

قدرت امانتی است برگردنت!

هنر و ارتباطات، نشست تخصصی با عنوان «اخلاق اداری از نگاه نهج البلاغه» با سخنرانی مصطفی دلشاد تهرانی، مترجم و شارح نهج البلاغه دوشنبه 24 خردادماه برگزار شد...



در ادامه سلسله نشست‌های علمی - تخصصی پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، نشست تخصصی با عنوان «171#« اخلاق اداری از نگاه نهج البلاغه» با سخنرانی مصطفی دلشاد تهرانی، مترجم و شارح نهج البلاغه دوشنبه 24 خردادماه برگزار شد. در این نشست، موضوعاتی مانند هدف اخلاق اداری، سازوکار اخلاق اداری، مبانی اخلاق اداری، تمهیدات و مقومات اخلاق اداری و اصول اخلاق اداری از منظر نهج البلاغه مورد بررسی قرار گرفت. عضو هیأت علمی دانشکده علوم حدیث ابتدای سخنانش با بیان اینکه مباحث هندسه دانش‌های نهج البلاغه‌ای و هندسه پژوهش‌های نهج البلاغه‌ای را که پیش‌نیاز ورود به مباحث نهج البلاغه است در این بحث مفروض گرفته است، گفت: به‌نظم نهج البلاغه فقط یک کتاب نیست که در سال 400 هجری توسط شریف رضی به شکل گزینشی از بلیغ‌ترین سخنان امیرمؤمنان در حوزه‌های مختلف گردآوری شده باشد؛ معتقدم نهج البلاغه فراتر از یک کتاب است و اگر تعبیر کنیم که نهج البلاغه دانشگاهی برای چگونه زندگی‌کردن، اخلاق زیستن انسانی و الگوی زیست مسلمانی است، تعبیری دور از واقعیت نیست.

معیارهای مدیریت موفق

وی در ادامه سخنانش در مورد موضوع نشست اظهار کرد: از مطالب امیرمؤمنان (ع) در نهج البلاغه می‌توان استنباط کرد که اگر بخواهیم با وجود نظام اخلاق اداری در سازمان و جامعه انسانی به هدفی دست پیدا کنیم علی‌القاعده آن هدف «171#« توفیق در اداره امور» است منتها پرسش اصلی این است که موفقیت در اداره امور به چه معناست؟ امام (ع) در انتهای عهدنامه مالک اشتر مجموعه‌ای از مباحث حکومتی و مدیریتی را بیان می‌فرمایند که می‌توان آن مباحث را به مبانی حکومت و مدیریت، اصول حکومت‌داری و اداره امور، روش‌های حکومت و مدیریت، سیاست‌های حکومت و مدیریت و اخلاق حکومتی و مدیریتی تقسیم کرد. در پایان عهدنامه، حضرت عنوان می‌کنند که تمام این آموزه‌ها به دنبال یک هدف است. ترجمه عبارت ایشان این چنین است: «171#« من از خدایی که رحمتش فراگیر است و قدرت‌ش چنان عظیم و بزرگ است که هر خواسته‌ای را اجابت تواند کرد تقاضا می‌کنم که مرا و تو را موفق گرداند.»

روشن است که امام (ع) می‌فرمایند تمام این آموزه‌ها برای یک هدف است و آن هدف هم موفقیت در حکومت و مدیریت است. حال این سؤال مطرح می‌شود که «171#« کدام حاکم، مدیر، نظام و دستگاه مدیریتی موفق محسوب می‌شود؟»؛ تعبیر حضرت این است که می‌فرمایند: «171#« غایت موفقیت این است که بتوانیم رضایت الهی را کسب کنیم». اما هر کسی با هر گونه روش مدیریتی و یا با هر شیوه حکومتی، ممکن است ادعا کند که ما موفقیم و رضایت خداوند را هم کسب کرده‌ایم! پس سؤال دیگری اینجا باید پاسخ داده شود و آن این است که ملاک‌های رضایت خداوند از مدیر و حاکم چیست؟ امیرمؤمنان (ع) بلافاصله بعد از این سخنان 5 معیار را مطرح می‌کنند و می‌فرمایند حکومت، مدیریت و فرد موفق در نظام اداری را با این پنج معیار محک بزنید؛ به میزانی که این پنج معیار ظهور کرد و محقق شد فرد یا مجموعه موفق است. نخستین معیار «171#« برپا داشتن عذر واضح» (دلیل روشن) در برابر خداوند و خلق خداست، یعنی کسی در حکومت موفق است که برای هر تصمیم، برنامه و اقدامی در برابر خدا و خلق خدا دلیلی داشته باشد که هم خدا و هم خلق خدا بپذیرند.

معیار دوم مدیر و حاکم موفق این است که عموم مردم باید از مدیر و حاکم نیک بگویند، یعنی کسانی که برای آنها مدیریت و حکومت صورت می‌گیرد، باید درباره مدیریت، روش‌ها و برنامه‌های که حاکم و مدیر دنبال می‌کنند نیک بگویند و آن را بپسندند. معیار سوم این است که باید آثار زیبا در سازمان، شهرها و کشور برپا شود، یعنی مدیریتی موفق است که بعد از دوره‌ای بتواند در مجموعه خودش با توجه به اهدافی که برای او تعیین شده آثار زیبایی ایجاد کند. معیار چهارم مدیریت موفق این است که در آن مجموعه نعمت‌های مادی و معنوی تمام شود، یعنی مدیریت هنگامی موفق است که در مجموعه هم از نظر مادی و هم از نظر معنوی بتواند کار را به سمتی به پیش برد که گویا نعمت بر آن مجموعه تمام شده است و پنجمین نشانه مدیریت موفق این است که روز به روز کرامت‌ها، ارزش‌های انسانی و حرمت آدمیان با هر فکر، مرام، اندیشه و سلیقه‌ای چند برابر شود.

نظام اخلاقی شش‌وجهی

نویسنده کتاب «171#« دلالت دولت» با اشاره به اینکه اخلاق اداری که امیرمؤمنان (ع) می‌فرمایند یک نظام اخلاقی است که شامل 6 وجه (بینش‌ها، ارزش‌ها، گرایش‌ها، روش‌ها، کنش‌ها و گویش‌ها) است، تأکید کرد: دستگاه اداری و حکومتی موفق دستگاهی است که در آن همه این وجوه تعریف شده و برای آن سازوکار فراهم شده است.

بینش‌ها نوع نگاه به مدیریت، کار، مسئولیت، خود، انسان‌ها، اداره‌شوندگان، اداره‌کنندگان و مجموعه تلقی‌هایی است که دستگاه مدیریتی و حکومتی را درست سامان می‌دهد. مراد از ارزش‌ها این است که در یک دستگاه اداری چه چیزهایی باید ارزش تلقی شود؛ کار و تلاش کردن، منضبط بودن، خدمت کردن، پروا داشتن، حریم نگه داشتن یا نه؟! چیزهایی دیگر که تعیین‌کننده اخلاق یک دستگاه اداری است. سومین وجه، گرایش‌هاست که یعنی در یک دستگاه اداری گرایش‌ها به چه سمتی است؛ گرایش به سمت کمال یا گرایش به سمت انحطاط.

وجه چهارم روش‌هایی است که در یک دستگاه اداری مد نظر قرار دارد؛ اینکه کدام یک از روش‌های انسانی، کرامتی، مبتنی بر حرمت‌های بشری و پاسداشت مد نظر است.

وجه پنجم، کنش‌هایی است که در یک دستگاه شکل می‌گیرد و شامل عملکردها، اتفاقات، عمل‌ها و عکس‌العمل‌هاست در دستگاه اداری که امیرمؤمنان تعریف می‌کند تحت هیچ شرایطی تندی، تیزی، بد رفتاری و بی‌کرامتی راه ندارد و در آن کنش‌ها باید تعریف شده باشد. ششمین معیار موفقیت مدیر و حاکم این است که در دستگاه اداری چه ادبیاتی حاکم است؛ یعنی مجموع انسان‌هایی که در حکومت و سازمان کار می‌کنند با چه ادبیاتی سخن می‌گویند، نوع ادبیات آنها چیست و کلماتی که به کار می‌گیرند، تحکم‌آمیز است یا احترام‌آمیز.

امام (ع) در نخستین خطبه حکومتی به مردم نوید دادند: **«#171؛ من در گروه سخنان و وعده‌هایی هستم که به شما داده‌ام و خود، آن را پیگیرم و عمل می‌کنم. به خدا سوگند! هرگز کلمه‌ای را از شما مردم پنهان ندارم و هیچ نوع دروغی به شما نگویم»**؛ بنابراین اگر قرار باشد که به دستگاه مناسب اداری مبتنی بر اخلاق که امیرمؤمنان (ع) ترسیم کردند دست پیدا کنیم. باید این شش وجه، تعریف شده و روشن باشند و برای اجرای آن سازوکارهای قانونی، اجرایی، آموزشی و تربیتی فراهم شود.

نتایج نظام اخلاق علوی

نویسنده کتاب **«#171؛ سیره نبوی»**؛ در ادامه سخنانش با طرح این پرسش که اگر چنین اخلاقی جلوه پیدا کند چه اتفاقی می‌افتد؟ اظهار کرد: در پاسخ به این سؤال از آموزه‌های امیرمؤمنان (ع) می‌توانیم استفاده کنیم که در چنین حالتی کارکردن، معنایی متعالی پیدا می‌کند و از صورت تکراری، خسته‌کننده و ملال‌آور خارج می‌شود، نفس کار کردن در یک دستگاه اداری ارزش پیدا می‌کند و خود این احساس تعالی موجب رشد انسان می‌شود. در چنین مناسبات اخلاقی هر روز با روز قبل تفاوت اساسی دارد و هر کسی در هر جایگاهی احساس می‌کند که در حال پیشرفت است و مجموعه با بیشترین بهره‌وری و با کمترین هزینه به پیش می‌رود. عوارض نظام‌های اداری فاقد شش وجه فوق‌الذکر در این دستگاه دیده نمی‌شود. در این دستگاه کارگریزی، برآشفستگی و تندخویی، کم‌تحمیلی، بی‌حوصلگی، سست‌پیمانی، ادبیات متنزل و غیرانسانی، به دور از کرامت‌های انسانی و بیماری‌های روان‌تنی دیده نمی‌شود.

امیرمؤمنان (ع) تأکید دارد که در هر حوزه‌ای به شدت پای‌بند اخلاق باشیم. در عهدنامه مالک اشتر تأکید دارند کسانی را وارد دستگاه اداری کنید که واجد اخلاق صالح باشند؛ اخلاقی که دارای شش وجه مورد نظر باشد. در نگاه امیرمؤمنان (ع) دستگاه اداری اخلاقی در صورتی معنا پیدا می‌کند که در درجه اول مسئولان، مدیران ارشد و رؤسا این اخلاق را رعایت کنند. در یک دستگاه اداری مادامی که انتظار رفتار اخلاقی، سلوک درست، بینش‌های صحیح، روش‌های مناسب، ادبیات منطبق بر اخلاق از رده‌های میانی و پایینی وجود دارد نه از رده‌های بالایی مدیریتی، چیزی به نام اخلاق اداری تحقق واقعی پیدا نخواهد کرد.

ابن‌ابی‌الحدید در مستدرک، شرح نهج‌البلاغه از امام (ع) نقل می‌کند که **«#171؛ زم‌مدار، مدیر و رهبر مانند یک رودخانه پهن است که از او شاخه‌هایی منشعب می‌شود؛ اگر آب این رودخانه گوارا، شیرین و پاک باشد آب شاخه‌های فرعی چنین خواهد بود و اگر شور، تلخ و گندیده باشد آب درون شاخه‌ها نیز چنین خواهد بود»**؛ امام (ع) در حکمت 73 نهج‌البلاغه می‌فرماید: **«#171؛ کسی که خود را در جایگاه مدیریت قرار می‌دهد باید آموختن و تعلیم‌یافتن را از خودش آغاز کند، قبل از اینکه از دیگران انتظار داشته باشد. باید تربیت او با سیره‌اش باشد قبل از اینکه با زبانش باشد»**؛ لذا سازمان‌ها زمانی می‌توانند سروسامان یابند که این نقطه آغاز لحاظ شود. وقتی امام (ع) زمام امور را به دست گرفت در سخنرانی‌ای خطاب به مردم که در خطبه 175 آمده می‌فرماید: **«#171؛ من شما را به هیچ چیزی فرمان ندادم مگر آنکه قبل از آن خودم بدان پیشی گرفتم و شما را از هیچ نافرمانی و معصیتی باز نداشتم، مگر آنکه خودم پیش از همه، از آن اجتناب کردم»**؛

تمهیدات و مقومات اخلاق اداری

اگر سه زیرساخت نگاه‌شناسی، حقوق‌شناسی و وظیفه‌شناسی تدارک دیده شود، اما بسترهای لازم فراهم نشود نمی‌توان به دستگاه اخلاق اداری دست پیدا کرد. این بسترها را **«#171؛ تمهیدات و مقومات اخلاق اداری»**؛ می‌نامیم که عبارتند از: شایسته‌سالاری، علاقه‌مندی شخصی، تأمین مالی، قانون‌گرایی، امنیت شغلی، نظارت (بازرسی، پیگیری) و ارزشیابی (قدردانی و جزادهی). البته این هفت زمینه و مقوم باید با هم وجود داشته باشد و فقدان یکی باعث آسیب‌های اخلاقی خواهد شد.

همشهری آنلاین- سیدحسین امامی