

## نظریه سازمان‌های مقلد در فقه «مدیریت»

\*سید صمصام‌الدین قوامی

### تاملی بر مدیریت اسلامی

فقه‌الاجتماع با استفاده از سه مرحله اجتهاد به کشف و پردازش نظریه اجتماعی اسلام می‌پردازد. در اجتهاد اول، نظرات و احکام معصومین درباره مسائل اجتماعی مطرح می‌شوند. در اجتهاد دوم، نظرات به نظریه تبدیل می‌شوند. در اجتهاد سوم، نظریات به نظام تبدیل می‌شوند. برای مثال، شهید مطهری نظام حقوقی زن را که در مجله «زن روز» قبل از انقلاب چاپ شده است، به زبانی ساده نوشته‌اند، درحالی‌که این نظام رویکردی اجتهادی است. بنابراین می‌توان گفت متدولوژی اجتهاد می‌تواند نظر، نظریه و نظام مورد نظر معصومین را با استفاده از روش اجتهاد مسئله‌محور، کشف نماید.

به‌هرحال اجتماع از افراد و خانواده تشکیل شده است. در حقیقت در این میان، سه حلقه وجود دارند. یکی بحث تدبیر نفس یا همان احکام فردی است. دوم تدبیر منزل است که شامل احکام خانواده می‌شود. سوم تدبیر مدن است که شامل احکام اجتماعی، مثل قضاوت، جهاد، امر به معروف و نهی از منکر، تولی و تبری یا همان فقه حکومتی می‌شود.

در این میان، «فقه مدیریت» به دنبال تعیین فعل سازمانی مکلفین است. یعنی مدیریت از بین افعال عام مکلف، مانند افعال اقتصادی، اجتماعی، خانوادگی، سازمانی، سیاسی و تربیتی، فعل سازمانی را موضوع قرار داده است. بنابراین فقه‌الاداره شاخه‌ای از فقه جواهری و فقه جعفری است که احکام شعبه‌ای از فعل مکلف را، موسوم به فعل سازمانی، پیدا می‌کند و احکام تکلیفی و وضعی آن را کشف می‌نماید. برای مثال، فعل‌های انگیزش، گزینش، توانمندسازی، سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی، فعل‌های سازمانی هستند. هرکدام از این فعل‌های سازمانی نیز شاخه‌های بسیاری دارند که به کمک اجتهاد، به آن‌ها پرداخته می‌شود.

به‌عنوان مثال، در اجتهاد برای پاسخ به این سؤال که مدیر سازمان باید چه شرایطی داشته باشد، از منابع اسلام، سخنان معصومین و وحی استفاده می‌گردد و با جست‌وجوی پیشرفته در منابعی مثل وحی، سنت، اجماع و عقل به آن پاسخ داده می‌شود. در واقع با چیدن پاسخ‌های به‌دست‌آمده از این منابع در سید فقه، نظریه حاصل می‌شود. این روند تا دستیابی به نظام اداری در اسلام ادامه می‌یابد. نکته قابل توجه این است که نظام اداری و سازمانی اسلام، گمشده و مطلوب اصلی است. این نظام کلان نیز از چندین خرده‌نظام تشکیل شده است که شامل نظام‌های گزینش، انگیزش، توانمندسازی، برنامه‌ریزی و نظارت می‌شود. هرکدام از این نظام‌ها از چند نظریه ساخته شده‌اند. هر نظریه نیز برگرفته از نظری است. این ساختار از نظر، نظریه و نظام در تدبیر نفس، منزل و مدن حاصل می‌شود. در واقع سه نوع فقه مدیریت وجود دارد. مدیریت بر خویشتن، بر خانه خویش و بر جامعه خویش. این سه حلقه، متواصل و متکامل هستند. وقتی از اجتماع صحبت می‌شود، خواسته یا ناخواسته، افراد نیز شامل آن می‌شوند. در حال حاضر، استفاده از این روش، روند امیدوارکننده‌ای دارد، زیرا پیشروی جز در مسیر اجتهاد

امکان‌پذیر نیست. در واقع تنها مسیر، صراط مستقیم اجتهاد است. نظر اسلام ذیل روش و متدولوژی اجتهاد کشف شده است. بنابراین این روش باید برای دستیابی به نتایج مهم در عرصه‌های مدیریت و فقه‌الاجتماع نیز به کار گرفته شود.

در مورد اینکه آیا فقه‌الاداره زیرشاخه فقه‌الاجتماع است، عده‌ای بر این موضوع پافشاری می‌کنند که فقه‌الاقتصاد، فقه‌الاداره، فقه‌التربیه و فقه‌القضا، شاخه‌هایی از فقه‌الاجتماع هستند. به نظر بنده، این‌ها اصطلاحاتی قراردادی هستند.

شاید بتوان با توجه به فرمایش حضرت امام خمینی (ره) که فلسفه فقه را مدیریت می‌دانستند، فقه مدیریت را عام در نظر گرفت. حکم شرعی، بنا بر نظر شهید صدر، قانونی برای تنظیم زندگی و حیات بشر تعریف شده است. منظور از این تنظیم نیز همان سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی است. بنابراین زیرشاخه کدام فقه بودن، موضوع چندان مهمی نیست. مهم‌تر از آن، نیاز و خلأیی است که قرار است هریک از این تقسیمات در جامعه اسلامی مرتفع نمایند. واقعیت این است که مدیریت رایج دانشگاهی، مدیریتی نیست که انسان را به سعادت برساند، زیرا علاوه بر اینکه ابعاد محدودی از وجود انسان را مورد بحث قرار می‌دهد، محصول ذهن بشر نیز هست. منظور این است که علوم غربی متأثر از اومانیسزم، یعنی استقلال انسان از خدا، دین و وحی هستند. این نوعی محرومیت یا به عبارتی دیگر، خودتحریمی است.

عمر نظام مدیریتی رایج حدوداً دویست سال است. قبلاً چنین رشته‌ای وجود نداشته است و صرفاً تجربه بوده است؛ یعنی در دویست سال اخیر، این تجارب منسجم شده‌اند و به شکل ساختار و نظریه درآمده‌اند. در این مدت، دگردیسی ایجاد شده است. در واقع هر پارادایم جدید پارادایم قبلی را نقض کرده است و این‌گونه علم مدیریت شکل کامل‌تری پیدا کرده است. در نتیجه، همین روند تکاملی مدیریت نشان‌دهنده بی‌ثباتی آن است.

نکته‌ای که باید در این میان مورد توجه قرار گیرد، این است که محصول دانش فقه‌الاداره دچار دگردیسی نمی‌شود، زیرا از منابعی استنباط می‌شود که خطا ندارند. این استنباط و استخراج از منابع معصوم، باید زیر نظر مجتهد صورت بگیرد. همان‌طور که در ابتدا عرض شد، نظرات عقلا رد نمی‌شوند، اما به این نظرات نمره بیست نیز داده نمی‌شود. بیست دادن مجذوبیت و صفر دادن مرعوبیت است. درحالی‌که نمره پانزده یا شانزده نشان‌دهنده مقبولیت است. مشروعیت نظرات عقلا نیز در صورت تأیید شارع مقدس خواهد بود. در نتیجه، محصول فقه‌الاداره کمکی به بشر و عقلاست. مقابله و مخاصمه‌ای وجود ندارد، بلکه کمک است. جهان در حال انقلاب است. انقلاب اسلامی ذاتاً علمی است، فقط ظاهری سیاسی دارد. فقه‌الاداره الگویی برای اداره انسان ارائه می‌دهد و کمک می‌کند که انسان را بهتر اداره کنند.

در فقه‌الاداره شخص حقیقی و حقوقی هر دو، موضوع و مخاطب شارع و هر دو، مکلف هستند. معمولاً شخص حقیقی بیشتر مورد بحث بوده است، اما باید اشاره کرد که شخص حقوقی نیز باید خمس بدهد، جهاد کند و امر به معروف باشد. براساس نظریه سازمان‌های مقلد، مجتهدینی که در زمینه مدیریت کار می‌کنند، مرجع تقلید سازمان‌های مقلد محسوب می‌شوند. ممکن است سازمانی به رفتاری موصوف شود. برای مثال، می‌توان سازمان‌ها را عقب‌مانده، پیشرفته، عقیم یا مولد نامید. سازمان، شخص حقوقی محسوب می‌شود، اما متشکل از اشخاص حقیقی است. اشخاص در سازمان‌ها، بدون توجه به عناوین شغلی، شخص حقیقی در نظر گرفته می‌شوند، اما وقتی با عناوین شغلی خود مخاطب قرار می‌گیرند، شخص حقوقی در نظر گرفته می‌شوند. بنابراین شخص حقیقی و شخص حقوقی هر دو مخاطب و مکلف هستند. در حد کلان، رهبر و رئیس‌جمهور نیز

مدیر دولتی محسوب می‌شوند. در مدیریت‌های شرکتی، بازرگانی، صنعتی، آموزشی و فرهنگی نیز با دو شخص حقیقی و حقوقی روبه‌رو هستیم. لذا نهادها، سازمان‌ها، مدیران، رهبران و کارگزاران، اشخاص حقوقی هستند. کارمندان و کارکنان، اشخاص حقیقی هستند، هرچند به‌نوعی اشخاص حقوقی نیز محسوب می‌شوند. در مجموع، انسان سازمانی، شخصیت حقوقی است، اما با کمی مسامحه می‌توان گفت این شخص تا زمانی که در سازمان است، هویت حقوقی دارد و بعد از بازگشتن به خانه، هویتی حقیقی می‌یابد.

برای هویت‌های حقوقی نیز همان فقه‌الاداره یا فقه مدیریت تعیین تکلیف می‌کند. احکام تکلیفی و وضعی هستند. تعداد احکام تکلیفی تغییر نمی‌کند، اما احکام وضعی بی‌شمار هستند. احکام تکلیفی عبارت‌اند از: وجوب، حرمت، استحباب، کراهت و اباحه. درحالی‌که احکام مربوط به مدیریت، ریاست و معاونت جزء احکام وضعی هستند. حتی شرایط مدیر نیز از احکام وضعی است. در واقع فقه‌الاداره در باب احکام وضعی نمود بیشتری دارد، زیرا احکام وضعی برای اشخاص حقوقی مورد استفاده قرار می‌گیرند. احکام وضعی وضعیت را مشخص می‌کنند. بنابراین در فقه‌الاداره صرفاً حلال و حرام مطرح نیست، هرچند به نقل از شهید صدر، قبل یا بعد از هر حکم وضعی، یک حکم تکلیفی نیز وجود دارد.

نکته قابل ذکر دیگر اینکه فقه‌الاجتماع و قسیم‌های آن، موضوعی جدید و تأسیسی نیست. در واقع می‌توان گفت این موضوع به‌صورت غیرفعال وجود داشته است. هیچ‌کس ادعا نمی‌کند که فقه‌الاداره اختراع شده باشد، زیرا اصلاً فقه اختراعی وجود ندارد. فقه تماماً کشف است. حتی پیامبر (ص) نیز می‌فرمایند من قول خدا را کشف می‌کنم. لذا نظریه‌های شخصی حقیقی نیستند. بنابراین به نظر بنده، به کار بردن اصطلاح فعال‌سازی در این مورد بهترین گزینه است. به‌عنوان مثال، در تلفن همراه یا کامپیوتر برنامه‌هایی وجود دارد که به دلایلی چون عدم آگاهی و آشنایی یا حتی نیاز، فعال نیستند. فقه‌الاداره نیز فعال نبوده است، نه اینکه وجود نداشته باشد. به‌عبارتی در طول قرون و اعصار، دکمه‌ی فعالی آن را زده‌اند. نظریه‌های شخصی بدلی است و به‌عبارتی حقیقی نیست، فانتزی است. بنابراین اصطلاح عدم فعال‌سازی در مقابل تأسیسی بودن این شاخه‌های فقه، بهترین اصطلاح است. به‌عنوان مثال، فقه‌الصلاه فعال است و هجده هزار حکم دارد، اما وقتی وارد فقه مدیریت می‌شویم، می‌بینیم که فعال نیست. لذا باید فعالش کنیم.