

مدیریت‌های اجرایی

قسمت بیست و چهارم

محمد رضا حافظ نیا

ملاحظات و پیشنهاداتی در باب مدیریت‌های اجرایی

پیگیری کارها توسط دستگاه‌های مسئولی چون بازرسی کل کشور و دیوان عدالت اداری منجر به زیر سوال رفتن مدیریت شده و شخصیت یک نیروی متین و متعهد و انقلابی که با انحصار، قصد خدمت به اسلام و مردم را دارد خدشه دار خواهد شد.

که افراد خوب و معتمدین بدون اینکه برای مدیریت مورد نظر آموزش توجیهی ببینند منصوب گردیده و انجام وظیفه شان را آغاز می‌نمایند و در این هنگام با مشکلات و مسائل زیادی روبرو میشوند که معمولاً پس دانند و توجه نشده‌اند که چه باید بکنند و ممکن است دشواری‌هایی که با مشکل روبرو می‌شوند ناخواسته به فالوونشکی و تحقیر دست برند که هم باعث بروز مشکلات برای مردم می‌گردد و هم برای خودشان مسئولیت دارد و یقیناً مورد بازخواست قرار خواهند گرفت.

مدیریت در مراحل انجام وظیفه با تشنج مسائل مالی و اداری و اجرایی روبرو می‌گردد و از طرفی بر هر نوع فعالیت اجرایی مدیریت معمولاً قانون و مقرراتی ناظر می‌باشد و اصولاً انجام هر کاری، روش خاص خودش را دارد. بنابراین آشنا کردن مدیریت جدید با روشهای کار و قوانین و مقررات مالی و اداری و بودجه‌ای و اصول مدیریت، امری بدیهی و ضروری می‌باشد. در غیر این صورت، مدیریت جدید وی اطلاع از هر کدام از موارد پادشده، یقیناً پادشاه خواهد افتاد و بازتاب اشتباهات بر روی مسائل مردم و جامعه و مصالح دستگاههای اجرایی و نیز مصالح دولت و نظام منفی خواهد بود. خود مدیریت بزرگ سوال رفته و مورد بازخواست واقع خواهد شد، شکایات مردم و افراد ذینفع به مراجع قانونی و نیز

ب: آموزش مدیران:

همانطور که قبلاً بیان گردید، آموزش یکی از عوامل اصلی پرورش مدیران قوی در جامعه می‌باشد. یعنی افراد مستعد مدیریت در جامعه را میتوان با آموزش و تجربه تربیت کرده و هنر مدیریت را در آنها نهادینه کرد. واقع با آموزش باید جنبه‌های تخصصی کار مدیریت پرورش داده شود. در افراد مستعد پرورش داد. برنامه‌های آموزشی در راستای تربیت مدیران می‌بایست تنظیم گردند. آموزشها ممکن است درازمدت و کوتاه مدت باشند. آموزشهای درازمدت بیشتر ناظر بر پرورش مدیران متخصص خواهد بود و آموزشهای کوتاه مدت بیشتر جنبه توجیهی خواهد داشت. ولی در هر صورت اصل مسئله آموزش و اثرات مثبت آن در بالا رفتن کیفیت کار مدیر پذیرفته شده است.

مدیران آموزش ندیده که برای تصدی کارها برگزیده میشوند مانند مدیران بی تجربه باعث بروز ضایعات و مشکلاتی در حیطه مدیریت و نیز در امور مردم و جامعه می‌گردند. یکی از نارسائیهای مدیریتها در کشور همین مسئله کم توجهی به آموزش توجیهی آنان بوده و می‌باشد که متأسفانه در اغلب دستگاههای اجرایی مشاهده می‌گردد

آموزش مدیران توجه اساسی بنمایند و کلیه کسانی که قرار است از وجود آنها در امر مدیریت استفاده گردد را موظف نمایند که حداقل در برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت توجیهی، قبل از شروع کار شرکت نمایند و این امر برای کلیه رده‌ها از وزرا گرفته تا معاونین آنها و مدیران کل و مسئولین شهرستانها و بخشها تسری داده شود و همگی را شامل گردد.

در اینجا به لحاظ اهمیت مسئله آموزش مدیران طرح تأمین و پرورش مدیر برای رده‌های مختلف دستگاه‌های اداره کننده کشور پیشنهاد می‌گردد که در دو قسمت کوتاه‌مدت و درازمدت باید اجرا گردد. یعنی در حال حاضر با استفاده از روش کوتاه مدت از نیروهای موجود استفاده شده و دوره‌های آموزشی کوتاه، تدوین و بصورت فراگیر اجرا شود و در درازمدت با برنامه‌های آموزشی طولانی مدیرانی متخصص برای هر دستگاه یا فعالیت تربیت گردند. در این طرح لازم است ابتدا نیروهای مستعد مدیریت که از لدین و تعهد اسلامی برخوردارند، شناسائی گردیده و برای مدیریت رده‌های مختلف دستگاه‌های اجرایی کشور امر از وزارتخانه‌ها، سازمانهای دولتی، شرکتها، نهادهای انقلاب اسلامی و حتی بخشهای غیردولتی آموزش ببینند.

در حال حاضر که پهنای مدیریت در جامعه از نوع و گستردگی زیاد برخوردار است و امکان تربیت مدیران متخصص وجود ندارد باید واحدهای آموزش وزارتخانه‌ها با هماهنگی سازمان امور اداری و استخدامی کشور سرعت برنامه‌های آموزشی مدیریت را تنظیم و افراد موجود در پهنای مدیریت را آموزش داده و افراد جدیدی که قرار است در پهنای مدیریت از وجود آنها استفاده شود را قبل از تصدی بست به دوره آموزش فراخوانند و میزان توان آنها را نیز مورد ارزیابی قرار دهند که در صورت توانایی و لیاقت کافی ابلاغ آنها توسط بالاتر صادر گردد. انجام این امر مستلزم صدور بخشنامه موقدی از سوی نخست‌وزیری به کلیه وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی و نهادهای انقلاب اسلامی می‌باشد و باید زمینه‌های اجرایی این امر که چندان هم مشکل نیست، توسط واحدهای آموزش دستگاه‌های اجرایی فراهم گردد و این آموزش باید کلیه رده‌ها، از مسئولین شهرستان تا سطح وزارتخانه، واحدهای اجرایی و ستادی را دربرگیرد.

محتوای آموزشی دوره‌های کوتاه‌مدت مدیریت باید از دو بخش آموزش عمومی و مشترک و نیز آموزش تخصصی برخوردار شود که آموزش عمومی آن می‌تواند برای کلیه مدیران دستگاه‌ها و رده‌های مختلف یکسان باشد. این محتوی شامل مباحثی چون مدیریت اسلامی، انسان از دیدگاه اسلام، اصول مدیریت

تئوریا و نظریه‌های مدیریت، نظام برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی در ایران، قوانین و مقررات استخدامی کشور، مسائل حقوق اداری، اخلاق اسلامی و خصوصیات مدیر از دیدگاه اسلام و غیره خواهد بود. محتوای تخصصی نیز بستگی به دستگاه اجرایی و نوع مدیریت داشته و بیشتر ناظر بر ایجاد مهارت‌های خاص در مدیریت برای انجام وظایف تخصصی می‌باشد. **مثلاً در برنامه‌های کوتاه‌مدت** مدیریتهای آموزشی مباحثی مانند مدیریت آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، مناسبات مدیر و معلم، مقررات و قوانین آموزشی، تشکیلات و سازمان آموزش و پرورش، شیوه‌های ارزشیابی، تعلیم و تربیت اسلامی، مسائل تربیتی در سنین مختلف، روانشناسی تربیتی و غیره را میتوان پیش‌بینی نمود.

در برنامه‌های آموزشی مدیران سیاسی نیز مباحثی چون حقوق سیاسی و مبانی علم سیاست، جغرافیای سیاسی، جامعه‌شناسی، مبانی جغرافیای انسانی، مسائل احزاب و سازمانهای سیاسی، مسائل شوراهای انجمنها، مناسبات مدیر با دستگاه‌های اجرایی منطقه و انجمنه جمعه و وکلای مجلس، جغرافیای ساحه‌ای و برنامه‌ریزی عمران منطقه‌ای را پیش‌بینی نمود.

لازم توضیح است که اخیراً مرکز آموزش مدیریت دولتی، برنامه‌های آموزش ویژه مدیران دستگاه‌های اجرایی مختلف و نیز دفتر آموزش ضمن خدمت وزارت آموزش و پرورش برنامه‌های ویژه آموزش معلمان مدارس و آموزشگاهها و واحدهای اداری ویژه خود در سطوح کشور را تهیه و بسمورد اجرا گذارده‌اند که لازم است با تقویت و اصلاح اینگونه برنامه‌های سازنده، آنرا فراگیر نموده و پیشوانه اجرایی قوی از سوی دولت و مجلس برای گسترش آن پیش‌بینی گردد.

برنامه‌های آموزش درازمدت که لازم و ضروری نیز می‌باشد بیشتر تناظر بر تربیت مدیران مستعد و متخصص برای آینده دستگاه‌های اجرایی کشور است زیرا گستردگی و کثرت دستگاه‌های اجرایی که در بستر زمان از فزایدگی نیز برخوردار می‌باشد احتیاج به مدیران مستعد و متخصص دارند. برای حصول به این هدف اساسی و موثر باید از سوی شورای عالی انقلاب فرهنگی و وزارت فرهنگ و آموزش عالی و آنهم با پیشوانه قانونی مجلس شورای اسلامی و دولت، «دانشگاه تربیت مدیر» در سطح کشور تأسیس گردد که می‌تواند شعبات وابسته‌ای نیز در استانهای مختلف داشته باشد. با ایجاد این دانشگاه مرکزی کلیه رشته‌های مرتبط با مدیریت که در دانشگاه‌های

مختلف وجود دارد در این دانشگاه ادغام خواهند گردید.

دوره‌های آموزش مدیریت در این دانشگاه را میتوان در رشته‌ها و در سطوح مختلف تحصیلی کاروانی (فوق دیپلم)، کارشناسی (لیسانس)، کارشناسی ارشد (فوق لیسانس) و دکتری طراحی نمود و مدیر مورد نیاز را به نسبت اهمیت رده مدیریت و نوع آن در رشته و سطوح مختلف تربیت نمود. دانشجویان این دانشگاه از بین افراد عادی و یا مجرب که استعداد مدیریت داشته باشند برگزیده خواهند شد و طبعاً دانشگاه مزبور باید روش ارزیابی و گزینش علمی و تخصصی ویژه‌ای نیز داشته باشد. در این دانشگاه برای نمونه، رشته‌های ذیل باید ایجاد شوند که نیازهای بخش دولتی و غیردولتی را تأمین نماید:

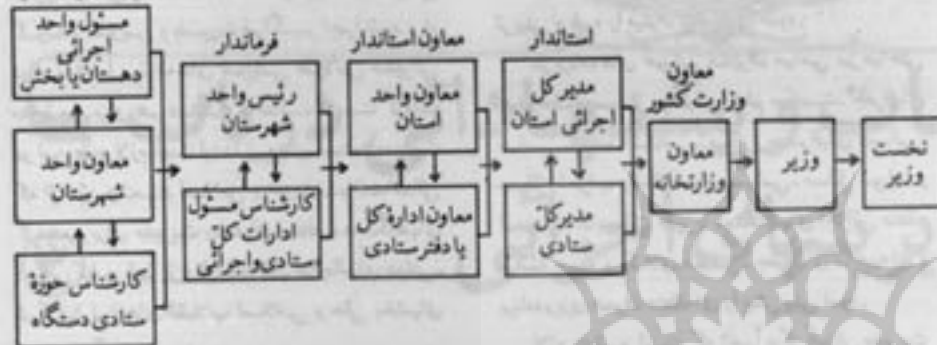
۱. مدیریت آموزشی برای واحدهای آموزشی در کلیه مقاطع تحصیلی پیش دانشگاهی اعم از عمومی و فنی و حرفه‌ای (ابتدائی، دبیرستان، هنرستان و غیره) و نیز واحدهای آموزشی دانشگاهی و مؤسسات آموزش عالی و واحدهای آموزش متفرقه در سطح کشور.
۲. مدیریت عمومی برای رده‌های مختلف دستگاه‌های اداری و وزارتخانه‌ها و سازمانهای دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و حتی واحدهای غیردولتی.
۳. مدیریت سیاسی برای استانداریها و فرمانداریها و بخشدارها و دهاندارها و نیز سفارتخانه‌های ایران در خارج از کشور و کادریهای سیاسی مورد نیاز وزارتخانه‌ها.
۴. مدیریت نظامی و دفاعی برای فرماندهی واحدهای مختلف نظامی و دفاعی و عملیاتی و انتظامی و امنیتی و سپاه و غیره.
۵. مدیریت قضائی برای واحدهای اداری دستگاه‌های قضائی و نیز دادگاهها و محاکم قضائی و پلیس قضائی و دفاتر حقوقی وزارتخانه‌ها و دفاتر ثبت و غیره.
۶. مدیریت عمومی اجتماعی برای تأسیسات و مراکز عام المنفعه چون شیرداریها، اتحادیه‌ها، مؤسسات حمل و نقل و غیره.
۷. مدیریت مالی و اعتباری برای واحدها و شعب بانکهای کشور و واحدهای مالی و حسابداری وزارتخانه‌ها و شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و صندوقهای فرض الحسنه.
۸. مدیریت بهداشت و درمان برای واحدهای اداری بهداشتی و درمانی و نیز درمانگاهها، بیمارستانها و آزمایشگاهها و کلینیکها و غیره.
۹. مدیریت تأسیسات برای واحدهای تولید نیرو (برق) و آب، محابرات، نفت و گاز و غیره.



خدمت به اسلام و مسلمین را دارند و باید در بستر زمان و در مراحل انجام وظیفه با اجرای سیستم نظارت، کاستیهای آنها رفع و مهارت‌ها و رفتارهای مطلوب به آنها داده شود تا در آینده با این روند و با کسب تجربه و ارائه آموزشهای همزمان انشاء الله شاهد پرازدگی مدیران در نظام جمهوری اسلامی باشیم.

در باب رشد مدیران باید از شیوه رشد پلکانی استفاده نمود یعنی نیروهای مدیر تازه کار ابتدا از پائین‌ترین رده واحد اجرایی شروع نمایند و پس از مدتی کسب تجربه و اصلاح و رشد به رده بعدی مدیریت و همینطور تا سطوح بالا ارتقاء یابند. نمودار زیر بیانگر رشد پلکانی مدیران می باشد.

بخشدار یا دهندار



با این سیستم تجربیات فراموش نمی شود و بر روی هم انباشته شده و در صورت تلفیق با آموزش مستمر و همزمان، مدیران متعهد و قوی و توانائی ساخته شده که از عهده مدیریت رده های بالاتر و کارهای بزرگتر برخواهند آمد. نمودار مزبور را در آموزش و پرورش و یا وزارت کشور در انتخاب مدیران رده های بالاتر بخوبی می توان اجرا کرد. اگر چنین حالتی بر دستگاههای اجرایی کشور حاکم شود، خودبخود دستگاهها همیشه با روند فزاینده تولید نیروهای مدیر روبرو خواهند بود و پیدا کردن مدیر، یکی از مشکلات جامعه نخواهد شد.

مدت توقف در هر کدام از رده های مزبور می تواند بطور متوسط ۲ تا ۳ سال باشد و اگر از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی در ارتباط با نیروهای جوان و حزب الله بهمین گونه برخورد میشد، ما امروزه شاهد وجود تعداد زیادی نیروهای مجرب و کارکننده و آموزش دیده و جوان و پرتحرک بودیم که آماده پذیرش پستهای وزارت بودند و براحتمس امکان پیدا کردن وزیر نیز در دستگاههای اجرایی فراهم بود و هنوز هم دیده نشده است و میتوان این نظام را بر دستگاههای اجرایی و نهادهای انقلاب اسلامی حاکم نمود.

امین زمینه های اجرای عدالت اجتماعی فراهم خواهد شد.

رابعاً از نیروهای متخصص در کارهای تخصصی و از نیروهای مدیریتی در کار مدیریت استفاده خواهد گردید مثلاً سنت غلطی که در گزینش مدیران از قدیم الایام در دستگاههای اجرایی کشور حاکم شده این است که افراد متخصص را که گاهی فاقد قدرت

مدیریت هستند، در پستهای مدیریتی قرار می دهند که هم مدیر خوبی نیستند و هم از تخصص آنها استفاده نمی شود. برای نمونه بهترین دکتر و رئیس اداره بهداشتی می گذارند! یا بهترین مهندس را رئیس اداره برق یا کشاورزی! و یا بهترین استاد را رئیس دانشگاه! و بهترین معلم را رئیس واحد آموزشی! و معمولاً اتفاق می افتد که این افراد هم در کار مدیریتی خود موفق نیستند و هم از تخصص آنها استفاده نمی شود و در واقع جامعه و مردم از تخصص آنها محروم می مانند.

برهان علی بن علی مع علوم انسانی

ج: نظارت و رشد مدیران:

مدیران متعهد آموزش دیده پس از انتصاب باید مورد نظارت و ارزشیابی مستمر قرار گیرند و عبارتی رها نشوند و این امر مستلزم ایجاد سیستم نظارتی در دستگاههای اجرایی می باشد. نظارت و ارزشیابی نیز باید جهت اصلاح و سازندگی و رشد و کمال داشته باشد نه جهت عزلهای بی مورد، بخصوص که ما در جامعه با نیروهای مدیر جوان و متدین و مخلص و ایشارگر روبرو هستیم که قصد

۱۰. مدیریت تولیدات صنعتی برای واحدهای صنعتی و کار نجات بخش خصوصی و دولتی سطح کشور.

۱۱. مدیریت تولیدات کشاورزی و دامی برای واحدهای تولیدی کشاورزی و دامی مکانیزه و نیمه مکانیزه بخشهای دولتی و غیردولتی سطح کشور.

۱۲. مدیریت بازرگانی برای واحدهای اداری بازرگانی- شرکتی تجاری و خدماتی- شرکتی تعاونی تهیه و توزیع غیره.

با این وصف می بینیم که هر نوع فعالیت در جامعه مدیریت تخصصی ویژه خود را خواهد داشت و باید مجلس و دولت پشتوانه های قانونی و اجرایی این مسئله که دانشگاه مزبور تحقق یافته و همه موظف به گزینش نیرو از بین فارغ التحصیلان مزبور باشند را بوجود آورند. محتوای آموزشی این دوره ها و رشته ها باید بگونه ای باشد که تلفیقی از دو مهارت تخصصی رشته علمی مربوطه و نیز مهارت های مدیریتی باشد یعنی بخشی از محتوای از مبانی و شاخه های رشته علمی مربوطه و بخشی نیز از مباحث علم مدیریت و سایر ضرورت های جنسی پیش بینی گردد. در این دانشگاه میتوان سیستمی را تدارک دید که افراد با درجه تحصیلی مثلاً کاردان از پائین ترین رده مدیریت مربوط (مثلاً در بخش یا دهستان) شروع نمایند و همزمان با تجربیات، به آموزش مستمر و کسب مدارج بالاتر علمی و تخصصی چون کارشناس و کارشناس ارشد و دکتری نیز بپردازد و بهمان نسبت در طول زمان خدمت خود با تلقیق و ترکیب تجربه و تخصص علمی توانائی عهده دار شدن رده های بالاتر مدیریت مربوطه را نیز پیدا نماید.

ضمناً چنانچه فردی بدلایلی نتواند در پستهای مدیریتی مورد استفاده قرار گیرد میتوان از وی در پستهای کارشناسی نیز بهره برداری کرد و عنصری بلا استفاده ای نخواهد بود.

آموزش مدیران بویژه در درازمدت نتایج مثبت زیادی خواهد داشت که اجمالاً بسمواری اشاره می گردد:

اولاً- اینکه آثار تبعی منفی ناشی از سوء مدیریتها مانند پیچیده تر شدن مشکلات و معضلات مردم و جامعه و نیز دستگاه اجرایی و بدبینی و نارضایتی مردم نسبت به انقلاب اسلامی و لنگه دار شدن شخصیت بهترین نیروهای متعهد و متدین و مخلصی که برای مدیریت آنها برگزیده می شوند حداقل خواهد رسید. ثانیاً- از ادامه بی برنامه گسی در امر گزینش و تربیت و حفظ مدیران در کشور جلوگیری خواهد شد. ثالثاً- با تربیت مدیران متعهد و متخصص و قوی و

د: نگهداشت و ثبات مدیران:

نگهداری از مدیران و جلوگیری از ریزش و عزل و نصبهای بیجا امری است که باید مدنظر مجلس و دولت قرار داشته باشد. ثبات مدیریت نیز مسئله‌ای است که باید در همین قسمت مورد توجه قرار گیرد. محیط و شرایط کار همیشه بگونه‌ای نیست که مدیران راضی برای ادامه کار باشند و معمولاً زمینه‌های بی میلی و عدم رغبت بکار در مدیران نیز وجود می‌آید که ممکن است دلایل مختلفی داشته باشد و اساساً در شرایط کنونی اگر واقعاً قصد خدمت فی سبیل الله نباشد کسی حاضر به پذیرش مسئولیتهای مدیریت در جامعه نیست و لذا باید مسئولین امر برای نگهداشت مدیران و جلوگیری از رها کردن کار و ریزش آنها پیش‌بینی لازم را بنمایند زیرا یکی از عوامل عدم ثبات مدیران همین مسئله نامساعد شدن شرایط کار برای مدیران است که ناگهان ممکن است رها کنند و

دستگاه ناگزیر باشد فرد جدیدی را جایگزین نماید. عدم ثبات مدیریت که امروزه بصورت عارضه منفی در بعضی دستگاههای اجرایی ظهور کرده است نیز خود باعث بروز مشکلات عدیده شده است. عدم ثبات مدیران به عدم ثبات سیاستها و خط مشیها و روابط و مناسبات حاکم بین افراد و نیروی انسانی دستگاه و نیز مجموعه دستگاه با مردم و جامعه و سایر دستگاههای اجرایی کمک نموده و موجبات سرگردانی و بلا تکلیفی مردم و افزایش مشکلات آنها را فراهم می‌نماید. کارها معوق می‌ماند، برنامه‌ها سر نمی‌گیرد و اصولاً این دستگاهها بی برنامه کار می‌کنند و مشکلات جامعه و کشور جهتی فزاینده بخود می‌گیرد. روزمره کار کردن سنت رایج دستگاه می‌شود و اساساً عدم ثبات مدیران باعث بروز نابسامانیها و هرج و مرج و مشکلات اجرایی فراوانی برای انقلاب و کشور می‌شود که از حوصله این مقاله

خارج است.

بطور کلی علاوه بر عامل پادشده، یکی از عواملی که به عدم ثبات مدیران در جامعه کمک می‌نماید خط بازیها و جرم‌انگیزیهای سیاسی است که متأسفانه در درون دستگاههای اجرایی نیز نفوذ کرده است و مصالح اداری و باعث آفرینش مشکلات عدیده گردیده است. در خاتمه بمنظور نگهداشت مدیران و ایجاد ثبات در مدیریتهای جامعه و جلوگیری از ضایعات منفی فراوان ناشی از عدم ثبات، پیشنهاد می‌گردد عزل و نصب مدیران از ضوابط قانونی مشخصی تبعیت نماید تا این امر مهم دستخوش اضمحلال سلیقه‌ها و مصلحت‌اندیشی‌های خطوط سیاسی نگردد. انشاء الله. ادامه دارد

بقیه از عرش و کرسی

می‌بخشد «برفع الله الذین آمنوا والذین اوتوا العلم درجات» خداوند مؤمن را یک درجه و مؤمن عالم را چندین درجه بالا می‌برد. عرش و کرسی مثل است و چنین نیست که تخت و میزی در کار باشد و خداوند بر آن استوا داشته باشد، این مثل در مورد آن مقام علم و عزت، مایه تنزیه است نه تشبیه.

عرش از باب تمثیل است یا حقیقت

مرحوم فیض رضوان الله تعالی علیه در کتاب «ولفی» باب عرش و کرسی را مسوئلاً بیان نموده و در پایان می‌فرماید: در این گونه مسائل آیا سخن زمخشری صاحب «کشاف» و هم فکراتش صحیح است که از باب تمثیل و تخیل است یا خبر، کتابه از یک امر واقعی است؟ سپس می‌گوید: آنچه را که آنها گفته‌اند همان مسلک ظاهرین است اما به مسلک راسخین فی العلم، یک امر حقیقی است و شهادت روایات هم این بود که عرش، نور است و کرسی، علم فعلی خدا است. مرحوم قیاض هم که مانند مرحوم فیض از شاگردان مرحوم صدرالمتألهین است در مقدمه کتاب «شوارق» که موضوع و تعریف علم کلام را مطرح می‌نماید، می‌نویسد: ما اگر در معارف عقلی یک سلسله پیش‌داوریه‌ها داشته باشیم، نخست مدلول را پذیرفته و سپس در گوشه و کتابه به سراغ دلائل آن برای اثباتش بپردازیم، این گونه علم، علم نقلی است نه عقلی، آن علمی که از اول مدلولش ثابت است بعد از ادله‌اش فحص و بحث می‌گردد به علم نقلی شبیه‌تر است تا علم عقلی، علم عقلی آن است که بحث و دلیل آزاد مدلول را تعیین نماید، نه اینکه اول مدلول را پذیرفته و بعد بسراغ دلیل برویم.

آنگاه می‌فرماید: اکثر آنچه در قرآن در مورد عرش و کرسی و لوح و قلم و صراط آمده بیشتر آنها از باب مثل برای بیان حقایق و دقائق بیان شده که نباید به ظاهرشان اکتفا نمود، زیرا در معارف عقلی، ظاهر حجت نمی‌باشد چرا که با استفاده از ظاهر آنها مسأله تشبیه و تجسیم، پیش می‌آید، چنانچه در ظاهر «الرحمن علی العرش

استوی» مشاهده می‌شود، همانگونه که در روایتی که اهل سنت نقل می‌نمایند دیده می‌شود که: «نکم مشرون رنکم یوم القیامة کما ترون القمر لیلة البدر!!» شما در قیامت خدا را همچون ماه لیلة البدر خواهید دید!! ولی مرحوم صدوق در کتاب «توحید» باب «ما جاء فی الرؤیة» نقل می‌کند که ابوبصیر از امام صادق علیه السلام پرسید: هل یراه المؤمنون یوم القیامة؟ آیا مؤمنان، خدا را در قیامت می‌بینند؟ امام: نعم وقد رآوه قبل یوم القیامة. آری! پیش از قیامت نیز خدا را دیده‌اند.

ابوبصیر: کی خدا را دیده‌اند؟

امام: «حين قال لهم «الست برکم قالوا بلی» در هنگامی که خداوند به آنها فرمود: آیا من پروردگار شما نیستم؟ گفتند: آری، پروردگار ما می‌باشی، سپس امام در پایان می‌فرماید: «ولست الرؤیة بالقلب کالرؤیة بالعين، تعالی الله عما یصفه المشبهون والیطغنون» رؤیة یا دل همانند دیدار با چشم نیست، خداوند از توصیف مشبهین و ملحدین بالاتر است.

باقی مانند روایاتی که در این زمینه وارد گردیده که عرش اعظم است از کرسی که جنبه محککات این مسأله را بهمه دارد و اگر در بعضی از روایات آمده که کرسی اعظم است یا از باب سهو و اشتباه راوی است که جابجا نقل کرده و یا مسأله دیگری است زیرا روایات فراوانی است که کرسی جزئی از نور عرش است و در روایاتی که خواندیم عرش را غیر از کرسی معرفی نموده‌اند و از آنها چنین بر می‌آید که کرسی نسبت به عرش، آن احاطه را ندارد و عرش ما فوق کرسی است، مضافاً به اینکه در همان روایت گذشته، کرسی و عرش را ظاهر و باطن یک واقعیت دانست، بنابراین آنچه که از روایات استفاده می‌شود، عظمت عرش در مقایسه با کرسی مطرح است.

ادامه دارد

1. توحید صدوق ص ۳۳۴.
2. سوره حشر آیه ۴۰.
3. سوره صافات آیه ۱۲۸.
4. اصول کافی جلد ۲ ص ۳۵۲.
5. تفسیر نورالقلین جلد ۲ ص ۱۷۶.
6. سوره نساء آیه ۲۲.
7. توحید صدوق ص ۳۱۲.
8. توحید صدوق ص ۱۱۷.