

مقدمه :

در ادامه ی سیر مباحث فقه الاداره، فاز جدیدی از بحث به نام فقه التنظيم مورد بررسی قرار می گیرد. که دروس حاضر مشتمل بر مباحث موجود در این زمینه است.

قبل از ورود به بحث لازم است که نیم نگاهی به مباحث گذشته و پیشینه ی این بحث بشود تا موضوع مورد نظر و جایگاه آن در فقه الاداره شفاف شود.

از ابتدای راه اندازی بحث فقه الاداره ، موضوعاتی از قبیل سیر تطوّر فقه، پیشینه ی فقه الاداره، رابطه فقه و علوم انسانی (علم اجتماع ، تربیت ، مدیریت) تحلیل ماهیت مدیریت ، تعریف فقه مدیریتی ، روش شناسی ، منبع شناسی ، گونه شناسی ، الگو شناسی و کاربرد این فقه و در نهایت فرایند نهادینه شدن آن مورد نظر، دقت و تبیین قرارگرفت که تفصیل این مباحث در ابتدای کتاب اول از سری کتاب های فقه الاداره آمده است.

پیشینه بحث :

بعد از آن که مدیریت تعریف شود و عرصه های کمی و کیفی آن مشخص گردد ، محورهای چهار گانه ی مدیریت به شرح زیر تعیین می گردد.

۱- مبانی یا وظائف مدیریت ؛ که شامل مراحل سازماندهی، برنامه ریزی، کنترل و نظارت ، هدایت و رهبری می باشد.

۲- مدیریت منابع انسانی ؛ این فرایند شامل گزینش و انتخاب ، ارزیابی ، آموزش و پرورش نیروها، حقوق و دستمزد ، انضباط ، تشویق ، تنبیه و پاداش اعضاء یک سازمان می باشد.

۳- مدیریت رفتار سازمانی ؛ که شامل فرایند اصلاح و تغییر رفتار کارکنان و مدیران از طریق تشخیص رفتار، علت رفتار و ارائه ی راه حل برای اصلاح رفتار می باشد.

۴- مدیریت فرهنگ سازمانی ؛ فرایند تشخیص فرهنگ موجود سازمان و تبدیل آن به فرهنگ مطلوب.

ماهیت شناسی کلی این چهار محور در کتاب اول فقه الاداره آمده است. (مرحله ی دوم از کتاب اول)

موضوع گزینش و انتخاب از زیر مجموعه منابع انسانی هم در کتاب دوم و سوم به ترتیب با عنوان های فقه الانتخاب و فقه الانتصاب تدوین شده که فقه الانتخاب چاپ و فقه الانتصاب در حال تدوین و ویراستاری علمی و آماده چاپ است. کتاب چهارم با عنوان فقه الرواتب به بررسی مسائل فقهی پیرامون حقوق و دستمزد می پردازد که این کتاب در سه بخش تنظیم و در چهار سال درسی ارائه شده است.

در کتاب الرواتب ابتدا نظام پرداخت و حقوق و دستمزد از نگاه مکاتب غیر اسلامی ارائه شده بمنظور احاطه مجتهد بر گفتار آنها و توانمندی بر ردّ و یا پذیرش آنها و همچنین کمک به موضوع شناسی پیرامون نظام پرداخت. و در بخش دوم مسائل فقهی ای که بیشترین ارتباط با عنوان حقوق و دستمزد دارد را انتخاب کرده و طبق الگوی هفت مرحله ای (انتخاب فرع، تبیین موضوع، بیان اقوال، ادله اقوال، نقد ادله، بیان نظرمختار، اصطیادقائده سازمانی) مورد تبیین و کنکاش فقهی قرار می گیرد و در پایان قوائد اداری سازمان ارائه می گردد که در نتیجه از جمع این قوائدی که از مرحله نظر و نظریه گذشته، نظام اداری اسلام بدست می آید که غرض و مفروض ما از این تحقیق است.^۱ و در بخش سوم این کتاب نظریه حقوق و دستمزد با ارائه مبانی بینشی و ارزشی و اصول و بناهای خاص تنظیم و ارائه شده است.

در ادامه از سری دروس فقه الاداره، فقه التنظيم شروع شد. فقه التنظيم یعنی فقه سازمان و سازماندهی است. پیرامون سازمان و ورود به این بحث، ذکر این مقدمه لازم است.

به طور اجمال باید دانست که ساختار موضوعی مدیریت بر اساس چهار محور میچرخد:

- ۱- وظائف اصلی مدیریت (سازماندهی + برنامه ریزی + نظارت + هماهنگی)
- ۲- مدیریت منابع انسانی (گزینش (انتخاب و انتصاب) + توانمندسازی + شایستگی + جبران)
- ۳- مدیریت رفتار سازمانی (مبانی رفتار + اصلاح رفتار + رفتار مطلوب + انگیزش)
- ۴- مدیریت فرهنگ سازمانی (مبانی فرهنگ + فرهنگ مطلوب + اصلاح فرهنگ)

این محورها در دو عرصه خاص و عام اعمال میشوند :

^۱ تفصیل این مطالب در کتاب الرواتب آمده است.

ا- عرصه خاص (مدیریت های صنعتی، نظامی، سیاسی، فرهنگی، آموزشی و.....)

ب- عرصه عام (مدیریت های تحول، توسعه، استراتژی، زمان، بحران، کیفیت و.....)

در هفت سال، مباحث فقه اداره بر محور دوم یعنی مدیریت منابع انسانی چرخیده است (انتخاب وانتصاب و جبران). در ادامه فقه التنظيم از محور اول یعنی وظائف اصلی مدیریت انتخاب شده است. فقه التنظيم و فقه سازمان و سازماندهی نیز در سه بخش آکادمیک، مباحث فقهی (اجتهادی) و نظریه پردازی ارائه شده است.

امسال سومین سال از سری مباحث فقه التنظيم در حال پیگیری است. بخش اول و دوم تمام شده است و در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۵ بخش سوم یعنی نظریه پردازی و نظام سازی آغاز شده است.

فقه سازمان وسازماندهی مثل سایر سلسله فقه اداره دارای سه بخش است:

بخش اول : آشنایی با ادبیات آکادمیک (۳۷ جلسه)

بخش دوم : مباحث اجتهادی سازمان (حدود ۱۷۰ جلسه)

بخش سوم : پردازش نظریه و نظام سازماندهی در اسلام

به حول و قوه الهی بخش آکادمیک در سال تحصیلی ۹۳ - ۹۴ تمام شد. بعد از ده تحلیل و نظریه مختار

به عنوان تحلیل یازدهم، به اذن خداوند تبارک و تعالی وارد بخش دوم که مباحث اجتهادی است شدیم.

در این بخش با موضوع آشنا شدیم که به عنوان یک اصل موضوعی میتواند قرار گیرد. در عین حال خواستیم ببینیم که شرع مقدس برای سازمان موضوع مستنبطه ای دارد یا نه؟ از قرآن کریم شروع کردیم و در سوره نور آیه ۶۲ واژه "امر جامع" را یافتیم و نهایتا نظر مختار ما این شد که امر جامع همان سازمان است و بر این مبنا نسبت به مصادیق امر جامع مانند حزب، جمعه، جماعت، جنگ و امثال بحث کردیم که سازمان جمعه و جماعت مقدمه ای بر پردازش نظریه "اتحاد امامت وامارت" شد.

سوالات بحث عبارت بودند از :

۱- مبانی مشروعیت جمعه و جماعت کدامند؟

۲- هدف شارع مقدس از جمعه و جماعت چیست ؟

۳- آیا جمعه و جماعت منصب هستند؟

۴- نصب کننده چه کسی است؟ و چه شرائطی دارد ؟

۵- آیا جمعه و جماعت ساختار و سازمان خاصی دارند ؟

۶- شرائط امامت جمعه وجماعت چیست؟

۷- ساختار مساجد در ارتباط با هم چگونه است؟

۸- اختیارات امام جمعه و جماعت چیست؟

- ۹- وظائف امام جمعه و جماعت کدام است؟
 - ۱۰- نقش و جایگاه سیاسی مساجد چه می باشد؟
 - ۱۱- ارتباط امامت و امارت چگونه است؟
 - ۱۲- احکام جمعه و جماعت (بویژه از منظر امارت و سازماندهی)؟
- درسوال دوازدهم به سئوالات زیر رسیدیم و جواب دادیم :
- ۱- اصل اولی در مساله چیست ؟ اتحاد امامت و امارت یا عدم آن ؟
 - ۲- آیا جایز است این امور سنگین را به امام و مسجد تحمیل کرد چه بسا به کاهش معنویت آن بینجامد ؟
 - ۳- آیا جایز است بخشی از فعالیت امارت را داخل مسجد قرار داد؟
 - ۴- بودجه این طرح چگونه تامین میشود آیا میتوان وجوهات شرعی را به عنوان این بودجه قرارداد ؟
 - ۵- افراد غیر صالح و مدیریت غیر صحیح آیا باعث بد نامی مسجد نمیشوند؟
 - ۶- اگر امامی مایل به امارت نبود آیا مجوزی برای عزل یا عدم عدالت اوست ؟
 - ۷- آیا جایز است مسئول اداره، به خدماتش بدون ارتباط با این طرح ادامه دهد؟
 - ۸- اگر حومه مسجد اداره ای نداشت تکلیف این مسجد با طرح اتحاد امامت و امارت چیست ؟
 - ۹- آیا ذکوریت در امام جماعت شرط است؟
 - ۱۰- آیا همان طور که هر امامی امارت دارد هر امیر هم باید شرائط امامت داشته باشد؟
 - ۱۱- آیا مدل مطلوب اتحاد امامت و امارت استاندار یا فرماندار شدن امام جمعه است یا منصوب شدن استاندار توسط او؟
 - ۱۲- آیا زنان میتوانند امارت و امامت را داشته باشند؟