



بازاندیشی حکم استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی از منظر اسلام با تأکید بر دانش فقه

سلیمانعلی برهانی^۱
دریافت: ۱۴۰۱/۷/۳
پذیرش: ۱۴۰۱/۸/۸

چکیده

مسئله استخدام شدن، گزینش گردیدن و معاونت و همکاری نیروی انسانی در شرایط کنونی از جمله موضوعات ضروری در فرآیند زندگانی اقتصادی، خانوادگی، اجتماعی و سیاسی، افراد برشمرده می‌شود. به همین جهت، حکم جواز و یا عدم جواز استخدام گردیدن و گزینش نمودن فرد مسلمان در سازمان‌ها، به خصوص سازمان‌های غیر اسلامی از جمله مباحث فقهی و دینی مبتلابه در عصر فعلی، تلقی می‌شود. به همین منظور، تحقیق حاضر سعی نموده است که موضوع را از منظر آیات، روایات، عقل، سیره و اجماع، مورد بازاندیشی قرار دهد تا حکم گزینش و همکاری فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی، روشن گردد. بنابراین، تحقیق پیش‌رو برای تبیین مسأله و ارائه پاسخ مناسب به سؤال تحقیق که «حکم استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی از منظر اسلام چیست؟»، پس از بررسی اجمالی و فهرست‌وار آیات، روایات، عقل، سیره و اجماع به تبیین و بررسی دیدگاه‌های مطرح پرداخته است. پژوهش حاضر ضمن بررسی مستندات و دیدگاه‌های موجود به این نتیجه دست یافته است که نفس استخدام موجب حرمت و یا جواز نمی‌شود، بلکه حرمت و جواز زمانی مفروض تلقی می‌شود که پیامدهای منفی و مثبت را برای شخص مستخدم و یا جامعه اسلامی بدنبال داشته باشد. لذا، نویسنده با توجه به اهمیت، کارکردها و دست‌آمدهای مسأله، در نهایت با جمع‌بندی از بررسی‌های حاصله، تحقیق را به سرانجام رسانده است.

^۱. دانش‌پژوه دکتری، رشته قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی (ص)، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث،

salmanali.borhani۱۲@gmail.com



واژگان کلیدی:

معاونت فرد مسلمان، سازمان غیر اسلامی، استخدام مسلمان، از منظر اسلام، سیره عقلا و منطق وحی.

مقدمه

نیازمندی‌های روز در تمام ابعاد وسیع زندگانی (فردی، خانوادگی، گروهی، اجتماعی و سازمانی) و تعاملات بشری در عرصه‌های مختلف (سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، عقیدتی، دانشی، مدیریتی، و غیره)، بیش از گذشته مسأله استخدام و گزینش منابع انسانی را در سازمان‌ها اعم از اسلامی و غیر اسلامی، ضروری و با اهمیت نموده است. امروزه تعامل افراد بشر (مسلمان و غیر مسلمان) با پذیرفتن و عمل نمودن به یک‌سری قوانین و شرایط فی مابین در میان جوامع متعدد و افراد مختلف و با باورهای متفاوت از نیازهای روز عصر حاضر، برشمرده می‌شود؛ چون بدون همکاری، تعامل و عمل‌کرد مسالمت‌آمیز نیروی انسانی، جوامع بشری به مشکل مواجه می‌شود.

بنابراین، با توجه به اهمیت مسأله و نکات مذکوره، تحقیق حاضر به «بازاندیشی حکم استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی از منظر اسلام با تأکید بر دانش فقه»، پرداخته است؛ چون بدنبال تبیین و پاسخ‌گویی به این سؤال اصلی است که «آیا استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی، حکم‌اش چیست؟». لذا، حکم جواز و عدم جواز استخدام فرد مسلمان از منظر اسلام با روی‌کرد فقهی، پس از بررسی اجمالی آیات، روایات، عقل، سیره و اجماع، مورد بازاندیشی واقع گردیده است. به همین منظور، تحقیق حاضر با تکیه بر مستندات مورد نظر و انتخاب روش کتابخانه‌ای، موضوع را در یک ساختار تحقیق پژوهش‌محور، به بررسی گرفته است. از این رو، پژوهش حاضر پس از بیان مفاهیم، مستندات تحقیق و نقد و بررسی دیدگاه‌های موجود، با نتیجه‌گیری کلی از موضوع و ارائه فهرست منابع، پایان یافته است.

۱. مفاهیم تحقیق

۱.۱.۱. فقه

فقه از نگاه لغت به معنای: «دریافتن، دانستن، عالم بودن به چیزی، فهم دانش و علم به احکام شرع (عمید، ۱۳۷۶: ۹۲۰)»، می‌باشد؛ به همین دلیل، فقیه به شخصی گفته می‌شود که: «عالم به احکام شرع و متخصص در علم فقه (همان)»، بوده باشد؛ زیرا: «دانستن، عالم بودن به



چیزی؛ فقاہت داشتن، فقیه بودن، علمی است که از فروع عملی احکام شرع بحث کند و مقصود از آن تحصیل ملکہ اقتدار بر اجرای اعمال شرعی است. مبنای این علم بر استنباط احکام است از کتاب و سنت، و به سبب همین استنباط محل اجتهاد است (معین، ۱۳۸۵: ۷۳۴) که از نگاه فقها، فقه: «عبارت از علم به احکام شرعی شریعت از طریق ادله تفصیلی است: «العلم بالاحکام الشرعیہ عن ادلتها التفصیلیہ». ناگفته نماند احکام فرعی شریعت احکامی است که بدون واسطه مربوط به عمل مکلف است و با وجود این، فقیه حکم افعال مکلفین را با استناد به ادله تفصیلی آنها بیان می‌کند و این حکم‌ها اعم از حکم تکلیفی مانند وجوب، حرمت و ... و حکم وضعی مانند صحت، فساد، بطلان و ... می‌باشد (شریعتی، ۱۳۹۳: ۲۵ و ۲۶)».

۱.۲. حکم

واژه حکم در لسان اهل ادب به معنای: «امر، فرمایش، داوری، قضا؛ منشور، ابلاغ، فرمان؛ اجازه، فتوی؛ اثبات امری که قائل را سکوت بر آن صحیح باشد»، و یا: «قضا، فرمان و امر (عمید، پیشین)»، آمده که جمع آن احکام است، اما نظر اصطلاحی و شرعی حکم؛ یعنی: «دستور شارع مقدس اسلام است راجع به افعال مکلفین، خواه الزامی بوده مانند، امر و نهی و یا الزامی نباشد مانند استحباب (مختاری، ۱۳۹۴: ۸۷)». به همین جهت، حکم از نگاه فقهی و شرعی دسته‌بندی می‌شود به: «۱. حکم تکلیفی: هر قانونی که مشتمل بر امر یا نهی باشد به‌گونه‌ای که عدم رعایت آن موجب عذاب و کیفر اخروی می‌گردد و عبارتند از: وجوب، حرمت، استحباب، کراهت و اباحه؛ ۲. حکم شرعی: هر قانونی که از جانب خدای متعال وضع شده باشد و به‌وسیله پیامبر (ص) به مردم ابلاغ گردد؛ ۳. حکم وضعی: آنچه شارع مقدس سبب یا مانع و یا شرط عملی قرار دهد، حکم وضعی نامیده می‌شود از قبیل شرطیت وضو برای نماز و صحت و بطلان در معاملات (همان: ۸۷ و ۸۸)».

۱.۳. مدیریت

مدیریت در لغت به معنای: «توانایی و شایستگی اداره‌ای جایی با رهبری و کنترل فعالیت‌های در حال انجام برای رسیدن به هدف‌های مورد نظر (انوری، ۱۳۸۱: ۶۸۳۱)»، می‌باشد، ولی از نگاه ادبیات مدیریتی، رویکردهای متفاوت، تعبیرات مختلف و دیدگاه‌های متنوع، وجود دارد که در مجموع می‌توان گفت:





الف) مدیریت عبارت است از فرآیند اجتماعی مستمر که در برگرنده هماهنگی منابع انسانی و مواد اولیه به منظور دستیابی به اهداف مطلوب تعیین شده، می‌باشد (مقیم، ۱۳۹۴: ۱۳)؛
ب) مدیریت، فرآیند انجام کار با دیگران و از طریق آن‌ها در محیطی متغیر، به منظور دستیابی به اهداف سازمانی است که استفاده اثربخش و کارآمد از منابع محدود، مهم‌ترین بخش آن است (رابرت کرینتر، ۱۳۸۷: ۲۲)؛

ج) مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، و کنترل علمی برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد (رضائیان، ۱۳۸۷: ۸). از این‌رو: مدیر کسی است که مسئولیت دستیابی به اهداف سازمان از طریق بهره‌برداری کارآمد (انجام درست کارها) و اثربخش (انجام کارهای درست) منابع را بر عهده دارد (مقیم، پیشین: ۱۳).

۴. ۱. سازمان

سازمان از نگاه ادبی به: «مجموع دستگاه‌ها و شعب و کارمندان، یک اداره یا یک مؤسسه و تشکیلات (همان: ۵۵۱)»، اطلاق می‌گردد؛ یعنی: «مؤسسه‌ای که برای انجام دادن کار معینی تأسیس می‌شود؛ نهاد مستقل که رئیس آن از سوی بالاترین مقام دولتی یا حکومتی کشور منصوب می‌شود؛ نظام و برنامه‌ای مشخصی که گروهی از افراد یا مجموعه‌ای از نهادها یا دستگاه‌ها از آن تبعیت می‌کنند (انوری، پیشین: ۳۹۷۷)»، و نیز اسم مصدر از سازیدن به معنای: «ساختن، ساخت، طرز ساخت، نظم و ترتیب. سازمان دادن، دستگاهی را بوحود آوردن و به آن نظم و ترتیب دادن؛ مجموع کارمندان و دستگاه‌ها و شعب یک اداره یا بنگاه که بدستکاری هم‌دیگر کارهای خود را با نظم و ترتیب انجام بدهند (عمید، پیشین: ۷۰۸)»، تبیین و تفسیر شده است، اما در دانش مدیریت و اصطلاح سازمانی، سازمان عبارت است از:

۱. مجموعه‌ای افراد که با یکدیگر کار می‌کنند و اقدامات‌شان را برای دستیابی به اهداف مشخص، هماهنگ می‌کنند (مقیم، پیشین: ۲)؛
۲. هماهنگی عقلانی فعالیت‌های تعدادی از افراد برای دستیابی به هدف یا مقصد روشن مشترک از طریق تقسیم کار یا وظیفه با استفاده از سلسله مراتب اختیارات و مسئولیت (همان)؛
۳. مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهداف معین همکاری می‌کنند (رضائیان، پیشین: ۱۰)؛



۴. یک نهاد اجتماعی هدفدار و سیستمی که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد و مرزهای شناخته شده‌ای دارد (علی‌آقا پیروز، ۱۳۹۴: ۸۸). به همین اساس، نظریه پرداز جریان کلاسیک‌ها «برنارد» می‌گوید: «سازمان سیستمی است متشکل از فعالیت‌ها یا نیروهای دو یا چند نفره که به طور آگاهانه با یکدیگر هماهنگ شده‌اند (آنجلو کینیکی، ۱۳۸۶: ۵۳۳)».

۵. ۱. ادله

ادله که جمع دلیل است، در لغت به معنای: «راهنمایان، حجت‌ها و برهان‌ها (معین، پیشین: ۱۷۹)»، آمده است که در حقیقت تبادر دارد به دلایل اربعه؛ یعنی کتاب، سنت، اجماع و عقل در مباحث فقهی و استدلالی.

۶. ۱. سنت

از نگاه لغوی سنت به معنای: «روش، راه، طریقه؛ دین، آیین و کیش (همان: ۶۱۶)» و یا: «روش، طریقه، سیرت، سرشت، طبیعت و شریعت (عمید، پیشین: ۷۵۵)»، می‌باشد، ولی از نگاه فقهی، سنت؛ یعنی: «قول، فعل و تقریر پیغمبر اسلام، آنچه که پیغمبر و صحابه بر آن عمل کرده باشند (همان)».

۲. مستندات تحقیق

برای تبیین مسأله تحقیق، مستندات همانند آیات، روایات، عقل، سیره و اجماع، به ترتیب ارائه شده‌اند و بخشی از مستندات هستند که در این ارتباط وجود دارند. لذا، از مستندات بیشتر به علت جلوگیری از حجم و گستردگی مطالب، فاکتور گرفته شده و فقط برخی از مستندات به‌عنوان نمونه و روشن شدن موضوع و تبیین مسأله، جمع‌آوری و مورد استناد واقع شده است.

۱. ۲. آیات مورد استناد

در ارتباط با نحوه تعامل، همکاری، معاونت و مستخدم قرار گرفتن فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی، آیات فراوانی وجود دارد که هر یک نشان‌دهنده موضوعات متفاوت به شرح زیر است: ۱. دیدگاه منفی و ذلت‌آمیز کفار نسبت به مسلمانان و حال آن‌که مسلمانان عزیز و عزت‌منداند (سوره منافقون/ آیه ۸)؛ ۲. برقراری ارتباط و دوستی مسلمانان با کفار به منزله قطع ارتباط آنان با خداوند (سوره آل عمران/ آیه ۲۸ و آیه ۶۴)؛ ۳. دوگانگی در پذیرش خداوند (سوره نحل/ آیه ۲۲)؛ ۴. منفور بودن مستکبران از دید خداوند (سوره نحل/ آیه ۲۳)؛ ۵. عدم انتخاب

کفار به عنوان یار و دوست (سوره ممتحنه/آیه ۱)؛ ۶. رهایی از زیر بار ظلم و ستم با جهاد و تلاش همه جانبه (سوره نساء/آیه ۷۵)؛ ۷. همراهی با کفار؛ یعنی قرار گرفتن در زمره آنان (سوره زمر/آیه ۵۹)؛ ۸. عدم تسلط کفار بر مسلمانان (سوره نساء/آیه ۱۴۱)؛ ۹. مذمت سرکشان (سوره فرقان/آیه ۲۱)؛ ۱۰. بشارت کفار و غیر مسلمان به عذاب دردناک (سوره لقمان/آیه ۷)؛ ۱۱. مذمت از گردن‌کشان و اهل نفاق (سوره قصص/آیه ۴)؛ ۱۲. تشویق مسلمانان برای مقابله با کفار و دشمنان (سوره انفال/آیه ۶۰)؛ ۱۳. نهی از متکی بودن با کفار (سوره هود/آیه ۱۱۳).

پس از بررسی و تجزیه و تحلیل آیات مورد استناد و برخی آیات دیگر، می‌توان اشاره نمود که آیه ۱۴۱ سوره نساء از جمله آیه منتخب و مورد استناد نسبت به حرمت استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی، برشمرده می‌شود. با این وجود، باید اول مفهوم سلطه در ارتباط با آیه مورد نظر روشن گردد و بعد تطبیق داده شود که چه نوع استخدام و همکاری از مصادق سلطه برشمرده می‌شود؛ یعنی اول تحقیق و روشن شود که آیا استخدام بماهو استخدام از موارد سلطه محسوب می‌شود؟ یا خیر؟ اگر برشمرده شد، در چه موارد و مصادقی، جریان دارد؟، آیا استخدام فرد مسلمان در هر سازمانی غیر مسلمان از مصادق سلطه محسوب می‌شود یا این که بستگی به نوع سازمان، انگیزه و هدف فرد مستخدم و یا نوع کار شخص دارد؟.

بنابراین، در مجموع پس از بررسی انجام شده و جمع‌بندی آن در نهایت می‌توان گفت که هر سلطه‌ای ممکن است به صورت مطلق منفی و مذموم تلقی نشود، بلکه سلطه‌ی منفی و مورد نکوهش آموزه‌های وحیانی خواهد بود که پیامدهای ذیل را بدنبال داشته باشد:

۱) معاونت در گناه و کارهای حرام: «ای کسانی که ایمان آورده اید حرمت شعایر خدا و ماه حرام و قربانی بی نشان و قربانیهای گردن‌بنددار و راهیان بیت الحرام را که فضل و خشنودی پروردگار خود را می‌طلبند نگه دارید و چون از احرام بیرون آمدید [می‌توانید] شکار کنید و البته نباید کینه توزی گروهی که شما را از مسجد الحرام باز داشتند شما را به تعدی وادارد و در نیکوکاری و پرهیزگاری با یکدیگر همکاری کنید و در گناه و تعدی دستیار هم نشوید و از خدا پروا کنید که خدا سخت کیفر است (سوره مائده/آیه ۲)»؛

۲) زیر پا شدن عزت و کرامت انسانی فرد مسلمان: «آنها (پنهانی با هم) می‌گویند: اگر به مدینه مراجعت کردیم البته اربابان عزت و ثروت، مسلمانان ذلیل فقیر را از شهر بیرون کنند، و حال



آنکه عزّت مخصوص خدا و رسول و اهل ایمان است (و ذلّت خاصّ کافران) ولیکن منافقان از این معنی آگه نیستند (سوره منافقون/ آیه ۸)»؛

۳) عدم انتخاب غیر مسلمان به عنوان دوست و همکار: «مؤمنان نباید کافران را به جای مؤمنان به دوستی بگیرند و هر که چنین کند در هیچ چیز [او را] از [دوستی] خدا [بهره ای] نیست مگر اینکه از آنان به نوعی تقیه کند و خداوند شما را از [عقوبت] خود می ترساند و بازگشت [همه] به سوی خداست (سوره آل عمران/ آیه ۲۸)»؛

۴) عدم انتخاب دشمن به عنوان دوست و یاور: «ای کسانی که به خدا ایمان آورده اید، هرگز نباید کافران را که دشمن من و شمایند یاران خود برگرفته و طرح دوستی با آنها افکنید در صورتی که آنان به کتابی که بر شما آمد یعنی قرآن حق سخت کافر شدند، رسول خدا و شما مؤمنان را به جرم ایمان به خدا از وطن خود آواره می کنند، پس نباید اگر شما برای جهاد در راه من و طلب رضا و خشنودی من بیرون آمده اید پنهانی با آنها دوستی کنید، و من به اسرار نهان و اعمال آشکار شما دانانم، و هر که از شما چنین کند سخت به راه ضلالت شتافته است (سوره ممتحنه/ آیه ۱)»؛

۵) ولایت پذیری: اگر شخص مسلمان به قصد ولایت پذیری کفار استخدام شود، بدون تردید حرام است، ولی اگر به قصد امرار معاش یا بالابردن دانش و یا اهداف خیرخواهانه دیگر وارد سازمان های غیر اسلامی و کفار شود و با افراد غیر مسلمان همکاری نماید، جایز خواهد بود؛ چون در این صورت از باب معاونت بر اثم و ولایت پذیری کفر برشمرده نمی شود تا حکم به حرمت استخدام و همکاری، صادر شود.

خلاصه ی کلام و لب مطلب، آنچه از بررسی و جمع بندی آیات مورد نظر بدست می آید، این که همکاری و یا استخدام فرد مسلمان در سازمان های غیر اسلامی با دو پیش فرض؛ یعنی: الف) استخدام شدن و همکاری نمودن فرد مسلمان، زمانی جایز خواهد بود که صرفاً جهت امرار معاش و تأمین نیازهای اولیه فرد با حفظ عزت، حرمت، کرامت، شخصیت، استقلالیت و ارزش های انسانی و الهی، باشد؛ ب) همکاری و گزینش فرد مسلمان در سازمان های غیر اسلامی برای حفظ امنیت عمومی، رفع و دفع توطئه های دشمنان، جلوگیری از نفوذ دشمن، خدمت به مسلمانان و صیانت و حفاظت از کیان و ارزش های اسلامی باشد، جایز خواهد بود، ولی در صورت معاونت در گناه، همکاری در حرمت، ولایت پذیری علی الاطلاق و ابزار دست



دشمن قرار گرفتن، حرام خواهد بود و مورد مذمت و نهی آموزه‌های وحیانی می‌باشد؛ چون خفت، ذلت، وابستگی، عدم استقلال رأی، بی‌هویتی، سرشکستگی، وسیله دست دشمن قرارگرفتن و نا فرمانی فرد مسلمان را در برابر دستورات الهی به ارمغان می‌آورد.

۲.۲. روایات مورد استناد

در ارتباط با مسأله مورد بحث: «حکم جواز و یا عدم جواز استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی»، گرچه روایات متعددی وجود دارد و از جمله روایتی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) است که فرمودند: «الإسلام یَعْلُوا و لایَعْلَى علیه و قال تعالی: و کلمه الله هی العُلْیا بیانه: و جَعَلَهَا کَلِمَةً بَاقِیَةً فِی عَقِبِهِ (شهر آشوب، ۳، ۱۲: ۱۴۱۲ق: ۲۷۹)»؛ چون اسلام و مسلمان شأن و مقامش بالاتر و بالاتر است و چیزی با آن برابری نمی‌کند، همان قسم که کلمه مبارک «الله» مافوق تمام اسامی است. این روایت هر چند به صور مختلف و عبارات متفاوت ذکر شده است، ولی در مجموع اسلام و مسلمانان از شأن و منزلت بالای در مقابل کفار، برخوردار است که آیه ۴۰ سوره توبه: «اگر شما او را (یعنی رسول خدا را) یاری نکنید البته خداوند او را یاری کرد هنگامی که کافران او را که یکی از دو تن بود (از مکه) بیرون کردند، آن‌گاه که در غار بودند (و خدا بر در غار کوه پرده عنکبوتان و آشیانه کیوتران گماشت تا دشمنان که به عزم کشتش آمده بودند او را نیافتند) و آن‌گاه که او به رفیق و همسفر خود (ابوبکر که پریشان و مضطرب بود) می‌گفت: مترس که خدا با ماست. آن زمان خدا وقار و آرامش خاطر خود را بر او فرستاد و او را به سپاه و لشکرهای غیبی خود که شما آنان را ندیدید مدد فرمود و ندای کافران را پست گردانید و ندای خداست که مقام بلند دارد، و خدا را کمال قدرت و دانایی است»، بیانگر این حقیقت می‌باشد؛ چو کلمه «کفر» همراه با تحقیر است و کلمه «الله» همراه با تعظیم است. به همین دلیل، لفظ اسلام و مسلمان همانند کلمه الله که نشانه توحید است، جاودانه و والا مقام است، ولی غیر اسلام و کفار مانند واژه سفلی است که محقر برشمرده شده و باقی نخواهد ماند.

گرچه در ارتباط با مفهوم حدیث، پنج احتمال مطرح شده است: «احدها: بیان کون اشرف المذاهب، الثانی: بیان انه یعلو من حیث الحجج و البرهان، الثالث: انه یعلو بمعنی انه یغلب علی سائر الادیان، الرابع، انه لا ینسخف الخامس: ما فهمه الفقهاء و هو اراده بیان الحکم الشرعی الجعلی بعدم علو غیره علیه (روحانی، ۱۳، بی تا: ۵۷)»؛ یعنی احتمال اول: شرافت و



برتری اسلام بر دیگر ادیان؛ احتمال دوم: برتری اسلام از نظر دلیل و برهان؛ احتمال سوم: غلبه اسلام بر دیگر ادیان؛ احتمال چهارم: نسخ نشدن اسلام؛ احتمال پنجم: حکم شریعتی که سبب سلطه کفار بر مسلمانان باشد، در اسلام جعل نشده است: «مَنْ طَلَبَ عِزًّا بَطُلْمٍ وَ بَاطِلًا أَوْرَثَهُ اللَّهُ ذُلًّا بِإِنصَافٍ وَ حَقًّا؛ هر کس عزت را با ظلم و باطل طلب کند، خداوند به انصاف و حق ذلت نصیبش می‌نماید (ابن ابی‌الحدید، ح ۵۳۶: ۳۰۹)». از نظر فقهی، بیشتر فقیهان پیرو احتمال آخرند؛ چون استدلال و استناد به این حدیث برای اثبات قاعده «نفی سبیل» و نیز اثبات «حکم عدم جواز استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی»، در صورتی صحیح است که معنای پنجم پذیرفته و تجزیه و تحلیل، شود؛ به‌علت این‌که براساس روایت مورد استناد، پیامبر اسلام (ص) در مقام تشریح و قانون‌گذاری و نمی‌خواهد از یک امر واقعی خبر دهد؛ چون این روایت یک جنبه ایجابی دارد: «الاسلام یعلو»؛ یعنی قوانینی که تشریح می‌شود، باید سبب سرفرازی دین اسلام باشد و دیگری جنبه سلبی: «ولایعلی علیه»؛ یعنی قوانینی که سلطه کافران بر مسلمانان را در پی داشته باشد، مشروعیت ندارد (بجنوردی، ۱۳۷۲: ۲۲۸).

بنابراین، اکثر فقهای مسلمان در ابواب مختلف فقهی، همانند: «ارث، نکاح، بیع، لقطه، ارتداد، ولایت، حضانت و...» به استناد این روایت، سلطه کافران را بر مسلمانان، نفی نموده‌اند. لذا، فقها باورمند که: (۱) کافر از مسلمان ارث نمی‌برد؛ (۲) «زن مسلمان نمی‌تواند با کافر ازدواج کند؛ زیرا ازدواج گونه‌ای سلطه زوج بر زوجه است که این حدیث آن را نفی کرده است (سرخسی، ۵، ۱۴۰۶ق: ۴۵)». به همین دلیل، قاعده نفی سبیل که از جمله قواعد مهم فقهی در ارتباط با برقراری روابط و همکاری مسلمانان با غیر مسلمان، برشمرده می‌شود، هر نوع سلطه‌طلبی کافران را براساس آیه ۱۴۱ سوره نساء، نسبت به مسلمانان، نفی نموده است؛ چون: «براساس این قاعده فقهی با هر نوع سلطه‌طلبی و مداخله بیگانگان در امور مسلمانان به شدت مخالفت می‌کند (پوراحمدی، ۱۳۹۴: ۱۱۴)»؛ از این‌رو: «این قاعده فقهی در ابواب گوناگون کاربرد دارد و حکم آن حاکم بر احکام اولیه است. هنگامی که زمینه نفوذ و سلطه کفار بر مسلمانان تحقق یابد، این قاعده در آنجا حاکم خواهد بود و احکام اولیه را لغو می‌کند؛ برای نمونه وفای به عهد با همه اهمیت خود، اگر سبب نفوذ و سلطه فرد غیر مسلمان بر مسلمان شود، ملغی می‌گردد (همان)» و در نتیجه استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی با پیش‌آمد آثار منفی از این دست، حرام خواهد بود و در صورتی که استخدام فرد مسلمان برای



رفع نیازهای شخصی با حفظ کرامت انسانی و شئون دینی و یا خدمت به اسلام و مسلمین باشد، نه تنها حرمت ندارد، بلکه به عنوان حکم ثانوی، جایز خواهد بود.

۲.۳. دلایل عقلی مورد استناد

عقل در لغت به معنای: «حس تشخیص، هوش، درک، فهم، بصیرت، خرد، شعور، قوه درک و قوه استدلال (آذرنوش، ۱۳۸۵: ۴۵۰)»، می باشد که دارنده اش را از وارد شدن به عمل زشت و برداشت ناپسند، باز می دارد. از نگاه اصطلاحی واژه «عقل» از تعاریف بی شماری برخوردار است که هر صاحب نظری براساس برداشت خویش و نگاه به رشته خاص خود، از عقل تعریف و تفسیری ارائه نموده است. عقل در اصطلاح فقه و دانش فقه افزون بر آنکه منبعی مستقل از کتاب و سنت است، ولی گاه چون ابزاری در خدمت سایر منابع قرار می گیرد. لذا، در کاربرد اول، هرگاه عقل در انجام کاری مصلحت یقینی و مهم دید، می تواند آن کار را واجب شرعی کند و با مشاهده مفسده در انجام کاری می توان آن را حرام شرعی خواند، اما در کاربرد دوم، عقل ابزاری در خدمت سایر منابع است که می تواند به وسیله آن، حکم شرعی را از منابع دیگر؛ یعنی قرآن و سنت، استنتاج و استنباط کرد.

مفهوم اصطلاحی «عقل» در این تحقیق به معنای اول است؛ چون در کنار دیگر منابع از جمله منابع فقهی برشمرده می شود نه این که خود ابزار و وسیله برای منابع دیگر واقع شود. از این رو، عقل در مقایسه آموزه های دینی با دیگر مکاتب الهی، بر شرافت و برتری اسلام بر دیگر ادیان آسمانی حکم می کند؛ چون از نگاه عقل احکام و قوانین اسلامی از جهات مختلف نسبت به دیگر ادیان از جامعیت بی مانند و برتری خاصی برخوردار است. هم چنین به حکم عقل، مسلمانان نیز از آن جهت که پیرو دینی هستند که نسبت به دین های دیگر شرافت و برتری بیشتری دارد، از دیگر انسان ها، حتی پیروان ادیان توحیدی، برتر و شرافتمندترند. از این رو، براساس عقل بدیهی است که در اسلام دستوری که موجب ذلت، حقارت و خواری مسلمانان شود، مردود و باطل خواهد بود؛ چون:

الف) پذیرش قوانین و دستوراتی که موجب سر شکستگی و خواری مسلمانان شود، با آموزه های اسلام ناسازگار و متناقض می باشند. لذا، عقل حکم می کند که بر اساس دستورات دینی، هرگونه سلطه و حاکمیت کافران و بیگانگان نسبت به مسلمانان مورد نکوهش و مذمت قرار گرفته است؛ زیرا هرگونه استخدام، همکاری و هماهنگی که نسبت به حاکمیت و تسلط کافران کمک



نماید، مصداق بارز تعاون بر اثم است و به حکم آیه‌ی ۲، سوره مائده: «... وَلَا تَعَاوَنُوا عَلٰی الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ اِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ»، حرام خواهد بود. گر چه نفس استخدام و همکاری از نگاه عقل مذموم تلقی نشود، ولی آنچه موجب مذمت قرار گرفته است، این که عقل بر قبح سلطه‌پذیری، سلطه‌جویی، نفوذ ظالمان بر مسلمانان، تعاون بر اثم، غفلت از ارزش‌های اسلامی و مواردی از این دست را، حکم می‌نماید تا مسلمانان از این امور غافل نباشند و نسبت به نحوه استخدام و همکاری با دیگران، اهتمام داشته باشند.

ب) به طور کلی می‌توان گفت: براساس حکم عقل، نفس استخدام اشکال ندارد، ولی جواز و عدم جواز استخدام و همکاری با کفار و غیر مسلمان، بستگی به آثار و پیامدهای آن دارد؛ چون استخدام و همکاری در حالت اضطرار هم اشکال ندارد، اما باز بستگی به نوع هدف استخدام کننده و استخدام شده دارد. به همین دلیل، در بحث مستقلات عقلی که صغری و کبری آن عقلی است و یا مستقلات غیر عقلی که صغری شرعی و کبری آن عقلی است به این نتیجه می‌رسیم که ظلم قبیح است و کسی که معاونت بر ظلم و ظالم نماید، فعل او حرام است؛ یعنی هر نوع سلطه‌ای ظلم و حرام نیست، بلکه سلطه‌ی ظالم که باعث اهانت بر مسلمان شود، ظلم است و یا اعانت بر ظالم و انجام اثم شود، ظلم است. لذا، براساس حکم عقل کمک بر ظالم و انجام گناه، ظلم و حرام است و همکاری و خدمت برای تأمین نیاز شخصی و یا عمومی، جائز است؛ یعنی:

۱) هذا الاستخدام معاونت علی الظالم او الاثم (صغری)؛ کل معاونت علی الظالم و الاثم، قبیح (کبری)؛ فهذا الاستخدام، قبیح (نتیجه).

۲) هذا الاستخدام معاونت علی المظلوم او اعتلای المسلم (صغری)؛ کل معاونت علی المظلوم و اعتلای المسلم، حسن (کبری)؛ فهذا الاستخدام، حسن (نتیجه). به همین جهت، عقل به تعبیری فرا شرعی است؛ زیرا وقتی عقل حکم کند به فساد و یا عدم فساد یک چیزی، شرع نیز تابع مفاسد و منافع است؛ زیرا:

الف) کل ما حکم به الشرع، حکم به العقل، ولی کل ما حکم به العقل، یمكن حکم به الشرع او لا یمكن؛

ب) در بحث عقل یک کبرای عقلی داریم که «کُلُّ عَدْلِ حَسَنٌ وَ کُلُّ ظُلْمٍ قَبِيحٌ»؛

ج) در صغرای مسأله مورد بحث باید مصداقش مشخص شود که استخدام و معاونت از باب عدل و اعانت بر مظلوم است و یا از باب ظلم و اعانت بر اثم و ظالم است؛
 د) ما یک ورودی داریم؛ یعنی نوع استخدام که معاونت بر ظلم است و خروجی هم قبیح است و در نتیجه شرع هم مهر حرمت را بر این نوع استخدام میزند؛ یعنی ممکن نیست که شرع جواز حرمت را بدهد؛

ه) در مقابل یک ورودی داریم؛ یعنی نوع استخدام و همکاری معاونت بر ظلم و اثم نیست، بلکه معاونت بر مظلوم و انجام کار خیر است و خروجی چنین عملی هم به حکم عقل حسن خواهد بود و شرع نیز بر جواز این گونه استخدام، مهر تأیید میزند.

بنابراین، فقها و عالمان دین برای اصل نفی سبیل، مطالبی را به عنوان دلیل عقلی مطرح کرده‌اند که شاید دلیل عقلی مستقل برای قاعده نفی سبیل برشمرده شود و یا به عنوان مؤیدات عقلی باشد، ولی در مجموع با ضمیمه کردن برخی ادله شرعی می‌توان از استنتاجات عقلی چنین استفاده کرد که امکان ندارد شارع، احکامی را تشریح کند که سبب ذلت و پستی مسلمانان باشد؛ چون خداوند عزت مؤمنان را در کنار عزت خود و رسولش قرار داده است: «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ» (سوره منافقون/ آیه ۸). لذا، بر مبنای حکم عقل وقتی ما به مناسبت حکم و یا موضوعی یقین پیدا می‌کنیم که اسلام در مقام قانون‌گذاری نمی‌تواند قانونی تشریح کند که سبب عزت کافران و ذلت مسلمانان شود و نیز فرد مسلمان نمی‌تواند به استخدام و همکاری متعهد شود که برخلاف عزت و استقلال فردی و جمعی مسلمانان بوده باشد؛ زیرا همان‌گونه که تعظیم شعائر، واجب و اهانت به آن‌ها حرام است، تعظیم مؤمن، واجب و اهانت به او نیز حرام است. پس در نتیجه، تسلط کافر به صورت عامدانه و از روی عناد بر مؤمن نیز اهانت به اوست که شارع مقدس راضی به آن نیست و عقل هم بر نفی و نهی چنین استخدام و همکاری بین افراد مسلمان و غیر مسلمان در تمام سطوح و ابعادش، حکم می‌نماید، ولی در غیر موارد یاد شده، عقل و شرع مباح برشمرده است و حتی در مواردی که مصلحت فردی و جمعی در گرو استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی باشد به حکم ثانوی، جایز خواهد بود.

۲.۴. سیره

از جمله مستندات عملی و عینی تحقیق، سیره است که خود به سیره عقلا، متشرعه و یا سیره عملی معصومان پاک علیهم السلام، قابل دسته‌بندی و تفکیک است. با عنایت به تنوع و



گسترده‌گی سیره، در این قسمت نسبت به سیره عملی نبی گرامی اسلام (ص) و برخی ائمه علیهم السلام، استناد شده است؛ یعنی: «آنچه مسلم است در سیره و حکومت پیامبر اسلام به مثابه الگوی حکومت اسلامی، همزیستی مسالمت‌آمیز اصل خدشه‌ناپذیر بوده است. اما از آنجا که همزیستی مسالمت‌آمیز مفهومی است که خاستگاه طرفین را می‌طلبد و نیاز و تفاهم متقابل، ضامن تداوم آن است. نخستین اقدام پیامبر (ص) پس از ورود به مدینه به رسمیت شناختن ادیان الهی پیشین بود. آن حضرت در منشور مدینه چنین آورده‌اند: یهود بنی عوف نیز امتی هستند با مؤمنان. یهودیان به دین خود و مسلمانان به دین خود می‌باشند. سپس همزیستی مسالمت‌آمیز با آنان را این‌گونه بیان می‌دارد: افرادی از جمله یهود که به ما کمک کنند، حمایت و کمک ما را به خود جلب خواهند کرد و با ما برابر خواهند بود و هیچ‌کس نخواهد توانست بر آن‌ها تحمیلی روا دارد و بدیهی است به مخالف‌شان نیز کمکی نخواهد شد (پوراحمدی، پیشین: ۱۲۳)».

وقتی به زندگی پیامبر (ص) و امامان (ع) نگاه می‌کنیم، ارتباط آنان با کافران ساکن در حوزه زندگی مسلمانان، عادی و مانند سایر مسلمانان بوده است. نمونه‌های فراوان در کتاب‌های تاریخ و سیره در این‌باره وجود دارد که بیان تفصیلی و کلی آن در این بخش امکان ندارد، ولی از با نمونه به برخی از سیره رفتاری و عملی معصومان پاک علیهم السلام، اجمالاً اشاره می‌شود.

۱. در ارتباط با خرید و فروش حضرت پیامبر اسلام (ص) با مرد یهودی، ابن‌قیم می‌گوید: «در تاریخ ثبت است که پیامبر از مردی یهودی، کالایی را به صورت نسیه خرید که هر زمان توان مالی یافت، دین خود را ادا کند. همین‌گونه در تاریخ ثبت شده است که رسول خدا از مردی یهودی، سی من جو خرید و سپر خویش را گرو گذاشت. هم‌چنین مورخان نوشته‌اند: پیامبر (ص) با یهودیان مزارعه و مساقات داشت (جوزی، ۱، بی‌تا: ۲۶۹)»؛

۲. نسبت به مزارعه، پاره‌ای از روایات شیعه نیز، دلالت دارند، از جمله: «سماعه گوید از امام (ع) پرسیدم: آیا مسلمان می‌تواند با مشرک مزارعه کند، بدین‌گونه که بذر و گاو از مسلمان و زمین و آب و خراج و کار از مشرک باشد؟، امام فرمود: مانعی ندارد (حرعاملی، ۱۳، ۱۴۱۴ق: ۲۰۴)». گرچه در روایتی که از منابع حدیثی شیعه و اهل سنت نقل شده است، مشارکت مسلمان با کافر را در داد و ستدها نکوهش کرده است: «نهی رسول الله عن مشاركة اليهودی والنصرانی، الا ان یكون الشراء والبیع بید المسلم؛ پیامبر از مشارکت با یهودیان و نصارا منع کرد، مگر آن‌که داد و ستد را مسلمان اجرا کند (جوزی، پیشین: ۲۷۲)»، ولی: «فقهای عامه

و عالمان شیعی این روایت‌ها را بر کراهت حمل کرده‌اند و مشارکت را حرام نمی‌دانند، دلیل آن را رعایت نکردن حلال و حرام و داد و ستدهای ربوی کافر گفته‌اند (همان: ۲۷۳)؛ «به‌همین دلیل: «اجاره‌ای که با ذلت همراه باشد، یا برای حمل شراب، خوک و یا برای ساختن معبد باشد، مورد نکوهش و نهی پاره‌ای از فقیهان عامه قرار گرفته است (همان: ۲۷۶ - ۲۷۹)». یا دارد که: «رسول خدا(ص) به یک یهودی مقروض بود، یهودی قرض خود را مطالبه کرد و پیامبر(ص) توان بر ادای دین نداشت (مجلسی، ۱۶، ۱۴۰۳: ۲۱۶)» و یا: «امیرمؤمنان(ع) برای ولیمه عروسی خویش از یک یهودی قرض کرد (مجلسی، ۴۳، ۱۴۰۳: ۱۳۶)»؛

۳. از امام صادق علیه السلام روایت شده است که: «امیرمؤمنان(ع) خود را اجاره داد که نخلستانی را آبیاری کند، در برابر هر دلو خرمایی (همان، ۳۸: ۳۰۶)» و ابن‌قیم نیز: «این مطلب را به‌عنوان شاهی بر جایز بودن اجاره دادن نفس به کفار، آورده است (جوزی، پیشین: ۲۷۷)». هم‌چنین شواهد تاریخی گواهی بر این مطلب است که: «بیشتر معلمان مدارس مدینه، یهودیان بودند و نیز پزشکان غیرمسلمان، در دربار خلفا بسیار بودند (حسن الزین، ۱، بی‌تا: ۲۱۶)»؛

۴. پذیرش ولایت عهدی از سوی امام رضا علیه السلام، هر چند از روی اجبار بوده است، ولی سیره عملی حضرت نشان‌دهنده این واقعیت است که همکاری و یا استخدام در سازمان‌های غیر اسلامی و دستگاه ظلمه به جهت حفظ مصالح بالاتر و یا یاری رساندن به محرومان و مستضعفان از جمله نیازهای روز در هر شرایط برشمرده می‌شود. لذا، فرد مسلمان اگر با این رویکرد با غیر مسلمان همکاری داشته باشد و یا در سازمان‌ها و شرکت‌های تجاری غیر مسلمانان استخدام شوند، می‌توان گفت با توجه به سیره عملی و رفتاری برخی از معصومان پاک علیهم السلام که مورد تجزیه و تحلیل واقع گردیده است، حکم جواز استخدام و همکاری با غیر مسلمان در عرصه‌های متخلف اثبات می‌شود؛

۵. در قسمت مزارعه ما در سیره و گفتار پیامبر داریم که با کفار شخص مسلمان عقد مزارعه را انجام میداده‌اند و این دلیل بر جواز است. پس اصل جواز است و عدم جواز بنا بر دلیل است که باید اثبات شود. لذا، با توجه به آیات و روایات مورد استناد، می‌توان گفت که ما دلیل بر نفی نفس استخدام نداریم، بلکه اصل بر نفی سبیل است و بر زیر سؤال رفتن عزت مسلمان است و اگر حکم استخدام شامل نفی سبیل و بی‌احترامی به مسلمان نشود، استخدام و تعاون مسلمان با



غیر مسلمان اشکال ندارد، ولی اگر استخدام و همکاری باعث ذلت، سرشکستگی و معاونت در اثم شود، چنین استخدام و همکاری از نگاه سیره معصومان پاک علیهم السلام، نیز مذموم و مردود خواهد بود؛ چون مخالف با سیره از هر نوع آن که باشد، تلقی می‌شود.

خلاصه، از مطالبی که در این قسمت به بحث گرفته شد، چنین به دست می‌آید که حکم اولی داد و ستد و یا معاملات و همکاری با کافران جواز است، ولی موارد منع جواز و حرمت از جمله عنوان ثانویه است که براساس شرایط و ضوابط خاص خودش بررسی و تبیین گردد؛ یعنی ممکن است شارع مقدس مواردی را از حکم جایز بودن خارج کرده و برای همیشه آن‌گونه‌ای خاص از معامله را باطل دانسته باشد و یا این‌که بر معامله، عنوان ثانوی، مثل دلیل شدن مسلمان، یا شکسته شدن سیادت و عزت اسلامی منطبق شده و یا باعث برترجویی و نفوذ گردد و بدین جهت، از حالت جایز بودن خارج شده و محکوم به حرمت است.

۲.۵. اجماع

فقهای عظام ادعای اجماع کرده‌اند که در اسلام، حکمی که موجب سلطه کفار بر مسلمانان شود، تشریح نشده است و از ابواب مختلف فقه، نمونه‌هایی برای آن ذکر کرده‌اند. مثلاً، جایز نبودن ازدواج زن مسلمان با کافر، جایز نبودن قیم و ولی قرار دادن کافر برای مسلمان، ثابت نشدن حق شفعه برای کافر در صورتی که مشتری مسلمان باشد و موارد از این قبیل. به همین دلیل، گفته‌اند چه اجماع محصل که کاشف از رضایت شارع است و چه اجماع منقول که مؤید به شهرت است، بر نفی سلطه و سیطره کافران بر مسلمان و نیز نفی تعاون بر اثم و عدوان، دلالت می‌کند.

بنابراین، با قطع نظر از حجیت داشتن یا نداشتن اجماع و نیز میزان اعتبار آن براساس اختلاف مبنای فقها، این اجماع در صورتی معتبر است که دلیل و مدرکی که احتمال استناد اجماع به آن باشد، وجود نداشته باشد، در حالی که برای اثبات این قاعده هم آیه و هم روایت وجود دارد. پس برای اثبات اصل نفی سبیل باید به آیه و روایت مورد نظر، استناد کرد و حال آن‌که قبلاً به صورت اجمال روشن شد.

۳. نقد و بررسی دیدگاه

با توجه به مستندات ارائه شده، به طور کلی می‌توان تفکیک و تبیین نمود که پس از بررسی اجمالی مسأله و حل آن به سه دیدگاه متفاوت و متخالف بر می‌خوریم. هر کدام از باورمندان



نسبت به دیدگاه‌های موجود با استفاده از مستندات‌شان به تجزیه و تحلیل دیدگاه خویش، پرداخته‌اند؛ به بیان دیگر، برای تبیین مسأله و پاسخ‌گویی به سؤالات اصلی و سؤالات فرعی تحقیق باید گفت که سه روی‌کرد متفاوت وجود دارد؛ یعنی:

- برخی از اندیشمندان و عالمان مسلمان باورمندند که استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی و همکاری مسلمانان با غیر مسلمان در تمام موارد و عرصه‌ها، جایز نیست. این مجموعه، برای اثبات مدعایشان مستندات قرآنی، روایی، عقلی و غیره ارائه نموده‌اند؛
- عده‌ای معتقدند که استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی و یا همکاری مسلمانان با غیر مسلمان، براساس یک‌سری مصالح و منافع عمومی و شخصی بالنسبه، جایز است که برای تبیین مدعا مستنداتی را بیان نموده‌اند؛

- معتقدان به دیدگاه سوم که از روی‌کرد عصری و تفریطی برخوردارند، استخدام و همکاری مسلمان را با غیر مسلمانان مطلقاً، جایز می‌دانند که دارای نظرات خاص هستند. از این‌رو، پژوهش حاضر در این قسمت به تجزیه، تحلیل و تفکیک این سه روی‌کرد براساس مستندات ارائه شده، پرداخته است و در نهایت نظر برتر را پس از نقد و بررسی اجمالی دیدگاه‌های ذیل، برگزیده و تبیین می‌نماید.

۳.۱. نفی استخدام مطلقاً (دیدگاه افراطی)

بر اساس این روی‌کرد، برخی از اندیشمندان مسلمان و صاحب‌نظران اسلامی، باورمند هستند که در عرصه جهانی، گروه‌ها، سازمان‌ها و دولت‌های غیر مسلمان از هر موقعیتی برای تهدید کیان اسلامی، جلوگیری از نشر اسلام و سلطه‌جویی، استفاده می‌کنند. این مهم از دیدگاه این مجموعه، پس از بررسی و تعمق به آیات قرآن کریم به‌خوبی استفاده و روشن می‌شود که آیات زیر از جمله آن‌هاست:

۱. آیه ۱۰۵، سوره بقره: «هرگز کافران اهل کتاب و مشرکان مایل نیستند که بر شما (مسلمین) خیری از جانب خدایان نازل شود، لیکن خدا هر که را بخواهد به فضل و رحمت خویش مخصوص گرداند، و خدا صاحب فضل عظیم است»؛

۲. آیه ۱۰۹، سوره بقره: «بسیاری از اهل کتاب آرزو دارند که شما را از ایمان به کفر برگردانند به سبب رشک و حسدی که در نفس خود بر ایمان شما برند بعد از آنکه حق بر آنها آشکار گردید،



پس (اگر ستمی از آنها به شما رسید) در گذرید (و مدارا کنید) تا هنگامی که فرمان خدا برسد، که البته خدا بر هر چیز قادر و تواناست»؛

۳. آیه ۱۱۸، سوره آل عمران: «ای اهل ایمان، از غیر همدینان خود دوست صمیمی همراز نگیرید، چه آنکه آنها از خلل و فساد در کار شما ذره‌ای کوتاهی نکنند، آنها مایلند شما همیشه در رنج باشید، دشمنی شما را بر زبان هم آشکار سازند و محققا آنچه در دل دارند بیش از آن است. ما به خوبی برای شما بیان آیات کردیم اگر عقل را به کار بندید»؛

۴. آیه ۱۴۹، سوره آل عمران: «ای اهل ایمان، اگر پیروی کافران کنید شما را (از دین اسلام) باز به کفر برمی‌گردانند، آن‌گاه شما هم از زیانکاران خواهید گشت»؛

۵. آیه ۵۱ سوره مائده: «ای اهل ایمان، یهود و نصاری را به دوستی مگیرید، آنان بعضی دوستدار بعضی دیگرند، و هر که از شما مؤمنان با آنها دوستی کند به حقیقت از آنها خواهد بود؛ همانا خدا ستمکاران را هدایت نخواهد نمود»؛

۶. آیه ۱۴۴، سوره نساء: «ای اهل ایمان، مبادا کافران را به دوستی گرفته و مؤمنان را رها کنید! آیا می‌خواهید برای خدا بر (عقاب و کفر و عصیان) خود حجتی آشکار قرار دهید؟!»؛

۷. آیه ۸، سوره توبه: «چگونه (با مشرکان عهدشکن وفای به عهد توان کرد) در صورتی که آنها اگر بر شما ظفر یابند مراعات هیچ علاقه خویشی و عهد و پیمان را نخواهند کرد! به زبان‌بازی و سخنان فریبنده شما را خشنود می‌سازند در صورتی که در دل جز کینه شما ندارند و بیشتر آنان فاسق و نابکارند»؛

۸. آیه ۶۰، سوره انفال: «و شما (ای مؤمنان) در مقام مبارزه با آن کافران خود را مهیا کنید و تا آن حد که بتوانید از آذوقه و تسلیحات و آلات جنگی و اسبان سواری زین کرده برای تهدید و تخویف دشمنان خدا و دشمنان خودتان فراهم سازید و نیز برای قوم دیگری که شما بر (دشمنی) آنان مطلع نیستید (مراد منافقانند که ظاهرا مسلم و باطنا کافر محض‌اند) و خدا بر آنها آگاه است. و آنچه در راه خدا صرف می‌کنید خدا تمام و کامل به شما عوض خواهد داد و هرگز به شما ستم نخواهد شد»؛

۱. و آیاتی ۱۰۵ و ۱۵۰ از سوره آل عمران.

۲. و آیاتی ۱۳، ۵۲ و ۵۷ از سوره مائده.

۹. آیه ۱۴۱، سوره نساء: «منافقان آنانی هستند که نگران و مراقب حال شمایند، چنانچه برای شما فتح و ظفري پیش آید (برای اخذ غنیمت) گویند: نه آخر ما با شما بودیم؟! و اگر کافران را فتح و بهره‌ای رسد به آنها گویند: نه ما شما را به اسرار مسلمانان آگاه کردیم و شما را از آسیب مؤمنان نگهداری نمودیم؟! پس خدا فردای قیامت میان شما و آنان حکم کند، و خداوند هیچ گاه برای کافران نسبت به اهل ایمان راه تسلط باز نخواهد نمود»؛

۱۰. آیه ۱۱۳، سوره هود: «و بر ظالمان تکیه نمایند، که موجب می‌شود آتش شما را فرا گیرد؛ و در آن حال، هیچ ولی و سرپرستی جز خدا نخواهد داشت؛ و یاری نمی‌شوید!».

بنابراین، با توجه به آیات مورد استناد، به‌طور کلی می‌توان چنین برداشت نمود که خدای متعال هرگز اجازه نداده است و نخواهد داد تا کافر بر مسلمان تسلط پیدا کند؛ برای این که استقلال، سربلندی و عزت‌مندی فردی و جمعی مسلمانان از جمله آرمان‌ها و اصول مسلم دین اسلام است؛ چون سلطه‌جویی و تسلط کفار را بر مسلمانان در ابعاد مختلف، ممنوع برشمرده است. از این رو، اگر استخدام فرد مسلمان موارد ذیل را بدنبال داشته باشد، جواز استخدام و همکاری با غیر مسلمان در تمام ابعادش مردود و مذموم خواهد بود:

الف) باعث غفلت و بی‌تفاوتی او نسبت به ایدئولوژی و ارزش‌های اسلامی، شود: «(کافران) آرزو کنند که شما (مسلمین) هم به مانند آنها کافر شوید تا همه برابر (در کفر) باشید. پس از آنان تا در راه خدا هجرت نکنند دوست نگیرید، و اگر مخالفت کردند آنها را در هر کجا یافتید به قتل رسانید و از آنها یاور و دوستی نباید اختیار کنید (سوره نساء/ ۸۹)»؛

ب) باعث سهل‌انگاری فرد مسلمان نسبت به ارزش‌های دینی او گردد: «کافران بسیار مایلند که تو با آنها مدهانه و مدارا کنی (و متعرض بتهاشان نشوی) تا آنها هم (به نفاق) با تو مدهانه و مدارا کنند (سوره قلم/ ۹)»؛

ج) موجب سلب اراده و قدرت فرد مسلمان گردد: «و شما (ای مؤمنان) در مقام مبارزه با آن کافران خود را مهیا کنید و تا آن حد که بتوانید از آذوقه و تسلیحات و آلات جنگی و اسبان سواری زین کرده برای تهدید و تخویف دشمنان خدا و دشمنان خودتان فراهم سازید و نیز برای قوم دیگری که شما بر (دشمنی) آنان مطلع نیستید (مراد منافقانند که ظاهراً مسلم و باطنا کافر محض‌اند) و خدا بر آنها آگاه است. و آنچه در راه خدا صرف می‌کنید خدا تمام و کامل به شما عوض خواهد داد و هرگز به شما ستم نخواهد شد (انفال/ ۶۰)»؛



د) تعامل و همکاری از نگاه اسلامی مبتنی بر اصل نفی ظلم در تمام اشکال آن است که خداوند فرماید: «پس اگر ترک ربا نکردید آگاه باشید که به جنگ خدا و رسول او برخاسته‌اید. و اگر از این کار پشیمان گشتید اصل مال شما برای شماست، که در این صورت به کسی ستم نکرده‌اید و از کسی ستم نکشیده‌اید (بقره/ ۲۷۹)»؛ زیرا روابط عادلانه و بدور از اعمال قدرت و سلطه، نشان‌دهنده نفی ظلم به ابعاد مختلف آن است؛ یعنی از تمام عرصه‌های انسانی باید اعمال قدرت و سلطه‌جائزانه برجیده شود تا همگان در ادارات سازمانی و روابط اجتماعی، احساس کرامت و انسانیت نمایند.

بنابراین، یکی از اصول حاکم در ارتباط با تعامل و همکاری فرد مسلمان با غیر مسلمان در این است که ملتزم و پایبند به احکام شرع باشد. از این رو، اگر همکاری و استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی، باعث شود تا فرد التزام و پایبندی خود را نسبت به احکام شرع نداشته باشد و یا از دست دهد، چنین همکاری و استخدامی قطعاً جواز نخواهد داشت؛ چون زیرپا گذاشتن اصول اسلامی همان و ارتداد همان که چنین مسأله‌ی براساس احکام و دستورات دینی، مذموم و مردود می‌باشد.

۲.۳. جواز استخدام مطلقاً (دیدگاه تفریطی)

در عصر کنونی، تنظیم قوانین حاکم بر روابط ملت‌ها و ملیت‌ها، بس ضروری و دشوار است. بر این اساس، عده‌ای از روشن‌اندیشمندان مسلمان که بیشتر تحت تأثیر افکار و اندیشه‌های دانش تجربی و اندیشه‌های مادی نگر قرار گرفته‌اند، باورمند به «جواز استخدام و همکاری مسلمانان با غیر مسلمان» در سطوح مختلف و ابعاد متنوع هستند. این عده بر این باوراند که بدون تعاون، همکاری و استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی، زندگانی جمعی و بین‌المللی و حتی شخصی، ممکن نیست؛ چون شرایط زمانه و عصری ایجاب می‌کند که باید بین مسلمانان و غیر مسلمانان در عرصه‌های گوناگون و سطوح مختلف، ارتباط، تعاون و همکاری، وجود داشته باشد؛ چون ما مسلمانان نیز، از این قاعده جدا نیستیم باید به تنظیم قوانین دینی و شریعت خویش، در زمینه ارتباط با دیگر ملت‌ها و ملیت‌ها برآییم. گرچه فقه ما، سرشار از احکام و فروع در این باره است، اما منسجم کردن و به نظام کشیدن و بازنگری، با توجه به شرایط کنونی ارتباطات جهانی و تعاملات بین‌المللی، امری جدید و ضروری است. اگر در گذشته قوانین حاکم بر روابط اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و حقوقی مسلمانان با بیگانگان



و کافران، مسأله و مشکل گروهی اندک از مسلمانان بود، اما امروزه مسأله همه، مسلمان هاست و باید در سرلوحه و مدار پژوهش‌های فقهی قرار گیرد.

صاحبان این دیدگاه تمام معارف دینی را عصری تعریف نموده‌اند و از دیدگاه تساهل و تسامح که دارای شرایطی، همانند: «۱. وجود تنوع و اختلاف؛ ۲. ناخشنودی و نارضایتی؛ ۳. آگاهی و قصد؛ ۴. قدرت و توانایی بر مداخله» است، برخوردار می‌باشند؛ چون اساس این رویکرد ریشه در اندیشه‌ی مادیگرایانه و تک بعدی دارد که اندیشمندان غرب‌اندیش و نواندیش مسلمان، بر آن معتقد و پایبند می‌باشند. چنین اندیشمندانی از دین قرائت عصری و هرمنوتیکی دارند؛ زیرا دین و آموزه‌های دینی را باب میل خود تفسیر و تبیین می‌نمایند، همانند: دکتر عبدالکریم سروش، دکتر مصطفی ملکیان، عبدالرازق متفکر مصری، مهدی بازرگان و غیره از جمله اندیشمندان نواندیش و مسلمان از این دسته هستند.

این عده روابط، تعامل و همکاری مسلمانان را با غیر مسلمان از باب حسن معاشرت و دوستی انسانی بر می‌شمارد، نه دوستی از نوع سیادت و برترجویی. لذا، به‌عنوان نمونه موارد ذیل را در ارتباط با سیره عملی ائمه علیهم السلام، برشمرده‌اند، مثلاً: «یهودیان بسیار مسلمان شدند و سبب آن معاشرت نیک امیر مؤمنان (ع) بود (مجلسی، ۴۰، پیشین: ۱۱۳)» و یا: «پیامبر (ص) برای جنازه یهودیان به پا می‌خواست (همان، ۸۱: ۲۷۳). رسول خدا (ص) هدایای یهودیان را می‌پذیرفت (همان، ۵۰: ۱۰۷)». یا داریم که امام باقر و امام صادق علیهما السلام، توصیه می‌کردند: «وان جالسک یهودی فاحسن مجالسته (همان، ۷۴: ۱۵۲)». از این‌رو، موارد یاد شده از جمله دلایل و مستندات قائلین بر جواز استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی و یا همکاری مسلمانان با کفار، می‌باشد.

بنابراین، اندیشمندان مسلمانی که از چنین اندیشه‌ای برخوردار هستند، بیشتر مباحث اسلامی و معارف قرآنی را باب میل برداشت خویش تفسیر و تبیین می‌نمایند که در واقع همان تفسیر برای تلقی می‌شود که کارکردهای خاص خود را در تمام عرصه‌ها و ابعاد زندگی افراد بشر به‌خصوص جوامع اسلامی بدنبال دارد. لذا، بر مبنای این رویکرد می‌توان گفت که در باب استخدام و همکاری افراد مسلمان با غیر مسلمان تقییدی وجود ندارد، بلکه در تمام سطوح سازمانی و عرصه‌های اجتماعی، استخدام و همکاری مجاز برشمرده شده است.

۳.۳. جواز و عدم جواز استخدام بالنسبه (دیدگاه متعادل)

در ارتباط با موضوع مورد بحث نظرگاه‌های مختلف و متفاوتی ارائه شده است و برای اثبات مدعیان هرکدام، مستندات را آورده‌اند. با توجه به اهمیت موضوع و ضرورت مسأله مورد بحث، نسبت به «حکم جواز و عدم جواز استخدام فرد مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی و یا همکاری مسلمانان با غیر مسلمان»، باید به نکات، همانند: «نوع سازمان؛ هدف سازمان؛ هدف کارمند؛ موقعیت سازمان؛ شرایط سازمان و مستخدم؛ نوع استخدام و غیره»، اهتمام شود تا در نهایت موضوع روشن و حکم آن اثبات گردد که:

الف) اگر در مواقعی همکاری فرد مسلمان با کفار و یا استخدام شخص مسلمان در سازمان‌های غیر اسلامی از باب عسر و حرج و یا دست‌یابی به مصالح بالاتر باشد، نه این‌که مذموم خواهد بود، بلکه از باب دفع افسد به فاسد می‌باشد؛ یعنی در عین حالی که چنین عملی فاسد است، ولی گاهی به خاطر مصالح عمومی و صیانت از کیان اسلامی از قبیل دست‌یابی به اطلاعات امنیتی، جلوگیری از اعمال اغراض و ضربه زدن به دشمن و یا خدمات عام المنفعه برای امت اسلامی، موجب می‌شود که فرد مسلمان در استخدام سازمان‌های غیر اسلامی و حتی سازمان‌های استخباراتی قرار گیرد تا از نیت‌های شوم آنان باخبر شده و نسبت به اقدامات پیش‌گیرانه و آسیب‌شناسانه، اهتمام نماید؛ چون محتوای کلی آیه ۲۸ سوره آل‌عمران: «نباید اهل ایمان، مؤمنان را وا گذاشته و از کافران دوست گیرند، و هر که چنین کند رابطه او با خدا مقطوع است، مگر برای در حذر بودن از شرّ آنها (تقیه کنند). و خدا شما را از (عقاب) خود می‌ترساند و بازگشت همه به سوی خدا خواهد بود»، گویایی این مدعاست، ولی بخش «وَيُحَذِّرُكُمُ اللَّهُ نَفْسَهُ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ»، اخطاری است برای این‌که نباید وسیله توجیه مواردی شود که به سلطه‌جویی و نفوذ بی‌قید و حصر دشمنان منتهی گردد؛ به عبارتی این استثنائات تا زمانی جریان دارد و مدار عمل خواهد بود که عزت و اقتدار فرد مسلمان خدشه‌دار نشود و یا اگر بی‌حرمتی هم وجود دارد نسبت به تأمین مصالح بالاتر و عام المنفعه‌تر، اندک و یا مجاز برشمرده می‌شود، ولی اگر برعکس شد دیگر این استثنائات توجیه‌پذیر نخواهد بود و باید بر همان اصل اولیه (نفی سلطه)، عمل گردد؛

ب) ارتباط برقرار کردن، استخدام شدن و همکاری نمودن فرد مسلمان و یا مسلمان با غیر مسلمان و یا کفار از نگاه اسلام و آموزه‌های دینی تا زمانی مورد ستایش و مجاز است که آزادی

فرد مسلمان و یا مسلمانان را در تمام امور به خصوص امور عبادی و معنوی، سلب نکند؛ چون: «آزادی در مکتب اسلام به معنای از بیگانه رستن و به دوست پیوستن است. اسلام انسانی را آزاد می‌داند که در تمام کردار و تفکرات خود از قید عبودیت و بندگی غیر خدا، آزاد گشته و به بندگی و عبودیت خدا مفتخر گردد (ولایی، ۱۳۷۷: ۳۳۷)». از این رو، اگر استخدام فرد مسلمان موجب شود که آزادی او گرفته شود، چنین استخدامی از نگاه عقل و شرع جایز نخواهد بود، ولی اگر او از آزادی و اختیارات لازم در تمام ابعاد به خصوص بعدی دینی و اعتقادی خویش آزاد باشد و حتی خدمت به هم نوعان خود نماید، استخدام جایز و مورد پذیرش خواهد بود؛

ج) به صورت کلی تعاون و همکاری با کفار به چند قسم متصور است: ۱. از نوع ضرورت شخصی و مصالح عمومی با حفظ کرامت انسانی و ارزش‌های اسلامی؛ ۲. از نوع اثم، ولی شخص مضطر است؛ ۳. از نوع اثم، ولی شخص مختار است. با این تفکیک می‌توان گفت که نوع اول در تمام عرصه‌های جایز است، نوع دوم فقط در موارد خاص و فردی جایز می‌باشد، ولی صورت سوم در تمام ابعاد جایز نمی‌باشد. لذا، استخدام و همکاری با غیر مسلمان چه به صورت فردی و جمعی با لحاظ دسته‌بندی یاد شده، جواز و عدم جواز آن اثبات می‌شود؛ یعنی حکم جواز و عدم جواز براساس مصالح و مفاسد است و نه اغراض شخصی؛

د) با عنایت به این موضوع و مسأله، اگر ولایت در آیه ۲۸ سوره آل عمران به معنای سرپرست و آمر باشد، استخدام جایز نیست، بلکه در موارد خاص جواز است و نه در همه موارد؛ چون بحث دوست و ولایت‌پذیری در آیه مطرح است، و باید مشخص شود که مستخدم با چه نگاهی وارد می‌شود، از نوع دوست و سرپرست باشد و یا این که اصلاً کار به این‌ها ندارد. اگر اول باشد، مصداق آیه است و اگر قسم دوم باشد از مصداق آیه تخصصاً خارج است. از این رو، اولیاء به معنای (هم پیمان، دوست و سرپرست) در تفاسیر آمده است، ولی این که استخدام و معاونت با غیر مسلمان مصداق آیه قرار می‌گیرد یا خیر؟، باید قائل به تفصیل شد؛ یعنی اگر اتخاذ کفار به معنای دوست، ولی و هم پیمان گرفتن از روی عقیده و نیت باشد، مصداق نهی واقع می‌گردد و اگر عقیده و نیت فرد مسلمان برای خدمت و مصلحت باشد، در این صورت مورد نهی واقع نمی‌گردد؛ چون فرد مسلمان کفار را به عنوان سرپرست و ولی از روی عقیده قبول ندارد، بلکه تقیماً استخدام شده است تا رفع نیازهای شخصی و یا خدمات عمومی را بدنیاال داشته باشد؛



ه) نگاه دیگر، نوع استخدام و همکاری، بستگی به اغراض و انگیزه سازمان‌ها و افراد غیر مسلمان دارد:

- اگر در استخدام و همکاری اهداف سلطه‌جویانه، مستکبرانه و یا استضعاف مسلمین را از هر شیوه‌ای و با هر ابزاری مدنظر داشته باشد، در این صورت مصداق ولی به معنای خاص و مدنظر قرار می‌گیرد که منهی و مذموم است؛

- اگر سازمان غیر اسلامی و افراد غیر مسلمان انگیزه از نوع اول نداشته باشند، در این صورت ممکن است، استخدام و همکاری مصداق اتخاذ ولی قرار نگیرد تا نهی و حرمت را برای استخدام و همکاری فرد و یا افراد، در پی داشته باشد.

و) در برخی آیات از جمله آیه ۲۸ سوره آل عمران از تقیه سخن به میان آمده است: «نباید اهل ایمان، مؤمنان را واگذاشته و از کافران دوست گیرند، و هر که چنین کند رابطه او با خدا مقطوع است مگر برای در حذر بودن از شرّ آنها (تقیه کنند). و خدا شما را از (عقاب) خود می‌ترساند و بازگشت همه به سوی خدا خواهد بود»، باید روشن شود که تقیه از چه نوع است، ولی با استثنای تقیه می‌توان گفت که با توجه به دو قید آخر آیه؛ یعنی: «و یحذرکم الله نفسه و الی الله المصیر»، نفی استخدام و عدم جواز آن اثبات می‌شود؛

ح) اصل نفی سلطه و ولایت غیر مسلمان بر مسلمان که از مستندات قرآنی و روایی بدست می‌آید و عقل نیز بر آن صحه می‌گذارد، جهت جلوگیری از نفوذ و سلطه‌جویی غیر مسلمانان بر مسلمانان، امر مفروض است، ولی اگر همکاری و استخدام فرد مسلمان بر سلطه‌جویی و نفوذ فرد و سازمان غیر مسلمان بر فرد مسلمان و جامعه اسلامی، ختم نشود و یا حتی استخدام و همکاری فرد مسلمان با حفظ کرامت انسانی و شئون اسلامی، منجر به تأمین نیاز شخصی و منافع عمومی شود، دیگر قاعده نفی سلطه حاکم نخواهد بود؛ زیرا با سلب موضوع، قاعده نفی سلطه نیز موضوعیت خود را از دست می‌دهد.

نتیجه‌گیری کلی

در مجموع پس از بررسی مستندات موضوع و تبیین مسأله، می‌توان گفت موارد و نتایج ذیل به‌عنوان دست‌آمدها و نتایج بحث به‌صورت فشرده و گزیده‌وار، فهرست می‌گردد:

۱) آیا استخدام فرد مسلمان به طور مطلق در سازمان‌های غیر اسلامی، مصداق تعاون بر اثم و گناه است؟، یا متفاوت خواهد بود؟؛ بیان روشن‌تر، مشخص شود که هر سازمان غیر اسلامی از مصداق اثم است و در مقابل هر سازمان اسلامی از مصداق بر است و یا این که ممکن است در مواردی همان سازمان اسلامی بدتر از سازمان غیر مسلمان باشد و نکات دیگر؛

۲) نفس استخدام مصداق نفی و نهی نیست و ممکن است نسبت به شخص مستخدم برای امرار معاش خانواده، حفظ آبرو و غیره از موارد بر و خیر باشد که در تأمین مایحتاج زندگی خود و خانواده‌اش تلاش می‌کند، ولی موارد نفی سلطه در بحث تعاون بر اثم و تعاون بر گناه، و غیره است که باید بررسی شود؛ زیرا ممکن است در ظاهر تعاون بر اثم و گناه نباشد، ولی نتیجه و پیامدش، تعاون بر گناه باشد؛ یعنی برای تسریع و تسهیل هدف سازمان غیر مسلمان کمک نماید و این نوع تعاون بر اثم و گناه بر شمرده می‌شود و استخدام مورد نهی و حرمت قرار می‌گیرد و عدم جواز آن اثبات می‌شود؛

۳) از مجموع آموزه‌های دینی و سیره نبوی استفاده می‌شود که صرف کافر و مشرک بودن مؤید نفی سلطه نیست، بلکه آثار و نتایجی که در پی دارد، به نفی سلطه می‌انجامد و استخدام فرد مسلمان از مصداق تعاون بر اثم اطلاق می‌گردد. لذا، استخدام اگر اعانه بر اثم شده، حرام و اگر بر بر شد، حلال و در صورت عدم تعین، دال بر مباح دارد؛

۴) با توجه به شأن نزول و جریان و ساری بودن احکام و دستورات دینی در همه زمان‌ها و مکان‌ها در مجموع می‌توان گفت که نفس استخدام اشکال ندارد، ولی اگر آثار و پیامدهای منفی را بدنبال داشته باشد و لو در سازمان‌های اسلامی هم باشد از موارد نفی استخدام بر شمرده می‌شود. به همین دلیل، امام به علی ابن یقین اجازه می‌دهد که در دربار سلطه مستخدم شود، ولی به صفوان اجازه نمی‌دهد و این نکته مهم است که یکی تأثیر پذیر است و دیگری تأثیرگذار. پس استفاده می‌شود با این که علی ابن یقین در استخدام دولت هارون قرار می‌گیرد، ولی ایشان همکاری با هم نوعان دارد و باید توجه نمود تا تشخیص مصداق و برآورد مصلحت، صورت گیرد؛

۵) به طور کلی سازمان‌ها و نوع کارش را می‌توان به چهار دسته تفکیک نمود:

الف) سازمانی برنامه‌هایش کاملاً خیرخواهانه و عام‌المنفعه است، ضرر شخصی و پیامد منفی عمومی ندارد، استخدام فرد مسلمان در چنین سازمانی جایز و گاه واجب بر شمرده می‌شود؛



ب) سازمانی برنامه‌هایش کاملاً عدوانه، سلطه‌جویانه و مخربانه است که پیامدهای منفی و آثار مخرب را بدنبال دارد، در این صورت استخدام فرد مسلمان جایز نیست و حرام خواهد بود؛

ج) سازمان غیر اسلامی است، ولی شخص مستخدم با هدف همکاری با هم نوعان خود می‌رود تا تأثیرگذار باشد و خدمات خوبی نسبت به هم‌فکران خود نماید و برنامه‌های سازمان را در راستای خدمت عام المنفعه که آثار منفی نداشته باشد، جهت دهد و یا سازمان به دنبال کارهای سلطه‌جویانه و یا رئیس آن انگیزه تخریبی ندارد، در این صورت اگر جایز نباشد، حداقل مباح خواهد بود؛

د) سازمان غیر اسلامی و یا حتی بنام اسلامی است، ولی فرد مستخدم تأثیرپذیر است و یا این‌که نوع فعالیت‌های سازمان منجر به تعاون بر اثم و استکبار می‌شود، در این صورت استخدام حرام و یا حداقل مکروه است.

۶) هرچند استخدام از نوع اعانه و همکاری است، ولی جواز و عدم آن بستگی دارد به آثار و پیامدهای آن؛ زیرا با توجه آیات و روایات مورد استناد، می‌توان گفت که ما دلیل بر نفی استخدام نداریم، بلکه اصل بر نفی سبیل است و بر زیر سؤال رفتن عزت مسلمان است و اگر مسأله شامل نفی سبیل و بی‌احترامی به مسلمان نشود، استخدام و تعاون مسلمان با غیر مسلمان اشکال ندارد؛

۷) وقتی در باره حرمت یک موضوع و مسأله بحث می‌شود که حرام است، جواز آن باید براساس دلیل باشد. مثلاً، گوشت خوک و شراب حرام است، الا ما خرج بالدلیل - الا من اضطر من غیر باغ و عاد. البته این موقتی است. لذا، از نظر شرعی و فقهی، بحث اضطرار زمانی صادق است که غیر عاد و باغ باشد و اگر خوردن گوشت خوک و شرب شراب از روی میل و دشمنی باشد، حرام است. به همین جهت، نفس استخدام مورد نفی و نهی نیست، ولی اگر استخدام از مصداق اتخاذ ولی و سرپرست کافران باشد که طبعات و آثار منفی داشته باشد و منجر به تضعیف مسلمان و انحراف از عقیده گردد، در این صورت استخدام جایز نیست، ولی اگر از باب مصلحت و تقیه باشد و یا این‌که پیامدهای منفی نداشته باشد، مورد نهی و نفی واقع نمی‌گردد؛

۸) اگر استخدام فرد مسلمان، مصداق اتخاذ ولی شد از گناه کبیره است و اگر استخدام از باب ولی نیست، در این صورت مورد نهی واقع نمی‌گردد. لذا، براساس برخی مستندات، نفس



استخدام مصداق ولی قرار نمی‌گیرد، مگر در صورتی که به‌عنوان اتخاذ ولی باشد که در این صورت، مصداق آیه مورد بحث، قرار می‌گیرد؛ چون با توجه به آیه نفی سلطه اگر استخدام فرد مسلمان منجر به اثم و عدوان شود، استخدام حرام است و مصداق معاونت در اثم و عدوان است، ولی اگر استخدام منجر به اثم و عدوان نشود، بلکه ممکن است باعث کارهای خیر شود، در این صورت استخدام جایز است؛ چون مصداق برای معاونت و همکاری با ظالم و عدوان و یا اثم نیست؛ برای این که نفس استخدام مورد ذم و مدح یا نفی و اثبات نیست، بلکه آثار و طبقات آن است که جواز و عدم جواز استخدام را بیان می‌کند.

خلاصه، آنچه از بررسی‌ها و نتایج بدست می‌آید این که حکم اولی و یا اصل اولیه در روابط کلی اعم از اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و غیره میان مسلمانان و کفار، جواز است، ولی عدم جواز و یا حرمت روابط، استخدام، همکاری و تعامل در سطوح مختلف و عرصه‌های گوناگون، بستگی به شرایط و قوانین خاصی است که پیامدهای منفی و مضموم را بدنبال داشته باشد و در این صورت موجب می‌شود که براساس حکم ثانویه، جواز و مباح به حرمت، ممنوعیت و مکروهیت، مبدل گردد تا از پیامدهای ناگوار و غیر انسانی آن، جلوگیری شود.

فهرست منابع و مآخذ

۱. آذرنوش، آذرتاش، (۱۳۸۵)، فرهنگ معاصر عربی - فارسی، تهران: نشر نی، هفتم؛
۲. آنجلو کینیکی و رابرت کرینتز، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سامانی، مترجمان: علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران: پیام پویا، دوم؛
۳. انوری، حسن، (۱۳۸۱)، فرهنگ بزرگ سخن، ج ۱، تهران: چاپخانه مهارت، هفتم؛
۴. بجنوردی، سیدمحمد، (۱۳۷۲)، القواعد الفقیه، تهران: نشر بنیاد؛
۵. پوراحمدی، حسن، (۱۳۹۴)، مقدمه‌ای بر نظریه اسلامی روابط بین الملل (بازخوانش انتقادی نظریه‌های روابط بین الملل)، تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، اول؛
۶. الجوزی، ابن‌قیم، احکام اهل الذمه، ج ۱؛
۷. حرعاملی، محمد بن حسن بن علی، (۱۴۱۴ق)، وسائل الشیعه، ج ۱۳، ناشر آل‌البیت؛
۸. رابرت کرینتز، (۱۳۸۷)، اصول مدیریت، مترجمان: داور ونوس و همکاران، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، اول؛
۹. رضائیان، علی، (۱۳۸۷)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، دوازدهم؛
۱۰. رضائیان، علی، (۱۳۹۵)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، نوزدهم؛
۱۱. روحانی، محمدصادق، (بی‌تا)، فقه‌الصادق، ج ۱۳، بی‌چا، قم: دارالکتاب؛
۱۲. سرخسی، شمس‌الدین، (۱۴۰۶ق)، المبسوط، ج ۵، بیروت: انتشارات دارالمعرفه؛
۱۳. شریعتی، روح‌الله، (۱۳۹۳)، قواعد فقه سیاسی، قم: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، دوم؛
۱۴. شهرآشوب، ابی‌جعفر رشید الدین محمدبن علی، (۱۴۱۴ق)، مناقب آل‌آبی طالب، ج ۳، بی‌چا، بن بیروت: انتشارات دارالاضواء؛
۱۵. علی آقا پیروز و همکاران، (۱۳۹۴)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دهم؛
۱۶. عمید، حسن، (۱۳۷۶)، فرهنگ عمید، تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر، دهم؛



۱۷. قرآن کریم؛
۱۸. کاشانی، ابوبکر بن مسعود، (۱۴۰۹ق)، بدائع الصنائع، ج ۲، پاکستان: انتشارات المكتبه الحبيبيه؛
۱۹. مجلسی، محمدباقر، (۱۴۰۳ق)، بحارالانوار - الجامعه لدرر أخبار الائمة الاطهار، ج ۱۶، بیروت: مؤسسه الوفاء، دوم؛
۲۰. محقق کرکی، علی بن الحسین، (۱۴۰۸ق)، جامع المقاصد فی شرح القواعد، ج ۱۲، قم: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی؛
۲۱. مختاری مازندرانی، محمدحسین، (۱۳۹۴)، فرهنگ اصطلاحات فقهی، قم: انتشارات عروة الوثقی، اول؛
۲۲. معین، محمد، (۱۳۷۵)، فرهنگ فارسی معین، ج ۱، تهران: انتشارات امیرکبیر، نهم؛
۲۳. معین، محمد، (۱۳۸۵)، فرهنگ فارسی (یک جلدی)، تهران: انتشارات سُرایش، هشتم؛
۲۴. مقیمی، محمد، (۱۳۹۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات راهدان، دوم؛
۲۵. نهج البلاغه، ابراهیم منهاج دشتی، (۱۳۹۲)، قم: بوستان کتاب، سوم؛
۲۶. ولایی، عیسی، (۱۳۷۷)، مبانی سیاست در اسلام، تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، اول.