

قاعده فقهی گزینش اصلح

سید صمصام الدین قوامی

استاد خارج فقه‌الاداره حوزه علمیه قم

رئیس بنیاد فقهی مدیریت اسلامی

چکیده:

قاعده فقهی گزینش اصلح، یکی از مهم‌ترین قواعد مورد نیاز در حوزه فقه کارگزار به شمار می‌رود. از لحاظ موضوع‌شناختی، «گزینش» موضوعی مستتب - و نه عرفی صرف - است و اسلام در این زمینه مؤسس بوده و با کاربست واژگانی ویژه، ایده خود را در قالب «گزینش اصلح» ارائه کرده است. از منظر حکم‌شناختی نیز، این قاعده مبتنی بر قواعدی همچون «الاصحح و فالاصح» بوده و حکم آن در موارد سه‌گانه مناصب، تخصص‌ها و شغل‌ها متفاوت است. در مناصب رعایت «گزینش اصلح» واجب مؤکد است. در تخصص‌ها و حرف، لحاظ این مهم مستحب مؤکد و در شغل‌های معمولی، مستحب غیرمؤکد است. از نظر ساختار و نحوه تشخیص اصلح نیز، پیشنهاد «شورای تشخیص اصلح» در مراتب مختلف تشکیلاتی، قابل ارائه است.

واژگان کلیدی: فقه دولت، فقه کارگزار، گزینش کارگزاران، قاعده گزینش اصلح

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه:

«به‌گزینی» یکی از مراحل مهم در فرایند «انتخاب» به شمار می‌رود. در واقع فرآیند انتخاب دارای چهار مرحله از قرار ذیل است: به‌سازی، به‌گزینی، به‌کارگیری و به‌کارگماری (ن.ک. قوامی، ۱۳۹۴: ۳۱-۱۵۶). مقصود از به‌گزینی در این فرآیند، «انتخاب» و «اختیار کردن» است. یکی از مهم‌ترین مسائل مربوط به مرحله به‌گزینی نیز، «گزینش اصلح» است. مقاله حاضر تلاش می‌کند مسأله «گزینش اصلح» را به مثابه یک قاعده مهم و حیاتی در فقه کارگزار مورد بحث و بررسی قرار دهد.

بر این اساس و برای وصول به مقصود، ابتدا به موضوع‌شناسی اصلح پرداخته و سپس حکم‌شناسی گزینش اصلح را در دستور کار قرار خواهیم داد.

روش و فرآیند بحث در هر کدام از دو مرحله فوق‌الذکر، مبتنی بر طرح بحث در لایه‌های مختلفی از قبیل: فقه‌اللغه، فقه‌القرآن، فقه‌الحديث، فقه‌السیره و فقه‌الاداره است. در بخش فقه‌اللغه، مباحث مفهوم‌شناختی مورد بحث قرار می‌گیرد. فقه‌القرآن، مبانی قرآنی و آیه‌ای را نصب‌العین خود داده است و فقه‌الحديث، موضوع مورد بحث را در میان منابع حدیثی و ادله روایی مورد کنکاش قرار می‌دهد. در فقه‌السیره، سیره معصومین و متشرعه محور ارزیابی و بررسی موضوع تحقیق است و در نهایت در فقه‌الاداره، جنبه عینی و عملیاتی مورد نظر است.

در ادامه پس از تبیین موضوع‌شناختی مسأله تحقیق، بررسی حکمی و حکم‌شناختی آن در دستور کار قرار گرفته و در بخش پایانی، برخی از پرسش‌ها و ابهامات بحث، مورد پاسخگویی و روشن‌گری قرار خواهد گرفت.

۱. موضوع‌شناسی اصلح و صالح

۱.۱. **فقه‌اللغه:** اصلح در لغت به معنای شایسته‌ترین است. این واژه افعال تفضیل از صالح است که ضد طالح و فاسد می‌باشد. همچنین صالح به معنای نافع هم استعمال شده است. پس اصلح به معنای انفع خواهد بود. شایع‌ترین ترجمه برای اصلح، شایسته‌ترین است و هم‌آهنگ با صلاحیت، به معنای شایستگی معلوم می‌شود؛ مفاد اصلی شایستگی نیز «نفع‌رسانی» است.

۱،۲. **فقه القرآن:** در قرآن کریم از «عمل صالح» و «عبد صالح» آیات متنوعی وجود دارد، ولی از اصلح بحث نشده است. عبد صالح با عمل صالح شناخته می‌شود. علی القاعده در هر عصر و عرصه، عبد اصلح یک نفر است و لابد عمل اصلح انجام می‌دهد که نافع‌ترین کار است و البته عمل صالح به تنهایی عبد را صالح نمی‌کند و طبق قانون الهی باید همراه ایمان به خدا و کتب آسمانی و رسولان الهی و آخرت و فرشتگان و عالم غیب و... باشد: «وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَنُدْخِلَنَّهُمْ فِي الصَّالِحِينَ» و کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام دادند، آنها را در زمره صالحان وارد خواهیم کرد! (عنکبوت: ۹). این آیه به فرمول مهمی دلالت می‌کند که صالح فردی است که ایمان و عمل صالح دارد.

پیامبران مدیری همچون حضرت ابراهیم (شعراء: ۸۳)، حضرت سلیمان (نمل: ۱۹) و حضرت یوسف (یوسف: ۱۰۱) نیز از خدا می‌خواهند که در لیست صالحین داخل یا ملحق شوند، و این پیوند مدیریت و صالح بودن را می‌رساند و نیز حضرت ابراهیم درخواست جان‌نشین صالح می‌کند و خداوند اسحق را به او بشارت می‌دهد و او را از صالحان می‌خواند (صافات: ۱۰۰-۱۰۱).

بارزترین مصداق برای صالحان، پیامبران هستند که آیات حاوی نام مقدس آنان با وصف صالح همراه است. به‌عنوان نمونه؛ در آیه «إِنَّ وَلِيَ اللَّهِ الَّذِي نَزَّلَ الْكِتَابَ وَهُوَ يَتَوَلَّى الصَّالِحِينَ» (اعراف: ۱۹۶)، پیامبر اکرم (ص) به عنوان یکی از صالحان و تحت تولیت و سرپرستی خداوند معرفی می‌شود؛ به این معنا که خداوند در تولیت و مدیریت خویش صالحان را گزینش می‌کند. ولایت پیامبر اکرم (ص) مصداق بارز «گزینش اصلح» است. همچنین در مورد حضرت ابراهیم (ع) و فرزندانش می‌خوانیم: «وَمَنْ يَرْغَبُ عَنْ مِلَّةِ إِبْرَاهِيمَ إِلَّا مَنْ سَفِهَ نَفْسَهُ وَلَقَدْ اصْطَفَيْنَاهُ فِي الدُّنْيَا وَإِنَّهُ فِي الْآخِرَةِ لَمِنَ الصَّالِحِينَ» (بقره: ۱۳۰). از این آیه تفقه می‌شود که ابراهیم (ع) که در دنیا مصطفی و برگزیده است در آخرت در لیست صالحین ثبت می‌شود. یعنی چون صالح بوده و اصلح، پس مصطفی هم بوده است و این آیه نیز بر «گزینش اصلح» دلالت دارد. در آیه دیگری در مورد فرزندان آن حضرت نیز می‌خوانیم: «وَوَهَبْنَا لَهُ إِسْحَاقَ وَيَعْقُوبَ نَافِلَةً وَكُلًّا جَعَلْنَا صَالِحِينَ» (انبیاء: ۷۲). همچنین در آیات متعدد دیگری درباره انبیا مختلف الهی تعابیر از این دست را ملاحظه می‌کنیم؛ پیامبرانی از قبیل حضرت نوح و لوط (تحریم: ۱۰؛ انبیا: ۷۴-۷۶)، حضرت یونس (قلم: ۵۰)، حضرت زکریا، یحیی، عیسی و الیاس (آل عمران: ۳۹ و ۴۶)، حضرت اسماعیل، ادريس و ذالکفل (انعام: ۸۵-۸۶)، حضرت شعیب (قصص: ۲۷) و...

دقت در آیات فوق بیانگر این نکته مهم است که نوع و اکثر پیامبران دارای حکم بوده‌اند، یعنی حاکم و مدیر بوده‌اند و در زمره صالحین و بعضی حکومت و صالح بودن را با هم مطالبه کرده‌اند و این می‌تواند مبنایی و حیانی برای شایستگی مدیران به حساب آید و در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که گزینش پیامبران با وصف صالح بودن آنان در حقیقت «گزینش اصالح» است که مدلول اصلی این آیات است. چرا که خداوند در گزینش پیامبران سراغ غیراصالح نرفته است و یقیناً اینان اصالح افراد زمان خود بوده‌اند که در منصب خطیر رسالت و نبوت مورد اختیار و اصطفاء و به‌گزینی در سازمان خداوندی قرار گرفته‌اند.

برخی اوصاف صالحان در قرآن: در قرآن کریم برای صالحان اوصاف متعدد و گوناگونی برشمرده شده است. به‌عنوان مثال؛ مبتنی بر آیات «لَيْسُوا سَوَاءً مِّنْ أَهْلِ الْكِتَابِ أُمَّةٌ قَائِمَةٌ يَتْلُونَ آيَاتِ اللَّهِ آنَاءَ اللَّيْلِ وَهُمْ يَسْجُدُونَ يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ» (آل عمران: ۱۱۳-۱۱۴)، ویژگی‌های ذیل برای صالحان قابل شمارش است: جمعیتی که اهل قیام هستند (امت قائمه)، شب‌زنده‌داری، تلاوت آیات خدا، سجده، ایمان به خدا، ایمان به معاد، امر به معروف و نهی از منکر، پیشی گرفتن در کارهای نیک (مسارعه در خیرات). بنابراین، «صالح» اهل عبادت و معنویت است و نیز اهل قیام و مسابقه در خیررسانی یا خدمت‌رسانی می‌باشد، و از همه مهم‌تر اهل سیاست و مدیریت است (امر به معروف و نهی از منکر).

به طور طبیعی هر که در امور فوق برجسته‌تر باشد، شایسته‌تر و اصلح‌تر است و اتفاقاً این ویژگی‌ها در پیامبران به شکل عالی وجود دارد و به همین علت از صالحان محسوب می‌شوند؛ بلکه اصالح زمان خود هستند و اختیار و اصطفاء آنها به معنای گزینش اصالح است که توسط خداوند انجام می‌گیرد و این، خود مبنایی و حیانی برای گزینش اصالح است.

وعده نهایی و چشم‌انداز جهان و مدیریت آینده نیز نشان از شایسته‌سالاری است و اینکه صالحان وارث زمین شده، مدیریت آن را با سلسله مراتب «الاصالح فالاصالح» برعهده می‌گیرند: «وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ» (انبیاء: ۱۰۵).

در یک جمع‌بندی و با عطف توجه به منابع تفسیری، می‌توان به چیدمان ذیل در اوصاف صالحان دست یافت: انجام کارهای مثبت و سازنده و مفید، پیروی از اوامر انبیاء، انجام وظایف

سه‌گانه انبیاء و شهدا و صدیقین یعنی رهبری و تبلیغ و قربانی، استقامت نفس خود در حسن عمل و مصلح و مقوم نفس خود یا دیگری، شایسته در عقیده و کار خود، همت در طاعت، قیام به صلاح و تقوا، لیاقت و آمادگی برای کرامت الله و مصلح (کسی که خود و عمل خود را اصلاح کند). آنچه گذشت برخی از اوصاف و خصائص انسان‌های صالح از منظر آیات و مفسران قرآن بود. بخشی از ویژگی‌ها این پیام را دارد که «هر صالحی مصلح است» کما اینکه «هر فاسدی مفسد است»، لذا گزینش صالحان به اصلاح امور سازمان‌ها خواهد انجامید، همان‌گونه که شعیب پیامبر(ع) خود را از صالحان معرفی نموده بود، جمله‌ای قانون‌مند به‌گونه ذیل می‌گوید: «قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُ عَلَىٰ بَيْتِهِ مِنْ رَبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ أَنْ أُخَالِفَكُمْ إِلَيَّ مَا أَنْهَاكُمْ عَنْهُ إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتِطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ» (هود: ۸۸). و این اراده اصلاح امور از رهبر و مدیر صالح» باید راهبرد و قاعده کلیه مدیران و سازمان‌ها قرار گیرد.

به‌عنوان مثال؛ یکی از مصادیق عالی «گزینش اصلاح» در قرآن مورد اشاره قرار می‌گیرد: «إِنْ تَتُوبَا إِلَى اللَّهِ فَقَدْ صَغَتْ قُلُوبُكُمَا وَإِنْ تَظَاهَرَا عَلَيْهِ فَإِنَّ اللَّهَ هُوَ مَوْلَاهُ وَجِبْرِيلُ وَصَالِحُ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمَلَائِكَةُ بَعْدَ ذَلِكَ ظَهِيرٌ» (تحریم: ۴). در حدیث است که مراد از «صالح المؤمنین»، حضرت علی(ع) است که گزینش اصلاح خدا و رسول او است (بحرانی، ۱۳۶۶، ۵: ۷۴)؛ و این دلیلی محکم و وحیانی برای گزینش اصلاح در منصب وصایت و وزارت و جانشینی است.

۱,۳. فقه‌الحديث: در طایفه‌ای از اخبار در ذیل آیه ۶۹ سوره نساء که حاوی اصطلاح «صالحین» است، نکات و ملاکاتی طرح گشته است که به برخی از آنها اشارتی می‌شود: «عدة من أصحابنا عن سهل بن زياد عن محمد بن سليمان عن أبي عبدالله(ع) انه قال لأبي بصير: يا ابا محمد لقد ذكركم الله في كتابه فقال: «فَأُولَئِكَ مَعَ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ وَالصَّالِحِينَ وَحَسُنَ أُولَئِكَ رَفِيقًا» فرسول‌الله(ص) فی الآیة النبیین، و نحن فی هذا الموضع الصديقون و الشهداء، و أنتم الصالحون فتمسوا بالصلاح كما سماكم الله عزوجل و الحديث طويل أخذنا منه موضع الحاجة (قمی مشهدی، ۱۳۶۸، ۳: ۴۶۸). در این حدیث شریف صالحین را اسمی الهی دانسته که خداوند بر پیروان اهل‌بیت(ع) گذاشته و همین مایه سنگینی وظیفه و تکلیف آنها شده است. زیرا باید مطابق این عنوان صلاحیت‌های گوناگون را در خود نهادینه کنند تا تسمیه صالحین بدون مسمی نباشند. در روایتی دیگر آمده است: حسن بن أحمد بن محمد عن الحسن بن العباس بن الحریش عن أبي جعفر(ع) قال: ان لنا فی لیالی الجمعة لشأنا و ذکر حدیثا

طویلا و فی آخره قلت: والله ما عندی کثیر صلاح قال: لا تکذب علی الله فان الله قد سماک صالحا حیث یقول: «فأولئك مع الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ وَالصَّادِقِينَ وَالشُّهَدَاءِ وَالصَّالِحِينَ وَحَسُنَ أُولَئِكَ رَفِيقًا» یعنی الذین آمنوا بنا و بأمیرالمؤمنین(ع) (همان). در این حدیث شریف به شبهه‌ای توسط امام باقر(ع) پاسخ داده شده است که مخاطب ناامیدانه خود را خالی از صلاحیت می‌داند و از مصداق صالح خود را خارج می‌داند که امام به آیه مورد نظر استناد می‌کند که: چرا دقت نمی‌کنی که خداوند تو را صالح نامیده است، با این معنا که مؤمنان به اهل‌بیت(ع) و به‌ویژه مؤمنان به امیرالمؤمنین(ع) صالح نام می‌گیرند. مطابق این فرمایش صالح کسی است که مؤمن به اهل‌بیت است، یعنی شیعه است و این مؤمنان مصداق صالحین مندرج در آیه شریفه هستند.

در حدیثی دیگر در همین زمینه می‌خوانیم: «وَمَنْ يُطِعِ اللَّهَ وَالرَّسُولَ فَأُولَئِكَ مَعَ الَّذِينَ أَنْعَمَ اللَّهُ عَلَيْهِمْ مِنَ النَّبِيِّينَ: الَّذِينَ فِي أَعْلَىٰ عِلِّيِّينَ، وَالصَّادِقِينَ الَّذِينَ صَدَقُوا فِي أَقْوَالِهِمْ وَأَعْمَالِهِمْ، وَالشُّهَدَاءِ الْمَقْتُولِينَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ، وَالصَّالِحِينَ: الَّذِينَ صَلَحَتْ حَالُهُمْ، وَاسْتَقَامَتْ طَرِيقَتُهُمْ (همان: ۴۶۱). این عبارت مدلول صریحی در خصوص صالحین دارد که قول دهم در میان اقوال نقل شده از این مدلول گرفته شده است. در اینجا به مصداق توجه نشده است و تنها مفهوم این واژه را ارائه داده است که طبق این مفهوم صالح کسی است که حال و روز مفید و مؤثر و اصلاح شده‌ای دارد و حال و احوالش مساعد است و طریقه و برنامه و خط مشی مداوم و با استقامتی دارد و بر صراط مستقیم است؛ گویا حالش مطابق بخش دوم این آیه است: «أَفَمَنْ يَمْشِي مُكِبًّا عَلَىٰ وَجْهِهِ أَهْدَىٰ أَمَّنْ يَمْشِي سَوِيًّا عَلَىٰ صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ» (ملک: ۲۲).

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت: صالحین در اخبار و عبارات فوق از لحاظ مفهوم به کسانی اطلاق شد که حال مفید و روبه‌راهی دارند که حالت اصلاح‌گری مفید است و سلیقه و برنامه مستقیمی دارند و از لحاظ مصداق اعم از معصومین(ع) و در دایره شیعیان قرار دارد و مصداق بارز آن ائمه اطهار(ع) به‌ویژه امیرالمؤمنین(ع) است که در آیه چهار سوره تحریم هم مصداق «صالح المؤمنین» معرفی شده بود.

البته در بعض احادیث از رسول خدا(ص) با صیغه افعال تفضیل بهترین‌ها معرفی شده‌اند که می‌توان در یک عبارت شایسته‌ترین را از آن شناخت و ملاک برای گزینش اصلح در بعضی از

ابعاد قرار داد: «... أَصْلَحُ النَّاسِ أَصْلَحُهُمُ لِلنَّاسِ وَ خَيْرُ النَّاسِ مَنْ انْتَفَعَ بِهِ النَّاسُ...» (مجلسی، ۱۴۰۳، ۷۴: ۱۱۳).

به این مهم باید به عنوان یک قاعده نبوی که مدیریت مدینه فاضله را برعهده داشته است، پرداخت که أَصْلَحُ النَّاسِ أَصْلَحُهُمُ لِلنَّاسِ وَ خَيْرُ النَّاسِ مَنْ انْتَفَعَ بِهِ النَّاسُ و تحلیل آن این است که صالح‌ترین مردم کسی است که بیشترین اصلاح را در بین مردم به وجود می‌آورد و مانع فساد و رشد آن می‌شود و بهترین و نافع‌ترین و گره‌گشایترین مردم است.

۱,۴. فقه‌السیره: گزینش اصلح امری عقلانی و عقلایی است. خداوند در گزینش خود بهترین‌ها را برمی‌گزیند و این را از واژگان اختیار و اجتناب و اصطفااء متوجه می‌شویم. نمی‌شود با وجود اصلح برای منصب نبوت فرد صالح را خداوند برگزیند. رسول خدا هم که خود بهترین فرد زمان و مختار و مصطفی و مجتبی است، علی(ع) را به عنوان اصلح افراد برای جانشینی خود برگزیده است، و به همین ملاک سایر کارگزاران را - ولو بعدها از اصلحیت بیفتند - همین‌گونه برگزید. در سیره عقلا هم گزینش اصلح رایج است و این ملاکی بین‌المللی است. منتهی معیار اصلحیت ممکن است از دل وحی و عصمت بهتر به دست آید.

۱,۵. فقه‌الاداره: معنا و اصطلاحی از «گزینش اصلح» که مدنظر این تحقیق است، سابقه‌ای در اسلام ندارد. مراد این است که گزینش اعلم یا اتقی یا اسخى و امثال آن فاقد جامعیت است. زیرا اعلم همیشه اصلح نیست. چرا که در حدیث می‌خوانیم: «العلماء اذا صلحوا»، «خیر خلق الله بعد از ائمه» بوده و «اذا فسدوا شر خلق الله» هستند و البته «گزینش خیر» هم می‌توانست مناسب باشد که به معنای «به‌گزینی» است. مراد ما از اصلح «شایسته‌ترین» است که همان بهترین، با ملاحظات سازمانی بهتر و از همه مهم‌تر رواج بهتر گزینش اصلح در ادبیات مدیریتی، براساس نظام شایستگی است. به‌عنوان مثال؛ در انتخابات، بحث از تأیید صلاحیت یا احراز صلاحیت است، و بر همین اساس صالح و اصلح مورد تشخیص و انتخاب واقع می‌شود و امتیازی است تا اصطلاح گزینش اصلح را ترجیح دهیم؛ به خصوص که جامعیت آن با ادبیات شرعی می‌سازد و منافاتی ندارد.

مهم فقه‌الاداره این سؤال است که گزینش اصلح چه حکمی دارد: آیا واجب است یا مستحب است؟

آنچه تاکنون مورد تفقه قرار گرفت، موضوع‌شناسی بود که به عنوان موضوعی مستنبط و نه عرفی صرف مورد استنباط قرار گرفت و دانسته شد که اسلام در گزینش مؤسس است و واژگان ویژه‌ای را عرضه می‌کند که نهایتاً عصاره آنها به گزینش اصلح منتهی می‌شود.

۲) حکم‌شناسی گزینش اصلح

بعد از اینکه نسبت به موضوع اصلح و شخص صالح بحث کردیم، نوبت به این می‌رسد که بدانیم شرع مقدس در رابطه با انتخاب و گزینش شخص اصلح چه نظری دارد و چه حکمی را برای آن بار می‌کند؟ پرسش این بخش مشخصاً عبارت است از اینکه: «حکم شرع در گزینش اصلح چیست؟». برای پاسخ به سراغ ادله می‌رویم.

۲،۱. فقه‌القرآن: «قُلْ هَلْ مِنْ شُرَكَائِكُمْ مَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ قُلِ اللَّهُ يَهْدِي لِلْحَقِّ أَفَمَنْ يَهْدِي إِلَى الْحَقِّ أَحَقُّ أَنْ يُتَّبَعَ أَمْ لَا يَهْدِي إِلَّا أَنْ يَهْدِيَ فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ» (یونس: ۳۵)؛ بگو: آیا هیچ یک از معبودهای شما، به سوی حق هدایت می‌کند؟! بگو: تنها خدا به حق هدایت می‌کند! آیا کسی که هدایت به سوی حق می‌کند، برای پیروی شایسته‌تر است، یا آن کس که خود هدایت نمی‌شود مگر هدایتش کند؟ شما را چه می‌شود، چگونه داوری می‌کنید؟!

وجه استدلال: این آیه دارای دو بخش صغروی و کبروی و یک نتیجه، به شرح ذیل است: صغری: الله يهدي الى الحق؛ کبری: من يهدي الى الحق احق ان يتبع؛ نتیجه: فالله احق ان يتبع.

مهم کبری است که یک قاعده کلی به دست می‌دهد که بر صغریات و مصادیق زیادی تطبیق می‌کند. از جمله اینکه «خداوند هادی به حق است» و به همین علت احق در تبعیت است. هرکس دیگر هم به حق هدایت کند، احق در تبعیت است. مانند پیامبران و صالحان که به حق هدایت می‌کنند؛ پس نسبت به کسی که هدایت به حق نمی‌کند و خودش نیاز به هدایت دارد، احق در تبعیت شدن هستند. نتیجه این برهان آنقدر بدیهی است که قرآن می‌فرماید: «فَمَا لَكُمْ كَيْفَ تَحْكُمُونَ».

بیان کبری: «من يهدي الى الحق احق ان يتبع؛ کسی که هدایت به سوی حق می‌کند، برای پیروی شایسته‌تر است». «هدایت به سوی حق» یک ملاک است که شایستگی و احقیت در

رهبری و هدایت دیگران می‌آورد، نسبت به کسی که هدایت به حق نمی‌کند؛ بلکه نیاز به هدایت دارد، نه اینکه هر دو شایسته هستند. ولی هادی به حق شایسته‌تر است؛ بلکه او فاقد شایستگی است و مسلوب‌الصلاحیه است. لذا خیلی‌ها صیغه «احق» را منسلخ از تفضیل می‌دانند، تا لغو در کلام حکیم پیش نیاید. مانند این آیه: «الَّتِي أُوْلَىٰ بِالْمُؤْمِنِينَ مِنْ أَنْفُسِهِمْ وَأَزْوَاجُهُ أُمَّهَاتُهُمْ وَأُولُو الْأَرْحَامِ بَعْضُهُمْ أَوْلَىٰ بِبَعْضٍ فِي كِتَابِ اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُهَاجِرِينَ إِلَّا أَنْ تَفْعَلُوا إِلَىٰ أَوْلِيَائِكُمْ مَعْرُوفًا كَانَ ذَلِكَ فِي الْكِتَابِ مَسْطُورًا» (احزاب: ۶). در این آیه صیغه «اولی» از تفضیل منسلخ است. زیرا که در جریان توارث با وجود یک طبقه از اولوالارحام طبقه دیگر حقی ندارد، نه اینکه حق کمتری نسبت به طبقه اولی دارد.

بر این اساس، غیرهادی فاقد صلاحیت رهبری است، نه اینکه صلاحیت کمتری نسبت به احق داشته باشد.

۲،۲. فقه‌الحدیث: اگر کسی هدایت کمتری برخوردار باشد، آیا بدین معنا است که صلاحیت هدایت را دارد، ولی نه به اندازه دیگری؟ آیا با وجود اهدی و اصلح، می‌توان سراغ هادی و صالح رفت و او را برای هدایت برگزید؟ پاسخ آن را از رسول خدا خواهیم شنید: «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ: مَنْ صَلَّى بَقَوْمٍ وَفِيهِمْ مَنْ هُوَ أَعْلَمُ مِنْهُ لَمْ يَزَلْ أَمْرُهُمْ إِلَيَّ سَفَالٍ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ» (صدوق، من لايحضره الفقيه، ۱: ۳۷۸). از این فرمایش حضرت رسول(ص)، که با عبارات مختلف نقل شده است، «قاعده سفال» را می‌توان استخراج کرد. سفال به معنای سقوط و حرکت قوم و جامعه به سمت اسفل و انحطاط است و علت سفال «لم یزل» یعنی سرایشی حتمی و بی‌برگشت، این است که با وجود اعلم و اصلح غیراصلح امامت را برعهده بگیرد، اعم از اینکه این غیراصلح، خود صالح یا فاسد باشد. این را از اطلاق می‌فهمیم. چرا که مقید به فاسد نشده است.

در نتیجه برای پرهیز از سفال و انهيار، واجب می‌شود که با وجود اصلح، غیر او را گزینش نکرد. زیرا تن دادن به سفال توسط هر مدیریت و حاکمیتی حرام و معصیتی جبران‌ناپذیر است. از مؤیدات این قاعده سفال که به لزوم گزینش اصلح و حرمت و عدم جواز گزینش غیراصلح دلالت دارد، فرمایش ذیل از حضرت امیرالمؤمنین(ع) است: «أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَامُهُمْ عَلَيْهِمْ وَأَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ... وَلَكِنْ أَهْلُهَا يَحْكُمُونَ عَلَيَّ مِنْ غَابَ عَنْهَا...» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۲).

از این عبارت به خوبی لزوم گزینش اصالح در خلافت به دست می‌آید و اینکه احق الناس و شایسته‌ترین فرد برای تصدی خلافت و امامت امت، قوی‌ترین و عالم‌ترین فرد است. در حقیقت علم و قدرت دو شاخصه مشروعیت برای مسئولیت رهبری است و هر کس واجد بالاترین حد از علم و قدرت است، او احق است (با انسلاخ از تفضیل) و با وجود او دیگری صلاحیت ندارد. آنچه این مدعا را تقویت می‌کند، عبارت بعدی است که اگر کسی زیر بار اصالح و حق نرفت و بیعت نکرد، فتنه‌گر است و اول از طریق گفت‌وگو از او خواسته می‌شود که حق را بپذیرد و الا با او نبرد می‌شود.

به خوبی روشن است که اگر گزینش اصالح در خلافت و جوب نداشت، این داغ و درفش و تهدید معنا نداشت، و تهدید علامت و جوب است، و با استحباب و رجحان صرف سازگار نمی‌باشد؛ و باز آنچه در ادامه آمده است، مدعا را تأکید می‌کند که اولاً در انتخاب امام و رهبر همه اطراف باید حاضر باشند و مشارکت کنند تا زمینه گزینش اصالح فراهم شود. بعد با عبارت «فما الی ذلک سبیل» مهر حتمیت بر این شیوه گزینشی می‌زند و باز تأکید می‌کند که کسی حق تخلف از نتیجه را ندارد و نمی‌تواند به هم بزند و بعد جنگ و مجازات با کسی که مدعی است ولی اصالح نیست و دیگری بیعت کننده‌ای که نکث و نقض بیعت کند. ملاحظه می‌شود که ابتدائاً و جوب گزینش اصالح اثبات می‌شود و سپس با قرائن متوفره پوشش داده می‌شود تا تثبیت شود.

بر این اساس، به نظر می‌رسد که مسأله لزوم گزینش اصالح، اصلی‌ترین نتیجه از کلام امیرالمؤمنین (ع) است و هیچ دلالتی بر صحت گزینش غیراصالح ندارد؛ به همان بیان که در استدلال به آیه ۳۵ یونس در اثبات مدعی خود «و جوب گزینش اصالح» گذشت که صیغه احق که در آیه و کلام حضرت استفاده شده، خالی از تفضیل است، و به معنای این است که غیرافضل و اصالح و لو فاضل و صالح، محق برای تصدی امامت و هدایت و رهبری نیست. یعنی با وجود اصالح (اقوی و اعلم) گزینش دیگران باطل و حرام و تصدی و قبول او هم همین حکم را دارد. پس اصالح که اقوی و اعلم است، برای تصدی مشروعیت دارد و دیگران با حضور او فاقد مشروعیت گزینش در امامت هستند. ولی برای شروع به کار و اجرای امور مسلمین به مقبولیت و اقبال عمومی نیاز دارد و ممکن است غیراصالح در فضای تبلیغاتی، مقبولیت کسب کند؛ ولی این در تصدی امامت کافی نیست و اقدامات او نامشروع حساب می‌شود.

لزوم گزینش اصلح مخصوص معصومان نیست. امثال طالوت هم طبق سند ذیل، اصلح زمان خود بوده‌اند و در نتیجه توسط خدا مبعوث و توسط پیامبر خدا معرفی می‌شود: «فی تفسیر علی بن ابراهیم بإسناده إلى أبي جعفر: وَ زَادَهُ بَسْطَةُ أَي فَضِيلَةَ وَ سَعَةَ فِي الْعِلْمِ وَ الْجِسْمِ وَ كَانَ أَعْلَمَ بَنِي إِسْرَائِيلَ فِي وَقْتِهِ وَ أَجْمَلَهُمْ وَ أَتْمَهُمْ وَ أَعْظَمَهُمْ جِسْمًا وَ أَقْوَاهُمْ شَجَاعَةً وَ قَبِيلَ كَانَ إِذَا قَامَ الرَّجُلُ فَبَسَطَ يَدَهُ رَافِعًا لَهَا نَالَ رَأْسَهُ قَالَ وَ هَبْ كَانَ ذَلِكَ قَبْلَ الْمَلِكِ وَ زَادَهُ ذَلِكَ بَعْدَ الْمَلِكِ فَلَمَّا فَصَلَ أَي خَرَجَ مِنْ مَكَانِهِ وَ قَطَعَ الطَّرِيقَ بِالْجُنُودِ اخْتَلَفَ فِي عَدَدِهِمْ قَبِيلَ كَانُوا ثَمَانِينَ أَلْفَ مَقَاتِلَ وَ قَبِيلَ سَبْعِينَ أَلْفًا وَ ذَلِكَ أَنَّهُمْ لَمَّا رَأَوْا التَّابُوتَ أُبْقِنُوا بِالنَّصْرِ فَتَبَادَرُوا إِلَى الْجِهَادِ قَالَ يَعْنِي طَالُوتَ إِنَّ اللَّهَ مُبْتَلِيكُمْ بِنَهَرٍ أَي مَمْتَحَنُكُمْ وَ مَخْتَبِرٌ» (مجلسی، همان، ۱۳: ۴۳۵). همان‌طور که ملاحظه می‌شود طالوت جامع تمامی صفات عالی برای فرماندهی لشکر بوده و در عصر خود اصلح و منحصر به فرد بوده؛ هرچند برای پیامبری اصلح نبوده؛ ولی در پست خودش اصلح بوده و در غیر آن حالت، گزینش خدایی نمی‌شده است. این مؤید، بلکه دلیلی بر لزوم گزینش اصلح است. در اینجا اثبات شیء نفی ماعدا می‌کند. یعنی دیگری صلاحیتش برای تصدی منصب مورد نظر نفی می‌شود؛ و نیز نشان می‌دهد که این قاعده منحصر در امامت و هدایت و رهبری نیست؛ بلکه مناصب دیگر را از غیر معصوم نیز شامل می‌شود.

۲،۳. فقه‌الاداره: قاعده «لزوم گزینش اصلح» که بر قاعده دیگری به نام «الاصلاح فالاصح» استوار است و به ادله شرعیه استنباط قابل است، آثار سازمانی مثبتی را در پی دارد که تحول و تکامل قطعی را در سازمان پیش می‌آورد و سازمانی دگرگون را پدید می‌آورد. طبق این قاعده تا کسی اصلح است و اصلح از او ظهور نکرده، همچنان در سمت خود باقی می‌ماند. به‌عنوان مثال؛ اگر وزیر است، با تغییر رئیس دولت که به علت ظهور اصلح تغییر کرده است، تغییر نمی‌کند و نباید تغییر کند. فایده این مهم آن است که او هم همیشه از اصلح افراد موجود در همکاران خود استفاده می‌کند؛ در نتیجه سازمان اصلح می‌شود، که مطابق عدالت سازمانی است و هرکس در جای خودش است و سازمان به مثابه اورانیوم با غنای عالی است که انفجاری از خدمت و اثربخشی و پیشرفت را پدید می‌آورد. البته همه باید همت کنند تا این قاعده معجزگون فرهنگ‌سازی شود و راه‌های پیاده‌سازی آن جست‌وجو شود.

گفتنی است لازمه قاعده بودن «وجوب گزینش اصلح» فراگیری آن در سازمان‌های خرد و کلان بوده و قابل اجرا است و باید اجرا شود؛ چون قاعده‌ای شرعی است و باید مورد تبعیت و

تقلید قرار گیرد. هر چند طبق قاعده «اهم فالاهم» به تدریج به اجرای کامل می‌رسد. این مهم می‌تواند در یک سازمان «پایلوت» شده مورد آزمایش قرار گیرد. به‌عنوان مثال؛ در سطح رهبری انقلاب اسلامی. در این رده ما شاهد اجرای این قاعده هستیم که مردم به تبعیت از شارع مقدس امام راحل را به عنوان اصلح انتخاب کردند و مزایای آن را دیدند و چشیدند و پس از رحلت آن امام همام، مجلس خبرگان رهبری توفیق اعمال این قاعده را پیدا کرد و با معرفی فرد اصلح، پس از تشخیص درست، آن انقلاب و انقلابیون را شیرین‌کام و بهره‌مند کرد و هر چه می‌گذرد به این مصداق اتم اصلح بیشتر موقن می‌شویم.

معلوم می‌شود این قاعده قابل اجرا است و قانون اساسی که توسط فقها و مراجع دینی و خبرگان نگاشته شد، «مجلس خبرگان رهبری» را به عنوان سازوکار تشخیص و معرفی فرد اصلح در رهبری را قرار داد و عملاً اعمال قاعده گزینش اصلح را به این مجلس سپرد و کار را روشن‌مند و هدفمند کرد. چه اشکالی دارد که چنین سازوکاری برای تشخیص اصلح در رده‌های مختلف سازمانی در نظر گرفته شود که خبرگانی گرد هم آیند و در هر منصب، تشخیص اصلح را برعهده بگیرند، که زیرمجموعه مدیریت معادن انسانی هر سازمانی قرار گیرد و اعضای آن واقعا خبره در تشخیص اصلح باشند.

آنچه کار را آسان می‌کند، فرآیند به‌سازی و اصطناع است؛ این فرآیند که از نیل تا طور به پرورش صنایع می‌پردازد، کمک شایانی به تشخیص اصلح می‌کند و چه بسا کار را تمام می‌کند؛ چرا که دستگاه اصطناع، اصلح را عملاً در اختیار دستگاه به‌گزینی قرار می‌دهد. حداکثر این است که چند گزینه نزدیک به هم را معرفی می‌کند تا اصلح آن برگزیده شود. ملاحظه می‌شود که اگر به شکل سیکل امدادی نگاه شود، حلقه‌های پیاپی گزینشی کار را برای یکدیگر میسور و ممکن می‌سازند. نمونه خوب دیگر شورای اسلامی شهر و روستا است که نوعاً در انتخاب شهردار، اگر ملاحظات فنی و صنفی را بر جنبه‌های سیاسی بچربانند، به آسانی گزینش اصلح را در منصب شهرداری اعمال می‌کنند. بنابراین، چنین شوراهایی در کلیه رده‌ها می‌توانند تعبیه و نهادینه شوند، و به اعمال قاعده «وجوب گزینش اصلح» همت کنند.

۳) پرسش‌های ناظر به قاعده «لزوم گزینش اصلح»

این قاعده سؤالات فرعی متنوعی را در پی دارد که باید مورد پاسخ فقهی - اجتهادی قرار گیرند. سؤالاتی از قبیل اینکه:

- قلمرو این قاعده کدام مناصب و شغل‌های سازمانی را در بر می‌گیرد؟
- در صورت استتکاف اصلح، گزینش غیراصلح چه حکمی دارد؟
- تصدی و پذیرش منصب توسط غیراصلح چه حکمی دارد (فارغ از حکم شرعی گزینش‌کنندگان)؟
- آیا این قاعده و لازمه آن، که طولانی شدن پست‌ها است، مخالف مردم‌سالاری و نیز شکوفایی استعدادها و جوان‌گرایی نیست؟
- روش تشخیص اصلح در هر منصب چگونه است؟
- آیا در زمان حکومت معصومین این قاعده بی‌کم و کاست اجرا می‌شده است؟
- آیا اجرای این قاعده به طور کامل امکان دارد؟
- مجمع یا شورای تشخیص اصلح در هر سازمان دارای چه ماهیت و ترکیبی است؟
- در صورت تردید در بقای اصلحیت صاحب منصب، تکلیف چیست؟
- و...

۳,۱. قلمرو این قاعده کدام مناصب و شغل‌های سازمانی را در بر می‌گیرد؟

یک. فقه‌اللغه: منصب با شغل متفاوت است. منصب محدود به پست‌های مدیریتی و ریاستی مثل مدیر کلی یا معاونت است، ولی شغل، فعالیت است فراگیر که کلیه اعضای سازمان را در بر می‌گیرد که به علت آن عضو سازمان حساب می‌شوند و حتی صاحبان منصب هم فارغ از منصب خود دارای شغل هستند، که اگر از منصب خود عزل شدند، بیکار حساب نشوند. در حقیقت هر شغل بیانگر نوعی خدمت است؛ مثل اپراتوری، نگهبانی، دفترداری، تایپ کردن و... که چون مشغولیت می‌آورد، شغل نامیده می‌شود. البته تخصص یک مهارت است که هرکس می‌تواند داشته باشد، ولی محدود به بعضی اعضای سازمان می‌شود که برخی به علت داشتن آن نخبه محسوب می‌شوند و ممکن است یک متخصص منصبی هم نداشته باشد، ولی به علت تحصیلات یا تجربه و ممارست تخصصی را حیازت کرده باشد، مثل تخصص در توسعه نرم‌افزار و نگهداری نرم‌افزارها و یا تکنیسین در بعضی تأسیسات. البته نوعاً تخصص‌ها با تحصیلات و

مدرک همراه است و اصولاً تجزیه و تحلیل شغل و منصب و تخصص خود امری نهادینه شده در مدیریت منابع انسانی است که روش‌های خاص خود را دارد و کارکرد آن این است که فعالیت‌های گوناگون مورد نیاز سازمان را تحلیل می‌کند تا صاحبان مناسبی برای مشاغل و مناصب پیدا شوند و به این فعالیت‌ها مبادرت نمایند.

دو. فقه القرآن: در قرآن کریم برای شغل و منصب و تخصص آیاتی وجود دارد، مانند آیات مربوط به مدیریت حضرت سلیمان که از بناء و غواص و... نام برده می‌شود، یا جبایت زکات که کار عاملان زکات است که در آیه مصارف زکات آمده است و نیز منصب وزارت، که از زبان حضرت موسی صادر شده است، و یا از تخصص خزانه‌داری که از زبان حضرت یوسف خطاب به عزیز مصر ارائه شده است.

سه. فقه السیره: در کتاب «تراتیب‌الاداریه ادریس کتانی» که برای معرفی حرفه‌ها، صنعت‌ها و سمت‌ها در حکومت پیامبر(ص) تدوین شده است، آمار بسیار دقیقی از امور نامبرده آورده است که از ریزترین مشاغل و مناصب و تخصص‌ها تا درشت‌ترین آنها در دولت رسول(ص) نام برده و شرح داده است، که نشان از نوعی تجزیه و تحلیل شغل در حد خودش است و نیز امیرالمؤمنین(ع) که در نهج‌البلاغه و فروغ ولایت و الغارات و امثال آنها به مناسب زمان آن حضرت به طور اجمال اشاره می‌شود. این مشاغل و مناصب و حرفه‌ها مانند امارت و وزارت و قضاوت و صاحب‌السر و سفیر و کاتب و صاحب‌اللواء و... در هر دو سیره نبوی و علوی وجود دارد که اکنون همان موارد در شکل مدرن و تکثیر شده در سازمان‌ها وجود دارد.

چهار: فقه‌الاداره: این مناصب و مشاغل هر کدام تعریف و تحلیل خاص خود و هر کدام وزن و قد و اندازه خود را دارد، که باید به دقت سنجش شود تا صاحب مناسب آن پیدا شود. حال سؤال این است که قاعده «لزوم گزینش اصلح» شامل مشاغل و مناصب و حرف و تخصص‌ها می‌شود یا منحصر در مناصب است؟

به نظر می‌رسد این امکان وجود دارد که برای همه موارد اصلح را پیدا کرد و در نظر گرفت. به هر حال، همیشه بهترین وجود دارد و باید جست‌وجو کرد و ناامید نشد و راهبردهای سازمانی را در برنامه‌ریزی نیروی انسانی به سمت انتخاب اصلح پیش برد. خداوند هم کمک می‌کند. البته

می‌توان به ترتیب ذیل و طبق قاعده ال‌اهم فالاهم و الاصلح فالاصح رده‌بندی کرد: ۱. مناصب؛ ۲. تخصص‌ها و حرفه‌ها؛ ۳. مشاغل عادی.

ترتیب فوق براساس درجه اهمیت و تأثیری است که در صورت اعمال قاعده‌گزینش اصلح، در اثربخشی و کارآمدی سازمانی نقش بسزایی را دارند که به طور طبیعی از مناصب شروع می‌شود که جست‌وجوی اصلح در آنها بیش‌تر میسر است، که همین هم در مناصب کلان مثل رهبری و رئیس دولت و وزیران و استانداران و سرلشکران و... مهم‌تر و ممکن‌تر است. چرا که اطراف قضیه محدودتر می‌باشد و جست‌وجوی اصلح در میان رقبای محدود منطقی‌تر و آسان‌تر است و تعداد مناصب نسبت به تعداد مشاغل و تخصص‌ها کمتر است، و حداقل برای شروع خوب است و به تدریج می‌توان این قانون را در تمام مراتب اعمال کرد. البته باید از فرهنگ معنویت نیز کمک گرفت، آنگونه که در داستان استانداری مکه مکرمه پس از فتح آن توسط رسول خدا(ص) اتفاق افتاد که در پی گزینش اصلح بود و دعای زیر را خواند: «وَقُلْ رَبِّ اَدْخِلْنِيْ مُدْخَلَ صِدْقٍ وَاَخْرِجْنِيْ مُخْرَجَ صِدْقٍ وَاَجْعَلْ لِيْ مِنْ لَدُنْكَ سُلْطٰنًا نَّصِيْرًا (اسراء: ۸۰)؛ و بگو: «پروردگارا! مرا (در هر کار)، با صداقت وارد کن و با صداقت خارج ساز! و از سوی خود، حاجتی یاری کننده برایم قرار ده!».

در برخی تفاسیر آمده است که مقصود حضرت از «سلطان نصیر»، استاندار اصلح برای نصب در مکه بوده است که خداوند «عتاب بن اسید» را به او معرفی و ظاهر کرد.

این حالت معنوی در صورت فرهنگ شدن، زمینه را برای ظهور اصلح آماده می‌کند. چرا که در سایه این فضای معنوی حسادت و ریاست‌طلبی و قدرت‌طلبی به پایین‌ترین درجه سقوط می‌کند و اصلح ظهور می‌کند. مدیریت فرهنگ سازمانی که به تولید معنویت می‌انجامد، از لوازم لاینفک سازمان، به‌ویژه در ادبیات مدرن‌تر مدیریت می‌باشد.

به هر حال، وجوب و لزوم گزینش اصلح در مناصب آکد است و این تأکید با قاعده الاصلح فالاصح مورد تشکیک و تدریج قرار می‌گیرد.

در رده بعد، تخصص‌ها هستند که نسبت به مشاغل انطباق به قاعده اصلح می‌باشند و نسبت به مناصب در درجه بعد هستند. البته کارهای مبتنی بر تخصص می‌تواند به گونه مشارکتی انجام

پذیرد و ارائه خدمت است و البته هرچه متخصص‌تر، بر کارآمدی افزوده می‌شود. گاهی از مقوله فکر و طراحی است و اگر سرپرستی عده‌ای هم تخصص باشد که از مقوله منصب می‌شود، و اگر از مقوله کار را به کاردان سپردن است، چند نفر در معرض قرار گیرند که عقل حکم می‌کند کار به حاذق‌ترین محول شود و شرع هم با آن موافق است. ماشین‌ها و تأسیسات را در شرکت‌ها و سازمان‌ها به داناترین می‌سپارند؛ لذا مطلوب و راجح است که کار به اعلم سپرده شود و هرچه درجات معنوی و تعهد در کنار تخصص باشد، فرد امین‌تر است و با کمترین هزینه و وقت با کیفیت بالایی انجام می‌دهد.

لذا می‌توان فرد حفیظ و علیم را اصلح دانست و کار را به او سپرد. البته در زمینه تخصص‌ها انسان صالح هم با وجود اصلح کار را به سامان می‌رساند، ولی عقل عرفی، برتر را ترجیح می‌دهد. شبیه پزشکان که بیماران با مشورت کارشناسان سراغ حاذق‌ترین می‌روند و در نوبت طولانی می‌نشینند. یا در داستان انتخاب مرجع تقلید که رجوع به اعلم با مشورت دو خبره واجب است که در فتاوا هم آمده است. مقلدان اعلم را پیدا می‌کنند، ولی حکم شرع «و جوب رجوع به اعلم» است که مؤید قاعده «و جوب گزینش اصلح» است و بُعد سازمانی ندارد؛ بلکه مردمی بوده و از قبیل رجوع جاهل به عالم است که قانونی عقلی و عقلایی است که در کلیه تخصص‌های موجود در اجتماع و فنون گوناگون به متخصص آن فن مراجعه می‌شود و طبع مراجعه‌کنندگان رجوع به اعلم است.

ولی در سازمان‌هایی که متخصص‌ها را گزینش می‌کنند، که نوعاً به شکل پروژه است، چون با بیت‌المال سروکار است و سازمان‌ها مؤظف هستند که برترین خدمات را به مردم عرضه کنند، بنابراین مؤظف هستند که از باب مقدمه واجب اصلح متخصصین را به کار گیرند. لذا قاعده «لزوم گزینش اصلح» در اینجا نیز حاکم است. بر همین اساس، در مناقصات و مزایدات نباید صرفاً به ابعاد مادی و هزینه‌ای اکتفا کرد؛ بلکه باید در جست‌وجوی اصلح بود، حداقل باید به نوع واجب و اکید احتیاط کرد. چرا که طبق قاعده «اصالح الناس اصلحهم للناس» اصلح کسی است که بیشترین و بهترین چاره‌سازی و کارگشایی را دارد و جست‌وجو و تشخیص آن آسان‌تر از تشخیص اصلح در مناصب است. به هر حال، سیره عقلا هم بر رجوع به اعلم است. ولی آیا رجوع به عالم با

وجود اعلم معصیت و قبیح است؟ دلیلی بر آن نیافتیم. لذا حکم نهایی استحباب مؤکد است و این احتیاط خیلی خوب است که طبق قاعده اصلح عمل کنیم.

اما در خصوص مشاغل، کار مشکل است و نمی‌توان به آسانی فتوا به دخول آن در قاعده اصلح داد، نه به وجوب مثل مناصب و نه به استحباب مؤکد مثل تخصص‌ها. ولی آیا مباح است یا مستحب بدون تأکید است، شاید چندان تفاوت نکند. ولی به هر حال، باید ذائقه شرع را سنجید و رضایت شارع را لحاظ نمود. مشاغل کارهایی فاقد تخصص عرفی هستند و در غیر این صورت محکوم به حکم تخصص‌ها می‌شوند. بنابراین، کارهای موسوم به یدی که هرکس می‌تواند انجام دهد، البته منصب و تخصص هم در دید سازمانی شغل به معنای اعم حساب می‌شوند، ولی شغل به معنای اخص که نه منصب است و نه تخصص، پیدا کردن مصداق برای آن سخت است.

زیرا با یک دقت هیچ شغلی خالی از تخصص نیست. حتی نگهداری و باغبانی و کارگری در ساختمان‌سازی که آجر پرتاب کردن یا بار کشیدن و نامه رساندن و چایی آوردن و پذیرایی کردن و... هم، هر کدام آداب و تعالیمی دارد که در چارچوب توانمندسازی باید آموزش داده شود. ولی با یک مسامحه اگر شغلی مصداق برای منصب و حرفه و تخصص نشد، باز هم بهتر است قوی و امین باشد. چه بسا دختر شعیب پیامبر، در نگاه اولیه استیجار موسی(ع) را به پدرش شعیب(ع) معرفی می‌کرد، برای یک شغل عادی بدون تخصص بوده باشد؛ چرا که دیده بود او خوب آب می‌کشد و قوت بدنی دارد و نیز چشم‌پاک و امین و عقیف است. لذا به پدرش این‌گونه گفت: «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶)؛ یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است)».

بر این اساس، ملاحظه می‌شود که در همین مشاغل عادی باز بحث به‌گزینی و خیرگزینی مطرح است. به خصوص در این صحنه کاملاً پیامبرانه که الگودهی و ملاک‌سازی از لوازم آن است. لذا می‌توان حکم به استحباب بدون تأکید به کارگیری اصلح نمود، به این علت که دقت‌های فراوان در گزینش اصلح ممکن است باعث اخلال در روند معیشت و بازار کار افراد عادی شود که صبح زود صف کشیده و منتظر کارفرمایی هستند که از راه برسد و خود را به او تحمیل کنند و برای آن روز برای

عیال خود نان آوری کنند. البته از سوی دیگر، مصالح و منافع سازمانی هم ایجاب می‌کند تا حد امکان از به‌گزینی غفلت نشود. بنابراین، حکم به استصحاب در استخدام صاحبان مشاغل مناسب است.

در یک جمع‌بندی در پاسخ به مسأله اول به سه جواب رسیدیم: حکم شرعی اعمال قاعده گزینش اصح در مناصب واجب مؤکد، در حرف و تخصص‌ها استصحاب مؤکد و در مشاغل عادی استصحاب خواهد بود.

در حقیقت با یک مخروط روبه‌رو هستیم که قطعه برش یافته رأس آن مربوط به مناصب و قطعه میانی مربوط به تخصص‌ها و قطعه زیرین مشاغل عادی هستند که از کیفیت به کمیت تنزل پیدا می‌کند و در مجموع قاعده الاصلح فالاصح از بالا به پایین در هر قطعه اولاً و در کل مخروط ثانیاً، حاکم است و احکام استنباطی هم به همین طراز ردیف شده‌اند.

۳،۲. در صورت استتکاف اصح، گزینش غیراصح چه حکمی دارد؟

این مسأله دو بخش دارد:

اول. استتکاف اصح از تصدی، که حرام است، به خصوص با فرض اینکه اصح و منحصر به‌فرد است. صاحب شرائع و جواهر، از لزوم معرفی قاضی افضل توسط خود او به حاکم نوشته‌اند، چه رسد به اینکه از او مطالبه شود و به او نیاز باشد و ابا کند! گویا بتواند باری را بردارد و مصالح مسلمین را اصلاح کند، ولی شانه خالی کند؛ یعنی از یک تکلیف واجب (واجبات نظامیه)^۱ شانه خالی کند، مثل اینکه ترک نماز کند. به هر حال، یک گناه کبیره است مثل فرار از جبهه که از گناهان کبیره است. امام راحل در منشور روحانیت نسبت به اینگونه افراد می‌گویند: اگر کسانی در خود توان امامت یا قضاوت ببینند و جامعه به آنها نیاز داشته باشد، اگر به هوای اجتهاد در حوزه بمانند، باید منتظر مؤاخذه الهی باشند! (ن.ک. منشور روحانیت). این نهیب مؤیدی بر فتوای فوق است.

دوم. به هر تقدیر اگر اصح از تکلیف سر باز زد، طبق قاعده الاصلح فالاصح، باید گفت که طبیعتاً بر رده بعدی واجب می‌شود، گویا نفر اول مفقود یا معدوم شده باشد و بر بعدی حکم اصح جاری می‌شود.

۱. احکامی که بر پایه مصالح و مفساد نوعی بنا نهاده شده؛ بسان واجباتی که حفظ نظام زندگی مردم به آنها بستگی دارد؛ چونان: پزشکی، ریخته‌گری، خیاطی و دیگر واجباتی که از آنها به «واجبات نظامیه» یاد می‌شود.

۳,۳. تصدی و پذیرش منصب توسط غیراصالح چه حکمی دارد (فارغ از حکم شرعی گزینش کنندگان)؟

این مسأله دو بخش دارد:

اول. حکم گزینش کنندگان غیراصالح با وجود اصلح که حرام و معصیت است. زیرا طبق فرض، با علم و عمد این کار را انجام داده‌اند و مرتکب ظلم شده‌اند. وضع شیء در غیرموضع و کار قبیحی انجام داده‌اند که تفضیل مفضول بر فاضل نام می‌گیرد و افضل را منزوی و جامعه را از فیض وجود او محروم کرده‌اند و این خیانت به امت است و بدترین غش حساب می‌شود: «إِنَّ أَعْظَمَ الْخِيَانَةِ خِيَانَةُ الْأُمَّةِ وَ أَفْظَعَ الْغَشِّ غَشُّ الْأُمَّةِ» (محدث نوری، ۱۴۰۸، ۷: ۷۲).

دوم. پذیرش مسئولیت غیراصالح با وجود اصلح، نسبت به گزینش گران اعانه بر اثم است که خلاف تقوی و تزییع حق اصلح است، که حق الناس بوده و گناهی نابخشودنی و اخلال در خدمت‌رسانی مطلوب به مردم به شمار می‌رود. چرا که اصلح مایه خدمت مطلوب بوده است و اجحاف نسبت به سازمان مربوطه است که از حوائج حساب می‌شود و باید طلب غفران کرد.

اما از سوی دیگر، اگر استتکاف او باعث رجوع به اصلح شود، به عنوان مقدمه واجب، واجب است که استتکاف کند (واجب، گزینش اصلح است)، ولی اگر استتکاف او اثری نداشته باشد و سازمان و ارباب رجوع از اصلح همچنان محروم می‌مانند، به عنوان ثانوی و اضطرار، همراه با استغفار برای خود و گزینش گران، به عنوان عدم اخلال به خدمت باید بپذیرد، ولی همچنان باید از باب امر به معروف، مدیریت سازمان را وادار کند که اصلح را برگردانند و به هر شکل زمینه را برای گزینش او مهیا کنند.

۳,۴. آیا این قاعده و لازمه آن، طولانی شدن پست‌ها و مخالف مردم‌سالاری و نیز شکوفایی

استعدادها و جوان‌گرایی نیست؟

این سؤال ناظر به این است که قاعده «وجوب گزینش اصلح» تالی فاسدی دارد که عبارت است از «طولانی شدن مدیریت اصلح در منصب»؛ چرا که ممکن است به این زودی شاهد ظهور اصلح نباشیم و خسته‌کننده می‌شود. مشاهده یک نفر در قدرت و اینکه استعدادهای جوان نیمکت‌نشین می‌شوند و استعدادهای آنان کشته و سرکوب می‌شود و با کهنسال شدن اصلح فعلی، کم‌کم جوان‌گرایی منسوخ و منسی می‌گردد. لذا بهتر است دوره‌ای باشد و از عناصر صالح هم با وجود

اصح و جانشین کردن به جای او گردش و چرخش قدرت را باعث شویم و به همه میدان بدهیم. نتیجه اینکه به جای و خوب گزینش اصح، به استحباب آن قائل شویم!

این خلاصه‌ای از توالی این قاعده است که باز هم می‌توان بر آن افزود و همین ابهامات است که بحث را حول این قاعده مهمه اداریه بارور می‌کند. اما در پاسخ می‌گوییم:

اولاً: طولانی شدن مدیریت اصح، کاملاً به نفع سازمان و ارباب رجوع و رعیت است، و به علت هماهنگی با تکوین از امدادات معنوی نیز بهره‌مندی را باعث خواهد شد. مهم پیشرفت جامعه به نحو احسن است که با تصدی و تبوء اصح در منصب این غرض تأمین است.

ثانیاً: دیگران، اگر اصح هستند که به طور طبیعی ظهورشان باعث انزال اصح سابق است، و شرعاً به جای او قرار می‌گیرند؛ و اگر به اصلحیت نرسیده‌اند، می‌توانند با اصح مشارکت کنند و معاونت او را برعهده بگیرند، و چه بسا همین امر باعث ظهور اصلحیت در آنها شود؛ زیرا کسب تجربه و مهارت بیش تر می‌کنند، که خود از اصلی‌ترین عناصر در احراز صلاحیت و اصلحیت است. بنابراین، به عنوان اعانه بر و تقوا لازم است همه به اصح کمک کنند. روشن است که در این میان تفاوتی بین جوان و غیر جوان وجود ندارد. اگر جوانی اصلحیت پیدا کرد، مقدم بر دیگران می‌شود.

ثالثاً: فرهنگ سازمانی حاکم در مدیریت اسلامی، فرهنگ خدمت است نه قدرت. بنابراین، ضریب خدمت با وجود تصدی اصح بالا می‌رود و دیگران هم مشارکت می‌کنند و با هم خدمت می‌کنند و درجه خدمت به خدا و خلق را بالا می‌برند و این مشارکت واجب است. زیرا مقدمه خدمت به خلق است که واجب است.

۳,۵. روش تشخیص اصح در هر منصب چیست؟ آیا در عصر حضور قاعده اجرا شده است؟

چنانکه پیش تر گذشت، شورا یا مجمعی از خبرگان اهل تشخیص اصح در هر سازمانی تشکیل می‌شود که در یک سلسله مراتب سازمانی زیرمجموعه خبرگان رهبری است که تشخیص اصح را در رهبری و ائمه جمعه برعهده دارد و از شعب زیر مجموعه آن، «مجامع خبرگی سازمانی» است که به تشخیص اصح در هر رده و رشته می‌پردازد و این مجمع از نتایج اصطناع نیز مطلع خواهد شد و اعضای این مجمع اولاً صلاحیت تشخیص اصح دارند و ثانیاً از سازوکار و وظایف و برنامه‌هایی بهره می‌برند که تشخیص را برای آنها ممکن و میسر می‌سازد.

۱، ۵، ۳. مبنای فقهی این گونه مجامع

یک. فقه‌اللغه: اهل خبره، اهل حل و عقد در هر رشته هستند و ماهر و مسلط و متخصص در آن می‌باشند که در اثر ممارست و تجربه و کار علمی به این حد رسیده‌اند و برای کسانی که در این رشته فاقد خبرگی هستند، مرجع می‌باشند.

دو. فقه‌القرآن: «فاستلوا اهل الذکر ان کتم لا تعلمون» آیه‌ای است که دلالت بر رجوع به اهل ذکر - اهل خبره - می‌کند، که شامل هر خبرگی من جمله تشخیص اصلح در هر رده و رشته‌ای می‌شود.

همچنین - چنانکه گذشت - رسول خدا(ص) برای تشخیص اصلح در استناداری مکه به خدا رجوع می‌کند و درخواست سلطان نصیر می‌کند (واجعل لی من لدنک سلطانا نصیرا). نیز حضرت موسی از خدا درخواست وزیر اصلح و اهل می‌کند که مایه پشت گرمی او باشد (واجعل لی وزیرا من اهلی) چرا که خداوند خبیر است (ولاینیثک مثل خبیر) هیچ کس صلاحیت ندارد که مثل خبیر و آگاه، تو را آگاهی دهد. بر همین اساس است که وقتی گروهی از بنی اسرائیل به اشمونیل پیامبر به عنوان خبیر و خبره مراجعه می‌کنند که فرمانده نظامی برای آنها تشخیص دهد و معرفی کند (اجعل لنا ملکا یقاتل فی سبیل الله) او انتخاب طالوت را به خبیر علیم یعنی خداوند متعال نسبت می‌دهد که خود به او برای تشخیص طالوت رجوع کرده بود (ان الله قد بعث لکم طالوت ملکا). نیز در غدیر خم رسول خدا(ص) مأمور به معرفی حضرت علی(ع) به مردم به عنوان اصلح در امامت می‌شود که تشخیص این اصلح با خدای خبیر و علیم است، که با ابلاغ خبیر بعدی یعنی رسول خدا به امت معرفی می‌شود.

این قبیل آیات دلیل و حیانی برای رجوع به خبره در تشخیص اصلح است که سلسله آن از خدا شروع و به مراتب پایین تنزل می‌کند و به خبرگان رهبری و خبرگان سازمانی می‌رسد که وظیفه تشخیص اصلح را به دوش می‌گیرند.

سه. فقه‌الحديث: اخباری که دال بر رجوع به معصومین(ع) در معرفی امام بعدی است که بالالتزام دلالت بر خبره دانستن آنان در تشخیص اصلح است و نیز مبتنی بر این قاعده ارتکازی و عقلایی (رجوع به اهل خبره) است. همچنین برای تشخیص و معرفی کارشناس دینی به حضرات معصومین مراجعه می‌شده، که منجر به معرفی اصلح می‌گردیده است و موارد آن در منابع دینی بسیار فراوان است و مرجعی برای فقها و محدثین در شناخت اصلح در روایان احادیث به شمار می‌رود.

چهار. فقه‌السیره: در سیره متشرعه در خصوص تشخیص مرجع تقلید اعلم به دو خبره مراجعه می‌شود و نیز برای تشخیص امام عادل در جمعه و جماعات، به خبرگان از علما و اهل تشخیص اصلح مراجعه می‌شده است، که لابد ریشه در سیره معصومین دارد. در سیره عقلا هم برای تشخیص طبیب حاذق یا متخصص ماهر به اهل خبره مراجعه می‌شود که نه تنها از سوی شارع ردع نشده است، بلکه شارع خود بر همین اساس عقلایی مشی می‌کند. چرا که به قول مرحوم مظفر شارع خود از عقلا، بلکه رئیس عقلا است.

پنج. فقه‌الاداره: براساس تفقهات فوق برای تشخیص اصلح در هر رشته، باید به خبره آن رجوع کرد، که به شکل سازمانی در قالب «شورای تشخیص اصلح» عمل می‌کند و از خروجی فرآیند اصطناع نیز به خوبی استفاده می‌کند.

۳,۶. آیا اجرای این قاعده به طور کامل امکان دارد؟

مبانی این قاعده به خوبی روشن شده است و اگر امکان نداشت به قاعده سازمانی و اجتماعی تبدیل نمی‌شد. یکی از مؤیدات بر امکان، جهان ورزش است که از نونهالی و در ورزش پایه شروع به استعدادسنجی و استعدادیابی می‌کنند و به تدریج بالا می‌آیند و از میان دست‌پرونده‌ها و از قبل آزمایش‌ها و آزمون‌ها تشخیص اصلح بسیار آسان می‌شود. این کار در دنیای سیاست و مدیریت، زیر عین و نظر شورای خبرگان تشخیص اصلح به شکل هوشمند و روشمند سامان می‌یابد و به خوبی قابل اجرا است؛ علی‌الخصوص که دستگاه اصطناع با موتور روشن و حرکت فعال به تربیت صنیع می‌پردازد و خروجی آن کار را بر شورای تشخیص اصلح بسیار آسان می‌گرداند.

۳,۷. مجمع یا شورای تشخیص اصلح در هر سازمان دارای چه ماهیت و ترکیبی است؟

گفته شد که این شورا متشکل از خبرگانی است که کارکنان در تشخیص اصلح هستند و مبانی فقهی آن هم در مسأله قبل روشن گردید. جایگاه سازمانی آن در «مدیریت معادن انسانی» است که به گزینش، توانمندسازی، نظام شایستگی و نظام جبران می‌پردازد و این شورا در ضوء این نشاطات به تشخیص اصلح در مناصب تخصص‌ها و مشاغل همت می‌کند.

۳,۸. در صورت تردید در بقای اصلحیت صاحب منصب، تکلیف چیست؟

استصحاب بقای اصلحیت چاره کار است. چرا که به حدوث اصلحیت یقین داریم و در زوال آن مردد هستیم. اصل بقای شرایط و عدم زوال است. شبیه این در قانون اساسی جمهوری اسلامی

ایران پیش‌بینی شده است که کمیته‌ای در مجلس خبرگان رهبری وجود دارد که مراقب دوام شرایط آغازین رهبری است و به محض زوال این شرایط اصلح را از بین دیگران که صالح هستند معرفی می‌کند، و به طور طبیعی مدت‌ها در رصد و عنایت خبرگان قرار داشته‌اند. به همین منوال و ملاک شورای تشخیص اصلح همواره رصد می‌کند و به محض بروز شاخص‌های زوال اصلحیت یا بروز آن در فردی دیگر بی‌درنگ به وظیفه شرعی خود عمل می‌کند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

مسئله لزوم گزینش اصلح و قاعده فقهی مربوط به آن، در ذیل بحث به‌گزینی قابل طرح و بحث است. گزینش در اسلام، موضوعی مستنبط بوده و دارای ماهیتی ویژه است که در قالب واژگان و ادبیاتی اختصاصی دینی ارائه و تبیین شده است. از نظر حکمی نیز، گزینش اصلح در مناصب، واجب مؤکد، در تخصص‌ها و حرف، مستحب مؤکد و در شغل‌های معمولی، مستحب غیر مؤکد است. به بیان دیگر، این قاعده در جملگی مسائل مربوط به گزینش در مراتب مختلف آن، جاری و ساری و لازم‌الرعایه است، و علاوه بر منابع دینی، عقل و سیره عقلا نیز بر آن دلالت دارد. از نظر ساختاری نیز، می‌توان به تاسی از «خبرگان رهبری»، شورایی با عنوان «شورای تشخیص اصلح» تأسیس کرد و در مراتب مختلف تشکیلاتی و سازمانی، به تشخیص اصلح برای مناصب، تخصص‌ها و شغل‌های مختلف اهتمام ورزید.

منابع

- بحرانی، سید هاشم (۱۴۱۶)، البرهان فی تفسیر القرآن، تهران، بنیاد بعثت.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۹۴)، فقه‌الاداره (۲): فقه‌الانتخاب، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- قمی مشهدی، محمد (۱۳۶۸)، تفسیر کنز الدقائق، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت ارشاد اسلامی.
- محدث نوری، حسین (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل، قم: مؤسسه آل‌البیت (ع).
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.