



Governal-Historical Implications of the Subject of "Structure" and "Organization" in the Iranian-Islamic Review

Document Type: Research- Exploratory

Mohammadmilad Ahmadi

*Corresponding author: Ph.D. Candidate, Department of Systems Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran.. E-mail: mmahmadi@ihu.ac.ir

Mohammadmahdi Mohtadi

Assistant Prof., Department of Systems Management, Faculty of Management and Economics, Imam Hossein University, Tehran, Iran. E-mail: mehdi.mohtadi@gmail.com

Abstract

In interdisciplinary research, all disciplines, including the humanities and social sciences, "borrow" some concepts and theories from other disciplines and fields. Many studies of organization and management have used fundamental fields such as psychology, sociology, and history, and a large part of innovation in social sciences and behavioral sciences, such as management, is due to the inclusion of ideas in other disciplines, which is the manifestation of "implication research". The present study is an independent report on the issue of "structure" and "organization" from the governance perspective and in a historical review. This report provides an overview of this concept in the limited governal- historical periods of Iran's history in the seventy-thousand-year-old civilization. Given that the concept of "structure" is relatively new, in such a review, the inspiring propositions and implications referred to it have been extracted. The findings of this study naturally focus on concepts such as "court", "organizations", "administrative system", and "system of government". Some historical and thematic implications studied in the twelve periods are the period of early civilizations (Hammurabi laws, sheiks council), the Median civilization (Satrapy Base, Royal Ordinances), the Achaemenid kingdom (Seven privileged lineages, Four commanders), Sassanids (Dabiran, Dabirbod), organization of the Holy Prophet (PBUH) and Amir-al-Mo'menin (AS) (Taratib-ol Edariyah, Valys, and Amirs), Sadr of Islam (Beyt-ol-Maal Department, Barid court), Abbasid governments (caliphs, courtiers), Seljuks (model of bureaucracy, Arz Court), Post-Mongol (Daroughchi, Basghagh), Safavid Dynasty (Workers and guilds, government houses, hereditary positions, and Qazalbashans), Qajar (Brokerage, Khamsa offices, ministries, and administrative staff), and post-constitutional (Executive organizations, the law of formations, Nepotism, and the principle of separation of powers).

Keywords: Organizational Structure, Administrative System, Implication Research, Historical-Governance, Iranian-Islamic.

Citation: Ahmadi, M.M., & Mohtadi, M.M. (2022). Governal-Historical Implications of the Subject of "Structure" and "Organization" in the Iranian-Islamic Review. *Public Organizations Management*, 10(3), 155-176. (In Persian)

(DOI: 10.30473/IPOM.2022.60099.4485

DOR: 20.1001.1.2322522.1401.10.3.2.5

Quarterly Journal of Public Organizations Management
Vol 10, No 3, (Series 39) Jul-Sep 2022, (155-176)

Received: (2021/Oct/30)

Accepted: (2022/Feb/23)

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)





دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی موضوع «ساختار» و «سازمان» در مرور ایرانی - اسلامی

نوع مقاله: پژوهشی-اکتشافی

محمدمیلااد احمدی

*نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

E-mail: mmahmadi@ihu.ac.ir

محمدمهدی مهتدی

استادیار، گروه مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران.

E-mail: mehdi.mohtadi@gmail.com

چکیده

در دنیای پژوهش‌های میان‌رشته‌ای، تمام رشته‌ها از جمله شاخه‌های علوم انسانی و اجتماعی، به نحوی مفهیم و نظریه‌هایی را از سایر رشته‌ها و حوزه‌ها «استقراض» می‌کنند. بسیاری از پژوهش‌های سازمان و مدیریت از زمینه‌های بنیادی نظیر روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و تاریخ بهره گرفته‌اند و اصولاً بخش عظیمی از نوآوری در رشته‌های علوم اجتماعی و رفتاری همانند مدیریت، به سبب برگیری ایده‌های دیگر رشته‌ها است که تجلی پژوهش‌های «دلالت‌پژوهی» است. پژوهش حاضر، گزارش مستقلی از بررسی موضوع «ساختار» و «سازمان» از دیدگاه حاکمیتی و در مرور تاریخی است. این گزارش به بررسی این مفهوم در برش‌های محدود تاریخی - حاکمیتی ایران در تمدن هفت‌هزار ساله می‌پردازد. با توجه به این که مفهوم «ساختار» نسبتاً نوپدید است و در چنین مروری، غالباً گزاره‌ها و دلالت‌های الهام‌بخش مورد اشاره به آن استخراج خواهد شد، طبعاً یافته‌های این بررسی بر مفاهیمی مانند «دیوان»، «تشکیلات»، «نظام اداری» و «نظام حاکمیتی» نیز دلالت خواهد داشت. برخی دلالت‌های تاریخی و موضوعی در دوازده دوره بررسی شده عبارت‌اند از: دوره تمدن‌های اولیه (قوانین حمورابی، شورای شیوخ)، تمدن مادها (پایگاه ساتراپی، آیین‌های شهریاری)، حکومت هخامنشیان (دودمان‌های هفت‌گانه ممتاز، فرماندهان چهارگانه)، ساسانیان (دبیران، دبیربند)، سازمان‌دهی پیامبر گرامی اسلام (ص) و امیرالمؤمنین (ع) (ترتیب‌الاداریه، والیان و امیران)، صدر اسلام (اداره بیت‌المال، دیوان برید)، حکومت‌های عباسیان (خلیفه، گردانندگان دربار)، سلجوقیان (الگوی دیوان‌سالاری، دیوان عرض)، پسامغول (داروغچی، باسقاق، شحنة، نظام اداری دوگانه چینی)، سلسله صفویان (کارگران و اصناف، دولتخانه، مناصب موروثی و قزلباشان)، قاجار (کارگزاری، ادارات خمسه، وزارتخانه و کار به دستان اداری) و پس از مشروطه (دستگاه‌های اجرایی، قانون تشکیلات، خویشاوندسالاری و اصل تفکیک قوا).

واژه‌های کلیدی: ساختار سازمانی، نظام اداری، دلالت‌پژوهی، تاریخی - حاکمیتی، ایرانی - اسلامی.

استناد: احمدی، محمدمیلااد و مهتدی، محمدمهدی (۱۴۰۱). دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی موضوع «ساختار» و «سازمان» در مرور ایرانی - اسلامی. مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰(۳)، ۱۷۶-۱۵۵.

Copyrights

© 2022 by the authors. Licensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>)



(DOI): 10.30473/IPOM.2022.60099.4485

(DOR): 20.1001.1.2322522.1401.10.3.2.5

فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی

دوره ۱۰، شماره ۳، (پیاپی ۳۹)، تابستان ۱۴۰۱ (۱۷۶-۱۵۵)

تاریخ دریافت: (۱۴۰۰/۰۸/۰۸)

تاریخ پذیرش: (۱۴۰۰/۱۲/۰۴)

مقدمه

یکی از مبانی توسعه و پیشرفت در هر جامعه‌ای، نظام اداری و مدیریت آن است. نظام اداری مطلوب و کارآمد، می‌تواند تسهیل‌کننده و زمینه‌ساز تحقق برنامه‌های توسعه قرار گیرد؛ چراکه نظام اداری هر کشور، سیستم تنظیم‌کننده کلیه فعالیت‌ها برای نیل به هدف‌های از پیش تعیین شده است. جامعه بدون داشتن نظام اداری سالم، نمی‌تواند در راه تأمین نیازها و دستیابی به هدف‌های خویش که همان توسعه و بهبود فراگیر و مستمر است، گام بردارد (اصغری و محسنی، ۱۳۹۳).

به نظر می‌رسد مدیریت و چگونگی اداره امور، هم‌زمان با آغاز حیات اجتماعی انسان‌ها شروع شده و از دوران پیش تاریخ تا به اکنون در قالب چالش‌ها و موضوعات شایان توجهی از جمله مبدأ حاکمیت و چگونگی ایجاد تشکیلات دولتی، رابطه فرد و حکومت، لزوم کنترل افکار و فعالیت‌های عمومی، ضرورت پاداش و مجازات اجتماعی، روش‌های همکاری جمعی، تقسیم کار اقشار و شکل‌گیری سازمان‌های اجتماعی و سازمان‌دهی و هماهنگی مصداق پیدا کرده است (پیرنیا، ۱۳۹۶: ۵۶). در سیر زندگی انسان، همواره دانش مدیریت سازمان و ساختارهای اداری با مفهوم علم اداره جامعه درآمیخته بوده است. سازمان و قالب نظام‌های اداری با ازدواج و ایجاد خانواده‌ها، قبیله‌ها، بستگان، دولت‌ها و حکومت‌ها معنا پیدا کرده و استقرار و تداوم آن با رویکردهای متمرکز و نامتمرکز همراه بوده است.

مستندات و مدارک تاریخی همواره می‌تواند نشان‌دهنده رویکردها و مشارب اداری-مدیریتی و مدل‌های سازمانی خرد و کلان در ایران و جهان باشد. بدین ترتیب می‌توان تجزیه و تحلیل تکوین مدیریت دولتی و اداری را از منظر مقاطع زمانی و تاریخی مختلف مورد توجه قرار داد.

ساختار اداری و نظام دیوان‌سالاری ایران، ریشه در تاریخ، فرهنگ، تمدن و تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور داشته از عوامل متعدد تأثیر پذیرفته و بر جریان تاریخی اثر گذاشته است. بنابراین، از طریق بررسی تاریخ اداری می‌توان به ویژگی‌ها، تشکیلات، «تداوم و تحول»، شخصیت‌ها و جریان‌های اثرگذار، نهادها و نظام‌نامه‌های اداری و آنچه با ساختار نظام‌مند این موضوع در ارتباط باشد، در دوره‌های گوناگون تاریخی ایران پی برد. نظام و تشکیلات اداری، موضوعی شایان توجه و بررسی است، اما کم‌تر به آن پرداخته شده و آن‌چنان که باید با اقبال پژوهشگران مواجه نشده است. برخی منابع تاریخی مفاهیمی نظیر دیوان‌سالاری در

ایران را در سطحی کلان و متناسب با دوره‌های گوناگون تاریخی به شرح گذاشته‌اند و برخی پایان‌نامه‌ها، کتاب‌ها و مقالات پژوهشی در این حوزه تدوین شده است (مردوخ، ۱۳۸۹). اما آنچه شکاف تحقیقات جدی در این حوزه شناخته می‌شود، نبودن مرور و شناخت نظام‌مند سیر تکوین و تطور مفاهیم مرتبط با ساختار، تشکیلات و اداره، با دیدگاهی مدیریتی و سیستمی است که فهم و کاربرد آن در فرایند طراحی نظام و نظام‌سازی نقش مهمی ایفا خواهد کرد.

باید به خاطر داشت بعضی از پژوهشگران و تاریخ‌نگاران منصف و بی‌طرف، یکی از دلایل بروز ناکارآمدی در عرصه‌های اداری و حتی نظامی را فاصله گرفتن تدریجی از ساختارهای سنتی متناسب با هویت ملی و تاریخی کشور و استفاده از الگوهای بیگانه بدون کوچک‌ترین تلاشی برای بومی‌سازی و هماهنگ کردن آن‌ها با انباشته تجارب قبلی در کشور می‌دانند و به‌عنوان مثال، شکست در جنگ‌های تاریخی ایران و روس را که تا پیش از آن در چنین حد و اندازه‌ای امری بی‌سابقه بوده است، از اولین نشانه‌های انحراف از ساختار و تشکیلات تاریخی کشور می‌دانند. به این دلایل، مرور تجربیات موفق تاریخی در پرتو فهم هویت یکپارچه اسلامی-ایرانی می‌تواند زمینه‌ساز ساختاربندی جدید از این مسیر باشد که بخشی از آن، آگاهانه یا ناآگاهانه توسط گروهی از محققانی که صرفاً به دنبال الگوبرداری از نظریات متداول (بدون توجه به خاستگاه فکری آن‌ها) بوده و گروه دیگری که به نظریه‌پردازی دینی بدن توجه به هویت یکپارچه تاریخی اهتمام می‌ورزند، نادیده گرفته شده است.

به همین ترتیب از نگاه فراساختاری و در ترسیم نقشه راه تمدن نوین اسلامی، یکی از الزامات اساسی، مطالعه سیر تاریخی و تکوین ساختارها و تشکیلات در تمدن ایرانی-اسلامی است تا با بهره‌گیری از اندیشه‌ها و آموخته‌ها، مسیر پیشرو مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد در آستانهٔ چهل‌سالهٔ دوم ایران پسا انقلاب، بسیاری از اندیشمندان لازمهٔ تحقق گام دوم انقلاب اسلامی را نظام‌سازی به‌ویژه در عرصهٔ مدیریت و تشکیلات کشور می‌شمارند و پیگیری کارویژهٔ تمدن‌سازی نوین اسلامی را در گرو تغییر و تحول در ارکان و ساختار مدیریت کشور می‌دانند (قوامی، ۱۳۹۴)؛

یکی از استراتژی‌های بسیار متداول تولید دانش جدید در جوامع علمی، اقتباس و عاریه‌دانی یک رشته برای تدقیق، بهبود، یا بسط دانش رشته دیگر است. این مبادله و ام‌گونه در میان رشته‌های همگون و بعضاً ناهمگون فراوان به چشم می‌خورد. برای مثال علوم اجتماعی در خود رشته‌های مختلفی

دنیاپرستی و لذت‌طلبی وجود داشت و دوری از دنیا پایه اداره امور بود که در ساختار «خانواده‌مدار» نیز جاری بوده است. این دوره به نام «قرون وسطی» هم مشهور شده است که یافته‌های پژوهشی از تمدن غرب از آن دوره نتایجی مثل نفوذ بی‌حد و حصر کلیسا، فئودالیسم، ریاضت‌کشی، رواج فراوان اوهام و خرافات را نشان می‌دهد. در مقابل، در ایران وضعیت متفاوت بود چنان‌که ظهور اندیشه‌های روشنگرانه‌ای مثل آرای خواجه نظام‌الملک در دوره ملک‌شاه سلجوقی در این دوره به وقوع پیوست (حلاجیان، ۱۳۸۶).

دوره سوم: این دوران از آغاز عصر رنسانس تا عصر حاضر است. در مغرب زمین این دوره دربرگیرنده عکس‌العمل افراط‌آمیز در مقابل مذاهب بشری است و دانش مدیریت مسیرش را از ارزش‌های اعتقادی جدا و به واقعیت‌ها وابسته ساخته است. پرستش علم جای پرستش خدا و توجه به اصالت سود به‌جای توجه به انسان قرار داشته است. تکوین تئوری‌های بدوی مدیریت و علم‌الاداره در این دوران به وقوع پیوسته و به تدریج، ایده اقتدار مدیران جای خود را به سبک‌های انسانی‌تر و نظریه‌های علمی مدیریت داد که مشتمل بر اصالت علم به جای اصالت ارزش بوده و اعتقاد به کار، سازمان و علم اداره کردن را توسعه می‌دهد. موازی با تمدن غرب، در همین دوران، در ایران، نظام مدیریت متمرکز به تدریج و با بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی - ایرانی، تشکیلات را در عرصه‌های نظام حکومتی، دولتی و اداری طراخی می‌کرده است (پیگولوسکایا، یاکوبوسکی، پتروشفسکی، بلنیتسکی و استرویوا، ۱۳۶۳: ۴۹۸).

در عمل پژوهش‌ها و منابع علمی بسیاری در حوزه‌های گوناگون از جمله مدیریت (مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی)، اقتصاد، جامعه‌شناسی، علوم اداری، تاریخ و حتی علوم اسلامی به موضوع این پژوهش به نحوی از انحاء مرتبط هستند که به‌طور بالقوه می‌توانند مأخذی جهت استخراج دلالت‌های مربوط به موضوع «ساختار» و «سازمان» و سایر مفاهیم مرتبط قرار گیرند. جدول ۱، تنها بخشی از منابع مورد رجوع محققان را جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که هم به‌عنوان پیشینه پژوهش و هم به‌عنوان مأخذ دلالت‌ها معرفی می‌گردند.

(علوم سیاسی، اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی، تاریخ و...) دارد، همان‌طور که علوم انسانی از چنین خاصیتی برخوردار است. رشته‌های همگون در علوم اجتماعی یا علوم طبیعی از ایده‌های رشته‌های هم‌جنس خود بهره می‌گیرند. مأخذ این بهره‌گیری‌ها می‌تواند آثار مکتوب و شفاهی اندیشمندان هر رشته علمی باشد. آنچه مورد استفاده قرار می‌گیرد می‌تواند مکاتب، فلسفه‌ها، پارادایم‌ها، نظریه‌ها، مدل، فنون و ایده‌های پراکنده مورد توجه باشد. اندیشمندان هر رشته می‌توانند دلالت‌های اولیه‌ای از این آثار برای رشته‌های تخصصی خود احصا کنند. این دلالت‌ها در مراحل نخست دانش‌پژوهی بین‌رشته‌ای بعضاً خام بوده و صرفاً توصیفی - تحلیلی خواهند بود، اما با تدقیق و بسط این دلالت‌ها پژوهش‌های تجربی - میدانی منجر به دانش محلی خاص هر رشته خواهد شد (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵).

پژوهش حاضر قصد دارد با در نظر داشتن بُرش‌هایی از مقاطع تاریخی، مفاهیم مرتبط با موضوع «ساختار» را شناسایی کرده و با استفاده از روش دلالت‌پژوهی، تکامل مفاهیم مربوطه را در مرور ایرانی - اسلامی و در مجموعه‌ای از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی تشریح نماید.

پیشینه پژوهش

مطابق یافته‌های پیشین محققان، بنیان‌های اندیشه سازمانی و مدیریتی را می‌توان در سه دوره اصلی بررسی کرد:

دوره اول: آغاز این دوران با تشکیل امپراتوری یونان و ایران باستان و پایان آن با افول امپراتوری روم و ساسانی است. معرفت بشری در این دوران به سوی اصالت یافتن انسان، جسم، جسم و فلسفه وجودی بوده است. در این دوره علم اداره تقننی و به شیوه علایق و سلایق فردی خانواده‌ها و در شکل نظام‌های فئودالی بروز می‌کرده است. به‌عنوان نمونه، صاحب و رئیس یک خانواده کلیه اقدامات و فرایندهای سرپرستی را انجام می‌داده و تقسیم وظایف را برعهده داشته است. بنابراین، رویکردهای مدیریتی هیچ‌گاه براساس طرح قبلی نبوده و هرگز به صورت همه‌گیر، برای همه کس و همه‌جا تسری نداشته است (پیگولوسکایا، یاکوبوسکی، پتروشفسکی، بلنیتسکی و استرویوا، ۱۳۶۳: ۳۹۸).

دوره دوم: این دوران از پایان عهد باستان تا رنسانس را دربرمی‌گرفته است. دورانی که در آن رویارویی شدید در مقابل

جدول ۱. شرح مختصر برخی منابع پیشینه

Table 1. A Brief Description of Some Background Source

عنوان	منبع	نوع منبع	شرح
نقش دولت در تحول نظام اداری کشور	اصغری یالقوز و محسنی زنوزی، ۱۳۹۳	مقاله علمی	بررسی نقش دولت در تحول نظام اداری با توجه به وضعیت بخش دولتی در ایران
بوروکراسی ایران از عصر باستان تا هم‌اکنون	معین‌الدینی، ۱۳۸۷	گفت‌وگوی علمی	ساختار و تاریخچه تحولات نظام دیوان‌سالاری ایران
تکوین نظام اداری در تاریخ ایران و بین‌النهرین	حلاجیان، ۱۳۸۶	مقاله علمی	تبیین تفکر نظام اداری، دولتمردان و اندیشمندان دوره‌های تاریخی ایران
ساختار سیاسی - اجتماعی و دستگاه اداری پادشاهی ماد	جلیلیان، ۱۳۹۶	مقاله علمی	نگاهی به چگونگی شکل‌گیری و ساختار سیاسی اجتماعی و دستگاه اداری پادشاهی ماد
بررسی روند شکل‌گیری تشکیلات اداری مغول‌ها در ایران با تاکید بر دوره چینتمور	فرخی و خسروبیگی، ۱۳۹۶	مقاله علمی	بازخوانی ویژگی‌های تشکیلات مغول‌ها و تشکیلات اداری ایرانی - اسلامی و بررسی رویدادهای اداری و سیاسی در روزگار تشکیلات مغولی در ایران
مبانی، اصول و اهداف نظام اداری در رسائل حکومت اسلامی (۱۳۴۲ - ۱۳۵۷)	موسی‌زاده، ۱۳۹۳	مقاله علمی	مروری بر محتوای اسناد تاریخی، رسائل حکومت اسلامی، نظرات اندیشمندان و فقهای اسلامی در خصوص حاکمیت قانون، حاکمیت شریعت و مبانی نظام اداری
مدیریت در ایران باستان: آشنایی با نظام مدیریت اداری داریوش	حسین‌بر، ۱۳۸۷	مقاله علمی	وضعیت سازمان‌دهی و تشکیلات، مشاغل و دستمزدها، مالیات، انبارداری، بازرسی و ارتباطات در دوره داریوش کبیر
نقدی بر کتاب «نظام وزارت در دولت عباسیان» (عصر آل‌بویه و سلجوقیان)	ربانی‌زاده، ۱۳۹۷	مقاله علمی / نقد کتاب	بررسی دستگاه دیوانی - وزارتی دولت عباسی و بازتاب آن در دوره آل‌بویه و سلجوقیان
نظام اداری هخامنشیان و ملل تابعه (مصر و بابل)	عبدالخانی، ۱۳۹۳	مقاله علمی	شرحی از نظامات و تشکیلات حکومت هخامنشیان در قلمرو وسیع حاکمیتی
تأثیر آداب و رسوم حکومت‌داری ایرانیان بر شیوه حکومت‌داری عباسیان	خاکرند، ۱۳۸۶	مقاله علمی	شرحی بر انتقال آداب و رسوم حکومت‌داری ساسانی به دولت عباسی
درآمدی بر منبع‌شناسی تاریخ اداری اقتصادی در دوره قاجاریه	مردوخ، ۱۳۸۹	مقاله علمی	مروری بر منابع شناخت نظام اداری اقتصادی ایران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین تشکیلات اداری در دوره قاجار
سازمان اداری ایران در عصر صفویان	رضایی‌منش، ۱۳۸۹	مقاله علمی	ترسیم ویژگی‌های سازمان اداری خلافت صفوی در حرکت به سوی رهبری تحول‌آفرین و نظام و سازمان اداری کارآمد
نظام اداری مسلمانان در صدر اسلام	کتّانی ^۱ ، ۱۳۹۱	کتاب (عربی)	از معتبرترین کتب تألیف شده در خصوص وجود نظام سیاسی و حاکمیتی در اسلام
نظام اداری در سیره و سنت نبوی	زارع، ۱۳۹۸	کتاب	کنکاشی در نظام اداری سیره و سنت نبوی (ص) مربوط به حدود ۱۴۰۰ سال قبل
سیر تاریخی مدیریت دولتی	پیشوایی، ۱۳۹۴	مقاله علمی	مروری بر ریشه‌های شکل‌گیری نظریه و بنیان مدیریت دولتی

روش‌شناسی پژوهش

دلالت‌پژوهی در علوم انسانی و اجتماعی، اولین بار توسط دانایی‌فرد (۱۳۹۵) پیشنهاد شده است. براساس دسته‌بندی دانایی‌فرد (۱۳۹۵)، در طرح پژوهش دلالت‌پژوهی برای، محقق یک سؤال کلی را مطرح می‌کند تا مشخص شود که مآخذ دلالت‌پژوهی چه دلالت‌هایی برای عرصه کلی وی (رشته یا حوزه مطالعاتی مدنظر) دارد. از مطالعات دلالت-پژوهی در زمینه‌هایی استفاده می‌شود که محقق به دنبال پاسخ به این سؤال اصلی است که از حوزه انباشته دانشی مبدأ چه درس‌آموخته‌هایی برای حوزه مقصد می‌تواند به کار بندد. در پژوهش حاضر، موضوع اصلی مطالعه «ساختار» و «سازمان» است که باید آن را عرصه دانشی مقصد این دلالت‌پژوهی به شمار آورد و روندهای موجود در تاریخ اسلامی- ایرانی را عرصه دانشی مبدأ آن برشمرد.

فرآیند دلالت‌پژوهی به صورت خطی و غیرقابل برگشت انجام نمی‌شود؛ بلکه بین گام‌ها رفت و آمدهای متعددی شکل می‌گیرد تا نتیجه حاصله معتبر و قابل‌اتکاتر شود. مطابق نظر دانایی‌فرد، روش‌شناسی دلالت‌پژوهی گام‌های زیر را طی می‌کند (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵):

- تعیین چارچوب مفهومی موضوع دلالت‌پژوهی: رویکرد مورد استفاده در این پژوهش، رویکرد برایی است. در این رویکرد به قرض‌دهنده اجازه می‌دهیم دلالت‌های مترتب بر موضوع مورد بحث ما را بدون یک چارچوب مفهومی از پیش تعریف شده شکل دهد.
- نمونه‌گیری نظری ابژه دلالت‌پژوهی: نکته کلیدی در گردآوری داده‌ها، گردآوری اطلاعاتی است که می‌تواند به پژوهشگران کمک کند دلالت‌های مورد جستجو را شکل دهند. اگرچه نظریه‌پردازان و پژوهشگران می‌توانند از انواع متعددی از داده‌ها استفاده کنند، اما بسیاری از پژوهشگران برای استخراج دلالت‌ها به بهترین وجه به متون تحریر شده اتکا می‌کنند. در این پژوهش نمونه‌گیری از مجموعه‌ای از منابع علمی مکتوب شامل مقالات و کتب انجام پذیرفته است.
- احصای سهم‌یاری‌های ابژه دلالت‌پژوهی: سؤال کلیدی مهم در پژوهش‌های دلالت‌پژوهی آن است که این رشته، این فلسفه، این چارچوب، این نظریه، این مدل، یا این ایده قدیمی یا جدید چه حرفی برای حوزه مطالعاتی ما یا موضوعی خاص درون حوزه مطالعاتی ما دارد؟ این سؤال در این پژوهش بدین صورت بیان می‌شود: مجموعه مطالعات تاریخی در سیر تمدن ایرانی- اسلامی، چه حرفی جهت تبیین موضوع «ساختار» و «سازمان» در مطالعات سازمانی و مدیریت اداری دارد؟
- اعتبارسنجی سهم‌یاری‌های ابژه دلالت‌پژوهی: برای کسانی که دانشمند یک حوزه تخصصی هستند و در آن حوزه آثاری عرضه کرده‌اند، اعتبار سهم‌یاری‌های آن‌ها به اعتبار علمی آن دانشمند است و در گذر زمان جامعه علمی در مورد سهم‌یاری وی اظهار نظر می‌کند. در این پژوهش، پژوهشگران تلاش کرده‌اند دلالت‌ها را از منابع معتبری استخراج نمایند که دارای ارجاعات فراوانی در منابع علمی بوده‌اند.
- متناسب‌سازی سهم‌یاری‌ها با چارچوب مفهومی موضوع دلالت‌پژوهی: اکنون که سهم‌یاری‌های مآخذ مورد استقراض مشخص شده است، در صورتی که پژوهشگر از مآخذ دریافت‌کننده استقراض چارچوبی مفهومی تعیین کرده است، باید نوعی انطباق بین آن دو صورت گیرد. در این پژوهش با نگاه برایی این متناسب‌سازی صورت پذیرفته است.
- احصای دلالت‌های موردنظر: در این مرحله پژوهشگر دلالت‌ها را تحریر می‌کند. احصای دلالت‌ها در دو حالت

• تعیین مناسب بودن پژوهش دلالت‌پژوهی: این روش‌شناسی مناسب انجام پژوهش‌هایی است که در آن پژوهش‌ها محقق قصد دارد از سهم‌یاری‌های یک رشته، یک مکتب، یک فلسفه، یک نحله مطالعاتی، یک چارچوب، یک نظریه، یک مدل یا یک ایده عام و بعضاً خاص، رهنمودهای اولیه‌ای برای رشته یا حوزه مطالعاتی یا موضوع مطالعاتی خود احصا کند. در این پژوهش، پژوهشگران قصد دارند از سهم‌یاری‌های تاریخ اداری و حاکمیتی، رهنمودهایی برای موضوع «ساختار» بیابند.

• تعیین مآخذ احصای دلالت‌ها برای پرداختن به مسئله پژوهشی: در این روش‌شناسی معمولاً یک مآخذ صادرکننده ایده و یک مآخذ واردکننده ایده وجود دارد. در این پژوهش، واردکننده ایده حوزه مدیریت و ساختار سازمانی و مآخذ ایده، تمامی مطالعات تاریخی حوزه علوم اداری است.

• تعیین فرآیندی برای واکاوی ابژه منتخب: چون نیت پژوهش ترسیم دلالت‌های ایده‌های کلیدی یک چارچوب، نظریه یا مدل برای رشته متقاضی است، شناسایی و تعیین یک فرآیند موقتی اولیه در این مطالعه ضروری است. گام‌های مذکور در این بخش به‌عنوان فرآیند واکاوی دلالت‌پژوهی از دید پژوهشگران در نظر گرفته شده‌اند.

مروور همتا تعیین می‌شود، اعتبار دلالت‌های احصایی به وسیلهٔ ارزیابان مقالات دلالت‌پژوهی در فصلنامه‌ها و مروور سایر پژوهشگران انجام خواهد شد.

- تدوین گزارش پژوهش: آخرین مرحله انجام پژوهش دلالت‌پژوهی، ارائه گزارش نهایی است. ماحصل گام نهایی، تدوین مقاله حاضر است.

سیر تاریخی جهت یافتن دلالت‌های ساختار و سازمان در این پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.

ممکن است انجام شود. دلالت‌هایی که نخستین بار توسط پژوهشگر احصا می‌شود و دلالت‌هایی که ممکن است به وسیلهٔ پژوهشگر قبض و بسط یا تدقیق شود. بخش بعد (تجزیه و تحلیل یافته‌ها) حاصل احصای دلالت‌های این پژوهش است.

- اعتبارسنجی دلالت‌های احصایی: منطق دلالت‌ها از یک طرف و استحکام استنادی دلالت‌ها می‌تواند در تعیین اعتبار دلالت‌ها بسیار تعیین‌کننده باشد. همان‌گونه که اعتبار مقاله‌های ارسالی به فصلنامه‌های علمی از طریق



شکل ۱. روند تاریخی مورد مطالعه

Figure 1. The Historical Trend Under Study

جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، چارچوب مفهومی خاصی را برای فهم و تحلیل داده‌ها نمی‌شناسد و موضوع دلالت‌ها به صورت ناگهانی و ظهوری (برایشی) شکل می‌گیرند (دانایی فرد، ۱۳۹۵). گام بعدی انجام نمونه‌گیری نظری ابژه دلالت‌پژوهی است. بدین منظور، از نمونه‌گیری نظری متون تاریخی استفاده شده و با حرکات رفت و برگشتی بین علم مبدأ (تاریخ) و مقصد (ساختار) این نمونه‌گیری تا جایی استفاده شده که محققان در فهم دلالت‌ها حاجت روا شده یا در حوزهٔ مبدأ، مفهوم دیگری که به تکمیل فهم آن‌ها کمک کند، پیدا نشود.

مرحلهٔ نمونه‌گیری نظری و احصای ابژه‌های دلالتی اگرچه در عمل درهم تنیده‌اند اما دو گام مجزاً محسوب می‌شوند. این مرحله بزرگ‌ترین گام از دلالت‌پژوهی محسوب می‌شود. در این مرحله، اعضای تیم پژوهش به صورت جداگانه دلالت‌های پیشنهادی خود را با مرور نمونه‌های نظری استخراج شده احصا کرده و سپس آن را مورد بحث گروهی قرار دادند. گام نهایی در فاز دلالت‌پژوهی این پژوهش، اعتبارسنجی دلالت‌های احصا شده است که از طریق پنل خبرگی با حضور

در انطباق با گام‌های مختلف روش مزبور، از آنجا که نخستین گام، تعیین مناسب بودن روش دلالت‌پژوهی است، باید این نکته را مورد تأکید قرار داد که یکی از کارکردهای مهم مرور تاریخ، استفاده از آن برای زندگی امروز است؛ اما از آنجا که مواد تاریخی در بستر روایت نقل می‌شوند، در لایهٔ رویین خود از یک ساختار داستانی تبعیت می‌کنند و فرآوری و تبدیل آن‌ها به یافته‌های قابل استفاده در زیست جاری انسان و عرصه‌های علمی مرتبط با آن از حوصلهٔ تاریخ‌نگاری متعارف خارج بوده و نیازمند ابزار دیگری است. از آنجا که دلالت‌پژوهی برای همین منظور توسعه داده شده و به دنبال کارکردیابی دانش مبدأ برای استفاده در دانش مقصد می‌باشد، روش مناسبی برای استخراج درس‌آموخته‌های تاریخی جهت فهم بهتر عناصر یک ساختار و تشکیلات موقف به شمار می‌آید.

موضوع دیگری که باید در مراحل مقدماتی دلالت‌پژوهی به آن پاسخ داد رویکرد دلالت‌پژوهی در تعیین چارچوب مفهومی مورد استفاده است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های برایشی است که بر خلاف پژوهش‌های نظام‌مند، پیش از

● در چین نیز در سده‌های پیش از میلاد کارکنان اداری از راه آزمون و آزمایش انتخاب می‌شدند و در انتخابشان شایستگی، لیاقت و سلسله مراتب مبنای بود (دورانت، ۱۳۷۳: ۷۵۰). حاکمان چین برای اداره امور در سطح حاکمیت با همسان‌سازی بسیاری از کارها، نوآوری‌هایی را پرورش دادند و شبکه منظمی از ارتباطات عمودی و افقی طراحی نمودند؛ به طوری که در هر آبادی یک رئیس منتخب وجود داشت و در شهرها نیز فرمانروایی منصوب می‌شد که نماینده حکومت مرکزی بود. در این تشکیلات متفکران، دبیران و کاتبان بنا به نیاز و اقتضات جغرافیایی به کار گرفته می‌شدند؛ مشکلات حکومت را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دادند و راه‌حل‌های ضروری را به فرمانروا پیشنهاد می‌دادند (قرائی مقدم، ۱۳۷۶: ۱۵).

● در یونان باستان، مراعات اصل به کار بردن روش صحیح انتخاب کارمندان و مطالعات صرفه‌جویی در حرکات جهت تسهیل انجام امور به چشم می‌خورد که از جمله رویکردهای مدیریتی کارا هستند. هم‌چنین یونانیان برای به رشته تحریر درآوردن افکار و اندیشه‌هایی در راستای تبیین شالوده‌های مدیریتی، می‌کوشیدند (ارسطو، ۱۳۵۸: ۱۱۱). بدین ترتیب مدیرانی جهت کنترل و نظارت مالیات، سرشماری، سرپرستی وظایف، امور دام‌ها و نیروهای نظامی به طور تخصصی منصوب می‌شدند (گیرشمن، ۱۳۷۳: ۱).

● کتاب «خودآموز سیاست دولت» برگرفته از تمدن‌های پیشینی هندوستان، دربردارنده مسیرها و رویه‌های اداری - مدیریتی است که در قالب دستورالعملی حاکمیتی خطاب به پادشاهان هندی نوشته شده است. اداره استبدادی امور و محوریت مطلق پادشاه در این کتاب توصیه اصلی است و تمام کوشش‌های دولت لزوماً در جهت تثبیت فرمانروایی پادشاه تلقی گردیده است. در این بین روش انجام دادن امور اداری، سرپرستی و مدیریت نیز مورد تشریح قرار گرفته است (بشارت، ۱۳۵۴: ۱۹۱).

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۲ قابل ملاحظه است.

چند پژوهشگر و خبره مدعو انجام شده و دلالت‌هایی حذف شدند که مورد تأیید تیم پژوهش قرار نگرفت.

یافته‌های پژوهش

موضوع ساختار در تمدن‌های اولیه بشری

مرور منابع تاریخی بیانگر این نکته است که در هزاره‌های پیش از میلاد مسیح، دولت‌هایی در تمدن‌های گوناگون شکل گرفته‌اند و افرادی به‌عنوان «مدیر»، وظیفه گرداندن کارهای تشکیلات گوناگون اجتماعی در حکومت‌ها را بر دوش داشته‌اند (حلاجیان، ۱۳۸۶). در این مقاطع زمانی، مفاهیم حاکمیتی و مدیریتی در سازمان‌دهی افراد به هم آمیخته است.

● در رأس قوم سومر، شخصی با عنوان «پان انسی» (چایلد، ۱۳۵۶: ۱۹۵) در رأس امور قرار می‌گرفت که لزوماً از خانواده‌های نامدار که پسر یا پسرانی داشتند، برگزیده می‌شد (دورانت، ۱۳۷۳: ۱۵۲).

● در قوم آکد، مأموران عالی‌مقام که «سوکالو» نام داشتند، شورایی به نام «شورای شیوخ» را نظارت می‌کردند و اموری مثل به‌کارگیری کارگران، اعزام به کارگاه‌های سلطنتی و جمع‌آوری مالیات را انجام می‌دادند (همان: ۱۵۳).

● در تمدن‌های اموری، که مردمانش در بین‌النهرین حکومت‌های کوچک و نامتمرکز تشکیل دادند، سازمان‌های گوناگونی برای اداره امور ایجاد کردند و در طول مدت چندصد سال به درجات عالی تکامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و اداری دست یافتند (عباس‌زادگان، ۱۳۷۰: ۸).

● در بابل نیز سازمان‌های متعددی به وجود آمد و حاکمان به نشر و ابلاغ مجموعه‌ای از قوانین به نام «قوانین حمورابی» پرداختند که از ۲۸۲ ماده در سه بخش مقدمه، متن و نتیجه تشکیل شده بود. این مجموعه مبین مسائل خانواده، روابط سازمانی، جرائم و حق مالکیت بود و بابلیان متناسب با هر قسمت از آن، سازمان خاص و عام مدیریت به وجود آوردند (دورانت، ۱۳۷۳: ۲۷۲).

● ساختار تشکیلات فرعونی از جمله سازمان‌های عظیم و مأموران مورد وثوق در رأس این سازمان‌ها و نظارت صدراعظم (وزیر) از نخستین دولت‌های تکوین یافته در مصر که «تینیت» نام داشت، ناشی می‌گردید (پیرنیا، ۱۳۷۴: ۵۵).



شکل ۲. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی تمدن‌های بدوی در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 2. The Main Themes of the Historical Implications Of Primitive Civilizations on the Issues of Structure and Organization

«هووخشتره» پیش از رویارویی با آشور به سازماندهی سپاه ماد دست زد و مردان جنگی مادی را در سه رده کمانداران، نیزه‌داران و سوارکاران جای داد (هرودوت^۱، ۱۳۶۸: ۶۱). ساختار سپاه مادها تا قبل از این هنگام ساختاری قبیله‌ای بوده و جنگاوران مادی در جنگ‌ها به شکل گروه‌های قبیله‌ای پدیدار می‌شدند و این هووخشتره بوده است که با الگو گرفتن از همسایگان خود همچون آشوریان که سپاهانی سازمان‌یافته داشتند، به سازمان‌دهی سپاه ماد و گروه‌بندی جنگاوران از روی جنگ‌افزارها و نه پیوندهای قبیله‌ای پرداخت (دیاکونف، ۱۳۷۱: ۲۷۳). مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۳ قابل ملاحظه است.



شکل ۳. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی تمدن مادها در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 3. The Main Themes of the Historical Implications of the Median Civilization on the Issues of Structure and Organization

از نجیب‌زادگان بودند که درباریان را تشکیل می‌دادند و مشاوران عالی رتبه حکومت بودند. حکومت پارس متشکل از تعدادی قلمرو «ساتراپی» به فرمانروایی یک «ساتراپ» بود که شاه او را منصوب می‌کرد. ساتراپ‌ها نجیب‌زاده و اغلب از بستگان شاه بودند. در مرکز سیستم اداره ساتراپی، مالیات‌ها در قالب فلزات غلات، چهارپایان و فلزات گران‌بها جمع‌آوری و انبار می‌شد و صورت حساب‌های مربوطه در قالب گزارش‌های سالانه تدوین می‌شد.

تقسیم کار مبتنی بر توانمندی، علائق و تخصص افراد و همچنین توجه به ارتباطات غیررسمی در قالب اصالت دادن به نظام‌های قبیله - ای، استفاده از تجارب موفق سایرین، ایجاد سلسله‌مراتب با برخورداری از پشتوانه توزیع قدرت مناسب، تفکیک بین فرماندهی نظامی و دیوانی و به کارگیری مأموران مخفی برای اطلاع از اوضاع از نکات اصلی قابل فهم در این دوران تاریخی است.

سازمان در حکومت هخامنشیان

حکومت هخامنشیان نخستین امپراتوری بزرگ در عصر باستان بوده که مشتمل بر کشورها، تمدن‌ها و اقوام گوناگونی بوده است. پادشاه پارسی، در رأس فرمانروایی هخامنشی قرار داشت. پیرامون او گروهی

1. Herodotus
2. Diakonoff

پادشاهی سلطنتی یا حکومت منطبق با قانون و آزادی و رویکردهای آینده‌نگر جاری بوده است (بشارت، ۱۳۵۴: ۲۳۰).

در ایران عصر هخامنشی، علاوه بر دودمان‌های هفت‌گانه ممتاز، گماشتگان دیگری نیز وجود داشتند. از جمله آن‌ها می‌توان به خاندان‌های سنتی اشاره کرد که تحت ریاست و فرمان شاهنشاه سلطنت می‌کردند و شهربانان بر عملکرد آنان نظارت دقیق داشتند. در این باره از فرماندهان چهارگانه، یعنی رئیس خانه، رئیس ده، رئیس طایفه و رئیس کشور سخن به میان آمده است. در عصر هخامنشی به تدریج، دولت جانشین فرماندهی‌های کلان شد و به این صورت وظایف رئیس طایفه و رئیس کشور را برعهده گرفت (بشارت، ۱۳۵۴).

در نظام اداری داریوش، تمامی کارکنان دولت دارای شرح وظایف بوده و از یک نظام دستمزد طبقه بندی شده پیروی می‌کردند. بعضی از فرایندهای اداری مانند مأموریت، پرداخت، دریافت و تحویل کالا و... با روش‌های مدرن امروزی تفاوت اساسی نداشتند و در این فرایندها از اغلب فرم‌هایی که امروزه استفاده می‌شود مانند فرم مأموریت، دستور صدور سند، رسید انبار، حواله انبار، دستور پرداخت و... استفاده می‌شد و از این راه کل جریان مالی و کالایی کشور تحت کنترل قرار داشت. ازسوی دیگر، استقرار یک نظام بازرسی سه سطحی با نظام‌های بازرسی پیشرفته امروزی برابری می‌کند. از جمله سایر مشاغلی که در تخت جمشید موجود بوده‌اند، می‌توان به خیاطان، نقره‌کاران، زرگران، میل‌سازان، ظرف‌کاران، کارکنان تهیه مواد، خدمت‌کاران، پرستاران کودکان، نقاشان ساختمان، بزرگران، آشپزها، باغبانان، سفالکاران، آهنگران، مهترها، نخریس‌ها، روغن‌سازان، شربت‌سازان و اشاره کرد (کخ، ۱۳۹۶؛ رجبی، ۱۳۹۷، پیرنیا، ۱۳۷۴).

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۴ قابل ملاحظه است.

مدیران، حسابداران و خزانه‌داران، زیرمجموعه ساتراپ‌ها استخدام می‌شدند و ناظر بر انبارها و امور اداری ساتراپی بودند. در صورت هم‌سویی سیاسی، ساتراپ‌ها فرماندهی نظامی را نیز برعهده می‌گرفتند.

داریوش قلمرو بزرگ خود را به ۲۰ استان یا ایالت تقسیم کرد و در رأس آن‌ها بیست شهربان یا استاندار قرار داد و برای جلوگیری از شورش‌های احتمالی در حوزه قدرت هر شهربان، فرماندهی برای کل قوای نظامی مقیم آن استان انتخاب نمود. علاوه بر این، مأمور عالی‌رتبه‌ای برای هر استان جهت اخذ عوارض و تحصیل مالیات قرار داد. خشایار شاه قلمرو را که اندکی بزرگ‌تر شده بود، به ۲۸ ساتراپی تقسیم کرده بود.

مطابق مستندات تاریخی، کوروش اولین کسی است در زمینه مدیریت امور، در خصوص تقسیم کار تخصصی، مناصب سازمانی، مطالعه حرکات و حمل و نقل، طرح‌های استفاده پهنه از فضای فیزیکی و وحدت مدیریت و فرماندهی سخن گفته و در امپراتوری خود نیز از این رویکردها استفاده کرده است. در این سیستم، سران هخامنشی نه تنها مدیران سازمان‌های اداری و اجتماعی و فاتحان نظامی بلکه رهبرانی سیاسی نیز بودند که در اداره امور مملکت و سازمان دادن به فعالیت‌های قلمروی وسیع نقش تعیین‌کننده داشتند؛ همچنین ایشان در ایجاد شالوده‌ای محکم برای تقسیم فعالیت‌ها و وظایف بین واحدهای مختلف حکومت و ایجاد تقسیمات کشوری موفق بودند (راجوی، ۱۳۴۹).

در متون هخامنشی، ریشه‌هایی از نظریه‌ها و تئوری‌های جدید رهبری، مدیریت و سازمان، از قبیل تئوری دوگانگی روابط رسمی و غیررسمی در سازمان، تئوری پذیرش، تئوری دوام استخدام و چشم‌انداز ترفیع در خدمت، سیستم‌های کنترل و بالأخص رهبری دموکراتیک دیده می‌شود. در دوره حکومت کوروش، مباحثی در باب اداره کردن جامعه در قالب جمهوری،



شکل ۴. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی حکومت هخامنشیان در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 4. The Main Themes of the Historical Implications of the Achaemenid Rule on the Issues of Structure and Organization

موقفیت‌آمیز اداره شوند، مفهومی است که ردپای آن را از این دوره می‌توان یافت. همچنین استحکام روابط کاری در قالب

یکپارچگی خواه‌ناخواه موضوع مدیریت سازمان با مسائل سیاسی و لزوم کنترل دنیای سیاست برای آن که سازمان‌ها به صورت

بر تشکیلات مرکزی و کلیت امور نظارت می‌کرد و در نبود شاه، نایب‌السلطنه به شمار می‌رفت انجام مذاکرات سیاسی و رهبری نیروهای نظامی نیز از جمله وظیفه‌های او بود. طبقه نجبا در دوران حکومت سلاطین ساسانی قدرت زیادی داشتند و خانواده‌های اندکی مشاغل حاکمیتی و امور دربار سلطنتی را به خود اختصاص داده بودند.

طبقه دبیر، از طبقات ممتاز و ارکان دولت به شمار می‌رفتند و مناصب آن به تناسب کارایی به هفت دسته زیر تقسیم می‌شد: دبیر (دبیرهای) آخود آمار (اصطبل دربار)، کذک آمار (درآمدهای دربار)، کنز آمار (دبیرخانه)، آتش آمار (امور آتشکده‌ها)، داد (حقوق و دادگستری)، شهرآمار (مالیات‌های کشوری) و روانگال آمار (اوقاف و خیریه) (گیرشمن، ۱۳۷۳: ۲۵۱).

شواهد تاریخی نشان می‌دهد اولاً دبیران و دیوان‌های گسترده در حکومت ساسانی وجود داشته و ثانیاً «دبیر بد» یا سردبیر یا رئیس طبقه دبیران نیز به‌عنوان مافوق دبیران انجام وظیفه می‌نموده است (همان، ۲۵۴).

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی-حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۵ قابل ملاحظه است.



شکل ۵. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی دوره ساسانیان در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 5. The Main Themes of the Historical Implications of the Sassanid Period on the Issues of Structure and Organization

پیامبر اسلام، وظایف بر عهده یازده دستگاه بوده است که عبارت بودند از: ۱. وزیر، ۲. دستگاه اداری، ۳. دستگاه قضایی، ۴. دستگاه فنی، ۵. دستگاه مالی، ۶. دستگاه دیپلماسی، ۷. دستگاه نظامی یا عسکری، ۸. دستگاه آموزشی و تعلیمی، ۹. دستگاه تبلیغی، ۱۰. دستگاه امنیتی و ۱۱. دستگاه حسبه (موسوی، ۱۳۶۸).

اندکی پیش از هجرت پیامبر اسلام (ص) از مکه، شالوده و زیربنای نظام اداری در این شهر، با انتخاب نقبای دوازده‌گانه، از میان بیش از ۷۰ نفر، توسط «اوس» و «خزرج» آغاز شد. وظیفه و مسئولیت نقبا، مسئولیت اداری، سیاسی، فرهنگی و تبلیغ اسلام در یثرب و زمینه‌سازی برای مهاجرت پیامبر و مسلمانان بود (موسوی، ۱۳۶۸).

استخدام بلندمدت از موضوعاتی است که از آن زمان مورد توجه بوده است. ضرورت تدریجی بودن هرگونه تغییر در سازمان، اجتناب‌ناپذیر بودن مقولاتی مانند بوروکراسی و همچنین نظام بازرسی چندسطحی، از درس‌آموخته‌های حاصل از مطالعه این دوره تاریخی است.

تقسیم وظایف در دوره ساسانیان

سازمان‌های اداری ایران در دوره سلسله ساسانی -به‌ویژه اردشیر- گسترش یافتند، به‌طوری که به تعداد کارکنان اداری افزوده شد و کارکنان اداری در زمره طبقات اصلی اجتماع در آمدند. طبقات موجود در جامعه در آن زمان عبارت بودند از: آحاد مردم (افراد عادی)، نظامیان، دبیران و روحانیون. هریک از این طبقات به چند دسته شغلی از جمله منشیان، محاسبان، نویسندگان حکم‌ها، قراردادهای و اجاره‌نامه‌ها، پزشکان و منجمان تقسیم می‌گردیدند. هر طبقه نیز یک رئیس داشت و رئیس کارکنان دولت را «دبیربد» (دبیران مهست) و رئیس روحانیان را «مؤیدان مؤبد» می‌نامیدند (راجوی، ۱۳۴۹).

شغل‌ها در دوران ساسانیان مادام‌العمر و ارثی بود و امکان جابه‌جایی در طبقات حرفه‌ای وجود نداشت. وزیر بزرگ (هزاربد)

آنچه از این مرور می‌توان دریافت، آن است که کارکنان اداری خواه ناخواه طبقه متمایزی در جامعه محسوب می‌شوند. رد پای این موضوع را می‌توان در دوره‌های بعدی و تاریخ اسلام نیز مشاهده کرد. پذیرش این واقعیت (به‌جای تلاش برای حذف آن) رهیافت‌های جدیدی را در خصوص بایسته‌های تربیتی این طبقه پیشروی مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی می‌گشاید. همچنین ساختار اداری در بخش عمومی لاجرم ساختاری گسترده بوده و دیوانیان متعددی در آن مشغول به کار خواهند بود.

سازماندهی پیامبر گرامی اسلام و امیرالمؤمنین

مؤلف کتاب دولة الرسول (ص) معتقد است که در حکومت

پيامبر اسلام هريك از «نقبا» را به‌عنوان مسئول اداره و هدايت قبیله خود قرار داد و به‌موازات آن شهر يثرب به چندین «ناحیه» تقسیم می‌شد. در هر ناحیه یک رئیس (نقیب) و چندین نائب رئیس (عریف) نیز وجود داشت. پیامبر اکرم برای اداره کل نقبا رئیسی تعیین کرد که به او «نقیب النقباء» گفته می‌شد (حمیدالله، ۱۳۶۵: ۶۹) و بدین ترتیب، مجموعه شورای سیاسی دولت مدینه، از ۴۹ نفر تشکیل می‌شد و هر نقیب، دارای سه عریف بود که بر امور مالی، اجتماعی و اطلاعاتی رسیدگی می‌کرد. شخص پیامبر اکرم (ص) در رأس قدرت قرار داشت و تمامی مسائل با تصمیم‌گیری وی نهایی می‌شد (تقفی، ۱۳۷۶: ۹۱)؛ اما پس از هجرت و استقرار مسلمانان و پس از امضای پیمان مشترک دفاعی با یهود، شورای دوازده نفره تغییر یافت و مسلمانان با مشارکت گسترده‌تر به اداره امور پرداختند.

در زمان امیرالمؤمنین علی(ع) نیز «شُرطَةُ الخَمِيسِ» گروهی از یاران همیشه مسلح ایشان بودند که با آمادگی کامل و در همه‌جا در امور حکومتی یاری می‌رساندند. شرطه در اصطلاح به اولین گروه از لشکر گفته می‌شود که در جنگ حاضر شده و آماده مرگ باشند (عمید، ۱۳۷۵: ۶۷۰) و خمیس به معنای وجوه لشکر است و علت نامگذاری این بوده که لشکر به پنج قسمت مقدمه، ساق، میمنه (جناح راست)، میسره (جناح چپ) و قلب تقسیم می‌شده است. شرطه الخمیس تعدادی از یاران امیرالمؤمنین(ع) بودند که جنگیدن تا کشته شدن را بر عهده گرفتند و امیرالمؤمنین(ع) ضامن بهشتشان شد (مفید، ۱۳۷۲: ۲). برخی مانند شیخ مفید تعداد شرطه الخمیس را ۶۰۰۰ نفر و طبری تعداد آنان را ۴۰ هزار نفر معرفی کرده‌اند (طبری، ۱۳۶۲).

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۶ قابل ملاحظه است.

پيامبر اسلام هريك از «نقبا» را به‌عنوان مسئول اداره و هدايت قبیله خود قرار داد و به‌موازات آن شهر يثرب به چندین «ناحیه» تقسیم می‌شد. در هر ناحیه یک رئیس (نقیب) و چندین نائب رئیس (عریف) نیز وجود داشت. پیامبر اکرم برای اداره کل نقبا رئیسی تعیین کرد که به او «نقیب النقباء» گفته می‌شد (حمیدالله، ۱۳۶۵: ۶۹) و بدین ترتیب، مجموعه شورای سیاسی دولت مدینه، از ۴۹ نفر تشکیل می‌شد و هر نقیب، دارای سه عریف بود که بر امور مالی، اجتماعی و اطلاعاتی رسیدگی می‌کرد. شخص پیامبر اکرم (ص) در رأس قدرت قرار داشت و تمامی مسائل با تصمیم‌گیری وی نهایی می‌شد (تقفی، ۱۳۷۶: ۹۱)؛ اما پس از هجرت و استقرار مسلمانان و پس از امضای پیمان مشترک دفاعی با یهود، شورای دوازده نفره تغییر یافت و مسلمانان با مشارکت گسترده‌تر به اداره امور پرداختند.

در زمان امیرالمؤمنین علی(ع) نیز «شُرطَةُ الخَمِيسِ» گروهی از یاران همیشه مسلح ایشان بودند که با آمادگی کامل و در همه‌جا در امور حکومتی یاری می‌رساندند. شرطه در اصطلاح به اولین گروه از لشکر گفته می‌شود که در جنگ حاضر شده و آماده مرگ باشند (عمید، ۱۳۷۵: ۶۷۰) و خمیس به معنای وجوه لشکر است و علت نامگذاری این بوده که لشکر به پنج قسمت مقدمه، ساق، میمنه (جناح راست)، میسره (جناح چپ) و قلب تقسیم می‌شده است. شرطه الخمیس تعدادی از یاران امیرالمؤمنین(ع) بودند که جنگیدن تا کشته شدن را بر عهده گرفتند و امیرالمؤمنین(ع) ضامن بهشتشان شد (مفید، ۱۳۷۲: ۲). برخی مانند شیخ مفید تعداد شرطه الخمیس را ۶۰۰۰ نفر و طبری تعداد آنان را ۴۰ هزار نفر معرفی کرده‌اند (طبری، ۱۳۶۲).

شرطه الخمیس دارای ویژگی‌هایی بوده‌اند، از جمله: همیشه



شکل ۶. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی سازماندهی پیامبر اکرم و امیرالمؤمنین در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 6. The Main Themes of the Historical Implications of the Organization of the Holy Prophet and the Amir al-Mo'menin on the Issues of Structure and Organization

خوردند. تقسیم کار و تخصص‌گرایی در تعیین مسئولیت‌ها به شکلی پرنرنگ قابل مشاهده است. توجه به بسیج عمومی و استفاده فراگیر از ظرفیت‌های مردمی به شکل داوطلبانه (نه با توسل به

مشاهده می‌شود که در این دوره ساختارهای اداری آن قدر به اندازه‌های کوچکی تفکیک می‌شدند که در آن‌ها ارتباطات غیررسمی گسترده‌ای وجود داشته و منافع فردی و جمعی به صورت ملموسی به هم گره

خشونت) به‌عنوان لازمه اداره جامعه از این دوره قابل فهم است. در عین حال داشتن تشکیلات محدود وفادار نیز باید مورد توجه حکومت باشد. پذیرش مردمی مسئولان، توجه به نایبان در هر پست مسئولیت و یکپارچگی بین حکومت و ترتیبات اداری از درس‌آموخته‌های این دوره تاریخی است و لیکن به دلیل محدودیت نقل احادیث، بسیاری از وقایع آن دوران در منابع تاریخی به فراموشی سپرده شده است.

نظام دیوانی صدر اسلام

مسلمانان پس از فتح ایران و حاکمیت بر قلمرو وسیع ساسانیان، با نظام عریض و طویل دیوانی ایرانی روبه‌رو شدند. از آنجا که مسلمانان تا این زمان، سابقه مملکت‌داری چندانی نداشتند، برای اداره این قلمرو گسترده، ثبت و ضبط اموال و غنایم و همچنین خراجی که از سرزمین‌های مفتوحه به بیت‌المال می‌رسید، به تجربیات چندصد ساله دیوان‌سالاران ایرانی نیازمند شدند. مسلمانان برای اداره این سرزمین ناچار به استفاده از برخی کارگزاران حکومت پیشین و نیز پاره‌ای شیوه‌های اداره حکومت توسط ساسانیان بودند، زیرا تجربه حکومت در سطحی وسیع، و بر اقوام و ملل دیگر را نداشتند. دبیران ایرانی که یکی از طبقات مهم و کارآمد دوره ساسانی بودند، از جمله مهم‌ترین کارگزارانی بودند که در حکومت رو به گسترش اسلامی به کار گماشته شدند. در پی استفاده از دبیران، نظام اداری ساسانیان نیز توسط آنان در دولت جدید رواج یافت. این امر از یک‌سو به دلیل نیاز مسلمانان و از سوی دیگر، تلاش دبیران ایرانی بود (ابن طقطقی، ۱۳۹۰). به‌عنوان نمونه به مجرد اینکه دولت اسلامی توسعه یافت، یک دیوان (مراسلات و محاسبات) به چندین شعبه تقسیم شد:

۱. دیوان خراج، مخصوص درآمدهای مربوط به جزیه و مالیات

زمین و محصول؛
۲. دیوان زمام، معادل سازمان بازرسی کل کشور با شعبه‌هایی در تمام شهرها که بعدها «زمام‌الزمه» نام گرفت و مخصوص محاسبات لشکری بود؛
۳. دیوان نفقه، مخصوص محاسبات کشوری؛
۴. دیوان معادن و اقطاع، مخصوص املاک دولتی و معدن‌ها؛
۵. دیوان جند، مخصوص ثبت اسامی لشکریان و درجات آن.
و از دیوان اخیر (دیوان جند)، چند دیوان دیگر، مانند دیوان یا اداره نیروی دریایی و اداره امور مرزی و غیره پدید آمد. همچنین دیوانی برای ارسال مراسلات تعیین شد که آن را دیوان «رسایل و انشاء» می‌گفتند (حاتمی‌منش، ۱۳۸۷).

اگر چه در زمان خلفای راشدین یکی از دیوان‌ها خزانه‌داری کل محسوب می‌شد و تمام درآمدهای مختلف در آن جا گرد می‌آمد، اما در زمان امویان و عباسیان برای هر نوع درآمد، یک خزانه‌داری جداگانه تشکیل شد. در زمان خلفای راشدین، مأمورین دولت اسلامی عبارت بودند از:

۱. خلیفه؛
۲. حکمران و عمال خلیفه در ممالک اسلامی؛
۳. کاتب که دیوان یا دفاتر جمع و خرج مالی را اداره می‌کرد؛
۴. گماشته مخصوص که او را «حاجب» می‌خواندند؛
۵. خزانه‌دار یا متصدی بیت‌المال؛
۶. قاضی که مأمور دادرسی بود (چادله، پیرمردیان و منتظرالقائم، ۱۳۹۰).
مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی-حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۷ قابل ملاحظه است.



شکل ۷. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی نظام دیوانی صدر اسلام در موضوعات ساختار و سازمان
Figure 7. The Main Themes of the Historical Implications of the Court System of Early Islam on the Issues of Structure and Organization

نظارت، انفال، مالیات‌ستانی و درآمد، حسابداری و ثبت و ضبط امور مالی و مسائل مربوط به امور نظامی، از جمله بخش‌های توسعه‌یافته در این دوره هستند که می‌توان آن‌ها را شالوده‌های اساسی حاکمیت برشمرد.

آنچه که در این دوران می‌توان برداشت کرد این است که بر خلاف نظر برخی محققان مبنی بر توسعه نظریات کاملاً بومی (بدون توجه به تجارب بشری) مسلمانان در این دوره خود را از تجربیات موجود عصر خویش مستغنی ندانسته و بخشی از رفتار آن‌ها الگوبرداری از همین تجارب است. حتی از کارگزاران دوره قبل نیز می‌توان برای اداره بخشی از امور دولتی بهره برد. توسعه دیوانی به رغم همه نقدها و البته الزامات، همزمان با توسعه کمی و کیفی حاکمیت امری ناگزیر است.

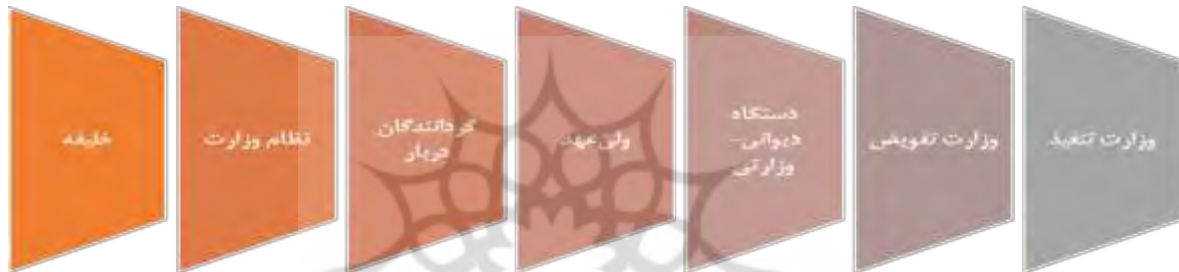
این نوع وزارت، وزیر اقدام شخصی مستقلی نداشت و تنها پل ارتباطی میان مردم و پیشوا بود. وزیر تفویض، در همه کارهای حکومتی دخالت داشت. البته بعد از تفویض این اختیار، حق تعیین ولی‌عهد و نیز برکناری کسانی که وزیر آنان را به کارهایی گماشته بود، برای خلیفه باقی می‌ماند. هنگامی که قدرت خلفا کاهش یافت، نفوذ خلافت به وزارت منتقل شد. کار وزیر بالاگرفت و وزارت تنفیذ تبدیل به وزارت تفویض شد؛ اما در فاصله‌ای که حکومت قدرتمند بود، خلفا کارهای حکومتی را به وزرایشان واگذار می‌کردند (ربانی‌زاده، ۱۳۹۷).

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۸ قابل ملاحظه است.

وزارت در دوره خلفای غیرمقدم و عباسیان

مقصود از خلفای غیرمقدم، خلفای پس از دوران خلفای نخستین یعنی جناب ابوبکر، عمر، عثمان، امام علی (ع) و امام حسن (ع) است. در دوره اسلامی و حکومت عباسیان نظام وزارت از مهم‌ترین ارکان حکومت بوده است. با وسعت امپراتوری اسلام در دوره عباسیان، مقام وزیر بالا رفته و بسیاری از وظایف خلیفه به او واگذار شد. نظام وزارت از همان نخستین سال‌های تشکیل دولت عباسی نقش به‌سزایی در استقرار و تثبیت حکومت عباسیان ایفا کرد. در دوره دوم عباسی، که عناصر ترک وارد دستگاه خلافت می‌شوند از قدرت وزراء کاسته می‌شود و غلامان ترک گرداندگان اصلی دربار محسوب می‌شوند.

وزارت در دوران عباسی بر دو نوع بود: وزارت «تنفیذ» و وزارت «تفویض». وزارت تنفیذ به اجرای دستورهای خلیفه منحصر بود. در



شکل ۸. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی دوره خلفای غیرمقدم و عباسیان در موضوعات ساختار و سازمان
Figure 8. The Main Themes of the Historical Implications of the Period of the Earlier Caliphs and the Abbasids on the Issues of Structure and Organization

می‌رفت و از نهادهای جاافتاده حکومت اسلامی محسوب می‌شد. از جمله دیوان‌های سلجوقیان، موارد ذیل بوده است:

- دیوان «استیفا»: این دیوان بر امور مالی، حسابداری و دخل و خرج امپراتوری نظارت داشت و علاوه بر آن مالیات و عواید را نیز از مردم جمع‌آوری می‌کرد. مأموران دیوان استیفا در هر منطقه را مستوفی می‌خواندند و وظیفه آنان رسیدگی به امور مالی و محاسبه دخل و خرج یک منطقه بود (انوری، ۱۳۵۵).
- دیوان «قطاع»: اقطاع، زمین‌های خاصه سلطان بود که به سپهسالاران و سپاهیان و کارگزاران دولت اجازه داده می‌شد. اقطاع‌داران تنها دریافت مالیات ولایت و گاهی برخی اختیارات محدود دیگر را داشتند که بخش مشخصی از این مالیات به خزانه پادشاه واریز می‌شد و پادشاه مدیریت مناطق مختلف را برعهده داشت (المبتن، ۱۳۷۲: ۴۱).
- دیوان «طغرا، انشا و رسایل»: کار اصلی دیوان طغرا عبارت از کشیدن خط قوسی بر روی نامه‌ها و فرمان‌ها مابین علامت سلطان

آنچه که می‌توان از این دوره نتیجه گرفت این واقعیت است که توسعه امور اداری، لاجرم بخشی از قدرت را از مدیران به کارشناسان منتقل می‌کند. این انتقال باید هوشمندانه صورت گیرد تا جلوی بروز فساد در آن گرفته شود.

نظام اداری عصر سلجوقی

دولت سلجوقی از جمله دولت‌هایی بود که نظام اداری بسیار منظم و قانون‌مندی داشت. در واقع قدرت امپراتوری سلجوقی از نظام اداری آن سرچشمه می‌گرفت که مانند یک اسکلت آن را محکم و استوار نگاه می‌داشت و بی‌شک بدون قدرت دیوان‌سالاران ایرانی سلجوقیان ترکمن از پس اداره چنین سیستم عظیمی بر نمی‌آمدند (اقبال‌آشتیانی، ۱۳۳۸: ۱۸). به همین دلیل دوران سلجوقی به‌عنوان عصر طلایی دیوان‌داری در ایران بعد از اسلام شناخته می‌شود. وزارت در دوره سلجوقی نسبت به گذشته تکامل چشمگیری پیدا کرد به طوری که این دوره را می‌توان دوره تکامل دیوان‌سالاری در ایران دانست (احمدزاده، ۱۳۹۴). در این دوره، نهاد وزارت به‌عنوان یک عنصر ثابت بر نیروهای مختلف و پراکنده که به صورت داخلی و خارجی مشغول به کار بودند، نظارت می‌کرد. این نهاد بازوی کشوری حکومت سلجوقی به شمار

- و تنظیم مواجب و جیره غذایی آنان بود.
- دیوان «مظالم»: وظیفه دیوان مظالم رسیدگی به امور قضایی کشور و برقراری عدالت بود و خدمت‌گزاران آن قاضیان بودند. رئیس تشکیلات دیوان مظالم با عنوان قاضی جمله ممالک در پایتخت حضور داشت.
- دیوان «برید»: وظیفه این دیوان رساندن نامه‌ها، اخبار و همچنین جاسوسی بوده‌است. رئیس دیوان برید همچون دیوان استیفا و دیوان اشراف مأمورانی را به ولایات مختلف ارسال می‌داشت و این افراد چه به‌عنوان پیک و نامه‌رسان دولتی و چه به‌عنوان یک جاسوس به وظایف خود عمل می‌کردند.
- مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی-حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۹ قابل ملاحظه است.

- و بسم الله بود (اقبال آشتیانی، ۱۳۳۸: ۲۹). کشیدن خط قوس بر روی فرمان‌ها به مانند مهر تأیید سلطان بر اجرای یک فرمان محسوب می‌شد که به مسئول کشیدن این خط قوس طغرای گفته می‌شد. بخش دوم دیوان طغرا، دیوان رسایل و انشا بود که بر امور نامه نگاری و مکاتبات کلی امپراتوری نظارت داشت. این دیوان متشکل از تعداد زیادی از منشیان و کاتبان از ولایات مختلف بود که زیر نظر رئیس دیوان رسایل و انشا فعالیت می‌کردند.
- دیوان «اشراف»: دیوان اشراف مکمل دیوان استیفا بوده و اگر کار دیوان استیفا، جمع‌آوری مالیات و محاسبه آن‌ها بوده باشد، کار دیوان اشراف نظارت بر گزارش‌های مالی، محاسبات و به طور کلی بازرسی مالی بود. دیوان اشراف همانند دیوان استیفا مأمورانی داشت که به آن‌ها مشرف می‌گفتند (کلاوسنر، ۱۳۸۲).
- دیوان «عرض»: دیوان عرض بر امور سپاهیان امپراتوری نظارت داشت. رئیس دیوان عرض را با عنوان عارض لشکر می‌شناختند و وظیفه وی حضور و غیاب کردن سربازان



شکل ۹. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی نظام اداری عصر سلجوقی در موضوعات ساختار و سازمان
Figure 9. The Main Themes of the Historical Implications of the Administrative System of the Seljuk era on the Issues of Structure and Organization

بسیاری از پژوهشگران معتقد بودند که در کتاب جهانگشای جوینی، واژه‌های شحنة، باسقاق و «داروغچی» به یک معنا و مفهوم به کار رفته است تا ماهیت نماینده خان را در شهرها و مناطق متصرفی نشان دهد. در پژوهش‌هایی که به تازگی صورت گرفته، تفاوت اساسی هریک از این واژه‌ها مشخص شده است و نشان می‌دهد ساختاری که مغول‌ها در این دوره به کار گرفتند، از نظام اداری دوگانه چینی متأثر بوده است (فرخی و خسروبیگی، ۱۳۹۶).

حکومت مغول‌ها به‌ویژه پس از مرگ «جلال‌الدین خوارزمشاه»، ترکیبی از عناصر مختلف را که به طور عمده برگرفته از شیوه متأثر از عناصر ختایی و چینی بود، برای اداره مناطق مختلف به کار گرفت. مغول‌ها بر ایران، یعنی سرزمینی سلطه یافته بودند که خود دارای قدمتی کهن بود و در

از مرور این دوره می‌توان به‌خوبی نتیجه گرفت که نظام اداری قوی و قانونمند، به قوام ترتیبات دولتی منجر می‌شود. توجه به چنین نظامی برای جلوگیری از هرز رفتن و پراکندگی ظرفیت‌های اداری ضروری است. اساساً حکومت به‌عنوان نظام اداری و بدنه مدیریتی این نظام (فارغ از رأس حاکمیت) شناخته می‌شود.

مفاهیم تقسیم وظایف در عصر پسامغول

در متون تاریخ‌نگاری فارسی عهد مغول، از جمله در جهانگشای جوینی، نمایندگان و مأمورانی که مغول‌ها به اداره شهرها می‌گماشتند با عنوان «شحنة» (جوینی، ۱۳۸۲: ۷۲) و «باسقاق» (جوینی، ۱۳۸۲: ۸۲) معرفی شده‌اند. این واژگان در ساختار پیشین حکومت‌های محلی ایران و ماوراءالنهر رایج بود.

اساس حفظ می‌شد. نمایندگان مغول در ماوراءالنهر و سپس در ایران، الگوی چینی ختایی را در نظر داشتند. لشکر مغول پس از تصرف شهرهایی که با مقاومت تحت سلطه درمی‌آمدند، باسقاق تعیین می‌کردند و در شهرهایی که با مذاکره و از طریق صلح تسلیم می‌شدند، شحنة تعیین می‌کردند. شحنة و باسقاق به ترتیب معادل‌های اسلامی برای ساختار دوگانه‌تای-شو و دو-وی است. گویا این دو عنوان، معادل مغولی «داروغچی» و «تماچی» است (اوستروسکی، ۱۹۹۸: ۲۷۶). از قرار معلوم به تدریج حیطه اختیارات و قدرت این دو مقام به شکلی متعارض و در مقابل هم درآمد و با تغییر ایجاد آرامش و ثبات، هریک از آن‌ها صاحب قدرت بیشتری می‌شدند. در حالت نظامی باسقاق‌ها و در حالت صلح، شحنة‌ها از قدرت و اختیارات بیشتری برخوردار می‌شدند.

پیش از کشته شدن سلطان جلال‌الدین خوارزمشاه و پیش از به قدرت رسیدن نخستین حاکم مغول در ایران، مقامات دوگانه نامبرده تلاش کردند تا در هر شهری وظایفی همچون انجام سرشماری، به استخدام درآوردن سربازان از میان بومیان منطقه، برپاداشتن ایام، گردآوری مالیات و فرستادن خراج به دربار امپراتوری را انجام دهند (بارتھولد، ۱۹۶۸: ۴۰۱). از سویی نیز این دو مقام و ساختار مجزا و متعارض از آغاز حضور در ایران و ماوراءالنهر، هریک زیر نظر دو تشکیلات مجزا در مرکز امپراتوری مغول قرار داشت. نظام اداری غیرنظامی در برابر «چونگ شئ شن» (شورای اداری) پاسخگو بوده و نظام نظارتی لشکر نیز تحت امر و نظارت شورای نظامی به نام «شومی یوان» بود.

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی-حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۱۰ قابل ملاحظه است.

شیوه‌های اداری سابقه‌ای دیرینه داشت؛ از این رو، برای اداره آن ناگزیر از به خدمت گرفتن عناصری از این تشکیلات کهن بود.

در روزگار اولیه سلطه مغول بر سرزمین‌های سابق خوارزمشاهیان، تشکیلات اداری مغول دارای ابعاد دوگانه‌ای بود که می‌توان یک بعد آن را تشکیلات ایرانی و اسلامی و بعد دیگر را تشکیلات وابسته به مغولان نام نهاد. در این تشکیلات دوگانه، عنصری مغولی با مقامی تا حدودی هم‌عرض از عناصر بومی در کنار هم قرار می‌گرفتند و هریک مسئولیت بخش‌هایی از وظیفه‌ای تا حدودی مشابه را انجام می‌دادند. در عمل نیز نیرو و قدرت عنصر مغول چیرگی داشت. بنابراین، علاوه بر اینکه در سطح نظری دو عنصر مغول و ایرانی-اسلامی تلفیق می‌شدند، در عرصه عمل نیز عناصر اداری تازه‌وارد مغول و عناصر بومی باید در کنار هم امور را سرسامان می‌دادند و این در عمل، نوعی رقابت و اصطکاک ایجاد می‌کرد که نتایج آن را می‌توان در رخدادهای سیاسی این دوره و روزگار پس از آن مشاهده کرد. از این روست که در کاربرد واژه‌های وزیر، صاب‌دیوان، «الغیبتکچی»، شحنة، باسقاق و غیره ابهام و تناقض‌های فراوانی ملاحظه می‌شود (فرخی و خسرویگی، ۱۳۹۶).

سنت‌های چینی در امپراتوری مغول و نیز در ایران به کار گرفته شده است. سلسله ختایی شمال چین که برادران «یه-لو» در آنجا نمو یافته بودند، میراث‌دار سنت اداری بودند که طی سلسله باستانی کین (چین) و با اصلاحات امپراتور «شی هوانگدی» و وزیر اعظم او «لی سی» پایه‌گذاری شده بود. در این اصلاحات، در هر ایالت حاکمی برای امور غیرنظامی (تای-شو) و حاکمی نظامی (دو-وی) تعیین می‌شد و صاحب‌منصبان این مقام‌ها تا حدودی به طور مکرر تغییر می‌کردند؛ به گونه‌ای که هیچ یک از آن‌ها پایه قدرتمند و دیرپایی به دست نمی‌آوردند. این درحالی بود که اصول دوگانه دیوان‌سالاری در



شکل ۱۰. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی عصر پسامغول در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 10. The Main Themes of the Historical Implications of the Post-Mongol Era on the Issues of Structure and Organization

اداری ایران تلاش کرده است، اما مرور تاریخ نشان می‌دهد که نظام چینی به تدریج در نظام اداری ایران هضم شده است در حالی که یافتن نشانه‌های آن چندان به سهولت امکان‌پذیر

توانمندی و تعهد نیروهای دیوانی ایرانی به اندازه‌ای است که حتی یک قوم مهاجم نیز خود را ناگزیر به استفاده از آن دانسته است و اگرچه برای استفاده از نظام اداری خود در کنار نظام

ویژه در اصفهان فعالیت می‌کردند، به محض صدور فرمان از سوی شاه می‌بایستی در قصر شاهی بدون دریافت دستمزد انجام وظیفه (بیگاری) می‌کردند (دبیرسیاقی، ۱۳۷۸: ۳۱).

انواع مشاغل در عصر صفوی به تدریج از یک‌دیگر تفکیک شدند: قورچی‌باشی، امیرشکارباشی، توپچی‌باشی، امیرآخورباشی جلوه، امیرآخورباشی صحرا، مجلس‌نویس، طغرانویس، یساولان صحبت، ایشک آقاباشی حرم، ایشک آقاسیان مجلس امراء، متولی روضه رضویه، متولی آستانه معصومه در قم، متولی آستانه عبدالعظیم در تهران، متولی مزارات سلاطین صفوی قم، متولیان آستانه‌های اردبیل، والیان عربستان، لرستان، گرجستان، کردستان، حاکم بختیاری، بیگلربیگی‌های قندهار، شیروان، هرات، تبریز، چخور سعد، قراباغ، گنجه، استراباد، کوه گیلویه، کرمان، مرو شاه جهان، علی شکر، همدان، مشهد، قزوین، وزیر دیوان اعلی، سپهسالار، دیوان بیگی، امیر شکارباشی، خواجه سربان سیاه و سفید، ریش سفید حرم، مهتر رکاب خانه، جبه دار باشی، صاحب جمع خزانه عامره، لاه غلامان خاصه و غلامان انباری، یوزباشی قورچی سپر، قورچی تفنگ، قورچی مزراق، قورچی نجق، قورچی کفش، قورچی چتر، قورچی قلیون، قورچی صندلی، قورچی چوگان، قورچی جرید، فراش باشی، شیره چی باشی، رکابدار باشی، کتابدار باشی، قیچاچی باشی، ملک التجار، آبدار باشی، قهوه چی باشی، زین دار باشی، شربت دار باشی، مشعل دار باشی، وزیر دار سلطنه، وزیر سرکار انتقالی، مستوفی سرکار انتقالی، کلانتر، سرکار فیض آثار و... (سیوری، ۱۳۶۳؛ رضایی‌منش، ۱۳۸۹).

مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی-حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۱۱ قابل ملاحظه است.

نیست. شاید بتوان گفت یک نظام اداری باید آن قدر قوی باشد که با ورود ایده‌ها و تجربیات جدید، آن‌ها را به گونه‌ای در خود هضم نماید که اصالت و هویت خود را همچنان با قوت حفظ نماید.

تقسیم امور در عصر صفویان

در اواخر دوره شاه اسماعیل اول و در روزگار جانشینان او تشکیلات حکومتی وسعت یافت و منصب و مقامات بسیار شکل گرفت و از هم متمایز شد. چون اساس تشکیل حکومت صفویه بر نیروی «قزلباش» استوار بود، در اوایل حکومت صفویه بیشتر مناصب کشوری و لشکری را قزلباشان عهده‌دار بودند.

تشکیلات نظامی پیچیده صفویان از زمان شاه عباس اول شکل تازه‌ای به خود گرفت و از مراتب و سلسله‌هایی برخوردار گردید:

- «امیرالامراء»: به کسی گفته می‌شد که فرماندهی کل قبایل قزلباش را عهده دار بود. چون حدود مشخصی میان وظایف مقامات گوناگون دیده نمی‌شد، لذا امیرالامراء در مسائل اداری و سیاسی نیز دخالت گسترده‌ای داشت.
- امراء «سرحدی» (غیردولت خانه): که در خارج از مرکز و پایتخت به سر می‌بردند و به چهار گروه تقسیم می‌شدند: «ولات»، «بیگلربیگیان»، «خوانین» و «سلاطین». هریک از امرای چهارگانه، به ترتیب، قدرت و اعتبار بیشتری از دیگری داشتند (نوذری، ۱۳۸۰: ۲۹۱).

طبقات متوسط شامل تجار، به علت توسعه یافتن روابط تجارتمندی با ایران با اروپا از وضع خوبی برخوردار بودند. شاه عباس نیز به تجارت اهمیت می‌داد و به همین علت به بازرگانان برای تجارت داخلی و خارجی تسهیلات فراوان می‌داد و به‌عنوان‌های مختلف آنان را تشویق می‌نمود، به گونه‌ای که ایران در آن دوران از ثروتمندترین کشورها بود. کارگران و اصناف که در شهرها و به



شکل ۱۱. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی عصر صفویان در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 11. The Main Themes of the Historical Implications of the Safavid Era in Matters of Structure and Organization

اقداماتی که در کوتاه‌مدت، به دنبال تحقق نتایج بزرگ می‌باشد پرهیز کنند. این موضوع اگرچه در طول تاریخ قابل ملاحظه است، اما به صورت خاص در دوره صفویه مشهود است؛ چنان که هم رونق اداری و هم اضمحلال آن با توجهات و کم‌توجهی‌های تدریجی شکل گرفته است.

برخی محققان این دوره را به‌عنوان یکی از دوران‌های طلایی تمدن اسلامی برشمرده و دلیل آن را توجه به دانشمندان می‌دانند. یک ساختار قوی و موفق بدون تردید باید از پشتیبانی علمی برخوردار بوده و به شیوه‌ای مناسب از چنین آبخوری مدام تغذیه کند. همچنین مدیران باید تدریجی بودن تغییرات را پذیرفته و از

در نهایت شامل دو قسمت گردید؛ وزارت دفتر استیفا یعنی وزارت مالیه که مرکب از وزیر و عده‌ای مستوفی و کارمند و محاسب بود؛ و وزارت رسایل خاصه یا وزارت داخله که شامل وزیر و مشییان و مستوفیان بود.

- وزارت علوم و تلگراف: وزارت علوم شامل دارالفنون، مجلس حافظ‌الصحة، مریض‌خانه دولتی و مدرسه دولتی تبریز و اداره تلگراف در تهران و شهرستان‌ها بود.
- وزارت انطباعات و دارالترجمه خاصه: این وزارت شامل دارالترجمه و انطباعات و اداره روزنامه‌جات و مجلس تألیف‌نامه دانشوران ناصری و اداره باغات و عمارات و قنوت دولتی بود.
- وزارت تجارت و فلاح: این وزارت شامل سه قسمت بود. حوزه وزارتی مرکب از وزیر و نایب و چند منشی، مجلس محاکمات و مجلس محاسبات، و مجلس ترویج و مجلس تحقیق در ایالات و ولایات که شعب و ادارات وزارت در شهرها بودند.
- وزارت عدلیه اعظم: این وزارت تا عصر مشروطه عملاً وجود خارجی نداشت و هیچ قانونی جهت دادرسی وجود نداشت و امور قضاوت بعضاً براساس احکام شرع اسلام و یا براساس عرف و سنت انجام می‌شد (ملکم، ۱۳۸۳).
- هرچند دگرگونی حاصل از سیر افکار انقلابی اجتماعی و حکومت‌های اروپایی در ایران، تغییرات عمده‌ای را در ساختارهای سازمانی پدید آورد، روزگار سلاطین قاجار را باید تقلید ناقص و نارسایی از تشکیلات حکومت‌های غرب دانست. این برهه از زمان را می‌توان به‌عنوان زمینه‌ساز اصلاحات و فراهم‌ساز بستر تحول عمیق در ترکیب سازمان حکومت و دولت‌ها به مفهوم واقعی و در حکومت پارلمانی عصر مشروطیت پذیرفت (مردوخ، ۱۳۸۹).
- مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی - حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۱۲ قابل ملاحظه است.

سازمان‌های دوره قاجار

سازمان اداری حکومت قاجاریه با اقتباس از تشکیلات اداری حکومت صفویه سامان پیدا کرد و با توسعه حکومت، گسترش و تغییر یافت. با انتقال قدرت سیاسی از زندیه به قاجاریه، کاربه‌دستان اداری، همراه وظایفشان، به سازمان اداری حکومت جدید وارد شدند. برخی از جایگاه‌های اصلی حاصل از تقسیم وظایف حاکمیتی در این دوره عبارت‌اند از (سپهر، ۱۳۷۷):

- صدر اعظم: وزیر، عنوان صدر اعظم یافت و لقب اعتمادالدوله عصر صفوی که قلب وزیر اعظم آن دوره بود، در دوره فتحعلی شاه متروک شد.
- مستوفی‌الممالک: که تحت نظر صدر اعظم به کار مشغول بود، عملاً وزیر دارایی محسوب می‌شد. امور فنی مالی، مانند حسابداری و تنظیم بودجه به عهده وی بود.
- «منشی‌الممالک»: رئیس کلیه منشیان بود. وظیفه وی عبارت بود از تهیه و ارسال اسناد و مدارک مربوط به امور مملکتی به‌طور عموم و ولایات بالأخص، که با مهر عالی مهور شده بود.
- صاحب دیوان: وظیفه اصلی تهیه اسناد و فرامین برای امضا را برعهده داشت.
- «معیرالممالک»: رئیس کل خزانه داری بود و ضراب‌باشی تحت نظر او خدمت می‌کرد.
- «خطیب‌الممالک»: که در سال نو و یا سایر تشریفات دیگر به نام شاه خطبه می‌خواند.
- «منجم‌باشی»: یا رئیس اخترشماران، مسئول تنظیم تقویم و تعیین ساعات سعد و نحس بوده است (نصیری، ۱۳۶۶).
- همچنین در اواخر دوره قاجار، وزارت‌ها به شکل مدرن‌تر شکل گرفت:
- وزارت امور خارجه: ارتباط ایران و کشورهای اروپایی در عصر فتحعلی شاه، شاه را برآن داشت تا شخصی را مسئول روابط خارجی نماید.
- وزارت مالیه: ناصرالدین شاه وزارت داخله و مالیه را ادغام نمود که



شکل ۱۲. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی دوره قاجار در موضوعات ساختار و سازمان
Figure 12. The Main Themes of the Historical Implications of the Qajar Period in Matters of Structure and Organization

نصب مسئولان کم‌مایه را از سوی دیگر به‌عنوان درس آموخته - های این دوره برشمرد.

شاید بتوان محکوم به شکست بودن الگوهای تقلیدی از یک‌سو و اضمحلال جامعه به‌عنوان پیامد حتمی تباهی نظام اداری و

سازمان‌های بعد از مشروطه

با اجرای فرمان مشروطیت، دوره جدیدی از تحول در نظام سیاسی و تشکیلات اداری در کشور ایران شروع شد. با تقویت قدرت سیاسی نمایندگان پارلمان، و تضعیف حکومت خودکامه پادشاهی، اصولی مانند تفکیک قوا، تقسیم کار با اعطای مسئولیت، و اختیارات و اقتدار محدود در نهادهای حاکمیتی پدید آورد. با تغییر ساختار حاکمیت، هیئت وزرا با محوریت پادشاه، با عنوان قوه مجریه، یکی از قوای سه گانه شناخته شد و امور سیاسی با تعامل دوسویه نمایندگان دو مجلس و هیئت وزیران تفویض می‌شد. از جمله ویژگی‌های حکومت ملی و اداره امور حقوقی جامعه ایران در این دوره توجه به تفکیک وظایف دولت در اداره امور بین وزرا بود. از سوی دیگر، در مغرب زمین و با اتمام جنگ جهانی اول، وقوع ماشینیزم، پیشرفت فناوری و انقلاب صنعتی و اثرات وضعی آن در اوضاع اجتماعی-اقتصادی تغییرات محسوسی را در وظایف گذشته دولت‌ها و ساختارهای دیوان سالارانه پدید آورده بود (شجعی، ۱۳۷۲: ۱۷۴).

• «وزارت فواید عامه» که وظیفه اداره معادن، صنعت، کارخانه‌ها، راه‌ها و خیابان‌ها را برعهده داشت.

• وزارت «معارف و اوقاف» که با وجود داشتن یک وزیر و یک معاون و ده مدیر کل و دفاتر مرکزی، عملاً همانند وزارت فواید عامه، فایده چندانی نداشت؛ چراکه مدرسه‌ها همه «ملی» بودند و خدمات خاصی به آن‌ها ارائه نمی‌شد. از وظایف دیگر این وزارتخانه صدور مجوز چاپ کتاب‌های جدید بود.

• وزارت «عدلیه» به دلیل وجود «قانون اساسی» کشور و اصل تفکیک قوا، رسیدگی به شکایات و اجرای قانون را برعهده داشت.

• وزارت تلگراف و پست: وزارت پست قبلاً به‌طور مستقل اداره می‌شد. پس از چندی دو وزارتخانه پست و تلگراف در هم ادغام شدند ولیکن کماکان محمولات پستی با مال و شتر حمل می‌شد و در اواخر این دوره به تدریج با چرخ حمل می‌شد.

• وزارت جنگ: این وزارتخانه، عملاً کارکردهای لازم را نداشت؛ چراکه ژاندارمری، تحت امر وزارت داخله عمل می‌کرد، قزاق‌ها نیز خود را فرمانبر این وزارتخانه نمی‌شمردند و ایل‌ها نیز مثل بختیاری‌ها که خود امکانات نظامی داشتند، از رؤسای خود فرمان می‌بردند. این وزارتخانه تا شب کودتای ۱۲۹۹، به حیات خود ادامه داد (تنکابنی، ۱۳۹۲).

• وزارت «داخله»: در این وزارتخانه، جنبه‌ای از سازمان‌دهی و تقسیم کار بر مبنای منطقه‌بندی جغرافیایی برقرار شد. از جمله پیامدهای مؤثر قانون اساسی و متمم آن، استقلال وزارت داخله از جایگاه صدراعظمی در دوره سلطنت مطلقه بود. در ایالت‌ها، دفاتر اداری وزارت داخله جهت برگزاری انتخابات و پرداخت حقوق‌ها تشکیل شد.

• وزارت «خارجه»: این وزارتخانه مدرسه‌های ویژه برای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز خود داشت، اما عملاً تعداد کمی از فارغ‌التحصیلان این مدرسه استخدام این وزارتخانه می‌شدند چرا که کثیری از کادر آن، به سنت ناپسند گذشته از راه ارتباطات فامیلی و یا منصب‌فروشی، به کار گرفته می‌شدند. از آن‌جا که این وزارتخانه مسئولیت مهم تنظیم مناسبات با کشورهای و حکومت‌های خارجی را برعهده داشت، تبعاً بیش از هر نهاد و سازمان دیگری به جدیت کارکنان متخصص نیاز داشت (مستوفی، ۱۳۴۳).

• وزارت «مالیه»: از جمله ویژگی‌های بارز وزارت مالیه در دوره پشامشروطه، نابه‌سامانی و گزارش‌های غیرواقعی، وابستگی به مستشاران خارجی جهت تنظیم امور مالیاتی و استمرار سرپیچی از قوانین حقوقی با وجود شکل‌گیری خزانه مرکزی بود. مضامین اصلی مستخرج از دلالت‌های تاریخی-حاکمیتی ساختار و سازمان در این عصر، در شکل ۱۳ قابل ملاحظه است.



شکل ۱۳. مضامین اصلی دلالت‌های تاریخی دوره پشامشروطه در موضوعات ساختار و سازمان

Figure 13. The Main Themes of the Historical Implications of the Post-Constitutional Period on the Issues of Structure and Organization

شده بوده و در دوره بعدی نیز تداوم یافت. نمی‌توان بعضی از موفقیت‌های این مسیر را انکار کرد؛ اما فارغ از مباحث مرتبط

اگرچه برخی از محققان این دوره را به‌عنوان عصر شکل‌گیری ایران مدرن می‌دانند، اما بخشی از این مسیر از دوره قاجار آغاز

اگرچه نظریات و مطالعات مدیریتی و سازمانی با جهشی شدید در مغرب‌زمین به پیش می‌رود، اما عقب‌افتادگی تمدنی اجازه ورود این اندیشه‌ها را تا سال‌های بعد به ایران نمی‌دهد. این است که جریان حاکمیتی و نهادی همچنان جور پیشرفت علم اداره سازمان را در کشور می‌کشد تا زمانی که برخی از نمودهای مدیریت دولتی مدرن در اواخر مشروطه در کشور پدیدار می‌گردد.

اگرچه مدیریت به‌عنوان یک مفهوم مدرن و نوپدید در ماهیت صنعتی خود با مهندسان و کارگران تولیدی و کارخانه‌ها آمیخته است، اما در ماهیت رفتاری و اجتماعی خود همچنان علمی تفسیری و انسانی است. فهم دلالت‌های تاریخی-اجتماعی علم سازمان به متخصصان، پژوهشگران و اندیشمندان رشته مدیریت کمک می‌کند تا درک صحیحی از شالوده‌ها، مبانی و ریشه‌های نظریات مدیریتی داشته باشند تا در ادامه بتوانند به نظریه‌پردازی و تولید دانش بومی مبادرت ورزند.

هرچند سیر تکوین تشکیلات و سازمان‌دهی، به‌طور طبیعی برخاسته از بستر خانواده و پیوندهای خویشاوندی است، اما با گسترش جوامع و تخصصی شدن امور، خویشاوندسالاری مایه تضعیف و تضييع ساختارها و تشکیلات است و آنچه در تمدن‌های نخستین، ارزنده به شمار می‌رفت، در تمدن‌های واپسین، مذموم و بی‌فایده است. تقسیم‌بندی جغرافیایی-دفاعی از ابتدایی‌ترین انواع سازمان‌دهی بوده که به‌تدریج جنبه‌های اقتصادی-اجتماعی نیز یافته است. حد تقویض اختیارات و یکپارچگی با حکومت (یا سلطنت) مرکزی، همواره موضوعی چالش‌برانگیز و اساسی بوده است که تا به امروز نیز ادامه داشته است. حل و بهبود این معما بنابه اقتضائات زمانی در قالب تقسیمات استانی، منطقه‌ای، ایالتی یا ... پویایی ساختارها و تشکیلات آینده را رقم خواهد زد. نکته حائز اهمیت دیگر جهت یافتن بینشی عمیق در شکل‌دهی ساختارهای آینده، توجه به نمودار تطور دیوان‌ها و دیوان‌سالاری است که پیشینه‌ای بسیار قدیم‌تر از اصطلاحاً بروکراسی غربی دارد. تئیدن مسئولیت‌ها و سلسله‌مراتب در دیوان‌های عریض و طویل، تا جایی موجب بهبود انجام امور خواهد بود که تخصص را محقق سازد و از آن پس تنها موجب انجام نشدن و کندشدن امور است، یعنی تشکیلاتی که برخلاف ماهیت ذاتی خود عمل می‌کند. بدیهی است که در بحث طبقات اجتماعی و رسته‌های شغلی، اگر حقوق و منافع طبقات با یکدیگر متناسب نباشد، سبب ایجاد شکاف اجتماعی-اقتصادی و در نتیجه چالش‌های سیاسی و حاکمیتی خواهد شد. ساختارهای دوگانه نظامی/ غیرنظامی در مدیریت امور خرد و کلان جامعه بنابه اقتضائات، موضوعی دارای پیشینه‌ای طولانی است که در ساختارهای مدرن (حتی غربی) نیز

با ساختار حکومت، یک نظام اداری باید بتواند مسأله‌های واقعی را تشخیص داده و برای حل آن‌ها چاره‌اندیشی کند. تمرکز بر اقدامات نمایشی، کم‌توجهی به نشانگان بروز مشکلات را به دنبال داشته و سازمان را به ورطه نابودی می‌کشاند.

بحث و نتیجه‌گیری

آغاز طرح مباحث مربوط به سازمان و تشکیلات، به شکل‌گیری زندگی اجتماعی و تقسیم کار میان افراد در خانواده، زیست روستایی و سپس تمدن و شهرنشینی باز می‌گردد. اگرچه دانش مدیریت و سازمان امروز، دانشی پیشرو و به‌طور مداوم در حال تغییر و تحول است، اما نباید از مبانی تاریخی-اجتماعی و تا حدودی فرهنگی آن غافل بود. از نظرگاه جامعه‌شناسی سازمانی، کشورمان ایران، دوره‌های پرفراز و نشیب و گوناگونی را پشت سر گذاشته که ساختار و تشکیلات حاکمیت و مدیریت -به‌ویژه مدیریت دولتی و اداری- را در ایران به شکل حاضر تکوین بخشیده است. شروع مفهوم‌پردازی ساختار و تشکیلات، از پدرسالاری و مردسالاری در نهاد خانواده و زندگی قبیله‌ای است. در ادامه، رهبران مذهبی و سنتی اداره امور را در دست داشتند تا به‌تدریج و با وجود آمدن سلطنت و حکومت، تقسیم وظایف و محول کردن نقش‌ها به افراد و گروه‌ها در تمامی تمدن‌ها از جمله دوران باستانی ایران رواج یافت. نکته قابل توجه آن است که در سیر تاریخی-اجتماعی، در بخش اعظمی از مسیر، علم سازماندهی یا علم‌الاداره، با علم حاکمیت و فرمانروایی (اگر حیطه‌ای علمی برای این موضوع در نظر گرفته شود)، هم‌گام و هم‌سو رشد می‌کند و بلوغ می‌یابد. به عبارت دیگر، آنچه امروز به‌عنوان مدیریت مدرن، در مدیریت کسب‌وکارها ظهور و بروز گسترده‌ای می‌یابد، در حقیقت شاخه‌ای از درختی است که ریشه در حاکمیت دارد. اگرچه این اندیشه اصیل در برخی گرایش‌ها و موضوعات مدیریت مدرن مانند مدیریت دولتی، مدیریت اداری و سیاست‌گذاری دیده می‌شود. با تمرکززدایی قدرت پادشاهان، و با توسعه مضمون وزارت، به‌تدریج کارهای تخصصی برون‌سپاری می‌شوند و سازمان‌ها شکل می‌گیرند. در دوران میانی تاریخ، هنوز صحبت از کسب سود و تجارت خصوصی نیست، و خدمتی که به عموم مردم ارائه شود، پاداشی در پی دارد. فهم این نکته ماهیت نهادی سازمان‌ها را بیش از پیش برجسته می‌سازد. دوگانه نظامی-سیاسی سلجوقیان در اداره امور و تنوع بیش از اندازه و افراط‌گونه مناصب در دوره صفوی از جمله نکات جالبی است که برخی آثار آن حتی تا به امروز نیز در سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی دیده می‌شود. اواخر دوره قاجار تقریباً با ظهور مدیریت به معنای مدرن آن (در آرای تیلور) هم‌زمان است. در این دوره

دیده می‌شود. این امر مزایای معینی دارد که قدرت را میان ساختار نظامی و غیرنظامی متوازن می‌سازد.

پیشنهادها

بنابر آنچه که در این پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفت، می‌توان مواردی از قبیل نکات زیر را به عنوان دلالت‌های تاریخی هویت ایرانی-اسلامی بر ساختارها و تشکیلات جدید پیشنهاد داد:

۱- مقوله‌هایی همچون آموزش، توجه به شایستگی مسئولان و اصالت خانوادگی آن‌ها، استفاده متعادل از ساختار فردی و شورایی، مشورت‌پذیری، تقسیم کار مبتنی بر توانمندی، علائق و تخصص افراد و همچنین توجه به ارتباطات غیررسمی، ایجاد سلسله‌مراتب با برخورداری از پشتوانه توزیع قدرت مناسب، تفکیک بین فرماندهی نظامی و دیوانی، به کارگماری مأموران مخفی برای اطلاع از اوضاع از نکات اصلی قابل مشاهده در دوره‌های مختلف تاریخی است. مفاهیمی همچون بوروکراسی و توسعه دیوانی، تقسیم کار و تخصص‌گرایی در تعیین مسئولیت‌ها و همچنین نظام بازرسی آن هم به صورت چندسطحی (علی‌رغم ادعای بعضی از اندیشمندان پست‌مدرن)، اجتناب‌پذیر می‌باشند.

۲- ساختارهای اداری باید به اندازه‌های کوچکی تفکیک شوند تا در آن‌ها ارتباطات غیررسمی گسترده‌ای وجود داشته و منافع فردی و جمعی به صورت ملموسی گره بخورند؛ البته هرگونه تغییر در سازمان باید به صورت تدریجی انجام شود.

۳- استفاده فراگیر از ظرفیت‌های مردمی به شکل داوطلبانه (نه با توسل به خشونت) لازمه اداره جامعه است. در عین حال نهادسازی و ایجاد تشکیلاتی از وفاداران برای پیشبرد بعضی از اهداف خاص اداری باید مورد توجه حکومت باشد.

۴- موضوع مدیریت سازمان و ترتیبات اداری با حاکمیت و مسائل سیاسی درهم‌تنیده است. نظام اداری قوی و قانونمند، به قوام ترتیبات دولتی منجر می‌شود و اساساً حکومت به‌عنوان نظام اداری و بدنه مدیریتی این نظام شناخته می‌شود.

۵- توسعه امور اداری، لاجرم بخشی از قدرت را از مدیران به کارشناسان منتقل می‌کند. این انتقال باید هوشمندانه صورت گیرد تا جلوی بروز فساد در آن گرفته شود. کارکنان اداری که طیف وسیعی نیز هستند، خواه ناخواه طبقه متمایزی در جامعه محسوب می‌شوند و باید متناسب با این موضوع، آن‌ها را

آموزش داده و تربیت کرد. علاوه بر حاکمیت، اضمحلال جامعه نیز پیامد حتمی تباهی نظام اداری و نصب مسئولان کم‌مایه است.

۶- نظام اداری باید از پشتوانه نظری و پشتیبانی مستمر علمی دانشمندان متعهد برخوردار باشد.

۷- یک نظام اداری باید آن قدر قوی باشد که با ورود ایده‌ها و تجربیات جدید، آن‌ها را به گونه‌ای در خود هضم نماید که اصالت و هویت خود را همچنان با قوت حفظ نماید. اگرچه استفاده از الگوهای تقلیدی محض برای توسعه سازمان موفقیت‌آمیز نیست، اما افراط در نظریه‌پردازی کاملاً بومی (بدون توجه به تجارب بشری) نیز درست نیست. حتی از کارگزاران دوره قبل نیز می‌توان برای اداره بخشی از امور دولتی بهره برد.

۸- یک نظام اداری باید بتواند مسأله‌های واقعی را تشخیص داده و برای حل آن‌ها چاره‌اندیشی کند. تمرکز بر اقدامات نمایشی کم‌توجهی به نشانگان بروز مشکلات را به دنبال داشته و سازمان را به ورطه نابودی می‌کشاند.

در کاربست این دلالت‌ها بر سازمان‌های امروزی، باید با احتیاط رفتار کرده و این موضوعات را باید فعلاً ایده‌هایی نیازمند تبیین بیشتر و فرضیه‌هایی که مستلزم آزمون می‌باشند، تلقی کرد. همچنین بخشی از تجارب دوره قاجار به بعد، از ریل تاریخی قبل از خود خارج شده‌اند که اگرچه بخشی از آن با رویکردی درون‌زا و روزآمدی تجارب قبلی بوده است، اما بخش دیگری را باید به‌طور کلی مغایر با تجربه انباشته تاریخی قبل از آن دانست و استفاده از آن مستلزم احتیاط بیشتری می‌باشد. همچنین در این پژوهش اگرچه مانند هر تحقیق کیفی دیگر، انگاره‌های ذهنی محققان خواه‌ناخواه روی فهم آن‌ها تأثیر داشته است، اما تلاش شده است تا از قضاوت‌های ارزشی در مسیر انجام تحقیق پرهیز شود. برای فهم و قضاوت بهتر در خصوص این نتایج، مناسب است مرور تاریخی به صورت موضوعی روی هر یک از هسته‌های اصلی دلالت‌های استخراج شده انجام شده و فراز و فرود و پیامدهای آن در هر مقطع تاریخی واکاوی شود. همچنین تطبیق این یافته‌ها با نظام ارزشی حاکم بر طراحی ساختار و تشکیلات در عصر جدید نیز ضروری است که خود موضوع پژوهش‌های جداگانه است.

References

- Abbaszadegan, S.M. (1991). *Basic principles and concepts of management*. Tehran: Soroush Publications.
- Abdulkhani, M. (2014). Administrative system of Achaemenids and dependent nations (Egypt and Babylon). *Iranian Journal of Archeology*, 4(1), 56-73.

- Ahmadzadeh, M. (2016). Historical Sociology of government and and the socio-productive relations of Iran in the Nizam al-Molk Era. *State Studies*, 1(4), 39-80. (In Persian)
- Amid, H. (1996). *Amid dictionary*. Tehran: Amirkabir Publishing Institute. (In Persian)
- Anwari, H. (1976). *Diwani terms in the Ghaznavid and Seljuk periods*. Tehran: Tahoori Library. (In Persian)
- Aristotle. (1979). *Politics*. Translated by Hamid Enayat. Tehran: Pocket books. (In Persian)
- Asghari Yalghooz Aghaji, R., & Mohseni Zonoozi, S.J. (2014). The role of government in the evolution of the country's administrative system. *Economic journal*, 14(5), 41-54. (In Persian)
- Barthold, V. (1968). *Turkestan down to the Mongol Invasion*. London: Luzac.
- Besharat, A. (1975). *The course of managerial ideas and the basics of management science*. Tehran: University of Tehran Press. (In Persian)
- Chadleh, K., Pirmoradian, M., & MontazerAl-Qaim, A. (2011). *A study of the function of the class of Dabhiran from the fall of the Sassanids (31 AH) to the end of the first Abbasid era (232 AH)*. Unpublished master's dissertation. Faculty of Literature and Humanities, University of Isfahan. (In Persian)
- Childe, G. (1977). *Man builds himself*. Translated by Ahmad Karimi. Tehran: Pocket books. (In Persian)
- Dabirsiyaghi, S.M., & Rajabnia, M. (1999). *Tazkereh al-Muluk and the administrative organization of the Safavid government (or Minorski comments on Tazkereh al-Muluk)*. Tehran: Amirkabir Publishing Institute. (In Persian)
- Danaeifard, H. (2016). Methodology of implication studies in social sciences and humanities: foundations, definitions, importance, approaches and implementation stages. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 22(86), 39-71. (In Persian)
- Diakonoff, I.M. (1992). *History of Media*. Translated by Karim Keshavarz. Tehran: Scientific and Cultural Publishing Company. (In Persian)
- Durant, W. (1994). *History of civilization*. Translated by Ahmad Aram et al. Tehran: Islamic Revolution Education. (In Persian)
- Farrokhi, Y., & Khosrobeig, H. (2017). Investigating the Shaping Process of Mongols Administration Formation in Iran with Emphasis on ChinTemur Period. *Journal of Historical Researches*, 9(1), 143-160. (In Persian)
- Gershman, Roman (1994). *Iran from the beginning to Islam*. Translated by Mohammad Moin. Tehran: Scientific and Cultural. (In Persian)
- Gharayi Moghadam, H. (1997). *Education Management*. Tehran: Ney Publications. (In Persian)
- Ghavami, S.S. (2015). The civilization plan of "Unity of Imam and Emarat" as an approach to the management of civilization. *Islamic Civilization Thought*, 1(1), 72-83. (In Persian)
- Halajiyan, E. (2007). Development of administration system in history of Iran and Mesopotamia. *Educational researches*, 2(6), 1-28. (In Persian)
- Hamidullah, M. (1986). *Collection of political documents for the covenant of the prophet*. Beirut: Darul Arshad.
- Hatamimanesh, M.A. (2009). Islamic court system in the first century AH. *History of the Islam in the Mirror Of Research*, 5, 4. (In Persian)
- Heidemarie, K. (2017). *From the language of Darius*. Translated by Parviz Rajabi.. Tehran: Karang Publishing. (In Persian)
- Herodotus (1989). *History*. Translated by GholamAli Vahid Mazandarani. Tehran: Book World Publications. (In Persian)
- Husseinbor, R. (2008). Management in Ancient Iran: Familiarity with Dariush's administrative management system. *Tadbir*, 198, 43-48. (In Persian)
- Ibn Taqtaqi, M. (2011). *Fakhri History: In the customs of property and Islamic governments*. Translated by Mohammad Vahid Golpayegani. Tehran: Scientific and Cultural Publishing Company. (In Persian)
- Iqbal Ashtiani, A. (1959). *Ministry in the reign of the great Seljuk sultans*. Tehran: University of Tehran Press. (In Persian)
- Jalilian, S. (2017). Social-Political Structure and Administrative Organization of Median kingdom. *Journal of Historical Sociology*, 9(2), 133-158.
- Joveini, A. (2003). *History of Joveini Jahangosha*. Edited by Allameh Mohammad Qazvini. Tehran: Book World. (In Persian)

- Kattani, A. (2012). *The administrative system of Muslims in the beginning of Islam*. Translated by Alireza Zakavati Qaragozlu. Qom and Tehran: Samat.
- Khakrand, S. (2007). The Influence of Iranian Governance Customs on the Abbasid Governance. *Journal of Humanities and Social Sciences, University of Tabriz (History)*, 13(25), 19-38. (In Persian)
- Klausner, Carla (2003). *Bureaucracy in the Seljuk era (Ministry in the Seljuk era)*. Translated by Yaqub Azhand. Tehran: Amirkabir Publishing Institute. (In Persian)
- Lambton, A. (1993). *Continuity and Change in Medieval Persia*. Translated by Yaqub Azhand. Tehran: Ney Publishing. (In Persian)
- Malcolm, S.J. (2004). *History of Iran*. Translated by Ismail Ibn Muhammad Ali Hairat. Tehran: Sanai Publishing. (In Persian)
- Mardukhi, D. (2010). An Introduction to the Source Studies of Economic Administrative History in the Qajar Period. *History and Geography Book of the Month*, 153, 27-34. (In Persian)
- Moein-ol-Dini, J. (2008). The Iranian bureaucracy from ancient times to the present. *Journal of Political Thought and History of Contemporary Iran*, 7(74), 20-25.
- Mostofi, A. (1964). *My biography, social and administrative history of the Qajar period*. Tehran: Zavar. (In Persian)
- Mousavi, S.M. (1989). *The State of the Prophet (PBUH)*. Beirut: Dar al-Bayyan Al-Arabi Institute.
- Mousazadeh, I. (2014). Foundations, principles and goals of the administrative system in the treatises of the Islamic government (1342-1357). *Administrative Law*, 2 (6), 99-116. (In Persian)
- Mufid (Sheikh Mufid), M. (1993). *Al-Ekhtesas*. Lebanon: Dar al-Mufid.
- Mu'tazili, I.A. (1984). *Description of the Nahj-ol-Balagha*. Qom: Library of Ayatollah Marashi Najafi.
- Nasiri, M.R. (1987). *Historical documents and correspondence of Iran-Qajar*. Tehran: Kayhan. (In Persian)
- Nozari, E. (2001). *Social history of Iran from the beginning to constitutionalism*. Tehran: Khojasteh Publications. (In Persian)
- Ostrowski, D. (1998). The "tamma" and the dual-administrative structure of the Mongol empire. *Bulletin of the School of Oriental and African Studies*. 61(2), 262-277.
- Pigolokskaya, N.V., Yakubsky, A.U., Petroshefsky, E.P., Belnitsky, A.M., & Estrviva, L.V. (1984). *History of Iran; From Ancient Time up to 18th Century*. Translated by Karim Keshavarz. Tehran: Payam Publication. (In Persian)
- Pirnia, H. (1995). *Ancient Persia*. Tehran: Majles Publications. (In Persian)
- Pishvaei, S.T. (2015). *Historical course of public administration*. The Second National Conference on Management and Planning Sciences, Education and Standardization of Iran. Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. (In Persian)
- Raajavi, M.T. (1970). Governing Iran in the Achaemenid period. *Journal of Administrative Techniques*, 86-99. (In Persian)
- Rabbanizadeh, S. (2018). A Review on the Book "Ministry System in the Abbasid Government (Al-Buyeh and Seljuk Era)". *Journal of Critical Literature and Humanities*, 18(1), 147-159. (In Persian)
- Rajabi, P. (2018). *The lost millennia*. Tehran: Toos Publications. (In Persian)
- Rezaeimaneh, B. (2010). Administrative organization of Iran in the Safavid era. *History and Geography Book of the Month*, 153, 12-19.
- Saghafi, S.M. (1997). Social and political structure of the first Islamic government in Medina. Qom: Hijrat. (In Persian)
- Savory, R. (1984). *Iran Under the Safavids*. Translated by Ahmad Saba. Tehran: Tehran Book. (In Persian)
- Sepehr, M.T.N. (1998). *Copy of the histories of the Qajar sultans*. Tehran: Asatir. (In Persian)
- Shajiei, Z. (1993). *Iran's political elite from the Constitutional Revolution to the Islamic Revolution*. Tehran: Sokhan. (In Persian)
- Tabari, M. (1983). *History of Tabari (History of the prophet (Mohammad) and the Kings)*. Translated by Abolghasem Payende. Tehran: Asatir. (In Persian)
- Tonakaboni, H. (2013). An Analysis of the Administrative Organization and Factors Preventing Its Desired Changes in Iran in Constitutional Era. *Sociological Cultural Studies*, 4(1), 59-87. (In Persian)
- Zare, H. (2019). *Administrative system in the Prophet (Mohammad) tradition*. Qom: Research Institute of Hawzeh and University. (In Persian)