



جامعه مدنی

شایسته‌سالاری

و مدیریت نخبگان

اشاره:

در آستانه ورود به قرن بیست و یکم پرسش محوری این است که کشور ما تا چه حد با شرایط و ویژگیهای حضور در قرن جدید آشنا و همساز است. پاسخ، شاید چندان امیدوارکننده نباشد، اما خلاقیت، ابتکار، توانایی و دانش دوستی ایرانیان و نیز امکانات و ذخایر موجود در این سرزمین از موهبت‌هایی است که در صورت شکل‌گیری عزم و اراده ملی و برنامه‌ریزی می‌تواند خالی‌گاههای پشت سر را به سرعت پر کند و بینش و فرهنگ لازم را در رفتارهای مدیریتی ما آنچنان جاری سازد که بتواند بخش اعظم نیروها، استعدادها و دانایی‌های موجود در جامعه را به تکاپو و مشارکت بکشانند.

بی‌شک دستیابی به هدفهای موردنظر، در صورتی امکان‌پذیر است که شرایط تحقق جامعه مدنی اسلامی هموار باشد و شکل‌گیری چنین جامعه‌ای ابزار توانمند و تدابیر روشنی را می‌طلبد که قطعاً مهمترین آن حاکمیت قانون و قانونمندی است.

اداره و اعتلای جامعه مدنی اسلامی بر پایه قانون‌مداری همراه با دانش، بصیرت و کرامت انسانی به گونه‌ای که در داخل پاسخگویی نیازهای معنوی و مادی جامعه و در سطح منطقه‌ای و جهانی توانایی برخورد با تحولات و انواع ریسکها را داشته باشد، تنها از عهده کسانی برمی‌آید که در زمره نخبگان نواندیش و صاحبان اندیشه، دانش و تجربه قرار دارند. تردیدی نیست این گروه از مدیران در هر بستری فرصت تولید، رشد و خودنمایی نمی‌یابند، بلکه در نظام شایسته‌سالار است که می‌توان شاهد ظهور و پرورش این‌گونه مدیران بود.

اکنون پرسش این است که مفهوم، بستر و معیارهای نظام شایسته‌سالاری کدام است؟ چه موانعی بر سر راه آن وجود دارد و چه عوامل و نهادهایی موجب تحکیم و تقویت این نظام در جامعه می‌شوند؟

تدبیر در چارچوب رسالت فرهنگی خود و نظریه اهمیت موضوع، میزگرد این شماره خود را به ویژگیهای نظام شایسته‌سالاری و پاسخگویی به این پرسشها اختصاص داده است.

در میزگرد این شماره تدبیر، چندتن از صاحب‌نظران و استادان ضمن بررسی و تحلیل ابعاد گوناگون موضوع، با توجه به محدودیت وقت به پرسشهای مطرح شده پاسخ گفته‌اند. نظرات و دیدگاههای یک تن از شرکت‌کنندگان بصورت مکتوب دریافت شد که خوانندگان گرامی در ادامه مطالب میزگرد با آن آشنا خواهند شد.

با امید به اینکه جامعه سرافراز ایران با ازمیان برداشتن موانع و تقویت و تحکیم زمینه‌های تحقق و استقرار نظام شایسته‌سالاری به قله‌های بلند پیروزی و سعادت در صحنه‌های داخلی و جهانی دست یابد، حاصل این گفت‌وشتود علمی را از نظر می‌گذرانید.

ایلی: ضمن خیرمقدم خدمت شرکت‌کنندگان محترم در این میزگرد و تشکر از جناب مهندس مرعشی ریاست محترم سازمان مدیریت صنعتی بخاطر ایجاد چنین فرصت بحث درباره این موضوع بسیار مهم و اساسی، وقتی به نظام شایسته‌سالاری می‌اندیشیم، مفاهیم و ویژگیهایی از این نظام فکرومان را به خود مشغول می‌کند. از آقایان مهندس عرفانیان و دکتر الوانی درخواست می‌شود که به این سوال پاسخ گویند که چه ویژگیهایی را برای نظام شایسته‌سالاری در سطح خرد و کلان قابل هستند؟

عرفانیان: به نظر می‌رسد ما اگر به دنبال نتیجه‌ای که از این کار می‌خواهیم بدست آوریم بپردازیم بیشتر می‌توانیم معلوم کنیم که دنبال چه هستیم. من فکر می‌کنم که این نتیجه یا خروجی که ما از این نظام موردنظرمان است امر ثابت و معینی است. از جمله یکی از شعارهای اصولی و محوری ما این است که سیاست ما عین دیانت ماست. مقوله دیانت یک امر معینی است و کاملاً برایمان تعریف شده است و هیچ چیز نکره‌ای در آن وجود ندارد. اما وقتی که می‌گوییم سیاست ما عین دیانت ماست. اگر سیاست را به دیانت وصل نکنیم، که معرفه است، ابعاد وسیعی را دربر دارد. به نظر می‌رسد پیش‌شرط این شعار اصلی این است که دین‌مشی بشود. اگر این امر اتفاق بیافتد در آن صورت سیاست ما عین دیانت ماست. موقمی دین‌مشی می‌شود که رفتار، کردار و گفتار ما یکی شود و با هم یک چیز واحد را بیان کنند. بنابراین اگر بخواهیم یک چنین پدیده‌ای اتفاقی بیفتد باید ابتدا بسترسازی کنیم و کسی می‌تواند ابتدا و انتهای این بستر را تعرف کند که درحقیقت خودش سیاست‌اش عین دیانت‌اش باشد و آن فرد، کسی غیر از والی - صاحب ولایت نمی‌تواند باشد. بنابراین ما از هر



شرکت‌کنندگان در میزگرد

- * خدایار ایبلی: فوق دکترای مدیریت آموزش عالی از امریکا، استاد یار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران، عضو هیات علمی کارشناسی ارشد سازمان مدیریت صنعتی و عضو هیات علمی ماهنامه تدبیر (اداره‌کننده میزگرد)
- * سیدمهدی الوانی: دکترای مدیریت دولتی، مدیر گروه مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، استاد گروه مدیریت دولتی و عضو هیات علمی ماهنامه تدبیر
- * سیدجعفر مرعشی: فوق لیسانس مهندسی برق و الکترونیک، فوق لیسانس مهندسی سیستم‌ها، مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی، مدیر مسئول ماهنامه تدبیر
- * محمدحسن عرفانیان: لیسانس مکانیک، مجری طرح فولاد مبارکه، مدیرعامل بنیاد هنرمندان سوره

مورد نظرمان را تعمیم داده و بگویم در جامعه ما فردی شایسته است که واجد خصوصیات خاصی باشد. که هم جنبه سیاسی در آن لحاظ شده باشد و هم جنبه فنی عملیاتی.

مشکلی که ما امروزه در سازمانها با آن مواجه هستیم این است که به آن اهداف متعالی که آقای مهندس عرفانیان به آنها اشاره کردند نمی‌رسیم. زیرا ابزارها، ابزارهای کندی است. زمانی سیستم غنایم جنگی بر منابع انسانی حاکم بوده و هر حکومتی که به قدرت می‌رسیده است به مشاغل و مناصب به صورت غنیمت جنگی نگاه می‌کرده و مشاغل را بین کسانی که وفادار به او بودند توزیع می‌نموده است.

در نهایت به این بن بست برخوردند که این رویکرد، ابزار خوبی برای پایداری و ثبات آن حکومت نیست و لذا گرایش به سیستم شایستگی در مدیریت و سازمان بوجود آمد. بنابراین من فکر می‌کنم داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی در این کار لازمه کار یک سیستم شایستگی است.

پس از آن، ویژگیهای فرهنگی، ارزشی و

عملیاتی و خدماتی باشد. خصوصیات ماندن دانش، تخصص، تجربه و تعهد اخلاقی از جمله ویژگی‌هایی است که فرد شایسته با آن تعریف می‌شود.

منتها شایستگی یک واژه عام است و شما بایستی بگویید شایسته سازمان یا جامعه من چه کسی است. ممکن است شایسته در یک سیستم غربی کسی باشد که کاملاً بر کار خودش مسلط باشد و توانمندی لازم را داشته باشد. یعنی لزوماً معتقد بودن فرد از لحاظ اخلاقی و اعتقادی مطرح نباشد.

بنابراین ما باید تعریف خاصی از شایسته در جامعه خودمان ارائه دهیم و بگویم در این شایستگی چه عوامل و اجزایی باید وجود داشته باشد که ما به آن مفهوم شایسته اطلاق کنیم. این مساله در سازمان به بحثی به نام سیاست‌گذاری و عملیات باز می‌گردد. به عبارت دیگر در سازمان، یک بخش کاملاً سیاسی و بخش دیگر اجرایی و عملیاتی است و تعریف مفهوم شایسته در هر یک از این دو بخش با یکدیگر متفاوت است. اما اگر دو بخشی بودن را نپذیریم باید ویژگیهای

طریق می‌توانیم به مسئله شایستگی بپردازیم یکی وقتی که می‌خواهیم بستر نظام را بسازیم و دیگری زمانی که جامعه را در آن بستر حرکت دهیم. در موقع بسترسازی نظام، کسانی که شیار اولیه را ایجاد می‌کنند و زاویه‌شان به قله هدف نزدیکتر است شایسته‌ترین هستند. در این دوره بسترسازی، کسانی که می‌توانند زیر نظر ولایت با کمترین زاویه جاده را بهتر بزنند شایسته‌ترین آنها هستند. اینها یک گروه از شایستگان هستند که ما می‌توانیم به آنها عنوان بدهیم. در واقع این گروه خود را بسیار نزدیک به کسی می‌دانند که قله را به خوبی می‌شناسد و می‌داند که نقطه حرکت و نزدیکترین راه به قله کجاست و جاده چگونه ساخته شده است تا خیل عظیمی که بعداً از این جاده عبور می‌کند آنرا خراب و آلوده نکند. در دوره دوم گسروههای زیادی هستند که می‌خواهند در این بستر حرکت کنند و به نظر می‌رسد در این دوره آنهایی که جلودار هستند و زهمه سریعتر این جاده را طی می‌کنند نایسته‌ترین‌ها و سالار شایسته‌ها هستند. مبورکنندگان از این جاده، همه شایسته هستند ولی سالار این شایسته‌ها جلوداران این گروه هستند. ما اگر این‌گونه به قضیه عملیاتی نگاه کنیم تعریفی از شایستگی و شایسته‌سالاری می‌توانیم در ذهن‌مان داشته باشیم.

ایبلی: آقای مهندس عرفانیان در صحبت‌های خود درباره مفهوم‌شناسی شایسته‌سالاری توضیح دادند و در این زمینه به دو مقوله بسترسازی و هدایت در این بستر اشاره کردند. حال از آقای مهندس مرعشی درخواست می‌شود توجه به تاکید آقای رئیس‌جمهوری پیرامون جامعه مدنی و قانونمندی در جامعه، ارتباط شایسته‌سالاری را با جامعه مدنی چگونه می‌بینند.

لوانی: واژه مریتوکراسی که در فارسی به شایسته‌سالاری ترجمه شده است، دارای تعریف ساده‌ای در علم مدیریت است و عبارت از این است که فرد شایسته را در منصب و شغل مرتبط، خودش قرار دهند. بنابراین بحث من خیلی ارد سطح کلان مسئله نخواهد شد، چون شایستگی بحث در آن زمینه را در خودم می‌بینم.

پس در سطح سازمان، شایسته‌سالاری یعنی راد شایسته را در مشاغل و مناصب مربوط به و دشان که توانمندی انجام آنرا دارند قرار دهند. این مشاغل هم ممکن است مدیریتی،

اخلاقی را هم می‌توان مطرح کرد و لازمه شایسته بودن فرد دانست. اما مساله مهمی که برای تحقق نظام شایسته‌سالاری باید انجام داد تعریف واژه شایسته است.

در این مورد اگر بخواهیم بیشتر به زمینه‌های سیاسی بپردازیم در آن صورت این مساله با تعریف فنی شایستگی هم خوانی ندارد. براساس تعریف فنی شایستگی فرد باید آگاه نسبت به مسئله باشد تا بتواند آن شغل و منصب را انجام دهد. اگر آگاهی نداشته باشد صرف تعهد اخلاقی یا وفاداری و عشق و علاقه، کارساز نیست. به این ترتیب اگر برای شایستگی دو بال تصور کنیم، یک بال آن دانش است و بال دیگر آن بینش و نحوه برخورد با مسئله اعتقاد و ارزشهاست.

نکته دوم اینکه گفته شد بستر چگونه مناسب می‌شود باید گفت سیاستگذاران ما گذشته از تعاریفات لفظی باید این مسئله را باور کنند که دوام نظام سازمانی حکومتی بدون سیستم شایستگی خیلی طولانی نخواهد بود. نمی‌توان با یک عده آدمی که برای مشاغل یک سیستم ناشایسته هستند خیلی توفیق و پویایی داشت.

شما در حال حاضر به سازمانهای ما نگاه کنید، ببینید افرادی که در مشاغل و مناصب مختلف قرار گرفته‌اند، چقدر با استانداردهای علمی و ابتدایی آن تطبیق می‌کنند. آیا دانش کار و تجربه‌های فنی لازم را واجد هستند؟

نکته بعدی این است که ما برای اینکه افراد شایسته انتخاب کنیم باید ضابطه و ملاک داشته باشیم. و این ضابطه‌ها باید به گونه‌ای باشند که قابلیت سنجش داشته باشند. شما ممکن است انسانهای متعددی را شایسته بدانید، ولی سوال این است که این تعهد را چگونه می‌توان اندازه‌گیری کرد؟

شما اگر در سنجش اشکال پیدا کنید، مثلاً وجه ظاهری فرد را به متعهد بودنش تعمیم دهید، مسلماً نمی‌توانید اطمینان داشته باشید که عملکرد فرد نیز همچون ظاهر او باشد. به عبارت دیگر این مقیاس شما روائی ندارد. بنابراین وقتی ما مشخص کردیم که شایسته چه کسی است، معیار سنجش آن هم مهم است. این معیار باید ویژگیهای پویایی و اعتبار و روائی را داشته باشد. این ویژگیها اگر حاصل شود، ما می‌توانیم سازمانهایی را داشته باشیم که به‌زعم من سازمانهایی است که شایسته‌سالاری در آن تحقق می‌یابد. حال مجموعه سازمانهایی که اینطور

عمل می‌کنند شاید بتوانند ما را به آن مدنیت برسانند. یعنی ما واجد ابزارهایی شده‌ایم که می‌تواند ما را به آن سمت حرکت بدهند. در زمینه استانداردها و ضابطه‌ها ما می‌توانیم مساله آمل و رسالتهای فرهنگی‌مان را بگنجانیم ولی باید آنها را تعریف بکنیم.

مرعشی: در مورد جامعه مدنی، تعاریف متفاوت و متعددی وجود دارد و این‌گونه نیست که ما مدیعی این کلام باشیم. حتی در جغرافیای اجتماعی و سیر تاریخی جامعه ما، این مفهوم معانی مختلفی را به خود گرفته است. با توجه به



اینکه نسبت به مفهوم جامعه مدنی ممکن است برداشت‌های متفاوتی وجود داشته باشد.

ارکان جامعه مدنی

به اعتقاد من مدنیت موردعلاقه ما، مدنیتی است که با آرمانها و قانون اساسی جامعه ما سازگار باشد. در واقع سرفصل‌ها و ارکان ویژگیهای جامعه مدنی در جامعه ما به‌طور خلاصه این‌گونه است: دیانت و معنویت، عدالت‌گستری، تبعیض‌زدایی، فضیلت، مجاهدت، احترام به حقوق و آزادی افراد، استقلال و اقتدار ملت، حاکمیت قانون، امنیت اجتماعی، وحدت اسلامی، وفاق ملی، حکمت و خردمندی، سازندگی، توسعه پایدار و همه‌جانبه، مشارکت و رقابت سالم. از آنجا که همواره ملت ما در طول تاریخ هزاران ساله‌اش به‌دنبال این بوده است که از منزلت عظیم جهانی برخوردار شود، هیچگاه عواملی مانند تولید ناخالص داخلی، میزان صادرات و یا سایر شاخصهای

جهانی که امروز مطرح است تعیین‌کننده مدنیت مورد توجه ما نبوده است. بنابراین به نظر بنده شایسته‌سالاری یک ضرورت بی‌قید و شرط است، اینک بی‌مناسبت نیست به ویژگیهایی که عرض شد اشاره شود. برای مثال، فضیلت مجاهدت در جامعه ما در طول قرون و اعصار قابل انکار نیست و این متناسب با میزان آمادگی، سطح دانش جامعه و سطح تجهیزات و ابزارها بوده است. ما همواره شاهد بوده‌ایم که جلوه‌های متفاوتی از مجاهدت در جامعه، بروز کرده است. مسئله سازندگی و توسعه پایدار و همه‌جانبه در

عرفانیان

* در موقع بستر سازی نظام شایستگی، کسانی که شیار اولیه را ایجاد می‌کنند و زاویه‌شان به قله هدف نزدیکتر است، شایسته‌ترین هستند.

* بر اساس این اصل که سیاست ما عین دیانت ماست، کسی را شایسته می‌دانیم و نظامی را شایسته‌سالار پرور می‌شناسیم که جامعه ما را گام به گام به طرف این سیاست رهنمون شود.

* به اعتقاد من دو نوع مدیریت در جامعه وجود دارد: مدیریت صفر به یک و مدیریت یک به هر آنچه که می‌خواهیم حرکت کنیم.

عمق اشتیاق مردم و سرشت مردم، نسبت به آینده‌شان وجود دارد. حتی در سالهای اخیر د تحلیللی که در ژاپن در مورد مهاجران این کشور صورت گرفت، این نتیجه بدست آمد که نیل به تحرک، پویایی، توسعه‌خواهی و سازندگی د میان مهاجران ایرانی بیش از سایرین بوده است و ویژگی دیگر اینکه جامعه ما همواره طالب ایر است که در جهان امروز سر بلند زندگی کند و در همه صحنه‌ها می‌توانیم نمونه‌های آن را شاهد باشیم. اینک این مساله به خوبی در ورزش کشور عیان و آشکار است. در حال اگر بخواهیم ا نظام شایسته‌سالاری در سطح خرد و کلان تعریفی ارائه دهیم، این تعریف بر اساس همان مبانی مدنیت خواهد بود. به بیان دیگر مبانی و اساس شایسته‌سالاری و مدنیت در جامعه ما مشترک است.

ویژگیهای اساسی

با توجه به سرشت جامعه خودمان، می‌توان

سه ویژگی اساسی را به عنوان مشترکات زیربنایی برای سامان‌دهی نظام شایسته‌سالاری بیان کرد. این سه خصوصیت عبارت‌اند از: معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت. به اعتقاد من این ویژگیها از هزاران سال پیش در جامعه ایران وجود داشته و بعد از ورود اسلام به جامعه ما به تکامل رسیده است. اگر بخواهیم این معانی را به شرایط امروز جامعه تطبیق دهیم در آن صورت باید تعاریف دیگری از آن بیان شود. در تعاریف جدید از این مفاهیم می‌توان معرفت‌جویی را به توسعه ظرفیت نظام اجتماعی از طریق توسعه مفاهیم موجود و ایجاد مفاهیم نو توصیف کرد. همه اینها باید در جهت چشم‌انداز تکاملی نظام ما باشد. مفهوم عدالت‌خواهی به معیار سنجش لحظه‌به‌لحظه و نقطه‌به‌نقطه ساماندهی نظام در تحقق چشم‌انداز تکاملی نظام تعریف می‌شود. عبودیت و محبت را هم می‌توان به بیرون‌فکنی پرستش و ایثار در ابعاد اجتماعی تعبیر کرد. وجود توان برای توسعه مفاهیم موجود و ایجاد مفاهیم جدید مدیریتی در کشورداری و رفع آسیب‌های اجتماعی یکی از سرفصل‌هایی است که باید به آن توجه داشت تا بتوان نظام شایسته‌سالاری را در جامعه سامان داد. در غیر این صورت اداره کشور و مدیریت جامعه سامان متناسب را پیدا نمی‌کند.

سطح ملی

از سرفصل‌ها و ویژگیهای شایسته‌سالاری در سطح ملی برخورداری از ذهنیت راهبردی و دوری‌گزیدن از مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن این فضای فکری در سطوح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دولت است. دولت اگر بخواهد دولت شایسته‌ای باشد باید این ویژگی در سرشت آن نهادینه شده باشد. لذا توجه به معنای درست توسعه سیاسی و جایگاه آن در سایر ابعاد توسعه و تداوم سازندگی به‌گونه‌ای که ایمان الهی بتواند به‌عنوان محور توسعه اندیشه و توانمندی انسانها در جهت اعتلای کارآمدی جامعه باشد باید موردعنايت دولت قرار گیرد. خصوصیت بعدی، تاکید بر مساله تفکر علمی در جامعه است، به بیان روشن‌تر سامان‌دهی به اندیشه و تفکر علمی در تحقق روابط انسانی و اجتماعی جدید به‌گونه‌ای که «صداقت»، «صمیمیت» و «صراحت» در روابط انسانها جلوه عینی پیدا کرده و به سرشت کاملاً نهادینه شده در جامعه تبدیل شود یکی دیگر از سرفصل‌های شایسته‌سالاری در سطح ملی است. نکته دیگر

با توجه به اینکه جامعه قصد دارد گامهای توسعه را برای آینده کشور بردارد، به‌نظر می‌آید ابعاد شایسته‌سالاری با فرهنگ توسعه پیوند عمیقی پیدا خواهد کرد. به‌عبارت دیگر فرهنگ به‌عنوان محور برنامه‌ریزی توسعه به‌گونه‌ای که اقتصاد ما در خدمت تعالی ارزشهای بنیادین و فرهنگ بالنده جامعه قرار بگیرد باید مورد توجه باشد. از آنجاکه کشور ما نیاز به اقتصاد توانمندی دارد، لذا سامان‌دهی اقتصاد کشور در تحقق اقتصاد بدون اتکا به نفت، افزایش بهره‌وری از ظرفیتهای اقتصادی مهار تورم، جریان رشدیابنده تولید، سرمایه‌گذاری و اشتغال، گسترش پس‌اندازهای مردم، تعمیم مالکیت مردم بر سرمایه‌های صنعتی و کشاورزی، بهبود توزیع درآمد و افزایش رفاه اجتماعی از نکات مهمی است که باید در تعریف جامع‌تر نظام شایسته‌سالاری در نظر داشت. نکته بعدی مساله جوانان است. قریب به ۶۵ درصد از افراد جامعه ما زیر ۲۵ سال سن دارند و این واقعیتی است که نمی‌توان آن را از‌نظر دور داشت. نظام شایسته‌سالاری ما نمی‌تواند به نسل جوان بی‌توجه باشد و لذا سامان‌دهی مناسب برای نسل جوان یکی از بلندترین ابعاد نظام شایسته‌سالاری ما را تشکیل می‌دهد. اشتغال موثر و بالنده برای قشر جوان می‌تواند به‌عنوان نقطه آغازین این حرکت تلقی شود. مسئله ارتقای جایگاه قانون در جامعه و بکارگیری تدبیرهای عملی مشخص به‌گونه‌ای که قانون‌پذیری به‌عنوان رفتاری نهادینه شده برای

مرعشی

* تعبیر خاص من از تشکلهای اجتماعی، هسته‌های خلاق اندیشه‌ساز است. این تشکلهای باید دو نقش ایفا کنند: تصمیم‌سازی و بهینه‌سازی.

* وظیفه مهم تشکلهای مردمی، سیاسی و اقتصادی در جامعه، پرورش و معرفی گمانه‌ها یا شایستگان اصلح است.

* این جمله زیبا از شهید بهشتی که «ما شایستگان خدمتیم و نه تشنگان قدرت» باید اساس شایسته‌سالاری در نظام سیاسی و اجتماعی جامعه ما قرار گیرد.

* مدیران در بهترین شکل خود باید از خواص (نخبگان) باشند، زیرا بهترین فرصتها و سرمایه‌های ملی در اختیار آنهاست.

تک‌تک شهروندان در جامعه اسلامی ما درآید از دیگر ویژگیهای نظام شایسته‌سالاری است که در سطح ملی باید به آن توجه کافی داشت. اما امروز ما ناگزیر هستیم برای حفظ منافع و مصالح ملی، امنیت ملی و توسعه اقتدار کشور، علاوه بر بعد ملی به دو بعد دیگر نظام شایسته‌سالاری یعنی ابعاد منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای و جهانی بپردازیم.

سطح منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای

در سطح منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای باید «توسعه مبادلات» را به‌عنوان راهبرد اصولی نظام جمهوری اسلامی ایران در تحرک‌های منطقه‌ای و فرامنطقه‌ای در نظر داشته باشیم. منظور از توسعه مبادلات هم انواع آن شامل توسعه اطلاعات، خدمات، محصولات و مبادلات فرهنگی است. نکته دیگر اینکه اگر بخواهیم در قرن بیست‌ویکم که قرن دانایی و تولید اطلاعات و قرن سرمایه‌های معنوی و اندیشه‌های بشر است کارآمد باشیم، حتماً بایستی سامان‌دهی جریان توسعه علوم و فن‌آوری را در پیوند با کشورهای منطقه و فرامنطقه‌ای تنظیم کنیم تا ایران اسلامی به‌عنوان یکی از قطبهای توانمند توسعه معرفت و بالندگی بشر شناخته شود. برای سامان‌دهی این جریان توسعه نیاز به هزینه‌های سنگین اقتصادی نیست، بلکه یک عزم ملی بسیار آشکار و مدیریت اجتماعی مناسب لازم است.

سطح جهانی

اما در سطح جهانی، اگر قصد حضور به‌عنوان یک نظام شایسته‌سالار را داریم، لازم است که سامان‌دهی روشنی را برای این کار دنبال کنیم. به‌نظر بنده اصلی‌ترین سرفصلی که ما در سطح جهانی باید برای شایسته‌سالاری دنبال کنیم برهم زدن نظام آمرانه جهانی و مخالفت با اندیشه «پذیرش جبر جهانی» است. کشورهای قدرت‌مدار مایل هستند از طریق حضور فعال در صحنه‌های جهانی و استبداد جهانی نظام سلسله مراتبی را برای دنیا ترسیم کنند. بنابراین آنچه که امروز بیشتر از گذشته روشن می‌شود ضرورت مقابله جدی با «ظلم‌پذیری و حقانیت‌یافتن ظلم» است. قدرتهای استبداد جهانی در گذشته سعی می‌کردند ظلم را از طریق کاربردهای عملی‌اش روشن کنند، اما امروزه در تلاش برای اثبات این مطلب‌اند که پذیرش ظلم بایستی به شکل حق تلقی شود. لذا من فکر می‌کنم که «مقابله جدی با ظلم‌پذیری و حقانیت ظلم و تنظیم راهبرد درگیری با ظلم‌پذیری» در سرتاسر جهان یکی از سرفصل‌های مهمی است که در تعریف نظام

شایسته‌سالاری در سطح کلان باید مورد توجه قرار گیرد.

علاوه بر اینها، «تحقق نظام شایسته‌سالاری در سطح خرد» نیز مستلزم سرفصل‌های دیگری نیز است. از جمله نوگرایی، نواندیشی و نوآفرینی باید در سازمانهای اجتماعی، فرهنگی، صنعتی و سیاسی جامعه وجود داشته باشد. حفظ و ارتقای بالندگی سازمان باید نهادینه شده باشد. خدمات و محصولات باید با بهترین کیفیت عرضه شود و به صورت پدیده مقطعی نباشد. خوب اندیشیدن در مورد توسعه و بهبود و بهسازی پیوسته فرآیندها در سازمان باید به صورت نهادی درآید. بایستی فن‌آوری‌های جدید جذب و به کار گرفته شود. هر سازمانی باید بتواند به طور منظم و سازمان‌یافته در مورد عملکرد و سیاستها و برنامه‌های خودش با هدف بهبود مستمر به تعمق و بازنگری بپردازد و از برخورد‌های سطحی و فعالیت‌های فریبنده پرهیز کند. صداقت صمیمیت، صراحت، زیبایی، نشاط در محیط کار، توزیع اطلاعات، ارتباط سازنده و شفاف، تواضع همراه با برخورد نقادانه با افراد مولد و دارای انگیزه، و هدف بهیچویی و بهسازی فعالیتها در سازمان باید تبلور پیدا کند. و بالاخره در مسیر دستیابی به چشم‌انداز تکاملی سازمانها باید ریسک‌پذیری صورت گیرد.

ایلی: چنانچه دوستان اجازه بدهند کمی راجع به بسترسازی صحبت شود. آقای مهندس مرعشی در اظهارات خود به ویژگیهای چندبعدی نظام شایستگی در سطوح خرد و کلان و اسناد ملی، منطقه‌ای، فرا منطقه‌ای و جهانی آن سخن گفتند. اما بسترسازی هر کدام از آنها روشها و تلاشهای خاص خود را می‌طلبند. از ایشان خواهش می‌شود روی این زمینه بیشتر بحث کنند و بگویند برای ایجاد این بستر و استقرار یک نظام شایسته‌سالاری در جامعه ما چه تمهیداتی لازم است؟

مرعشی: باتوجه به اینکه ما امروز در دنیایی زندگی می‌کنیم که نمی‌توانیم جریان پرورش شایستگان و نخبگان و یا به تعبیر جدیدی که در جامعه ما مطرح است، یعنی پرورش خواص را به یک فرآیند تحریکهای خودبه‌خودی قرار بدهیم، به نظر بنده ناگزیر هستیم جریان سازمان یافته‌ای بوجود بیاوریم که بتواند بسترسازی تحقق شایستگان و نخبگان را بسازد.

تشکلهای اجتماعی:

مردم جامعه ما با اختیار خودشان توانسته‌اند

تشکلهای اجتماعی را سامان دهند. بنابراین هر نوع شایسته‌سالاری و توسعه شایستگی در جامعه، ما را به سمتی می‌برد که ما بتوانیم از وجود تشکلهای مردمی که با استفاده از اختیار خودجوش و طبیعی آنها شکل گرفته استفاده کنیم. به بیان دیگر امروز در توسعه شایستگی، دولتها نقش بسترساز برای بوجود آمدن تشکلهای دارند، نه اینکه خودشان بخواهند ضمانت کنند که شایستگان از طریق بسترسازی دولتها شکل بگیرند.

این نکته را هم اضافه کنم که مراد من از تشکل اجتماعی لزوماً حزب نیست، زیرا من این واژه را خیلی فراتر از حزب نگاه می‌کنم. به نظر من حزب، یک شکل بسیار محدودی از تشکل است، که در شکل کهنه سیاسی اش مطرح شده است. ما تشکلهای مورد نظر را اعم از سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، تشکلهای اجتماعی تلقی می‌کنیم.

برای مثال در جامعه ما انجمن مدیریت اجرایی ایران یک تشکل اجتماعی برای مدیران است و می‌تواند به توسعه شایستگی در مدیریت اجرایی کشور کمک کند. انجمن حسابداران خبره ایران یک تشکل اجتماعی و کارشناسی است و می‌تواند در واقع برای توسعه شایستگی کارشناسان مالی ظرفیت‌سازی کند. انجمن ریاضیات ایران، انجمن حکمت و فلسفه، انجمن‌های هنرمندان و انواع انجمن‌های حرفه‌ای و صنفی در اشکال سیاسی، فرهنگی و علمی مختلف، هر یک به نوعی تشکل اجتماعی محسوب می‌شود.

تعبیر خاص من از مسئله تشکلهای اجتماعی، هسته‌های خلاق اندیشه‌ساز است، یعنی هسته‌هایی که تبدیل به نهال و درخت شده و ثمر می‌دهند. هسته‌های خلاق، قدرت ایجاد و ابداع دارند، اندیشه‌ساز هستند و می‌توانند فکر تولید بکنند. این تشکلهای باید دو نقش را ایفا کنند:

ایلی

* در تعریف نظام شایسته‌سالاری، سه نظام حاکم است: نظام شناخت، نظام اعتقادی و نظام رفتاری.

* دو مانع عمده در راه تحقق نظام شایسته‌سالاری در جامعه عبارت‌اند از: فقدان نظام تفکر و فقدان مفهوم‌سازی.

نصمیم‌سازی و بهینه‌سازی.

تصمیم‌سازی

در نقش تصمیم‌سازی، تشکلهای به‌طور مرتب می‌توانند گمانه‌زنی کنند و برای حوزه‌های خود راهکار ارائه دهند.

در حوزه علمی می‌توانند مفاهیم آن حوزه را توسعه بدهند، بن‌بست‌ها را بشکافند و راهکارهای نو عرضه کنند. بنابراین تشکلهای با گمانه‌زنی مداوم می‌توانند گزینه‌های ضروری و صحیح را برای اداره کشور به نظام مدیریتی جامعه ارائه بکنند. برای تحقق این منظور لازم است تشکلهای مرتباً و به‌طور پیوسته برداشت خود را از چشم‌انداز تکامل الهی جامعه ارتقاء دهند.

تشکلهای حتی می‌توانند به‌عنوان اقرار و گوشواره‌های اداره جامعه خودمان تلقی شوند. بنابراین هرچه تشکلهای به برون و غایت بیان‌دیشند می‌توانند چشم‌انداز مشترکی را به روشنی تفسیر و تصویر کنند.

همچنین می‌توانند زمینه را برای وفاق بیشتر در درون تشکل خود و نیز در میان دیگر تشکلهای بوجود آورند. اما باتوجه به اینکه تشکلهای وظیفه دارند متناسب با مقطع تحول و تحرک جامعه حرکت بکنند، باید براساس «مصلحت‌سنجی‌هایی» که برای نظام اجتماعی می‌کنند، اقدامات خود را ارائه بدهند.

یکی از اصول مدنیت، «اصل مسئولیت همگانی» است، کلکم راع و کلکم مسئول عن رعیت. اگر این اصل کلی را پایه قرار دهیم، هیچ‌یک از افراد جامعه نمی‌تواند خود را فارغ از مصلحت‌سنجی برای نظام بدانند. در حدیث دیگری از نبی اکرم (ص) آمده است که: «من اصبح ولم یتهم بامورالمسلمین فلیس به مسلم». کسی که صبح کند و اهتمام به امور مسلمین نکند، مسلمان نیست. طبیعتاً هسته اولیه جامعه اسلامی، همان جامعه‌ای است که ما در آن زندگی می‌کنیم.

پیغمبر اکرم (ص) در این حدیث، حتی شرط را ادای واجبات دینی قرار نداده‌اند. اهتمام به امر مسلمین یعنی توجه به حساسیتها مشکلات، گرفتاریها، مصلحت‌سنجی‌ها و عدم توسعه‌یافتگی‌ها.

هریک از شهروندان دارای مسئولیت اجتماعی است. حتی اگر تنها بود و فرد یا افراد دیگری او را یاری نکردند خود باید آغازگر شکل باشد.

خداوند در قرآن مجید می‌فرماید: من یک موعظه واحد به شما می‌کنم، برای خدا دو تادوتا، یکی یکی قیام کنید. این آیه نشان می‌دهد که خداوند، شرط را برای شکل‌گیری نکرده و فرد، خود باید پیش‌تاز شکل‌بند باشد. به این ترتیب هیچ‌یک از ما نمی‌توانیم خود را فارغ از نظرسنجی و مصلحت‌سنجی بدانیم و همواره ناگزیر هستیم ظرفیتهای ذهنی و فکری و تجربی خود را به‌کار بگیریم و برای جامعه مصلحت‌سنجی کنیم. به تعبیر دیگر برای تحقق این امر، هرکدام از ما از سوی نظام اجتماعی



نیابت داریم و این نیابت حکم خاصی نیست که به‌طور کتبی به فرد داده باشند، بلکه حکم عامی است که همه ما به عنوان شهروند از طرف جامعه در دست داریم.

در سرفصل تصمیم‌سازی به‌طور خلاصه می‌توان گفت که تشکلهای باید باتوجه به شناخت و تلقی خود از تکامل الهی جامعه، شروع به آسیب‌شناسی اجتماعی کنند و مسائلی را که جامعه به آن مبتلاست مورد بررسی قرار دهند و نتیجه بررسی‌ها و مطالعات خود را به‌صورت گمانه‌ها و راه‌حلهای به حوزه نظام مدیریت ارشد و کلان جامعه ارائه می‌دهند.

حاصل این گمانه‌ها در حوزه مربوط به مدیریت ارشد و کلان کشور سیاستهای کلی نظام و راهبردهای حرکت جامعه را می‌سازد. بنابراین ما همه می‌توانیم در تنظیم سیاستهای کلی جامعه خود از طریق تشکلهای اجتماعی به نوعی مشارکت داشته باشیم.

بهینه‌سازی

نقش دوم تشکلهای، بهینه‌سازی است.

سیاستهای کلی و راهبردی جامعه می‌باید تبدیل به برنامه، قانون و آیین‌نامه شود. تشکلهای مورد اشاره می‌توانند به نهادهای مسئول در این زمینه یعنی دولت و مجلس و سایر ارکان اجرایی و سازماندهی مسایل در کشور کمک کنند.

نکته مهم در اینجا آن است که فعالیت همزمان در مورد تصمیم‌سازی و بهینه‌سازی به پویایی این تشکلهای کمک می‌کند و همواره به‌طور همزمان قابل اجراست. برای بسترسازی شایسته‌سالاری در جامعه می‌باید از بالاترین سطوح هرم مدیریت نظام شروع کرد و به‌صورت

الوانی

* داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی، لازمه کار در یک سیستم شایستگی است.
* اگر برای شایستگی دو بال تصور کنیم، یک بال آن دانش است و بال دیگر آن بینش و نحوه برخورد با مسئله اعتقاد و ارزشهاست.

* مسئله نظام شایستگی، بیشتر باید به‌عنوان یک نگرش در رفتارهای مدیریتی ملاحظه شود تا تئوریها و نظریه‌ها.
* باید این عزم ملی بوجود آید که ما خودمان را ملزم به اجرای سیستم شایستگی بدانیم.

عملی انتقال‌دهنده امواج لازم به دیگر سطوح جامعه باشیم. در این رهگذر «فرهنگ شایسته‌سالاری و ابعاد گوناگون آن» باید برای جامعه تبیین شود. معنی این فرهنگ آن نیست که فرهنگ را به‌صورت نظری تولید کرده و بعداً عمل کنیم، بلکه این فرهنگ در یک تعامل پیوسته بین عمل و نظر رخ می‌دهد. طبعاً فرهنگ مورد نظر به‌طور تدریجی از ساده به پیچیده و از کم به زیاد گسترش می‌یابد.

باتوجه به اینکه سازمانهای اجتماعی ما در سطح خرد ناگزیر از پرداختن به ارائه خدمت و محصول هستند، فرهنگ شایسته‌سالاری در این سطح سریعتر می‌تواند عمل کند. برای مثال در حوزه ورزش و در یک مسابقه فوتبال که مدت آن محدود و ۹۰ دقیقه است، ما باید سریعتر به گل دست یابیم و این امر مستلزم آن است که سامان‌دهی خیلی جدی و عمیق داشته باشیم.

در زمینه تولید صنعتی و خدمات هم، همین مساله وجود دارد. برای مثال فولاد مبارکه

نمی‌تواند با حرفهای عمومی، جامعه را سرگرم کند، بلکه ناگزیر است از طریق محصول و خدماتش با جامعه سخن بگوید. بنابراین به‌نظر می‌آید در سطح خرد، نظام شایسته‌سالاری، ساده‌تر تحقق یابد، زیرا معیارهای سنجش و اندازه‌گیری برون‌داد سازمانها روشن‌تر است. البته باتوجه به توضیحات آقای دکتر الوانی، مساله شایسته‌سالاری، ما را از منطق و عقل و دانش بی‌نیاز نمی‌کند. این کلام دین ماست که می‌گوید:

«بالمعدل قامت السموات والارض»، یعنی برپایی آسمانها و زمین به عدل است. شایسته‌سالاری هم ضرورت استقرار عدالت در جامعه است. چه موقع در یک سازمان تولیدی عدالت برقرار است؟ زمانی که آرایش شایستگان و خواص به بهترین شکل ممکن رخ داده باشد. به اعتقاد من عدالت در مناصب، انتصابات، احوال اختیار و عدالت در تصمیم‌گیری تماماً ریشه‌های اولیه شایسته‌سالاری هستند.

اگر این عدالتها در یک سازمان رخ ندهد، رویداد بعدی که تولید و درآمدسازی کارآمد است اتفاق نخواهد افتاد.

در پایان این بخش از عرایض تاکید می‌کنم باتوجه به نگاه مردم جامعه ما به رهبران و مدیران خود، استقرار شایسته‌سالاری در کلان برای سازمان‌دادن خرد بسیار تعیین‌کننده است، چون به تعبیر مولامیرالمومنین (ع) مردم در رفتار اجتماعی به رهبران خود شبیه‌تر هستند تا به پدران و مادرانشان.

بنابراین، اگر هرچه بیشتر ابعاد رفتار اجتماعی شایسته را در سطح کلان داشته باشیم، به‌سرعت می‌توانیم شاهد تحقق آن در سطح خرد در جامعه باشیم.

ایلی: هیچکس نمی‌تواند اهمیت شکوفایی استعدادها و یا توسعه اقتصادی را در یک جامعه سالم و روبه‌کمال انکار کند. کمک به اعتلای انسان و بهادادن به عدالت اجتماعی از آرمانی‌ترین اهداف یک جامعه توحیدی و مدنی است. به‌نظر شما بستر لازم برای چنین کاری را از چه طریق و چگونه می‌توان در جامعه‌ای چون جامعه ما ایجاد و تقویت کرد؟ بی‌شک نهادهای علمی و فرهنگی بویژه دانشگاهها در تحقق نظام شایسته‌سالاری در جامعه، نقش عمده‌ای خواهند داشت. از آقای دکتر الوانی تقاضا می‌شود باتوجه به سوابق علمی و دانشگاهی خود، نظراتشان را در این زمینه بیان کنند.

الوانی: مسلماً نهادهای فرهنگی و آموزشی بطور

بالقوه می‌توانند در ساختن بستر مناسب و راه‌چاره‌های عملی برای شایسته‌سالاری مفید باشند و به‌صورت یک نهاد یادگیرنده در این راه عمل کنند. اما سوال این است که آیا دانشگاه در وضعیت فعلی خود، یک سازمان یادگیرنده است؟ یعنی سازمانی است که محیط و نیازهای خود را می‌شناسد و قدرت انطباق با محیط خود را دارد که البته در این مورد باید کمی تردید کرد. در اینجا بدینست به نکته‌ای که جناب آقای مهندس مرعشی در مورد ایجاد دانش اشاره کردند تاکید شود. به اعتقاد من باید این نکته بارها



و بارها تکرار شود که مسئله نظام شایستگی، بیشتر باید به‌عنوان یک نگرش در رفتارهای مدیریتی ملاحظه شود تا ایجاد تئوریا و نظریه‌ها. من فکر می‌کنم کاری که دانشگاه می‌تواند انجام دهد آموزش مسائل مربوط به نظام شایسته‌سالاری و شایستگی در سیستم‌هاست. آنچه مهم و هدف است این است که انگیزه برای اجرای نظام شایسته‌سالاری در مدیران ایجاد شود. باید این عزم ملی بوجود آید که ما خودمان را ملزم به اجرای سیستم شایستگی بدانیم. آن الزام در جامعه ما خیلی محسوس نیست. در دانشگاهها و سازمانهای تولیدی ما شدت این نیاز و الزام احساس نشده است. اما همان‌طوری که اشاره فرمودند در مورد فوتبال این نیاز به شدت احساس شد و اقدام درخور هم انجام گرفت، دانشگاهها و مراکز آموزش عالی ما در تولید مقوله‌های علمی نظیر کتاب و رسالات دانشگاهی تا حدودی موفق بوده‌اند، اما در مورد

انگیزه به کارگیری آنها باید بررسی و مطالعه جدی انجام داد.

اپیلی: در یک جامعه انسانی وقتی در کنار صلاحیت‌ها و اهلیت‌های ذی‌حق، مهره نابجایی را به کار بگماریم، باید در انتظار عواقب زیانبار آن باشیم. زیرا بدیهی‌ترین اثر این کار یعنی جایگزینی ارزش با ضدارزش، زیرپانهادن معیارهای عدالت اجتماعی، کشتن استعدادها و احیای نخوت و واخوردگی و بالاخره اختلال در روند اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه. جنابعالی موانع تضعیف‌کننده نظام شایستگی در

مرعشی

* مبانی و اساس شایسته‌سالاری و مدنیت در جامعه ما مشترک است.

* سه ویژگی اساسی به‌عنوان مشترکات زیربنایی برای سامان‌دهی نظام شایسته‌سالاری عبارت‌اند از: معرفت‌جویی، عدالت‌خواهی، عبودیت و محبت.

* از ویژگیهای شایسته‌سالاری در سطح ملی، برخورداری از ذهنیت راهبردی و دوری‌گزیدن از مقطعی و جزیره‌ای اندیشیدن و جاری ساختن این فضای فکری در سطوح تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دولت است.

جامعه را که استمرار تحقق این نظام را با مشکل مواجه ساخته چگونه می‌بینید؟

الوانی: از دیدگاه مدیریتی، موانع متعدد هستند. مدیران ما، شایستگان را از همان مجموعه خود انتخاب می‌کنند و اعتماد خود به آنان را به سایر خصوصیاتشان تعمیم می‌دهند. انتخاب شایستگان از مجموعه خویشان، آشنایان و افراد خودی باعث ایجاد جو بدبینی و بی‌اعتمادی در جامعه می‌شود. و افراد شایسته از قلمرو انتخاب بیرون می‌مانند. حتی این‌گونه رفتارها در سازمانها قانونمند می‌شود و سازمانها افرادی را می‌پذیرند که صلاحیت آنها را چند نفر تایید کرده و یا معرفی کنند.

به‌اعتقاد من اگر ما خواستار آن هستیم که اهداف ما سازمان‌یافته و به نتیجه برسند، باید این باور و ضرورت در ما ایجاد شود که از افراد شایسته استفاده کنیم. چنانچه این تحول صورت نگیرد، همین راه فعلی ادامه پیدا خواهدکرد.

اپیلی: با توجه به قانونمندکردن بعضی از عادات غلط در جامعه، تا چه اندازه این موانع به مفهوم‌شناسی بازمی‌گردد. از آنجا که جامعه به روش جاری عمل کرده و ظاهراً توفیقاتی هم به‌همراه داشته و مشکلی ایجاد نشده است، همین شیوه ادامه خواهدداشت. اما اگر مشکلات حاد شود، شاید تغییر جهت لازم باشد. نظر جناب‌عالی در این مورد چیست؟

الوانی: انتخاب افراد براساس خویشاوندی، دوران زیادی را طی کرده، ولی جای خود را به جانبداری و وفاداری به حکومت شایسته‌سالاری نداده‌است. البته بن‌بست‌هایی ایجاد شده است. چنانچه این بن‌بست‌ها موجب بحران شود، در آن صورت سازمانها به این اندیشه روی خواهند آورد که در سیستم سازمانی و مدیریت خود، افرادی را برگزینند که شایسته منصب و شغل موردنظر باشند.

اپیلی: جناب آقای دکتر الوانی جناب‌عالی به‌عنوان پیشکسوت آموزش مدیریت در کشور، تا چه اندازه به استقرار نظام شایسته‌سالاری حداقل در سطح دستگاهها امید دارد خوش‌بین هستید؟

الوانی: در پاسخ به سوال شما باید بگویم انتخاب راه شایسته‌سالاری، خیلی دور نیست و بزودی متوجه خواهیم شد که راهی جز این در پیش روی ما نیست. همان‌گونه که کاهش اتکا به ارز دولتی، موجب تحرکات و جهشهایی در مدیران شد، سرعت تحولات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در جامعه و تحقق جامعه مدنی، سبب خواهدشد که انتخاب افراد براساس نظام شایسته‌سالاری صورت گیرد. در حال من نسبت به استقرار این نظام در جامعه خوشبین هستم.

اپیلی: جناب مهندس عرفانیان، به‌کارگیری شایستگی‌ها اگر تنها کلید تحقق آرمانهای بزرگ یک جامعه نباشد، یقیناً یک عنصر کلیدی در این فرایند است. به بیان دیگر، جامعه‌ای که بجای شناخت و بکارگیری شایستگی‌ها، رابطه را جایگزین ضابطه کند، لامحاله تیشه بر ریشه همه ارزشها و آرمانهای خود خواهد زد. پرسش بعدی این است که مدیران مراکز اجرایی بویژه مراکز تولیدی و صنعتی کشور چه نقشی در استقرار نظام شایسته‌سالاری در سطح دستگاه یا جامعه دارند؟

عرفانیان: قبل از پاسخ به این سوال، بد نیست برای حفظ یکپارچگی بحث، مطلب آقای دکتر

الوانی را ادامه دهیم. اگر بحث شایسته‌سالاری را براساس همان مفهوم، قالبها، تعریفها و نمونه‌هایی که در غرب رایج است در نظر بگیریم، در آن صورت در چنین قالبی، تعریف شایسته‌سالاری و شایستگان و حد انحراف آن در جامعه ما معلوم و روشن است. ژاپن به‌عنوان یک کشور آسیایی، پدیده‌هایی را از غرب اخذ کرده و در فرهنگ خودش تعریف کرده است. به بیان دیگر تخمک را از غرب گرفته و در چنین خود پرورنده و به درجه بالایی از رشد و توسعه اقتصادی در جهان دست یافته است. کشور چین شبیه ژاپن، البته در سطوح پایین‌تر چنین اقداماتی را انجام داده است. کره جنوبی، سنگاپور و مالزی هم به همین نحو عمل کرده‌اند ولی مانند ژاپن از چنین خود بهره نگرفته‌اند. به همین دلیل در جریان بحران اقتصادی اخیر در آسیای جنوب شرقی، ژاپن نسبت به کشورهای دیگر کمترین آسیب را دید. ما از هر دو الگو می‌توانیم استفاده کنیم. به‌طوری که هم می‌توانیم مانند کره جنوبی به چنین خود بی‌توجه باشیم و از پدیده‌های تعریف شده و تجربه شده غرب استفاده کنیم و هم قادر هستیم راه دیگری نظیر ژاپن را انتخاب کنیم.

در حالت اخیر است که باید تخمک را برداشته و برای پرورش در چنین خود نگهداری کنیم. در این صورت باید به فرهنگ‌شناسی خودمان پردازیم. فرهنگ ما دارای نقاط مثبت و منفی است. به همین جهت باید پس از قراردادن تخمک در چنین مادر، به‌منظور نگهداری چنین، دیوار حفاظتی در اطراف نقاط منفی از طریق آمپول و واکسن ایجاد کنیم. اما نکته مهم در اینجا آن است که ما اصلی در جامعه داریم و آن هبارت از اصلی است که می‌خواهیم سیاست ما عین دیانت ما شود. براین اساس کسی را شایسته می‌دانیم و نظامی را شایسته‌سالارپرور می‌شناسیم که جامعه ما را گام به گام به طرف این سیاست رهنمون شود. برپایه این اصل، ما نمی‌توانیم از تخمک‌های غرب در چنین خود استفاده کنیم. بلکه باید ابتدا در جامعه خودمان تخمک را ایجاد کرده، چنین را شناسایی و سپس دیوار حفاظتی در اطراف نقاط ضعف بکشیم تا کل بدن آسیب نبیند. اگر قرار بود از آن اصل عدول کنیم، شاید جامعه ما آسانتر و بدون فشار حرکت می‌کرد.

اما در بخش دیگری، سخن از معیارهای گزینش مدیران در نظام شایسته‌سالاری است. به

اعتقاد من دو نوع مدیریت در جامعه وجود دارد: مدیریت صفر به یک و مدیریت یک به هرا آنچه که می‌خواهیم حرکت کنیم. مدیریت نوع اول هل‌دهنده و مدیریت نوع دوم کشنده است. براساس این چارچوب، هرکس در وادی تخصصی خود یا کشنده و یا هل‌دهنده است. در مدیریت صفر به یک، مدیرانی شایسته هستند که هل‌دهنده، نخبه و دانا هستند. این هل‌دهندگان چشم بصیرت دارند و کاری را انجام می‌دهند که اکثریت از آنها تقلید کرده تا بتوانند حرکت کنند. این مدیران و دانایان و نخبگان افرادی جز، متخبین ولایت نمی‌توانند باشند، زیرا اگر غیر از این باشند، هریک جاده را به بیراهه می‌برند. (اتم) را می‌توان برای نابودی انسانها و موجودات زنده به کار برد و نیز می‌توان در سطح بسیار وسیعی در علوم پزشکی و کشاورزی و در نهایت در اعتلای فرهنگی جامعه مورد استفاده قرار داد). درحقیقت این نخبگان و دانایان هستند که قادرند صفر را به یک تبدیل کنند. لازم نیست کسی آنها را به جاده بکشد بلکه آنها هل‌دهنده و هدایت‌کننده جامعه‌اند، بنابراین همان‌گونه که گفته شد این قشر از مدیریت که ماهیت هل‌دهندگی را دارد نمی‌تواند جز، متخبین ولایت باشد. حال به نظر نمی‌رسد که نهادهای مردمی، صنعتی و علمی در این‌گونه مدیریت (صفر به یک) نقش عظیمی داشته باشند. نخبه همانند ملکه زنبور عسل دارای ذات خاصی است و شرایط بسیار ویژه‌ای را برای انتخاب شدن می‌طلبد. نخبه کسی است که بسیاری از صفرها را یک کرده است و تا پایان راه را به مقدار زیادی می‌شناسد. کسی که هرگز صفر را یک نکرده و ظهوری را نمی‌شناسد چگونه ممکن است انتخاب کند. در بحث خداشناسی یکی از اصول این است که اگر شما تعریفی را از ذات خدا برای خودت داشته باشی در قالب آن تعریف بر خداوند محیط شده‌اید و این امکان‌پذیر نیست. حال دانایان و نخبگان کسانی هستند که

الوانی

* انتخاب شایستگان از مجموعه خویشان، آشنایان و افراد خودی باعث ایجاد جو بدبینی و بی‌اعتمادی در جامعه می‌شود.

* انتخاب راه شایسته‌سالاری خیلی دور نیست و من نسبت به استقرار این نظام در جامعه خوشبین هستم.

هیچ و صفر را یک می‌کنند، جلوه به آن می‌دهند و بر صفر محیط هستند، چگونه خیل عظیمی که صفر را به یک نمی‌شناسند و در صفر محاط هستند منتخب و ارائه‌دهنده باشند. برای همین است که پیغمبر توسط خدا مبعوث می‌شود نه توسط مردم. درحقیقت قانونمندی هم که بر مدیریت صفر به یک حاکمیت پیدا می‌کند، توسط ولایت تعریف و تعیین می‌شود. در بخش دوم وقتی که این جاده زده شد و صفر یک شد، جاده باید ادامه پیدا کند. مثالی در این مورد می‌زنم. هنگامی که فولاد مبارکه در حال ساخت بود مردم از آن چیزی نمی‌دانستند. خواص هم که برآن آگاهی داشتند. قائل به این مطلب بودند که امکان ندارد در این شرایط بتوانیم این کار را انجام دهیم. این چنین ذهنیتی در جامعه ما حاکم بود. با بهره‌برداری از فولاد مبارکه، صفری یک شد، هیچ اتفاق دیگری نیفتاد، ولی اکنون تمام صنعتگران مملکت مدعی ساختن خط فولاد مبارکه از ابتدا تا پایان هستند. اکنون همه می‌گویند ما می‌توانیم فولاد بسازیم و کار مشکلی نیست. پس از ساختن فولاد مبارکه ادعای این را داشتیم که ظرفیت مملکت می‌تواند ده واحد عظیم صنعتی مانند فولاد مبارکه را با هم شروع کند. زمانی، بحث نازک شدن لایه اوزن و گازهای گلخانه‌ای و تحت کنترل در آوردن آنها مطرح نبود. در آن زمان این مساله در حد صفر بود و جلوه ظاهری نداشت. وقتی این‌گونه بحثها شدت گرفت مساله قانونمندی در مورد این مساله مطرح شد که سوختهای فسیلی در حد زیاد به کار گرفته شده، قانونمندی برای حالتی که صفر است وجود ندارد. صاحب ولایت آن کسی است که انتهای قضیه را می‌بیند و می‌داند که این قضیه چگونه منحرف می‌شود.

در مرحله دوم، شایستگان آنهایی هستند که کشنده هستند خیل جمعیت و جامعه از لحاظ کمی و کیفی در این مسیر حرکت می‌کنند. در مرحله دوم نقش نهادهای مردمی، بنگاههای صنعتی و نهادهای علمی و فرهنگی بسیار عظیم است و می‌توانند این قسمت از کار را به دلیل اینکه جهت‌گیری روشن است و احتمال وقوع حادثه انحراف بسیار کم است به راحتی انجام دهند. بنابراین به نظر می‌رسد که نقشهای هر سه مهم و هم‌شان و هم ردیف است. یعنی ما نمی‌توانیم بگویم در این حالت نقش نهادهای مردمی کمتر از نقش نهادهای صنعتی یا علمی یا فرهنگی است.

ایلیتی: در تعریف نظام شایسته‌سالاری، اعم از مفهوم وارداتی و غربی آن و یا در مفهوم سیاست و دیانت، سه نظام حاکم است: نظام شناخت، نظام اعتقادی و نظام رفتاری. چنانچه این سه نظام در شایسته‌سالاری مستقر شود یک مدیریت می‌طلبد. مدیریت، خود باید در استقرار و پیاده کردن نظام شایسته‌سالاری چه به صورت وارداتی و چه براساس اصل سیاست و دیانت، اعتقاد، شناخت و مهارت‌های لازم را داشته باشد. باتوجه به این مطلب پرسش من اکنون از آقای مهندس مرعشی این است که در انتخاب مدیران که بتوانند در استقرار نظام شایستگی موثر باشند، چه ویژگی‌هایی را باید در نظر گرفت؟

مرعشی: در این دسته‌بندی مناسبی که جناب عالی داشتید طبیعی است که هر سه نظام باید هم در سطح کلان و هم در سطح خرد وجود داشته باشند. برای پاسخگویی به پرسش شما در زمینه معیارهای گزینش مدیران، یادآوری یک نکته ضروری است. جامعه امروز، جامعه سازمانها و تشکلهاست و لذا انجام همکاری مستقل از یک سازمان هویت پیدا نمی‌کند. حتی امروز تولید مفاهیم هم به شکل سازمان یافته که ملموس‌ترین شکل آن شبکه است انجام پذیر است. در تشکلهای امروزی جهان فشر خاصی به نام نخبگان به چشم می‌خورد. بد نیست در اینجا مقایسه‌ای میان نخبگان در جوامع غربی و نخبگان در جامعه ما صورت گیرد. مفهوم نخبگان ابتدا در فرهنگ سیاسی متولد شد و سپس به بنگاههای اقتصادی انتقال یافت. در غرب واژه‌ای به نام نخبگان قدرت وجود دارد.

بررسی تاریخ نخبگان و برگزیدگان (ELITE)

در غرب نشان می‌دهد که نقش نخبگان قدرت در تشکلهای سیاسی غرب به گونه‌ای است که به جای توسعه مشارکت سیاسی و افزایش بصیرت مردم، میزان اقتدار سیاسی خود را توسعه می‌دهند و جایگاه خود را تثبیت می‌کنند. با اینکه غرب، سالهای طولانی است که دارای پارلمان و انواع شوراهاست، ولی امروزه می‌بینیم نوع جدیدی از اعمال قدرت تحت عنوان قدرت مردم (PEOPLE'S POWER) یا دموکراسی خیابانی مطرح است و مردم با حضور خود در خیابانها مایل به اظهار نظر هستند. حتی امروزه با استفاده از فن‌آوری، نمایندگان پارلمانها در غرب از طریق پست الکترونیکی نظرات مردم را در صحن پارلمان دریافت می‌کنند. بنابراین به اعتقاد من در تشکلهای سیاسی و اجتماعی غرب، به

جای توسعه مشارکت سیاسی، نخبگان قدرت سیاسی بر اقتدار خود می‌افزایند. طبیعی است این مساله به ریشه فلسفه مشارکت سیاسی و سامان‌دهی تشکلهای سیاسی جوامع غربی بازمی‌گردد و سامان‌دهی فرهنگی و اقتصادی نیز به نوعی از سامان‌دهی سیاسی پیروی می‌کند. باتوجه به فلسفه سیاسی ماکیاوول، اصولاً در جوامع غربی، قدرت اصیل است و دست‌یابی به آن اصالت دارد.

نخبگان خدمت

اما در جامعه ما ریشه دست‌یابی به قدرت، اصالت قدرت نیست، بلکه خدمت است. این جمله زیبا از شهید بهشتی است که «ما شیفتگان خدمتیم و نه تشنگان قدرت». به اعتقاد من این جمله باید اساس شایسته‌سالاری در نظام سیاسی و اجتماعی جامعه ما قرار گیرد. آقای عرفانیان در مطالب خود، به دیدن انتهای جاده اشاره کردند که جز از طریق نخبگان و مدیریت صفر بر یک میسر نیست. من نام این مفهوم را «کارآمدی نظام اجتماعی» می‌نامم که تحقق اهداف آن تنها از طریق خدمت به جامعه امکان‌پذیر است. براین اساس، تشکلهای خود در جامعه ما نخبه‌پرور و بازوان نظام اجتماعی هستند و اطلاق نخبگان قدرت به آنها به مفهوم غربی آن صحیح نیست. برای دوری از هرگونه اشتباه مفهومی، در مدل مورد نظر ما، «خواص» جایگزین «نخبگان» شده است. مدیران در

عرفانیان

* در مدیریت صفر به یک، مدیرانی شایسته‌اند که هل‌دهنده، نخبه و دانا هستند و این افراد جز منتخبین ولایت نمی‌توانند باشند.

* شایستگی قبل از آنکه، یک تلاش باشد، یک تفضل است.

* **خودسالاری، جوان‌سالاری (خام‌سالاری)**، مک‌سالاری و قدرت‌سالاری، چهار آسیب و آفت بزرگ شایسته‌سالاری در جامعه است.

* به منظور ایجاد بستر مناسب برای تحقق نظام شایسته‌سالاری، باید به جای چهار آسیب بزرگ شایسته‌سالاری، چهار اصل ولایت‌سالاری، دین‌سالاری، کهن‌سالاری (تجربه‌سالاری) و خدمت‌سالاری حاکم شود.

بهترین شکل خود باید از خواص باشند، زیرا بهترین فرصتها و سرمایه‌های ملی در اختیار آنهاست. اعتماد مردم اصلی‌ترین سرمایه‌ای است که در اختیار مدیران است و این سرمایه با هیچ شاخص اقتصادی قابل اندازه‌گیری نیست.

ویژگیهای خواص

خواص دارای دو ویژگی است: یکی «حقیقت‌جویی» و دیگری «واقعیت‌شناسی». ویژگی نخست آنها را کمک می‌کند تا بتوانند تکامل الهی جامعه و چشم‌اندازهای برخاسته از آن را در نظر داشته باشند و در آن مسیر حرکت کنند. ویژگی دوم آنها را قادر می‌سازد که به آسیب‌شناسی جامعه پردازند و مسائلی را که جامعه در هر مقطعی از حرکت خود به آن مبتلاست، پیداکنند. البته نکته‌ای که در اینجا باید اشاره شود، مساله رقابت بین تشکلهاست که یکی از مسایل جدی در سامان‌دهی نظام شایسته‌سالاری است. همان‌گونه که ما خواستار رقابت بین واحدهای اقتصادی هستیم، رقابت میان واحدهای فرهنگی و سیاسی جامعه هم باید وجود داشته باشد و به این ترتیب ما نمی‌توانیم رقابت را از صحنه تکامل و حیات جامعه‌مان حذف کنیم.

اما رقابت بین دستگاهها و نهادهای اجتماعی جامعه ما با سازمانهای اجتماعی در غرب متفاوت است. در نظامهای غربی از آنجا که هدف، دستیابی به قدرت است، رقابت بالطبع بر مبنای گسترش حیطه اقتدار هرچند از طریق تخاصم صورت می‌گیرد، اما ما نمی‌توانیم چنین رفتار کنیم، بلکه رقابت به منزله ارائه گمانه‌های کارآمدتر است. منظور از گمانه برتر و کارآمدتر، ارائه راه‌حلهای مناسبتر است که هم می‌تواند بر یک برنامه و طرح اطلاق شود و هم می‌تواند کاندیداهای مورد نظر برای نمایندگان مجلس، ریاست جمهوری و غیره را دربرگیرد. تشکلهای مهدپرورش انسانها هستند. و در این صورت وظیفه مهم تشکلهای مردمی، سیاسی و اقتصادی در جامعه، پرورش و معرفی گمانه‌ها یا شایستگان اصلح است. بنابراین در مدل مورد نظر من، تشکل اصالت نمی‌یابد بلکه گمانه‌ها باید مورد ارزیابی قرار گیرند و گمانه‌ها نیز اصالت خود را از «معیارهای اصلح» می‌یابد دریافت کنند که تیبلاً در پاسخ سوال اول به آن معیارها اشاره شد. اما از آنجا که سازمان مدیریت صنعتی، یک نهاد علمی، فرهنگی و صنعتی است در مورد نقش نهادهای علمی و فرهنگی در تحقق نظام

شایسته‌سالاری باید بگویم مهمترین نقش آنها مفهوم‌سازی و تبیین فرهنگ آن در جامعه است. باتوجه به صحبت‌های آقای مهندس عرفانیان، دانشگاهها و نهادهای علمی و فرهنگی ما باید بتوانند چنین متناسب با نظام را تولید کنند. طبعاً ابفای چنین نقشی از سوی نخبگان و نهادهای علمی و فرهنگی جامعه درگرو التزام عملی به مفاهیم پرداخته شده و ارائه شده از سوی آنان است. طرح این مساله به خاطر آن است که متاسفانه درجامعه ما شکاف بین قول و عمل، زیادمشاهده شده است و مردم تا زمانی که

فن‌آوری‌های جدید را کسب کنند. مدیران باید از برخورد‌های سطحی پرهیزند و همان‌گونه که گفته شد سه اصل صداقت، صمیمیت و صراحت را سرلوحه کارهای خود قرار دهند.

ایبلی: باتوجه به صحبت‌ها و تحلیل‌هایی که درباره نظام شایسته‌سالاری مطرح شد، طبیعتاً عواملی هم وجود دارد که مانع تحقق چنین نظامی در جامعه می‌گردد. موانع زیادی را می‌توان برشمرد ولی من فقط به دو مانع عمده اشاره می‌کنم. یکی از این موانع فقدان نظام تفکر در جامعه ماست، نظام تفکر دارای مراحل است

در جامعه ولو به صورت فهرست‌وار برای خوانندگان تدبیر بیان کنند.

عرفانیان: من سعی می‌کنم با همان یکپارچگی ذهنی خودم جواب سوال شما را دنبال کنم و برای پاسخگویی به این سوال، ناچارم نکته ظریفی را مطرح کنم تا از صحبت‌های من تعبیر غلطی مستفاد نشود. نکته ظریف و حساس این است که تشخیص تفاوت میان «دین ما مشی ما- مکر ما دین ما» خیلی سخت و پیچیده است. یکی دین‌اش را مشی می‌کند و دیگری مکارانه برای خود دینی می‌سازد. عمل هر دو در ظاهر یکی است ولی با هیچ شاخص و معیار مادی نمی‌توان این عمل را اندازه‌گیری کرد. حال اگر در جامعه‌ای بستری ساختیم که دین‌اش، مشی انسانها شود، در این صورت ۹۰ درصد افرادی که در این بستر حرکت می‌کنند ناخودآگاه دین آنها مشی‌شان شده و رفتارهای دینی انجام خواهند داد. از بیان این مقدمه و مثال، به این نتیجه می‌رسیم که شایستگی قبل از آنکه یک تلاش باشد، یک تفضیل است. هم چنانکه مشرف شدن به حج قبل از آنکه حاصل تلاش و پیگیری افراد باشد، یک دعوت است. براین اساس ممکن است کسی با تلاش کمتری شایسته شود، ولی افراد دیگری با تلاش و حرکت خیلی بیشتر، به مقام و منزلت شایستگی دست نیابند. در این چارچوب، خود سالاری، جوان‌سالاری (خام‌سالاری) مکرسالاری و قدرت سالاری چهار آسیب و آفت بزرگ شایسته‌سالاری در جامعه است و باید به جای آنها چهار اصل ولایت‌سالاری، دین‌سالاری، کهن‌سالاری (تجربه‌سالاری) و خدمت‌سالاری حاکم شود تا بستر مناسب برای تحقق نظام شایسته‌سالاری فراهم گردد.

درحال آسیب‌ها و پرتگاههای عظیم و درعین حال نامرئی در کنار جاده وجود دارد که می‌توان با ازبین بردن آنها و اجرای چهار اصل یادشده و دقت و تلاش و پشتکار فراوان، بستر لازم را برای ایجاد چنین نظامی خلق و هموار کرد.

ایبلی: در بحث شایسته‌سالاری، تاکید روی فرداست و از طرفی جامعه با مطرح کردن گروه در این زمینه محدودیت ایجاد می‌کند. از آقای مهندس مرعشی تقاضا می‌شود درباره موانع مختلف نظام شایسته‌سالاری مطالبی را بیان کنند.

مرعشی: یکی از موانع، فقدان جریان



ایبلی
* کمک به اعتلای انسان و بهادادن به عدالت اجتماعی از آرمانی‌ترین اهداف یک جامعه توحیدی و مدنی است.
* در یک جامعه انسانی وقتی در کنار صلاحیت‌ها و اهلیت‌های ذی‌حق، مهره نایبایی را به کار بگماریم، باید در انتظار عواقب زیانبار آن باشیم.
* جامعه‌ای که به جای شناخت و به‌کارگیری شایستگی‌ها، رابطه را جایگزین ضابطه کند، لامحاله تیشه بر ریشه همه ارزشها و آرمانهای خود خواهد زد.

که انجام آن مستلزم شناخت و تمرین‌های لازم است. از آنجا که تصمیم‌گیری براساس یک نظام فکری مستقل شکل می‌گیرد، طبیعی است که برای بسترسازی و استقرار نظام شایستگی در جامعه به نظام فکری نیازمند هستیم. مساله دیگر موضوع تبیین مفاهیم نظام شایستگی توسط دانشگاههاست. به اعتقاد من باتوجه به اینکه درحال حاضر میان دانشگاهها و جامعه مسایل وجود دارد و فرارمغزها از دانشگاهها به سوی صنعت مطرح است، من دانشگاهها را محل مناسبی برای مفهوم‌سازی نمی‌بینم. بنابراین فقدان مفهوم‌سازی مانع دیگری در راه تحقق نظام شایسته‌سالاری در جامعه است. طبیعی است بجز این دو، موانع و عوامل تضعیف‌کننده متعددی در سر راه تحقق این نظام است. اکنون از آقای مهندس عرفانیان تقاضا می‌شود باتوجه به دیدگاههای اسلامی و تجارب اجرایی خود مهمترین موانع استقرار نظام شایسته‌سالاری را

احساس نکنند، بین اظهارات گویندگان و اعمالشان، توازن و تناسبی برقرار است، به هیچ‌وجه پذیرای مفاهیم نخواهند بود. دانشگاهها باید به‌منزله کانونهایی باشند که جامعه، ارزیابی روشنی از صدق عملی آنها نسبت به مفاهیم مورد ادعایشان داشته باشد. در این صورت است که منزلت اجتماعی دانشگاهها در نزد مردم افزایش می‌یابد. در هر حال به‌طور خلاصه، لازمه حرکت ما برای تحقق نظام شایسته‌سالاری این است که بتوانیم فضایی برای نوگرایی، نواندیشی و نوآفرینی داشته باشیم. طبیعی است که برای تحقق این امر به مدیرانی نیاز است که بتوانند چنین فضایی را بسازند و به بالندگی و تحول سازمان باور داشته باشند. مدیران باید بر این اعتقاد باشند که تولیدات و خدمات خود را با مناسب‌ترین کیفیت عرضه کنند. آنها باید سازمان خود را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کنند و قادر باشند از بیرون،

خودشناسی اجتماعی است. هر جامعه‌ای به‌طور مستمر باید مرتب خود را مورد شناسایی قرار دهد. به تعبیر یکی از کتابها ببینیم ما چگونه ما شدیم. باید مطالعه شود که فزاینده‌ها و نشیب‌هایی که جامعه ما در گذشته داشته چه بوده است؟ چقدر از این عوامل درونی و چقدر بیرونی بوده است. مانع یا عامل دیگر، عدم سامان‌دهی تفکر علمی در جامعه است. منظور من از تفکر علمی، اندیشه صرفاً وارداتی نیست، بلکه مقصود این است که جامعه بتواند بیاندیشد و به‌عنوان یک جامعه مولد حرکت کند. عدم شناخت از مبرم‌ترین مسائل نظام در حوزه‌های امنیت ملی، مصالح ملی و منافع ملی از دیگر موانع محسوب می‌شود. در ساده‌ترین مسائل خورد، بعضاً کلان‌ترین مدیران جامعه به‌گونه‌ای برخورد می‌کنند که گویا به اصول بنیادین و خدشه‌ناپذیر جامعه آسیب وارد شده است. برای مثال مسئله اخیر شهرداری تهران، نمی‌تواند به‌عنوان یک مسئله اصلی نظام تلقی شود، اما برخورد با این موضوع به‌گونه‌ای بود که گویا نظام موردخنده قرار گرفته است. در زمینه اختلاف میان فرد و گروه می‌توانیم مساله را بازتر کرده و به ترتیب فرد، گروه، سازمان و جامعه را ذکر کنیم. به اعتقاد من، ما هرگز نتوانسته‌ایم خطوط فکری قابل پذیرش همگان بین این مفاهیم چهارگانه بوجود آوریم. به عبارت دیگر مرز میان منافع فرد و گروه مشخص نیست. حتی وقتی صحبت از گروه می‌کنیم در واقع نه الگوی اصالت فرد و نه اصالت جمع را موردنظر داریم، زیرا هر دو مدل نمی‌تواند موردنظر داریم. در جامعه ما سازگاری داشته باشد. این دو مدل در سطح جهانی هم ناکارآمدی خود را نشان داده‌اند. بنابراین ما ناگزیر هستیم پیوند و ارتباط جدیدی را میان فرد و گروه، گروه و سازمان، سازمان و جامعه، شناسایی و تعریف کنیم. تعریف و پاسخی که من برای این مقوله به دست آورده‌ام این است که **منفعت فرد درگرو توسعه منفعت جمع است.** کلید واژه در این پاسخ، لغت توسعه است و این مفهوم باید تبدیل به یک امر نهادینه شود. بایستی برای مدیر یک سازمان خورد روشن شود که چنانچه سیاست‌های کلان محقق شود، منفعت آن مدیر هم تخصیص و تامین شده است. امروزه مدیران بسیاری از بنگاهها ضمن اینکه در سطح خورد از سیاستهای دولت تمکین می‌کنند، ولی ناباورانه در تلاش این هستند که اگر یک جایی بتوانند از کنار آن در برونند و بر منافع ملی جامعه

ضربه وارد کنند. معنی این جمله آن نیست که این گروه از مدیران ضدنظام هستند، بلکه ناشی از آن است که نرم‌افزارهای این مساله برای جامعه تبیین نشده است. از طرف دیگر وقتی مدیران کلان می‌خواهند منافع نظام و جامعه را تبیین و تنظیم کنند، ای بسا غفلت می‌کنند و نمی‌توانند یکباره منافع خورد را نادیده بگیرند. به همین جهت، خورد به جای اینکه از طریق نرم‌افزارهای اجتماعی در جهت تحقق منافعش کوشا باشد از راه تثبیت و پیوندهای نامشروع و یا پنهان با حوزه‌های اقتدار سیاسی، فرهنگی و اقتصادی مشکل خود را حل می‌کند و به نظام ضربه می‌زند. مانع عمده دیگر در راه شایسته‌سالاری در جامعه ما، خدشه‌پذیری ارکان نظام از اشخاص است. در نظامهای غربی اگر شخصی در مسندی قرار داشت و لطمه خورد این لطمه به منصب او وارد نمی‌شود، اما در جامعه ما متأسفانه اولین خدشه‌ای که به شخص وارد می‌شود ناخواسته در ذهن جامعه مترادف با ناهنجاری در منصب تلقی می‌گردد. برای مثال امروزه مشاهده می‌شود خصوصی‌ترین ابعاد رفتاری نظیر مسایل اخلاقی رئیس جمهوری امریکا موردبررسی دستگاه قضایی این کشور قرار می‌گیرد و اخبار آن نیز در رسانه‌های همگانی امریکا انعکاس می‌یابد، اما این امر به‌هیچ‌وجه خدشه به منصب نیست و همین شخص تا زمانی که جرم او ثابت نشده است در مقام رئیس جمهوری، حافظ امنیت و منافع و مصالح ملی آن کشور در داخل و خارج است. اما در جامعه ما مترادف بودن خدشه بر شخص با خدشه بر منصب از موانعی است که اجازه شایسته‌سالاری را نمی‌دهد. ناپاوری اجتماعی به نقش تشکلهای سیاسی اجتماعی و فرهنگی در جامعه ما یکی دیگر از موانع تحقق شایسته‌سالاری است. ناروشن بودن عوامل عدم توسعه‌یافتگی در جامعه از دیگر موانع تحقق نظام شایسته‌سالاری است. مساله عدم توسعه‌یافتگی در جامعه ما تاکنون به‌طور منطقی و کارشناسی تحلیل نشده است. بنابراین چنانچه این‌گونه عوامل را به‌درستی بشکافیم و تحلیل کنیم، در آن صورت، مسئله موانع نظام شایسته‌سالاری هم در جامعه روشن می‌شود. البته بعضی وقتها این شبهه مطرح می‌شود که آیا خصلت‌های انسانها در طول قرون و اعصار در رفتارهای ما هویت ژنتیکی پیدا نکرده است؟ من تصور می‌کنم وقتی پدیده‌ای در طول قرون و اعصار مطرح شد به‌عنوان فرهنگ به جامعه

منتقل می‌شود. در آن صورت اگر بخواهیم رفع کنیم طبیعتاً این مساله به جریان‌سازی معکوس و تلاش فراوان نیازمند است. هنگامی که ما سیر تحولات انقلابهای اجتماعی را مرور می‌کنیم مشاهده می‌کنیم که انقلاب اجتماعی فرانسه ۵۰ سال تلاش کرد تا بتواند مفاهیم متناسب با حرکت جدید خود را سامان دهد. از آغاز پیروزی انقلاب اسلامی ایران کمتر از بیست سال می‌گذرد. باتوجه به ویژگیهای ممتازی که جامعه ما به آن مجهز است، اگر جامعه از مدار سه سرفصل صداقت، صمیمیت و صراحت عبور کند و با رفع موانع شایسته‌گزینی و ایجاد معیارهای شایسته‌سالاری حاکمیت شایستگان را برقرار کند، در آن صورت باید گفت ایجاد نظام شایسته‌سالاری در جامعه اسلامی ما، پدیده‌گران و دست‌نیافتنی نیست، تنها ممارست، پیگیری، پشتکار و تلاش مداوم است که باعث تحقق آن می‌گردد.

ایبلی: به‌منظور نشان دادن بعد وسیع موانع نظام شایسته‌سالاری، کافی است درباره یکی از این موانع یعنی فقدان خودشناسی اجتماعی که آقای مهندس مرعشی به آن اشاره داشتند صحبت شود. بدیهی است برای خودشناسی اجتماعی نیاز به شعور، فرهنگ، ابزار و یک سیستم حفاظتی برای تهدیدهای ناشی از خودشناسی است. موانع استقرار نظام شایستگی در جامعه می‌توانند عنوان سمینارها و نشست‌های متعدد با حضور تحلیل‌گران و کارشناسان باشند.

در پایان ضمن تشکر فراوان از حضور تمامی سروران و میهمانان عزیز در این جلسه میزگرد که تحلیلها و راهکارهایی را ارائه دادند، امیدوارم انجمن‌هایی که خود متولی اشاعه فکر نظام شایسته‌سالاری در جامعه هستند بتوانند مفاهیم کلیدی این بحث تحلیلی را به‌عنوان محور گفتگوی نشست‌ها و همایش‌های خود قرار دهند تا زمینه‌ها و بسترهای لازم برای شناخت هرچه بیشتر نظام شایسته‌سالاری در جامعه فراهم گردد.

تصدیبر: باسپاس فراوان از کلیه میهمانان و شرکت‌کنندگان فرزانه و ارجمند، امید است مجموعه گفتگوها و مباحث این میزگرد که گام اولیه و کوچکی در راه شناخت ابعاد گوناگون نظام شایسته‌سالاری در جامعه ایران اسلامی به‌شمار می‌رود، موردتوجه و رضایت خاطر علاقه‌مندان و دانش‌پژوهان گرامی قرار گرفته باشد.