کلیه اموال و دارایی و منافع سازمان به صورت امانت در اختیار مدیر قرار می‌گیرد و او باید ضمن رعایت امانت آن را به اهلش بازگرداند. قرآن کریم درباره خصوصیات مؤمنین می‌فرماید^{۳۹}: «و آنها امانتها و عهدهای خود را مراعات می‌کنند». و می‌فرماید^{۴۰}: «همانا خداوند به شما امر می‌کند که امانات را به اهل آنها بازگردانید».

سوماً: پرسنل سازمان حق استفاده از رانت یا ویژه‌خواری از منافع سازمانی را ندارند. این موضوع در مبحث قطاع در فقه مورد بررسی قرار می‌گیرد. همواره در حکومت‌های مختلف بالاخص حکومت‌هایی که بر مبنای شایسته‌سالاری مستقر نشده‌اند و رشد نیافته‌اند صاحبان مقام‌ها و مناصب با استفاده از اختیارات خود، امتیازات خاصی را به افراد مورد نظر و علاقه خود اعطاء می‌نمایند که از آن به رانت نام برده می‌شود. رانت پدیده جدیدی نیست و در هر زمانی به انحاء مختلف دیده شده و می‌شود. در صدر اسلام به زمین‌ها و املاکی که از باب امتیاز، حکام به افراد خاصی می‌دادند تا با آباد کردن آن از بهره آن استفاده کنند قطاع می‌گفتند. و این موضوع در اسلام نیز مضر و نامطلوب شناخته شده است. از حضرت جعفر صادق ع منقول است که وقتی قائم ما قیام کند قطاع را مضمحل می‌کند و دیگران اقطاعی نخواهد بود.^{۴۱} رانت‌ها از لحاظ عملکرد اقتصادی منجر به تخصیص نابهنه منابع می‌گردند. بطوری که در اثر رانت عده‌ای موفق می‌شوند که بهای تمام شده کالاهای تولیدی خود را کاهش دهند و این موضوع منجر به این می‌شود که بسیاری از تولیدکنندگان که با حفظ شرایط قانونی فعال هستند نتوانند در بازار دوام بیاورند و ناچاراً به ورشکستگی می‌گیرند. قطاع در اقتصادهای فعلی از طیف متنوعی برخوردارند. برای مثال اعطای اجازه ورود کالا به افراد یا گروه‌های خاص، اعمال تبعیضات اقتصادی برای افراد یا گروه‌های خاص، اعطای تسهیلات و امتیازات متنوع به بخش‌ها یا نهادهای وابسته به دولت، تخصیص منابع پولی یا ارزی با امتیازات ویژه به افراد یا نهادهای مورد نظر دولت و به طور کلی هرگونه تبعیضی که باعث برخورداری گروهی از امتیازات ویژه یا رانت نسبت به گروه‌های دیگر شود مصداق اقطاع را خواهد داشت که دولت اسلام معجزه به آن نیست.

اختیارات ناشی از حاکمیت نیز همگی مانند اموال بیت‌المال از لحاظ اقتصادی حساب دارند لذا همانطور که حضرت امیر ع می‌فرماید: المال حساب^{۴۲} یعنی مال داشتن حساب پس دادن است، مشمول محاسبه است و مشمول نظارت بر حلال و حرام در حساب است و حضرتش می‌فرماید: در حلال آن حساب است و در حرام آن عقاب.^{۴۳}

^{۳۹} - سوره مؤمنون، آیه ۸، «وَ الَّذِینَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَ عَهْدِهِمْ رَاعُونَ»

^{۴۰} - سوره نساء، آیه ۵۸، «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»

^{۴۱} - وسائل الشیعة، ۱۷، ۲۲۲، ۵۴ - باب جواز النزول علی أهل الذمة ۲۲۳۸۱. و همچنین: بحار الانوار، جلد ۵۲ / ۳۰۹.

^{۴۲} - عبدالواحد بن محمد تمیمی آمدی، غرر الحکم و دررالکلم، مرکز البعث الاسلامی، جلد ۱ ص ۲، حدیث ۲۵۴.

^{۴۳} - الکافی، ۲، ۴۵۹، باب محاسبه العمل ص: ۴۵۳، ۲۳.

حضرتش در اولین روز پس از جلوس بر سمت حکومت ظاهری در اولین فرمایشات خود می‌فرماید: آنچه از بیت‌المال به صورت امتیاز برده‌اید حتی اگر مهریه زنانان کرده باشید به بیت‌المال باز می‌گردانم.^{۴۴} ابن ابی الحدید نقل می‌کند که حضرت علی ع در همان روزهای اول دستور داد حتی شمشیر و زره عثمان که متعلق به بیت‌المال بود بازگردانده شود.^{۴۵} و در ماجرای امانت گرفتن ام کلثوم دختر آن حضرت زینتی را از بیت‌المال، حضرتش خزانه دار را تویخ می‌فرماید. تمام این موارد دلالت بر عدم جواز به اعطای رانت و امتیازات به افراد خاص و وابسته به حکومت و حکام دارد. چهارم: پرسنل یک سازمان موظف به حفظ انرژی خود برای انجام وظایف محوله هستند حتی اگر وظایف عبادی آنها دچار اختلال شود اولویت با ادای حق استخدام کننده می‌باشد.

در رساله نظر مذهبی به اعلامیه حقوق بشر می‌فرمایند^{۴۶}: «دیانت مقدسه اسلام به قدری در حلال و حرام دقت نموده که اگر کسی در کیل و وزن مختصری کمتر بفروشد یا زیادتر عمداً بخرد و طرف نداند آن را حرام و تقلب و تطفیف گفته و وِیْلٌ لِلْمُطْفِفِینَ^{۴۷} فرموده است. در کسب و کار هم می‌فرماید اگر یک نفر برای کار یک روز اجیر و مزدور دیگری بشود و در بین روز آن طور که باید و شاید کار خود را انجام ندهد و مسامحه یا کوتاهی کند مزدی که می‌گیرد حرام است و همچنین اگر کارفرما در پرداخت مزد کوتاهی نموده یا کمتر از مزدی که باید بدهد پردازد مسئول می‌باشد و ذمه او مشغول بلکه در اسلام با آنکه بیداری شب و تهجد فضیلت زیادی دارد و از صفات بسیار حسنه مؤمنین می‌باشد معذک اگر کارگری که مزدور دیگری است به واسطه بیدار شدن اسحرار و تهجد نتواند آن طور که باید و شاید وظیفه کارگری و مزدوری خود را انجام دهد و خسته و کسل باشد نباید شب را برای عبادت بیدار شود که ضرر به کارفرما میرسد و اجرتی که برای کار یک روز می‌گیرد بر او روا نیست و مشمول اکل مال بباطل می‌شود و همچنین اگر روزه مستحبی سبب ضعف و سستی و باعث فتور او از کار مزدوری گردد آن روزه روا نیست و کارفرما نیز اگر زیادت از اندازه معمول او را به کار وادارد مثلاً اگر هشت ساعت معمول می‌باشد کارگر را نه ساعت به کار وادارد و مزد هشت ساعت بدهد خلاف شرع و ظلم نسبت به کارگر میباشد.» و در قسمت دیگر در همین رساله می‌فرمایند: «و نیز برای رعایت حال کارگر در اسلام پسندیده نیست که اگر وسیله کاری که به او می‌دهند مانند بیل یا کلنگ یا امثال آنها در کارهای مختلف خراب شد یا از بین رفت با او شرط دادن غرامت بکنند مگر آنکه ثابت شود که او در اتلاف آنها قصد عمد داشته است و در مقابل هم برای کارگر شرایطی شده که موجب رسیدن زیان به کارفرما نگردد مثلاً دستور داده‌اند که اگر کسی، دیگری را در موقع معینی برای کاری اجیر کرد او حق ندارد در آن ساعت و در آن زمان به کار دیگری پردازد بلکه او در همه آن مدت به اختیار کارفرمائی است که او را اجیر نموده مگر در خارج آن زمان باشد. مثلاً اگر کسی دیگری را برای روز مخصوصی برای کار معینی اجیر نمود او در آن روز نمی‌تواند کار دیگری را انجام دهد ولی در شب که مزدور آن شخص نیست می‌تواند عهده دار کار دیگری شود مگر آنکه آن کار و بیداری در شب سبب خستگی و فرسودگی او در روز بعد شود و مانع گردد که بتواند کار روزانه خود را که برای دیگری است به نحو کامل انجام دهد بلکه نماز شب و تهجد ثلث آخر شب نیز که مستحب مؤکد است همانطور که قبلاً ذکر شد اگر سبب ضعف

^{۴۴} - مستدرک الوسائل، ۱۳، ۶۶، ۳- باب أنه لا یحل ما یشتری بالمکاسب، ۱۴۷۶۲-۲- نَهْجُ الْبَلَاغَةِ.

^{۴۵} - ابن ابی الحدید، شرح نَهْجِ الْبَلَاغَةِ، قاهره، دارالاحیاء العربیة ۱۹۵۹، جلد ۱، ص ۲۷۰، ۱۵- و من کلام له ع فیما رده علی

^{۴۶} - حضرت آقای حاج سلطانحسین تابنده، نظر مذهبی به اعلامیه حقوق بشر. انتشارات صالح، ۱۳۴۵، تهران.

^{۴۷} - سوره مطفین، آیه ۱. وای بر کم‌فروشان.

او در کار روز بعد که برای دیگران است گردد آن استحباب از بین می‌رود مگر آنکه برای کاری که اجیر شده وقت معینی قرار داده نشده باشد.»

پنجم: اینکه پرسنل سازمان براساس قواعد و مقررات وضع شده براساس شرع و عقل باید به انجام وظایف محوله خود همت گمارد. نه اینکه به رأی شخصی خود اقدام کند. در خلا قانون رأی باید مبتنی بر عقل و شرع باشد. در نهج البلاغه از سخنان علی علیه السلام است که چون بر حضرتش خرده گرفتند که چرا بیت‌المال را مساوی توزیع فرموده است می‌فرماید^{۴۸}: «مرا فرمان می‌دهید تا پیروزی را جویم به ستم کردن درباره آن که والی اویم؟ به خدا که، نپذیرم تا جهان سرآید، و ستاره‌ای در آسمان پی ستاره‌ای برآید. اگر مال از آن من بود، همگان را برابر می‌داشتم - که چنین تقسیم سزا است - تا چه رسد که مال، مال خدا است. بدانید که بخشیدن مال به کسی که مستحق آن نیست، با تذبیر، و اسراف یکی است. قدر بخشنده را در دنیا بالا برد و در آخرت فرود آرد، او را در دیده مردمان گرامی کند، و نزد خدا خوار گرداند. هیچ کس مال خود را آنجا که نباید نداد؛ و به نامستحق نبخشود، جز آنکه خدا او را از سپاس آنان محروم فرمود، و دوستی‌شان از آن دیگری بود. پس اگر روزی پای او لغزید، و به یاری آنان نیازمند گردید، در دیده ایشان بدترین یار است و لثیم‌ترین دوستدار.»

ششم: پرسنل سازمان حق مصلحت‌اندیشی مغایر با دستورات شرع را ندارند. استصلاح و مصلحت‌اندیشی در مواردی که در تقابل با شریعت اسلام و عقل شرعی قرار می‌گیرد مذموم و مردود است و همواره احکام شرع بر مصلحت‌اندیشی تفوق دارند.

منقول^{۴۹} است که جمعی از شیعیان نزد امیرالمؤمنین ع آمدند و عرض کردند اگر این اموال را بیرون بدهی و بین سران، رؤسا و اشراف پخش کنی آنها بر ما برتری یابند. وقتی که امر حکومت انتظام یافت سپس به عدالت و تقسیم به مساوات میان رعیت عمل فرما. حضرت در پاسخ آنها فرمود: «ای وای! آیا مرا امر می‌کنید که با ستم کردن به اهل اسلام، به پیروزی برسم؟ نه، به خدا سوگند! مادامی که شب‌نشین‌ها حدیث شب می‌گویند و تا در آسمان ستاره‌ها را می‌بینم چنین نخواهد شد. والله اگر اموال آنان، برای خود من هم بود باز به تساوی میانشان پخش می‌کردم تا چه رسد به آن که فقط اموال خود آنان است و بس.»

هفتم: پرسنل سازمان حق برخورد متمایز با ارباب رجوع را ندارند. یعنی همه مراجعین برای پرسنل سازمان در حکم یکسان می‌باشند و باصطلاح پارتی‌بازی و شیوه‌های مشابه در امور برای پرسنل سازمان ممنوع است.

در روایت حضرت علی ع منقول^{۵۰} است که حضرتش هیچ برتری بین خویشان خود نسبت به دیگران قائل نمی‌شد. خواهر او امّ هانی دختر ابوطالب بر او وارد شد و حضرت بیست درهم به او مرحمت فرمود، سپس امّ هانی از کنیز خود پرسید علی ع چقدر به تو مرحمت کرده‌اند؟ گفت: بیست درهم امّ هانی دلتنگ نزد حضرت آمد و به تقسیم بالسویه اعتراض کرد. حضرت فرمود: برگرد خواهر، ما در این مال هیچ فضلی برای فرزندان اسماعیل ندیدیم همه فرزندان آمدند. منقول^{۵۱} است که حضرتش در آغاز خلافت صوری خود بر منبر فرمود: الا ای یاران هر مردی از رجال از مهاجرین

۴۸ - نهج البلاغه، ترجمه شهیدی، صفحه ۱۲۴، خطبه ۱۲۶.

۴۹ - در روضه کافی از ابی مخنف از دی نقل شده است.

۵۰ - ابن دأب می‌گوید.

۵۱ - ابوجعفر می‌گوید.

یا انصار و از اصحاب پیامبر (ص) که معتقد است که به واسطه مصاحبت با رسول خدا (ص) و سبقت بر دین فضل و برتری بر دیگران دارد پاداش این فضل را فردا در قیامت از خداوند خواهد گرفت و آنکه رو به قبله ما ایستاد باید حدود اسلام برای او اجرا شود. او مستحق انتفاع از اسلام می‌باشد و حدود بر همه یکسان اجرا می‌شود. شما بندگان خدائید و مال خدا هم به صورت برابر میان شما تقسیم می‌شود آنگاه به عبیدالله ابن ابی رافع دستور فرمود تا بیت‌المال را میان مردم بالسویه تقسیم کند. و فرمود ابتدا از مهاجرین شروع کن. آنها را بخوان و به هر یک سه دینار از بیت‌المال بده. پس از آن به انصار همان سه دینار را بده. آنگاه به تمامی مردم هر که حاضر است از عرب عجم، سرخ، سیاه، سفید همان را پرداخت نما. در این میان سهل بن حنیف پیش آمد و عرض کرد یا امیرالمؤمنین به این غلامی که دیروز من او را در راه خدا آزاد کرده‌ام از تقسیم بیت‌المال سه درهم رسیده و به من که صاحب و مولای او بودم نیز سه درهم رسیده است. فرمود این نوع تقسیم دستوری است از خدا و پیامبرش (ص) و در کتاب خدا برای اولاد اسماعیل برتری بر اولاد اسحاق نیافتم. و نقل شده که^{۵۲}: علی ع فرمود: «ای مردم! آدم ابوالبشر و حوا غلام و کنیز نژادیده‌اند، همه مردم حرّ و آزادند. لکن خدا بعضی از شما را بر بعضی دیگر نعمت داده که خدمتگزار باشد و فرمان برد. پس هر کس برای او سوابق رنج و خدمتی در اسلام هست صبر کند و بر خدا منت نگذارد، بدانید اگر چیزی در بیت‌المال حاضر باشد ما آن را به‌طور یکسان و تساوی در بین نژاد سیاه و سرخ پخش می‌کنیم».

هشتم: مدیر بالا دست موظف به رعایت کامل در پرداخت حقوق و مزایا در بین زیردستان است. مدیر محق نیست

در اهم فی‌الاهم کردن و جایگزین ردیف‌های هزینه متعلق به حقوق زیردستان دخل و تصرف نماید.

نقل می‌کنند^{۵۳} که: مالی از اصفهان برای علی (ع) آوردند و اهل کوفه آن روزها اسب^{۵۴} بودند. حضرتش همه آن مال را به هفت قسمت کرد. در آن میان رغیفی (گرده نانی) دید آن را هم به هفت قسمت تقسیم و برای هر کس یک پاره از آن رغیف را گذاشت، سپس بین سران اسب^{۵۵}، قرعه انداخت که اولی را به کدام طایفه بدهد و دومی را به کدام طایفه و الی آخر. و می‌نویسند^{۵۵}: هنگامی که علی ع در مقام خلافت و حکومت بود عبدالله از او درخواست مالی کرد. او گمان می‌کرد که حضرت او را بر دیگران مقدم می‌دارند و بیش از آنچه حق اوست به وی می‌دهند. حضرت در پاسخش فرمود: «همانا این ثروت نه مال من است و نه از آن تو! غنیمتی است مربوط به مسلمانان که با شمشیرهایشان به دست آورده‌اند. اگر تو در نبرد همراهشان بوده‌ای سهمی همچون سهم آنان داری، و گرنه دسترنج آنها برای غیر دهان آنان نخواهد بود».

نهم: پرسنل سازمان در اعطای حقوق ارباب حق مجاز به تعلل نیستند. اعطای حقوق ارباب رجوع به مثابه دین بوده

و پرسنل سازمان موظف به پرداخت دین در اولین فرصت ممکن می‌باشند.

منقول است^{۵۶}: عصر بود، مالی برای بیت‌المال آوردند، حضرتش فرمود: «این مال را تقسیم کنید». گفتند: عصر

^{۵۲} - در روضه کافی از محمدبن جعفر عقی. روضه کافی، ص ۵۷، حدیث ۲۰۶.

^{۵۳} - عاصم بن کلیب از پدرش. ابن عبدالبر، الاستیعاب، جلد ۳، ص ۴۹؛ الغارات، جلد ۱، ص ۵۱، و الکامل فی التاریخ، جلد ۳، ص ۳۹۹.

^{۵۴} - کوفه گاهی ارباع بوده و گاهی اسب^{۵۵}؛ یعنی چهار ماه یک مرتبه یا هفت ماه یک نوبت برای جهاد در مرزهای آذربایجان و قزوین می‌رفته‌اند، بقیه به طور منتظر خدمت در مرکز باقی می‌ماندند.

^{۵۵} - به نقل از عبدالله بن زمعنه، نهج البلاغه، خطبه ۲۳۲.

^{۵۶} - هلال بن مسلم از جدش. وسائل الشیعه، جلد ۱۱، ص ۸۲.

است یا امیرالمؤمنین! تا فردا تأخیر بیندازید. فرمود: آیا ضمانت می کنید تا فردا زنده باشیم؟ پس تأخیر نیندازید و تقسیم کنید. لذا شمعی برافروختند و آن مال را در روشنائی شمع تقسیم کردند. بن نباته می گوید^{۵۷}: هرگاه مالی برای امام ع می آوردند معمول آن بود که آن را داخل بیت المال مسلمین می گذاشت، سپس مستحقین را جمع می کرد و بیرون نمی آمد تا همه آن چه در بیت المال بود پخش می کرد و به هر صاحب حقی، حق او را می داد. بعد دستور می داد که جاروب شود و آب پاشند. سپس در آن جا دو رکعت نماز می گذارد.

دهم: اعطای پست و مسؤولیت باید براساس شایستگی و توان فرد باشد. براین اساس مدیریت باید کارگزارانی را بگمارد که توانائی و شایستگی انجام وظایف محوله را به نحو احسن داشته باشند در غیراینصورت ظلم کرده است. در روایتی آمده است که یکی از یاران پیغمبر اکرم (ص) حضور حضرتش عرض کرد^{۵۸}: «الا تستعملنی؟» یعنی آیا مرا بر سمتی وانمی گذاری؟ حضرت دست بر شانه او زدند و فرمودند تو ضعیف هستی و این (سمت)ها امانت است و روز قیامت باعث رسوایی و پشیمانی می گردد مگر کسی که آن را آنگونه که باید به عهده بگیرد و در آن باره انجام وظیفه نماید.

شایسته سالاری

منظور از شایسته سالاری بطور کلی تحویل امور به اهل فن آن است. چه اگر امور به دست نااهل سپرده شود خسارت های مادی و معنوی زیادی به جامعه وارد می گردد. و این خسارت ها در مصادیق ظلم قرار می گیرند. از لحاظ اصطلاح ظلم به قرار دادن شیء در غیر موضع خودش معنی می گردد. بدین ترتیب که اگر هر فردی در موضعی قرار گیرد که شایسته آن نباشد عملاً به کسانی که از آن مسند متأثر می شوند ظلم شده است زیرا او حق جایگاهی که در آن مستقر شده را نمی تواند بر آورده سازد.

قرآن کریم نیز در این باره صراحت امر دارد. می فرماید^{۵۹}: «خداوند به شما فرمان می دهد که امانت ها را به اهلهش باز دهید». در شأن نزول این آیه در تفاسیر قرآن بیش از هر چیز اشاره به احراز مقامات خلافتی و حکومتی شده و در تفاسیر شیعی امانت مشخصاً به ولایت تعبیر شده که مهمترین اصل در نظام سیاسی اسلام است.^{۶۰}

در دنباله این موضوع باید به ذکر این نکته پردازیم که این گزاره یعنی اصل شایسته سالاری در تضاد با اصل تساوی افراد و حقوق آنها نیست. اصولاً در جامعه افرادی از افراد دیگر در اداره امور شایسته ترند و طرح این موضوع به معنی تبعیض نیست بلکه هر کسی توان بیشتری در اداره امور محوله دارد باید عهده دار آن امور گردد. در این ارتباط و در مقایسه مردان و زنان منافق با مردان و زنان مؤمن در سوره توبه به تفصیل می فرماید^{۶۱}: «مردان و زنان منافق، متفق با

^{۵۷} - صدوق، امالی، مجلس ۴۷، حدیث ۱۶، واربلی، کشف الغمه، جلد ۱، ص ۲۲۱.

^{۵۸} - مسلم، صحیح، جلد ۲ صفحه ۱۲۴.

^{۵۹} - سوره نساء، آیه ۵۸. «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا».

^{۶۰} - نگاه کنید به: بیان السعاده فی مقامات العباد، جلد ۴ ترجمه، صفحات: ۱۱۰-۱۰۷.

^{۶۱} - سوره توبه، آیات ۷۲-۶۷. «الْمُنَافِقُونَ وَ الْمُنَافِقَاتُ بَعْضُهُمْ مِنْ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمُنْكَرِ وَ يَنْهَوْنَ عَنِ الْمَعْرُوفِ وَ يَقْبِضُونَ أَيْدِيَهُمْ نَسُوا اللَّهَ فَنَسِيَهُمْ إِنَّ الْمُنَافِقِينَ هُمُ الْفَاسِقُونَ. وَعَدَّ اللَّهُ الْمُنَافِقِينَ وَ الْمُنَافِقَاتِ وَ الْكُفَّارَ نَارَ جَهَنَّمَ خَالِدِينَ فِيهَا هِيَ حَسْبُهُمْ وَ لَعْنَةُ اللَّهِ وَ لَهُمْ عَذَابٌ مُّهِمٌّ. كَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ كَانُوا أَشَدَّ مِنْكُمْ قُوَّةً وَ أَكْثَرَ أَمْوَالاً وَ أَوْلَاداً فَاسْتَمْتَعُوا بِخِلَافَتِهِمْ فَاسْتَمْتَعْتُمْ بِخِلَافَتِكُمْ كَمَا اسْتَمْتَعَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ بِخِلَافَتِهِمْ وَ خُضْتُمْ كَالَّذِي خَاضُوا أُولَئِكَ حَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فِي الدُّنْيَا وَ الْآخِرَةِ وَ أُولَئِكَ هُمُ الْخَاسِرُونَ. أَلَمْ يَأْتِهِمْ نَبَأُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ قَوْمِ نُوحٍ وَ عَادٍ وَ ثَمُودَ وَ قَوْمِ إِبْرَاهِيمَ وَ أَصْحَابِ مَدْيَنَ وَ الْمُؤْتَفِكَاتِ أَتَتْهُمْ رُسُلُهُمْ بِالْبَيِّنَاتِ فَمَا كَانَ اللَّهُ لِيَظْلِمَهُمْ وَ لَكِنْ كَانُوا أَنْفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ. وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ الْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ

همدیگر و طرفدار یکدیگرند، مردم را به کار بد و می‌دارند و از کار نیکو منع می‌کنند و دست خود را (از انفاق در راه خدا) می‌بندند، و چون خدا را فراموش کردند خدا نیز آنها را فراموش کرد (یعنی به خود واگذاشت تا از هر سعادت محروم شوند)، در حقیقت منافقان بدترین زشتکاران عالمند. خدا مرد و زن از منافقان و کافران را وعده آتش دوزخ و خلود در آن داده، همان دوزخ برای (کیفر) آنها کافی است و خدا آنها را لعن کرده و عذابی ابدی دارند. (شما هم دنیا پرستید) به مانند آنهایی که پیش از شما بودند در صورتی که پیشینیان از شما قوی‌تر بودند و مال و اولادشان بیشتر بود، پس به سهم خود (از متاع فانی دنیا دو روزی) متمتع بودند، اکنون هم که نوبت به شما رسید به تمتع دنیا به سهم خود مانند آنها سرگرم شدید و هم (در شهوات دنیا) به مانند آنها فرو رفتید! آنان مردمی هستند که اعمالشان در دنیا و آخرت ناپود و باطل گشت و هم آنان به حقیقت زیانکاران عالمند. آیا اخبار پیشینیانمان مانند قوم نوح و عاد و ثمود و قوم ابراهیم و اهل مدین و مؤتفکات (شهرهای ویران شده قوم لوط) به آنها نرسید که رسولان الهی آیات و معجزات آشکار بر آنها آوردند (ولی آنها نپذیرفتند و هلاک شدند؟ آری) خدا هیچ ستمی بر آنها نکرد بلکه آنها خود در حق خویش ستم می‌کردند. و مردان و زنان مؤمن همه یاور و دوستدار یکدیگرند، خلق را به کار نیکو و ادار و از کار زشت منع می‌کنند و نماز به پا می‌دارند و زکات می‌دهند و حکم خدا و رسول او را اطاعت می‌کنند، آنان را البته خدا مشمول رحمت خود خواهد گردانید، که خدا صاحب اقتدار و درست کردار است. خدا اهل ایمان را از مرد و زن وعده فرموده که در بهشت خلد ابدی که زیر درختانش نه‌ها جاری است در آورد و در عمارات نیکو و پاکیزه بهشت عدن منزل دهد و برتر و بزرگتر از هر نعمت، مقام رضا و خشنودی خداست و آن به حقیقت پیروزی بزرگ است».

با توجه به این آیات است که می‌توان استنباط کرد که قرآن کریم تعهد و تخصص را هر دو شرط شایسته بودن فرد برای احراز مساند امور می‌داند. در این ارتباط باید به مفهوم تعهد از صحت عمل فرد که ناشی از ایمان است اشاره کرد و نه اسلام. از طرفی شروطی که در آیات اخیر الذکر در ارتباط با مؤمنین و مؤمنات آورده شده التزام بنیانی عقیدتی و رفتار عملی آنها در تقوا و اطاعت از خدا و رسول به صراحت ذکر شده است. زیرا چنانچه اساس عمل بر تقوا باشد و همواره فرد خود را در درگاه حضرت باری پاسخگو بداند مسلماً متفاوت از آن است که هیچ قید و بند اخلاقی و روحی رفتار او را محدود ننماید. لذا در چند آیه بعد از آیات فوق می‌فرماید^{۶۲}: «آیا کسی که مسجدی به نیت تقوا تأسیس کرده و رضای حق را طالب است مانند کسی است که بنایی سازد بر پایه سستی در کنار مسیل (لبه پرتگاه دوزخ) که زود به ویرانی کشد و عاقبت او را به آتش دوزخ درافکند؟! و خدا هرگز ستمکاران را هدایت نخواهد فرمود».

یکی از موارد قابل مشاهده در ساختار ارتباط مدیران پدیده فاورتسیم^{۶۳} می‌باشد. فاورتسیم به معنی این است که وقتی فردی در مصادر حکومتی قرار می‌گیرد افراد خانواده یا خویشاوند یا دوستان خود را در رأس مناصب تحت حکمش قرار می‌دهد. این پدیده در اکثر موارد رایج است و علل متعددی در حُسن و قُبْح این گونه انتصابات ذکر می‌شود که قابل بررسی است. دلایل موافق فاورتسیم اینگونه طرح می‌شوند که علی‌القاعده مدیر باید افراد مطمئن و مورد وثوق خود را در رأس امور بگمارد و این افراد غالباً کسانی نیستند جز نزدیکان و آشنایان وی که او از حال آنان آگاهی دارد و

يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ. وَعَدَّ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَمَسَاكِنَ طَيِّبَةً فِي جَنَّاتِ عَدْنٍ وَرِضْوَانٌ مِنَ اللَّهِ أَكْبَرُ ذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ.

۶۲ - سوره توبه، آیه ۱۰۹. «أَفَمَنْ أُسِّنْ بُنْيَانَهُ عَلَى تَقْوَى مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أُسِّنْ بُنْيَانَهُ عَلَى شِقَا جُرْفٍ هَارٍ فَأَنْهَارَ بِهِ فِي نَارٍ جَهَنَّمَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ».

63 - Favoritism

حتی برخی از آنها مثلاً فرزندان را خود تربیت کرده و از خصوصیات روحی آنها آگاه و به توانایی‌ها و ضعفشان اشراف دارد. لذا براین اساس چون بیشترین اطلاعات را راجع به این افراد دارد از آنها در ترتیبات حکومتی استفاده می‌نماید. این پدیده حتی در سلاسل نبوت و ولایت هم مشاهده شده است. برای مثال داود (ع) فرزندش سلیمان (ع) را به خلافت خود برمی‌گزیند و رشتۀ ابراهیم (ع)، اسماعیل (ع)، اسحاق (ع)، یعقوب (ع)، یوسف (ع)، بنیامین (ع)، یهودا (ع) و... براساس آنچه که از تورات استنباط می‌شود و رشتۀ زکریا (ع)، یحیی (ع)، عیسی (ع) براساس تاریخ مسیحیت و اناجیل و رشتۀ قصبی بن کلاب (ع)، مناف (ع)، هاشم (ع)، عبدالمطلب (ع)، ابوطالب (ع)، محمّد (ص)، علی (ع)، حسن (ع)، حسین (ع)، زین‌العابدین (ع)، باقر (ع)، صادق (ع)، کاظم (ع)، رضا (ع)، تقی (ع)، نقی (ع)، عسکری (ع) و دوازدهمین ایشان (عج) و براساس شرحی که در من‌لایحضره الفقیه آمده رشتۀ معروف کرخی (ع) و سری سقطی (ع) براساس تواریخ و تذکره‌های صوفیه و رشتۀ حضرت شاه نعمت‌الله ولی، میرشاه برهان‌الدین خلیل‌الله، میرشاه حبیب‌الدین محب‌الله اول، میرشاه کمال‌الدین عطیة‌الله اول، میرشاه برهان‌الدین خلیل‌الله ثانی، میرشاه شمس‌الدین محمد اول، میرشاه حبیب‌الدین محب‌الله ثانی، میرشاه شمس‌الدین محمّد ثانی، میرشاه کمال‌الدین عطیة‌الله ثانی، میرشاه شمس‌الدین محمّد ثالث، و براساس مستندات تاریخی رشتۀ حضرات حاج ملاسلطانمحمد سلطانعلیشاه، حاج ملاعلی نورعلیشاه ثانی، حاج شیخ محمدحسن صالحعلیشاه، حاج سلطانحسین تابنده رضاعلیشاه ثانی، حاج علی تابنده محبوبعلیشاه که در این زمان به حضرت حاج دکنر نورعلی تابنده مجذوبعلیشاه براساس مکتوب اجازات صادره همه به نحوی از این پدیده حکایت می‌کنند و در این رشته‌ها ارتباط خانوادگی بشدّت قوی بوده و هر کدام از این بزرگواران فرزند یا یکی از افراد فامیل خود را انتخاب نموده و وی را به خلافت و جانشینی خود برگزیده و کلیه ودایع خود را به او سپرده‌اند. و این موضوع کاملاً منطبق با شایسته‌سالاری بوده زیرا انبیاء و اولیاء الهی براساس وظیفه خود ملزم به تعیین جانشین می‌باشند و در انجام این کار نهایت جدیت و تلاش را دارند که خللی وارد نشود و حتی در تردیدی که حضرت رسول اکرم ص در نصب و معرفی جانشین خود فرمود مورد خطاب این آیه^{۶۴} قرار گرفت که: اگر بر نصب علی ع که بر تو امر شده اقدام نکنی رسالت را به انجام نرسانده‌ای. که حضرت در غدیرخم توقف فرمودند و اعلام فرمودند که، هرکسی که من مولای اویم علی هم مولای اوست^{۶۵}. به عبارت دیگر هر نبی یا ولی یا وصی الا و لابد باید جانشین خود را تعیین نماید و برای این کار باید فردی را تربیت و جانشین قرار دهد، و همانطور که ذکر آن رفت این فرد که تحت تربیت وی قرار می‌گیرد گاه فرزند و یا افرادی از خانواده او می‌باشند و نه اینکه آن بزرگواران خواسته‌اند با این اقدام سلطنت خود را موروثی نمایند.

برخی در مقابل این موضوع ابراز می‌دارند که انتصاب افراد آشنایان و خویشاوندان سبب از بین رفتن شایسته‌سالاری گردیده و در عوض خویشاوندسالاری را جایگزین می‌نماید. مسلماً اگر افرادی که در مصادر حکومت قرار گیرند مزگی نباشند منافع فردی، قومی و خویشاوندی خود را در نظر گرفته و افرادی را که بر مصادر تحت حکم خود می‌گمارند با رعایت خویشی با خود و منافع خود و خانواده خود می‌باشد. ولی اگر برعکس این باشد یعنی فرد حاکم فردی مزگی و صاف شده باشد با رعایت منافع کل اجتماع بلکه وجود اقدام به نصب شایسته‌ترین افراد می‌کند چه این افراد از خانواده او باشند و چه نباشند. همانگونه که دیده شده علیرغم اینکه سادات از سلاله آل رسول (ص) بودند در

^{۶۴} - سوره مائده، آیه ۶۷، «یا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ».

^{۶۵} - الکافی ج: ۱ ص: ۲۸۷، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص فِي عَلِيٍّ مِنْ كُنْتُ مَوْلَاهُ فَعَلِيٌّ مَوْلَاهُ.

بسیاری از ازمه ائمه علیهم السلام وظایف دینی هر چند کوچک را نیز به آنها نسپردند.

پنجاه قاعده

حضرت حاج زین العابدین شیروانی در ذیل ذکر یونان در کتاب بستان السیاحه می نویسد^{۶۶}: «افلاطون فرموده است که عدل را یک صورت و ظلم را صور بسیار و از اینجهت جور آسان و عدل دشوار است و این دو صفت بخطا و صواب تیرانداز مشابهت دارند زیرا که صواب انداز بمعلم دانا محتاج است و خطا انداز به هیچ چیز مقید نیست و آن نامقید است. و ارسطو گفته است که پادشاه مثل دریاست و اعیان دولت و ارکان مملکت آن امثال انهاری که از دریا منشعب می شود همچنان که آب نهرها در عذوبت و مرارت تابع دریاست، طریقه ارکان دولت و اعیان سلطنت در عدل و ظلم موافق سیرت پادشاه است.

چرخ اخضر خاک را اخضر کند	خوی شاهان در رعیت جا کند
آب از لوله رود در کولها	شه چو حوضی دان حشم چون لولها
هر یکی آبی دهد خوش ذوقناک	چونکه آب جمله از حوضی است پاک
هر یکی لوله همان آرد پدید	ور در آن حوض آب شور است و پلید
خوض کن در معنی این حرف خوض	ز آنکه پیوسته است هر لوله به حوض

محققین حکماء فرموده اند هر سائسی که بنیاد حکومت خود را بر پنجاه قاعده گذارد و آن پنجاه قاعده را در سلطنت خود بعمل آرد دولت او بر دوام و حکومتش مستدام خواهد بود.

اول آنکه در جمیع کارها از عادات و عبادات رضای حق جل و علا را جويا و نیازمند درگاه ایزد تعالی باشد و خود را و غیر خود را منظور ندارد.

دویم آنکه در همه احوال و افعال و اعمال طریق وسط و اعتدال را از دست نگذارد.

سیم آنکه وزرای کاردریده و نجیب و امرای محنت کشیده و حسیب اختیار کند.

چهارم آنکه خردمندان قوم و ارباب استعداد را تربیت نماید و بمقتضای استعداد هر کس را پرورش دهد.

پنجم آنکه خاندان قدیم و دودمان عظیم و اشخاصی که از دولت و ثروت دور شده اند ایشان را رعایت نماید.

ششم آنکه برای قبض و بسط و رتق و فتق و ضبط و ربط و جمع و خرج و قهر اعداء و تربیت احبب ارباب شوری و اهل مشورت را از اصحاب دانش و تجربه کار و کار آزموده مقرر و معین فرماید.

هفتم آنکه سران و سروران و سرداران و سپهسالاران و سپهداران و سالاران باید که خواندن و نوشتن بدانند و در سن کهنولت و از خاندان نجابت باشند بهتر است.

هشتم آنکه طایفه عسکر و گروه لشکر را از جماعت صحرائشینان و ایلات و مردم کوهسار و از گروهی که صاحب و پدر و مادر ندارند بگیرد چه که شهری و قره ئی و مردم گرمسیر بیشتر کم هنر میشوند.

نهم آنکه مواجب و عتیق و معینات سپاه را از خزانه عامره معین نماید و بجائی حواله نکند.

دهم آنکه خدمات چند بر شخص واحد رجوع نفرماید و برای شخص واحد یک خدمت رجوع و معین نماید.

یازدهم آنکه در رعایت رعیت و کثرت زراعت بغایت بکوشد و کمترین رعیت را بملکی نفروشد.

^{۶۶} - حضرت حاج زین العابدین شیروانی، بستان السیاحه، ۱۳۱۵ هجری قمری. صفحات ۶۲۸-۶۲۵.

دوازدهم آنکه برای هر دیاری وقایع‌نگاری و خفیه‌نویسی معین کند که از احوال دوست و دشمن اعلام دارد.

سیزدهم آنکه بر ترفیة حال فرقه عرفاء و درویشان و اهل انزوا همت گمارد و ایشان را در بستر استراحت آسوده دارد.

چهاردهم آنکه جهت امور شریعت مقدسه در هر ولایتی قاضی امین و شیخ متدین و مفتی دیندار و داروغه پرهیزکار مشخص کند.

پانزدهم آنکه در تربیت جمیع اهل حرفت و ارباب صناعت مبالغه کند و مقرر فرماید که هر صاحب حرفتی از حد خود تجاوز نکند و مناسب حال خویش لباس پوشد و اکل نماید.

شانزدهم آنکه خراج دیوانی بر حاصل دیم خمس و از رود آب و اشجار میوه‌دار ثمن و از قنوات عشر از چاه آب بیست یک مقرر نماید و از حیوانات بطریق احکام شریعت بیضابستاند.

هفدهم آنکه در قسیم جنگ پیادگان و سواران سعی بلیغ که پیوسته سپاه و لشکر را باستعمال آلات مقاتله و محاربه مشغول دارد و در کهالت و بطالت نگذارد.

هیجدهم آنکه بر جمیع رعایا و برایا فرمان شود که آلات جنگ برندارند و در خانه خود نگذارند و ممارست محاربه و مجادله نکنند.

نوزدهم آنکه در بلاد و دیار بطل و بیکار نگذارد و هر یک را مناسب حال خویش شغلی و کاری بدارد.

بیستم آنکه بر تکریم علمای دین و اولاد حضرت امیرالمؤمنین و تعظیم حکمای معرفت قرین همت گمارد و در فراغت بال و استراحت احوال ایشان اهتمام دارد.

بیست و یکم آنکه یتیمان و بیوه زنان و جماعت پیران و از کارافتادگان را رعایت کند و هر یک را فراخور حال خود آسوده دارد.

بیست و دویم آنکه دونان و بدگوهران و جاهلان را بدرگاه راه ندهد اگرچه وجود بعضی مفسدان جهت رفع وجود افسد ضرور است و رفع فساد اشرار می‌کنند اما ایشان را همواره بدل متهم دارد.

بیست و سیم آنکه با زنان معاشرت بسیار نکند و با مسخره‌گان و مقلدان و سازندگان و مطربان مجالست و موانست ننماید اگرچه از وجود ایشان در بعضی مواضع چاره نیست.

بیست و چهارم آنکه در سیاست و قصاص تعجیل نکند و کمال تحقیق و تفتیش نکرده کس را به قتل نیاورد و مستحقان حبس و زندان را در محل معین بکار مشغول دارد.

بیست و پنجم آنکه هر شهر و دیار و محله به محله و گذار به گذار را به امین و دیندار بسپارد و همچنین اهل قراء و صحرائشینان را به آدم صداقت‌شعار بازگذارد که در هر زمان از احوال خرد و کلان و غریب و آشنا اعلام نماید.

بیست و ششم آنکه فرمان دهد که ارباب دولت و اصحاب ثروت حبوب و غلات انبار نکنند و بقیمت گران و بهای گزاف نفروشدند و پیوسته از نرخ و قیمت مأكولات و ملبوسات مطلع باشد و برای این کار محتسب امینی مقرر نماید بلکه خود بطریق تحقیق قیمت آنها را مشخص فرماید.

بیست و هفتم آنکه جاده‌ها و راهها را به رعیت بسپارد که سنور و سرحد را متوجه باشند و اگر مسافرین و مترو دین را نقصان مال و جان برسد رعایای سنور از عهده برآیند و گروه دزدان و راهزنان را گرفته بدارالملک رسانند.

بیست و هشتم آنکه هرگاه ملکی را به جنگ و قهر تصرف کند اعیان و ارکان آن ملک را گرفته و کوچانیده به دارالملک آورد و سیم و زر و دُر و جواهر از ارباب دول ایشان بستاند و طایفه مفسدان و شیران آنجا را مستأصل

گرداند و اگر بصلح و سداد مسخر نماید حکام آن شهر را به تختگاه کوچانیده و چند نفر ایشان را در دیار خود حکومت دهد که هر یک جداگانه مشغول باشند.

بیست و نهم آنکه بار حیوانات و چهارپایان را معین نماید که از آن زیاده بار نشود مثل آنکه درازگوش بیست و پنج من تبریز و قاطر و یابو چهل من و اشتر را شصت من مقرر دارد که اگر رعایا زیاده بر آن بار کنند موجب مواخذه باشند. سی ام آنکه برای مسافران رباط و بجهت سادات دارالسیاده و برای درویشان خانقاه و بجهت طالبان علم مدرسه و از برای بیماران که غریب و مفلس باشند دارالشفاء بسازد و برای هر یک موقوفات معین دارد و در این خصوص اهتمام فرماید. سی و یکم خلاف عهد و پیمان نکند و با هر فرقه و جماعتی که عهد و میثاق نموده عمل آورد و از آن تجاوز نکند. سی و دویم آنکه در هنگام جنگ و جدال اگر فتح و نصرت میسر شد سپاهیان و لشکریان عقب غارت نروند و اولجه^{۶۷} اخترمه^{۶۸} نشوند و برای آنها لشکری علیحده مقرر دارد و برای پاس و محافظت او سپاهی دیگر معین فرماید و در وقت تقسیم غنایم حصه و قسمت هر یک از پیادگان و سواران را مقرر نماید.

سی و سیم آنکه اگر سردار و سپهدار از میدان جنگ فرار کند آن را از منصب خود معزول نماید و دولت عزت او را بازستاند و اگر سپاهی گریزد ایشان را با زندانیان و محبوسان بکار گیرد تا موعد مشخص.

سی و چهارم آنکه اگر صاحب منصبی و ملازمی وفات یابد منصب او را به فرزند او عطا کند و اگر ولدش صغیر باشد و کیل معین فرماید و اگر اولاد قابل نداشته باشد به خویشان قریب او عنایت نماید و ثلث مواجب را بر اولادش بازگذارد و اگر سپاهی در حین جنگ ناقص شود و از کار افتد نصف مواجب او را لطف کند تا آسوده باشد.

سی و پنجم آنکه متاعی و قماشی که در ملک او بهم نرسد با آنها التفات نکند و بر آن اعتبار نگذارد که مال بسیار بدان صرف شود و بر رعایا و برایا ضرر رسد.

سی و ششم آنکه سعی و مبالغه نماید که از مسکرات اثر نماند و خمر و فقاغ و بنگ را براندازد و هر که خورد تأدیب بلیغ فرماید مگر آنکه حکیم حاذق برای مریض تجویز نماید.

سی و هفتم آنکه دروغ گوی و سوگندخور و متملق را تقرّب ندهد و خود نیز به آنها موصوف نشود که دروغ گفتن دولت را زیان دارد.

سی و هشتم آنکه برای خلافت و حکومت یک پسر خود را اختیار دهد و تربیت نماید و باقی را حکومت و ملک ندهد که باعث پریشانی عباد و خرابی بلاد است.

سی و نهم ملاحظه قدیم و جدید ملازم نکند و برای نوکر و خدمتکاران پایه نو و کهنه نگذارد و هر ملازمی که در مراسم خدمتگذاری و جانسپاری بیشتر باشد آن را زیاده منظور دارد.

چهلیم آنکه هفته یک روز به داد رعایای خود برسد و به ذات خویش تحقیق نماید شاید مقربان جهت اغراض نفسانی و تسویلات شیطانی مشته گردانند و حقیقت حال را بعرض او نرسانند و نیز سالی یک دفعه سه روز بار عام دهد که جمیع رعایا و برایا بخدمت او برسند و عرایض و مطالب خود را بلاواسطه معروض دارند.

چهل و یکم آنکه ملازمان امین مقرر دارد که از دخول و خروج بیگانه به ملک اعلام نمایند و احوال مسافرین و مترددین مملکت را اطلاع دهند و از اوضاع و اطوار آنها باخبر باشد.

^{۶۷} - اولجه کردن به معنی غنیمت گرفتن است.

^{۶۸} - اسب و سلاح و بار و بنه دشمن که بعد از هزیمت و کشته شدن از وی بدست می آید.

چهل و دویم آنکه به کیش و ملت احدی متعرض نشود و تعرض بر صاحبان ملل مختلفه نرساند و هر یک را در مقام خود تربیت کند اگرچه بموجب الناس علی دین ملوکهم مردمان بدین ملک مایل خواهند بود.

چهل و سیم آنکه در خرج اسراف نکند و اموالی که در راه مجاهدین و توسعه ملک باید خرج نمود بر لباس و ترفیع و اساس صرف ننماید و بخل و امساک نیز نوزد و از طریق اعتدال نیز نگذرد.

چهل و چهارم آنکه از ارباب دانش و اصحاب بینش که نکوکار و پرهیزکار باشند ندیم و مصاحب معین فرماید و ایشان را اجازت دهد که از احوال مملکت و اوضاع رعیت به طریق صدق و بیان واقع عرض کنند و در مقام مناسب اخبار اعداء و احبّاء را معروض دارند.

چهل و پنجم آنکه رسم راهداری و عشاری را موقوف گرداند و بجز چهل یک از طایفه تجّار از کسی چیزی نستاند و آن نیز در تمامت مملکت دو سه موضع زیاده نباشد.

چهل و ششم آنکه بیت اللطف یعنی خرابات خانه را براندازد و طریقه متعه نمودن را جاری سازد و در هر شهر و دیاری محله‌ای برای ایشان مقرر نماید و امین دیندار و شخص پرهیزکار برای محافظت آنها معین فرماید و دخل و خرج ایشان را مشخص کند و نیز اهل عفايف و زنان شوهردار را از تردّد و تعزیه‌خانهها و اختلاط با مردان منع بلیغ کند.

چهل و هفتم آنکه در تعمیر قبور اولیاء و ائمه هدی و مزار مشایخ دین و ابواب البرّ مساعی جمیله به ظهور رساند و راه متردّین و مسافرین را هموار و گشاده گرداند و بعضی مواضع که سنگ بسیار و تردّدش دشوار است پاک سازد و طریق آمد و شد مردم را آسان کند.

چهل و هشتم آنکه اوقات خود را قسمت نماید و مدّت شش ساعت را برای خواب و آسایش مقرر نماید و چهار ساعت به امور عیال و اطفال و صغار و کبار خود پردازد و دو ساعت به کتب اخلاق و اخبار سلف مشغول شود و چهار ساعت در خلوت به عبادت یزدان و بندگی حضرت سبحان متوجه گردد و هشت ساعت دیگر به کار و بار مملکت و امور رعیت و مهام سلطنت و حکومت التفتات کند.

چهل و نهم آنکه سالی دو مرتبه شیلان کشیده سران و سرداران و کلانتران و اشراف و اعیان و امراء و ارکان دارالملک و سپاه و لشکر و رعیت را اطعام کند و به عواطف خسروانه و به تشریفات شاهانه مخّلع و مشرف گرداند.

پنجاهم آنکه فرمان دهد که حبوب و غلات به ملک بیگانه نبرند و مایحتاج رعیت را از ولایت بیرون نکنند و بر مآکولات رعایا نقصان نرسانند.

این بود پنجاه قاعده که مذکور شد و هر حاکمی که بر آنها عمل نماید امورات آن بر وفق مراد باشد والسلام علی من اتبع الهدی.»

منابع

- حضرت حاج زین العابدین شیروانی، بستان السیاحه، چاپ سنائی، گراور استنساخ ۱۳۱۵ قمری.
<http://www.sufism.ir/>
- حضرت حاج سلطانحسین تابنده، نظر مذهبی به اعلامیه حقوق بشر. انتشارات صالح، ۱۳۴۵، تهران.
<http://www.sufism.ir/>
- حضرت حاج ملا سلطانمحمد بیدختی گنابادی، بیان السّعادة في مقامات العبادة. ترجمه حشمت‌الله ریاضی و محمدآقا

- رضاخانی، سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۳۷۷، تهران. <http://www.sufism.ir/>
- حضرت علی ابن ابیطالب، نهج البلاغه، ترجمه جعفر شهیدی، انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ ۱۵، ۱۳۷۸، تهران.
 - ابن اثیر، علی بن ابی الکریم محمد بن محمد بن عبد الکریم بن عبد الواحد الشیبانی، الکامل فی التاریخ. نورالسیره.
 - <http://www.al-eman.com/islamlib/viewtoc.asp?BID=174>
 - ابن جوزی، ابوالفرج عبد الرحمن بن علی بن محمد، تذکره الخواص، نورالسیره، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، CD.
 - ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، قاهره، دارالاحیاء العربیه ۱۹۵۹.
 - ابن عبدالبر، الاستیعاب، جامع الاحادیث، نور، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، لوح فشرده CD.
 - اربلی، علی بن عیسی، کشف الغمه فی معرفه الائمه.
 - امینی، عبدالحسین، کتاب الغدیر، موسسه دایره المعارف فقه اسلامی، ۱۳۸۳.
 - ثقفی، ابواسحاق، الغارات، ترجمه عبدالمحمد آیتی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، چاپ اول، ۱۳۷۱ش، تهران.
 - شیخ حر آملي، وسائل الشیعه، جامع الاحادیث نور، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، لوح فشرده CD.
 - شیخ صدوق، امالی، مؤسسه بعثت، قم ۱۴۱۷ ق، ترجمه محمد باقر کمره‌ای، انتشارات کتابچی، ۱۳۷۰ش، تهران.
 - کلینی، الکافی، جامع الاحادیث، نور، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، لوح فشرده CD.
 - کلینی، محمد بن یعقوب، روضه کافی، جامع الاحادیث نور، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، لوح فشرده CD.
 - مسلم، صحیح.
 - <http://www.saaaid.net/book/jass.php?id=695&data=http://www.saaaid.net/book/1/247.zip>
 - مجلسی، محمدباقر، بحار الأنوار، جامع الاحادیث نور ۲، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، لوح فشرده CD.
 - محدث نوری، مستدرک الوسائل، جامع الاحادیث نور، مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی، لوح فشرده CD.
 - Max Weber (1915), The religion of China: Confucianism and Taoism, Free Press paperback, 1968, University of Virginia. <http://archive.org/details/thereligionsofch00legguoft>
 - Robert Michels, (1911), Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy. (German: Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie; Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens) Translated to English in (1915). <http://etext.lib.virginia.edu/toc/modeng/public/MicPoli.html>
 - Colin Barker (2001), Robert Michels and the "Cruel Game" Colin Barker et al. eds. Leadership and Social Movements, Manchester University Press, Manchester.