

نشست علمی فقه‌الاداره

سخنران: حجت‌الاسلام والمسلمین سیدصمصام‌الدین قوامی^۱

تاریخ برگزاری: ۸/۱۰/۸۹

همان‌گونه که مستحضرید، بحث ما «فقه‌الاداره» است. از مدیران انجمن نیز که این فرصت را در اختیار بنده قرار دادند، سپاسگزارم. علی‌القاعده این نشست باید دو بخش داشته باشد؛ ابتدا بحث کوتاهی داشته باشیم و سپس باهم گفت‌وگو کنیم، پرسش و پاسخ، و نقد و نظری ارائه شود تا بحث به سرانجام برسد. در کل، فقه‌الاداره بی‌کم‌وکاست همان فقه جواهری و جعفری در موضوع مدیریت است؛ همچنان‌که گاهی فقه در موضوعاتی همچون اجاره و تجارت، صلاه و طهارت، و جهاد و قضاوت است و رواج دارد؛ یعنی توان فقهی آن روش اجتهادی نیرومند، تأثیرگذار و مجرب را که می‌تواند حکم خدا را در هر موضوعی تعیین کند، بشناسد. فقه‌الاداره نیز از همان خانواده است؛ با این تفاوت که در موضوع مدیریت جای می‌گیرد؛ یعنی به‌جای تجاره و طهاره و قضاء که فقه‌الطهاره، فقه‌التجاره و فقه‌القضاء نامیده می‌شود، این هم فقه‌الاداره نامیده می‌شود. پس فقه‌الاداره دیدگاهی است فقهی در موضوعی جدید مانند فقه‌های مضاف و مطرحی همچون فقه سیاسی، فقه‌الاقتصاد و فقه تربیت. این فقه‌های مضاف جدیدتر، و آن فقه‌های مضاف قدیم‌تر است. چه‌بسا فقه‌های مضاف در طول تطور فقه، افزوده یا کاسته شدند؛ برخی فربه شدند و برخی فرازاها ممکن است مانند فقه‌العتق غیرضرور، و حذف شوند. ممکن است بگویند موضوع آن (برده) دیگر وجود ندارد و ازاین‌رو، ممکن است کتاب العتق کنار گذاشته شود؛ هرچند خود «عتق» از افتخارات اسلام است. یعنی ما در اسلام، کتاب برده‌گیری نداریم، ولی کتاب آزاد کردن برده داریم که این خود پیام خوبی برای حقوق بشر است. محض نمونه، درباره آزاد کردن برده در اسلام آمده است که اگر روزه نگرفتید یا قسم خوردید و آن را نقض کردید، برده آزاد کنید. می‌توان گفت فقه‌الاداره، هم جدید است و هم نیست. در یک دیدگاه کلی، تمام فقه برای اداره است؛ یعنی بر مبنای دیدگاه سنتی، از طهارت تا دیات همه برای مدیریت بشر است. از دیدگاه شهید سیدمحمدباقر صدر این احکام عبارت‌اند از: مقررات تنظیم حیات بشر. امام راحل^۲ که فقیهی مبرز بود، می‌فرمود: فلسفه فقه، مدیریت و اداره انسان از گهواره تا گور است. بنابراین، براساس این نگاه می‌بینیم که فقه بر سه دسته است: دسته نخست، تدبیر نفس است؛ مانند صوم، نذر و عهد؛ دسته دوم تدبیر منزل است؛ مانند طلاق، نکاح،ظهار و به‌اصطلاح احوال شخصیه؛ و دسته سوم، تدبیر مُدُن است؛ مانند جهاد، قضا، امر به معروف و نهی از منکر. بنابراین، ملاحظه می‌کنید که همین فقه موجود، فقه مدیریت است: از گهواره تا گور؛ از شخص تا جامعه؛ مدیریت و کنترل خود و خانواده و جامعه. بنابراین، فقه ما با مدیریت در هم آمیخته است. در اینجا پرسشی رخ می‌نماید و آن اینکه فقه به چه منظور پدید آمده است؟ در پاسخ باید گفت که برای

۱. رئیس بنیاد فقهی مدیریت اسلامی.

شناخت احکام خدا و به‌منظور اداره زندگی؛ از چگونگی تشکیل زندگی و چگونگی وفات تا چگونگی رعایت اقتصاد. بحث‌هایی همچون خمس و زکات و انفال و خراج و... همه، فقه مدیریت اقتصادی است. این یک نوع نگرش است. نسبت به فقه موجود، می‌توان نگاه و نگرشی خاص نیز داشت و آن اینکه، ما به‌جای «از طهارت تا دیات» ساختار موضوعی ویژه مدیریت را طراحی کنیم؛ بدین معنا که براساس موضوعات ویژه مدیریت، ساختار مسائل را ایجاد کنیم؛ یعنی به‌جای اینکه از طهارت آغاز، و به دیات ختم شود، از وظایف مدیر آغاز شود و به مدیریت منابع انسانی، رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی و سپس به عرصه‌های گوناگون مدیریت مانند مدیریت اقتصادی، سیاسی، بهره‌وری، استراتژیک و توسعه ختم شود؛ به این معنا که سازمان‌دهی جدیدی به موضوعات بدهیم. یعنی همان ۴۴ جلد کتاب جوهر نوشته می‌شود؛ با این تفاوت که آن جوهر، از طهارت آغاز، و به دیات ختم می‌شود؛ ولی این جوهر، مدیریتی و چهل‌جلدی است که از سازمان‌دهی آغاز و به فرهنگ سازمانی ختم خواهد شد. این همان کاری است که ما در این بنیاد انجام دادیم. چندین سال است که در این زمینه بحث می‌کنیم. یک سال تمام درباره «انتخاب» بحث کردیم؛ یک سال درباره «انتصاب» بحث کردیم و اکنون نیز برنامه سه‌ساله‌ای در زمینه «حقوق و دستمزد» داریم که نامش را «کتاب الرواتب» گذاشتیم و اعلام عمومی شده است. از جمله مباحثی که در این کتاب بیان می‌شود این است که اسلام نسبت به پرداخت‌ها، اعم از پاداش و مزایا و حقوق و... که عنوانی است کلی چه نظری دارد؟ چند سال بعد درباره تدبیر صحبت می‌کنیم؛ یعنی فقه برنامه‌ریزی و سپس کتاب المراقبه به معنای نظارت‌هایی اعم از ارزیابی، انضباط و کنترل را خواهیم داشت تا اینکه سال دیگر به بحث کتاب تهذیب یا رفتار سازمانی می‌رسیم.

بنابراین دو فهرست خواهیم داشت: نخست، فهرست طهارت تا دیات که خود، نوعی مدیریت است و دیگری فهرست جدیدی است براساس موضوعات مدیریتی رایج؛ که بی‌آنکه در محتوای آنها تأثیری بگذارد، بحث را منظم می‌کند. این فقه‌الاداره به معنای خاص، و آن فقه‌الاداره به معنای عام است. ما چند قرن است که با همان فقه اداره شدیم، انقلابی شدیم و انقلاب کردیم و نظامی بر مبنای فقه ولایت فقیه تشکیل دادیم. یعنی این گونه نیست که آن فقه ناتوان بوده باشد، بلکه بسیار هم توانمند بوده است. یعنی فقهی که توانسته است نظریه ولایت فقیه را عرضه کند، و از نظر به نظریه، و از نظریه به پارادایم تبدیل و حکمفرما کند، فقه نیرومندی است. اکنون این فقه می‌خواهد در جهان آشفته امروز که دنیای مکاتب و پارادایم‌های مدیریت است، نظریات مدیریتی اسلام را نیز عرضه کند. اینجاست که باید کاری جدید انجام شود؛ یعنی باید بر روی موضوع مدیریت متمرکز شد و یک کار پنجاه - شصت‌ساله و بلکه بیشتر انجام شود تا بتوانیم با همین فهرستی که از فرمول‌ها ساختار مدیریتی شکل می‌گیرد و ما نام آن را فرمول «۴+۲» گذاشتیم و آن را بر پایه و اساس استقرایی تنظیم کردیم که هم همان فرمول رایج در مدیریت و ترمینولوژی آن است و هم غیر از آن است؛ زیرا مخالفت آنها را به همراه داشته است. پس معلوم می‌شود عین آن نیست که مخالفت می‌کنند، ولی در عین حال، از طهارت و دیات متمایز است؛ و بلکه هندسه ویژه‌ای است که روال ویژه‌ای نیز دارد. ما به آن ساختار مسائل یا ساختار موضوعی فقه‌الاداره می‌گوییم و باورمان بر آن است که در فقه و

در هر مسئله‌ای که ابتدا ما به یک نظر اجتهادی می‌رسیم، تا اینجا مجتهد صاحب نظر است. تعبیری همچون «احتیاط این است»، «فتوا آن است» و «احتیاط مستحب این است» نشانگر اعلام نظر مجتهد است. سپس این نظرات همگن در یک اجتهاد دوم به نظریه می‌رسند و نظریات همگن به نظام تبدیل می‌شوند. هنگامی که شما نظرات همخوان در حقوق و دستمزد را آرایش کردید و به هم پیوند زدید، نظریه حقوق و دستمزد به دست می‌آید. این نظریه از همین نظرهای منفرد به نظام می‌رسد؛ یعنی اگر چند نظریه همگون - برای نمونه در فقه - را باهم هماهنگ و مدیریت دانش کردید، از نظر یک مجتهد به نظریه‌ای می‌رسید و از نظریه‌ها به نظام می‌رسید و این گونه است که نظام حقوق دستمزد در اسلام پدید می‌آید. ما روایت را با هدف دستیابی به نظام حقوق دستمزد در اسلام آغاز کردیم. در مدیریت منابع انسانی ممکن است ۲۰۰-۳۰۰ فرع فقهی داشته باشیم؛ مانند گزینش‌ها، اعم از گزینش زنان و کودکان و... درباره معیارهای عزل و نصب نیز بحث بسیار است و فقه جواب می‌دهد؛ مثلاً در پاسخ به اینکه یک مدیر باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد، همان فقهی که شرایط اجیر و ماجر را بیان می‌کند، درباره مدیر هم می‌تواند نظر دهد. در مرحله بعد، با هر کدام از فروع فقهی به همراه روش اجتهادی به یک نظر می‌رسید و آن را انسجام و انتظام می‌دهید و انضباط ایجاد می‌کنید تا اینکه می‌توانید به یک نظریه برسید. نظریه پردازی نیز خود روشی دارد که آنها را نیز رعایت می‌کنید. از این رو می‌توانید به نظام گزینش در اسلام، نظام حقوق و دستمزد در اسلام و نیز نظام تهذیب دست یابید. نظام تهذیب بدین معناست که چگونه بتوانیم در یک سازمان رفتارها را مدیریت کنیم؛ تغییر دهیم؛ اصلاح کنیم؛ علت‌های رفتارهای نابهنجار و نامتعادل را بشناسیم و سپس آنها را بهنجار و بهنگام کنیم. این نظام خود شعبه‌ای در مدیریت است؛ یعنی اگر کارمندان در مجموعه شما دارای رفتارهایی ویژه، همچون تمرد، تملق، انزوا و... شدند، باید شناسایی شوند. در واقع شاخه‌ای از مدیریت به اصلاح این رفتارها می‌پردازد. از این رو، هدف فقه‌الاداره رسیدن به این نظریه و نظام است و باید توجه داشت که موضوع مادر همان فعل سازمانی است. برای نمونه، شما فقه را که تعریف می‌کنید، موضوعش را فعل مکلف می‌دانید؛ اما فعل مکلف دارای افرادی است: گاهی فعل قضایی است؛ بدین معنا که در کتاب القضاء فعل قضایی را ترسیم می‌کنیم که چگونه قضاوت کنیم؛ چگونه حکم دهیم؛ چه مقدار حقوق به این فعل قضایی پرداخت کنیم؛ ارتزاق است یا قرارداد یا حقوق؛ و گاهی فعلتان، فعل اقتصادی است که همان فعل مکلف است که تولید و توزیع و مصرفش مورد بحث است؛ و گاهی نیز فعل سازمانی است. پس ملاحظه می‌فرمایید که هیچ عدولی نیست. موضوع فقه، فعل مکلف است و فعل مکلف در سازمان، فعل سازمانی است. آیا کسی که در سازمان است، هنگامی که وارد حیطة و منطقه سازمان شد، مکلف نیست؟ اینجا نیز او دارای تکلیف هست؛ از این رو، موضوع فقه‌الاداره فعل سازمانی است.

این تعریف و دامنه فقه‌الاداره بود. این فعل سازمانی‌ای است که خود افرادی دارد؛ مثلاً گزینش، دستور دادن، عزل کردن، ارزیابی و نظارت کردن، همه افعال سازمانی است؛ اما گاهی فعل اجتماعی و گاهی فعل اقتصادی است. برخی می‌پرسیدند در فقه جامعه چه می‌کنید؟ می‌گویند موضوع ما فعل اجتماعی است. به اقتصاددانان بگویید، می‌گویند موضوع ما فعل اقتصادی است. در این سال‌ها در پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه

اسلامی، برخی حلقه‌های فکری ایجاد شده است. یکی از این حلقه‌ها، حلقه فقه پژوهی مدیریت است که ما آنجا توفیق دبیری آن را داریم. در این حلقه، عده‌ای از فقها که نوعاً هم درس خارج تدریس می‌کنند، دعوت شده‌اند؛ سپس موضوع برای آنها می‌آوریم و نظرات دیگران درباره محصولات تولیدشده در بنیاد را گردآوری، و به مقاله تبدیل می‌کنیم و همان‌جا نیز به چاپ می‌رسانیم. نام این مقاله «عقد النصب» و موضوع آن این است که آیا نصب عقد است یا حکم یا فعل؟ همچنین در این پژوهشگاه، حلقه‌های فقه اقتصاد و فقه سیاسی نیز وجود دارد که فقها دور هم جمع شده، درباره علوم انسانی بحث می‌کنند. این مسئله که ضرورت پیدا کرده همه به سوی فقه بیایند، به دلیل امنیت بالا، بهداشت خوب و وصول انسان با روش‌های مجرب به حکم خداست. به هر حال، فقه حکم‌شناسی یا «العلم بالاحکام»، و اصول یا «العلم بالقواعد» است که با این قواعد باید آن احکام را شناسایی کنید. از این رو، هرچه کنکاش می‌کنیم به همان اصل خودمان بازمی‌گردیم و مسئله جدیدی ارائه نمی‌شود. روش نیز همان روش اجتهاد، و ابزار نیز همین اصول فقه است. البته اخیراً بحثی را با نام اصول فقه‌الاداره آغاز کرده‌ایم؛ زیرا برخی معتقدند هر رشته‌ای اصول خاص خود را می‌طلبد؛ مثلاً اصول فقه مدیریت و اصول فقه اقتصاد. ما با این گرایش آغاز کردیم و در پایان سال کتاب این بحث نیز از چاپ خارج خواهد شد.