بسم الله الرحمن الرحیم

دوشنبه 20/2/1400-27رمضان 1442-10مه 2021- درس 329و340فقه الاداره-فقه النظارة-نظارت بر برنامه – خاتمه –احکام نظارت – تخصیص قاعده حمل برصحت

***مساله*** :قاعده فقهی "حمل بر صحت" وقاعده اصولی"اصاله الصحه" چه استثناء و تخصیصی دارند؟

بیان مسالة: در مساله قبل قاعده حمل برصحت را در نظارت حسبه بر عامل برنامه حاکم کردیم ولی شرائط متفاوت است ممکن است حمل برصحت همیشه جواب ندهد و عامل برنامه سوء استفاده کند بویژه که مختار سازمانی ما " اصاله الاحتیاط" است در مقابل " اصاله البرائه" لذا باید تامل کرد و دید قاعده حمل برصحت چه تبصره هایی دارد و شرع مقدس جه خطوط قرمزی برای آن ترسیم کرده است مهم حصول غرض شارع از نظارت مستمر است که به بهبود مستمر می انجامد ککه با حمل برصحت درنظارت منافاتی ندارد ولی همیشه اینطور نیست لذا باید پاسخ شارع را به سوال موارد خروج از قاعده را استنباط کنیم تا منافع سازمان به خوبی تامین شود و مطمئن از ادای تکلیف نظارت موثر و صحیح توسط حسبه شویم . انشالله

فقه اللغه (کلید واژه)**:** عام، مطلق، تخصیص، تقیید،   
هر عام و مطلق عقلایی و قانونی قابل تخصیص و تقیید می‌باشد. در علم اصول این مسئله به اثبات رسیده و در قوانین مدنی و جزایی نیز مرسوم است که یک قانون را به‌صورت کلی و عام و مطلق و فراگیر [ذکر](http://wikifeqh.ir/ذکر) می‌کنند که شامل همه افراد، و همه حالات موضوع قانون می‌شود. بعد در جای دیگر درباره گروهی از همان افراد و حالات موضوع، حکمی ذکر می‌کنند که برخلاف آن قانون کلی و مطلق است، منتهی با این دلیل دوم آن عام و مطلق را تخصیص و تقیید می‌زنند. این قانون در تمام عمومات عقلایی و قانونی جاری است [[1]](#footnote-1)تا آنجا که گفته‌اند: «ما من عامّ الا و قد خص؛ هیچ عامی نیست، مگر این‌که تخصیص خورده است».حتی خود همین عام نیز تخصیص خورده است؛ چون ما عموماتی داریم که تخصیص نخورده، و یا عمومات عقلی و ریاضی داریم که اصلاً قابل تخصیص و تقیید نمی‌باشند.« [قرآن](http://wikifeqh.ir/قرآن) هم براساس محاورات عمومی بشری با بشر [سخن](http://wikifeqh.ir/سخن) گفته است»؛ [[2]](#footnote-2)در نتیجه ممکن است عمومات آن تخصیص خورده، و مطلقات آن تقیید بردارد.  
عام بعد از تخصیص و مطلق بعد از تقیید بر اعتبار خود باقی است. قانون دیگری که در اصول به اثبات رسیده [[3]](#footnote-3)این است که عام در صورت تخصیص (هرچند، تخصیص‌ها و استثنائات متعدد باشند) از اعتبار و حجیت و از فراگیری و عمومیت نسبت به افراد باقی مانده، نمی‌افتد؛ بلکه نسبت به افراد و حالت باقی‌مانده هم‌چنان بر قدرت و اعتبار خود باقی است، که در اصول از [دین](http://wikifeqh.ir/دین) به «حجیت عام بعد از تخصیص» یا «حجیت مطلق بعد از تقیید» تعبیر می‌کنند.[[4]](#footnote-4)

فقه القرآن

البقرة : 275 الَّذينَ يَأْكُلُونَ الرِّبا لا يَقُومُونَ إِلاَّ كَما يَقُومُ الَّذي يَتَخَبَّطُهُ الشَّيْطانُ مِنَ الْمَسِّ ذلِكَ بِأَنَّهُمْ قالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبا وَ أَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَ حَرَّمَ الرِّبا فَمَنْ جاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهى‏ فَلَهُ ما سَلَفَ وَ أَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَ مَنْ عادَ فَأُولئِكَ أَصْحابُ النَّارِ هُمْ فيها خالِدُونَ

***وجه استدلال*** : عموم و اطلاق حلیت بیع و حرمت ربا با مانند بیع ضرری و ربای پدر وفرزند تخصیص خورده است .

فقه الحدیث

ثُمَّ لَا يَكُنِ اخْتِيَارُكَ إِيَّاهُمْ عَلَى فِرَاسَتِكَ وَ اسْتِنَامَتِكَ‏ وَ حُسْنِ الظَّنِّ مِنْكَ فَإِنَّ الرِّجَالَ يَتَعَرَّضُونَ لِفِرَاسَاتِ الْوُلَاةِ بِتَصَنُّعِهِمْ وَ حُسْنِ خِدْمَتِهِمْ وَ لَيْسَ وَرَاءَ ذَلِكَ مِنَ النَّصِيحَةِ وَ الْأَمَانَةِ شَيْ‏ءٌ وَ لَكِنِ اخْتَبِرْهُمْ بِمَا وُلُّوا لِلصَّالِحِينَ قَبْلَكَ فَاعْمِدْ لِأَحْسَنِهِمْ كَانَ فِي الْعَامَّةِ أَثَراً وَ أَعْرَفِهِمْ بِالْأَمَانَةِ وَجْهاً فَإِنَّ ذَلِكَ دَلِيلٌ عَلَى نَصِيحَتِكَ لِلَّهِ وَ لِمَنْ وُلِّيتَ أَمْرَهُ[[5]](#footnote-5)

***وجه استدلال :***در این فراز ازعهد مالک اشتر امیر المومنین به عنوان مدیر اسلام تکیه بر حسن ظن را در گزینش نهی میکند تا مانع از نفوذ ظاهر سازان به سازمان شود و این یک خروج آشکار از قاعده حمل بر صحت است که مرادف استنامه و فراست و زود باوری است .

وَ قَالَ ع‏ إِذَا اسْتَوْلَى‏ الصَّلَاحُ عَلَى الزَّمَانِ وَ أَهْلِهِ ثُمَّ أَسَاءَ رَجُلٌ الظَّنَّ بِرَجُلٍ لَمْ تَظْهَرْ مِنْهُ حَوْبَةٌ فَقَدْ ظَلَمَ وَ إِذَا اسْتَوْلَى‏ الْفَسَادُ عَلَى الزَّمَانِ وَ أَهْلِهِ فَأَحْسَنَ رَجُلٌ الظَّنَّ بِرَجُلٍ فَقَدْ غَرَّرَ[[6]](#footnote-6)

وَ قَالَ ع‏ إِذَا كَانَ الزَّمَانُ زَمَانَ‏ جَوْرٍ وَ أَهْلُهُ أَهْلَ غَدْرٍ فَالطُّمَأْنِينَةُ إِلَى كُلِّ أَحَدٍ عَجْزٌ.[[7]](#footnote-7)

وَ قَالَ عَلَيْهِ السَّلَامُ: إِذَا كَانَ زَمَانٌ‏ الْعَدْلُ‏ فِيهِ أَغْلَبُ [مِنَ الْجَوْرِ] فَحَرَامٌ أَنْ تَظُنَّ بِأَحَدٍ سُوءاً حَتَّى تَعْلَمَ ذَلِكَ مِنْهُ، وَ إِذَا كَانَ زَمَانٌ الْجَوْرُ فِيهِ أَغْلَبُ مِنَ الْعَدْلِ، فَلَيْسَ لِأَحَدٍ أَنْ يَظُنَّ بِأَحَدٍ خَيْراً حَتَّى يَبْدُوَ ذَلِكَ مِنْهُ.[[8]](#footnote-8)

سَهْلُ بْنُ زِيَادٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ الْحَسَنِ بْنِ شَمُّونٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ هَارُونَ الْجَلَّابِ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا الْحَسَنِ ع يَقُولُ‏ إِذَا كَانَ الْجَوْرُ أَغْلَبَ‏ مِنَ الْحَقِّ لَمْ يَحِلَّ لِأَحَدٍ أَنْ يَظُنَّ بِأَحَدٍ خَيْراً حَتَّى يَعْرِفَ ذَلِكَ مِنْهُ.[[9]](#footnote-9)

سَمِعْتُ أَبَا الْحَسَنِ عَلَيْهِ السَّلَامُ يَقُولُ: «إِذَا كَانَ الْجَوْرُ أَغْلَبَ‏ مِنَ الْحَقِّ، لَمْ يَحِلَّ لِأَحَدٍ أَنْ يَظُنَّ بِأَحَدٍ خَيْراً حَتّى‏ يَعْرِفَ ذلِكَ مِنْهُ».[[10]](#footnote-10)

وَ عَنْهُمْ عَنْ سَهْلٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ الْحَسَنِ بْنِ شَمُّونٍ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ هَارُونَ الْحَلَّابِ قَالَ سَمِعْتُ أَبَا الْحَسَنِ ع يَقُولُ‏ إِذَا كَانَ الْجَوْرُ أَغْلَبَ‏ مِنَ الْحَقِّ لَمْ يَحِلَّ لِأَحَدٍ أَنْ يَظُنَّ بِأَحَدٍ خَيْراً حَتَّى يَعْرِفَ ذَلِكَ مِنْهُ.[[11]](#footnote-11)

وجه استدلال : این دسته از اخبار که تواتر معنوی دارند واسنادشان با تواتر اجمالی تصحیح میشود دال بر یک تفصیل هستند که اگر فرهنگ سازمانی و حکمرانی جور غالب بر عدل باشد باید سوء ظن داشت و حسن ظن حرام و غیر حلال و جایز است به دیگران و اگر عدل بر جور غلبه نمود در صورت اول باید تحققیق و تعریف کرد تا سوء ظن برطرف شود در حقیقت حمل بر صحت در یک صورت حرام و در یک صورت حلال است لذا در صورا غلبه جور بر عدل ما شاهد استثناء از قاعده حمل برصحت هستیم .

اما مراد از غلبه چیست غلبه فساد یا جور در زمان یا اهل زمان ( با تعابیر گوناگون این اخبار) آیا مراد رژیم حاکم است که جائر است یا فرهنگ حاکم بر جامعه مراد است ؟ ولو رژیم عدل باشد مثل زمان امام علی ع که رژیم علوی عدل بود ولی مشکل در کارگزاران او بود که به معاویه که مظهر جور بود تمایل داشتند . به هر حال اگر مصداق زمان غالب جور فرا رسید جایی برای حمل برصحت نیست شاید مراد از قاعده تاثیر زمان و مکان در تغییر موضوعات یکی همین مورد باشد که حسن ظن را مفسده زا میکند و سوء ظن را مصلحت زا و حرام و حلال جابجا میشوند . امام این جابجایی به معنای تغییر قاعده نیست بلکه قاعده بر عمومیت خود باقی است ولی تخصیص میخورد . و این بیانگر ذائقه اسلام است که اصل را بر صحت میگذارد الا ماخرج بالدلیل نه بر عکس که اصل فساد باشد الا ماخرج و زیرا سوء ظن مثل کذب از جنود جهل است مگر اضطرارا مباح شود تارفع اضطرار لذا غلبه جور موجد ظرف اضطرار است و غلبه عدل مرادف ظرف اختیار است که حالی طبیعی است . و حرمت سوء ظن حکمی ثانوی و اضطراری است .

فقه العقل

عقل مفسده وضرر را واجب الدفع میداند اگر فساد با حسن ظن است واجب الدفع میشود

فقه السیره

سیره متشرعه

متشرعه ملهم از شرع مقدس حسن ظن را بر سوء ظن غالب میدانند مگر خلاف آن ثابت شود

سیره عقلاء

سیره عقلاء بر حسن ظن است و سوء ظن را استثناء میدانند

فقه الاداره

مختار ما در سازمان اصل احتیاط است که موجب انسجام سیستم میشود و اهداف آن را بهتر تامین مینماید که ظاهرا با حمل برصحت یا اصل صحت نمیسازد ولی در مساله مانحن فیه اگر دقت شود سازگاری کامل مشاهده میشود و آن با راهبرد " نظارت مستمر بهبود مستمر" حاصل میشود به این معنا که نظارت مستمر منطبق با اصل احتیاط است والا استمرارآن از دست میرفت و به بهبود مستمر منجر نمیشد و این با حمل برصحت میسازد یعنی تو درست میگویی ولی تکلیف سازمانی من حسبه ایجاب میکند که به نفع تو وسازمان وبرنامه نظارتم را تداوم بخشم تا عیوب برنامه را با هم کشف و برطرف نماییم . تا به بهبود مستمر دست یابیم لذا اصل صحت و احتیاط بر خلاف نظر بدوی کاملا متلائم هستند و خالی از تعارض عمل میکنند (والله العالم) اما داستان غلبه جور یا عدل به فرهنگ سازمانی حاکم بر رفتار پرسنل باز گشت میکند گه اگر مدیر مستبد و غیر مشارکت یا مشاورت پذیر باشد اهل تفویض نباشد و بدبین باشد بر مبنای دین الناس دین ملوکهم فرهنگ بد بینی و سوء ظن حاکم میشود که با عدالت سازمانی هم منافات دارد لذا در چنین فضایی لابد خوش بینی مفسدت زا میشود و قابل اجتناب و الا به عکس میشود باید در این زمینه تئوری xوy مگ گریگور [[12]](#footnote-12)را یاد آور شد که نگاه x بد بینانه و نگاهyخوش بینانه و مبتنی بر اصل صحت و قاعده حمل برصحت است .

نتیجه اینکه اگر مدیریت بد بینانه حاکم شد حمل برصحت جاب نمی دهد و لی ما قضیه را با اصل احتیاط که مستلزم تحقیق دقیق و شفیق برای رفع سوء تفاهم و تبدیل آن به حسن تفاهم است حل میشود و نیازی به سوء ظن و تداوم آن نیست لذا سوء ظن همواره لازم الاجتناب و حرام است و حسن ظن و حمل برصحت هماره واجب است تا رفتار ها به سمت صحیح پیش رود . والله العالم

1. مطهری، مرتضی، علوم اسلامی، اصول فقه، قم، صدرا، ۱۳۵۸، ص ۳۱ ـ ۳۲. [↑](#footnote-ref-1)
2. مطهری، مرتضی، علوم اسلامی، اصول فقه، قم، صدرا، ۱۳۵۸، ص ۳۲. [↑](#footnote-ref-2)
3. خراسانی، کاظم، کفایة الاصول، کتاب‌فروشی اسلامیه، ج ۱، ص ۳۳۵. [↑](#footnote-ref-3)
4. ویکی پرسش [↑](#footnote-ref-4)
5. مستدرك الوسائل و مستنبط المسائل / ج‏13 / 167 / 42 - باب ما ينبغي للوالي العمل به في نفسه و مع أصحابه و مع رعيته ..... ص : 141 [↑](#footnote-ref-5)
6. نهج البلاغة (للصبحي صالح) / 489 / [110] 114 ..... ص : 489 [↑](#footnote-ref-6)
7. بحار الأنوار (ط - بيروت) / ج‏75 / 239 / باب 23 مواعظ الصادق جعفر بن محمد ع و وصاياه و حكمه ..... ص : 190 [↑](#footnote-ref-7)
8. نزهة الناظر و تنبيه الخاطر / 142 / لمع من كلام الإمام أبي الحسن على بن محمد بن على الرضا عليهم السلام [↑](#footnote-ref-8)
9. الكافي (ط - الإسلامية) / ج‏5 / 298 / باب نادر ..... ص : 298 الكافي 1/10: [24216/9/1] محمد بن يعقوب‏[تعليق‏] عن عدة من أصحابنا[ضمير] عن سهل عن محمد بن الحسن بن شمون عن محمد بن هارون الحلاب قال سمعت أبا الحسن ع يقول [↑](#footnote-ref-9)
10. كافي (ط - دار الحديث) / ج‏10 / 497 / 154 - باب نادر ..... ص : 496 [↑](#footnote-ref-10)
11. وسائل الشيعة / ج‏19 / 87 / 9 - باب عدم جواز ائتمان الخائن و المضيع و إفساد المال ..... ص : 87 [↑](#footnote-ref-11)
12. ظریه X و Y یکی از نگرش‌های معروف مدیریت در بخش منابع انسانی است. این نظریه توسط داگلاس مک گریگور در کتاب معروف خود با عنوان «بعد انسانی سازمان» ارائه داده شد و بر این موضوع تأکید داشت که مدیران باید توجه بیشتری به نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی افراد در محیط کار داشته باشند.

    مک گریگور در این نظریه، برداشت‌ها، طرز تلقی‌ها و نگرش‌های مدیران را در مورد انسان به دو گروه تقسیم کرد. وی برای اجتناب از پیش‌داوری افراد در مورد این دو گروه، آن‌ها را با دو حرف X و Y مشخص کرده است.

    **گروه X**

    به‌طورکلی مفروضات نظریه X عبارت‌اند از:

    * بیشتر آن‌ها ذاتاً تنبل و از کار بیزارند.
    * 2- بیشتر آن‌ها از قبول مسئولیت گریزان‌اند و ترجیح می‌دهند که تحت هدایت دیگری قرار گیرند.
    * برای انگیزش آن‌ها باید از مشوق‌های مادی و اقتصادی و ایجاد امنیت استفاده کرد.
    * قابلیت خلاقیت و نوآوری برای حل مسائل فقط در تعداد محدودی از افراد یافت می‌شود که به مشاغل مدیریت و رهبری می‌پردازند.
    * بیشتر آن‌ها باید تحت کنترل دقیق قرار گیرند، زیرا معمولاً این افراد از علاقه کافی برای کار برخوردار نیستند.

    اگر حس می‌کنید که کارمندان شرکت شما ویژگی‌های تیپ X را دارند، می‌توانید با به‌کارگیری سبک مدیریت بر مبنای پیش‌فرض‌های نظریه X طبق نکات زیر، این افراد را به‌خوبی مدیریت کنید.

    **سبک مدیریت مناسب برای تیپ X:**

    * تأکید بر تمرکز و تصمیم‌گیری متمرکز
    * تأکید بر کنترل منابع
    * مدیر مداری و ایفای نقش رهبری توسط مدیران
    * استفاده از مشوق‌های خارجی
    * توقع حصول نتایج کوتاه‌مدت
    * استفاده از سازوکارهای کنترل توسط دیگران
    * تأکید بر استفاده صرف از امکانات و ظرفیت‌های موجود
    * تأکید بر ضرورت رفع تضاد میان منافع افراد

    **گروه Y**

    در طرف مقابل، افراد دیگری که ویژگی‌های اخلاقی آن‌ها کاملاً با گروه اول فرق می‌کند را در گروه Y قرار می‌دهند. مفروضات نظریه Y شامل ویژگی‌های اخلاقی زیر می‌شود:

    * کار برای آن‌ها به‌طور طبیعی مانند بازی است.
    * معمولاً این افراد مسئولیت‌پذیرند و با اشتیاق به دنبال پذیرش مسئولیت هستند.
    * اگر این افراد به کار خود علاقه‌مند باشند، به‌طور مناسبی برانگیخته می‌شوند. درواقع احساس رضایت درونی بهترین پاداش برای این‌گونه افراد است و شیوه خودکنترلی مؤثرتر از کنترل توسط دیگران است.
    * قابلیت خلاقیت و نوآوری برای حل مسائل، به‌طور طبیعی در تمامی انسان‌های این تیپ وجود دارد.
    * کنترل را می‌توان به خود این افراد واگذار کرد، درواقع شیوه خودکنترلی مؤثرتر از کنترل توسط دیگران است.

    **سبک مدیریت مناسب برای تیپ Y:**

    برای استفاده از سبک مدیریت بر مبنای نظریه Y نیز به شرح زیر است:

    * تأکید بر عدم تمرکز و استقلال واحدهای سازمانی.
    * تأکید بر ارزیابی نتایج
    * کارمند مداری و ایفای نقش حمایتی توسط مدیران.
    * استفاده از مشوق‌های درونی شغل
    * توقع حصول نتایج بلندمدت
    * استفاده از سازوکارهای کنترل درونی
    * کوشش برای توسعه منابع و افزایش ظرفیت تولید و خدمات
    * پذیرش امکان وجود وحدت و همکاری در میان کارکنان (یا حداقل وجود منافع متقابل)

    بر اساس این نظریه‌ها، مدیران با توجه به مفروضاتی که در مورد انسان‌ها دارند، به هدایت کارکنان می‌پردازند و سبکی را برای رهبری انتخاب می‌کنند که متناسب با مفروضات مذکور باشد. مک گریگور بر این باور بود که مدیران باید نگرش خود به انسان را بر مبنای مفروضات نظریه Y قرار دهند، به همین دلیل، آن گروه از مدیران که مفروضاتی مبتنی بر نظریه X دارند را به تغییر مبانی نگرش فرامی‌خواند. به نظر وی اگر نگرش مدیر مبتنی بر مفروضات نظریه X باشد، با کارکنان خود نیز با همان نگرش رفتار خواهد کرد. ازاین‌رو، چنین مدیری از سازوکارهای کنترل تفصیلی بهره می‌گیرد و برای ایجاد انگیزه در کارکنان، صرفاً از محرک‌های مادی استفاده می‌کند.

    درحالی‌که اگر نگرش مدیر مبتنی بر مفروضات نظریه Y باشد، می‌تواند هدف‌های فردی و سازمانی را تلفیق کند. چنین مدیری برای تلفیق هدف‌های مذکور به کارکنان خود آزادی عمل بیشتری می‌دهد، خلاقیت و نوآوری را تشویق می‌کند، کنترل را به حداقل می‌رساند و برای جذاب‌تر کردن کار و ارضای نیازهای سطوح عالی‌تر کارکنان می‌کوشد. تحت چنین شرایطی، کارکنان نیز تعهد بیشتری نسبت به سازمان خواهند داشت. البته مک گریگور نیز می‌دانست که برخی از کارکنان نابالغ، در ابتدای کار به کنترل بیشتری نیاز دارند تا به بلوغ کافی دست یابند و شایستگی آن را پیدا کنند که با آن‌ها بر مبنای نگرش مبتنی بر نظریه Y رفتار شود. [↑](#footnote-ref-12)