

تحلیلی تاریخی بر منطق نصب، وظایف، شاخصه‌های کارگزاران در سیره مدیریتی رسول خدا (ص)

محمد جواد یآوری سرتختی^۱

چکیده

حاکمان مسلمان در طول تاریخ برای تحقق حکمرانی و رسیدن به اهداف، به نصب کارگزاران و تعیین وظایف آنان اقدام کرده‌اند؛ تعیین مناصب و وظایف، منطق نصب و شاخصه‌های آنان نیز متناسب با اندیشه و اهداف سیاسی حاکم یا حکومت انجام شده است. چون پیشرفت هر حکومتی نیازمند داشتن کارگزارانی است که بتوانند در تحقق اهداف، یاریگر حاکمان آن باشند، لازم است برای آن نیز الگوی کاملی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف واکاوی منطق حاکم بر انتخاب کارگزاران، تعیین وظایف، تأمین نیازها، نظارت بر آنان و شاخصه‌های محوری در این فرآیند انجام شد. بدین منظور این پرسش که آیا می‌توان از سیره رسول خدا (ص) به عنوان رهبر دینی - سیاسی و مؤسس حکومت اسلامی، الگویی نظام‌مند برای نظام‌های سیاسی معاصر استخراج کرد؟ با رویکردی تحلیلی - تاریخی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که رسول خدا (ص) در تمامی امورات حکومتی، برای تسهیل امور مردم و اجرای احکام الهی کارگزارانی را مبتنی بر منطق و شاخصه‌های الهی آنان منصوب کرد و ضمن تأمین حقوق و دستمزد، به ارزیابی و بازرسی ایشان نیز توجه نمود. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، منطق و معیارهای گزینش کارگزار اسلامی و فعالیت‌های آنان برای جامعه اسلامی کشف شد.

کلیدواژه‌ها: کارگزاران در سیره پیامبر (ص)، وظایف حکومتی در سیره پیامبر (ص)،

منطق نصب کارگزاران، شاخصه‌های کارگزاران و بازرسی در سیره پیامبر (ص).

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۴ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۰/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۰۳
۱. دانشیار گروه تاریخ، دانشگاه باقرالعلوم (ع)، قم، ایران.

۱. مقدمه

هر حکومتی برای رسیدن به اهداف خود از کارگزاران یا وزیران متعددی در بخش‌های مختلف حکومتی استفاده می‌کند و این گزینش یا نصب، مبتنی بر مبانی، اصول یا اندیشه سیاسی خاص آن حکومت است. پرسش این است که باید از چه الگویی برای گزینش یا نصب والیان یا کارگزاران استفاده کرد تا ضمن جلوگیری از فساد، تمامی یا بیشتر اهداف حکومتی تحقق یابد؟

درباره بررسی شاخصه‌ها و شرایط کارگزاران و وظایف آنان از منظر امیرمؤمنان علی (ع)، نهج‌البلاغه یا به‌طور عام در اسلام، مقالات (ر.ک.، کمالی و معارف، ۱۳۹۵؛ مهدوی‌راد، ۱۳۹۱) یا کتاب‌هایی منتشر شده است که رویکرد آنها بیشتر حدیثی یا محدود به نهج‌البلاغه با بن‌مایه نامه آن حضرت به مالک اشتر یا دیگر والیان است. برای آنکه نگاه اسلام به مدیریت و اداره جامعه به‌طور کامل بررسی شود، ضرورت دارد تا رویکرد تاریخی و مبتنی بر سیره نیز در پژوهش‌ها مورد توجه قرار گیرد. در این رویکرد باید منابع فریقین و متناظر به سیاست‌ها و اقدامات اجرایی دولتمردان در مواجهه با کارگزاران مشخص شود. هدف از این روش آن است تا هرآنچه در دیگر مقالات به مثابه نظریه مطرح بوده است با سیره معصوم نیز تطبیق داده شود و قواعد حاکم بر نظام کارگزاری روشن‌تر، عینی‌تر و جامع‌تر گردد. بر پایه این ضرورت، سعی شد تا سیره رسول خدا (ص) در مدیریت منابع انسانی، نصب کارگزاران، مناصب آنان، منطق منصب، تأمین هزینه‌ها و ارزیابی عملکرد آنان و در نهایت، شاخصه‌های تعیین کارگزار استخراج شود. پژوهش حاضر و روش پژوهشی آن تاکنون به‌کار نرفته است. این روش، پژوهشگر را در تهیه سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص) یاری کرده است که می‌توان از آن به عنوان یک الگو بهره برد.

۲. مدیریت منابع انسانی

مدیریت، فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی سازمانی و براساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد. براساس این تعریف، یکی از شاخصه‌های پیشرفت،

داشتن منابع انسانی کارآمد، بهره‌ور و توانمند است و اگر جامعه‌ای از این مزیت برخوردار نباشد، به طور قطع نمی‌تواند به اهداف مورد نظر خود دست یابد. به عبارت دیگر، نیروی انسانی، گران‌بهاترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی به عملکرد عالی به شمار می‌رود که باید هدایت و کنترل شود. بنابراین، مدیریت منابع انسانی به معنای جذب، نگهداری، پرورش نیروی با استعداد و پراورشی و نظارت بر عملکرد آنان است. (رضائیان، ۱۳۷۶)

یکی از محورهای مدیریتی رسول خدا ﷺ، سازماندهی مشاغل و ایجاد انگیزه برای فعالیت بود. تحلیل و طراحی مشاغل مورد نیاز، تعیین وظایف والیان و کارگزاران، ارزش‌گذاری مشاغل و ایجاد انگیزه، فعالیت‌های حکومتی در ابعاد مختلف و تبیین فواید آنها، از جمله اموری است که پیامبر ﷺ در بعد سازماندهی مشاغل به آن توجه ویژه داشت. محور دیگر، مدیریت امور استخدامی است. براین اساس، آن حضرت ضمن تربیت نیروی مؤمن و کارآمد، مسئولیت‌های دولتی را به آنان سپرد. (ابن حنبل، بی‌تا، ۳۹۹/۴؛ نیشابوری، بی‌تا، ۱۴۱/۵) چنانکه ولایت مکه را به عتّاب بن أسید سپرد که با مقرری دو درهم در روز، زندگی کرد و بیان داشت: «خداوند سیر نکند، شکمی را که با دو درهم در روز سیر نمی‌شود» (ابن اثیر، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۴۵۲/۳). مدیریت عملکرد و توسعه منابع انسانی، بُعد دیگری از مدیریت پیامبر اکرم ﷺ بود. در این محور، ارزیابی عملکرد، آموزش و تربیت، آگاهی بخشی یا اطلاع‌رسانی، توانمندسازی و جانشین‌پروری از شاخصه‌های مدیریت عملکرد است که مورد عنایت رسول خدا ﷺ بود. مدیریت حفظ و نگهداری منابع انسانی با پرداخت دستمزد، ایمنی و امنیت، تأمین رفاه و رسیدگی به خواسته‌های معقول آنان، تکریم و تشویق نیز بُعد دیگری از مدیریت منابع انسانی در سیره آن حضرت بود. همچنین، مدیریت به‌کارگیری مؤثر منابع انسانی بُعد دیگری از مدیریت منابع انسانی پیامبر اکرم ﷺ بود. ایشان برای این بخش، اموری مثل رعایت ضوابط، انضباط و جابجایی نیروها را انجام می‌داد تا آسیب‌های احتمالی از بین برود و بهره‌وری، صحیح، دقیق و بیشتر باشد. (ر.ک.، نیک‌پور، ۱۳۹۹) از این رو ایشان، به انسان‌هایی که توانمند نبوده و دچار ضعف در مدیریت بودند (ر.ک.، ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۱۷۵/۴) یا برکسب مسئولیت و ریاست‌طلبی حریص بودند، مسئولیت نمی‌داد (بخاری، ۱۴۰۱ هـ.ق، ۱۰۷/۸؛ نیشابوری، بی‌تا، ۶/۶).



۳. نصب کارگزاران توسط پیامبر اکرم ﷺ

۳-۱. منصب‌ها و وظایف کارگزاران

با شکل‌گیری بنیادهای معرفتی حکومت اسلامی، گام بعدی اقدامات رسول خدا ﷺ، بهره‌وری از منابع مالی، منابع انسانی و جغرافیای طبیعی بود. هر حکومتی متناسب با شرایط خاص جمعیتی و سرزمینی، باید به سامان‌دهی امکانات بپردازد و برای هر کاری، کارگزاران یا متولیان را نصب نماید تا منویات دین در قالب حکمرانی اسلامی تحقق یابد. نصب والیان و کارگزاران و بیان شرح وظایف آنان در نامه‌های اداری (ابن شعبه، ۱۴۰۴ هـ.ق)، ناظر به برقراری امنیت، صلح و جهاد (ر.ک.، حج: ۳۹؛ توبه: ۷۳)، قضاوت و اقامه عدالت (ر.ک.، حدید: ۲۵)، دریافت وجوهات، مدیریت انفال، بهداشت و محیط زیست، بهبود وضعیت اقتصادی و تنظیم بازار، تعلیم و تربیت، امر به معروف و نهی از منکر (صدوق، ۱۴۰۴ هـ.ق، ۱۱/۴)، و امور اجرایی و معرفی وصی (ر.ک.، مائده: ۶۷) بخش مهمی از اقدامات سیاسی رسول خدا ﷺ بود.

بعد از نصب وصی و وزیر، و تشکیل سپاه، گام بعدی اقدامات سیاسی و حکومتی رسول خدا ﷺ پس از گسترش اسلام به مناطق مختلف جزیره العرب، تعیین کارگزاران صالح از میان مردان و زنان بود. بدین‌منظور برای هر یک، وظایفی را در امور دینی و دنیوی تعیین می‌نمود و شفاهی یا مکتوب به آنان ابلاغ می‌کرد؛ چنانکه ایشان خانمی با نام سَمْرَاء بِنْتُ نَهِیک انصاری را برای امر به معروف و کنترل و بازرسی بازار نصب کرد (ابن عبدالبر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۱۸۶۳/۴). پیامبر اکرم ﷺ برای مناطق پر جمعیت و شهری، کارگزاردنی را تعیین کرد که برخی منابع مانند بلاذری (م ۲۷۹ق) و یعقوبی (م ۲۹۲ق)، اسامی آنان را ثبت کرده و شرح وظایف برخی را نیز ذکر کرده‌اند و به تعدادی از نامه‌های آن حضرت نیز اشاره کرده‌اند. در این گزارش‌ها به ریاست بر قبیله و لشکر، قضاوت، تعلیم شریعت و آداب مسلمانی به مردم، قرائت قرآن و گرفتن صدقات، اشاره شده است. (یعقوبی، بی‌تا، ۸۱/۲ - ۸۰؛ بلاذری، ۱۴۱۷ هـ.ق، ۵۲۹/۱) طبری (م ۳۱۰ق) نیز ضمن اشاره به این نکته که رسول خدا ﷺ برای تمامی مناطقی که مسلمان شده بودند، والیان را معرفی کرد، برخی از وظایف کارگزاران را نیز ثبت کرده است. طبق خبر وی، آن حضرت، کسانی را مأمور جمع‌آوری صدقات و خراج کرد. (طبری، ۱۳۸۷ هـ.ق، ۱۴۷/۳) همچنین طبق خبری دیگر، برخی از کارگزاران وظیفه داشتند تا جزیه مسیحی و مجوس، و زکات مسلمانان را دریافت کنند (ابن هشام، بی‌تا، ۶۰۰/۲).

رسول خدا ﷺ در کنار نصب والیان، موقعیت‌های شغلی و مناصب مورد نیاز جامعه اسلامی را نیز ساماندهی کرد. ایشان افزون بر نصب افراد برای مدیریت و امنیت مدینه و مدیریت اقامه نماز جمعه و نماز جماعت (واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۸/۱ - ۷)، به مناصب دیگر نیز توجه خاص داشت. نصب برید (نامه‌رسان) (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۱۷۶/۴)، نصب نقیب و عریف (ابوداد، ۱۴۱۰ هـ.ق، ۱۵/۲ - ۱۴؛ ابن عبدالبر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۱۷۴۰/۴)، نصب سفیر در روابط خارجی (ابن هشام، بی‌تا، ۶۰۷/۲؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۱۹۸/۱)، نصب قاضی (ابوداد، ۱۴۱۰ هـ.ق، ۱۶۲/۲؛ حاکم نیشابوری، بی‌تا، ۵۷۷/۳)، نصب مُبلِّغ، معلم دین و سنت، و حتی کسانی برای یاد دادن خواندن و نوشتن (طبری، ۱۳۸۷ هـ.ق، ۵۳۲/۱۱)، نصب مأموران امر به معروف و نهی از منکر (ابن عبدالبر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۱۸۶۳/۴)، نصب بازرسان بازار (ابن عبدالبر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۶۲۱/۲)، نصب مُخیر (واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۴۸۹/۲؛ ترمذی، ۱۴۰۳ هـ.ق، ۳۳۹/۵)، نصب فرمانده در جنگ (زید، بی‌تا، ۲۵۱)، تعیین مأموران جمع‌آوری صدقات (وزکات، خمس و جزیه (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۵۸/۶؛ ابن هشام، بی‌تا، ۶۰۰/۲؛ یعقوبی، بی‌تا، ۸۱/۲ - ۸۰)، نصب محافظ غنائم جنگی (واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۱۶۴/۱؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۴۴۹/۳)، نصب متولی هزینه کرد خمس و زکات (واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۴۱۰/۱، ۶۹۶/۲؛ ابن سلام، ۱۴۰۸ هـ.ق، ۴۱۳/۱ و ۴۱۵)، نصب خارص یا تخمین‌زننده محصولات کشاورزی مانند انگور و خرما (کلینی، ۱۴۰۴ هـ.ق، ۲۶۷/۵)، نصب مسئول چراگاه‌های دولتی و نظامی (واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۴۲۶/۲ - ۴۲۵)، نصب کاتبان نامه‌ها و وحی (یعقوبی، بی‌تا، ۸۰/۲؛ ابن مسکویه، ۲۷۳/۱، ۱۳۷۹)، نصب پشتیبان و پرستار در جنگ‌ها (شافعی، ۱۴۱۳ هـ.ق، ۱۷۴/۴؛ شافعی، بی‌تا) و غیره، از جمله مواردی هستند که در فرمان‌های انتصابی پیامبر اکرم ﷺ وجود دارند. تعدد و تنوع مسئولیت‌ها، از آن حکایت دارد که ایشان جامع نگر بود و به همه ابعاد زیست اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی توجه داشت و با درایت برای هر پستی از میان مسلمانان دست به گزینش افراد صالح می‌زد.

در بررسی وظایف کارگزاران، دعوت به توحید، اعلام و ابلاغ دستورات اسلام، اقامه دین، تغییر فرهنگ جاهلی، ترویج فرهنگ اسلامی، آموزش قرآن، فقه، سنت و آداب مسلمانی (ابن ماجه، بی‌تا، ۲۱/۱؛ ابن هشام، بی‌تا، ۵۹۵/۲)، رفق و مدارا با مردم (نیشابوری، بی‌تا)، امانت‌داری در کارها، نظارت بر کار کارگزاران و عذرخواهی در هنگام خطای آنان، پیشگیری از جرم با بیان مصالح و مفساد کارها، اقامه فرائضی مانند نماز، دریافت وجوهات (خمس و زکات) و جزیه، (یعقوبی، بی‌تا، ۸۰/۲؛ صنعانی، بی‌تا، ۲۱۶/۵)، عدم سخت‌گیری در دریافت وجوهات (نیشابوری، بی‌تا، ۱۴۱/۵)، قضاوت



براساس قرآن و سنت (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۲/۲۶۴)، تعیین مربیان تربیت دینی و آموزش علم، بازگرداندن امانت‌ها و توجه والی به مراقبت از دین خود و مردمان، از جمله وظایفی است که رسول خدا ﷺ برای مُعَاذِ بْنِ جَبَل به عنوان والی یمن، تشریح و ابلاغ کرد (یعقوبی، بی تا، ۸۱/۲ - ۸۰).

از دیگر صحابی کارگزار که رسول خدا ﷺ سفارش‌ها و وظایفی را برای حکمرانی وی تعیین کرد، عَمْرُو بْنُ حَزْمِ انصاری بود. آن حضرت، دستورالعملی را برای وی چنین نوشت:

«بسم الله الرحمن الرحيم! این بیان خدا و پیامبر اوست. ای کسانی که ایمان آورده‌اید! به پیمان‌ها وفا کنید، در هر کار از خدا بترس که خدا پشتیبان مردم خدا ترس و نکوکار است. فرمان می‌دهم که حق را مطابق دستور خدا بگیر، مردم را بشارت نیک بده و به نیکی وادار کن و به مردم قرآن و فقه و دین پیاموز و از بدی باز دار، هیچ ناپاکی به قرآن دست نزن، حقوق و تکالیف مردم را به آنان بگو و در کار حق با مردم مدارا کن. در کار ظلم، محکم برخورد کن که خدای عز و جل از ظلم بیزار است و از آن منع کرده و گفته است لعنت خدا بر گروه ستمگران باد! باید که مردم را مژده به بهشت دهی تا عمل صالح انجام دهند و از جهنم بترسانی تا گناه نکنند؛ «مردم‌داری کن تا در کار دین بینا و دانا شوند و آداب و سنت و واجبات حج به مردم پیاموز و اوامر خدا را درباره حج اکبر و حج اصغر یعنی، عمره بیان کن. نگذار کسی در يك جامه کوچک نماز بخواند، مگر جامه‌ای فراخ باشد که گوشه‌های آن را بر دوش خویش افکند. نگذار کسی لباسی را بپوشد که عورت او نمایان شود و نگذار کسی موی دراز خویش را ببافد و از پشت سر بیاویزد. هنگامی که مردم در هیجان باشند و نگذار که از قبایل و عشایر سخن به میان آورند (سخن‌چینی کنند)، باید سخنان آنان از دعوت خدای یگانه باشد و هر که مردم را به خدا نخواند و به قبایل و عشایر بخواند، او را به شمشیر بزنید تا همه دعوت به خدای یگانه بی‌شريك باشد. باید بگویی تا مردم وضو بگیرند و سر وقت نماز بخوانند؛ «باید که خمس خدا را از غنائم بگیر و زکات مقرر مؤمنان را دریافت کنی. از محصولات آبی (گندم یا جو)، ده يك و از حاصل دیم و مشروب چاه، نیم ده يك و از هر ده شتر، دو بز و از هر بیست شتر، چهار بز و از هر چهل گاو، يك گاو و از هر سی گاو، يك گوساله نر یا ماده و از هر چهل گوسفند، يك بز زکات بگیر؛ زیرا خداوند در کار زکات بر مؤمنان چنین مقرر داشته است. هر یهودی و نصرانی که به اعتقاد خالص مسلمان شود، جزو مؤمنان است و هر کسی بر نصرانی‌گری یا یهودی‌گری خویش بماند، با اجبار او را از دینش باز نگردانید». (ابن

طبق شواهد تاریخی، دو منطق یا شیوه نصب برای کارگزاران یا والیان در سیره رسول خدا ﷺ وجود دارد. در یک منطق، آن حضرت با در نظر گرفتن شایستگی یا صلاحیت‌های عمومی، معنوی و تخصصی، افرادی را به کاری منصوب می‌کرد و با بازرسی، بر آنها نظارت و کنترل داشت؛ در صورت داشتن تخلف یا اشتباه، یا آنان را نصیحت می‌کرد یا عزل می‌نمود. (یعقوبی، بی‌تا، ۱۲۲/۲؛ حموی، ۱۳۹۹ هـ.ق، ۳۴۸/۱) در کنار این اقدامات، آن حضرت به دلیل شرایط جزیره العرب، گاهی مسئولین دولتی یا ریاست عشیره را با مشورت مردم انتخاب می‌کرد. ایشان، از سیاست بهره‌گیری از افراد بومی قبایل را که دارای قدرت و تأثیرگذاری خاصی بودند، بهره برد. به عبارت دیگر، پیامبر ﷺ در شرایطی از این شیوه استفاده می‌کرد که فرد مورد پذیرش طوایف، صلاحیت لازم را داشت.

پیامبر اکرم ﷺ، گاهی افرادی را بر قبایل یا منطقه‌ای نصب یا ابقاء می‌کرد. ابقا یا انتصاب فرد مورد پذیرش مردم، همکاری یک قوم را تضمین می‌کرد و آنان را از مخالفت و امتناع باز می‌داشت. این سیاست، بیشتر در جایی که نصب فرد دیگری ممکن بود ایجاد تنش کند یا نگاه‌های قومی را برانگیزد، به کار می‌رفت. برای نمونه، ایشان مالک بن عوف را بر قبایل ثُمَالَة، سَلَمَة و فَهْم از ثقیف، ولایت بخشید. (ابن هشام، بی‌تا، ۴۹۱/۲) همچنین، قیس بن مالک را که از اهالی هَمْدَان یمن بود، به عنوان والی بر قوم خود نصب کرد (ابن اثیر، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۱۴۲/۴). عَتَّاب بن اَسید مکی را نیز به دلیل داشتن ویژگی‌هایی مانند جوانی و توان کار، در مکه نصب کرد (طبری، ۱۳۸۷ هـ.ق، ۷۳/۳؛ بلاذری، ۱۴۱۷ هـ.ق، ۳۶۵/۱). رسول خدا ﷺ در سال هفتم هجری، بِشْر بن بَرَاء بن مَعْرُور را به جای جَدِّ بن قَیس، به عنوان ریاست قبیله بنی سَلَمَة پیشنهاد داد (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۵۹۱/۲؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۴۳۰/۳). آن حضرت، در سال هشتم هجری نیز نامه‌ای به جَیْفَر و عبد از فرمانروایان سرزمین عمان نگاشت و در آن یادآور شد که اگر اسلام را بپذیرند در فرمانروایی خویش باقی می‌مانند (ابن سید الناس، ۱۴۱۴ هـ.ق، ۲۳۵/۲). همچنین هنگامی که نمایندگان قبیله سعد هُدَیم که مسلمان شده بودند به مدینه آمدند و با آن حضرت بیعت کردند، ایشان نیز خطاب به آنان فرمود: «یکی از افراد قوم خودتان را به عنوان امیر برگزینید» (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۲۴۹/۱).



۳-۳. تأمین هزینه‌های کارگزاران

کارگزاری که برای حکومت کار می‌کند، باید دستمزد یا خدماتی را دریافت کند. به طور طبیعی این دستمزد و خدمات، برای تأمین معیشت آنان است و باید مقدار آن مشخص و به موقع و کامل پرداخت شود. (ابن ابی شیبه، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۱۲۹/۵؛ طوسی، ۱۴۲۰ هـ.ق، ۴۸۷/۳؛ نجفی، ۱۳۶۵، ۲۷۳/۲۵) مسئولان حکومتی باید از امکانات عمومی به اندازه ضرورت استفاده کنند و از انباشت ثروت شخصی پرهیزند. از این رو، رسول خدا ﷺ برای کارگزاران، مقرر می‌کند و ملزومات معیشت را فراهم می‌کند تا ضمن بالابردن سطح همکاری آنان در تقویت حکومت، مانع فساد شود (ابوداود، ۱۴۱۰ هـ.ق، ۱۶/۲)؛ چنانکه عتّاب بنِ اُسَید اظهار کرد: «من روزی دو درهم از آن حضرت دریافت می‌کردم» (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۴۵۲/۳).

گرچه پیامبر ﷺ کارگزاران را به ساده‌زیستی و قناعت تشویق می‌کرد (ابن ماجه، بی‌تا، ۱۴۱۰/۲ هـ.ق)، اما بر این باور بود که آنان باید از خدماتی برخوردار باشند تا دچار فساد مالی و گناه نشوند. بنابراین، در دستورالعملی درباره مقدار تأمین هزینه‌های کارگزاران فرمود: «هر کس مسئولیتی از جانب ما بر عهده بگیرد، اگر همسر ندارد، باید ازدواج کند، اگر خانه ندارد، باید خانه‌ای تهیه کند، اگر مرکب (وسیله نقلیه) ندارد، باید مرکبی فراهم کند و اگر خدمت‌کار ندارد، باید خدمت‌کاری بگیرد، اما هر کس بیش از این - از بیت‌المال - برداشت کند، - خواه به صورت گنج (پول نقد) یا شتر (ثروت حیوانی)، در روز قیامت در حالی نزد خدا می‌آید که یا غاصب یا دزد است» (ابن سلام، ۳۳۸/۳؛ ابوداود، ۱۴۱۰ هـ.ق، ۱۷/۲ - ۱۶).

۳-۴. شاخصه‌های کارگزاران

انتخاب یا نصب کارگزاران، نیازمند منطق عقلی و شرعی است؛ در صورتی که ایشان بدون منطق نصب شوند، خسارت‌های جبران‌ناپذیری بر حکومت و مردم تحمیل می‌شود. بنابراین، برخورداری از صفات یا شاخصه‌های ایجابی یا سلبی، یک ضرورت عقلی است. به عبارت دیگر، حفظ نظام اسلامی بدون مدیران عالم به دین، عادل، امانت‌دار، متعهد و توانمند، ممکن نیست. همچنین، اجرای صحیح احکام الهی، جلوگیری از فساد، افزایش کارآمدی، تأثیرگذاری کارگزاران بر جذب مردم به اسلام و همکاری با حکومت اسلامی و الگوسازی، نیاز به کارگزاری با تقوا و متخصص و دارای شایستگی‌های عمومی دارد. قابل



ذکر است که جلب اعتماد عمومی زمانی اتفاق می افتد که حاکمان در مقابل مردم، شفاف، پاسخگو و خدمت‌گزار باشند و پیشگیری از فساد در سیستم حکومتی با گزینش افراد امین و با تقوا ممکن می شود. در صورت نبود شایستگی در وجود کارگزاران، حکومت اسلامی به سمت استبداد، فساد و بی‌کفایتی حرکت می‌کند که با اهداف اسلامی در تضاد است.

۳-۴-۱. شایستگی عمومی

از منظر قرآن، سنت و سیره عقلا، حاکم مشروع در حکومت اسلامی باید مدیر، مدبر، عادل، با تقوا (ر.ک.، یونس: ۴۷؛ کلینی، ۱۴۰۴ ه.ق، ۴۰۶/۷) و از همه، عالم‌تر به شریعت و اجرای آن باشد (ابن طائوس، ۱۴۲۰ ه.ق) تا مردم، فرمان او را اطاعت کنند (ابن طقطقی، ۱۴۱۸ ه.ق). در منطق مدیریتی اسلام، والی یا کارگزار، باید دارای صلاحیت‌های عمومی (همچون دینداری، امانت‌داری، دارای اصل و نسب و...) و صلاحیت‌های تخصصی (همچون توانمندی و مهارت، علم، تجربه، تخصص و...) باشد؛ داشتن این صلاحیت‌ها سبب برتری فردی بر دیگران می شود. به عبارت دیگر، مجموع این ویژگی‌ها سبب شایستگی بیشتر و برتری دادن وی بر دیگران در منصب می شود (باقلانی، ۱۴۱۴ ه.ق). البته ممکن است نسبت به شرایط موجود، به‌ویژه زمان رسول خدا ﷺ که هنوز نیروی انسانی کارآمد تربیت نشده بود، به حداقل این ویژگی‌ها در افراد اکتفا شود و از میان افراد موجود، بهترین‌های ایشان به مسئولیت برگزیده شود.

در وضعیتی که بحران نیرو و منابع انسانی بسیار مشهود بود، توجه پیامبر اکرم ﷺ به شایسته‌سالاری در گزینش کارگزاران از نکات بسیار با ارزش و مهم در سیره مدیریتی ایشان بود. ایشان در عصری می‌زیست که ممکن بود انتخاب افراد، تعصبات قومی و معیارهای قبیله‌ای را برانگیزد؛ چنانکه مردم به ایشان درباره انتخاب زید بن حارثه به عنوان یکی از فرماندهان سریه مَوتَه و به انتخاب اُسَامَةُ بْنُ زَید که فرمانده جوانی بود، برای سرپرستی انصار و مهاجران، اعتراض کردند. (ابن هشام، ۶۵۰/۲) آن حضرت از این رفتار مردم به خشم آمد و در حال بیماری به مسجد رفت و چنین فرمود: «مردم! فرماندهی اسامه را بپذیرید و سپاه را حرکت دهید که به جان خودم سوگند! اگر درباره فرماندهی او سخن می‌گویید، پیش از این درباره فرماندهی پدرش هم سخن‌ها گفتید، ولی او شایسته فرماندهی است، چنانکه پدرش نیز لایق آن بود» (واقعی، ۱۱۱۹/۳؛ ابن هشام، بی‌تا، ۶۵۰/۲). پیامبر اکرم ﷺ درباره خالد بن ولید نیز که از سران شرک جدا



شده و تازه مسلمان بود و خطایی را مرتکب شده بود، بر وی خشمیگن شد و سه مرتبه از

وی برأنت جست (واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۸۸/۳؛ ابن هشام، بی تا، ۴۳۰/۲ - ۴۲۹).

رسول خدا ﷺ، رستگاری و سعادت امت را ثمره مدیران صالح، و فساد امت را نتیجه کارگزاران ناشایست معرفی کرد (صدوق، ۱۳۶۲/۱، ۳۶) و درباره اهمیت شایسته سالاری، خطاب به کارگزاران خویش فرمود: «هر کس که فردی را مسئول برده نفر بگمارد و بداند در میان ایشان فردی بهتر یا شایسته تر از او وجود دارد، بی گمان به خدا و رسول او و همه مسلمانان خیانت کرده است» (ابن حجر عسقلانی، بی تا، ۱۶۵/۲).

۳-۴-۲. علم به قرآن و سنت

یکی از ویژگی های مهم و ضروری حاکم اسلامی، افزون بر داشتن ایمان به خدا، علم به قرآن و سنت رسول خدا ﷺ است و حتی توجه دادن مردم به فراگیری دین است؛ زیرا کارگزار اسلامی قرار است، افزون بر پاک سازی فرهنگ جاهلیت، احکام دین اسلام را که برگرفته از کتاب و سنت است، اجرا کند. پیامبر اکرم ﷺ خطاب به اصحاب فرمود: «من بر شما از استخفاف و بی اعتنائی کردن به دین و رشوه گرفتن می ترسم» (صدوق، ۱۳۷۸/۲، ۴۲). همچنین خطاب به والیان فرمود: «هر کس کارگزاری از مسلمانان را به کار گیرد و بداند که در میان ایشان شایسته تر از او و داناتر از او به کتاب خدا و سنت رسول خدا ﷺ هست، به خدا و رسول او و به همه مسلمانان خیانت کرده است» (بیهقی، بی تا، ۱۱۸/۱۰؛ ابن ابی عاصم، ۱۴۱۳ هـ.ق). همچنین، درباره اهمیت برخورداری کارگزاران از ایمان و توجه به کسب رضایت الهی فرمود: «هر کس در میان جمعی، کسی را - به عنوان مسئول - انتخاب کند و در میان آنان کسی که بیشتر از او مورد رضایت خداوند است، وجود داشته باشد، به خدا، رسول خدا ﷺ و مؤمنان خیانت کرده است» (حاکم نیشابوری، بی تا، ۹۲/۴؛ ابن شهر آشوب، ۱۳۷۹/۱، ۲۵۸). با توجه به اهمیت آگاهی کارگزاران بر شریعت، پیامبر اکرم ﷺ کسانی مانند امیرمؤمنان علی (علیه السلام) را که اعلم مردم به قرآن، سنت و احکام بود (ابن عبدالبر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۱۱۰۴/۳) به قضاوت و وزارت نصب کرد. همچنین، عمرو بن حزم انصاری (طبری، ۱۳۸۷ هـ.ق، ۱۲۹/۳ - ۱۲۸) و معاذ بن جبل را که بر حلال و حرام اشراف داشتند، به عنوان معلم و کارگزاری آگاه به شریعت بر مردم نصب کرد (ابن ماجه، بی تا، ۲۱/۱؛ ابن هشام، بی تا، ۵۹۵/۲؛ بلاذری، ۱۴۱۷ هـ.ق، ۳۶۵/۱).

۳-۴-۳. تخصص (علم و دانش)

جهل به امور اداره جامعه همه چیز را آشفته می‌کند و سبب بروز بحران می‌شود. تخصص داشتن علم و دانش، شاخصه اصلی یک مدیر موفق است تا از شکل‌گیری بحران‌ها پیشگیری کند. براساس اهمیت این موضوع، رسول خدا ﷺ برای اجرای احسن امور و جلوگیری از تباهی کارها فرمود: «آن کس که بدون علم کاری را انجام دهد، آنچه تباه می‌کند، بیش از آن چیزی است که اصلاح می‌کند» (برقی، ۱۳۷۱/۱، ۱۹۸/۱؛ کلینی، ۱۴۰۴هـ.ق، ۴۴/۱). همچنین خطاب به مسلمانان درباره اهمیت نیروی عالم به کار فرمود: «ریاست شایسته نیست، مگر برای اهل آن. پس هر کس دیگران را به - پیروی از - خود دعوت کند و در میان مردم، دانتر از او باشد، خداوند در روز قیامت به این رفتار وی نظر دارد» (مفید، ۱۴۱۳هـ.ق، الف).

تأکید بر علم به کشورداری در سخنان رسول خدا ﷺ بسیار وجود داشت. ایشان همواره می‌فرمود: «هیچ امتی امر - زمامداری - خود را به عهده شخصی که آگاه‌تر از او در میان آن امت وجود دارد، نمی‌سپارد؛ مگر اینکه روز به روز کار آنان به ذلت و پستی کشیده شود، تا آنکه به آنچه واگذاشته‌اند، باز گردند». (هلالی، ۱۴۰۵هـ.ق، ۶۹۶/۲) امام حسن مجتبیٰ ﷺ نیز در خطبه‌ای که پس از صلح با معاویه، در برابر معاویه ایراد نمود، این سخن رسول خدا ﷺ را یادآور شد: «امتی [نیست] که رهبری خود را به شخصی که بهتر و دانتر از وی در میان آنان بوده، واگذار نکرده است، مگر آنکه پیوسته کارشان به طرف سقوط پیش رفته تا به آنچه واگذاشته‌اند (جاهلیت)، باز گردند» (طوسی، ۱۴۱۴هـ.ق). در روایت دیگری از رسول خدا ﷺ درباره اهمیت انتخاب و تقدم عالم بر جاهل در امر کشورداری نیز آمده است: «کسی که متولی امری از امور مسلمانان شود، سپس ولایت کاری از امور مسلمانان را به کسی واگذار کند و بداند که عالم‌تر از او وجود دارد، به خدا، رسول خدا ﷺ و مؤمنان خیانت کرده است» (کراجکی، ۱۴۲۱هـ.ق).

۳-۴-۴. تقوا و اخلاق نیکو

رسول خدا ﷺ همواره کارگزاران را به ورع و تقوا در مواجهه با مردم سفارش می‌کرد (طبری، ۱۳۸۷هـ.ق، ۱۴۸/۵، یعقوبی، بی‌تا، ۸۹/۲) و ورع و تقوا را ستوان اسلام دانست (برقی، ۱۳۷۱/۱، ۲۸۶/۱)؛ زیرا این صفت‌ها می‌توانند ضمن جلب رضایت مردم، سبب نهادینه کردن حقیقت دین در میان مردم باشد. ایشان، بی‌تقوایی را نیز زمینه خروج از ولایت الهی می‌دانست و فرمود: «[اگر]



کسی سلطانی را که خدا به وی تسلطی داده است، به چیزی که خدا را به غضب می‌آورد، خوشنود کند، از دین خدای عز و جلّ خارج شده است» (صدوق، ۱۳۷۸، ۶۹/۲). پیامبر ﷺ، درباره شخص صالح برای رهبری مردم، فرمود: «برای امامت بر مردم، کسی صلاحیت ندارد، مگر آنکه دارای سه خصلت اخلاقی باشد: ورعی که او را از مخالفت با اوامر خداوند باز دارد، بردباری و صبری که با آن بر خشم خود چیره شود و نیکی با کسانی که بر آنان ولایت دارد؛ به گونه‌ای که مانند پدری مهربان باشد» (برقی، ۱۳۷۱، ۱۷/۱؛ کلینی، ۱۴۰۴ هـ.ق، ۴۰۷/۱).

یکی از سفارش‌های همیشگی رسول خدا ﷺ به مأموران زکات و خمس، خوش اخلاقی و مدارای با مردم در گرفتن زکات بود. (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۹۷۴/۳؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۲۱۷/۱) آن حضرت، هرگاه یکی از اصحاب خود را برای کاری می‌فرستاد، به او می‌فرمود: «بشارت دهید و مردم را فراری ندهید؛ آسان بگیرید و سخت‌گیری نکنید» (ابن حنبل، ۳۹۹/۴). ایشان، هنگام اعزام مُعَاذ بن جَبَل و ابوموسی اشعری به یمن، این سفارش‌ها را به وی کرد و آنان را از اختلاف پرهیز داد (نیشابوری، بی‌تا، ۱۴۱/۵). براین اساس، این توصیه‌ها، نه فقط در امور مالی (مانند دریافت زکات)، بلکه در همه حوزه‌های مدیریتی، اجتماعی و حتی تبلیغ دین کاربرد دارد و نشان می‌دهد که اسلام همواره بر رحمت، عدالت و ملایمت تأکید دارد.

۳-۴-۵. جوانی و توانمندی

یکی دیگر از شاخصه‌های عمومی در سیره رسول خدا ﷺ هنگام گزینش کارگزاران، جوان‌گرایی بود؛ زیرا جوانان از انرژی بیشتری برخوردار بودند، با درایت بیشتری اسلام را پذیرفته و انگیزه بیشتری برای گسترش اسلام و اجرای حدود الهی داشتند. بنابر اهمیت شایسته سالاری، پیامبر اکرم ﷺ بعد از فتح مکه، مُعَاذ بن جَبَل را که بر فقه و سنت تسلط داشت، مأمور آموزش مردم کرد (بلاذری، ۱۴۱۷ هـ.ق، ۳۶۵/۱). همچنین عَتَّاب بنِ اَسید را به دلیل جوانی و شایستگی‌های عمومی‌اش، به سرپرستی آنجا برگزید؛ عده‌ای به جوان بودن او اعتراض داشتند، اما آن حضرت پاسخ آنان را داد و از ایمان و توان او دفاع کرد (ابن حجر عسقلانی، ۱۴۱۵ هـ.ق، ۳۷۵/۴). رسول خدا ﷺ برای آنکه عَتَّاب اهمیت کار و جایگاه خود را بداند، خطاب به وی فرمود: «ای عَتَّاب! آیا می‌دانی، تو را بر چه کسانی عامل قرار دادم؟». او گفت: «خدا و رسول او بهتر می‌دانند» (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۵/۶). آن حضرت فرمود: «من تو را بر بندگان خداوند ولایت دادم؛

چون اگر بهتر از تو سراغ داشتم او را عامل و کارگزار خود بر مردم قرار می‌دادم» (ابن اثیر، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۴۵۲/۳). پیامبر اکرم ﷺ در اواخر عمر شریف خود نیز، اُسَامَةُ بْنُ زَيْد را به فرماندهی سپاه منصوب کرد (یعقوبی، بی‌تا، ۷۶/۲) که سبب اعتراض عده‌ای به این انتصاب شد (ابن هشام، بی‌تا، ۶۵۰/۲).

بنابر گفته سیوطی (م ۹۱۱ هـ.ق)، از دیگر ملاک‌های رسول خدا ﷺ در تعیین کارگزاران، درایت و آگاهی و تیزهوشی بود که اهمیت خاصی در اجرای فرامین داشت. (سیوطی، بی‌تا) در سیره مدیریتی رسول خدا ﷺ، کارگزار اسلامی افزون بر داشتن توانمندی، باید اهلیت مسئولیت‌پذیری را داشته باشد. با توجه به این ویژگی بود که مسئولیت‌های مختلفی چون تدریس قرآن و فقه، قضاوت، ریاست بر سرایا و نمایندگی در کارها را به امیرمؤمنان، حضرت علی (ع) داد و به برخی دیگر مانند مُعَاذِ بْنِ جَبَل مسئولیت‌های کمتری سپرد. اینان، دارای توانایی‌های زیاد بودند و برخی در یک محور تخصص داشتند و براساس آن برای یک مسئولیت انتخاب می‌شدند.

در خبری آمده است، هنگامی که پیامبر ﷺ مکه را فتح کرد و وارد شهر شد، عثمان بن طلحه را که کلیددار کعبه بود، احضار کرد و کلید را از وی گرفت تا داخل کعبه را از وجود بت‌ها پاک‌سازی کند. (ابن هشام، بی‌تا، ۴۱۱/۲) سپس برای محکم‌کاری و حفاظت از کعبه، کلید آن را به او و شَيْبَةَ بْنُ عُمَانَ بْنِ أَبِي طَلْحَةَ سپرد (ابن عبدالبر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۱۰۳۴/۳). آن حضرت، سقایت را به عباس بن عَبْدِ الْمُطَّلَب، عموی خویش واگذار کرد (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۱۰۴/۲) و از سپردن کلیدداری به وی به دلیل امکان سوء استفاده مالی و پرهیز از اختصاصی‌سازی مسئولیت‌های دولتی - امتناع ورزید (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۸۳۳/۲؛ بلاذری، ۱۴۱۷ هـ.ق، ۱۶/۴؛ طبرسی، ۱۳۷۲، ۱۱۳/۳ - ۱۱۲). همچنین پیامبر ﷺ از دادن مسئولیت تصدی صدقات به فرزندان عباس، عموی خود، وَرَبِيعَةَ بْنِ الْحَارِث (عبدالمُطَّلَب)، به دلیل نداشتن توان مدیریتی و کارآمدی در اجرای قوانین، امتناع ورزید (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۶۹۷/۲ - ۶۹۶).

رسول خدا ﷺ هنگام اعزام افراد برای مأموریت، دقت زیادی بر کارآمدی و توان آنان داشت تا مأموریت به خوبی انجام شود. در کنار این صفات، داشتن حسن سابقه، جایگاه تأثیرگذاری و اطمینان از انجام بهینه کار نیز برای ایشان اهمیت داشت. طبق شواهد تاریخی، اگرچه رسول خدا ﷺ ابوبکر را برای ابلاغ آیات برائت از مشرکان در سال نهم





هجری به مکه فرستاد، چون این رسالت امری سیاسی، دینی و بسیار مهم بود، بنابر فرمان خداوند، رسول خدا ﷺ مأموریت یافت تا اعزام ابوبکر برای ابلاغ برائت از مشرکان را لغو کند و امیرمؤمنان، حضرت علی (ع) را امیر کاروان حج و ابلاغ آیات برائت قرار دهد (ابن حنبل، بی تا، ۱۵۱/۱)؛ زیرا باید امر برائت از مشرکان، به دلیل اهمیت و داشتن درایت لازم در ابلاغ آن، یا توسط خود آن حضرت یا کسی که به منزله ایشان و دارای جایگاه و منزلت است، انجام شود (مفید، ۱۴۱۳ ه.ق. ب، ۶۶/۱-۶۵؛ بیهقی، ۱۴۰۵ ه.ق، ۲۴۰/۵-۲۳۹).

۳-۴-۶. امانت داری و رازداری

از منظر رسول خدا ﷺ یکی از ویژگی های خاص کارگزاران در حکومت اسلامی، امانت داری، راستگویی و رازداری است و کارگزار شایسته را باید در میزان پایبندی به این امور شناخت. این صفات پسندیده با کارکرد اجتماعی مناسب، دارای ارزش است و مایه اعتمادسازی مردم به حکومت می شود. براین اساس، پیامبر اکرم ﷺ درباره اهمیت آن فرمود: «کسی که امانت دار نباشد، ایمان ندارد و از ما نیست و صاحب امانت، اهل بهشت است» (ابن حنبل، ۱۵۴/۳، ۲۶۰/۴؛ بی تا، کلینی، ۱۴۰۴ ه.ق، ۱۵۲/۲، ۱۳۳/۵). پیامبر ﷺ در زمان جوانی نیز به محمد امین و فردی امانت دار شهرت داشت و در این صفت از همه برتر بود (یعقوبی، بی تا، ۱۹/۲؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ ه.ق، ۱۲۳/۱). سطح امانت داری آن حضرت چنان بود که اگر نخ و سوزن را (که ارزش مالی چندانی ندارد) به او می سپردند، باز می گرداند (کلینی، ۱۴۰۴ ه.ق، ۶۳۶/۲). امانت داری بر این نکته تأکید دارد، که فرد امانت دار ارزش اجتماعی اعتماد را کسب می کند و در سپردن امور به او می تواند اعتماد کرد. بنابراین، رسول خدا ﷺ بر این صفت تأکید داشت و درباره آن فرمود: «آنگاه که کار و امورات به دست نااهل سپرده شود، منتظر عاقبت آن باشید» (ابن حنبل، بی تا، ۳۶۱/۲؛ بخاری، ۱۴۰۱ ه.ق، ۲۱/۱) سیدرضی (م ۴۰۶ ه.ق) در شرح این روایت و رابطه آن با حکومت می نویسد: «این جمله استعاره است و مقصود این است که اگر امور به کسانی واگذار شود که شایستگی آن را ندارند، کارها به سرانجام نمی رسد. بنابراین، کسی که بر چیزی تکیه می دهد، در واقع به آن اعتماد کرده است و به آن استناد می کند. پیامبر ﷺ امور را به حاکمان و مسئولان تشبیه کرده است که مانند تکیه گاه و پایه های استوار برای جامعه هستند؛ زیرا آنان برپاکننده احکام و برافرازنده پرچم های دین و عدالت هستند. پس آنان نسبت به حکومت، مانند تکیه گاه، پایه ها و ستون های استوار هستند» (سید رضی، ۱۴۲۲ ه.ق).

رسول خدا ﷺ در اداره جامعه نیازمند افراد امین و رازدار بود. براین اساس، حُذَیْفَةُ بْنُ یَمَانَ، امین و رازدار رسول خدا ﷺ در شناخت منافقان بود (ترمذی، ۱۴۰۳ هـ.ق، ۳۳۹/۵). او با عبور از خندق، خبرهای جبهه احزاب و دشمن را برای آن حضرت می‌آورد (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۴۸۹/۲). پیامبر ﷺ برای افزایش سطح امانت‌داری کارگزاران و جلوگیری از خطای آنان، مقرر می‌فرمود: «هر کسی را که بر کاری گماردم، برای او ماهیانه تعیین کردم؛ اگر چیزی اضافه بر آن بردارد، بدهکار - در دنیا و آخرت - است» (ابوداود، ۱۴۱۰ هـ.ق، ۱۶/۲).

۳-۴-۷. داشتن انصاف و گذشت

یکی دیگر از ویژگی‌های والیان که ضرورت عقلی و شرعی دارد و سبب تحکیم جامعه می‌شود، انصاف و عفو است. داشتن انصاف از ارزش‌هایی است که اگر در وجود کارگزاران باشد، تعارض منافع را از بین برده و دل‌های مردم را به یکدیگر نزدیک کرده و محبت و برادری را استمرار می‌بخشد. رسول خدا ﷺ که با انصاف‌ترین مردم بود، درباره اهمیت انصاف و ضرورت آن فرمود: «خوشا! به حال کسی که در برابر مردم انصاف داشته باشد و آن را سرور دیگر اعمال بداند» (کلینی، ۱۴۰۴ هـ.ق، ۱۴۴/۲، ۱۴۵/۲). افزون بر انصاف، عفو و گذشت نیز از دیگر ضروریات حکمرانی است؛ بخشش حاکم نسبت کارگزاران یا کارگزار نسبت به زیردستان و مردم، سبب ایجاد حس همکاری و مانع پدید آمدن مشکلات می‌شود. از این رو، رسول خدا ﷺ، هنگام قصاص، از مردم می‌خواست تا عفو داشته باشند (ابن حنبل، بی‌تا، ۱۲۸/۳). ایشان، عفو یا گذشت را شایسته‌ترین عمل می‌دانست و خود نیز بنا بر تشخیص موقعیت، بر آن پایبند بود و در بسیاری از غزوات، بسیاری از اسیران را آزاد یا از خطای بسیاری از دشمنان گذشت کرد. برای نمونه، حُلَیس بن زَید از کسانی بود که هنگام ورود به مدینه، خطاب به آن حضرت گفت: «من در حق شما بسیار ستم کرده‌ام». آن حضرت نیز، با دیدن چهره پشیمان وی، او را عفو کرد (ابن اثیر، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۵۲۵/۱؛ ابن حجر عسقلانی، ۱۴۱۵ هـ.ق، ۱۰/۲).

رسول خدا ﷺ از کارگزاران خود نیز می‌خواست تا در ارتباط با مردم، عفو یا گذشت داشته باشند و از این طریق به جذب حداکثری مردم به اسلام، کمک کنند. بنابراین، خطاب به آنان فرمود: «هر پیشوایی که هنگام خشم ببخشد، خداوند روز قیامت او را می‌بخشد.



وقتی حکم فرمانروایی را دریافت کردید و مشغول کار شدید، نیکی کنید و زیردستان خود را ببخشید»

(سیوطی، ۱۴۰۱ هـ.ق، ۵۰۸/۲؛ ابن سلامه قضاعی، ۱۴۰۵ هـ.ق، ۴۱۴/۱ - ۴۱۳).

۳- ۴- ۸. نداشتن حرص و طمع و ریاست طلبی

ویژگی کارگزاران گاهی ایجابی است و گاهی سلبی؛ برای نمونه، حرص و طمع داشتن به ریاست، از صفات سلبی است که زمینه های اختلال و فساد در حکومت را ایجاد می کند. اهمیت تقوا و اهلیت دینی، داشتن تخصص و مهارت و جلوگیری از ایجاد تعارض منافع، سبب شد تا پیامبر ﷺ به ویژگی های افراد توجه خاص داشته باشد و از واسپاری مسئولیت به کسانی که در کسب قدرت طمع دارند، خودداری کند. چنانکه رسول خدا ﷺ خطاب به عبدالرحمان بن سَمُرَة که متقاضی منصب دولتی بود، فرمود: «طالب مقام نباش! اگر با تقاضا و تمنا آن منصب را درخواست کنی و به تو داده شود، اداره آن را به خودت وا می نهند (که زمینه فساد در آن وجود دارد)، ولی اگر بدون تقاضا به تو واگذار شود، در اداره آن یاری می شوی و توفیق خدمت پیدا می کنی» (بخاری، ۱۴۰۱ هـ.ق، ۲۴۰/۷). آن حضرت همچنین، هُوَزَة بن عَلی حَنَفی، پادشاه یَمَامَه، را که در قبال یاری کردن رسول خدا ﷺ درخواست جانشینی ایشان و حتی ریاست منطقه خود را داشت، از سپردن مسئولیت به وی خودداری کرد و فرمود: «اگر از من درخواست می کرد که حتی تکه ای از زمین را به او بدهم، چنین نمی کردم» (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۲۰۱/۱؛ بلاذری، ۱۹۸۸).

ابوموسی اشعری نقل کرده است: «من همراه دو نفر از بستگانم بر رسول خدا ﷺ وارد شدیم؛ یکی از آن دو گفت: ای رسول خدا ﷺ! سرپرستی جایی را به ما بده. دیگری نیز همین را گفت. آن حضرت فرمود: به خدا سوگند! ما هرگز به کسی که درخواست زمامداری کند یا بر کسب آن حریص باشد، سرپرستی نمی دهیم» (نسائی، ۱۴۱۱ هـ.ق، ۱۳/۱؛ بخاری، ۱۴۰۱ هـ.ق، ۱۰۷/۸). از این رو، هنگامی که عباس بن عبدالمطلب از رسول خدا ﷺ درخواست واگذاری مسئولیت کلیدداری کعبه را کرد، آن حضرت امتناع کرد و فرمود: «کاری را به شما وامی گذارم که متحمل هزینه ای شوید؛ نه اینکه از آن راه پول در بیاورید» (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۸۳۳/۲). همچنین، عباس بن عبدالمطلب و رِبِیعَة بن الحَارِث، پسران خود را پیش پیامبر اکرم ﷺ فرستادند تا آنان را متصدی دریافت صدقات نمایند، آن حضرت نپذیرفت (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۶۹۷/۲ - ۶۹۶).

رسول خدا ﷺ گاهی برای ریاست اقوام نیز، اظهار نظر کرده و افرادی را پیشنهاد

می‌داد. در این پیشنهادها، سعی داشت که ریاست قبیله، به فردی واگذار شود که با مردم همراه و دارای صفات پسندیده باشد و از نفاق و صفات ناپسند به دور باشد. برای نمونه، ایشان به طایفه بنی سَلَمَه سفارش کرد تا از نصب جَدِّ بْنِ قَیس به دلیل نفاق (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۵۹۱/۲-۵۹۰؛ ابن هشام، بی تا، ۳۱۶/۲) و بخیل بودن و تبعاتی که بخل در اداره عشیره دارد، به ریاست طایفه بپرهیزند و به جای وی، بِشْرَبْنِ بَرَاءِ بْنِ مَعْرُور را برگزینند (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۵۹۱/۲؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۴۳۰/۳).

۳-۵. ارزیابی، نظارت و حسابرسی

نظارت یا کنترل عبارتند از: فرآیند بازرسی یا زیر نظر قرار دادن فعالیت‌ها به منظور حصول اطمینان از اینکه آنها همان‌گونه که برنامه‌ریزی شده‌اند، انجام شوند (معین، ۱۳۹۱، ۳۰۸۵/۳، ۴۷۴۷/۴-۴۷۴۶)؛ فرآیندی که باید آنها را با هست‌ها، مقایسه می‌کند و تصویر واضحی از اختلاف یا تشابه را در اختیار مدیران و مسئولان مربوطه قرار می‌دهد. مکانیزم کنترل در سازمان‌ها و نهادها، تضمین‌کننده صحت، دقت عملیات و اصلاح انحرافات خواهد بود. از دیگر فواید کنترل و نظارت، اِشراف بر اثربخشی سایر وظایف مدیریت، پیش‌بینی عکس‌العمل مناسب در برابر تغییرات، اطمینان از روند صحیح پیشرفت کارها و تشویق به امانت‌داری با انجام کنترل‌های مستمر است. در نظارت صحیح و اصولی، افزون بر یافتن نقاط قوت برنامه‌ها و توانایی‌های افراد، باید در پی یافتن نقاط ضعف برنامه‌ها و کاستی‌های کارکنان سازمان نیز بود (رضائیان، ۱۳۷۹، ۴۹۶). رسول خدا ﷺ همواره بر کار کارگزاران حسابرسی و نظارت می‌کرد تا ضمن کنترل رفتارها، جنبه اطمینان بخشی حاکمیت اسلامی خدشه دار نشود. برای نمونه، ایشان مردی از قبیله بنی اسد به نام ابن لُتَبِیْه را مسئول جمع‌آوری زکات قبیله بنی سَلِیم کرد. وقتی او- با اموال جمع‌آوری شده- بازگشت، رسول خدا ﷺ از او حسابرسی کرد: «- که چرا- از شتران زکات و شیر آنها برای نیازمندان و در راه‌ماندگان، استفاده نکرده است» (بخاری، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۱۳۷/۲). همچنین، یکی از کارگزاران ایشان، هنگامی که دخترش از میان اموال زکات، بزغاله‌ای را برای خودش برداشت، مورد مؤاخذه قرار گرفت و آن را به بیت‌المال برگرداند (متقی هندی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۵۶۸/۶).

از دیگر اقدامات پیامبر اکرم ﷺ در نصب کارگزاران، ارزیابی یا نظارت بر عملکرد والیان از





طریق زیردستان بود. ایشان، اگر گروهی را به کار وامی داشت، بعد از اتمام کار، رضایتمندی کارمندان یا سپاهیان از فرمانده یا مسئولان را جویا می شد تا ضعف ها را کنترل کند و به ایشان تذکر دهد یا در کارهای بعدی، از آسیب های احتمالی جلوگیری نماید. برای نمونه، لشکری را به جایی فرستاد و امیرمؤمنان، علی (علیه السلام)، را فرمانده آنان قرار داد. وقتی سپاه برگشت، پیامبر (صلی الله علیه و آله) از آنان نحوه فرماندهی امام علی (علیه السلام) را پرسید. آنان گفتند: «وی همه خوبی ها را به جا آورد؛ غیر از آنکه در هر نمازی با ما سوره توحید را خواند». رسول خدا (صلی الله علیه و آله) فرمود: «یا علی! چرا چنین کردی؟» ایشان پاسخ داد: «زیرا سوره توحید را دوست دارم». پیامبر (صلی الله علیه و آله) خطاب به امام علی (علیه السلام) فرمود: «تو این سوره را دوست نداشتی، تا آنکه خداوند تو را دوست داشت» (صدوق، ۱۳۹۸).

رسول خدا (صلی الله علیه و آله) نسبت به فعالیت ها و اقدامات کارگزاران به ویژه مأموران نظامی یا متصدیان دریافت وجوهات، بسیار حساس بود و از طریق مأموران اطلاعاتی، آنان را کنترل، بازرسی و حتی مخارج و مصارف آنان را حسابرسی می کرد. (ابن تیمیه، بی تا) در روایتی از امام رضا (علیه السلام) آمده است که آن حضرت همواره سپاهی را تجهیز و فرماندهی را بر آن می گمارد، همراه وی فردی امین را نیز می فرستاد تا اخبار اقدامات فرمانده را به وی گزارش دهد. (حمیری، ۱۴۱۳ هـ.ق) چنانکه بُریدَةُ بْنُ حُصَيْبِ اسْلَمِی روایت می کند: «رسول خدا (صلی الله علیه و آله) سپاهی را برای مأموریتی فرستاد و همراه آن سپاه، مردی را روانه کرد تا اخبار (جنگ و افراد سپاه) را برای ایشان بنویسد» (ابن بدران، ۱۴۰۷ هـ.ق، ۳۸۲/۶). عَدِی بن عُمَیْرَه نیز گفته است که رسول خدا (صلی الله علیه و آله) فرمود: «هر کس را بر کار گردآوری غنیمت ها بگمارم، اگر نخ و سوزنی را از ما پوشیده بدارد، همان نخ و سوزن در روز رستاخیز برای او غل و زنجیر خواهد بود» (ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۳۳۱/۷؛ ابن عبد البر، ۱۴۱۲ هـ.ق، ۱۰۶۰/۳).

۴. دستاوردهای تمدنی

توسعه کشاورزی با تولید محصولات جدیدی مانند گندم در مدینه، جمع آوری مالیات، صدقات یا وجوهات شرعی مانند خمس و زکات، تشکیل سپاه و برقراری امنیت، قانون گذاری و تأسیس نهاد قضاوت، تأسیس نهاد تعلیم و تربیت، مدیریت مساجد، تأسیس بازار و مدیریت آن، تأسیس نهاد بیت المال (ابن حنبل، بی تا، ۲۰۰/۱؛ ابن حجر عسقلانی، ۱۴۱۵ هـ.ق، ۴۵۵/۱)، تأسیس نهاد حربه برای کنترل و ارزیابی (زید، بی تا، ۲۷۵؛ واقدی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۹۵۹/۳؛ بخاری، ۱۴۰۱ هـ.ق، ۴۰/۳)، تأسیس

نهاد نقابت، ساخت حمام، در نظر گرفتن ساختمان زندان و مهمان سرا (واقعی، ۱۴۰۹ هـ.ق، ۵۱۲/۲؛ ابن هشام، بی تا، ۵۷۹/۲؛ ابن سعد، ۱۴۱۸ هـ.ق، ۲۲۸/۱)، در نظر گرفتن محل نگهداری اسب‌های لشکریان، مدیریت منابع معدنی و مانند این موارد، مورد توجه نقش تمدنی رسول خدا ﷺ بود و برای این امور، کارگزاری را در نظر گرفت و از طریق آنان، پیشرفت تمدنی جامعه اسلامی تضمین شد.

۵. نتیجه‌گیری

عبور از جامعه بحران‌زده جاهلی، نیازمند رهبری مقدر و مطلع از نیازهای بشر است. به عبارت دیگر، مدیریت این جامعه باید به دست کسانی باشد که بتوانند ضمن شناخت وضعیت جامعه، آن را مدیریت و به مقصود سعادت‌مندی در دنیا و آخرت برسانند. در چنین جامعه‌ای، رسول خدا ﷺ از طریق وحی الهی، برنامه هدایت و مدیریت این جامعه را بر عهده گرفت و با تشکیل حکومت اسلامی به نیازهای آن از ابعاد مختلف توجه نمود. براین اساس، شناسایی محورهایی در حکومت که نیازمند کارگزاری بود، با هدف اجرای احکام و قوانین اسلامی، مورد توجه پیامبر اکرم ﷺ قرار گرفت. ایشان ضمن توجه به منصب‌های مورد نیاز در جزیره العرب، وظایفی را نیز برای آن مناصب تعریف کرد. این وظایف مبتنی بر نیازهای دینی و دنیوی بود و برای تعیین این امر مهم، منطقی برای نصب افراد به امورات مختلف در نظر داشت؛ منطقی که باعث شد تنش‌ها کاهش یابد تا کارگزاران و به راحتی به اجرای احکام و قوانین بپردازند.

توجه به نیازها و مزد کارگزاران، ارزیابی عملکرد یا بازرسی از آنان نیز ضمانتی برای تحقق بیشتر اهداف حکومت اسلامی بود. رسول خدا ﷺ با این هدف‌گذاری، ضمن کاستن زمینه‌های فساد، زمینه بهره‌وری از نیروی انسانی و بهبود وضعیت جامعه را در نظر داشت. یکی دیگر از راه‌های رسیدن به کاهش فساد در انجام امور، در نظر گرفتن شاخصه‌ها یا ویژگی‌های کارگزاران در موقعیت‌های مختلف شغلی بود. شاخصه‌هایی که برگرفته از اعتقاد توحیدی بود و برای دفاع از آن، منطقی الهی داشت و براساس آن هر مسئولیتی را به هر کسی واگذار نمی‌کرد. از دیگر پیامدهای این منطق، کشف الگویی برای برگزیدن مدیران در



جامعه اسلامی بود؛ چیزی که جامعه اسلامی در طول تاریخ به آن نیازمند بوده و هست.

منابع

۱. قرآن کریم (۱۳۸۸). مترجم: مکارم شیرازی، ناصر. تهران: چاپ رواق.
۲. ابن ابی شیبہ، عبدالله بن محمد (۱۴۰۹ هـ.ق). المصنف فی الأحادیث والآثار. بیروت: دارالفکر.
۳. ابن اثیر، علی بن محمد (۱۴۰۹ هـ.ق). أسد الغابة فی معرفة الصحابة. بیروت: دارالفکر.
۴. ابن ادریس شافعی، محمد (۱۴۱۳ هـ.ق). الام. بیروت: دارالفکر.
۵. ابن ادریس شافعی، محمد (بی تا). مسند. بیروت: دارالکتب العلمیه، ط الاولی.
۶. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۳۶۲). الخصال. قم: جامعه مدرسین.
۷. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۳۷۸). عیون اخبار الرضا علیه السلام. تهران: جهان.
۸. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۳۹۸). التوحید. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۹. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۴۰۰ هـ.ق). الامالی. تهران: نشر کتابچی.
۱۰. ابن بابویه قمی، محمد بن علی (۱۴۰۴ هـ.ق). من لایحضره الفقیه. قم: جامعه مدرسین.
۱۱. ابن بدران، عبدالقادر (۱۴۰۷ هـ.ق). تهذیب تاریخ دمشق الکبیر. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۱۲. ابن تیمیة حرانی، احمد بن عبدالحلیم (بی تا). الحسبه. بی جا، بی تا.
۱۳. ابن حجاج نیشابوری، مسلم (بی تا). الجامع الصحیح. بیروت: دارالفکر.
۱۴. ابن حجر عسقلانی، احمد بن علی (۱۴۱۵ هـ.ق). الإصابة فی تمييز الصحابة. بیروت: دارالکتب العلمیه.
۱۵. ابن حجر عسقلانی، احمد بن علی (بی تا). الدراری فی تخریج أحادیث الهدایة. بیروت: دارالمعرفه.
۱۶. ابن حنبل، احمد (بی تا). مسند. بیروت: دارصادر.
۱۷. ابن سعد، محمد (۱۴۱۸ هـ.ق). الطبقات الکبری. بیروت: دارالکتب العلمیه.
۱۸. ابن سلام هروی، قاسم (۱۴۰۸ هـ.ق). الاموال. بیروت: دارالفکر.
۱۹. ابن سلامه قضاعی، محمد (۱۴۰۵ هـ.ق). مسند الشهاب. بیروت: مؤسسة الرسالة.
۲۰. ابن سیدالناس، محمد (۱۴۱۴ هـ.ق). عیون الأثر فی فنون المغازی والشمال و السیر. بیروت: دارالقلم.
۲۱. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴ هـ.ق). تحف العقول عن آل الرسول علیه السلام. قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه.
۲۲. ابن شهر آشوب، محمد بن علی (۱۳۷۹). مناقب آل ابی طالب علیه السلام. قم: علامه.
۲۳. ابن طاووس، علی بن موسی (۱۴۲۰ هـ.ق). طرف من الأنباء والمناقب. مشهد: تاسوعا.
۲۴. ابن طباطبا (ابن طقطقی)، محمد بن علی (۱۴۱۸ هـ.ق). الفخری فی الادب السلطانیة والدول الاسلامیه. بیروت: دارالقلم العربی.
۲۵. ابن عبدالبر، یوسف بن عبدالله (۱۴۱۲ هـ.ق). الاستیعاب فی معرفة الأصحاب. بیروت: دارالجلیل.
۲۶. ابن قیس هلالی، سلیم (۱۴۰۵ هـ.ق). کتاب سلیم. قم: الهادی.
۲۷. ابن ماجه قزوینی، محمد بن یزید (بی تا). السنن الکبری. بیروت: دارالفکر.
۲۸. ابن مسکویه رازی، احمد بن محمد (۱۳۷۹). تجارب الأمم. تهران: سروش.
۲۹. ابن هشام، محمد بن عبدالملک (بی تا). السیره النبویه علیه السلام. بیروت: دارالمعرفة.
۳۰. ابوداود سجستانی، سلیمان بن اشعث (۱۴۱۰ هـ.ق). السنن. بیروت: دارالفکر.
۳۱. باقلانی، محمد بن طیب (۱۴۱۴ هـ.ق). تمهید الاوائل وتلخیص الدلائل. بیروت: مؤسسة الكتب الفقاهیه.
۳۲. بخاری، محمد بن اسماعیل (۱۴۰۹ هـ.ق). الجامع الصحیح. بیروت: دارالفکر.
۳۳. برقی، احمد بن محمد بن خالد (۱۳۷۱). المحاسن. قم: دارالکتب الاسلامیه.
۳۴. بلاذری، احمد بن یحیی (۱۴۱۷ هـ.ق). انساب الأشراف. بیروت: دارالفکر.
۳۵. بلاذری، احمد بن یحیی (۱۹۸۸). فتوح البلدان. بیروت: مكتبة الهلال.
۳۶. بیهقی، احمد بن حسین (۱۴۰۵ هـ.ق). دلائل النبوة و معرفة أحوال صاحب الشریعة. بیروت: دارالکتب العلمیه.
۳۷. بیهقی، احمد بن حسین (بی تا). السنن الکبری. بیروت: دارالفکر.
۳۸. ترمذی، محمد بن عیسی (۱۴۰۳ هـ.ق). السنن. بیروت: دارالفکر.
۳۹. حاکم نیشابوری، محمد بن عبدالله (بی تا). المستدرک علی الصحیحین. بیروت: دارالمعرفة.
۴۰. حموی، یاقوت بن عبدالله (۱۳۹۹ هـ.ق). معجم البلدان. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

۴۱. حمیری، عبدالله بن جعفر (۱۴۱۳ هـ.ق). *قرب الاسناد*. قم: مؤسسة آل البيت علیه السلام.
۴۲. رضائیان، علی (۱۳۷۹). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
۴۳. رضائیان، علی (۱۳۷۶). *اصول مدیریت*. تهران: سمت.
۴۴. زیدبن علی (بی تا). *مسند*. بیروت: منشورات دار مکتبه الحیاة.
۴۵. سید رضی، محمد بن حسین (۱۴۲۲ هـ.ق). *المجازات النبویه*. قم: دارالحديث.
۴۶. سیوطی، جلال الدین (۱۴۰۱ هـ.ق). *الجامع الصغير*. بیروت: دار الفكر للطباعة و النشر والتوزيع.
۴۷. سیوطی، جلال الدین (بی تا). *تاریخ الخلفاء*. بیروت: مطابع معتوق اخوان.
۴۸. صنعانی، عبدالرزاق بن همام (بی تا). *المصنف*. بی جا: منشورات المجلس العلمي.
۴۹. طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲). *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*. تهران: ناصر خسرو.
۵۰. طبری، محمد بن جریر (۱۳۸۷ هـ.ق). *تاریخ الامم والملوک*. بیروت: دار التراث العربی.
۵۱. طوسی، محمد بن حسن (۱۴۱۴ هـ.ق). *الامالی*. قم: دارالتقافه.
۵۲. طوسی، محمد بن حسن (۱۴۲۰ هـ.ق). *الخلاف*. قم: جامعه مدرسین.
۵۳. کراجکی، محمد بن علی (۱۴۲۱ هـ.ق). *التعجب من أغلاط العامة فی مسألة الإمامة*. قم: دارالغدیر.
۵۴. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۴ هـ.ق). *الکافی*. تهران: دارالکتب الإسلامية.
۵۵. کمالی، علیرضا، و معارف، مجید (۱۳۹۵). *بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی علیه السلام*. پژوهش های نهج البلاغه، ۱۵ (۳)، ۷۳ - ۹۸.
۵۶. متقی هندی، علی بن حسام الدین (۱۴۰۹ هـ.ق). *کنز العمال فی سنن الاقوال والافعال*. بیروت: مؤسسة الرسالة.
۵۷. معین، محمد (۱۳۹۱). *فرهنگ فارسی*. تهران: امیرکبیر.
۵۸. مفید، محمد بن محمد بن نعمان (۱۴۱۳ هـ.ق). *ب. الارشاد فی معرفه حجج الله علی العباد*. قم: کنگره شیخ مفید.
۵۹. مفید، محمد بن محمد بن نعمان (۱۴۱۳ هـ.ق). *الف. الاختصاص*. قم: کنگره شیخ مفید.
۶۰. مهدوی راد، محمد علی (۱۳۹۱). *علوم حدیث: ملاک ارزیابی کارگزاران در نهج البلاغه*. نشریه علوم حدیث، ۱۷ (۶۳)، ۸۶ - ۱۰۸.
۶۱. نجفی، محمد حسن (۱۳۶۵). *جواهر الکلام*. تهران: دار الکتب الإسلامية.
۶۲. نسائی، احمد بن شعیب (۱۴۱۱ هـ.ق). *السنن الکبری*. بیروت: دارالکتب العلمیة.
۶۳. نیک پور، امین (۱۳۹۹). *مدیریت در دانشگاه اسلامی: تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی صلی الله علیه و آله*. نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲ (۹)، ۳۹۳ - ۴۱۴.
۶۴. واقدی، محمد بن عمر (۱۴۰۹ هـ.ق). *المغاری*. بیروت: مؤسسة الأعلمی للمطبوعات.
۶۵. یعقوبی، احمد بن ابی واضح (بی تا). *التاریخ*. بیروت: دارصادر.

