

Original Paper

Article History:
Received: 19 November 2024
Revised: 9 December 2025
Accepted: 29 December 2025
Published Online: 22 June 2024

Honorable Living Components in Administrative Law with Emphasis on Letter 53 of Nahj al-Balagha

Mohammad Reza Mehrabi¹ (Corresponding Author), Mohammad Javad Abdollahi²

1. Department of Law, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
E-Mail: mehrabi46@gmail.com

2. Department of Law, Faculty of Law and Economics, Khomeinishahr Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

A dignified administrative life, which is an undeniable demand of every citizen in contemporary societies, can lead to increased satisfaction, productivity, and reduced social costs. The formation of various types of governments, such as welfare states and gendarme states, aligns with this objective. Letter 53 of Nahj al-Balagha (the governance charter of Malik al-Ashtar) serves as a valuable resource for achieving a dignified administrative life. This descriptive-analytical study aims to answer the question: What are the key elements necessary for realizing a dignified administrative life as outlined in the aforementioned letter? The findings indicate that Imam Ali (PBUH) elaborates a set of fundamental principles of administrative law and obligates Malik al-Ashtar to implement them within his governance system. The principles articulated in this letter align with those governing modern administrative law, including transparency, oversight, respect for citizens, consultation, meritocracy, hierarchy, justice and equality, impartiality, order and discipline, preservation of dignity, and ensuring livelihood. These principles have a direct relationship with the realization of a dignified administrative life.

Keywords: Administrative Law, Citizen Satisfaction, Dignified Administrative Life, Letter 53, Nahj al-Balagha.

Citation: Mehrabi, M.R.; Abdollahi, M.J. (2024). Honorable Living Components in Administrative Law with Emphasis on Letter 53 of Nahj al-Balagha. Journal of Islamic Wisdom and Law, 1 (1), 204-215. Doi:

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author (s), with publication rights granted to Journal of Islamic Wisdom and Law. This is an open – access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.





دوفصلنامه حکمت اسلامی و حقوق
ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد
دوره ۱، شماره ۱، بهار - تابستان ۱۴۰۳
شاپا الکترونیکی: ۳۰۹۲-۶۶۵۳
Sanad.iau.ir/journal/iwl
Doi:



مقاله پژوهشی

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۸/۲۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۹/۱۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۰/۸

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱

مؤلفه‌های زیست شرافتمندانه در حقوق اداری با تأکید بر نامه ۵۳ نهج‌البلاغه

محمد رضا مهرابی^۱ (نویسنده مسئول)، محمد جواد عبدالمهی^۲

۱. گروه حقوق، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

mehrabi46@gmail.com

۲. گروه حقوق، دانشکده حقوق و اقتصاد، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

چکیده

زیست شرافتمندانه اداری که از مطالبات مسلم هر شهروند در جوامع کنونی محسوب می‌شود، می‌تواند منجر به افزایش رضایت‌مندی، بهره‌وری و کاهش هزینه‌های اجتماعی گردد. شکل‌گیری انواع دولت‌ها همچون دولت رفاه، دولت ژاندارم و... در همین راستا است. نامه ۵۳ نهج‌البلاغه یا عهدنامه مالک‌اشتر از منابع ارزنده جهت نیل به زیست شرافتمندانه اداری است. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی در صدد پاسخگویی به این سؤال است که اساساً مؤلفه‌های مؤثر در تحقق زیست اداری شرافتمندانه در نامه فوق کدام‌اند؟ یافته‌ها حاکی از آن است که حضرت امیر (ع) مجموعه‌ای از اصول شاخص حقوق اداری را تبیین و مالک‌اشتر را ملزم به اجرای آن در نظام تحت مدیریت خود می‌نماید. اصول مطرح در این نامه، منطبق بر اصول حاکم بر حقوق اداری نوین هستند. اصول شفافیت، نظارت، تکریم ارباب‌رجوع، مشورت، شایسته‌سالاری، سلسله‌مراتب، عدالت و برابری، بی‌طرفی، نظم و انضباط، حفظ کرامت و تأمین معیشت از جمله این اصول هستند که با تحقق یک زیست شرافتمندانه اداری رابطه مستقیم دارند.

کلمات کلیدی: حقوق اداری، رضایت‌مندی شهروندان، زیست شرافتمندانه، نامه ۵۳، نهج‌البلاغه.

نحوه ارجاع به مقاله:

مهرابی، محمد رضا؛ عبدالمهی، محمد جواد (۱۴۰۳). مؤلفه‌های زیست شرافتمندانه در حقوق اداری با تأکید بر نامه ۵۳ نهج‌البلاغه. دوفصلنامه حکمت اسلامی و حقوق. ۱ (۱)، ۲۰۴-۲۱۵. Doi:

Copyrights:

Copyright for this article is retained by the author (s), with publication rights granted to Journal of Islamic Wisdom and Law. This is an open – access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.



مقدمه

حقوق اداری بنا بر تعریف یکی از صاحب‌نظران حقوق اداری عبارت است از «شاخه‌ای از حقوق عمومی داخلی که قواعد حاکم بر سازمان‌ها و نهادهای اداری دولت و مأمورین آن و کیفیت روابط آن‌ها با مردم را تنظیم می‌کند» (امامی، استوار سنگری، ۱۳۹۲: ۲۱ و مهدوی، ۱۴۰۲: ۲۰۸)، صاحب‌نظران برجسته حقوق نیز عموماً این شاخه از حقوق را به‌عنوان تضمین‌کننده روابط متقابل میان مردم و حاکمان و کارگزاران اداری قلمداد نموده‌اند. این شاخه از حقوق برای بسط و استقرار عدالت در روابط اداری مردم و دولت است به همین دلیل نظام بر ساخته از قواعد حاصل از آن، نقش به‌سزایی در جامعه دارد. شهروندان از نظام اداری جامعه خود انتظار ارائه خدمت عمومی بر محور اصول عدالت‌محور، کرامت محور و... را دارند و خواهان یک زیست‌بوم شرافتمندانه در این عرصه هستند. به همین دلیل حکمرانان باید نسبت به شناخت و کاربرست مؤلفه‌هایی که منتهی به زیست شرافتمندانه اداری گردد تلاش نمایند؛ زیرا که چنین زیستی می‌تواند افزایش رضایت‌مندی، بهره‌وری و کاهش هزینه‌های اجتماعی و در نهایت استقرار عدالت را به دنبال داشته باشد. یکی از منابع ارزشمند که توجه ویژه‌ای به مؤلفه‌های این زیست‌بوم دارد نهج‌البلاغه حضرت امیر (ع) به‌ویژه نامه ۵۳ آن یا عهدنامه مالک‌اشتر است. این نامه که به‌مثابه منشور یا قانون اساسی حکومت علوی عمل می‌کند، به تبیین مبانی نظری و چارچوب‌های حقوقی نظام اسلامی، اوصاف و صلاحیت‌های حاکم مشروع، حقوق و تکالیف اتباع، روابط دولت با مردم و... می‌پردازد. پس از پیامبر (ص) شایسته‌ترین نظام اداری اسلام را می‌توان حکومت پنج‌ساله حضرت امیر (ع) دانست. با شناخت اصول حاکم بر نظام اداری علوی می‌توان اصول حاکم بر نظام اداری را بر همین اساس بنا نهاد و به یک نظام اداری مطلوب دست یافت. نامه ۵۳ بی‌تردید از مهم‌ترین منابع مکتوب سیاسی دین اسلام و خصوصاً مکتب تشیع است و به سبب دستورهای مربوط به نحوه حکمرانی و معارف والای آن، از اهمیت بالایی برخوردار است. در این کلام نفیس به اصول حقوق اداری شرافتمندانه از جمله، شناخت وظایف و مسئولیت‌ها، اصل شفافیت و عدم پنهان‌کاری، اصل عدالت و برابری، اصل عدم قوم‌سالاری و بی‌طرفی کارگزاران اداری، اصل شایسته‌سالاری، اصل مشورت در تصمیم‌گیری، اصل تکریم ارباب‌رجوع و ارج‌نهادن به مردم، اصل سلسله‌مراتب، اصل نظارت، اصل نظم و انضباط کاری و رعایت حقوق و حفظ کرامت و تأمین معیشت کارکنان دولت توجه شده است. زیست شرافتمندانه اداری، یکی از موضوعات کاربردی است که در بررسی نامه ۵۳ نهج‌البلاغه از آن غفلت شده یا کمتر بدان پرداخته شده است. از آنجایی که دستورهای مدیریتی حضرت امیر (ع) راه‌گشای بسیاری از مشکلات جامعه است، توجه به این مسئله و تبیین ابعاد مختلف آن در نظام اداری علوی اهمیت دوچندان می‌یابد. در این نوشتار اصول و مؤلفه‌های حاکم بر یک نظام اداری شایسته با الهام‌گیری از اصول و معیارهای تعیین شده در آموزه‌های علوی است که برخی از آن‌ها در این نامه بیان شده است. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی درصدد پاسخ به این سؤال است که مؤلفه‌های زیست شرافتمندانه اداری در نامه ۵۳ چیست؟

۱. شناخت وظایف و مسئولیت‌ها

اولین و شاید مهم‌ترین مولفه‌ای که در یک نظام اداری باید مورد توجه قرار بگیرد، آگاهی و شناخت کارگزاران و متصدیان از وظایف و مسئولیت‌هایی است که عهده‌دار آن هستند و ضمن شناخت باید پابندی و عمل به آن‌ها را سرلوحه خویش قرار دهد و در نقض و تخلف از آن به‌صورت فردی با جمعی نقش داشته باشد. به همین دلیل در یک نظام اداری شایسته باید وظایف و مسئولیت‌های افراد به‌صورت صریح و روشن مشخص گردد. با تأمل در منش و روش حکمرانی حضرت امیر (ع) مشخص می‌شود که این موضوع همیشه مورد توجه ایشان بوده است. ایشان هرگاه کسی را به‌عنوان کارگزار و یا حاکم منصوب می‌نمودند قبل از اعزام وی به منطقه مورد نظر، وظایف وی و انتظارات خود را به‌روشنی و صراحت می‌نوشت و در اختیار او می‌گذاشت و بدین ترتیب به ایشان آگاهی می‌بخشید و با آنها به اتمام حجت می‌پرداخت. (حبیب‌نژاد، عامری، ۱۳۹۷: ۵۳) حضرت امیر (ع) هنگام انتصاب مالک‌اشتر به‌عنوان کارگزار مصر در بیان وظایف وی فرمود: «این، فرمان بنده خدا، علی‌امیرمؤمنان به مالک‌اشتر پسر حارث است در عهدی که با او دارد، هنگامی که او را به فرمانداری مصر برمی‌گزیند تا خراج آن دیار را جمع آورد و با دشمنانش نبرد کند؛ کار مردم را اصلاح و شهرهای مصر را آباد سازد» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). بنابراین اولین اقدام جهت تحقق یک نظام اداری و ایجاد زیست‌بوم شرافتمندانه اداری بر مبنای اندیشه علوی تعیین و تشریح دقیق اهداف و وظایف کارگزاران، مدیران و متصدیان است زیرا زمینه را برای توجیه کامل آنان نسبت به تعهدات خویش فراهم می‌نماید و

ایشان را ملزم به ارائه خدماتی هماهنگ با برنامه‌های حاکمیت می‌کند و نظام اداری با هماهنگی و هم‌افزایی کامل به ارائه خدمات می‌پردازد. در حکومت علوی، این شناخت، پایه پاسخگویی، نظارت و خدمت‌رسانی واقعی به مردم است. (مومنی، پرگاری، ۱۳۹۰: ۱۰)

۲. اصل شفافیت و عدم پنهان کاری

یکی از عواملی که از ناکارآمدی نظام اداری و نیز اصول نسنجیده منتج می‌شود و از تحقق یک نظام اداری شرافتمندانه جلوگیری می‌کند پایبند نبودن به اصل شفافیت و پنهان کاری است. در اصطلاح، استعمال شفافیت در مورد اطلاعات، داده‌ها، رویه‌ها و به معنای «آشکار بودن و در دسترس بودن آنها برای بررسی و نظارت بر آنها است.» (ساریخانی، اکرمی سراب، ۱۳۹۲: ۹۳) شفافیت عاملی است برای آشکار بودن مبنای تصمیمات اداری و سازوکارهای آن و این امر به مثابه ابزار کارآمد، نقش محوری در استقرار یک نظام اداری بر مبنای زیست شرافتمندانه ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، شفافیت شامل افشای عمومی اطلاعات موثق مانند عملکرد مالی، فرآیندهای تصمیم‌گیری و استراتژی‌هاست تا ذی‌نفعان بتوانند ارزیابی دقیقی انجام دهند. در نظام اداری بر دسترسی ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح تأکید شده تا کارایی و سلامت اداری ارتقا یابد. (دودکانلوی میلان، ۱۴۰۰: ۵) در پرتو شفافیت، تصمیمات مقامات اداری از پرده راز بیرون آمده و در معرض دید عموم قرار می‌گیرد. در این راستا، امور مربوط به حوزه عمومی از تاریکی خفا خارج شده و به قلمرو روشنی و وضوح گام می‌گذارند. بدین‌سان، مردم به مثابه ناظرانی آگاه، می‌توانند مبنای تصمیمات را رصد کرده و از چرایی و فلسفه آن آگاه شوند. در اندیشه علوی، مردم ستون‌های استوار حکومت را تشکیل می‌دهند و نقشی محوری در سرنوشت جامعه ایفا می‌کنند. از این‌رو عرصه حکومت به‌دوراز هرگونه پنهان کاری، در معرض دید عموم قرار می‌گیرد و آن‌ها حق دارند بر روند اجرای امور در چهارچوب مبنای و احکام اسلامی نظارت کنند. حضرت امیر (ع) همواره بر وجود این اصل در حاکمیت تأکید داشت و همواره بر عمل به آن پایبند بود و کارگزاران حکومتی را به رعایت این اصل مهم سفارش می‌کرد. (حسینی، ۱۴۰۱: ۱۱۹) امام علی (ع) دسترسی مردم به اطلاعات و اخبار حکومتی را در حکومت مردم‌سالار حق مردم می‌داند و به کارگزاران حکومتی دستور می‌دهد که در این زمینه پنهان کاری نکنند چرا که از دیدگاه آن حضرت مردم به‌عنوان پایه‌های اصلی حکومت، همواره حق دارند که در جریان همه مسائل کشور قرار گیرند؛ زیرا پیشرفت جامعه مرهون سازوکارهای قانونمند و سازمان‌یافته تبادل آرا و عقاید است که نه‌تنها موجب فراهم نمودن زمینه‌های مشارکت مردم در تصمیم‌گیری‌ها در مسائل عمومی و امکان نظارت مردم بر عملکرد مدیران می‌شود بلکه ابزاری مهم برای مبارزه با فساد اداری است زیرا فساد اداری همانند سایر فعالیت‌های منفی معمولاً در خفا اتفاق می‌افتد (بابایی، نظری، ۱۳۹۰: ۵۱) حضرت امیر (ع) به مالک‌اشتر به‌عنوان کارگزار جامعه توصیه می‌کند که اگر مردم نسبت به تو گمان بدی بردند و برای ایشان سؤال یا شبهه‌ای ایجاد شد، با آن‌ها صحبت کن و حرف‌های خود را با ایشان در میان بگذار و اعتماد آن‌ها را جلب نما ایشان می‌فرماید: «اگر مردم درباره تو گمان بد بردند، عذر و دلیل را آشکارا برایشان مطرح کن و سوءظن مردم را از اذهانشان دور نما. زیرا این شیوه، درباره خود تو ریاضت و برای رعیت لطف است و مرحمت و این عذرخواهی وسیله‌ای خواهد بود که حق و عدالت را به آنان بیاموزی و به پیروی از حق وادارشان سازی.» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). این توصیه، راهبردی اساسی جهت جلب اعتماد مردم به نظام اداری است و حضرت امیر (ع) یکی از پایه‌های حق و عدالت را دوری از پنهان کاری و ایجاد شبهه در ذهن مردم در مورد اقدامات و تصمیمات متصدیان امر می‌داند؛ بنابراین اصل شفافیت از منظر ایشان مولفه‌ای مهم در تحقق زیست شرافتمندانه اداری است. شفافیت به پاسخ‌گویی نظام اداری منتهی می‌شود و به افکار عمومی جامعه اجازه می‌دهد نظام اداری را در قبال اعمالش پاسخگو نگاه دارد. از این‌روی امام علی (ع) در اغلب مسائل با مردم گفت‌وگو می‌کرد و ضمن آگاهی‌بخشی و بیدارسازی از آنها می‌خواست که استواری خود را در کنار مولایشان از دست ندهند. (اسکندری، نقی‌پور، ۱۳۹۳: ۱۰)

۳. اصل عدالت و برابری

اصل برابری به معنای برخورداری یکسان شهروندان و مردم از حقوق و وظایف خود بدون تبعیض جنسیتی، قومی، مذهبی و... است و مقام اداری اشخاصی را که دارای شرایط یکسان هستند باید تصمیمات یکسانی برای آنها بگیرد. (هداوند، مشهدی، ۱۳۹۳: ۱۴) در صورتی که مسئولین اداری از اصل تساوی و منع تبعیض تخطی نمایند تصمیمات آن‌ها کان‌لم‌یکن خواهد بود و اثری بر آن مترتب نخواهد شد. (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۹۳: ۱۷۷) ملاک بنیادین در اصل برابری در صورت یکسان بودن شرایط همه افراد ملت در شمول

قانون، برابری همه مردم در برابر قانون است (خردمندی، ۱۴۰۴: ۶) و حضرت امیر (ع) به مالک اشتر می‌فرماید: «تو از گسترش عدالت میان مردم خشنود خواهی شد و به افزایش قدرت آنان تکیه خواهی کرد بدان، به‌خاطر آنچه در نزدشان اندوختی و به آنان بخشیدی و با گسترش عدالت و مهربانی با رعیت به آنان اطمینان نمودی اگر در آینده کاری پیش آید و به عهده‌شان بگذاری با شادمانی خواهند پذیرفت و در فرازی دیگر می‌فرماید: «همانا برترین روشنی چشم زمامداران برقراری عدل در شهرها و آشکارشدن محبت مردم نسبت به است». (نهج البلاغه: نامه ۵۳). حساسیت ایشان در عدم تبعیض صرفاً در مورد توزیع امکانات و امتیازات نیست بلکه حتی در رفتار کارگزار با مردم هم توصیه به رفتار برابر می‌نماید ایشان به مالک‌اشتر توصیه به مهربانی کردن با همه مردم می‌نماید و تبعیض در محبت به آن‌ها را هم مجاز نمی‌داند ایشان می‌فرماید: «مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده، و با همه دوست و مهربان باش. مبدا هرگز، چونان حیوان شکاری باشی که خوردن آنان را غنیمت دانی، زیرا مردم دودسته‌اند، دسته‌ای برادر دینی تو و دسته دیگر همانند تو در آفرینش می‌باشند. (نهج البلاغه: نامه ۵۳). در زیست‌بوم اداری مدنظر ایشان کارگزاران اداری باید در همه حیطه‌ها از جمله سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری، رفتار، کلام و... عدالت را اصل قرار دهند و عمل به این اصل را باعث پشتیبانی مردم از آن‌ها در صورت پیش‌آمدن کاری در آینده می‌دانند؛ بنابراین عدالت‌محوری و عملکرد عادلانه کارگزاران اداری یکی دیگر از مؤلفه‌های زیست شرافتمندانه اداری است. همچنین در این زیست بوم، تبعیض دینی، قومیتی، نژادی و... جایگاهی ندارد و خدمت عمومی برای همه افراد به‌صرف انسان بودن و آفریده خدا بودن باید تضمین گردد.

۴. عدم قوم سالاری و بی طرفی کارگزاران اداری

کارگزار اداری باید در انجام وظایف خود بی‌طرفی کامل را حفظ کند و به‌گونه‌ای عمل نماید که هیچ‌گونه شائبه‌ای مبنی بر اعمال نفوذ یا جانب‌داری به نفع خود یا نزدیکانش در افکار عمومی ایجاد نگردد. حضرت امیر (ع) به مالک‌اشتر توصیه می‌کند که امتیاز ویژه‌ای در اختیار نزدیکانش قرار ندهد و تبعیضی بین آن‌ها با مردم عادی قائل نگردد زیرا این کار به ضرر مردم و منجر به ایجاد هزینه برای جامعه می‌گردد ایشان می‌فرماید: «همانا زمامداران را خواص و نزدیکانی است که خودخواه و چپاول‌گرند و در معاملات انصاف ندارند، ریشه ستمکاری‌شان را با بریدن اسباب آن بخشکان، و به هیچ‌کدام از اطرافیان و خویشاوندان زمین را واگذار مکن و به‌گونه‌ای با آنان رفتار کن که قراردادی به سودشان منعقد نگردد که به مردم زیان رساند مانند آبیاری مزارع، یا زراعت مشترک که هزینه‌های آن را بر دیگران تحمیل کنند، در آن صورت سودش برای آنان و عیب و ننگش در دنیا و آخرت برای تو خواهد ماند. حق را به صاحب حق، هر کس که باشد، نزدیک یا دور، بپرداز و در این کار شکبیا باش و این شکبیایی را به حساب خدا بگذار، گر چه اجرای حق مشکلاتی برای نزدیکانت فراهم آورد، تحمل سنگینی آن را به یاد قیامت بر خود هموار ساز» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). در زیست شرافتمندانه اداری رفتار جانب‌دارانه و قوم سالاری جایگاهی ندارد و هیچ کارگزار و یا مقام اداری مجاز نیست برای خود یا نزدیکانش امتیاز ویژه‌ای قائل گردد.

۵. اصل شایسته‌سالاری

شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت دانش لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش مهارت‌ها ویژگی‌های شخصیتی، علایق تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. در اصطلاح عام، شایستگی و شایسته‌سالاری بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی سازمان‌ها به کار می‌رود. البته این مسئله در مورد کارکنان و مدیران عملیاتی نیز مصداق پیدا می‌کند. (نصر اصفهانی، نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۴۳) بر اساس یک تعریف رایج و پذیرفته شده، شایسته‌سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش و توانایی ذاتی شان، در جایگاه مناسب در نظر گرفته می‌شوند. به عبارتی شایسته‌ترین افراد به عنوان یک مزیت رقابتی شناسایی، جذب و حفظ می‌گردند. (شهسواری فرد، ۱۴۰۱: ۲۳) گزینش و به‌کارگیری افراد شایسته در هر جایگاه و مسئولیتی، امری ضروری و حیاتی است. اداره هر امری، از عالی‌ترین مقامات همچون منصب امامت و رهبری مردم تا پایین‌ترین سطوح، بدون در نظر گرفتن اصل شایسته‌سالاری، امری ناکارآمد و غیرقابل قبول خواهد بود. حضرت امیر (ع) نسبت به گزینش متصدیان حساسیت دارد و در صورتی آن‌ها را مجاز به کارگیری می‌داند که قبل از هر چیز آزموده شوند و ضمناً دارای ویژگی‌هایی همچون تقوا، تجربه، حیا،

اصلت خانوادگی، صالح بودن، قانع و... باشند. ایشان صرف اتکا به تیزهوشی مافوق و اطمینان او جهت به کارگیری افراد را کافی نمی‌داند و آن را عاملی جهت به روی کار آمدن افراد ظاهرسازی می‌داند که امانت‌دار و خیرخواه نیستند. حضرت امیر (ع) به مالک‌اشتر می‌فرماید: «در امور کارمندان ببیندیش، و پس از آزمایش به کارشان بگمار» و در فرازی دیگر می‌فرماید: «کارگزاران دولتی را از میان مردمی باتجربه و باحیا، از خاندان‌های پاکیزه و باتقوی که در مسلمانی سابقه درخشانی دارند انتخاب کن، زیرا اخلاق آنان گرمی‌تر و آبرویشان محفوظ‌تر و طمع و روزی‌شان کمتر و آینده‌نگری آنان بیشتر است» و نیز می‌فرماید «سپس در امور نویسندگان و منشیان به درستی ببیندیش و کارهایت را به بهترین آنان واگذار و نامه‌های محرمانه که دربردارنده سیاست‌ها و اسرار تو است، از میان نویسندگان به کسی اختصاص ده که صالح‌تر از دیگران باشد. مبدا در گزینش نویسندگان و منشیان، بر تیزهوشی و اطمینان شخصی و خوش‌باوری خود تکیه نمایی، زیرا افراد زیرک با ظاهرسازی و خوش‌خدمتی، نظر زمامداران را به خود جلب می‌نمایند که در پس این ظاهرسازی‌ها نه خیرخواهی وجود دارد و نه از امانت‌داری نشانی یافت می‌شود.» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). ایشان گزینش و ارزیابی افراد شایسته را نه در بدو امر خدمت، بلکه در طول خدمت فرد لازم می‌داند و برای شناسایی افراد شایسته و بالیافت و ارتقا و تشویق آنان ارزشیابی دقیق و مستمر را لازم می‌داند و در همین راستا به مالک‌اشتر می‌فرماید: «در یک ارزشیابی دقیق، رنج و زحمات هر یک از آنان را شناسایی کن و هرگز تلاش و رنج کسی را به حساب دیگری نگذاشته، و ارزش خدمت او را ناچیز بشمار، تا شرافت و بزرگی کسی موجب نگردد که کار کوچکش را بزرگ بشماری، یا گمنامی کسی باعث شود که کار بزرگ او را ناچیز بدانی» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). حضرت امیر (ع) نیل به یک نظام اداری شرافتمندانه را وجود کارگزاران شایسته می‌داند که جهت به کارگیری و یا شناسایی آنان باید یک نظام گزینش و ارزیابی دقیق وجود داشته باشد؛ بنابراین تحقق زیست شرافتمندانه اداری با کارگزاری میسر است که شایستگی و لیاقت لازم را داشته باشند زیرا نادیده گرفتن این اصل مهم از منظر حضرت ایشان در نامه مذکور، چارچوب جامعه را متزلزل می‌کند و مانع از ارائه خدمات عمومی و در نهایت استقرار عدالت می‌شود.

۶. اصل مشورت در تصمیم‌گیری

مشورت به عنوان اصلی عقلانی و مورد تاکید در فقه اسلامی از وظایف بنیادین حاکمان در اداره جامعه اسلامی به شمار می‌رود. این، اصل به ویژه در مسائل پیچیده اجتماعی که شناخت همه جانبه آنها فراتر از توان فرد است نقشی کلیدی ایفا می‌کند. (حیدرپور، ۱۴۰۴: ۱) ایده مشارکت دادن افراد و مراجعین در تصمیم‌گیری‌های اداری نتیجه تفکرات دموکراتیک است و به مردم این اجازه را می‌دهد که بتوانند بر اعمال و اقدامات اداره از نزدیک نظارت داشته باشند. از مهم‌ترین دلایل مشارکت دادن و اخذ مشورت از افراد و گروه‌های صاحب نفع در تصمیم‌گیری‌های اداری را می‌توان در مفاهیمی مانند رعایت آزادی دفاع (به موجب آن، افراد و گروه‌ها می‌بایست قبلاً از اهداف و مقاصد اداره آگاهی یافته تا بتوانند به درستی و به موقع از حقوق و منافع خود دفاع کنند)، توجه به نیازها و آمال عمومی (مصلحت جمعی اقتضا می‌کند از اخذ تصمیم‌هایی که با افکار و نیازهای عمومی در تضاد است، اجتناب شود)، ایجاد حسن تفاهم میان سازمان اداری و مراجعین (نتیجه این تفاهم این است که افراد نفع عمومی را منفعت خود دانسته و برای آن دلسوزی می‌کنند) و ارتقای دموکراسی (عدم پنهان‌کاری و جدایی مردم از جریان‌ات عمومی و اداری) جستجو کرد. (طباطبایی مؤتمنی، ۱۳۹۳: ۴۹۲-۴۹۳) تصمیم‌گیری‌های فردی غالباً منجر به استبداد و خودکامگی می‌گردد. ضروری است تا با عدم تمرکز و با تفویض اختیار به کارکنان زیر مجموعه و بهره‌مندی از نظریات مشورتی ایشان زمینه رشد و بالندگی سازمان فراهم آید. در اندیشه امام علی (ع) مشورت و صلاح‌اندیشی از مؤکدترین امور در روش منش و رفتار سیاسی و مدیریتی است. به نظر ایشان هیچ پشتیبانی همانند مشاوره نیست. (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۳: ۹۷) در اندیشه علوی مشورت جایگاه مهمی دارد و امام (ع) به این اصل اهمیتی فراوان می‌دهد. در عهدنامه مالک‌اشتر هم از این موضوع غفلت نکرده‌اند و وی را از مشورت کردن با سه گروه بخیل، حریص، ترسو برحذر می‌دارد ایشان می‌فرماید: «بخیل را در مشورت کردن دخالت نده که تو را از نیکوکاری باز می‌دارد و از تنگدستی می‌ترساند. ترسو را در مشورت کردن دخالت نده که در انجام کارها روحیه تو را سست می‌کند. حریص را در مشورت کردن دخالت نده که حرص را با ستمکاری در نظرت زینت می‌دهد همانا بخل و ترس و حرص، غرائز گوناگونی هستند که ریشه آن‌ها بدگمانی به خدای بزرگ است.» و نیز می‌فرماید: «ای مالک، جلسات خود را با دانشمندان و حکیمان بیشتر کن و از آنها زیاد نظرخواهی کن در آنچه که صلاح کار و صلاح مملکت تو در آن است و در آنچه که زندگی مردم در گذشته بدان استوار بود.»

(نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). بنابراین بر اساس توصیه حضرت امیر (ع) باید زمینه و بستر بهره‌مندی از نظرات و مشورت‌های نخبگان و خبرگان و سایر اقشار مردم در نظام اداری و تصمیمات کارگزاران اداری فراهم شود، به عبارتی افراد و گروه‌های مختلف باید به اقتضای امر و موضوع در امور شرکت داده شوند و کارگزاران از نظرات آنان در تصمیمات و یا ارزیابی اقدامات اداره استفاده کنند، در این صورت می‌توان شاهد تحقق زیست شرافتمندانه اداری بود.

۷. اصل تکریم ارباب رجوع و ارج نهادن به مردم

تکریم ارباب رجوع و ارج نهادن به مردم، امری بدیهی و اخلاقی برای ادارات تلقی می‌شود که در پرتو رعایت آن، اعتماد و حسن نیت مردم نسبت به نهادهای اداری ارتقایافته و با دغدغه خاطر کمتری به حل مسائل خود می‌پردازند. در واقع، اصل تکریم ارباب رجوع، ریشه‌ای عمیق در مبانی حقوق اداری دارد و حتی در فقدان قوانین صریح در این زمینه، رعایت آن، زیربنای تعامل سازنده بین اداره و مردم خواهد بود. اساساً، دردین مبین اسلام، هر فرد مسلمان قابل احترام است و هیچ کسی، حق توهین یا بی ادبی به او را ندارد. همه باید نسبت به یکدیگر با احترام و ادب برخورد کنند و هرگز نباید سمت، مقام و درجه، باعث تکبر و خودپسندی یا بی اعتنائی نسبت به دیگران شود. (پرورش، دوازده امامی، ۱۴۰۱: ۱۳۳) حضرت امیر (ع) به کرات در مورد نحوه برخورد کارگزاران با مردم اشاراتی نموده‌اند که حاکی از کرامت و شانی است که ایشان برای مردم و مراجعین به کارگزاران و متصدیان نظام اداری دارد. ایشان خطاب به مالک‌اشتر می‌فرماید: «مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده و با همه دوست و مهربان باش» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). ایشان تکریم مردم را نه فقط با مهربانی کردن بلکه با حضور کارگزار در نزد آن‌ها و دیدار چهره‌به‌چهره می‌داند و این حاکی از جایگاه ویژه مردم در نظام اداری است. از نگاه ایشان یک کارگزار اداری نباید خود را از مردم پنهان دارد و برای این کار تبعات نامطلوبی برمی‌شمرد. لذا می‌فرماید: «هیچگاه خود را فراوان از مردم پنهان مدار که پنهان بودن رهبران نمونه‌ای از تنگ‌نظری و کم‌اطلاعی در امور جامعه است. نهان شدن از رعیت، زمامداران را از دانستن آنچه بر آنان پوشیده است باز می‌دارد. پس کار بزرگ اندک و کار اندک بزرگ جلوه می‌کند. زیبا، زشت و زیبا می‌نماید و باطل به لباس حق درآید.» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). از منظر حضرت امیر (ع) اگر در نظام اداری مدیران و تصمیم‌گیران به مردم توجهی نکنند و با حضور میدانی خودبین آن‌ها از نتیجه تصمیمات و اقدامات خودآگاه نگردند و صرفاً در اتاق‌های مدیریتی خود و حضور در جلسات متعدد و بعضاً غیرمفید به اداره امور بپردازند، زیست شرافتمندانه اداری رقم نخواهد خورد. ایشان غرور، خودبزرگ‌بینی و برخورد‌های مستبدانه و تحکم‌آمیز توسط کارگزاران را ناپسند می‌شمارد و می‌فرماید: «بخشی از وقت خود را به کسانی اختصاص ده که به تو نیاز دارند، تا شخصاً به امور آنان رسیدگی کنی و در مجلس عمومی با آنان بنشین و در برابر خدایی که تو را آفریده فروتن باش و سربازان و یاران و نگهبانان خود را از سر راهشان دور کن تا سخنگوی آنان بدون اضطراب در سخن گفتن با تو گفتگو کند من بارها از رسول خدا شنیدم که می‌فرمود: «ملت‌ی که حق ناتوانان را از زورمندان، بی‌اضطراب و بهانه‌ای بازنستاند، رستگار خواهد شد.» (نهج‌البلاغه: نامه ۵۳). حضرت امیر (ع) به مالک‌اشتر به‌عنوان یک مدیر عالی‌رتبه توصیه می‌کند که در مجالس عمومی و بین مردم حضور پیدا کند و به‌صورت مستقیم و با تواضع و فروتنی و بدون حضور سربازان، محافظان و یا همراهانی که در دل مردم وحشت و یا ترسی ایجاد کنند به سخنان مردم یا نماینده آن‌ها گوش فرادهد. در نظام اداری مدنظر حضرت امیر (ع) کرامت مردم باید حفظ گردد و آن‌ها باید بدون ترس و واژه با کارگزاران گفت‌وگو کنند و به تصمیمات آنان اعتراض کنند و حق خود را احقاق نمایند، در غیر این صورت این جامعه رستگار نمی‌شود و زیست شرافتمندانه اداری محقق نخواهد شد. دیدگاه حضرت امیر (ع) در امور حکومتی بر اساس این نوع نگرش به انسان و کرامت او شکل یافته است و زیرمجموعه حکومت خود را رعایت‌کننده حرمت افراد می‌خواهد. (حسینی، ۱۳۸۷: ۱۱۰)

۱. اصل سلسله مراتب

اصل سلسله‌مراتب یکی از خصوصیات اصلی سازمان‌های اداری به شمار می‌آید. در عمل، سلسله‌مراتب را می‌توان با سازماندهی و ساختار سازمانی مرتبط دانست که مشتمل بر مجموعه روابط مقررات و قوانینی است که فعالیت‌های افراد سازمان را برای کسب اهداف مشترک سازمانی شکل می‌دهد. به عبارت دیگر، اصل سلسله‌مراتب اداری یک رابطه سازمانی است که مشروعیت خود را از حکم قانون می‌گیرد و باعث می‌شود مقامات اداری و پرسنل مادون آنها زنجیروار و به صورت طولی به یکدیگر متصل شوند و دستورات صادره مافوق

بوسیله پرسنل مادون که در درجات پایین تر سلسله مراتب اداری قرار دارند، جزء به جزء اجرا شود تا انضباط و هماهنگی بین سطوح مختلف سیستم اداری حفظ گردد. (حکاک زاده، نوری، ۱۴۰۰: ۳۷) ساختار هر سازمان، تعیین کننده میزان توان آن در پاسخ گویی به چالش های محیطی و اداری است و می بایست برحسب نیازهای سازمان شکل گیرد. (رضائیان، ۱۳۹۶: ۳۰۵-۳۰۴). رعایت سلسله مراتب اداری، ضامن نظم امور اداری و مانع تشتت کارهای اداری است. در این اصل سه نوع تبعیت از مافوق اداری وجود دارد که به تبعیت کورکورانه، آگاه و بینابین تقسیم میشود که تبعیت کورکورانه باعث عدم خلاقیت کارمند، تبعیت آگاه موجب شخصی شدن اطاعت و نابودی حس نظم میشود. بنابراین بهترین تبعیت، اطاعت بینابین است، بدین صورت که اگر دستور مافوق ظاهراً قانونی باشد کارمند ملزم به اطاعت است و در صورت غیرقانونی بودن تصمیم موجب رفع مسئولیت از کارمند می شود ولی اگر دستور به وضوح غیرقانونی باشد رافع مسئولیت از کارمند نیست و نباید بدان دستور عمل کند. (خالقی، ۱۳۷۴: ۴۹-۴۸) حضرت امیر (ع) در نهج البلاغه اشارات متعددی به اصل سلسله مراتب و اطاعت زیر دستان از مافوق خود اشاره دارد ولی در عهدنامه مالک اشتر به صورت دیگری به این موضوع می پردازند. ایشان می فرماید: «به خوبی باید بدانی هر عیبی در منشیان تو یافت شود که تو از آن بی خبر باشی شخصاً مسئول آن خواهی بود.» (نهج البلاغه: نامه ۵۳). زیست شرافتمندانه اداری ایجاب می نماید که مسئول مافوق در عملکرد مدیران و کارمندان سطوح پایین تر مشارکت داشته باشد و جوابگوی تخلفات آنان باشد. به عبارت دیگر با وجود توزیع سلسله مراتبی مسئولیت ها، مقامات فرادست هم در قبال عملکرد زیردستان خود پاسخگو هستند و در صورت کوتاهی، با آنها برخورد خواهد شد؛ بنابراین در نظام اداری مورد تأیید حضرت امیر (ع) اصل سلسله مراتب صرفاً برای اطاعت زیر دستان از مافوق خویش نیست بلکه کارگزاران اداری نسبت به تقصیر سلسله زیر دست خود مسئولیت دارند و بدین ترتیب عذری برای آنها در کوتاهی کردن در خدمت به مردم باقی نمی گذارد.

۹. اصل نظارت

نظارت مستمر و اثربخش بر عملکرد کارگزاران و کارکنان نظام اداری، ارزیابی عملکرد ایشان و پیگیری امور آنها با رویکرد مثبت و باهدف برجسته کردن خدمات و فداکاری های آنان و همچنین یاری رسانی به آنان در صورت بروز خطا یا مشکل به منظور جبران اشتباه و رهایی از گرفتاری، از جمله عوامل زمینه ساز و پایدارکننده زیست شرافتمندانه اداری محسوب می شود. نظارت به مجموعه عملیاتی گفته می شود که طی آن، میزان تطابق عملکرد اشخاص با قوانین و مقررات سنجیده می شود تا از این طریق، به مطابقت نتایج عملکرد با هدف های مطلوب، اطمینان به دست آید. (اخوان کاظمی، ۱۳۹۲: ۳۱) نظارت در حقوق اساسی نیز بررسی و ممیزی و ارزشیابی کارهای انجام شده یا در حین انجام و انطباق آنها با تصمیمات اتخاذ شده و همچنین، قانون و مقررات در جهت جلوگیری از انحراف افراد تعریف شده است. (قاضی، ۱۴۰۰: ۳۵۲) به طور خلاصه نظارت در مفهوم حقوقی عبارت است از بازرسی و سنجش و ارزیابی اقدامات مجریان و ناظر کسی است که به منظور چنین بازرسی و ارزیابی و سنجشی تعیین می شود. (عمیدزنجانی، ۱۳۸۹: ۱۵) حضرت امیر (ع) در این باره به مالک اشتر چنین می آموزد: «سپس رفتار کارگزاران را بررسی کن و جاسوسانی راست گو و وفادار به آنان بگمار که مراقبت و بازرسی پنهانی تو از کار آنان، سبب امانت داری و مهربانی با رعیت خواهد بود و از همکاران نزدیکت سخت مراقبت کن و اگر یکی از آنان دست به خیانت زد و گزارش جاسوسان تو هم آن خیانت را تأیید کرد، به همین مقدار گواهی، قناعت کرده، او را با تازیانه کیفر کن و آنچه از اموال که در اختیار دارد از او باز پس گیر، سپس او را خوار دار و خیانت کار بشمار و طوق بدنامی به گردنش بیفکن» و همچنین می فرماید: «با قدرشناسی خود را با افراد درستکار مرتبط کن؛ خدمات صادقانه آنها را به زبان بیاور و به صراحت قدردانی کن؛ زیرا تحسین و حق شناسی، افراد شجاع را در نیکوکاری بر می انگیزد و افراد تنبل را به خواست خداوند به تلاش وامی دارد» (نهج البلاغه: نامه ۵۳). ایشان نسبت به نظارت و بازرسی مستمر بر کار متصدیان تأکید می نماید و در مورد خطاکاران سفارش به برخورد عبرت آموز می نماید و به عبارت دیگر اهمال و چشم پوشی را مجاز نمی دانند. تأکید ایشان به بازرسی نه فقط برای شناسایی افراد خطاکار و متخلف بلکه برای شناسایی افراد درستکار هم است که این موضوع یک الگوی عالی برای نظام های اداری است زیرا به نظر می رسد امروزه در برخی نظام های اداری، امر بازرسی و نظارت، بیشتر جهت شناسایی و برخورد با متخلفان است و شناسایی و قدردانی از افراد درستکار، دارای سلامت نفس و کارآمد جایگاه کم رنگی دارد. ایشان برای قدردانی و تحسین متصدیان باکفایت دو تأثیر مهم قائل هستند: ۱. تشویق افراد شجاع و بااستعداد به درستکاری ۲. به تلاش واداشته شدن افراد تنبل. به عبارت دیگر حضرت امیر (ع) راه حل بهره وری حداکثری از نظام اداری و

پیشگیری از فساد در آن راه ایجاد یک نظام نظارت و ارزیابی دقیق و جامع می‌دانند و آن را مولفه‌ای مهم در تحقق زیست شرافتمندانه اداری می‌دانند. بر اساس نظارت فوق، عملکرد افراد مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌گیرد و تمام تصمیمات مربوط به کارگزاران بر همین اساس انجام می‌شود. (تبیانین، حقیقت، ۱۳۹۳: ۱۳۲)

۱۰. نظم و انضباط اداری

نظم و انضباط، همچون ستونی محکم، ارکان انسجام اداری را استوار نگاه می‌دارد و پیشبرد اهداف سازمانی را در مسیر برنامه‌های تدوین شده هموار می‌کند. بدیهی است که این اصل بنیادی، نقشی غیرقابل انکار در ارتقای سطح عملکرد و تعالی سازمانی ایفا می‌کند و غفلت از آن، خسارات جبران ناپذیری به همراه خواهد داشت. یکی از متغیرهای کلیدی در رشد و توسعه هر سازمان، داشتن کارکنان و کارگزاری منضبط و نظم و ترتیب در امور آن سازمان است؛ نظمی که بر اطاعت و احترام متقابل بین سازمان و کارکنانش مبتنی است و برای موفقیت در کار ضرورت دارد؛ زیرا در سایه همین نظم و انضباط است که بسیاری از دغدغه‌های سازمانی مرتفع می‌شود و بستر امنیت پایدار در سازمان حکمفرما خواهد شد. (دوستار، رخیده، ۱۴۰۱: ۲۷۹) برای رعایت نظم، باید از ورود به هر کاری پیش از موقع مناسب خودداری کرد و با فرارسیدن فرصت مناسب بدان پرداخت در این باره حضرت امیر (ع) در سفارش به برنامه‌ریزی روزانه به مالک‌اشتر چنین می‌فرماید: «از شتاب در مورد کارهایی که زمانشان نرسیده یا سستی در کارهایی که امکان انجام آن فراهم است یا لجاجت در اموری که مبهم است یا سستی در کارها هنگامی که آشکار است بر حذر باش و هر کاری را در جای خود و به‌موقع انجام بده». (نهج البلاغه: نامه ۵۳). از نظر ایشان هر کس که برای انجام کاری که موعد آن فرانسیده شتاب کند، مانند باغبانی است که میوه را نارس بچیند و در زمینی نامناسب محصول بکارد (نهج البلاغه: نامه ۵۳). زمان سرمایه‌ای گرانبها و حیاتی است که در اختیار هر فرد قرار دارد و تلف شدن آن ضایعات جبران ناپذیری را به بار می‌آورد. حضرت در بخش دیگری از نامه خود به مالک می‌فرماید: «وظایف روزانه را در همان روز انجام بده؛ چرا که هر روز مأموریتی ویژه دارد» حضرت امیر (ع) رعایت نظم و انضباط در نظام اداری را بر کارگزاران واجب و ضروری می‌داند و بنابراین می‌توان آن را یکی از مولفه‌های زیست شرافتمندانه اداری دانست.

۱۱. حفظ کرامت و تأمین معیشت کارکنان نظام اداری

متصدیان سازمان اداری، به‌مثابه قلب تپنده نظام اداری، شریان‌های حیاتی آن در مسیر نیل به اهداف و کارکردهای سازمانی محسوب می‌شوند. بی‌توجهی به این سرمایه‌ذی‌قیمت، گویی نبض این نظام را کند کرده و کارکرد مطلوب آن را به مخاطره می‌اندازد. اهمیت و توجه به انسان و نقش غیرقابل انکار آن در پیشبرد و تحقق اهداف سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست به طوری که ارتباط صحیح و اصولی توأم با اخلاق حسنه و حفظ کرامت با همه انسان‌ها در تمام سطوح تأکید شده است. (بودلایی، کنارودی، ۱۴۰۰: ۲۸۳) کارگزار، در کسوت امانت‌دار، موظف است به حقوق کارکنان تحت امر خود، بر طبق قواعد و اصول حاکم و توافقات فی‌مابین، احترام تام گذاشته و در این مسیر، اصل عدالت را سرلوحه قرار دهد. تأمین نیازهای مالی در آموزه‌های اسلام، مسئله مهمی است که مدیران و مسئولان، در هر مجموعه‌ای باید در نظر داشته باشند؛ به طوری که در هر جامعه اگر در نظام مدیریتی آن، به تأمین نیازهای مادی توجه نشود، آن جامعه دچار فساد مالی و اداری خواهد شد. (احمدی، ۱۳۸۹: ۱۰۸-۹۷) تحقق زیست شرافتمندانه اداری، در گرو توجه به نیازهای کارکنان و تلاش در جهت رفع موانع و دغدغه‌های آنان است و بدون تأمین مالی متصدیان و کارمندان آن به‌عنوان بستر و ضامن تداوم آن، امری دشوار به نظر می‌رسد. حضرت امیر (ع) در توجه به این امر به مالک‌اشتر می‌فرماید: «سپس روزی فراوان بر آنان ارزانی دار که با گرفتن حقوق کافی در اصلاح خود بیشتر می‌کوشند و با بی‌نیازی، دست به اموال بیت‌المال نمی‌زنند و اتمام حجتی است بر آنان اگر فرمانت را نپذیرند یا در امانت تو خیانت کنند» (نهج البلاغه: نامه ۵۳). البته این فراز از سخن ایشان در مورد قضات است ولی برای هر کارگزاری که به امکانات عمومی دسترسی دارد و ممکن است از آن امکانات سوءاستفاده کند نیز قابل تسری است. پرداخت کامل حقوق و گشایش در روزی کارگزاران، به آنان کمک می‌کند تا در جهت اصلاح خود گام بردارند؛ زیرا تنگناهای زندگی هر انسانی را وسوسه می‌کند و ممکن است زیر فشارهای سخت معیشتی به کارهای نادرست و دور از امانت‌داری دست بیالاید. پس نظام اداری باید به‌گونه‌ای باشد که کارگزاران آن از نظر زندگی و معیشت، تأمین باشند و امنیت لازم از این نظر برایشان فراهم گردد و زمینه خیانت و ستمگری

مسدود و راه اصلاح و خدمتگزاری گشوده گردد. (خدمتی، ۱۳۸۱: ۳۴۶) یکی دیگر از مباحثی که از این فرمان احصاء می‌گردد، بحث اتمام حجت با متصدیان نظام اداری از طریق تأمین معیشت آن‌هاست. به عبارتی هنگامی کارگزار یا مسئول مافوق امکان برخورد با افراد تحت امر خود را دارد که بر آنان حجت را تمام کرده باشد و عذری را برای کارمندان خود در مورد ارتکاب خلاف باقی نگذاشته باشد. در غیر این صورت حق مجازات آنان را ندارد؛ لذا حضرت امیر (ع) از مالک می‌خواهد در صورتی با کارگزاران خاطی خود برخورد کند که حجت او نسبت به آنان کافی بوده باشد. ایشان پرداخت حقوق و دستمزد کافی به متصدیان و کارکنان را متمسکی می‌داند که در صورتی که آنان از وظایف خود تخطی نمودند و خیانت‌درامانت کردند، از آن استفاده به عمل آید زیرا کارمندی که به دلیل عدم دریافت حقوق مکفی ذهن آرامی نداشته باشد و در پی شغل دوم باشد، قطعاً با دریافت حقوق مناسب، نمی‌تواند بهانه‌ای برای تخلف و خیانت‌درامانت داشته باشد. به همین جهت از منظر ایشان از دیگر مؤلفه‌های استقرار زیست شرافتمندانه اداری رعایت حقوق، حفظ کرامت و تأمین معیشت کارکنان نظام اداری است و اگر حکومت، معیشت و کرامت کارگزاران را تأمین کند و زمینه‌های فقر در زندگی آن‌ها را از بین ببرد هم از لحاظ اخلاقی و معنوی به خودسازی می‌پردازند و هم اتمام حجتی است برای این که هیچ بهانه‌ای برای کم‌کاری، خیانت‌درامانت و رشوه‌خواری نداشته باشند و بدین صورت سلامت نظام اداری تا حدودی محفوظ است.

نتیجه‌گیری

استقرار نظام اداری کارآمد در سطوح خرد و کلان، از جمله بنیادی‌ترین نیازهای هر نظام سیاسی و حکومتی به شمار می‌رود و آن نظام ساختاری وقتی می‌تواند مطلوب و کارآمد باشد که اصول و مؤلفه‌هایی بر آن حاکم باشد که نشئت‌گرفته از منبع یا منابع ارزشمند باشد. نامه ۵۳ حضرت امیر (ع) از جمله منابع متقن در جهت کشف و شناخت اصول مطلوب و کارآمد حقوق اداری یا همان اصول یا مؤلفه‌های زیست شرافتمندانه اداری است. اصولی جامعی که برای ایجاد و استقرار نظام اداری کارآمد در همه ابعاد کفایت می‌کند. با توجه به اصول، قواعد و توصیه‌های ذکر شده در این نامه استنباط می‌گردد که حضرت امیر (ع) در دوران خویش بالاخص در زمان حکومت خود بر ممالک اسلامی توجه ویژه‌ای راجع به اصول حقوق اداری داشته است و پیش از آن که اصول حقوق اداری مدرن توسط اندیشمندان زمانه به‌ویژه اندیشمندان غربی مطرح گردد موردتوجه ایشان بوده است و مالک‌اشتر را به‌عنوان یک کارگزار حکومتی ملزم به اجرای آن در نظام تحت مدیریتش می‌نماید. این مهم قابل‌ذکر است ایشان در شروع نامه خطاب به مالک‌اشتر قبل از آن خود را امیرمؤمنان و حاکم جامعه اسلامی معرفی نماید، خود را یکی از بندگان خدا معرفی می‌نماید و می‌فرماید: هذا ما امر به عبدالله علی امیرالمؤمنین.. که با تأمل و تعمق در این نحوه معرفی برای هر فرد آزاده‌ای مسجل می‌شود که حکمران یک جامعه قبل از آن که خود را حاکم جامعه بداند باید بنده‌ای از بندگان خدا بداند که درصدد جلب رضایت الهی است و از جمله عواملی که رضایت الهی را منجر می‌شود جلب رضایت مردم و خدمت به آن‌هاست به‌عبارت دیگر حضرت امیر (ع) قبل از این که توصیه‌های لازم را به مالک بنماید به او غیرمستقیم متذکر می‌شود که خود را جز خادم مردم نشناسد. اصول مذکور در این نامه رابطه مستقیمی با تحقق زیست مطلوب و شرافتمندانه اداری دارد و دولت‌های جهان امروزی برای نیل به این نظام اداری به آن نیازمند هستند. از منظر این نامه اصول ذیل از مؤلفه‌های تحقق زیست شرافتمندانه اداری است:

۱. شناخت وظایف و مسئولیت‌ها زیرا زمینه را برای توجیه کامل آنان نسبت به تعهدات خویش فراهم می‌نماید و ایشان را ملزم به ارائه خدماتی هماهنگ با برنامه‌های حاکمیت می‌کند.
۲. اصل شفافیت و عدم پنهان‌کاری زیرا به پاسخ‌گویی نظام اداری منتهی می‌شود و به افکار عمومی جامعه اجازه می‌دهد نظام اداری را در قبال اعمالش پاسخگو نگاه دارد.
۳. اصل عدالت و برابری زیرا تبعیض دینی، قومیتی، نژادی و... در نظام اداری از نظر حضرت امیر(ع) مردود است و خدمت عمومی برای همه افراد به‌صرف انسان بودن و آفریده خدا بودن باید تضمین گردد.
۴. اصل عدم قوم سالاری و بی‌طرفی کارگزاران اداری زیرا در زیست شرافتمندانه اداری مد نظر ایشان رفتار جانب‌دارانه و قوم سالاری کارگزاران مجاز نیست و نباید برای خود یا نزدیکانشان امتیاز ویژه‌ای قائل گردد.
۵. اصل شایسته‌سالاری زیرا ایشان نیل به یک نظام اداری شرافتمندانه را وجود کارگزاران شایسته می‌داند که جهت به‌کارگیری و یا شناسایی آنان باید یک نظام گزینش و ارزیابی دقیق وجود داشته باشد.

۶. اصل مشورت در تصمیم‌گیری زیرا از نگاه حضرت امیر (ع) باید زمینه و بستر بهره‌مندی از نظرات و مشورت‌های نخبگان و خبرگان و سایر اقشار مردم در نظام اداری و تصمیمات کارگزاران اداری فراهم شود، به عبارتی افراد و گروه‌های مختلف باید به اقتضای امر و موضوع در امور شرکت داده شوند و کارگزاران از نظرات آنان در تصمیمات و یا ارزیابی اقدامات اداره استفاده کنند. ۷. اصل تکریم ارباب رجوع و ارج نهادن به مردم زیرا در نظام اداری مدنظر ایشان کرامت مردم باید حفظ گردد و آن‌ها باید بدون ترس و واهمه با کارگزاران گفت‌وگو کنند و به تصمیمات آنان اعتراض کنند و حق خود را احقاق نمایند، در غیر این صورت این جامعه رستگار نمی‌شود و زیست شرافتمندانه اداری محقق نخواهد شد. ۸. اصل سلسله‌مراتب زیرا در نظام اداری مورد تأیید حضرت امیر (ع) اصل سلسله‌مراتب صرفاً برای اطاعت زیر دست از مافوق خویش نیست بلکه کارگزاران اداری نسبت به تقصیر سلسله زیر دست خود مسئولیت دارند و بدین ترتیب عذری برای آن‌ها در کوتاهی کردن در خدمت به مردم باقی نمی‌گذارد. ۹. اصل نظارت که ایشان راه‌حل بهره‌وری حداکثری از نظام اداری و پیشگیری از فساد در آن را، ایجاد یک نظام نظارت و ارزیابی دقیق و جامع می‌دانند و آن را مولفه‌ای مهم در تحقق زیست شرافتمندانه اداری می‌دانند. ۱۰. اصل نظم و انضباط اداری که ایشان رعایت نظم و انضباط در نظام اداری را بر کارگزاران واجب و ضروری می‌داند. ۱۱. حفظ کرامت و تأمین معیشت کارکنان زیرا اگر حکومت، معیشت و کرامت کارگزاران را تأمین کند و زمینه‌های فقر در زندگی آن‌ها را از بین ببرد هم از لحاظ اخلاقی و معنوی به خودسازی می‌پردازند و هم اتمام حجتی است برای این که هیچ بهانه‌ای برای کم‌کاری، خیانت‌دramانت و رشوه‌خواری نداشته باشند و بدین صورت سلامت نظام اداری تا حدودی محفوظ است. کاربست این اصول در نظام اداری، تحقق زیست شرافتمندانه اداری را تضمین می‌نماید.

منابع

۱. احمدی، اصغر (۱۳۸۹). عوامل فرهنگی بروز فساد اداری و موانع فرهنگی مبارزه با آن، پژوهش‌نامه علوم/اجتماعی، (۵۲)، ۹۷-۱۴۴.
۲. اخوان کاظمی، بهرام (۱۳۹۲). نظارت در نظام اسلامی، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، چاپ اول.
۳. اسکندری، کریم، نقی‌پور، ولی‌الله (۱۳۹۳). نقش ارتباطات و مهارت‌های ارتباطی در دوران حکومت حضرت علی (ع)، پژوهش‌نامه علوی، ۱۰ (۲)، ۱-۱۸.
۴. امامی، محمد، استوار سنگری، کوروش (۱۳۹۲). حقوق اداری، تهران، میزان.
۵. بابایی، محمدعلی، نظری، زهرا (۱۳۹۰). آزادی اطلاعات محدودیت‌ها، بایدها و نبایدها، فصلنامه اطلاع‌رسانی حقوقی، ۷، (۲۶)، ۴۷-۷۰.
۶. بودلایی، حسن، کنارودی، محمدحسین (۱۴۰۰). مطالعه کیفی چپستی کرامت انسانی، شناسایی عوامل مؤثر بر آن و پیامدهای آن بر کارکنان، نشریه علمی پژوهش‌نامه بیمه، ۱۰ (۴)، ۲۸۱-۲۹۰.
۷. پرورش، محمد، دوازده امامی، حمید (۱۴۰۱). تدوین الگوی مناسب برای تکریم ارباب رجوع، مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۹ (۱)، ۱۲۹-۱۵۰.
۸. تیبانیان، حسن، حقیقت، غلامرضا (۱۳۹۳). مروری بر مفاهیم نظارت و بازرسی در سیره نبوی و اندیشه امام علی (ع)، فصلنامه دانش ارزیابی، ۶ (۲۲)، ۱۱۹-۱۳۳.
۹. حبیب‌نژاد، سید احمد، عامری، زهرا (۱۳۹۷). معیارهای اخلاق حرفه‌ای کارگزاران در نظام مدیریت شایسته (در پرتو اندیشه علوی)، نشریه معرفت اخلاقی، ۹ (۱)، ۶۶-۵۱.
۱۰. حسینی، سید حسن (۱۴۰۱). موانع تحقق شفافیت در حکومت از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه، پژوهش‌نامه علوی، ۱۳، (۲)، ۱۱۵-۱۳۵.
۱۱. حسینی، سید حیدر (۱۳۸۷). کرامت انسانی در حکومت علوی، مجله شهروند، ۱ (۶۴)، ۱۱۶-۱۰۶.

۱۲. حکاک زاده، محمدرضا، نوری، جواد (۱۴۰۰). بررسی سلسله مراتب اداری و چگونگی نظارت بر آن در حقوق اداری ایران، فصلنامه مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، ۷(۴)، ۳۷-۵۸
۱۳. حیدرپور، جعفر (۱۴۰۴). مشورت در فقه اسلامی تحلیل نقش و جایگاه آن در تصمیم گیری حاکمان و رهبران، یازدهمین کنفرانس بین المللی علوم اسلامی، پژوهش های دینی و حقوق، تهران، ۱-۱۵
۱۴. خالقی، مرتضی (۱۳۷۴). تحلیلی بر ماده ۵۴ قانون استخدام کشوری در قلمرو حقوق و علوم اداری. مجله تحول اداری، ۳(۱۲)، ۴۸-۳۹
۱۵. خدمتی، ابوطالب، علی آقا، پیروز، شفیعی، عباس (۱۳۸۱). مدیریت علوی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول
۱۶. خردمندی، محمدعلی (۱۴۰۴). بررسی اصل برابری در قانون اساسی ایران، چهاردهمین کنفرانس بین المللی پژوهشهای دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران، ۱-۱۲
۱۷. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۳). تفسیر موضوعی نهج البلاغه، قم، نشر معارف
۱۸. دودکانلوی میلان، زهرا (۱۴۰۰). اصل شفافیت در نظام اداری ایران و بررسی آن از منظر حقوق، اولین کنفرانس بین المللی علوم انسانی، حقوق، مطالعات اجتماعی و روانشناسی، کپنگاهگن، دانمارک، ۱-۱۲
۱۹. دوستار، محمد، رخیده، محمدرضا (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه های انضباط سازمانی از دیدگاه نهج البلاغه، فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۱(۲۴)، ۲۷۹-۳۱۰
۲۰. رضائیان، علی (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سمت. چاپ بیستم به نقل از خزائی، احمدرضا، عرب احمدی، فاطمه (۱۴۰۱). «اهم اصول حاکم بر سازمان های اداری و متناسب سازی آن در حکومت اسلامی باتکیه بر نظر امام خمینی (ره)»، پژوهش نامه متین، (۹۵)، صص ۸۰-۵۳
۲۱. ساریخانی، عادل، اکرمی، روح الله (۱۳۹۲). کارکردهای پیشگیرانه شفافیت در سیاست جناحی، مجله حقوقی دادگستری، ۷۷(۸۲)، ۹۱-۱۱۶
۲۲. شهسواری فرد، شهره (۱۴۰۱). شایسته سالاری در جامعه ایران (در یک شک دکارتی)، فصلنامه دستاوردهای نوین در حقوق عمومی، ۱(۱)، ۲۲-۴۰
۲۳. طباطبائی مؤتمنی، منوچهر (۱۳۹۳). حقوق اداری، تهران، سمت، چاپ هشتم
۲۴. عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۸۹). نظارت بر اعمال حکومت و عدالت اداری، تهران، دانشگاه تهران
۲۵. قاضی، سید ابوالفضل (۱۴۰۰). بایسته های حقوق اساسی، تهران، میزان، چاپ شصت و سوم
۲۶. مومنی، ماندانا، پرگاری، صغرا (۱۳۹۰). تبیین الگوی پاسخگویی و نظارت بر نظام اداری در حکومت علوی از منظر رابطه بوروکراسی و دموکراسی، فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۱(۳)، ۱-۲۳
۲۷. مهدوی، محمدرضا (۱۴۰۲). درآمدی بر حقوق اداری در قانون اساسی، فصلنامه مطالعات علوم سیاسی، حقوق و فقه، ۹(۲)، ۲۰۵-۲۱۷
۲۸. نصر اصفهانی، مهدی، نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹). شایسته سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه های سیاسی امام علی (ع)، نشریه معرفت سیاسی، ۲(۲)، ۱۶۰-۱۴۱
۲۹. نهج البلاغه
۳۰. هداوند، مهدی، مشهدی، علی (۱۳۹۳). اصول حقوق اداری در پرتو آرای دیوان عدالت اداری، تهران، نشر خرسندی، چاپ سوم