

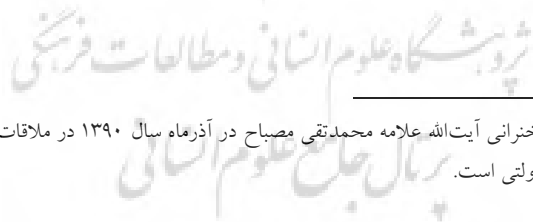
نظام اداری

و سیر تکامل آن در صدر اسلام و انقلاب اسلامی

آیت‌الله علامه محمدتقی مصباح*

اشاره

وقتی نظام جدیدی در هر کشور بر سر کار می‌آید، ناگزیر اهداف و برنامه‌هایش از طریق مدیرانی عملیاتی می‌شود که در جامعه مسئولیت‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی بر عهده دارند؛ و گرنه یک نفر هر قدر هم قدرتمند باشد، هیچ‌گاه نمی‌تواند جامعه را به صورت فردی اداره کند، خواه انسان عادی باشد و یا حتی از پیامبران و امامان؛ زیرا آنان هم بر اساس سنت الهی، از طریق اسباب و مسببات عادی کار می‌کردند. در این مقاله، استاد به بحث نظام اداری و سیر تکاملی آن در صدر اسلام و انقلاب اسلامی می‌پردازند.



*این متن قلمی شده سخنرانی آیت‌الله علامه محمدتقی مصباح در آذرماه سال ۱۳۹۰ در ملاقات با دست‌اندرکاران مرکز آموزش مدیریت دولتی است.

نظام اداری در صدر اسلام

از آغاز شکل‌گیری جامعه اسلامی در مدینه، مقررات اجتماعی و اداری به تدریجی حاکم گردید و افراد از سوی پیامبر اکرم □ مسئولیت کارها را عهده‌دار شدند. این در حالی بود که جامعه آن روز دارای بافت ساده‌ای بود و کارها هم شکل ساده‌ای داشت و به تدریج، گسترش پیدا کرد، تا زمانی که امیرالمؤمنین □ در کوفه حکومت را به عهده گرفتند و نظام اداری خاصی حاکم ساختند و برای کارهای گوناگون، مسئولانی را به کار گرفتند. این سیر تکاملی مدیریت در صدر اسلام بود که از زمان پیامبر اکرم □ به سادگی آغاز شد و در دوران خلفای سه‌گانه رشد کرد و در زمان امیرالمؤمنین □ به اوج خود رسید.

نگاهی تطبیقی به اهداف و روش‌ها در نظام‌های اداری

پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، نظام اداری ناگزیر بود با استفاده از مدیران خویش در سطوح گوناگون عالی، میانی و صفی، که در سیاستگذاری‌ها، و برنامه‌ریزی‌ها نقش مؤثری داشتند، با اجرایی کردن برنامه‌ها به اهداف انقلاب دست یابد. پرسشی که در این تحولات و جابه‌جایی‌ها به ذهن می‌رسد این است که آیا صرفاً با تغییر مدیران و مسئولان در هر نظامی، می‌توان به اهداف آن دست یافت یا باید راه دیگری در پیش گرفت؟

پاسخ این پرسش به نوع نظام اداری بستگی دارد؛ زیرا دولتی که روی کار می‌آید، اگر سکولاریزاسیون، به دلیل آنکه هدف نهایی مدیران و احزاب در آن دولت فقط به دست آوردن قدرت است، تغییرات چندانی در برنامه‌های جاری آن دولت‌ها مشاهده نخواهد شد؛ چنانکه با روی کار آمدن دموکرات‌ها به جای جمهوری خواهان در آمریکا، با اینکه رئیس‌جمهور، یکی از هدف‌های خود را از روی کار آمدن، بهبود و ارتقای روابط آمریکا با کشورهای اسلامی در خاورمیانه اعلام نمود، در عمل، عکس آن را انجام داد. ولی از روز آغاز قیام امام خمینی □ تا پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، محور سخنرانی‌ها و بیانیه‌های حضرت امام و فعالیت‌ها اسلام بود و آنچه اصالت داشت برقراری نظام اسلامی بود. این مهم نیز با بررسی وصیت‌نامه‌های رزمندگان در طول هشت سال دفاع مقدس به خوبی روشن می‌شود که هدف آنها اسلام و سفارششان به دیگران رعایت ارزش‌های انقلاب و پی‌روی از حضرت امام و رهبری بود. به تعبیر دیگر، این انقلاب به وجود آمد تا

ارزش‌های اسلامی را احیا و باورهای دینی مردم را تقویت نماید و بر اساس آن، ارزش‌های اجتماعی - اسلامی را نهادینه کند.

شایستگی‌های ضروری مدیران

چنان‌که ذکر شد، هدف از انقلاب و نظام اداری - اسلامی، تقویت باورهای دینی و رشد ارزش‌های اجتماعی - اسلامی بود و نیل به این هدف مهم تنها با رفت و آمد و جابه‌جایی مدیران قابل دست‌یابی نیست، بلکه مدیران باید دارای ویژگی‌های اساسی ذیل باشند:

۱. آگاهی از اهداف اسلامی و شناخت درست مدیریت اسلامی؛

۲. داشتن ایمان، اراده آهنین و عزم راسخ برای اجرای برنامه‌هایی که منجر به تحقق این اهداف می‌شود.

آسیب‌شناسی وضعیت مدیران

انقلاب در آغاز، از مدیرانی که دارای ویژگی‌های یادشده باشند کمتر بهره‌مند بود؛ چراکه بیشتر مدیران نظام، تربیت‌شده دانشگاه‌هایی بودند که منابع علمی آنها فرانسوی، انگلیسی و غالباً آمریکایی بود. مهم‌ترین مرکز تربیت مدیران در زمان طاغوت، دانشگاه مدیریتی بود که به دانشگاه «هاروارد» آمریکا وابستگی داشت و درس‌ها، استادان و برنامه‌هایش آمریکایی بود. در آن زمان، دانشگاه و منابعی غیر این برای مدیران اسلامی وجود نداشت. به همین دلیل، مدیران نمی‌توانستند نقش خود را به درستی و آن‌گونه که مورد انتظار بود، ایفا کنند؛ زیرا اولاً، شناخت درستی نسبت به مدیریت اسلامی نداشتند. ثانیاً، انگیزه قوی برای تغییر نوع مدیریت رایج در آنان وجود نداشت؛ چراکه بر این باور بودند که بهترین نوع مدیریت، همان مدیریت موجود در کشورهای پیشرفته دنیاست که در رأسشان آمریکا قرار دارد. این در حالی است که از همان آغاز پیروزی انقلاب، باید برنامه‌ای سنجیده برای تربیت مدیران انقلابی - اسلامی تدوین و اجرا می‌شد، ولی به دلایلی همچون درگیری‌های داخلی و جنگ تحمیلی این کار انجام نشد. علاوه بر این، زمینه‌ای برای ایجاد و رشد مراکز علمی، پژوهشی، فرهنگی و آموزشی، که می‌توانستند نقش بسزایی در تبیین مدیریت اسلامی، به گونه‌ای متفاوت با مدیریت معاصر و نیز تربیت مدیران اسلامی ایفا کنند، فراهم نگردید. البته فعالیت‌هایی صورت گرفت و کتاب‌هایی نوشته شد و دوره‌های آموزشی

کوتاهی در برخی مراکز اجرا گردید، ولی اینها موجب تغییر و تحول در عرصه مدیریتی کشور نشد؛ زیرا بیشتر تغییرات مبنایی و عمیق نبود، بلکه سطحی به‌شمار می‌آمد. برای نمونه، کتاب مدیریتی که دارای متن آمریکایی بود، با افزودن چند آیه از قرآن و یا روایات اهل بیت □ به آن به عنوان کتاب مدیریت اسلامی معرفی می‌شد و این به اسلامیزه کردن و التقاطی شدن محتوا می‌انجامید؛ شبیه همان که منافقان درباره تبیین ایدئولوژی خودشان انجام می‌دادند؛ محتوای ایدئولوژی آنان مارکسیستی بود، ولی با افزودن کلمه «خدا» و آیاتی از قرآن و برخی روایات به اول و آخر آن، چیزی جز مارکسیسم اسلامی ارائه نمی‌دادند، یعنی مفاهیم مارکسیستی بود، ولی با رنگ و لعاب اسلامی عرضه می‌شد.

پیشینه تبیین مدیریت اسلامی

با گذشت چند سال، کسانی که علاقه‌مند تبیین مدیریت اسلامی بودند، با هدایت امام خمینی و سپس مقام معظم رهبری، تلاش کردند تا در این عرصه، فعالیت‌های جدی‌تری صورت بگیرد. از این رو، انجمنی برای پژوهش درباره مسائل مدیریت اسلامی در دانشکده «مدیریت» دانشگاه تهران در دوران ریاست جناب آقای دکتر علی رضاییان تشکیل شد و جلساتی در آن برگزار گردید که و این جانب چند سال در آن شرکت می‌کردم. در این انجمن طرحی به نام «مدیریت تطبیقی» مطرح گردید که بسیاری از مدیرانی که اکنون در سطوح عالی نظام هستند، در آن هنگام به عنوان عضو در آن حضور داشتند. مباحثی که این جانب ارائه کردم، بعدها در قالب کتابی به عنوان *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی* منتشر گردید.

فعالیت‌های علمی یادشده مدتی ادامه یافت تا اینکه سایه سیاست روی کار افتاد؛ سیاست‌هایی که با گرایش‌های واقعی اسلامی هماهنگ نبود؛ زیرا با دوره اصلاحات مواجه شد و سیاست‌هایی که اجرا می‌گردید، اگرچه گاهی نام «اسلامی» داشت، ولی از محتوای اسلامی برخوردار نبود. با اینکه اعضای انجمن مذکور می‌خواستند تحوّل علمی و فرهنگی به صورت بنیادی در مسائل مدیریت اسلامی پیش بیاید و زحمتهایی در این زمینه کشیده شد و سه، چهار سال مقاومت کردند، ولی به تدریج، با ایجاد اختلاف سلیقه بین اعضا، در نهایت، انجمن به تعطیلی کشانده شد.

بایدها و نبایدهای امروز و تربیت مدیران صالح فردا

امروز هم قطعاً برخی افراد در سطوح گوناگون می‌خواهند از فرهنگ و منابع اسلامی برای مدیریت کشور بهره‌برند، اما شاید راه آن را به درستی ندانند. اگر کسانی دارای تجربه کافی باشند و بتوانند برای بلندمدت برنامه‌ریزی کنند، چنانچه دارای انگیزه‌های بالایی اجرایی باشند، می‌توانند این مهم را تحقق بخشند. اما برنامه بلندمدت با موافقت رئیس‌جمهور یا وزرای مربوط باید پی‌گیری و اجرا شود. و با توجه به اینکه مدت ریاست جمهوری یک دوره چهار ساله است و با روی کار آمدن دولت جدید و حضور رئیس‌جمهور و وزرای آن، بیشتر منابع انسانی در پیکره نظام اداری دست‌خوش تغییر و تحول می‌گردد، چگونه می‌توان انتظار داشت مسئولان کشور با انگیزه بالا، برنامه‌های بلندمدت برای کشور طراحی و اجرا کنند؟ حداکثر کاری که می‌توان از آنها انتظار داشت این است که اگر همت بلندی داشته باشند و برنامه‌ها را به گونه‌ای طراحی و پشتیبانی کنند که اگر خودشان هم نبودند، ادامه پیدا کند. از این رو، با وجود این شرایط، بهترین کار، تربیت مدیران صالح اسلامی است تا بتوانند در میان‌مدت و کوتاه‌مدت طرح‌ها را اجرا کنند.

طرح «تربیت مدیران صالح اسلامی» در صورتی می‌تواند کارا و اثربخش باشد که سطحی و متکی به آرا و سلیقه افراد نباشد، بلکه کارشناسی شده و علمی صورت گیرد. به همین دلیل، پیشنهاد می‌شود به دور از جو سیاسی و فقط به انگیزه خدمت به اسلام و کشور اسلامی، برای تربیت این مدیران برنامه‌ای تنظیم شود. برای این منظور، ممکن است محققان مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی^۱ در تهیه طرح، نوشتن کتاب‌های مورد نیاز و اجرای آن مشارکت داشته باشند. لازم به تذکر است که اگر طرح به صورت سطحی و شکلی و به دور از نگاه‌های کارشناسی و علمی طراحی شود، نتیجه مطلوبی ندارد و به طور طبیعی، ارزش همکاری هم نخواهد داشت؛ زیرا شایسته است انسان برای کاری که نتیجه مفیدی ندارد عمر خود را هدر ندهد.



پروپوزیشن گاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی