

## سخن سردبیر

### اصل تقدّم منفعت عامه در مدیریت اسلامی

مقدم داشتن منافع و مصالح عامه مردم بر منافع افراد یا گروه‌ها از جمله مباحثی است که امروزه در کانون توجه اندیشمندان حوزه خط‌مشی‌گذاری عمومی در محافل علمی قرار دارد. غفلت حکمرانان از این اصل کلیدی در مدیریت دولتی، موجبات تزلزل پایه‌های حکومت را فراهم می‌سازد. به‌رغم توجه توأمان اندیشمندان و مجریان در عرصه مدیریت دولتی به این مقوله مهم بنابه دلایل مختلف، بیشتر دولتها در تحقق اصل تقدّم مصلحت و منفعت عامه، کارنامه موفقیتی ندارند. یکی از مهمترین دلایل ناکارآمدی دولتها در این زمینه، نبودن معیارهای روشن و چالش در چگونگی اجرای این اصل است. در این مجال کوتاه تلاش می‌شود با استناد به آیات قرآنی، روایات و دیدگاه اندیشمندان اسلامی، ضمن تبیین مفهوم مصلحت و منفعت عامه، چگونگی اجرای اصل تقدّم مصلحت و منفعت عامه تشریح شود.

یکی از قواعد فقهی مورد استفاده در حکمرانی اسلامی، قاعده مصلحت است که به معنی «رعایت مصلحت عمومی» در برابر «مصلح فردی و گروهی» است که در واقع، مبنای آن بر جمع‌گرایی و تقدّم مصالح عمومی و توده مردم بر مصالح فردی و گروهی در اسلام است. قاعده مصلحت به این معنی می‌تواند در عبور از تنگناها هنگام دشوار بودن اجرای احکام اولیه به دلیل جنبه فردی یا گروهی پیدا کردن این احکام در موقعیت‌های خاص اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد که به صورت احکام ثانویه و یا احکام حکومتی، حکم‌ساز باشد. فقها در تبدیل احکام اولیه به احکام ثانویه به قاعده مصلحت استناد می‌کنند. هر پدیده طبیعی یا فعل انسانی، که سودمند و متصف به خیر باشد، مصلحت دارد و هر پدیده یا فعلی که به شرّ متصف باشد، مفسده‌دار است. در تحقق مصلحت دو رکن لازم است: «خوب بودن» و «سودمندی». در فقه شیعه، مصلحت تا ضروری نباشد، نمی‌تواند مبنای حکم حکومتی قرار گیرد؛ از این رو در تعریف مصلحت باید عنصر سومی را افزود که «ضرورت و نیاز مبرم» است.<sup>۱</sup>

«مصلحت» یعنی هر چه موجب کمال و صلاح واقعی انسانیت است؛ نه آنچه دلخواه افراد و

---

۱. عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۸۶)، قواعد فقه بخش حقوق عمومی، انتشارات سمت و مؤسسه تحقیقات علوم اسلامی: ۲۵۲ -

مورد خوشایند آنهاست. این موضوع با آنچه «نسبیت» خوانده می‌شود، متفاوت است. عناوین و ملاکهای کلی از قبیل کمال انسانیت، راستی و... تغییرناپذیر است؛ اما مصداقهای آنها بر حسب زمان و مکان، متفاوت است و این معنا با نسبیت نیز تفاوت دارد. به‌طور خلاصه می‌توان بیان کرد که اصول اخلاقی و ارزشها در اسلام، مطلق و ثابت است؛ ولی از جهت مصداق، انعطاف‌پذیر و به زمان و مکان وابسته است. البته زمان و مکان، عوامل اصلی تغییردهنده نیست؛ بلکه حاکی از عوامل دیگری از قبیل وجود مصالح خاصی است که آن مصالح، مقتضای تغییر است؛ بنابراین نظام ارزشی اسلام نه کاملاً مطلق و ثابت است که در هیچ زمانی و مکانی تغییر نکند و نه همیشه تابع زمان و مکان است؛ بلکه در یک جمله می‌توان بیان کرد که اصول اخلاقی اسلام ثابت، اما مصداقهای آن متغیر است.<sup>۱</sup>

از جمله آیاتی که بروشنی رعایت مصلحت امت را در مدیریت جامعه توسط پیامبر(ص) و در نتیجه هر زمامدار صالحی بیان می‌کند، آیه ۶۲ سوره نور است که از یک سو رعایت مصلحت افراد را در عمل به وظایف الهی و تکالیف عمومی به صورت الزامی برای زمامدار مقرر می‌کند و از سوی دیگر به دلیل تفاوت موقعیت و مقتضیات دخیل در مصلحت، تشخیص و به‌کارگیری آن را به اختیار زمامدار (لمن شئت) می‌گذارد (عمید زنجانی، ۱۳۸۶: ۲۶۷). هر چند مصلحت در قرآن نیامده با تعبیرات دیگر از آن یاد شده است. شاید در این مورد کلمه «خیر»، واضحترین واژه قرآنی باشد که بر عنصر مصلحت دلالت واضح دارد. آیه ۱۰۴ سوره آل عمران بیان می‌کند که: «از میان شما مردم باید گروهی، دعوت به خیر را شغل خویش سازند و این عمل خیرخواهانه را به‌طور گسترده در جامعه انجام دهند». «خیر» به معنی هر عمل سودمندی است که به نوعی مصلحت داشته باشد؛ مصلحت‌هایی که با اوامر شرعی مکشوف می‌شود و یا مصلحت‌هایی که عرف و عقل گویای آن است. «خیر» به‌طور مطلق در قرآن، رسالت گروه برگزیده مردمان معرفی شده است. دعوت به خیر به عنوان وظیفه‌ای عمومی (واجب کفایی) یا مسئولیت تخصصی گروه‌های نخبه جامعه اسلامی، آشکارا از این آیه استفاده می‌شود. سیاستگذاری و اداره جامعه بر مبنای مصالح فردی و منافع گروهی به معنی استخدام امکانات و اموال عمومی در جهت منافع شخصی و گروهی است و به همین لحاظ، مفسده تلقی می‌شود. در فعالیتهای، برنامه‌ریزیها و تصمیم‌گیریها در سطح

۱. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱). پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی. انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره):

عموم و جامعه، الزاماً باید منافع شخصی و گروهی فدای منافع عمومی و یا حداقل همسو با آن و از طریق تحقق بخشیدن به مصالح عمومی قابل دسترس باشد.<sup>۱</sup>

امام علی (ع) در زمینه تقدم منفعت عامه خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «دوست داشتنی‌ترین چیزها نزد تو در حق، میانه‌ترین، و در عدل فراگیرترین، و در جلب خشنودی مردم گسترده‌ترین باشد که همانا خشم عمومی مردم، خشنودی خواص را از بین می‌برد؛ اما خشم خواص را خشنودی همگان بی‌اثر می‌کند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). براساس فرمایش امام علی، مدیر باید به دنبال جلب رضایت عامه مردم باشد؛ گرچه خواص از اقدامات وی ناراضی باشند؛ چرا که اگر خشنودی عامه تأمین شود، نارضایتی خواص ره به جایی نخواهد برد و در فضایی که توده مردم خوشحال و راضی هستند، ناخشنودی گروه خواص خنثی خواهد شد. امام علی (ع) به مدیران توصیه می‌کند که به جای رغبت به گروه خواص به عموم مردم گرایش و اشتیاق داشته باشند. ایشان خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «خواص جامعه، همواره بار سنگینی را بر حکومت تحمیل می‌کنند؛ زیرا در روزگار سختی، یاریشان کمتر، و در اجرای عدالت از همه ناراضی‌تر، و در خواسته‌هایشان پافشارتر، و در عطا و بخشش‌ها کم‌سپاستر، و هنگام منع خواسته‌ها دیرعذرپذیرتر، و در برابر مشکلات کم‌استقامت‌تر هستند؛ در صورتی که ستونهای استوار دین و اجتماعات پرشور مسلمین و نیروهای ذخیره دفاعی، عموم مردم هستند؛ پس به آنها گرایش داشته باش و اشتیاق تو با آنان باشد» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

بخش عمده عامه مردم را گروه‌های آسیب‌پذیر اقتصادی و اجتماعی تشکیل می‌دهند که رسیدگی به وضعیت زندگی آنان از جمله وظایف مدیران بویژه مدیران بخش عمومی است. امام علی (ع) درباره رسیدگی به محرومان جامعه می‌فرماید: «بخشی از بیت‌المال را در هر شهری به طبقات پایین اختصاص ده؛ زیرا برای دورترین مسلمانان همانند نزدیکترین آنان سهمی مساوی وجود دارد و تو مسئول رعایت آنان هستی... زیرا این گروه در میان رعیت بیشتر از دیگران به عدالت نیازمندند و حق آنان را به گونه‌ای بپرداز که نزد خدا معذور باشی؛ از یتیمان خردسال و پیران سالخورده که راه چاره‌ای ندارند و دست نیاز بر نمی‌دارند، پیوسته دلجویی کن که مسئولیتی سنگین بر دوش زمامداران است» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). امام علی (ع) در فرمان خود به مالک اشتر

۱. عمید زنجانی، عباسعلی (۱۳۸۶). قواعد فقه بخش حقوق عمومی. انتشارات سمت و مؤسسه تحقیقات علوم اسلامی: ۳۰۴ -

برای محرومان جامعه، حقی قائل است که باید بخشی از بیت‌المال صرف آنها شود. امام علی(ع) در این زمینه می‌فرماید: «مبادا سرمستی حکومت، تو را از رسیدگی به آنان باز دارد که هرگز کارهای فراوان و مهم، عذر ترک مسئولیت‌های کوچکتر نخواهد بود. همواره در فکر مشکلات آنان باش و از آنان روی بر مگردان بویژه کار کسانی را از آنان بیشتر رسیدگی کن که از کوچکی به چشم نمی‌آیند و دیگران آنان را کوچک می‌شمارند و کمتر به تو دسترسی دارند. برای این گروه از افراد مورد اطمینان خود، که خدا ترس و فروتنند، فردی را انتخاب کن تا پیرامونشان تحقیق، و مسائل آنان را به تو گزارش کنند» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). امام علی(ع) در این بخش از فرمان مبارک خود به مالک اشتر، اهمیت مسئله‌یابی و حل مشکل محرومان جامعه و قشر آسیب‌پذیر را یادآور می‌شوند که نکات ذیل درباره‌ی فرایند حل مسئله قابل استخراج است:

وجود مسائل و موضوعات مهم نه تنها نباید مانع پرداختن به مسائل و موضوعات جزئی و کوچکتر شود، بلکه حتی مدیر باید به بخشی از جامعه که کمتر دیده می‌شوند؛ دسترسی آنان به سطوح عالی سازمان کمتر است و مسائل جزئی و کوچکی گریبانگیر آنهاست، بیشتر عنایت کند. مدیران برای آگاهی از مشکلات سطوح پایینی جامعه و سازمان، باید افرادی خدا ترس و فروتن از میان همان سطوح انتخاب کنند تا مسائل و مشکلات واقعی را شناسایی، و به مدیریت عالی منعکس کنند؛ چرا که این افراد دردآشنا تر هستند و به علت نزدیکی به مسئله، درک و احساس واقعی‌تری از مشکل دارند و ریشه‌های مسائل را بخوبی می‌فهمند و می‌توانند آنها را بدرستی تبیین کنند.

تجربه انقلاب اسلامی، تفسیر این بیان امام علی(ع) را آسان می‌سازد. هرگاه انقلاب اسلامی دچار چالش، و با خطرهای داخلی و خارجی روبه‌رو شده است، توده مردم با بلندهمتی و استقامتی مثال‌زدنی به یاری نظام اسلامی شتافته‌اند و ستونهای نظام را همچنان برافراشته نگه داشته‌اند. در مقابل، همان‌گونه که امام علی(ع) بیان می‌کند، خواص با توقعات نابجا، مسائل و مشکلاتی را برای جامعه به وجود آورده‌اند که هزینه‌های زیادی را بر نظام تحمیل کرده است. با پیروزی انقلاب اسلامی در ایران، رهبری نظام با رهبری مدبرانه خود همواره اصل تقدم عامه مردم بر خواص را رعایت کرده و جلب خشنودی توده‌ها را بر خواسته‌های خواص ترجیح داده است که به‌رغم ریزشها در انقلاب و نظام، همین امر یکی از علت‌های پایداری و استواری نظام اسلامی بوده است. در سطح سازمانی نیز اغلب شاهد حضور گروهی از افراد خاص، گرداگرد مدیران هستیم که خود را

تافته جدا بافته‌ای از کارکنان می‌دانند و به مدیران سازمان فشار وارد می‌سازند تا خواسته‌ها و منافع آنها را تأمین کنند. تجربه نشان داده است که هر قدر مدیران به سمت تأمین خواسته‌های این گروه از افراد متمایل شده‌اند، نه تنها رضایت کامل خواص را محقق نساخته‌اند (به این دلیل که خواسته‌های نامحدود و سیری‌ناپذیری دارند)، بلکه حمایت توده کارکنان را نیز از دست داده‌اند که پشتوانه ارزشمند مدیران هستند و نهایتاً در دستیابی به اهداف سازمان ناکام بوده و به کناره‌گیری از مدیریت سازمان مجبور شده‌اند.

سید محمد مقیمی

[moghimi@ut.ac.ir](mailto:moghimi@ut.ac.ir)