

اسلام و پژوهش های مدیریتی

سال سیزدهم، شماره دوم، پیاپی ۲۷، پاییز و زمستان ۱۴۰۲



مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

دوفصل نامه «اسلام و پژوهش های مدیریتی» به استناد ماده واحده مصوب ۱۳۸۷/۳/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی و براساس نامه شماره ۳۷۷۸ مورخ ۱۳۹۳/۵/۵ شورای اعطای مجوزها و امتیازهای علمی وابسته به شورای عالی حوزه های علمیه، از شماره ۲ حائز رتبه «علمی - ترویجی» گردید.

مدیر مسئول

محمدتقی نوروزی

سر دبیر

محسن منطقی

مدیر اجرایی

سیدحسن حسینی امینی

صفحه آرا

امیرحسین نیک پور

چاپ

ززم

سامانه ارسال و پیگیری مقالات:

www.nashriyat.ir

شاپا الکترونیکی: ۰۸۵۴۵-۲۹۸۰

اعضای هیئت تحریریه

علی آقاپیروز

استادیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه

علی نقی امیری

استاد پردیس فارابی، دانشگاه تهران

عبدالله توکلی

دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

علی رضائیان

استاد دانشگاه شهید بهشتی

محسن منطقی

دانشیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

محمدتقی نوروزی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

محمد مهدی نادری قمی

استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

ولی الله نقی پورفر

دانشیار دانشگاه قم

نشانی: قم، بلوار امین، بلوار جمهوری اسلامی،

مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

طبقه چهارم، اداره کل نشریات تخصصی

دفتر نشریه ۳۲۱۱۳۴۷۳ مشترکان ۳۲۱۱۳۴۷۱

دورنگار ۳۲۹۳۴۴۸۳ (۰۲۵)

صندوق پستی ۳۷۱۸۵-۴۳۳۳

www.iki.ac.ir

فروشگاه اینترنتی

<http://eshop.iki.ac.ir>

نمایه در:

- اسلام و پژوهش‌های مدیریتی که در قالب دوفصلنامه منتشر می‌شود حوزه‌های گوناگون زیر را دربر می‌گیرد:
۱. تبیین فلسفه مدیریت اسلامی (مبانی، اصول، ماهیت، روش)؛
 ۲. نقد مدیریت معاصر بر اساس مبانی اسلامی (مبانی، اصول، ماهیت، روش)؛
 ۳. نظریه‌پردازی به‌منظور پایه‌ریزی دیدگاه مدیریت اسلامی؛
 ۴. نقد رویکردها و دیدگاه‌های موجود در مدیریت اسلامی معاصر، بر اساس مبانی و منابع اسلامی؛
 ۵. روش‌شناسی استنباط موضوعات و مسائل مدیریت اسلامی از منابع اسلامی؛
 ۶. بومی‌سازی دانش مدیریت با توجه به فرهنگ اسلامی ایرانی؛
 ۷. انجام مطالعات تطبیقی در عرصه‌های فوق.

ضمن استقبال از دستاورد تفکرات و تأملات دین‌پژوهی، پیشنهادهای و انتقادهای شما را در مسیر کمال و بالندگی نشریه پذیراییم. خواهشمندیم مقالات خود را از طریق تارنمای نشریه ارسال فرمایید.

<https://nashriyat.ir>

اشتراک: قیمت هر شماره مجله، ۵۰۰۰۰ تومان، و اشتراک دو شماره آن در یک سال، ۱۰۰۰۰۰ تومان است. در صورت تمایل، وجه اشتراک را به حساب شبای IR910600520701102933448010 بانک مهر ایران، واریز، اصل فیش بانکی یا تصویر آن را همراه با برگ اشتراک به دفتر مجله ارسال نمایید.

راهنمای تهیه و تنظیم مقالات

الف) شرایط عمومی

۱. مقالات ارسالی باید بر خوردار از صبغه تحقیقی - تحلیلی، ساختار منطقی، انسجام محتوایی، و مستند و مستدل بوده و با قلمی روان و رسا به زبان فارسی نگارش یافته باشند.
۲. مقالات خود را در محیط **WORD** با پسوند **Doc** از طریق تارنمای نشریه به <https://nashriyat.ir> ارسال نمایید.
۳. حجم مقالات حداکثر در ۲۵ صفحه (۳۰۰ کلمه‌ای) تنظیم شود. از ارسال مقالات دنباله‌دار جدا خودداری شود.
۴. مشخصات کامل نویسنده شامل: نام و نام خانوادگی، مرتبه علمی / تحصیلات، نشانی کامل پستی، نشانی صندوق الکترونیکی، شماره تلفن تماس، شماره دورنگار، مؤسسه علمی وابسته، همراه مقاله ارسال شود.
۵. مقالات ارسالی نباید قبلاً در نشریات داخلی و یا خارجی و یا به‌عنوان بخشی از یک کتاب چاپ شده باشند و نیز همزمان برای چاپ به سایر مجلات علمی ارسال نشده باشند.
۶. از ارسال مقالات ترجمه شده خوداری شود. نقد مقالات علمی و یا آثار و کتاب‌های منتشر شده، که حاوی موضوعات بدیع یا نکات علمی ویژه، که با مقصیبات و نیاز جامعه علمی تناسب داشته باشد، امکان چاپ دارند. البته، چاپ مقالات پژوهشی و تألیفی بر این گونه مقالات اولویت خواهد داشت.

ب) نحوه تنظیم مقالات

- مقالات ارسالی باید از ساختار علمی برخوردار باشند؛ یعنی دارای عنوان مشخصات نویسنده، چکیده، کلیدواژه‌ها، مقدمه، بدنه اصلی، نتیجه و فهرست منابع باشند.
۱. چکیده: چکیده فارسی مقاله (به همراه چکیده انگلیسی) حداکثر ۱۵۰ کلمه تنظیم گردد و به اختصار شامل: بیان مسئله، هدف پژوهش، روش و چگونگی پژوهش و اجمالی از یافته‌های مهم پژوهش باشد. در چکیده از طرح فهرست مباحث یا مرور بر آنها، ذکر ادله، ارجاع به مأخذ و بیان شعاری خودداری گردد.
 ۲. کلیدواژه‌ها: شامل حداکثر ۷ واژه کلیدی مرتبط با محتوا که ایفاکننده نقش نمایه موضوعی مقاله باشد.
 ۳. مقدمه: در مقدمه مقاله، مسئله تعریف، به پیشینه پژوهش اشاره، ضرورت و اهمیت پژوهش طرح، جنبه نوآوری بحث، سؤالات اصلی و فرعی، تصویر اجمالی ساختار کلی مقاله براساس سؤالات اصلی و فرعی مطرح و مفاهیم و اصطلاحات اساسی مقاله تعریف گردد.
 ۴. بدنه اصلی: در سامان‌دهی بدنه اصلی مقاله، یکی از شرایط زیر لازم است:
 - الف - ارائه‌کننده نظریه و یافته جدید علمی؛
 - ب - ارائه‌کننده تقریر و تبیین جدید از یک نظریه؛
 - ج - ارائه‌کننده استدلال جدید برای یک نظریه؛
 - د - ارائه نقد جامع علمی یک نظریه.
 ۵. نتیجه‌گیری: نتیجه بیانگر یافته‌های تفصیلی تحقیق است که به‌صورت گزاره‌های خبری موجز بیان می‌گردد. از ذکر بیان مسئله، جمع‌بندی، مباحث مقدماتی، بیان ساختار مباحث، ادله، مستندات، ذکر مثال یا مطالب استطرادی در این قسمت خودداری شود.
 ۶. فهرست منابع: اطلاعات کتاب‌شناختی کامل منابع و مأخذ تحقیق (اعم از فارسی، عربی، و لاتین) در انتهای مقاله براساس شیوه زیر آورده می‌شود:

نام خانوادگی و نام نویسنده، (سال نشر) نام کتاب، (ترجمه یا تحقیق)، نوبت چاپ، محل نشر، ناشر.

نام خانوادگی و نام نویسنده، (سال و ماه یا فصل نشر) «عنوان مقاله»، نام نشریه، شماره نشریه، صفحات ابتدا و انتهای مقاله.
 ۷. آدرس دهی باید بین متنی باشد: (نام نویسنده، سال نشر، صفحه)

ج) یادآوری

۱. حق رد یا قبول و نیز ویرایش مقالات برای مجله محفوظ است.
۲. مجله حداکثر پس از چهار ماه از دریافت مقاله، نتیجه پذیرش یا عدم پذیرش را به نویسنده اطلاع خواهد داد.
۳. حق چاپ مقاله پس از پذیرش برای مجله محفوظ و امکان نقل مطالب در جای دیگر با ذکر نشانی نشریه بلامانع است.
۴. مطالب مقالات مبین آراء نویسندگان آنهاست و مسئولیت آن نیز بر عهده آنهاست.
۵. مقالات دریافتی، نرم‌افزارها، و... در صورت تأیید یا عدم تأیید بازگردانده نمی‌شود.

فهرست مطالب

۷ / بررسی منابع قدرت رهبری حضرت یوسف علیه السلام از نگاه قرآن

کج احمد ترک / محسن منطقی

۲۱ / ظرفیت تبیین مسائل فقهی در بهبود کار سازمانی

محسن منطقی

۳۷ / اثر مواسات اسلامی بر محتوای ارتباطات سازمانی

مجتبی درودی / کج محمد رضا صادقی

۵۱ / تحلیل اقدامات امام علی علیه السلام برای بهبود روابط فرادست و فرودست ...

سیدروح‌اله طباطبائی ندوشن

۶۵ / مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی

علی آقاپیروز / عبدالله توکلی / کج اسدالله احمدی

۸۳ / بررسی نقش جنسیت در گزینش نیروی انسانی در سیره رسول اکرم صلی الله علیه و آله و امیرالمؤمنین علیه السلام

کج محمدتقی نوروزی / عبدالله توکلی / عبدالحمید امیری


۱۰۲ / Abstracts

بررسی منابع قدرت رهبری حضرت یوسف علیه السلام از نگاه قرآن

ک احمد ترک / کارشناس ارشد مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام

ahmadtork.7474@gmail.com

manteghi@iki.ac.ir

 orcid.org/0009-0007-9825-0639

محسن منطقی / دانشیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۳ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۳

چکیده

هدف این نوشتار بررسی منابع قدرت رهبری حضرت یوسف علیه السلام از نگاه قرآن است. مطالب به صورت کتابخانه‌ای جمع‌آوری و به روش «توصیفی - تحلیلی» و با مراجعه با متون مدیریتی و تفسیری، تجزیه و تحلیل شده است. ابتدا با توجه به آثار مدیریتی، منابع قدرت تبیین گردید. این منابع عبارت‌اند از: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت مهارت و تخصص، قدرت اطلاعات، قدرت صلاحیت و رابطه. سپس وجود آنها در دوران پیامبری حضرت یوسف علیه السلام و کیفیت آنها اثبات گردید. در ادامه، علاوه بر منابع رایج قدرت رهبری که در آثار پژوهشی و کتب مدیریتی ذکر شده است، با توجه به بیان قرآن از زندگی، سیره و مدیریت حضرت یوسف علیه السلام در جامعه آن روز، منابع دیگری یافت شد که عبارت‌اند از: توفیق الهی، معجزه و وحی. در نهایت، به توان الگوگیری انسان‌های عادی از منابع قدرت پیامبران اشاره گردیده است.

کلیدواژه‌ها: رهبری حضرت یوسف علیه السلام، رهبری، منابع قدرت، رهبری اسلامی، قدرت رهبری.

رهبری به سبب نقشی که در اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند و همچنین انسان‌های گوناگونی را طی اعصار گذشته مقتون خود ساخته و توانسته است در دیگران نفوذ کند و با همین قوه نفوذ دیگران را مطیع خود سازد، مطرح نظر بسیاری قرار گرفته، به گونه‌ای که دانشمندان متعددی درصدد به دست آوردن عوامل و مؤلفه‌های آن برآمده‌اند و از جهات گوناگون به آن پرداخته‌اند. یکی از ابعاد مد نظر در رهبری، «منابع قدرت» است؛ زیرا قدرت یکی از ابزارهایی است که رهبر به کمک آن بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارد (رضائیان، ۱۳۹۹، ص ۹۴)، تا جایی که برخی عقیده دارند: کلیه روابط بین اشخاص تحت تأثیر قدرت قرار می‌گیرد. برخی دیگر اثر آن را تنها محدود به موقعیت‌های خاص می‌دانند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۳۰۵). علاوه بر این، وقتی بحث از قدرت رهبری مطرح می‌شود، برخی منشأ آن را سازمان و قانون می‌دانند و برخی دیگر قدرت را ناشی از توان فردی و شخصی رهبر برمی‌شمارند.

پیامبران الهی نمونه‌ای از رهبران جامعه هستند که اغلب آنان، حتی بدون داشتن مسئولیت حاکمیتی، مردم مجذوب معارف الهی و نفوذ کلامشان می‌شوند. حضرت یوسف علیه السلام نمونه‌ای از پیامبران الهی است که بر مردم و پادشاه و اطرافیان او در مصر نفوذ داشت، و حال آنکه در برهه‌ای از زمان اصلاً جایگاه حاکمیتی نداشت؛ اما دیگران از حضور او بهره‌مند شدند و از مشاوره و تدبیر ایشان استفاده کردند.

قرآن کریم در سوره یوسف به داستان زندگی این پیامبر خدا اشاره کرده و ایشان را رهبری محبوب و اثرگذار و صاحب مکنات و جایگاه معرفی نموده است: «وَ قَالَ الْمَلِكُ اَنْتَ تُنۡوِيۡ بِهٖ اَسْتَخۡلِصُّهٗ لِنَفْسِیۡ فَلَمَّا كَلَمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْیَوْمَ لَدٰیۡنَا مَكۡیۡنٌ اَمِیۡنٌ» (یوسف: ۵۴).

قرآن می‌فرماید: ما در آن سرزمین به یوسف مکنات دادیم: «كَذٰلِكَ مَكَّنَّا لَیُوسُفَ فِی الْاَرْضِ» (یوسف: ۲۱). یعنی: همان گونه که یوسف را از چاه نجات دادیم، دل عزیز مصر را هم نسبت به او مهربان کردیم و وی را مقتدر و نافذالکلمه قرار دادیم (طبرسی، ۱۴۱۲ق، ج ۱۲، ص ۱۸۷).

مطابق روایتی جبرئیل امین خطاب به حضرت یوسف علیه السلام می‌فرماید: «حق تعالی تو را پادشاه مصر و اهل مصر خواهد کرد تا اشراف مصر همه به تو خدمت کنند» (مجلسی، ۱۳۹۵، ص ۴۰۶).

توجه به نقش رهبری یوسف پیامبر علیه السلام که قرآن کریم نیز داستان زندگی ایشان را «احسن القصص» معرفی کرده: «نَحْنُ نَقُصُّ عَلَیْكَ اَحْسَنَ الْقَصَصِ بِمَا اَوْحٰیۡنَاۤ اِلَیْكَ هٰذَا الْقُرْاٰنَ وَ اِنۡ كُنْتَ مِنْ قَبْلِهٖ لَمِنَ الْغٰفِلِیۡنَ» (یوسف: ۳) و مایه عبرت و درس‌آموزی و هدایت دانسته است: «لَقَدْ كَانَ فِیۡ قَصصِهِمْ عِبْرَةٌ لِّاُولٰٓئِی الۡاَلْبَابِ مَا كَانَ حَدِیثًا یُّفْتَرٰی وَ لٰكِنۡ تَصَدِیْقًا لِّاٰیٰتِیۡ بَیۡنَ یَدَیۡهِ وَ تَفصِیۡلَ كُلِّ شَیْءٍ وَ هُدًی وَ رَحْمَةً لِّقَوۡمٍ یُّؤْمِنُوۡنَ» (یوسف: ۱۱۱)، راه‌های زیادی را می‌گشاید و می‌تواند در زمینه‌های گوناگون، از جمله مسئله رهبری که به وضوح در دوران نبوت یوسف پیامبر علیه السلام نمایان است و خداوند نیز در این سوره به ابعاد گوناگون آن توجه داده، الگو باشد.

حال با توجه به اهمیت رهبری در پیشبرد جامعه به سمت اهداف آن و همچنین نقش و جایگاه رهبری حضرت یوسف علیه السلام در جامعه مصر که موفقیت‌های چشمگیری به دنبال داشت، ضروری می‌نماید برای پیشبرد جامعه اسلامی، به آنچه در سیره اولیای الهی بوده و آنان در این مسیر از آن استفاده نموده‌اند، مراجعه شود تا بتوان با الگوگیری از آنها - البته در مسائلی که برای ما امکان دارد و خارج از توان انسان‌های عادی نیست - قدم در مسیر کمال جامعه اسلامی نهیم. از این رو همان‌گونه که اصل نقش رهبری پیامبران - از جمله حضرت یوسف علیه السلام - مد نظر است، منابع قدرت رهبری ایشان نیز برای به دست آوردن الگو و سبک صحیح زندگی، ضروری است تا بتوان منابع قدرت عمیق‌تری نسبت به منابع معرفی شده در نوشته‌های مدیریتی به دست آورد و نگاه را از منابع مادی و بشری عبور داد و به فراتر از آن اندیشید. بدین‌روی در این نوشته به بررسی منابع قدرت رهبری یوسف پیامبر علیه السلام اشاره می‌شود.

پیشینه

درباره سیره مدیریتی حضرت یوسف پیامبر علیه السلام کمتر نوشته شده و بیشتر مقالات موجود به‌طور کلی مدیریت ایشان را موضوع بحث قرار داده‌اند؛ از جمله:

- «شیوه مدیریتی حضرت یوسف علیه السلام از منظر قرآن»، نوشته معصومه تیری خلیلی که به جنبه‌های گوناگون جهادی و اقتصادی پرداخته است.

- «اصول مدیریت فرهنگی با تکیه بر سیره مدیریتی یوسف علیه السلام از منظر قرآن کریم»، نوشته زهراسادات موسوی و سیدعلی میرآفتاب؛ این مقاله به جنبه مدیریت فرهنگی توجه کرده است.

- «برنامه‌ریزی تولیدی از منظر قرآن با تأکید بر الگوی مدیریتی حضرت یوسف علیه السلام»، نوشته محمد امیری؛ در این مقاله نیز به جنبه برنامه‌ریزی و تولید توجه شده است.

- «مدیریت اقتصادی عدالت اجتماعی با تأکید بر حکومت حضرت یوسف علیه السلام»، نوشته زهرا سلیمانی و اصغر منتظرالقائم؛ این مقاله هم به بعد اقتصادی مدیریت حضرت یوسف علیه السلام توجه نموده است.

نوشته‌های دیگر نیز به موضوعاتی مشابه پرداخته‌اند. اما آنچه این نوشته را از دیگر نوشته‌ها متمایز می‌کند، توجه به رهبری حضرت یوسف علیه السلام و منابع قدرت رهبری ایشان است که فراتر از مدیریت بوده و تاکنون موضوع بحث و بررسی قرار نگرفته و در این زمینه چیزی نوشته نشده است. از این رو در این مقاله به منابع قدرت رهبری حضرت یوسف علیه السلام اشاره شده است.

۱. بررسی مفاهیم

قبل از ورود به بحث، لازم است توضیحی درباره برخی واژه‌های کلیدی داده شود تا مفاهیم آنها روشن شود و از ابتدا مشخص باشد که مباحث بر چه اساسی پیش می‌رود.

۱-۱. رهبری

برای «رهبری» تعاریف متعددی شده که هرکس به جنبه‌ای از آن توجه بیشتری داشته است. به چند تعریف از این واژه اشاره می‌شود:

«رهبری» فراگرد نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر مشارکت داوطلبانه کارکنان را در تلاش برای کسب هدف‌های سازمانی طلب می‌کند. «داوطلبانه بودن» یک واژه عملیاتی است؛ یعنی رهبران برای ترغیب مشارکت داوطلبانه، هرگونه اختیار و قدرتی را دارند و با ویژگی‌های شخصی خود و مهارت‌های اجتماعی خود آن را تکمیل می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۳۷۵).

«رهبری» فراگردی است برای برانگیختن و یاری دادن به دیگران برای کار کردن شوق‌انگیز به‌منظور دستیابی به هدف‌ها (دیوس و نیواستورم، ۱۳۷۵، ص ۲۴۶).

«رهبری» به‌مثابه یک فرایند، به معنای استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت‌های اعضای یک گروه در جهت تحقق هدف، و به‌مثابه یک صفت به معنای مجموعه‌ای از ویژگی‌هاست که به کسانی که چنین نفوذی را به کار می‌برند، نسبت داده می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۲۸۵).

«رهبری» یعنی: نفوذ در دیگران برای نیل به هدف (رضائیان، ۱۳۹۹، ص ۴۶۶).

دو کلیدواژه تقریباً در همه تعاریف ارائه‌شده از «رهبری» آمده است: «نفوذ» و «شوق». از یک‌سو رهبر باید نفوذ داشته باشد و از سوی دیگر باید در افراد شوق ایجاد شود. این دو کلیدواژه است که رهبری را در مدیریت از دیگران متمایز می‌کند. بنابراین می‌توان گفت: رهبری نفوذ در دیگران است، به‌گونه‌ای که شوق انجام کار را در آنها برانگیزد. نکته قابل توجه این است که در رهبری سلسله مراتب مطرح نیست؛ یعنی رهبر کسی است که موفق به اعمال نفوذ می‌شود (رضائیان، ۱۳۹۹، ص ۴۶۶)، خواه مدیر و مسئول عالی جامعه باشد و خواه در رده میانی یا پایین‌تر؛ یعنی لازم نیست حتماً در رأس جایگاه مدیریتی باشد تا بتواند اعمال رهبری کند. همان‌گونه که در داستان حضرت یوسف علیه السلام نیز با اینکه ایشان در بالاترین منصب نبود، ولی در عین حال بر پادشاه مصر نیز نفوذ داشت و او امور گوناگون جامعه و حکومت را به آن حضرت سپرده بود: «وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُونِي بِهِ اسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ» (یوسف: ۵۴). همان‌گونه که در کلام الهی هویداست، مصر پادشاهی داشت و با این حال، یوسف پیامبر علیه السلام را متولی امور ساخت و خود را نیز تابع تدابیر آن حضرت دانست.

۱-۲. منابع قدرت

«قدرت» رابطه‌ای میان فردی است که کسی سعی می‌کند دیگری را به انجام کاری وادارد (میچل، ۱۳۷۶، ص ۴۵۱). «منابع قدرت» به اموری می‌گویند که قدرت را به‌وجود می‌آورند یا آن را افزایش می‌دهند. بحث از منابع قدرت رهبری فراوان در نوشته‌های مدیریتی مطرح شده، به‌گونه‌ای که در نظریه‌های مختلف، عوامل متعددی را از منابع قدرت برشمرده‌اند؛ از جمله: قدرت شخصی، مشروع، قانونی، سیاسی و کارشناسی (دیوس و نیواستورم، ۱۳۷۵، ص ۲۵۹)، مرجعیت، پاداش، تخصص و اجبار (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۳۰۷). همچنین قدرت را به اقسامی تقسیم کرده‌اند: قدرت پاداش، اجبار، مشروع، ارجاع و تخصص (هرسی و بلانچارد، ۱۳۶۹، ص ۱۵۴).

در مجموع، با توجه به اختلاف در نظریه‌های رهبری، در منابع قدرت رهبری نیز اختلاف شده که گاه برخی منابع بیشتری را معرفی کرده‌اند و برخی کمتر، و گاه برخی چند موضوع را ذیل یک منبع آورده‌اند و برخی دیگر به تقسیم ریزتر اشاره کرده‌اند. اما آنچه اهمیت بیشتری دارد این است که همه صاحب‌نظران برای نفوذ و قدرت رهبری، منابعی را ذکر کرده‌اند که بیشتر آنها نیز به یک نحو بوده و مشترک است.

بنابراین در رهبری، نفوذ در افراد برای پیشبرد اهداف رکن است. برای نفوذ نیز لازم است قدرت باشد؛ زیرا یکی از راه‌های نفوذ قدرت است. مفهوم «قدرت» با مفهوم «رهبری» ارتباط نزدیکی دارد، بلکه قدرت یکی از ابزارهایی است که رهبر به کمک آن بر رفتار افراد اثر می‌گذارد.

با در نظر گرفتن رابطه جدایی‌ناپذیر رهبری و قدرت، رهبران باید با منابع قدرت و انواع آن آشنایی پیدا کنند تا چگونگی به‌کارگیری آن را بدانند (رضائیان، ۱۳۹۹، ص ۴۰۳)؛ یعنی قدرت نفوذ باید باشد تا نفوذ تحقق یابد. به همین علت است که مدیر برای به‌دست آوردن نقش رهبری در جامعه سازمان، باید منابع قدرت را در خود ارتقا دهد تا بتواند در فرایند نفوذ و رهبری موفق‌تر عمل کند.

همان‌گونه که بیان شد، در این عرصه نظرات مختلفی بیان شده و منابعی را برای تحقق قدرت نفوذ رهبری برشمرده‌اند، ولی آنچه ما بدان نیاز داریم و باید مد نظر قرار گیرد، قرآن کریم است. رهبران موفقی که در این عرصه قرآن معرفی می‌نماید، پیامبرانی هستند مانند حضرت یوسف علیه السلام که در حیطه عمل، از این منابع نفوذ و قدرت برخوردار بوده‌اند، بلکه حتی بیش از آنچه محققان به آن توجه داشته‌اند؛ زیرا در سیره و نقش رهبری اولیای الهی، منابعی وجود دارد که صرفاً در دایره امور مادی و تجربی نمی‌گنجد و امور معنوی را نیز دربر می‌گیرد.

۱-۳. حضرت یوسف علیه السلام

حضرت یوسف علیه السلام فرزند یعقوب علیه السلام و نواده اسحاق علیه السلام و فرزند سوم حضرت ابراهیم علیه السلام بود. نام مبارکش ۲۷ بار در قرآن ذکر شده است (قرشی، بی‌تا، ص ۸۲). ایشان ضمن برخورداری از مقام نبوت، سالیان درازی امور مصر را در دست داشت و محبوب و مطاع پادشاه و مردم بود (مجلسی، ۱۳۹۵، ص ۴۱۰). قرآن کریم سوره‌ای به نام ایشان دارد که به وقایع زندگی ایشان پرداخته است (سوره یوسف).

هدف این مقاله پرداختن به منابع قدرت رهبری یوسف پیامبر علیه السلام است که در مقام رهبری قرار داشت و از این منابع نیز بهره‌مند بود، خواه منابع مادی که مد نظر بسیاری از دانشمندان رشته مدیریت است و خواه منابع معنوی که کمتر به آن پرداخته شده و بهره‌گیری از آن نیز کمتر بوده است.

۲. روش تحقیق

گردآوری مطالب و داده‌های تحقیق به صورت کتابخانه‌ای و تجزیه و تحلیل آن به صورت توصیفی - تحلیلی انجام شده که ابتدا با مراجعه به منابع تخصصی مدیریت و آثار موجود در این زمینه، مفهوم «رهبری»، «قدرت

رهبری» و «منابع قدرت رهبری» تبیین گردید تا قبل از ورود به موضوع تحقیق، چارچوبی از مباحث در دست باشد و مشخص شود موضوع در چه زمینه‌ای و با چه تعاریفی بررسی می‌گردد.

با توجه به اینکه محور اصلی تحقیق قرآن کریم است، با مراجعه به این کتاب آسمانی و مطالعه آیات مربوط به حضرت یوسف علیه السلام که صرفاً در سوره یوسف ذکر شده، آیه‌ای که ذیل موضوع تحقیق بود، انتخاب شد و برای فهم بهتر آیات و نکات موجود در آن، تفاسیری از جمله *المیزان*، *مجمع البیان*، *التبیان* و *الصادق* و منابع دیگری که می‌توانست به کار آید، مطالعه گردید و مطالب به دست آمده از آنها نیز ذیل آیات ذی ربط قرار گرفت. در نهایت، به کمک تفسیر آیات، منابع قدرت رهبری برشمرده شده حضرت یوسف علیه السلام در نه دسته جای گرفت. در این دسته‌بندی ابتدا مواردی ذکر شده که در متون رایج مدیریت آمده، سپس منابع قدرت که مد نظر قرآن کریم قرار گرفته، ذکر شده است.

۳. تجزیه و تحلیل داده‌ها

در بررسی منابع قدرت حضرت یوسف علیه السلام، ابتدا به منابع قدرت رایج که در کتب مدیریتی آمده است، اشاره می‌کنیم و هریک را در دوران رهبری آن حضرت بررسی می‌نماییم.

۳-۱. قدرت قانونی

«قدرت قانونی» (Legitimate Power) به اتکای مقام سازمانی به شخص اعطا می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۳۰۶)؛ یعنی به فرد اجازه داده می‌شود در چارچوب قانونی فعالیت‌های دیگران را هدایت کند. این گونه قدرت‌ها در قالب پست و مقام صورت می‌پذیرد و به مدیر یا رهبر اعطا می‌شود تا بتواند از طریق آن افراد را ملزم به انجام کارهایی نماید و افراد نیز با توجه به مرتبه و جایگاه سازمانی از او تبعیت می‌کنند.

حضرت یوسف علیه السلام نیز از این منبع قدرت برخوردار بود. وقتی پادشاه مصر از توان تعبیر خواب و حکمت یوسف نبی علیه السلام آگاه شد، ایشان را نزد خود خواند تا او را مشاور و نماینده مخصوص (مکارم شیرازی، ۱۳۵۳، ج ۱۰، ص ۴) و امین خود در همه امور قرار دهد (فیض کاشانی، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص ۲۶) و در کارهای مملکتی و تدبیر امور از ایشان استفاده کند (طبرسی، ۱۴۱۲ق، ج ۵، ص ۳۷۰). بدین‌روی ایشان در مقام ریاست امور مصر قرار گرفت.

خداوند می‌فرماید: «و پادشاه گفت: او را نزد من آورید تا وی را خاصان خود گردانم. پس چون با او سخن به میان آورد، گفت: تو امروز نزد ما صاحب منزلت و امین هستی» (یوسف: ۵۴). همان‌گونه که از آیات برمی‌آید، پادشاه مصر مقام و جایگاه رسمی به آن حضرت بخشید و ایشان را وزیر خود در امور مصر کرد تا به درستی تدبیر امور کند و مصر را از قحطی حفظ نماید (حلیسی، ۱۴۱۱ق، ص ۱۵۶). بدین‌سان او قدرت رسمی یافت تا بتواند از مبادی رسمی مصر، دیگران را هدایت و ملزم به انجام امور سازد.

۳-۲. پاداش

یکی دیگر از منابع قدرت «پاداش» (Reward Power) است؛ یعنی: توان فراهم آوردن چیزهایی که افراد دوست دارند داشته باشند (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۴۰۵). حال ممکن است این چیزها از نیازهای ضروری زندگی افراد باشد و یا اینکه

آنان صرفاً تمایل درونی به آنها داشته باشند و وجودشان ضرورتی هم نداشته باشد. این قدرت برحسب درجه تسلط یک شخص بر پادشاهی که برای دیگران بارزش هستند، سنجیده می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۳۰۶)؛ یعنی از پادشاه‌های مثبت که به نظر مردم رهبر می‌تواند گرد آورد، نشئت می‌گیرد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۶۹، ص ۱۵۴).

اما این مدیر و رهبر چقدر می‌تواند پادشاه دهد؟ آیا اصلاً چنین توانی دارد؟ و اگر دارد، آیا آن پادشاه مطلوب افراد نیز هست و برایشان انگیزه ایجاد می‌کند یا خیر؟ البته این پادشاه صرفاً محدود به امور مادی و مالی نیست، بلکه پادشاه‌های معنوی و غیرمادی را نیز شامل می‌شود که تأثیر بسزایی بر افراد دارد (مورهد و گریفین، ۱۳۷۵، ص ۳۰۶). یوسف پیامبر علیه السلام نیز در دوران تصدی امور مملکتی، از قدرت پادشاه برخوردار بود که در موارد متعددی به چشم می‌خورد؛ از جمله گندم که مهم‌ترین نیاز مردم مصر و حتی غیرمصر بود و همه مردم برای تهیه آذوقه خود و تأمین گندم ضروری‌شان، به مصر مراجعه می‌کردند (مکارم شیرازی، ۱۳۵۳، ج ۱۰، ص ۲۶). گندم به محصولی راهبردی تبدیل شده و ابزار مهمی در دستان حضرت یوسف علیه السلام بود تا به وسیله آن بتواند تغییراتی در نظام اجتماعی مصر ایجاد کند؛ یعنی از آن نظر که مورد نیاز مردم بود، به‌عنوان قدرت پادشاهی در دستان ایشان قرار گرفت.

با توجه به برخی آیات، این شدت نیاز مردم به گندم مشخص است: «وَ جَاءَ إِخْوَهُ يُوسُفَ فَدَخَلُوا عَلَيْهِ فَعَرَفَهُمْ وَ هُمْ لَهُ مُكْرَبُونَ وَ لَمَّا جَهَّزَهُمْ بِجَهَّازِهِمْ قَالَ أَتُنُونِي بِأَخٍ لَكُمْ مِنْ أَبِيكُمْ أَ لَا تَرَوْنَ أَنِّي أَوْفَى الْكَيْلِ وَ أَنَا خَيْرُ الْمُنْزِلِينَ فَإِنْ لَمْ تَأْتُونِي بِهِ فَلَا كَيْلَ لَكُمْ عِنْدِي وَ لَا تَقْرَبُونِ» (یوسف: ۵۸-۶۰). این آیات نیاز برادران یوسف علیه السلام به گندم را بیان می‌نماید و می‌فرماید: آنان از دیار خود به مصر آمدند تا بتوانند گندم تهیه کنند (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۱، ص ۲۸۴). این یعنی: قحطی به آنان هم رسیده و موجب شده بود آنها برای تأمین گندم مورد نیاز خود به مصر بیایند (طوسی، بی‌تا، ج ۶ ص ۱۴۷) و دست نیاز به سوی یوسف پیامبر علیه السلام دراز کنند. این شدت نیاز به گندم در مردم و حتی برادران یوسف علیه السلام که در دیار دیگری غیر از مصر زندگی می‌کردند، گندم را به‌مثابه پادشاهی در دستان یوسف پیامبر علیه السلام قرار داده بود تا قدرت رهبری ایشان فزونی یابد. به همین وسیله، او برادرانش را تشویق کرد و گفت: «أَ لَا تَرَوْنَ أَنِّي أَوْفَى الْكَيْلِ» (یوسف: ۵۹)، آنها را تهدید هم کرد و گفت: «فَإِنْ لَمْ تَأْتُونِي بِهِ فَلَا كَيْلَ لَكُمْ عِنْدِي» (یوسف: ۶۰)؛ او گفت: اگر در سفر بعدی برادر دیگران را هم نزد من بیاورید، پیمان‌ها را کامل خواهیم داد و اگر نیاورید گندمی در کار نخواهد بود.

۳-۳. مهارت

«تخصص» (Expert Power) یعنی اینکه شخص از دانش و مهارت و توان بالایی در کار برخوردار باشد، به‌گونه‌ای که دیگران او را به‌عنوان کاردان توانمند بشناسند. همین مهارت او موجب تبعیت دیگران خواهد شد. به‌عبارت‌دیگر «تخصص» یعنی اینکه شخص بتواند رفتار دیگران را از طریق دانش و تجربه مهار کند (رضائیان، ۱۳۹۹، ص ۴۰۴). بنابراین قدرت مهارت، نتیجه دانش و توان رهبر است تا به وسیله آن در دیگران نفوذ داشته باشد (هرسی و بلانچارد، ۱۳۶۹، ص ۱۵۴).

این مهارت در حضرت یوسف علیه السلام به وضوح قابل مشاهده است؛ زیرا قرآن کریم از زبان خود ایشان به مهارت در مدیریت مسائل اقتصادی و خزانه‌داری تصریح می‌نماید. وقتی پادشاه مصر خواب دید و حضرت خواب پادشاه را به

هفت سال فراوانی و سپس هفت سال قحطی تعبیر نمود: «يُوسُفُ أَيُّهَا الصِّدِّيقُ أَفْتِنَا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعَ عَجَافٍ وَ سَبْعَ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَعَلِّي أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُونَ قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعُ شِدَادٍ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَحْصِنُونَ» (یوسف: ۴۶-۴۸). پادشاه مصر خواستار کمک و همراهی حضرت شد و حضرت نیز مهارت و توان خود را برای مهار قحطی بیان نمود و گفت: مرا بر خزانه‌داری و امور اقتصادی منصوب نما که من نگهدار و دانا هستم (یوسف: ۵۵). ایشان به توان خود در این امور اشاره می‌نماید که مهارت دارد اموال را جمع و حفظ کند و از دست‌درازی غیرمستحقان جلوگیری نماید و آن را در جایی که صلاحیت و استحقاق دارد صرف کند (طوسی، بی‌تا، ج ۶ ص ۱۴۴). قابل توجه است که واژه «حفیظ» که در این آیه به مهارت یوسف پیامبر علیه السلام اشاره دارد، محدود به نگرهانی که عرف از آن برداشت می‌کند، نیست، بلکه حفیظ بودن در مرتبه مدیریت کار است که نیازمند برنامه و اجرا و نظارت و بازخورد است. مهارت آن حضرت در عمل و بازدهی موفقیت، خود را نشان داد که حکایت از مهارت بالای ایشان داشت، به‌گونه‌ای که پس پایان قحطی، جامعه از حالت طبقاتی خارج شد و بردگان آزاد و ثروت متمولان کاهش یافت، تا جایی که بسیاری از زمین‌ها و اموال و مسکوکات در اختیار آن حضرت قرار گرفت (فیض کاشانی، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص ۲۸) و قحطی نیز در مصر و اطراف آن به خوبی مهار شد و در ضمن مهار قحطی، نفوذ ایشان میان مردم بسیار افزایش یافت و مردم به رهبری و هدایتگری ایشان توجه ویژه کردند و اهداف رسالت هم به‌خوبی محقق شد.

۳-۴. اطلاعات

مقصود داشتن اطلاعات (Information Power) مفید و یا دسترسی به چنین اطلاعاتی است (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۴۰۵)؛ یعنی رهبر دایره گسترده‌ای از اطلاعات فراتر از اطلاعات دیگران و حتی نیازهای آنها داشته باشد. به عبارت دیگر، اطلاعات رهبر محدود به موارد خاص و ناقص نباشد، بلکه حتی بیش از آنچه در زمینه کار لازم است، بداند تا برای دیگران به‌مثابه منبع اطلاعات جلوه کند.

البته توجه به این نکته لازم است که قدرت اطلاعات غیر از قدرت مهارت است؛ زیرا ممکن است کسی اطلاعات زیادی داشته باشد، ولی به‌عنوان مهارت در میدان عمل نتواند آن را به کار گیرد. آگاهی و اطلاعات از مهم‌ترین منابع قدرت است که انبیای الهی برای هدایت مردم به کار می‌بستند. از این رو علاوه بر اینکه خود ایشان دارای مرتبه اعلائی این علوم بودند، به دیگران نیز مکرر علم‌آموزی را توصیه می‌کردند.

برای نمونه، پیامبر گرامی صلی الله علیه و آله می‌فرمایند: «طَلَبَ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ» (مجلسی، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۳۸). علوم انبیا و اولیا، یا علم لدنی بوده که به صورت خدادای و لازمه هدایت است و یا اکتسابی بوده که پیامبران الهی همانند دیگر مردم آن را تجربه می‌کنند.

یوسف پیامبر علیه السلام نیز از این قاعده مستثنا نبود و از قدرت علم و اطلاعات برخوردار بود. ایشان در زمینه‌های گوناگون مورد عنایت الهی قرار گرفت و خداوند علم را به‌عنوان امتیازی به ایشان عنایت نمود: «وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَ عِلْمًا» (یوسف: ۲۲). این علم از ناحیه خداوند است (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۱، ص ۱۵۷). در موقعیت دیگری که خود

حضرت از علمش استفاده می‌نماید و تعبیر حقیقی خواب آن دو زندانی را بیان می‌کند، به این نکته تصریح می‌نماید که همه اینها از علومی است که پروردگرم به من آموخته است: «قَالَ لَا يَأْتِيكُمَا طَعَامٌ تُرْزَقَانِهِ إِلَّا نَبَأُكُمَا بِتَأْوِيلِهِ قَبْلَ أَنْ يَأْتِيَكُمَا ذَلِكَمَا مِمَّا عَلَّمَنِي رَبِّي إِنِّي تَرَكْتُ مِلَّةَ قَوْمٍ لَا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَهُمْ بِالْآخِرَةِ هُمْ كَافِرُونَ» (یوسف: ۳۷). علاوه بر آن، حضرت یوسف علیه السلام خود را برای پذیرش مسئولیت با عنوان «حفیظ علیهم» معرفی نمود؛ یعنی علم و اطلاعاتی دارد که پایه مهارت حفیظ بودن ایشان است: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ» (یوسف: ۵۵).

همه این آیات نشان‌دهنده علم یوسف پیامبر علیه السلام است که ایشان از قدرت اطلاعات بهره‌مند بود؛ اطلاعاتی که مورد نیاز جامعه و حل مشکل جامعه در گرو آنها بود.

۳-۵. صلاحیت

ادراک آدم‌ها از جاذب بودن تعامل با فرد خاصی را قدرت «صلاحیت» (Referent Power) آن فرد گویند (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۴۰۴)؛ یعنی ویژگی‌ها و صلاحیت‌هایی در رهبر باشد که دیگران احساس کنند ارتباط با چنین فردی جذاب خواهد بود. وجود این صلاحیت‌ها موجب نفوذ رهبر در افراد می‌شود و زمینه هدایت را بیشتر فراهم می‌کند؛ مثلاً وقتی افراد ویژگی‌های خوبی مانند صداقت، امانت‌داری و رازداری را به رئیس خود نسبت می‌دهند، گفته می‌شود: او قدرت صلاحیت دارد (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۴۰۴).

درخصوص حضرت یوسف علیه السلام، قرآن کریم چند جا به صلاحیت‌ها و ویژگی‌های ایشان اشاره کرده است:

الف) حکمت: خداوند می‌فرماید: «وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا» (یوسف: ۲۲). مقصود از «حکیم» کسی است که بر اساس علم و دانش عمل می‌کند (طوسی، بی‌تا، ج ۶، ص ۱۰۴). به بیان دیگر، عمل او پشتوانه علمی دارد؛

ب) صداقت: «هُوَ مِنَ الصَّادِقِينَ» (یوسف: ۲۷)؛

ج) اخلاص: «إِنَّهُ مِنْ عِبَادِنَا الْمُخْلَصِينَ» (یوسف: ۲۴)؛

د) احسان: «وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ» (یوسف: ۲۲).

قرآن کریم ایشان را «محسن» معرفی می‌نماید و به قدرت صلاحیت آن حضرت اشاره می‌کند. همچنین می‌فرماید: «قَالُوا يَا أَيُّهَا الْعَزِيزُ إِنَّ لَهُ أَبًا شَيْخًا كَبِيرًا فَخُذْ أَحَدَنَا مَكَانَهُ إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ» (یوسف: ۷۸). محسن بودن آن حضرت در نگاه دیگران نیز ظهور یافته بود و مردم هم ایشان را به عنوان «محسن» می‌شناختند.

۳-۶. رابطه

قدرت «رابطه» (Connection Power) عبارت است از: وجود یا تصور وجود ارتباط میان مدیر با مراکز قدرت (رضائیان، ۱۳۸۲، ص ۴۰۴). حال ممکن است گاهی چنین رابطه‌ای واقعاً وجود داشته باشد، مثل اینکه مدیر یک شرکت علاوه بر مسئولیت و قدرت قانونی، ارتباط وثیقی با مالک آن شرکت داشته و از این راه نفوذ بیشتری نیز داشته باشد؛ و گاه ممکن است اصلاً رابطه‌ای نباشد و صرفاً در اثر اموری (مانند تشابه اسمی) چنین تصویری به وجود آمده باشد.

این منبع نیز درباره حضرت یوسف علیه السلام صدق می‌کند؛ ارتباط با پادشاه مصر که پس از تعبیر خواب، پادشاه ایشان را گرامی داشت و از او حمایت کرد و به وی پست مدیریتی داد: «وَ قَالَ الْمَلِكُ اَنْتُنِيْ بِهٖ اَسْتَخِيْصُهٗ لِنَفْسِيْ فَلَمَّا كَلَمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِيْنٌ اَمِيْنٌ» (یوسف: ۵۴). اینکه در آیه فرمود: «اَسْتَخِيْصُهٗ لِنَفْسِيْ» به این معناست که او را خاص و خالص برای خودم قرار می‌دهم (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۱، ص ۲۷۱) و از این رو بود که بین او و پادشاه رابطه‌ای فراتر از روابط عادی برقرار شد و پادشاه نیز از تمام برنامه‌های حضرت یوسف علیه السلام حمایت می‌کرد و مطیع او بود. آنچه از منابع قدرت تا اینجا ارائه شد، مواردی بود که به صورت رایج در آثار مدیریتی و غالب تحلیل‌ها آمده است. اما از نظر اسلام، منابع قدرت محدود به موارد یاد شده نیست، بلکه منابع دیگری نیز وجود دارد که به‌ویژه در مدیریت و رهبری پیامبران مؤثر بوده و ایجاد قدرت کرده است. البته هر چند همه منابع قدرت پیامبران و اولیای الهی برای انسان‌های عادی قابل تحقق نیست، اما می‌تواند الگویی باشد که هر فرد از انسان‌های عادی به اندازه ظرفیت خود می‌تواند آنها را دریافت و از آنها استفاده کند. در ذیل، به آنها اشاره خواهیم کرد.

۳-۷. توفیق و عنایت الهی

«توفیق» به معنای هماهنگی میان دو چیز است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۸۷۷)؛ یعنی میان کار و انجام آن هماهنگی پیش آید و شرایط انجام فراهم و سهل‌الوصول باشد. «توفیق» از جمله عواملی است که پیامبران الهی در آن توجه خاص خداوند نسبت به خود را به دنبال دارند و ولی خدا با کسب توفیقات و توجهات الهی، به هدایت بهتر مردم و نگه داشتن آنان در مسیر الهی همت می‌گمارد؛ یعنی آنجا که لازم باشد، خداوند برای تحقق کار ولی خود، زمینه و شرایط را فراهم می‌کند تا به بهترین صورت انجام شود.

در سوره یوسف به چند موضع که توجه و توفیق الهی شامل حال یوسف پیامبر علیه السلام بوده، اشاره شده است. این توفیقات نتایجی را به وجود آورده و موجب نفوذ ایشان شده است؛ از جمله اینکه وقتی از خیانت همسر عزیز مصر نجات یافت، این نجات را توفیق و عنایت الهی دانست: «وَ مَا اُبْرِيْءُ نَفْسِيْ اِنْ اَلْنَفْسَ لَآمَارَةٌ بِالسُّوءِ اِلَّا مَا رَحِمَ رَبِّيْ اِنْ رَبِّيْ غَفُوْرٌ رَّحِيْمٌ» (یوسف: ۵۳)؛ یا در مسئله جایگاه و مقام یافتن ایشان در مصر، قرآن آن را توفیق و عنایتی می‌شمارد که از سوی خداوند است و به هر که خدا بخواهد چنین عنایتی می‌شود: «وَ كَذٰلِكَ مَكَّنَّا لِيُوْسُفَ فِی الْاَرْضِ يَتَّبِعُوْنَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُنٰصِبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَ لَا نَضِيْعُ اَجْرَ الْمُحْسِنِيْنَ» (یوسف: ۵۶).

۳-۸. معجزه

«معجزه» کاری خارق‌العاده است که با عنایت ویژه خداوند، به دست مدعی نبوت، برای اثبات صدق مدعی خویش انجام می‌گیرد و همراه با تحدی و مطابق با مدعی مدعی نبوت است (مصباح یزدی، ۱۳۹۵، ص ۱۷۱). معجزه از جمله مواردی است که در موقعیت‌های لازم و به اذن خداوند و برای بیدار کردن مردم به کار گرفته می‌شود. البته معجزه هر جایی و به هر درخواستی انجام نمی‌شود، بلکه در مواردی است که شرایط و زمینه آن فراهم باشد. معجزه

به سبب خارق‌العاده بودن و پشتوانه الهی داشتن، موجب نفوذ بیشتر نبی در دل‌های مردم می‌شود و رهبری ایشان قوت می‌یابد. مردم نیز با قوت و اطمینان خاطر بیشتری گرد انبیای الهی جمع می‌شوند و از ایشان الهام می‌گیرند. یوسف پیامبر علیه السلام نیز از این نقطه قوت برخوردار بود و در موقعیت‌های گوناگون، برای اثبات ادعای نبوت خویش از معجزه استفاده می‌کرد؛ از جمله زمانی که آن حضرت خواست خواب دو جوان زندانی را تأویل کند، ابتدا معجزه‌های آورد تا آنها به او اعتقاد پیدا کنند و سپس خواب را تأویل کرد. آن معجزه خیر دادن از غذایی بود که تا آن وقت برای زندانیان نیاورده بودند و حتی تصورش را هم نمی‌کردند چنین غذای خوبی به آنها بدهد: «قَالَ لَا يَأْتِيكُمَا طَعَامٌ تُرْزَقَانِهِ إِلَّا نَبَأُكُمَا بِتَأْوِيلِهِ قَبْلَ أَنْ يَأْتِيَكُمَا» (یوسف: ۳۷). یوسف با این خبر خواست معجزه‌های برای نبوت خود بیاورد (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۱، ص ۲۳۲). همین معجزه موجب جلب بیشتر زندانیان و نفوذ ایشان در آنان شد و همچنین مقدمه‌ای برای توجه پادشاه مصر و آزادی ایشان از زندان گردید.

نمونه دیگر بینا شدن چشمان حضرت یعقوب علیه السلام به واسطه پیراهن حضرت یوسف علیه السلام است. چشمان او نابینا بود و از طریق عادی درمان وجود نداشت و معجزه الهی سبب بینایی ایشان شد: «ادْهَبُوا بِقَمِيصِي هَذَا فَاَلْقُوهُ عَلَىٰ وَجْهِ أَبِي يَأْتِ بَصِيرًا وَأْتُونِي بِأَهْلِكُمْ أَجْمَعِينَ فَلَمَّا أَنْ جَاءَ الْبَشِيرُ أَلْقَاهُ عَلَىٰ وَجْهِهِ فَارْتَدَّ بَصِيرًا قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ» (یوسف: ۹۳ و ۹۶).

نمونه‌های دیگری نیز از معجزات در زندگی حضرت یوسف علیه السلام قابل مشاهده است که هریک افزایش اعتماد دیگران و نفوذ ایشان را نسبت به او به دنبال داشت.

۳-۹. وحی

مقصود از «وحی» نبوی گونه‌ای رابطه تفهیمی ویژه بین خدا و پیامبران است که از راه‌های عادی (مانند حس، عقل، تجربه و شهود متعارف) حاصل نمی‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۵، ص ۷۵). حال وقتی کسی چنین ارتباطی با خداوند دارد که فراتر از راه‌های عادی است و دریافت‌هایی نیز دارد که عمیق‌تر و فراتر از دریافت‌های عادی است و با ابزار معمولی قابل درک نیست، نفوذ بیشتری می‌یابد و به کلام و پیام او بیشتر توجه می‌شود؛ زیرا به منبع نامحدودی وصل است و خبر از اموری می‌دهد که در حالت عادی برای هرکسی قابل درک نیست. منبع وحی غیر از منبع رابطه است؛ زیرا در رابطه، صرف ارتباط یا تصور ارتباط مد نظر است، ولی در وحی، فراتر از ارتباط مد نظر بوده و فراعادی بودن و داشتن پیام و هدایتگری وحیانی دخیل است؛ یعنی ارتباط فقط بخشی از وحی است، نه تمام آن.

منبع وحی غیر از علم است؛ زیرا علم لدنی گاهی به صورت وحی و گاهی به صورت الهام و گاهی به شکل تحدیث به‌دست می‌آید (دانشنامه امامت و ولایت، بی‌تا). اما چون منبع وحی نقش مهمی در دعوت پیامبران دارد و از جهات متعددی مورد توجه قرار گرفته، به صورت جداگانه ذکر شده است.

منبع وحی برای پیامبران به‌مثابه یک منبع اصلی به‌شمار می‌رود و دیگر منابع قدرت در مواضع متعددی ریشه در وحی دارد.

حضرت یوسف علیه السلام نیز وحی دریافت می‌کرد و از این منبع قدرت الهی استفاده می‌نمود؛ همان‌گونه که در ماجرای به چاه انداختن او توسط برادرانش، خداوند می‌فرماید: ما به او وحی کردیم: «فَلَمَّا ذَهَبُوا بِهِ وَ أَجْمَعُوا أَنْ يَجْعَلُوهُ فِي غِيَابِ الْجُبِّ وَ أَوْحَيْنَا إِلَيْهِ لَتُنَبِّئَهُمْ بِأَمْرِهِمْ هَذَا وَ هُمْ لَا يَشْعُرُونَ» (یوسف: ۱۵)؛ و چون او را بردند و با یکدیگر هم‌سخن شدند که در قعر چاه قرارش دهند، به او وحی کردیم که آنان را از این کارشان خبردار خواهی کرد، ولی آنها درک نمی‌کنند. مقصود از «أَوْحَيْنَا» در اینجا همان وحی نبوت است (طباطبائی، ۱۳۶۳، ج ۱۱، ص ۱۳۲).

نتیجه‌گیری

یکی از مباحث مهم در مدیریت، «رهبری» است که فراتر از مدیریت بوده و از راه نفوذ در افراد کار را پیش می‌برد، به‌گونه‌ای که افراد داوطلبانه کار را انجام می‌دهند. رهبری قدرت نفوذ دارد که این قدرت نفوذ از منابعی برخوردار است. بیشتر پژوهشگران قدرت قانونی، مهارت، صلاحیت، رابطه، پاداش و اطلاعات را به‌مثابه منبع قدرت رهبری برشمرده‌اند که هریک به نوعی در قدرت رهبری مؤثر است. اما با توجه به سیره رهبری پیامبران الهی با محوریت حضرت یوسف علیه السلام مشخص شد که علاوه بر موارد مذکور، منابع دیگری در قدرت رهبری پیامبران دخالت داشته که عبارت‌اند از: توفیق و عنایت الهی، معجزه، وحی. این منابع در رهبری یوسف پیامبر علیه السلام دخالت داشت و موجب نفوذ و رهبری قدرتمند ایشان شد. هرچند منبع وحی و معجزه برای انسان‌های عادی امکان ندارد، ولی با شناخت این دو منبع قدرت می‌توان از ثمرات وحی و معجزه استفاده نموده و قدرت رهبری را افزایش داد.

یکی از نمونه‌های روشن و راهگشا از وحی و معجزه که می‌توان امروز از آن استفاده نمود و قدرت رهبری را افزایش داد، قرآن کریم است که مهم‌ترین منبع وحیانی و اعجازی است.

منابع


قرآن کریم.

- حلیسی، نواف بن صالح (۱۴۱۱ق). المنهج الإقتصادي فی التخطيط لنبی الله یوسف علیه السلام. مصر: مطابع الأهرام بکورنیش النيل. دیوس، کیت و نیواستورم، جان (۱۳۷۵). رفتار انسانی در کار. ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق). المفردات فی غریب القرآن. دمشق - بیروت: دارالشامیه - دارالقلم. رضائیان، علی (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت. — (۱۳۹۹). مبانی مدیریت و سازمان. تهران: سمت. طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۳۶۳). المیزان فی تفسیر القرآن. سقز: محمدی. طبرسی، فضل بن حسن (۱۴۱۲ق). مجمع البیان فی تفسیر القرآن. قم: دارالمعرفه. طوسی، محمد بن حسن (بی تا). التبیان. بیروت: دارالاحیاء التراث. فیض کاشانی، مولی محسن (۱۴۱۵ق). تفسیر الصافی. تهران: مکتبه الصدر. قرشی، علی اکبر (۱۳۶۳). قاموس قرآن. تهران: دارالکتب الاسلامیه. مجلسی، محمدباقر (۱۳۹۵). تاریخ انبیاء. تهران: آدینه سبز. — (۱۴۰۳ق). بحار الانوار. بیروت: دارالاحیاء التراث. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۵). راه و راهنمائیات. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۵۳ق). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الاسلامیه. مورهد، جی و گریفین، آر. دلیلو (۱۳۷۵). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید. میچل، ترنس (۱۳۷۶). مدیریت در سازمان ها. ترجمه محمدحسین نظری نژاد. مشهد: آستان قدس. هرسی، پل و بلانچارد، کنت اچ. (۱۳۶۹). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران: جهاد دانشگاهی. <https://fa.imamatpedia.com/wiki>. از (بی تا).

ظرفیت تبیین مسائل فقهی در بهبود کار سازمانی

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

manteghi@iki.ac.ir

 orcid.org/0000-0002-8989-2652

دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۰ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۴

چکیده

کار ارزشمندترین رفتار انسان است که اگر در چارچوب‌های پذیرفته شده اسلامی باشد؛ مرضی الهی نیز قرار خواهد گرفت. در فقه اسلامی، توصیه‌های ارزشمندی درباره کار سازمانی یافت می‌شود که می‌تواند راهنمای خوبی برای کارکنان سازمان‌ها باشد. فقه اسلامی می‌تواند وضعیت سازمان‌ها را بهبود بخشد. تقویت این عرصه با استخراج و دسته‌بندی مسائل فقه سازمانی صورت می‌گیرد. این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت کیفی است و رویکرد به روش «تحلیلی - توصیفی» است که با استفاده از منابع دینی انجام شده است. این پژوهش به برخی از ابعاد فقهی کار سازمانی، یعنی استخدام نیروی انسانی، کسب مهارت کار، ساعت کار در سازمان و استفاده از اموال سازمانی پرداخته است تا شیوه‌ای برای طراحی بهبود کار سازمانی به‌مثابه نمونه ارائه دهد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد برای بهبود وضعیت کار در سازمان‌ها، نیازمند استفاده از ظرفیت فقه اسلامی در تدوین قوانین، اصلاح ساختارها، آموزش منابع انسانی و برنامه‌های سازمان هستییم.

کلیدواژه‌ها: زندگی سازمانی، کار سازمانی، فقه اسلامی، استخدام نیروی انسانی، اموال سازمانی.

مقدمه

یکی از موضوعات مطرح در مدیریت رفتار سازمانی، سامان بخشیدن به «کار» کارکنان در سازمان است؛ به این معنا که کارکنان باید چه خصوصیتی را در کار سازمانی در نظر داشته باشند تا بتوانند اهداف سازمان را تحقق بخشند. کار جوهره انسان و بستر مناسبی برای رشد شخصیت فرد و بروز مهارت‌هاست. انسان‌ها با کار، علاوه بر رشد خود، به بهبود وضعیت جامعه نیز خدمت می‌کنند. فقه اسلامی برای بهبود کار در سازمان، توصیه‌های ارزشمندی ارائه کرده است که در این مطالعه به آن اشاره می‌شود.

کار و تلاش یکی از ارزشمندترین رفتارهای انسانی در آموزه‌های اسلامی است. این موضوع به شکل‌های گوناگون در منابع دینی مد نظر قرار گرفته است؛ چنان‌که نبی گرامی ﷺ و ائمه معصومین خود به کار و تلاش اهتمام داشتند. بوسیدن دست زبر کارگر توسط نبی گرامی ﷺ نمونه‌ای از اهمیت دادن به کار و تلاش در فرهنگ اسلامی است. مسلمانان از آموزه‌های اسلامی آموخته‌اند که کار و تلاش امری مقدس و ارزشمند است. از این رو به آن اهتمام ورزیده و در پی آن هستند که سازمان‌هایی متناسب با جامعه اسلامی شکل دهند. امروزه سازمان‌ها بخش لاینفک زندگی مردم شده‌اند. از این رو آنان می‌خواهند بدانند که شیوه کار آنها در سازمان‌ها چگونه باید باشد. کار و تلاش در آموزه‌های اسلامی هنگامی ارزشمند است که در چارچوب‌های دینی صورت گیرد. بررسی منابع دینی نشان می‌دهد شیوه کار از منظر اسلام بر پایه مسائل فقهی شکل می‌گیرد. چارچوب‌های احکام فقهی برای کار کردن حدودی را تعیین کرده‌اند و از مسلمانان می‌خواهند که هنگام کار کردن به آن توجه داشته باشند. در این مطالعه به شکل کوتاه به برخی از این نکات توجه شده است تا زمینه شناختی بهبود فضای کار و تلاش برای سازمان‌های اسلامی فراهم گردد.

پیشینه

با بررسی انجام شده در مقالات و کتب در دسترس با موضوع مرتبط با این تحقیق، برخی منابع در حوزه فقه مدیریت و سازمان‌شناسایی و مطالعه گردید. به برخی از پژوهش‌های استفاده در این تحقیق در ادامه اشاره می‌شود:

- مشایخی‌پور (۱۳۹۰) در مقاله «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)» در تعریف «کار» می‌نویسد: کار آن دسته از فعالیت‌های را شامل می‌شود که با هدف کسب درآمد و تأمین نیازهای فردی و اجتماعی انجام می‌شود. این تحقیق کوشیده است با استفاده از سخنان امیرالمؤمنین (ع) علل گرایش به کار را تبیین کند و بر این موضوع تأکید دارد که اگر کار مرزها و حدود ارزش‌های انسانی و الهی را محترم بشمارد، نه تنها مباح، بلکه لازم و نوعی عبادت است.

- قوامی و قری (۱۳۹۶) در مقاله «درآمدی بر فلسفه فقه‌الاداره» به بررسی بایدها و نبایدهای شرعی رفتارهای سازمانی پرداخته‌اند. آنان «فقه‌الاداره» را شعبه‌ای از فقه می‌دانند که متکفل مسائل مدیریتی و سازمانی است. فقه می‌تواند در محورهای گوناگون به مسائل مدیریتی و سازمانی برای بهبود کار در سازمان کمک کند.

- منطقی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه» این نکته را به اثبات رسانده‌اند که فقه به رفتار سازمانی انسان نگاه توحیدی دارد و می‌کوشد قوانین الهی را در عرصه کار وارد کند تا انسان بتواند کار خود را مطابق با نظر خداوند انجام دهد.

- قوامی (۱۳۹۲) در کتاب *فقه‌الاداره*، به تفصیل به بسترهای شکل‌گیری فقه سازمان اشاره کرده و ابزارهای لازم برای استنباط‌های فقه سازمانی را مد نظر قرار داده و در برخی از حوزه‌های دانش مدیریت (مانند مدیریت منابع انسانی) به استنباط برخی از احکام سازمانی پرداخته است.

- همچنین علیدوست (۱۳۸۸) با تألیف چندین کتاب محققانه با عناوین *فقه و عرف*، *فقه و مصلحت*، *فقه و عقل* و *فقه و مسائل نوپیدا*، توانسته است بسترهای مناسبی برای موضوع‌شناسی فقه سازمان و استنباط اجتهادی در این زمینه فراهم کند.

با مرور پیشینه‌های نزدیک به موضوع تحقیق می‌توان به این نتیجه رسید که طرح مسائل زیربنایی در فقه مدیریت تا حدی مد نظر اندیشمندان مدیریت بوده، اما به‌طور خاص و مصداقی به موضوعاتی همانند «استخدام کارکنان، ساعت کار سازمانی، و استفاده از اموال سازمان» توجه نشده است. این‌گونه موضوعات بخش مهمی از زندگی کاری کارکنان در سازمان است. از این‌رو می‌توان توجه به این موضوع را نوآوری این تحقیق دانست.

بنابراین مسئله اساسی این پژوهش آن است که فقه اسلامی چگونه می‌تواند بر کار سازمانی تأثیر بگذارد؟ این پژوهش کوشیده است به اجمال به این موضوع بپردازد و بر این اساس نمونه‌هایی از این تأثیرگذاری بررسی خواهد شد. در ادامه، ابتدا به مفهوم «کار» در آموزه‌های اسلامی و سپس رابطه بین سازمان و آموزه‌های اسلامی اشاره شده است تا کارکنان بتوانند بر این اساس، کار و تلاشی مناسب فرهنگ اسلامی در سازمان انجام دهند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی بوده و از نظر ماهیت کیفی است که با رویکرد «تحلیل توصیفی» به دنبال حل مسئله پژوهش است. بررسی ماهیت موضوع به‌کارگیری از نوع تحقیقات کاربردی وابسته است و نیاز به مطالعه گسترده در موضوع دارد. شیوه گردآوری اطلاعات بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای اسنادی انجام شده است. این مطالعه بر اساس بررسی متون و تحلیل‌های عقلی صورت گرفت. بدین‌روی ابتدا با شناسایی مفاهیم کلیدی بحث و جست‌وجو در منابع معتبر کوشید کلیدواژه‌های مرتبط شناسایی شود و سپس با یافتن دامنه مفهومی به شناسایی معناهای ضمنی و التزامی فقهی و روایی بپردازد و با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده به شیوه «توصیفی» و با معیارهای پذیرفته‌شده در روش «اجتهادی» توانسته است به برداشت‌های مناسب برسد.

این مطالعه به موضوعات گوناگونی در حیطه کار در سازمان از منظر فقهی دست پیدا کرده است؛ مانند: رابطه سازمان‌ها با حکومت (نظام ولایی)، شخصیت حقوقی سازمان از منظر فقه، احکام فقهی استخدام کارکنان، مسائل فقهی احراز شغل، و اشتغال زنان. اما به سبب محدودیت، تنها به چهار موضوع فقهی مرتبط با استخدام کارکنان، کسب مهارت کار، ساعت کار در سازمان، و استفاده از اموال سازمان پرداخته است.

۱. بررسی مفاهیم کلیدی

۱-۱. کار

«کار» در لغت به معنای فعل و کردار انسان آمده است. در اصطلاح، آنچه از شخص صادر گردد و آنچه شخص خود را بدان مشغول سازد، «کار» نامیده می‌شود. الفاظ مترادف آن نیز «عمل، فعل و شغل» است (دهخدا، ۱۳۷۳، ج ۴۰، ص ۱۰۷). در تعریف اصطلاحی آن نیز می‌توان گفت: مجموعه عملیاتی که انسان می‌تواند با بهره‌گیری از مغز و به‌کارگیری اعضا و جوارح خود انجام دهد تا چیزی را تولید یا خدمتی را ارائه کند «کار» نامیده می‌شود.

۱-۲. کسب

در کتب لغت واژه «کسب» به معنای تلاش و کوشش است و در مقابل آن «الکساله»، یعنی تنبلی و بیکاری قرار دارد (قمری، ۱۳۸۱، ص ۲۳۵). بنابراین کسب عبارت است از: آنچه از فعل، قول، عمل و نشان دادن توان و نیرو آشکار می‌شود. فعل هم عبارت است از به‌دست آوردن نفع و دفع ضرر و زیان (راغب اصفهانی، ۱۳۷۳، ص ۶۴۸).

۲. بررسی تأثیرات کار بر شخص و اجتماع

موضوعی که در اینجا باید بدان توجه کرد بررسی تأثیرات کار بر ابعاد شخصی و اجتماعی است. رشد جوامع و شکل‌گیری تمدن‌ها مرهون کار و تلاش افراد بوده است. انسان‌ها با کار کردن می‌توانند زندگی خود و جامعه را متحول سازند. کار در حوزه‌های گوناگون تولیدی و خدماتی و یا تلفیقی از این دو و به صورت شخصی یا سازمانی صورت می‌گیرد؛ چنان که کار نیز گاهی برای جامعه و فرد آثار ارزشمند و مفیدی دارد و گاهی آثار زیانبار و مخرب. بدین‌روی بجاست به ماهیت کار در سازمان توجه شود تا بستر مناسبی برای رفتارهای سودمند در سازمان شناسایی گردد. حس وقار و بزرگی و ارزشمند بودن هر کس به شناخت دیگران از کارش بستگی دارد (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۲۴).

اساساً کار جهت افراد را در زندگی مشخص می‌کند، زندگی را هدفمند می‌سازد و علایق آنها را شکل می‌دهد و افراد با کار کردن به تمامیت خود دست می‌یابند و لذت می‌برند. بررسی این موضوع از دیدگاه اسلام، می‌تواند مسیر مطالعه رفتار سازمانی را بهبود بخشد و زمینه مناسبی برای ساخت سازمان‌های اسلامی فراهم آورد.

شکل‌گیری زندگی دنیوی سالم و ارزشمند مورد تأکید اسلام است. این نوع زندگی با کار و تلاش انسان‌ها صورت می‌گیرد. از این‌رو نبی گرامی ﷺ می‌فرمایند: «از ما نیست کسی که به خاطر آخرت دنیایش را رها سازد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۷۸، ص ۳۲۱).

در آموزه‌های اسلامی، زندگی مسلمان با کسب روزی حلال به سرانجام می‌رسد و ارزشمند می‌شود. پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «عبادت هفتاد جزء دارد. مهم‌ترین جزء آن تلاش برای کسب روزی حلال است» (کلینی، ج ۵، ص ۷۸).

از این رو در توصیه‌های اسلامی به جنبه فقهی و شرعی کار توجه شده و برای کسب روزی حلال، مسلمانان به کار و تلاش تشویق شده‌اند، به گونه‌ای که امام رضا^ع می‌فرماید: «کسی که برای فراهم آوردن هزینه زندگی خانواده‌اش می‌کوشد، همانند مجاهد در راه خداست» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۹، ص ۱۰۳).

بر این اساس از تنبلی بسیار مذمت شده است. امام صادق^ع می‌فرماید: «منفورت‌ترین مردم نزد خدا کسی است که شب خواب و روز بیکار باشد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۸۴، ص ۱۵۸).

هرچند کار برای انسان مهم است، اما انجام کار به درستی و خوبی، نشان‌دهنده ارزشمندی انسان است. نبی گرامی^ص می‌فرماید: «ارزش هر انسان به آن است که آنچه را انجام می‌دهد، به خوبی و درستی انجام دهد» (مجلسی، ۱۴۱۲ق، ج ۱، ص ۱۶۵). بدین‌روی از دیدگاه دینی، کار کردن لازمه زندگی بشر دانسته شده و حتی خواسته شده است که افراد - هرچند اندک، ولی حتماً - به کاری مشغول باشند.

امام صادق^ع می‌فرماید: «اندکی کار کنید تا بسیار متمتع شوید» (ورام، ۱۳۷۶، ج ۲، ص ۱۸۳): زیرا کار موجب رشد و بقای انسان، تقویت عزت نفس، کسب رضایت، ایجاد خودشکوفایی و قدرتمند شدن جامعه اسلامی خواهد شد؛ همچنان که تقویت نفس و تزکیه اخلاقی را نیز به دنبال دارد.

در منابع دینی، توصیه‌های فراوانی به منظور پرهیز از کسالت و تنبلی آمده است. به عبارت دیگر، همان‌گونه که کار و تلاش ارزشمند است، در برابر، از تنبلی و کسالت در امور دنیوی نیز نکوهش شده است. امام باقر^ع می‌فرماید: «از مردی که در امور دنیوی خود تنبل و کسل باشد بدم می‌آید. کسی که در امور دنیوی‌اش تنبل باشد و سستی بورزد، در امور مرتبط با آخرتش بیشتر تنبلی و کسالت خواهد داشت» (معزی ملابری، ۱۳۷۱، ج ۱۷، ص ۵۵).

کار و یا تنبلی در دنیا، تأثیر مستقیمی در منزلت آخرت دارد. امام باقر^ع می‌فرماید: «تنبلی برای دین و دنیا زیان‌بار است» (این‌شعبه حرانی، ۱۳۸۴ق، ص ۳۰۰). همچنین امام باقر^ع در نکوهش انسان بیکار و تنبل می‌فرماید: «پرهیزید از کاهلی و افسردگی؛ زیرا این دو کلید تمام بدی‌هاست. آدم تنبل حق خود را نمی‌تواند به‌دست آورد و آدم افسرده نمی‌تواند در کار حق بردباری ورزد» (همان، ص ۳۷).

بیکاری انسان را در معرض فساد و تباهی قرار خواهد داد. امیرالمؤمنین^ع می‌فرماید: «إِنْ يَكُنَّ الشُّغْلَ مَجْهَدَةً فَاتِّصَالَ مَفْسَدَةً»؛ اگر کار سخت و توان‌فرساست، بیکاری دائمی هم فسادآور است (مفید، ۱۴۱۳ق، ج ۱، ص ۲۹۸).

۳. سازمان و آموزه‌های اسلامی

بعد از آنکه مفهوم «کار» و اهمیت آن بررسی شد، بر این نکته تأکید می‌شود که منظور از «کار» در این تحقیق کار سازمانی است. از این رو مفهوم «سازمان» ابتدا به اجمال بررسی می‌گردد.

۳-۱. سازمان

امروزه سازمان‌ها جزء جدایی‌ناپذیر زندگی انسان‌ها شده‌اند. همه مردم در طول زندگی خود با انواع گوناگونی از سازمان‌ها سروکار دارند و بخش قابل توجهی از مردم در سازمان‌ها اشتغال دارند.

در دانش مدیریت «سازمان» عبارت است از: نهاد اجتماعی با افرادی که در سایه همکاری با یکدیگر می‌کوشند تا به اهداف مشخصی دست یابند و دارای ساختاری آگاهانه و مرز مشخصی است (دفت، ۱۳۸۶، ص ۳۵). این تعریف از «سازمان» شامل همه مجموعه‌هایی می‌شود که در آنها کار گروهی انجام می‌شود؛ مانند: مدرسه، بانک، شرکت، کارخانه، مؤسسه، اداره، مرکز، و کانون. همچنین در این تعریف، تفاوتی بین سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی در نظر گرفته نشده است. در واقع سازمان‌ها بر زندگی مردم تأثیر دارند و انسان‌ها نیز سازمان‌ها را شکل داده، آنها را مدیریت می‌کنند. پیشرفت کارهای اساسی بدون سازمان‌ها ناممکن است. زندگی امروزه بدون وجود سازمان‌ها، ناشدنی و غیر قابل تصور شده است.

کار امروزه عمدتاً به صورت جمعی صورت می‌گیرد؛ یعنی بیشتر کارها در جامعه در سازمان‌های کوچک و بزرگ به وسیله تعدادی از انسان‌ها و با مشارکت جمعی، در یک ساختار مشخص صورت می‌گیرد؛ چنان‌که از خصوصیات کار امروزه، استفاده از ابزارها و تجهیزات برای انجام کار است. باز داده کار به صورت تولید و یا خدمت ارائه می‌شود و نیازمند به کارگیری فناوری و تجهیزات است که تجهیزات ممکن است ساده یا پیچیده باشد.

شکل و قالب سازمان‌های امروزی یک پدیده نوظهور است. اما در طول تاریخ، فعالیت‌های جمعی و گروهی فراوانی را می‌توان نشان داد که خصوصیات سازمان‌های امروزی را داشته‌اند. این تشکل‌ها با عناوینی نظیر حکومت، ارتش، قبیله، لجنه و فوج دربردارنده عناصر و ارکان سازمان‌های امروزی بوده‌اند. در گذشته نیز بخشی از کار و تلاش مردم در قالب چنین فعالیت‌هایی صورت می‌گرفته است.

در عصر رسول خدا ﷺ و امیر مؤمنان ﷺ نیز حکومت اسلامی دارای ارکانی بود که عبدالحی کتانی در کتاب *الترتیب الاداریه*، به عناوین متداول در صدر اسلام پرداخته است؛ عناوینی مانند سپاه نظامی، ولایت شهرها، دیوان، کاتبان، محتسبان، عیون، پرچم‌داران، و ساقیان که برای انجام فعالیت جمعی طراحی شده بودند و امور جامعه را پیش می‌بردند. این تشکل‌ها همان خصوصیات سازمان‌های امروزی را به شکل ابتدایی دارا بودند. در مطالعه این موارد، توصیه‌ها و دستورات فراوانی از رسول خدا ﷺ و امیر مؤمنان ﷺ برای تقویت این تشکل‌ها می‌توان یافت.

سیره عملی پیامبرانی همچون حضرت موسی، داود، سلیمان و یوسف ﷺ که قرآن حکومت‌داری یا تشکیل ارتش نظامی آنان را مطرح می‌کند و سیره رسول خدا ﷺ و سایر معصومان ﷺ در ایجاد سازمان‌های حکومتی و وکالتی، بهترین دلیل بر اصل جواز شرعی تشکیل سازمان است (علیزاده، ۱۳۹۶، ص ۹۳).

بنابراین سازمان یک پدیده پذیرفته‌شده در فرهنگ اسلامی است و کار در آن می‌تواند شایسته نسبت دادن احکام فقهی باشد. از این رو در سالیان اخیر برخی از مراجع عظام و فقهای گرام نسبت به موضوع «فقه اداره»، یا «فقه سازمان» یا استفتائات اداری همت گماشته و آثار پر برکتی عرضه کرده‌اند. بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که کار در سازمان مقبول آموزه‌های اسلامی بوده است و می‌توان برای کار سازمانی احکام فقهی شناسایی کرد؛ همچنان که عمل به برخی از این احکام فقهی بایسته کارکنان سازمانی است.

سازمان یکی از موقعیت‌های اجتماعی است که بر کار مردم تأثیر گذاشته است. البته بستر جدیدی را نیز در مسائل و موضوعات فقهی ایجاد کرده است. زندگی کاری در درون سازمان، چالش‌ها، منافع و روابط جدیدی می‌تواند داشته باشد. محیط داخلی سازمان، یعنی ساختار، رویه‌های کاری و قوانین می‌تواند چالش‌ها و منافع ویژه‌ای برای کارکنان ایجاد کند (مینر، ۲۰۰۷، ص ۲۴).

از سوی دیگر، کارکنان در سازمان با پذیرش مسئولیت‌های خاص، تکالیفی را بر عهده می‌گیرند که می‌تواند جنبه فقهی داشته باشد و نیاز به مطالعه و بررسی دقیق دارد. بسیاری از سؤالات مطرح‌شده در این خصوص را می‌توان در نوشته‌های فضای مجازی و حقیقی در خصوص احکام سازمان ملاحظه کرد.

۴. کار سازمانی و منظر فقه اسلامی

فقه اسلامی به موضوع اجتماع توجه زیادی دارد، به‌گونه‌ای که از ۵۲ باب فقهی موجود در کتب فقهی مشهور و رایج، تنها چهار باب به احکام و مسائل فردی اختصاص دارد و مابقی موضوعات فقهی همانند ابواب قضاوت، متاجر، مضاربه، وکالت، حدود و قصاص جنبه اجتماعی و حکومتی دارند. این نشان از جایگاه فقه اجتماعی دارد. بخش‌های مهمی از موضوعات فقه اجتماعی امروزه - همان‌گونه که بیان شده - قابل تطبیق بر مفهوم سازمان‌هاست. با وجود گسترش سازمان‌ها در جامعه، مشاهده می‌شود که تراث موجود در فقه، کمتر به موضوع «فقه‌الاداره»، «فقه سازمان» و «فقه کار» در سازمان، پرداخته است. این کم‌کاری از سوی محققان و اندیشمندان باید به نحو مقتضی جبران گردد تا تأمین‌کننده نیاز کنونی جامعه و سازمان‌ها باشد.

به هر روی باید کوشید تا رفتارهای کارکنان در حوزه کسب و کار بر اساس فقه اسلامی نهادینه شود و بستر شکل‌گیری سازمان‌ها و بازار اسلامی فراهم گردد.

در فرهنگ اسلامی و زندگی اسلامی، انجام «کار» دارای حکم تکلیفی است. به عبارت دیگر، انجام بخشی از فعالیت‌های فردی واجب و انجام برخی دیگر حرام دانسته شده است. بنابراین افراد مجاز نیستند برای کسب درآمد به هر کاری - اعم از تولیدی یا خدماتی - دست بزنند. فقهای اسلامی ذیل عنوان «مکاسب محرمه»، مصادیق و خصوصیات کسب و کارهای حرام را مشخص کرده‌اند. حلال و حرام بودن شامل هر نوع کار و فعالیت، اعم از کار جسمی (مانند سرقت، ساخت و یا فروش مشروبات الکلی، جعل مهر و امضای سازمان‌ها و مقامات و مانند آن) و نیز شامل کارهای ذهنی نیز می‌شود؛ مانند هنگامی که فرد برای انجام کار حرام مشورت می‌دهد یا مدیران تصمیم‌هایی می‌گیرند که منجر به شکل‌گیری کارهایی خلاف فرمان الهی می‌شود و یا در جهت مصالح بشری نیست. این‌گونه کارها حرام قلمداد شده است.

در مطالعات «مدیریت رفتار سازمانی» و «مدیریت منابع انسانی»، شناخت کارهای حرام برای مدیران و کارکنان سازمان لازم است. به عبارت دیگر، موضوعات فقهی در عرصه‌های گوناگون دانش مدیریت قابل استفاده است.

به طور کلی باید به این نکته توجه داشت که کارهای نهی شده در اسلام، کارهایی است که اغلب منجر به ظلم به خود و دیگران، تضییع حقوق الهی، تضییع حق دیگران، نادیده گرفتن مصالح جامعه، از بین رفتن توان اقتصادی و عوامل اقتدار جامعه اسلامی می‌شود. خداوند متعال دستاورد کارهای حرام را ناشایست دانسته و برای آن مجازات سنگینی در دنیا و آخرت در نظر گرفته است.

نبی گرامی ﷺ می‌فرماید: «هرکس مالی را از غیر راه حلال به دست آورد، بازگشتش به سوی آتش خواهد بود» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۶ ص ۵۳). انجام کار حرام می‌تواند به شکل‌های گوناگونی مانند دزدی، رباخواری، گران‌فروشی، کم‌فروشی و کم‌کاری بروز کند.

در فرهنگ اسلامی برای کارهای حرام، تنبیه‌ها و مجازات دنیوی و اخروی پیش‌بینی شده است. بیان مجازات برای کارهای حرام، در منابع دینی به منظور کاهش انگیزه انجام کارهای حرام و ترک آن کارهاست؛ چنان‌که امام باقرؑ می‌فرماید: «هرگاه کسی مالی را از راه حرام به دست آورد، حج او قبول نمی‌شود، عمره او قبول نیست، صلّه رحم - که یک عبادت است - از او پذیرفته نمی‌شود، تا جایی که نسل و فرزندان انسان را فاسد می‌کند و زندگی فرد بی‌برکت شده، به تباهی کشیده می‌شود» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ص ۱۲ و ۶۱). این‌گونه هشدارها به منظور پرهیز انسان از کارهای حرام است؛ چنان‌که مشوق انجام کارهای مجاز و حلال است.

مدیران سازمان‌ها با توجه به مفاهیم فقهی کار در سازمان، لازم است در اقدامات مدیریتی خود و در تعامل با کارکنان، دقت بیشتری به خرج دهند تا بستر ارتکاب کار حرام را برای خود و کارکنان فراهم نسازند؛ چنان‌که کارکنان نیز با شناخت احکام فقهی مربوط به کار سازمانی می‌توانند بستر مناسبی برای رشد روحی و اخلاقی خود فراهم کرده و در پرتو آن از روزی حلال بهره‌مند شوند. در چنین شرایطی رفتار کاری اسلامی در سازمان بروز خواهد کرد.

عمل به احکام تکلیفی در محیط سازمانی، به وسیله اشخاص (مدیران و کارکنان) صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر، کارکنان مسلمان، خود را نسبت به اعمالی که انجام می‌دهند، در پیشگاه خداوند پاسخگو می‌دانند. از این نظر باید نسبت به کارهای واجب و حرام آگاهی لازم را داشته باشند. البته سازمان‌های اسلامی نیز در قوانین و ساختارهای خود زمینه‌های لازم را برای پرهیز از ارتکاب کارهای حرام و انجام کارهای حلال فراهم کرده‌اند.

در قوانین مربوط به کار در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، برخی از مصادیق و نمونه‌های کارهای خلاف شرع (حرام) بیان شده است. این‌گونه قوانین در کشور ایران به عنوان «قانون خدمات مدیریت کشوری» و «قانون کار» شناخته می‌شود. این مصادیق و نمونه‌ها زمینه اجرایی مقابله با کارهای حرام را در سازمان فراهم می‌آورد. برای نمونه، در «قانون کار» جمهوری اسلامی ایران، صحت قرارداد کار وابسته به رعایت چند شرط دانسته شده است. یکی از شرایط «مشروعیت موضوع قرارداد» است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۹).

«مشروعیت کار»، هم از نظر «موضوع» و هم از نظر «جهت» مد نظر قانون‌گذار بوده است.

«مشروعیت موضوع»: یعنی مشروعیت نوع کار. به بیان دیگر، کار حرام و خلاف قانون فاقد مشروعیت «موضوع» است؛ مثل اینکه از کارکنان خواسته شود مواد غذایی فاسدی را درون کنسرو، به عنوان غذای قابل مصرف بسته بندی کنند. این کار از نظر «موضوع» نامشروع است.

«مشروعیت جهت»: یعنی مشروعیت هدف موضوع کار. به بیان دیگر، کاری که منجر به هدف حرام یا خلاف قانون می شود، فاقد مشروعیت است؛ مانند راننده ای که با آگاهی به حمل مواد مخدر اقدام می کند. رانندگی از نظر «موضوع» مشروع است، اما راننده ای که اجیر شده تا مواد مخدر را جابه جا کند مرتکب کار حرام شده است. همچنین در قانون مدیریت خدمات کشوری نیز نسبت به انجام کارهای خلاف شرع (حرام) تذکر داده شده است (قانون مدیریت خدمات کشوری، ماده ۹۱). برای نمونه، در موضوع «اخذ رشوه»، قانون گذار به تفصیل نسبت به مجازات خاطی و مدیر ذی ربط پرداخته است. این گونه موارد تلاش دارند زمینه کارهای مطابق با موازین شرعی را در سازمان فراهم آورند و کارکنان را از ارتکاب کارهای خلاف شرع بازدارند.

انجام کارهای سازمانی مطابق با فقه اسلامی موجب خواهد شد کارکنان با پرهیز از کارهای حرام - به معنای واقعی - به کسب درآمد حلال بپردازند. بنابراین «فقه کار» در سازمان فقهی است که متکفل تبیین احکام شرع در مسائل مربوط به فعالیت کارکنان در سازمان ها باشد و این از طریق پاسخگویی به سؤالات مدیریتی، به شکل استنباط، قابل جمع آوری است.

۵. استخدام

یکی از موضوعات اساسی در دانش مدیریت، «مدیریت منابع انسانی» است که عهده دار امور کارگزینی کارکنان در سازمان است. به کارگیری نیروی انسانی در سازمان بر عهده این واحد سازمانی است. کارکنان با استخدام در سازمان، به عضویت سازمان درآمده، مسئولیتها و وظایفی را بر عهده می گیرند. یکی از موضوعات فقه سازمانی، موضوع استخدام در سازمان است.

۵-۱. شباهت استخدام و اجاره

«استخدام» از نظر فقه اسلامی نزد برخی از فقها، مترادف با عقد «اجاره فعل یا عمل» اشخاص است (مکارم شیرازی، ۱۴۲۷ق، ج ۲، ص ۴۸۷؛ حسینی روحانی، ۱۳۹۲، ج ۲۸، ص ۱۷)؛ چنان که در قرآن کریم هنگامی که به ماجرای حضرت موسی علیه السلام و دختران حضرت شعیب رضی الله عنه می پردازد، چنین بیان می فرماید: «قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ» (قصص: ۲۶).

با توجه به تعریفی که از «اجاره» ذکر شده، می توان به تناسب ماهیت عقد اجاره، به برخی از نکات کاربردی در سازمان توجه کرد:

۵-۲. ویژگی های عقد اجاره

اول. عقدی تملیکی است؛ یعنی به موجب عقد اجاره، منفعت به ملکیت مستاجر، و اجاره بها به ملکیت موجر درمی آید؛

دوم. عقدی معوض است؛ یعنی در عقد اجاره منفعت با اجاره‌بها معاوضه می‌شود و تملیک منافع بدون اجاره‌بها اجاره محسوب نمی‌شود؛

سوم. عقدی موقت است؛ یعنی تملیک منافع برای مدت مشخص صورت می‌گیرد؛

چهارم. عقدی لازم است؛ یعنی تا پایان مدت اجاره، طرفین حق برهم زدن آن را ندارند، مگر با شرایط خاص. بنابراین فقه اسلامی برای اجاره، شرایطی را معین کرده است که می‌توان آن را در دو بخش شرایط مربوط به متعاقدین (مانند بلوغ، عقل، و اختیار) و شرایط عوضین (مانند معلوم بودن، مباح بودن، و مملوک بودن) مطالعه کرد (نجفی، ۱۹۸۱، ج ۲۷، ص ۲۱۹).

چون ماهیت استخدام به‌گونه‌ای است که می‌توان آن را عقد اجاره به حساب آورد، دو طرف عقد باید به تعهدات خود پایبند باشند. در صورت عدم پایبندی به این تعهدات از سوی هریک از دو طرف، در فقه احکامی پیش‌بینی شده که مهم‌ترین آن ضمانت دو طرف در صورت افراط و تفریط است (نجفی، ۱۹۸۱، ج ۲۷، ص ۳۴۱). این نکته نیز قابل ذکر است که استخدام از نظر برخی از حقوق‌دانان و فقها ممکن است در قالب‌های متعددی شکل بگیرد:

۵-۳. اشکال استخدام در فقه

الف) اجاره: همان‌گونه که پیش از این بیان شد، مدیران سازمان‌ها به‌عنوان «مستأجر» و کارکنان به‌عنوان «اجیر» به کار گرفته می‌شوند؛

ب) وکالت: مقام اداری به موجب این عقد، اداره برخی از امور اداری و یا اجرایی را به کارمندی واگذار می‌کند (کینخا و سعیدی، ۱۳۹۸، ص ۲۱۶)؛

ج) صلح: بر اساس ماده ۱۰ قانون مدنی، توافق بین مدیر و کارکنان می‌تواند یک تراضی میان این دو باشد که بر اساس آیه کریمه «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ» (مائده: ۱) نیز تأیید می‌شود؛

د) الحاقی: قراردادی که بیان‌کننده استفاده از قواعد حقوق خصوصی در استخدام دولتی است (طباطبایی مومنی، ۱۳۸۳، ص ۳۰۴).

به هر حال، نگرش به استخدام از نظر فقهی به هرکدام از این اشکال که باشد، نیازمند توجه به مسائل فقهی جزئی آن است تا بستر فعالیت‌های سازمانی در چارچوب‌های فقهی صورت گیرد.

از نظر شرعی و احکام فقهی، موضوع استخدام کارکنان در سازمان‌ها می‌تواند موضوعات متعدد و بعضاً نوینی را در دانش فقه مطرح کند؛ زیرا به کارگیری با موضوعاتی همچون جنسیت، مجرد و تأهل، مذهب، سن، وضعیت جسمی و سابقه مستخدم مواجه است. در اینجا نمی‌توان به همه این موارد پرداخت؛ تنها به چند نمونه اشاره می‌شود:

در موضوع استخدام دختران مجرد، این سؤال مطرح است که آیا می‌توان دختر مجرد را بدون اذن ولی استخدام کرد؟ یا در خصوص زنان متأهل این سؤال مطرح است که آیا می‌توان آنها را بدون رضایت شوهر برای کار به استخدام درآورد؟ دربارهٔ وضعیت جسمی، آیا می‌توان در هنگام استخدام، تمام اعضا و جوارح منقاضی استخدام را معاینه کرد؟ هریک از این موضوعات می‌تواند مسائل فقهی فراوانی را پیش روی محقق قرار دهد و با تحقیق در این زمینه‌ها وضعیت کار مقبول فقه اسلامی در سازمان روشن‌تر خواهد شد و پاسخ مراجع عظام به سؤالات شرعی مربوط به استخدام می‌تواند مجموعه‌ای از موضوعات فقه استخدام را شکل دهد و در طراحی سازمان‌های اسلامی روشنگری کند. در این زمینه موضوعات فقهی را می‌توان در دسته‌بندی‌های گوناگون همانند جایگاه فقهی سازمان و مستخدم (متعاقدین)، شروط استخدام، میزان تحقیق و بررسی در زندگی و احوالات شخصی و جسمی داوطلبان، شرایط عقد اجاره، مدت زمان قرارداد، میزان متابعت از قوانین رسمی، تعارض قوانین با مسائل فقهی و موضوعات گوناگون دیگر بررسی کرد.

بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه نیروی‌های مسلح توانسته‌اند با جمع‌آوری استفتائات متعدد از مراجع تقلید، به‌ویژه امام خمینی علیه السلام و مقام معظم رهبری، گنجینهٔ عظیمی از این مصادیق را تدوین کنند. اگر این مصادیق به صورت عمومی منتشر شود و در اختیار قانون‌گذاران در سطوح عالی (قوای سه‌گانه) و سطح میانی - که کار تدوین آیین‌نامه‌ها را بر عهده دارند - قرار گیرد، بستر اسلامی‌سازی سازمان‌ها تسریع پیدا می‌کند.

۶. کسب مهارت کار

کارکنان سازمان نیازمند توانایی لازم برای انجام کار هستند. «توانایی» یعنی داشتن دانش و مهارت متناسب با سازمان. به‌کارگیری نیروی انسانی در سازمان‌ها بدون آشنایی با کار و کسب مهارت لازم، امری ناپسند است. توانایی سطح عملکرد یک کارمند را معین می‌کند. توانایی از دو نوع مهارت «عقلانی» و «فیزیکی» ساخته می‌شود (کوبی و هوکو، ۲۰۱۳، ص ۲۸). مهارت و قابلیت یک فرد در انجام شغل را با توانایی وی می‌سنجند. هر کاری نیازمند توانایی خاصی است. کارکنان باید به کاری مشغول شوند که نسبت به آن توانایی لازم و یا پذیرفته‌شده را دارند. این موضوع در منابع اسلامی نیز مد نظر بوده است. از این نظر می‌توان برای آن احکام فقهی یافت و یا استنباط کرد.

در آموزه‌های دینی توصیه‌های فراوانی به کسب دانش و مهارت شده است. کسانی که بدون شایستگی لازم مسئولیت و پست سازمانی بر عهده می‌گیرند ملامت شده‌اند. حضرت امیرالمؤمنین علی علیه السلام می‌فرماید: «أَيُّهَا النَّاسُ، إِنَّ أَحَقَّ النَّاسِ بِهَذَا الْأَمْرِ أَقْوَاهُمْ عَلَيْهِ وَأَعْلَمُهُمْ بِأَمْرِ اللَّهِ فِيهِ» (نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳). ایشان قید «أَعْلَمُهُمْ» دانایی را شاخص پذیرش مسئولیت در جامعه اسلامی می‌دانند.

دربارهٔ مهارت نیز امام صادق علیه السلام فرمودند: «لَا يَنْبَغِي لِلْمُؤْمِنِ أَنْ يُدَلَّ نَفْسَهُ، قُلْتُ: بِمَا يُدَلُّ نَفْسَهُ، قَالَ: يَدْخُلُ فِيمَا يَعْتَدِرُ مِنْهُ» (غزالی، ۱۴۲۰ق، ج ۱، ص ۸۹)؛ سزاوار نیست که مؤمن خود را خوار سازد. راوی می‌گوید: گفتیم: به چه چیز خود را خوار می‌کند؟ فرمودند: کاری را انجام دهد که مجبور به عذرخواهی شود.

وقتی انسان در کاری مهارت ندارد و دست به آن کار می‌زند، عذرخواهی به دنبال دارد. بنابراین با کسب مهارت و کارآموزی، کارکنان از حیثیت خود دفاع می‌کنند.

در منابع دینی بر علم آموزی قبل از کار، و کسب مهارت لازم بسیار تأکید شده است. امیرالمؤمنین علیه السلام می‌فرمایند: «یا مَعَشَرَ التَّجَارِ، الْفِقْهَ ثُمَّ الْمَتْجَرَ، الْفِقْهَ ثُمَّ الْمَتْجَرَ، الْفِقْهَ ثُمَّ الْمَتْجَرَ» (کلینی، ۱۳۷۲، ج ۱، ص ۱۵۰)؛ ای جماعت تاجران، نخست احکام [داد و ستد را بیاموزید] سپس تجارت کنید! نخست احکام، سپس تجارت! نخست احکام، سپس تجارت! بر این اساس فقها کسب دانش مربوط به کار را لازم دانسته‌اند. امام خمینی علیه السلام نیز فرمود: «واجب است بر هر کسی که تجارت می‌کند و سایر معاملات را انجام می‌دهد، احکام شرعی آنها و مسائل مربوط به آنها را یاد بگیرد تا معاملات و تجارت‌های صحیح و باطل را بشناسد (موسوی خمینی، ۱۳۷۶، ج ۱، ص ۵۰۰).

در این زمینه ادعای داشتن مهارت و یا ارائه مدرک جعلی مبنی بر داشتن مهارت و یا تخصص در یک زمینه نیز موجب ضمان است و در حلیت حقوق دریافتی از سازمان تردید وجود دارد. در این زمینه از مقام معظم رهبری سؤال شد: ارائه مدرک تقلبی آموزشی (مانند مدرک دوره آموزش کامپیوتر) برای اخذ ترفیح، چه حکمی دارد؟ معظم له فرمود: «تخلف از مقررات جایز نیست» (سایت استفتانات اداری مقام معظم رهبری، <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=27224>).

۷. ساعت کار در سازمان

یکی از نمودهای رفتار کارکنان در سازمان‌ها، حضور در ساعات کاری است. مدیران و کارکنان حسب قانون، موظف‌اند زمان مشخصی را در سازمان حضور داشته باشند و به انجام وظایف خود بپردازند. البته در سازمان‌های مجازی و دور کاری، حضور کارکنان به انجام کار در شرایط خاص تعریف می‌گردد. حضور کارکنان در سازمان ممکن است به علت انجام کار در بخش تولید، ارائه خدمات، نظارت و سرپرستی، نگهداری و حراست، مشورت، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی و علل مشابه باشد.

با پیشرفت فناوری‌های نوین، مفهوم «حضور» نیز بازتعریف شده است. به عبارت دیگر، حضور به صورت مجازی و فعال در سامانه‌های دیجیتالی سازمان نیز نتایج حضور فیزیکی را به دنبال دارد و «حضور یافتن» قلمداد می‌شود. به هر حال منظور از «حضور کارکنان در سازمان» انجام فعالیت (فکری یا فیزیکی) و صرف وقت به منظور پیشبرد امور سازمان و کسب اهداف سازمان است. موضوعات گوناگونی در فقه سازمانی مطرح می‌شود که از مهم‌ترین آنها موضوع «ساعت کار کارکنان» است.

کارکنان در سازمان‌ها با فعالیت و حضور خود، امرار معاش می‌کنند. بخش مهمی از دستمزدی که دریافت می‌کنند در ازای زمانی است که برای سازمان گذاشته‌اند. از این رو باید مراقبت کنند که این زمان اختصاص یافته به سازمان، صرف کارهای دیگر نشود. کارکنانی که در سازمان وظیفه پاسخگویی به ارباب‌رجوع دارند یا وظیفه آنان تولید است، نمی‌توانند در وقت کار، به بهانه‌های غیرقانونی و غیراخلاقی، به استراحت یا به امور شخصی بپردازند. در این صورت بخشی از حقوق یا دستمزد دریافتی آنان حلال نیست و به همان میزان به سازمان مدیون هستند.

چنانچه کارکنانی در سازمان حضور نداشته باشند و به شیوه‌های گوناگون ساعت کار برای خود گزارش کنند و خود را در سازمان حاضر جلوه دهند نیز مرتکب خلاف شرع شده‌اند. در این باره استفتائات فراوانی از مراجع عظام تقلید شده است که می‌توان با مراجعه به کتب و پایگاه‌های ذی‌ربط احکام فقه سازمانی را مشاهده کرد. کسانی که پیش از حضور در سازمان ساعت حضور زده‌اند یا کسانی از سازمان خارج شده‌اند بدون آنکه ساعت خروج بزنند، اینان حقوق سازمان را ساقط کرده و به ناحق مزد دریافت داشته‌اند و دستمزد خود را با اموال نامشروع مخلوط کرده و به عبارت دیگر، نان حرام کسب کرده‌اند. چنین کسانی هنگام دریافت حقوق خود، آن را تمام و کامل دریافت می‌کنند، درحالی‌که هنگام انجام کار، بخشی از زمان کار را صرف امور غیر کاری کرده‌اند. از این رو می‌توان این افراد را از مصادیق کم‌فروشان یا «مطففین» دانست (مطففین: ۱-۶).

مفسران قرآن کریم در خصوص افرادی که در سوره مطففین مذمت شده‌اند، آنان را کسانی می‌دانند که حق را برای دیگران رعایت نمی‌کنند آن گونه که برای خود رعایت می‌کنند، و این خود موجب تباهی اجتماع انسانی است که اساس آن بر تعادل حقوق متقابل است. اگر در جامعه حقوق متقابل رعایت نشود، جامعه در معرض نابودی قرار خواهد گرفت. این موضوع به صورت مبسوط در تفسیر *المیزان* بررسی و تحلیل شده است (طباطبائی، ۱۳۷۷، ج ۲۰، ص ۳۷۹). به هر حال، کارکنان مسلمان می‌دانند که در زمان کار، باید وقت خود را صرف انجام کاری بکنند که در ازای آن مزد دریافت می‌دارند.

۸. استفاده از اموال سازمان

کارکنان سازمان‌ها برای انجام وظایف خود، امکانات و تجهیزاتی را در اختیار دارند. گاهی شرایطی برای آنان پیش می‌آید که می‌توانند از این امکانات برای رتق و فتق امور شخصی استفاده کنند. جواز استفاده از این امکانات و تجهیزات، یک موضوع شرعی و فقهی است؛ بدان معنا که استفاده از این امکانات بدون رعایت مسائل شرعی و قانونی، موجب ضمان شرعی خواهد بود.

با مراجعه به استفتائات اداری در پایگاه اطلاع‌رسانی مقام معظم رهبری و مراجع تقلید مشاهده می‌شود که در این زمینه سوالات گوناگونی از مراجع عظام شده است؛ مانند سؤال درباره استفاده شخصی بدون مجوز از امکانات سازمان، استفاده از امکانات مصرفی سازمان (مانند چاپگر)، استفاده از امکانات خدماتی سازمان (مانند تعمیر خودرو شخصی با امکانات سازمانی)، استفاده از امکانات سازمان در ازای پرداخت هزینه، استفاده از امکانات سازمان به‌طور هم‌زمان برای امور اداری و شخصی (مانند توقف اتومبیل اداری برای خرید وسائل شخصی در مسیر انجام مأموریت)، استفاده قرضی از امکانات سازمان (مانند دادن خودکار سازمان به فرزند با این قصد که روز بعد یک خودکار جایگزین شود) و مانند آن.

در بیشتر این موارد پاسخ مراجع تقلید چنین است: استفاده غیرقانونی از اموال بیت‌المال جایز نیست و ملاک در همه این موارد، قانون و مقررات و اختیارات قانونی مسئولان است. اینها نمونه‌هایی از مسائل شرعی هستند که کارکنان به‌طور معمول در سازمان با آنها مواجه می‌شوند. استخراج این گونه سوالات و تدوین پاسخ آنها می‌تواند مجموعه‌ای گسترده از شیوه

کار اسلامی را تدوین کند. شناخت کارکنان نسبت به مسائل مرتبط با استفاده شخصی کارکنان از اموال سازمان، می‌تواند بستر کسب روزی حلال و زمینه آرامش کارکنان را فراهم کند و آنها را در مسیر زندگی کاری اسلامی قرار دهد. به هر حال، مشاهده می‌شود که موضوعات گوناگونی در زمینه کار سازمانی از منظر فقه اسلامی قابل طرح است که نیازمند شناسایی و بررسی و استنباط عمیق است تا بتواند فقه به شکل مطلوب در بستر زندگی کاری جریان یابد. همان‌گونه که پیش از این مطرح گردید، در این مقاله فقط به بخشی از این موضوعات اشاره شد و مطالعه گسترده آن نیاز به تحقیقی جامع دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

شکل‌گیری سازمان‌های اسلامی و دستیابی به تمدن اسلامی، نیازمند آماده‌سازی نیروی انسانی شایسته است. با استفاده از توانایی فقه اسلامی، می‌توان به پرورش نیروی کار مناسب در عرصه‌های گوناگون پرداخت. به کارگیری فقه اسلامی در کار سازمانی، به معنای ترویج الگوی فعالیت کارکنان در سازمان‌ها متناسب با آموزه‌های اسلامی است. الگوی کار سازمانی در جامعه اسلامی، وابستگی زیادی به فقه اسلامی دارد. در حوزه احکام فقهی توجه به احکام، اعمال و رفتاری که کارکنان انجام می‌دهند و همچنین توجه به جهت‌گیری اقدامات از نظر شرعی و رعایت احکام خمس (واجب، حرام، مستحب، مکروه، مباح) می‌تواند بخش مهمی از زندگی کار اسلامی را در سازمان فراهم سازد. مدیران سازمان‌ها با برنامه‌ریزی مناسب می‌توانند سؤالات فقه کار سازمانی را طرح کنند. اقدام آنان بستری برای پژوهش در حوزه فقه سازمانی فراهم می‌کند و با تدوین پاسخ‌های شرعی به این‌گونه سؤالات می‌توان نسبت به آموزش احکام فقه سازمانی اقدام کرد. این امر شیوه کار اسلامی را در بین کارکنان ترویج داده، آن را نهادینه می‌کند. مدیران می‌توانند با جاری ساختن فقه اسلامی در رویه‌های سازمانی، ساختار مناسبی برای به جریان افتادن شیوه کار اسلامی در سازمان‌ها فراهم کنند. سازمان‌ها با تنظیم و اجرای برنامه‌های پایشی می‌توانند مسیر تشویق و تنبیه کارکنان را نیز در جهت تقویت کار سازمانی مبتنی بر فقه شکل دهند و تحقق سازمان‌های اسلامی را انتظار داشته باشند.

از این رو پیشنهاد می‌شود:

۱. آموزش احکام کار در سازمان در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان مد نظر قرار گیرد.
۲. سازمان‌ها به تناسب نوع فعالیت خود، احکام ویژه خود را با استفتا از مراجع تقلید، به‌ویژه مقام معظم رهبری جمع‌آوری کنند و آن را در اختیار مدیران و کارشناسانی قرار دهند که آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی را تدوین می‌کنند.
۳. حضور روحانیان مسلط به فقه اسلامی در سازمان‌ها با جایگاه مناسب سازمانی می‌تواند در جریان فقه اسلامی به سازمان‌ها کمک شایانی بکند. نمونه‌های این موضوع را می‌توان در وزارت جهاد کشاورزی (دفتر نمایندگی ولی فقیه)، نیروهای مسلح ارتش (دفتر سیاسی عقیدتی) و سپاه پاسداران (دفتر نمایندگی ولی فقیه) مشاهده کرد. این مجموعه‌ها توانسته‌اند بخشی از نیازهای فقهی سازمان‌ها را برآورده سازند. از این رو پیشنهاد می‌شود چنین تشکلهایی در سازمان‌های دیگر نیز ایجاد شود یا ارتباط سازمان‌های دولتی و خصوصی با چنین تشکلهای فقهی تعریف گردد.

منابع

نهج البلاغه.

ابن شعبه حرائی، حسن بن علی (۱۳۸۴ق). *تحف العقول عن آل الرسول*. قم: کتابفروشی اسلامیة.

حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). *وسائل الشیعه*. بیروت: لإحیاء التراث.

حسینی روحانی، سیدمحمدصادق (۱۳۹۲). *فقه الصادق*. قم: نشر آیین دانش.

دفت، ریچارد ال (۱۳۸۶). *تئوری سازمان و طراحی ساختار*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۳). *لغت‌نامه*. تهران: دانشگاه تهران.

راعب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۳۷۳). *المفردات فی غریب القرآن*. بیروت: در الاحیاء.

رضائیان، علی (۱۳۸۳). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.

سایت استفتانات اداری مقام معظم رهبری. <https://farsi.khamenei.ir/news-content?id=27224>

سعیدی، داود و کیخا، محمدرضا (۱۳۹۸). *واکوی فقهی - حقوقی ماهیت احکام انتصاب مدیران حکومتی و آثار مترتب بر آن*. مطالعات حقوقی تطبیقی معاصر، ۱۸، ۲۰۱-۲۲۵.

طباطبایی موتمن، منوچهر (۱۳۷۸). *حقوق اداری*. تهران: سمت.

طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۷). *المیزان فی تفسیر القرآن*. قم: دفتر انتشارات اسلامی.

علیزاده، محمد (۱۳۹۶). *تحلیل فقهی رفتارهای فرد در سازمان*. پایان‌نامه دکتری. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

غزالی، محمد بن محمد (۱۴۲۰ق). *مشکاة الأنوار فی غرر الأخبار*. بیروت: النجاة.

قانون کار جمهوری اسلامی ایران.

قانون مدیریت خدمات کشوری.

قمری، عبدالستار (۱۳۸۱). *فرهنگ دلیل الطالب فی المفردات و المصطلحات: فرهنگ اصطلاحات روزمره عربی به فارسی*. تهران: یادواره کتاب کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۲). *الکافی*. قم: اسوه.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۱۲ق). *بحار الانوار*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

مشایخی‌پور، محمدعلی (۱۳۹۰). *مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی*. قم: مدیریت اسلامی، ۱۹(۱)، ۳۷-۶۵.

معزی ملایری، اسماعیل (۱۳۷۱). *جامع احادیث شیعه فی احکام الشریعه*. قم: مهر.

مفید، محمد بن محمد بن نعمان (۱۴۱۳ق). *الارشاد فی معرفة حجج الله علی العباد*. قم: مؤسسه آل البيت.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷ق). *استفتانات جدید*. قم: مدرسه امام علی بن ابی‌طالب.

منطقی، محسن و همکاران (۱۳۹۸). *فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه*. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۷(۲)، ۲۹۹-۳۱۶.

موسوی خمینی، سیدروح‌الله (۱۳۷۶). *تحریر الوسیله*. قم: مؤسسه نشر الاسلامی.

نجفی، محمدحسن (۱۹۸۱). *جواهر الکلام فی شرح شرایع الاسلام*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

ورام، مسعود بن عیسی (۱۳۷۶). *تنبیه الخواطر و نزهه النواظر المعروف بمجموعه ورام*. قم: دارالکتب الاسلامیه.

Coyle-Shapiro J., Hoque, K. (2013). *Human resource management*. university of London.

Miner, J. (2007). *Organizational behavior 4*. New York: M.E. Sharpe, Inc.


اثر مواسات اسلامی بر محتوای ارتباطات سازمانی

doroudi@iki.ac.ir

مجتبی درودی / استادیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

محمدرضا صادقی / دکتری قرآن و علوم، گرایش مدیریت جامعه المصطفی العالمیه

mrsadeqi@gmail.com

 orcid.org/0000-0002-4781-9959

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۱۷

چکیده

صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، ارتباطات سازمانی را به‌مثابه خون جاری در رگ‌های سازمان قلمداد کرده‌اند. ارتباطات سازمانی از فرهنگ عمومی حاکم بر محیط عمومی سازمان و جو سازمانی حاکم بر سازمان تأثیر می‌پذیرد. ارتباطات سازمانی مشتمل بر ابعاد و مؤلفه‌های متعددی است. هدف این پژوهش آن است که تأثیر مواسات اسلامی به‌منزله یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ اسلامی را بر محتوای ارتباطات سازمانی بررسی کند. این پژوهش با روش «مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی» انجام شده است. با مراجعه به منابع و مطالعات مدیریتی و سازمانی، مؤلفه محتوا در ارتباطات سازمانی توصیف و با مراجعه به منابع قرآنی و حدیثی و مؤلفه‌های مواسات اسلامی استخراج گردیده است. در گام بعد، تأثیر مواسات اسلامی بر محتوای ارتباطات سازمانی بررسی شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد محتوای ارتباطات سازمانی در سازمان اسلامی مبتنی بر مواسات، از نوع ارتباطات حمایتی است و در آن بر بعد حمایتی ارتباطات تأکید می‌شود.

کلیدواژه‌ها: مواسات اسلامی، مؤلفه بینشی مواسات، مؤلفه گرایشی مواسات، مؤلفه کنشی مواسات، محتوای ارتباطات سازمانی، ارتباطات حمایتی.

مقدمه

دانش مدیریت از علوم انسانی کاربردی است. «رهیافت اقتضایی» به مدیریت به معنای آن است که مدیریت در فرهنگ‌های مختلف از یکدیگر متفاوت است (جوینت و وارنر، ۱۹۹۷، ص ۴). مطالعات میان‌فرهنگی نشان داده است که در جهانی با فرهنگ‌های گوناگون، طرح «یگانۀ بهترین راه» وجود ندارد.

از دیدگاه هافستد، فرهنگ‌ها نرم‌افزارهای ذهن هستند و از ملتی به ملتی فرق می‌کنند. تعریف او از «فرهنگ» چنین است: «برنامه‌نویسی جمعی ذهن که اعضای یک گروه یا طبقه از مردم را از گروه یا طبقه دیگر متمایز می‌سازد» (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۵). تمایز به فرهنگ، در کنار تفاوت‌های دیگر موجب می‌شود که جهان‌شمولی مفاهیم مدیریتی زیر سؤال برود. یکی از مسائل مطرح در سازمان و مدیریت، مسئله ارتباطات سازمانی است که خود مشتمل بر مسائلی است که ذیل این عنوان کلی قابل طرح است. برای دستیابی به دانشی قابل استفاده برای کشورهای دارای فرهنگ اسلامی و برای دستیابی به دیدگاه اسلام در این حوزه از دانش، ضرورت دارد که این موضوع مبتنی بر ارزش‌های اسلامی بررسی شود. برخاسته از این ضرورت کلی، این مقاله در پی آن است که تأثیر ارزش اسلامی مواسات را بر یکی از مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی (یعنی محتوای ارتباطات سازمانی) مطالعه کند.

«مواسات» به معنای رفتار همدلانه در جامعه ایمانی، مبتنی بر اخوت اسلامی مبتنی است (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۴، ص ۱۰۲، ح ۲۷۹۴). در احادیث اهل بیت علیهم‌السلام جنبه‌های گوناگون مواسات مد نظر قرار گرفته و الگوهای شایسته آن معرفی شده است. تأکید اسلام بر ارزش‌های جمع‌گرایانه از طریق مبانی خاص و معنوی خودش، می‌تواند به نتایج متفاوتی از الگوی سازمانی و مدیریتی در قیاس با الگوهای برآمده از ارزش‌های فردگرای غربی منجر شود.

بر این اساس، سؤال فراروی این تحقیق عبارت است از اینکه محتوای ارتباطات سازمانی مبتنی بر مواسات اسلامی چگونه است؟

پیشینه

با جست‌وجو در بانک‌های اطلاعاتی و تحقیقات انجام شده، پیشینه‌ای برای عنوان تحقیق حاضر، یعنی «الگوی ارتباطات سازمانی مبتنی بر مواسات اسلامی» یافت نشد. پیشینه‌ای برای تحقیق به‌دست نیامد و در نتیجه پژوهش در موضوع خودش بدیع می‌نماید.

۱. بررسی مفاهیم

۱-۱. مواسات اسلامی

هدف از بررسی لغوی، دستیابی به معنای دو کاربرد «مواسات» (واسی، یواسی، مواساة) و «مواسات» (آسی، یؤاسی، مؤاساة) از باب مفاعله است. برای دستیابی به این هدف، ابتدا باید ریشه ثلاثی مجرد کلمه به‌دست آید؛ چون دو حرف از سه حرف اصلی دو صورت از مشتق «مواساة و مؤاساة» از حروف در معرض تغییر همزه و حرف عله است، شناسایی ریشه ثلاثی مجرد با مشکل تغییر شکل حروف مواجه است.

اولین ریشه‌ای که در وهله اول به ذهن می‌رسد، ریشه «وسی» معتل الفاء واوی و معتل اللام یائی (لیف مفروق) است. لغت‌شناسان به استعمال مشتق باب افعال از این ریشه اذعان کرده‌اند و برخی نیز به استعمال ریشه ثلاثی مجرد، به همان معنای کاربرد باب افعال آن اشاره کرده و گفته‌اند: استعمال «اوسی» با «رأس» به معنای حلق / تراشیدن است و با موارد دیگر (شیء) به معنای قطع / بریدن. نیز گفته‌اند: «موسی» به معنای تیغ و ابزار حلق / تراشیدن، اسم آلت از همین باب افعال «یساء» است (ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۶، ص ۲۲۳؛ ج ۱۵، ص ۳۹۱؛ حسینی زبیدی، ۱۴۱۴ق، ج ۲۰، ص ۲۹۲ و ۲۹۳؛ راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۸۷۲؛ صاحب‌بن‌عباد، ۱۴۱۴ق، ج ۸، ص ۴۱۸).

بررسی گسترده منابع لغوی نشان می‌دهد که هیچ‌یک از لغت‌شناسان متقدم و متأخر قائل به این ریشه برای «مواساة / مؤاساة» نشده‌اند و نسبتی بین مواسات و قطع / تراشیدن برقرار نکرده‌اند.

یک قول که می‌توان آن را قول شاذ نامید، آن است که «مواساة / مؤاساة» از ریشه «أوس» به معنای «عوض» مشتق شده است. مطابق این قول، واو عین‌الفعل با سین لام‌الفعل جابه‌جا شده است. به‌رغم آنکه این قول به صورت «قیل» (بدون اشاره به قائل) نقل شده؛ چون متضمن جابه‌جایی حروف و اشتقاق کبیر است و نیز مناسبت معنای کاربردی «مواساة / مؤاسات» با معنای «عوض» بعید است، ضعف و بُعد این قول روشن است و می‌توان از آن گذر کرد.

دو گزینه باقی‌مانده - هر دو - مهموزالفاء معتل اللام است. چنان‌که گذشت، عموم لغت‌شناسان، از متقدم تا متأخر، به مهموز بودن این مشتق اذعان دارند. بر این اساس و به تعبیر برخی از لغویان، صورت کاربردی «واوسی، یواوسی، مواساة» فرع و لغت ردیته و یا لهجه خاصی از «آسی، یواوسی، مؤاساة» است. سؤالی که در این دامنه محدودتر از احتمالات مطرح می‌شود، آن است که با قبول مهموز بودن ریشه، آیا لام‌الفعل حرف عله، واو است یا یاء؟ به تعبیر دیگر، ریشه «مؤاساة» «أسو» است یا «آسی»؟

در پاسخ به این سؤال، لغت‌شناسان پیشین و پسین هرکدام احتمالاتی را مطرح کرده‌اند و از کلمات آنان به نظرگاهی نمی‌توان دست یافت که به ضرس قاطع مرجح باشد. پیش از استنتاج بیشتر، در اینجا مسئله‌ای که قابل طرح است، نسبت بین «أسو» و «آسی» است. آیا بین این دو، از نظر لفظی اشتقاق و اصلیت و فرعیتی وجود دارد و در نتیجه؛ از نظر معنایی آیا بین آنها نسبتی برقرار است؟

هر دو پاسخ نفی و اثبات برای این سؤال را می‌توان از کلمات ارباب لغت استنتاج کرد. برخی از لغت‌شناسان به بازگشت معنای «أسو» به «آسی» اشاره کرده‌اند و - چنان‌که به تفصیل نقل شد - گفته‌اند: معنای غالب «أسو» که مداوا و اصلاح است، به نوعی نظر به معنای غالب ریشه «آسی» دارد که «حزن» و اندوه است و این نسبت از گونه نسبت «إزالة» و «نفی» است و چنین کاربردی در زبان عرب دارای نظیر است. «أسو» در حقیقت به معنای «إزالة آسی» است. اگر «آسی» حزن است که از درد و تباهی و فساد برمی‌خیزد، «أسو» علاج آن حزن و درد به مداوا و جراحی آن درد و زخم و اصلاح آن تباهی است و به‌واقع سازوکار ازاله آن است.

البته عموم لغت‌شناسان با گشودن مدخل جداگانه و برخی مانند مصطفوی در *التحقیق*، با تصریح، از دو ریشه سخن گفته‌اند. با وجود این، جمع‌بندی می‌تواند این باشد که با اذعان به آنکه «أسوه» و «أسی» دو ریشه هستند، به نوعی رابطه معنایی و اشتقاق کبیر بین آن دو می‌توان قائل شد.

گفته شد که مطابق نظر برخی از لغت‌شناسان «مواسات» با «أسوه» مرتبط است. همان‌گونه که ذیل «الأسوة» بررسی و جمع‌بندی شد، ریشه و معنای کلمه «الأسوة» نزد لغت‌شناسان محل گفت‌وگو و اختلاف است. برخی «أسوه» را مشتق از «أسی» دانسته‌اند و برخی دیگر مشتق از «أسوه». برخی آن را «إتساء» و برخی دیگر آن را «ما یوتسی» به معنای کرده‌اند. در برخی الگوها به معنای اتباع و ائتمام گرفته شده است. برخی دیگر در الگوی دیگر، به معنای برابر و مماثل در مصیبت اشاره کرده‌اند. برخی هم «قدوه و اقتدا» را به «تعزی» معنا نموده‌اند.

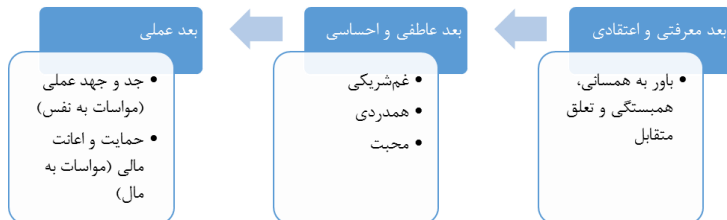
در جمع‌بندی معنای «أسوه»، به نظر می‌رسد معنای اصلی آن علاج حزن به صبر و خود را مانند دیگری دیدن در تحمل مصیبت است. اینکه گفته می‌شود: معنای «أسوه»، «اقتدا»، «ائتمام» و «قدوه» است، در اصل اقتدای در صبر بر مصیبت است، از آن نظر که «ما یتأسی به» به مصیبتی که «تأسی‌کننده» به آن دچار است، مبتلاست. بر این اساس، اینکه «مواسات» را به معنای مشارکت و مساهمت در معاش دانسته‌اند، از این باب است که مواسات‌کننده با اعانت مالی به کسی که گرفتار است، همدردی و همدلی خود را با او نشان می‌دهد و از طریق مشارکت مادی، همدلی روحی خود را بروز می‌دهد.

نتیجه نهایی بررسی لغوی مواسات آن است که «مواسات» از ریشه «أسی» به معنای حزن و رنج و «أسوه» به معنای صبر و علاج است و معنای آن مشارکت در حزن مواسات‌شونده و علاج حزن او از طریق تحمل زحمت و همکاری (مواسات به نفس) و یا از طریق مشارکت دادن مواسات‌شونده در مال خود (مواسات مالی) است.

«تواسی» هم عبارت است از: مواسات که به صورت متقابل صورت می‌گیرد و در جایی سفارش به تواسی می‌شود که طرف مواسات‌کننده و مواسات‌شونده معین نباشند. سفارش به تواسی به این معناست که اگر - مثلاً در موارد مالی - طرف «الف» توانگر بود و طرف «ب» تهیدست، طرف «الف» مواسات کند و اگر به عکس، طرف «ب» توانگر بود و طرف «الف» تهیدست، طرف «ب» مواسات کند.

بر این اساس، در کلمه «مواسات» و مشتقات آن عنصر عاطفی و احساسی غمخوارگی و همدردی مواسات‌کننده نسبت به مواسات‌شونده از یک سو و عنصر عملی اقدام به جبران از طریق تقبل زحمت و همکاری (مواسات به نفس) و یا از طریق مشارکت دادن مواسات‌شونده در مال مواسات‌کننده از سوی دیگر وجود دارد. قابل توجه آنکه جنبه عاطفی و احساسی مواسات بر باور به نوعی همسانی و همانندی مواسات‌کننده و مواسات‌شونده مبتنی می‌شود. از این رو در بسیاری از روایات، مواسات بر «برادرانگاری» مواسات‌شونده از سوی مواسات‌کننده مبتنی می‌شود.

نمودار ۱: ابعاد مفهوم مواسات



۱-۲. محتوای ارتباطات سازمانی

میلر برای بررسی ارتباطات سازمانی در رویکردها و فرایندهای سازمانی و مقایسه جایگاه ارتباطات سازمانی در هریک از رویکردها و فرایندها، عناصری را مد نظر قرار داده است که در اینجا با عنوان «مؤلفه‌های ارتباطات سازمانی» معرفی می‌شوند. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: محتوا، جهت‌گیری، مجرا، سبک ارتباطات (میلر، ۱۹۹۵، ص ۳۵).

پژوهش دیگری از پنج محور اصلی در ارتباطات سازمانی نام برده است: مجراه، محتوا، مسیرها، سبک‌ها، شبکه‌ها (رستمی اول، ۱۳۹۳، ص ۳۶). بر این اساس، محتوای ارتباطات سازمانی یکی از محورها و مؤلفه‌های مهم ارتباطات سازمانی است.

محتوای ارتباطات سازمانی به چپستی پیام در ارتباطات سازمانی اشاره دارد. در این باب که در ارتباطات سازمانی به چه چیزی پرداخته شود و به چه چیزی پرداخته نشود (چه چیزی مربوط است و چه چیزی نامربوط)، ممکن است چهارچوب‌ها و الزاماتی در سازمان وجود داشته باشد. برخی صاحب‌نظران از سه نوع ارتباطات در مجموعه‌های سازمانی سخن گفته‌اند: «ارتباطات وظیفه‌مدار»، «ارتباطات ابداع‌مدار» (ارتباطات به‌منظور بررسی نظرات نوین) و «ارتباطات حمایت‌مدار» (ارتباطات مطابق با مضامین اجتماعی که از روابط انسانی حمایت می‌کنند) (میلر، ۱۹۹۵، ص ۳۶).

نوع و حوزه فعالیت سازمان نقش تعیین‌کننده در محتوای ارتباطات سازمانی دارد. با وجود این، رویکردهای مختلف به سازمان و مدیریت نیز در شکل‌گیری و تقویت انواع خاصی از محتوای ارتباطی مؤثرند (رستمی اول، ۱۳۹۳، ص ۴۴).

۱-۲-۱. محتوای ارتباطات سازمانی در رویکرد سنتی

رویکردهای سنتی (کلاسیک) در مطالعه و مدیریت سازمان بر استعاره ماشین از سازمان مبتنی هستند. محتوای ارتباطات در نظریه‌های سنتی، وظیفه است. از دیدگاه نظریه‌پردازان سنتی، موضوعات خاصی درباره سازمان وجود دارند که باید درباره آنها صحبت شود و موضوعات خاصی هم هستند که نباید از آنها بحث شود. برای مثال، اصل «تابعیت منافع فردی از اهداف سازمانی» پیشنهاد می‌شود تا کارکنان روی اهداف سازمان و نه خواسته‌ها و تمایلات فردی تمرکز یابند.

در سازمان‌های مبتنی بر نظریات سنتی، ارتباطات اجتماعی به شدت تضعیف می‌شود. چنین ارتباطاتی برای تحقق اهداف سازمانی نامطلوب تلقی می‌شوند. ارتباطات ابداع‌محور هم در چنین سازمان‌هایی نامطلوب تلقی می‌گردند؛ زیرا بهترین روش همان است که قبلاً و به روش علمی تعیین شده و کارکنان موظف به اجرای آن هستند (میلر، ۱۹۹۵، ص ۳۵-۳۶).

۱-۲-۲. محتوای ارتباطات سازمانی در رویکرد روابط انسانی

رویکردهای روابط انسانی به سازمان مبتنی بر توجه به نیازهای فردی کارکنان، پاداش‌های غیرمادی در محل کار و ترویج تعاملات اجتماعی در سازمان هستند. استعاره مناسب برای این رویکردها، استعاره «خانواده» است. این استعاره بر اهمیت مفهوم «ارتباط» برای درک عملکرد سازمان تأکید دارد. وجود یا عدم توجه و برخورد مناسب با نیازهای اعضای خانواده، مفهوم «خانواده کارآمد» یا «خانواده ناکارآمد» را پدید می‌آورد. از این دیدگاه، مدیران سازمان نقش والدین و کارکنان نقش فرزندان خانواده را به‌عهده دارند (میلر، ۱۹۹۵، ص ۴۳-۵۵).

محتوای ارتباطی مورد تأکید از دیدگاه صاحب‌نظران روابط انسانی، در کنار توجه به محتوای «وظیفه‌مدار»، محتوای «اجتماع‌مدار» است. مازلو به اهمیت تأمین نیازهای اجتماعی توجه کرد که از طریق گفت‌وگو و تعامل اجتماعی تأمین می‌شود. هرزبرگ هم بر اهمیت تعامل اجتماعی در سرکوب کردن ناراضی‌تایی تأکید کرد. آزمون‌های اجرایی هرزبرگ این نکته را ثابت کرد که ارتباطات منجر به رضایت می‌شود (میلر، ۱۹۹۵، ص ۵۶).

۳-۲-۱. محتوای ارتباطات سازمانی در رویکرد منابع انسانی

رویکرد منابع انسانی به سازمان بر مشارکت شناختی کارکنان به‌وسیلهٔ درک آرا و نظرات آنان تأکید می‌کند. این رویکرد ضمن توجه به نکات اساسی رویکرد سنتی (تحقق اهداف سازمانی به‌وسیلهٔ کارکنان) و رویکرد روابط انسانی (توجه به احساس و نیاز کارکنان) بر ترکیبی از این نکات و نکتهٔ اضافی مشارکت شناختی کارکنان تأکید می‌کند.

محتوای ارتباطات سازمانی در رویکرد منابع انسانی را هر سه نوع محتوای «وظیفه‌مدار»، «اجتماع‌مدار» و «ابداع‌مدار» شکل می‌دهد. محتوای «ابداع‌مدار» محتوایی است مشتمل بر تعامل عقاید و نظرات در درون سازمان؛ یعنی برقراری ارتباط برای دانستن اینکه چگونه یک وظیفهٔ شغلی را می‌توان به شکل بهتری انجام داد و چگونه محصولات جدیدی تولید کرد و چگونه روش‌های علم‌یاتی جدید را سازماندهی نمود.

رویکرد منابع انسانی با جایگاه ویژه‌ای که با اعطای پاداش به بهره‌وری کارکنان می‌دهد، محتوای ابداع‌مدار را تقویت می‌کند. بر اساس این رویکرد، ارتباطاتی که بر محور ایده‌های جدید شکل می‌گیرند، اثربخشی سازمانی را در دو جهت تحقق اهداف فردی و سازمانی تأمین می‌کنند. بر این اساس، تأکید اساسی رویکرد منابع انسانی بر محتوای ابداع‌محور و نوآورانه است (میلر، ۱۹۹۵، ص ۷۵).

۳-۱. ارتباطات سازمانی مبتنی بر مواسات اسلامی

برای دستیابی به الگوی مفهومی تحقیق باید به این سؤال پاسخ داد که «مواسات اسلامی چگونه محتوای ارتباطات سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟» همان‌گونه که در مرور پیشینه گفته شد، برای ادبیات رابطهٔ مواسات اسلامی و محتوای ارتباطات سازمانی سابقه‌ای به‌دست نیامد. از این رو برای دستیابی به پاسخ اولیه برای سؤال مزبور، ناگزیر از مفهوم «همدلی سازمانی» استفاده می‌شود. همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، دو مفهوم «همدلی» و «همدردی» نسبت نزدیکی با مفهوم «مواسات» دارند و در عین حال، چنان‌که جست‌وجوی پایگاه‌های داده به‌دست می‌دهد، «همدلی سازمانی» موضوعی است که از سوی پژوهشگران حوزهٔ سازمان و مدیریت بررسی شده است.

همدلی سازمانی نیرویی توانمند برای محقق ساختن اهداف و برنامه‌های سازمان و کارآمدترین دلیل برای پیشبرد رشد شخصی و روابط انسانی و ارتباط با دیگران است. از این رو مدیریت باید توجه خاصی را به پرورش کارکنان، ایجاد معنویت در محیط کار و افزایش همدلی در میان آنان مبذول دارد (نظرزاده و دیگران، ۱۴۰۰، ص ۴۴).

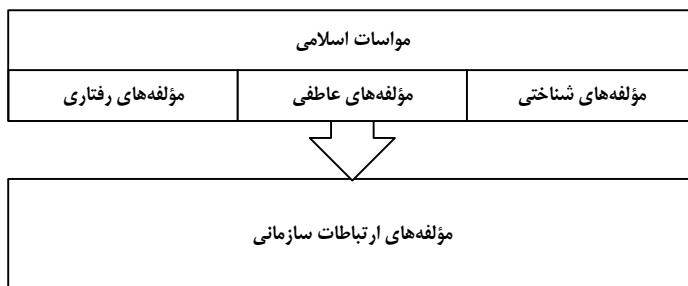
برخی از پژوهشگران (یعقوبی و دیگران، ۱۳۹۸، ص ۱۳) مؤلفه‌های مفهوم «همدلی» را بر اساس منابع اسلامی (آیات و روایات) در سه عنوان کلی و هشت خرده مؤلفه دسته‌بندی کرده‌اند.

جدول ۱: مؤلفه‌ها و خرده‌مؤلفه‌های همدلی بر اساس آیات و روایات

مؤلفه‌ها	خرده‌مؤلفه‌ها
مؤلفه شناختی	همسان‌بینی
	مهرورزی
مؤلفه عاطفی	دلسوزی
	جلوگیری از رنج و سختی دیگران
	تأمین نیاز دیگران
	از خودگذشتگی
	دریغ نکردن
مؤلفه رفتاری	کمک مالی به دیگران

بر این اساس، به نظر می‌رسد مواسات اسلامی از طریق مؤلفه‌های سه‌گانه مزبور، محتوای ارتباطات سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به برونداد «محتوای ارتباطات سازمانی مبتنی بر مواسات اسلامی» می‌انجامد. بدین‌روی، چهارچوب مفهومی تحقیق تأثیر مؤلفه‌های سه‌گانه «ببینش»، «گرایش» و «کنش» در مواسات اسلامی بر مؤلفه محتوا در ارتباطات سازمانی را تشکیل می‌دهد.

نمودار ۲: چارچوب مفهومی تحقیق



۲. روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر جهت‌گیری‌های پژوهش، بنیادی؛ از نظر فلسفه پژوهش، تفسیری؛ از لحاظ رویکردها، استقرایی؛ از نظر راهبرد در بررسی و استخراج مؤلفه‌های مواسات اسلامی، به روش «تحلیل اجتهادی» است و شیوه گردآوری داده‌ها در آن نیز «بررسی اسناد و مدارک» به صورت گردآوری و تحلیل احادیث اهل‌بیت علیهم‌السلام در موضوع «مواسات» و تحلیل و جمع‌بندی اجتهادی مضامین آنهاست. پس از دستیابی به مؤلفه‌های مواسات اسلامی، به‌مثابه متغیر مستقل تحقیق، اثر این متغیر بر محتوای ارتباطات سازمانی در قالب گونه‌شناسی آن با مراجعه به ادبیات ارتباطات سازمانی، تجزیه و تحلیل و استنتاج گردید.

۳. بحث و بررسی

در این مقاله، متغیر مستقل «مواسات اسلامی» و متغیر وابسته «محتوای ارتباطات سازمانی» است. در اینجا توصیفی از متغیر مستقل «مواسات اسلامی» با تمرکز بر مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن ارائه می‌شود و آن‌گاه تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته محتوای ارتباطات سازمانی تحلیل و استنتاج می‌گردد.

۳-۱. مؤلفه‌ها و مفاهیم مواسات اسلامی

مواسات اسلامی محتوای ارتباطات سازمانی را از طریق مؤلفه‌های سه‌گانه تشکیل‌دهنده خود تحت تأثیر قرار می‌دهد و نتیجه واقعی، انتظاری یا هنجاری آن - بسته به اینکه جامعه تا چه حد از ارزش اسلامی مواسات متأثر باشد - اثر مواسات اسلامی بر محتوای ارتباطات سازمانی است. تحلیل مضمون داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که مواسات اسلامی بر مجموعه‌ای از بینش‌ها و گرایش‌ها در فضای فکر و فرهنگ اسلامی مبتنی است و مصادیق و اشکال رفتاری متعددی از عناوین رفتاری را در فرهنگ رفتاری اسلام شامل می‌شود.

در اینجا و با نظر به ستاده‌های به‌دست آمده از بررسی و تحلیل مضمون آیات قرآن و روایات اهل بیت علیهم‌السلام مؤلفه‌های بینشی، گرایشی و بینشی مواسات اسلامی بررسی و تحلیل می‌گردد.

۳-۱-۱. مؤلفه‌های بینشی مواسات اسلامی

الف) خداشناسی (هستی‌شناسی رحمانی)

در بعد شناختی، مواسات اسلامی بر جهان‌بینی اسلامی استوار است. جهان‌نگری اسلام مبتنی بر «خدا مرکزی» (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ص ۲۲) است. در نگرش قرآنی، جهان و انسان از آن خدا و برای خدا و به سوی خداست (بقره: ۱۵۶). خداوند است که گرایش به مواسات را در فطرت انسان قرار داده و پرتوی از رحمت و رأفت خود را بر او تابانده است (آل عمران: ۱۵۹). خدایی که قرآن معرفی می‌کند، خدای بی‌طرف نظاره‌گری نیست که کار او تنها آفریدن باشد. او خدایی است که منشأ «خلق و امر» - هر دو - است (اعراف: ۵۴). اسلام خداوند را با صفات رحمانیت و رحیمیت توصیف می‌کند و رحمت الهی را بر خشم او مقدم می‌انگارد (کفعمی، بی‌تا، ص ۲۴۹).

ب) راهنما و ولی‌شناسی رحمانی

مطابق باور و نگرش اسلامی برخاسته از قرآن، هدایت و راهنمایی انسان یکی از مظاهر رحمت الهی است و پیام و پیامبری تجلی رحمت الهی برای جهان انسانی است (انبیاء: ۱۰۷). از این‌روست که رسولان الهی و به‌ویژه حضرت ختمی مرتبت صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم مظهر‌اعلای رأفت و رحمت نسبت به جهان انسانی به‌طور عام و مؤمنان به‌طور خاص هستند (توبه: ۱۲۸).

در نظام عقیدتی اسلام، امام علیه‌السلام هم‌الگوی‌اعلای مواسات است. فاصله امام علیه‌السلام با مأموم در عمق احساسی و عملی او در مواسات با آحاد جامعه انسانی و ایمانی است (نهج‌البلاغه، نامه ۴۵). تصویری که منابع حدیثی در معرفی الگوهای مواسات ارائه می‌دهد، نشان می‌دهد که در منظومه فکری و شناختی انسان مسلمان این عمق و گستره مواسات است که معرف مقام معنوی اوست. در احادیث مواسات، یکی از محورهایی که می‌توان ادعا کرد در منابع گوناگون، به سندها و تعبیرهای مختلف و در حد تواتر اجمالی و تفصیلی وارد شده، مواسات امیرالمؤمنین علیه‌السلام با رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم در مواضع گوناگون و به‌ویژه در ناوردگاه دشوار غزوه احد است.

ج) برادرانگاری اعضای جامعه ایمانی

بعد سوم در هستی‌شناسی جامعه اسلامی، مردم است. رابطه بین مردم، به‌ویژه رابطه بین مؤمنان نیز مبتنی بر مواسات است. قرآن کریم در طراحی و تبیین جامعه اسلامی و ایمانی از کلیدواژه‌های «خوت» و «ولایت» استفاده

کرده است؛ یعنی جامعه اسلامی - ایمانی «جمع پراکنده» نیست. عموم احادیث ضرورت مواسات را بر استقرار رابطه اخوت ایمانی مبتنی می‌کند؛ رابطه‌ای که قرآن هستی و وجود آن را تثبیت کرده است (حجرات: ۱۰).

د) فرجام‌شناسی

در جهان‌شناسی اسلامی که مواسات اسلامی بر آن مبتنی است، زندگی و جهان کنونی و محسوس تنها جهان و پایان جهان نیست. این جهان، جهان عمل است؛ اما جهان حساب و نتایج و ارزیابی و تنبیه و پاداش نیز وجود دارد (بقره: ۴). مطابق حدیث امیرالمؤمنین علیه السلام، امروز روز کار است و فردا روز حسابرسی (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱۵، ص ۱۵۳، ح ۱۴۸۳۶/۲۱). بر این اساس و در نظام باور و بینش اسلامی، حقیقت زندگی در سرای دیگر است و زندگی دنیا در حقیقت و یا در قیاس با آخرت، بازیگاه و بازیچه‌ای بیش نیست (عنکبوت: ۶۴).

داده‌های منابع تحقیق نشان می‌دهد مواسات اسلامی مبتنی بر نگرش و بینش به فرجام الهی و دادگرانه و رحمانی جهان است. بخش بزرگی از این منابع به آثار اخروی مواسات می‌پردازد و برخی دیگر به برخورداری مواسات‌کننده در دنیا از مواسات مواسات‌شونده در آخرت می‌پردازد. بنابراین مواسات اسلامی در چارچوب باور به آخرت و شناخت باطن‌گرایانه و ملکوتی از جهان استوار است.

۲-۱-۳. مؤلفه‌های گرایشی مواسات اسلامی

داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که گرایش به مواسات ریشه در فطرت آدمی دارد. افزون بر این، گرایش به انجام مواسات و رفتار همدلانه با هموعان در سطح کلان و با همکیشان در متن جامعه اسلامی (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳) از طریق توصیه‌های گرایشی در آموزه‌های اسلامی، مد نظر واقع شده است.

یکم. خداگرایی در مواسات

چنان‌که آموزه‌های بینشی اسلام «خدامحور» است، گرایش‌ها نیز در آموزه‌های اسلامی بر اساس «خداگرایی» انتظام می‌یابد. مفهوم محوری در بعد گرایشی رفتارها در اسلام «نیت» و «اخلاص در عمل» است. قرآن کریم این معنا را با تعابیر «ابتغاء مرضات الله» و «ابتغاء وجه الله» و «ابتغاء رحمة الله» (بقره: ۲۰۷، ۲۶۵، ۲۷۲؛ نساء: ۱۱۴؛ رعد: ۲۲؛ اسراء: ۲۸ و آیاتی دیگر) القا کرده است؛ چنان‌که قرآن کریم برای رساندن این معنا از حرف‌های «لام» (الله در: بقره: ۳۳۸ و سبأ: ۴۶) و «فی» (فی الله در: نحل: ۴۱ و حج: ۷۸) هم استفاده کرده است.

تعبیر پرکاربرد دیگر قرآن «فی سبیل الله» است. جست‌وجوی «فی سبیل» در قرآن نشان می‌دهد که این تعبیر در ۴۸ آیه در قرآن کریم به کار رفته است و دامنه معنایی آن از جهاد و قتال فی سبیل الله تا انفاق در راه خدا و تحمل زحمت در راه خدا را شامل می‌شود. بر این اساس، «نیت» و «انگیزه الهی» داشتن مؤلفه اساسی مقبولیت و مطلوبیت رفتار در اسلام است و رفتار خالی از روح انگیزه الهی مردود تلقی می‌شود. منابع روایی این معنا را با کلیدواژه «اخلاص» مورد تأکید قرار داده است. (برای نمونه، ر.ک. کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۳، ص ۴۴، ب ۱۱، باب الاخلاص).

مفهوم ضد اخلاص و خداگرایی در عمل، «ریا» و «سمعه» در عمل است. قرآن کریم مکرر عملی را که انگیزه آن به جای جلب رضایت الهی، جلب توجه مردم باشد، نکوهیده است (نساء: ۳۸؛ بقره: ۲۶۴؛ انفال: ۴۷)، تا آنجا که فقیهان حکم به بطلان اعمال عبادی ریایی داده‌اند.

بر این اساس، جنبه محوری در بعد گرایشی مواسات اسلامی، خداگرایی و انجام آن «لله»، و «فی الله» و «مخلصاً لله» است. مواساتی که «صبغه الهی» نداشته باشد، کالبد بی‌روح است و اگر در آن ریا و سمعه راه پیدا کند، نه تنها اثر مطلوب خود را از دست می‌دهد (باطل می‌شود)، بلکه به ضد خود تبدیل می‌شود و به جای آنکه ثواب و صواب باشد، گناه و باطل خواهد بود.

دوم. ولایت‌گرایی

در نظام معرفتی و گرایشی اسلام، رسیدن به خدا تنها از مسیر ولایت اولیای خدا و هدایت هدایت‌گران رهیافته به هدایت الهی و مبعوث به رسالت او میسر است (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱، ص ۳۵۴، ح ۷/۳۶۳). اولیای الهی شأن استقلالی ندارند. معرفت و مؤدت آنان در طول معرفت الهی است و به «اذن» او شأنیت می‌یابد (نساء: ۶۴). بر این اساس، در بعد گرایشی، گرایش به رسول خدا ﷺ و اهل بیت ﷺ و مؤدت و محبت به آنان فریضه‌ای الهی است (شوری: ۲۳).

بدین‌رو «ولایت‌گرایی» یکی دیگر از مؤلفه‌های گرایشی مواسات اسلامی است. در برخی از احادیث، از مواسات در راه اهل بیت ﷺ، به مثابه نیت و انگیزه مواسات سخن به میان آمده است (سیدبن طاووس، بی‌تا، ص ۶۰؛ طوسی، بی‌تا، ص ۲۸۰، ح ۷۹۵۴۱).

سوم. ولایت و برادری ایمانی

احادیث مواسات را در چارچوب اخوت اسلامی و ایمانی مطرح می‌کنند. بر این اساس، بیشتر احادیث مواسات، موضوع و متعلق مواسات را «برادر مؤمن» یا مطلق «برادر» ذکر می‌کنند که این کاربرد مطلق نیز به برادر مؤمن انصراف می‌یابد؛ زیرا فضای عمومی چنین روایاتی از اختصاص موضوع به برادر نسبی و خونی ابا دارد، اگرچه برادر نسبی نیز در چارچوب عام برادری ایمانی قرار می‌گیرد و مزیت ذی‌رحم بودن و قرابت نسبی نیز بر آن اضافه می‌شود.

قرآن کریم اخوت را از رابطه طبیعی افراد همخون در جامعه انسانی وام گرفته است. گرایش به همدلی و رفتار همدلانه (مواسات) به صورت فطری بین افرادی که پیوند خونی دارند و در یک خانواده زندگی می‌کنند / زندگی می‌کرده‌اند، وجود دارد. دامنه تعلق و گرایش به همخون، به صورت «الاول فالاول»، مبنای روابط همگرایی در جوامع گسترده‌تر قبیله‌ای و عشیره‌ای و قومی قرار می‌گیرد.

آموزه‌های اسلامی و قرآنی در عین اینکه گرایش طبیعی را تأیید و بر آن تأکید کرده‌اند (انفال، ۷۵)، رابطه بین مؤمنان در جامعه اسلامی و ایمانی را نیز بر اساس این مفهوم ملموس ساختار داده‌اند. قرآن مؤمنان را برادر یکدیگر خوانده (حجرات: ۱۰) و رسول خدا ﷺ عملاً این ساختار را در جامعه نبوی ایجاد کرده‌اند.

تأمل در سیره نبوی در ایجاد پیمان اخوت ایمانی دو به دو و محدود بین افراد خاص و همچنین آموزه سفارش به ایجاد عقد اخوت، نشان می‌دهد که در آموزه‌های اسلامی دو گونه اخوت اسلامی و ایمانی مطرح است: اخوت ایمانی به معنای عام و اخوت ایمانی به معنای خاص.

در آموزه‌های قرآن و اهل بیت علیهم‌السلام، همه مؤمنان به حکم قرآن، برادر یکدیگرند. اشتراک در ایمان در حکم همان اشتراک در خون است که بین برادران نسبی و خونی وجود دارد. به نظر می‌رسد عموم احادیث مواسات هنگامی که از مواسات بین برادران سخن می‌گوید، نظر به این مفهوم عام اخوت ایمانی دارند. با وجود این، اخوت ایمانی خاص در عین آنکه محکوم به حکم اخوت ایمانی عام است، نظر به تعهد متقابل و محتوای عقد و قراردادی که بر پایه آن شکل گرفته، حقوق و تکالیف متقابل دو برادر ایمانی به این معنای خاص گسترده‌تر و عمیق‌تر است.

مفهوم دیگری که قرآن برای ساختار دادن به جامعه ایمانی همگرا استفاده کرده، مفهوم «ولایت مؤمنان بر یکدیگر» است (توبه: ۷۱). مفهوم «ولایت» با برخورداری از سطوح معنایی گوناگون، متضمن مفهوم «همگرایی» در جامعه ایمانی است و زمینه‌گرایی برای رفتار همدلانه در چنان جامعه‌ای را فراهم می‌کند.

بدین‌روی جامعه اسلامی و ایمانی مطلوب جامعه‌ای همگراست که رابطه بین افراد و اعضای آن همچون رابطه بین افراد یک خانواده است. محصول یا مطلوب آموزه‌های اسلامی جامعه‌ای «جمع‌گرا» خواهد بود که در آن یکایک اعضای جامعه نسبت یکدیگر احساس مسئولیت می‌کنند (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۳، ص ۴۲۵، ح ۴/۲۰۴۵).

چهارم. آخرت‌گرایی

در نظام گرایش‌های اسلامی، بیم و امید پاداش و مجازات اخروی دل‌مشغولی اصلی انسان مؤمن است. درجه عمومی و نازل ایمان اقتضای آن دارد که خوف و رجای ثواب و عقاب اخروی انگیزاننده مهم در رفتار انسان مؤمن باشد (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱۵، ص ۲۱۷، ح ۲۰۳۱۴-۴). بر این اساس، بخش مهمی از داده‌های تحقیق را احادیثی تشکیل می‌دهند که از پیامدها و آثار نیکوی مواسات اسلامی و تبعات و مجازات اخروی ترک مواسات اسلامی سخن می‌گویند.

۳-۱-۳. مؤلفه‌های کنشی مواسات اسلامی

«مواسات اسلامی» رفتار همدلانه‌ای است که هم خود و هم انگیزه‌های آن مقبول اسلام باشد. به تعبیر دیگر، برای موصوف شدن مواسات به وصف «اسلامی» ضروری است فاعل رفتار همدلانه حسن فعلی و حسن فاعلی مطابق موازین و معیارهای اسلامی را با هم داشته باشد.

اول. حسن فاعلی (شرایط مواسات‌کننده)

برای صدق مواسات اسلامی، باید شرایطی برای مواسات‌کننده، فعل مصداق مواسات و مواسات‌شونده فراهم باشد. شرایط مربوط به مواسات‌کننده همان شرایط حسن فاعلی است. شرط عام و مهم مواسات‌کننده ایمان است. برای آنکه مواسات موصوف به وصف «اسلامی» شود و مقبول خداوند قرار گیرد، مواسات‌کننده باید مؤمن باشد؛ زیرا خداوند عمل فاسقان را نمی‌پذیرد (توبه: ۵۳).

شرط مهم دیگر، نیت و انگیزه مواسات است. نیت و انگیزه مواسات باید خدایی باشد. اگر انگیزه ریا، منت و آزار باشد، مواسات به وصف «اسلامی» موصوف نخواهد شد و کاری بی‌اثر (باطل) خواهد بود (بقره: ۲۶۴) و بسا که اثر عکس داشته باشد و در شمار گناهان محسوب شود.

دوم. حسن فعلی (شرایط کار مصداق مواسات)

هر رفتار همدلانه‌ای نمی‌تواند مصداق مواسات اسلامی باشد. رفتار همدلانه باید بر اساس موازین اسلامی رحجان داشته باشد و یا دست کم مباح بمعنی الاخص باشد. با افعال حرام و مکروه نمی‌توان رفتار همدلانه‌ای انجام داد که مصداق مواسات اسلامی باشد. برخی از رفتارها در شریعت اسلامی، در شمار رفتارهای ممنوع طبقه‌بندی می‌شوند. فقیهان مسلمان برخی از این رفتارها را ذیل عنوان «مکاسب محرمه» در آثار فقهی خود به تفصیل مورد بحث قرار داده‌اند. حتی اگر رفتاری به خودی خود محکوم به اباحه باشد، لازم است مصداقی برای رفتار ممنوع نباشد.

سوم. اهلیت مواسات‌شونده

از دیدگاه اسلامی، دریافت‌کننده مواسات و رفتار همدلانه نیز اهمیت دارد. قرآن کریم از همدلی و همدردی با کافران (مائده: ۶۸) و فاسقان (مائده: ۲۶) نهی کرده است. قرآن کریم در وصف رسول خدا ﷺ و مؤمنان همراه او، آنان را نسبت به یکدیگر مهربان و نسبت به کافران سخت‌گیر دانسته است (فتح: ۲۹). همدلی و رفتار همدلانه نمی‌تواند با دشمنی سازگار باشد. بر این اساس، دشمنان خدا نمی‌توانند دریافت‌کننده مواسات باشند (فتح: ۱). اسلام همان‌گونه که دین ولایت و محبت و رحمت است، در قبال دشمنان خدا، دین برائت هم هست (توبه: ۱ و ۳). سرسلسله دشمنان خدا و انسان ابلیس است. خداوند در قرآن کریم به رسول خدا ﷺ امر به استعاذه از شیطان کرده است (اعراف: ۲۰۰؛ نحل: ۹۸؛ فصلت: ۳۶). از این رو در منابع روایی، از مواسات با «ابلیس» نهی شده است.

قرآن کریم در مقابل ظلم و ظالم موضعی سخت دارد و از پناه بردن به ظالمان نهی کرده است (هود: ۱۱۳). بر این اساس، در منابع روایی از کارگزاری برای سلطان جائر و غاصب نهی شده است؛ چون مقاطعه کامل با نظام جائر برای جامعه ایمانی منجر به دشواری‌های طاقت‌فرسا می‌شود. امامان اهل بیت علیهم‌السلام به افراد موثق اجازه می‌دادند که به صورت تنبیه‌ای و با هدف حفظ اهداف اسلامی و جامعه ایمانی، با نظام جور همکاری کنند و کارگزاری آن را عهده‌دار شوند.

احادیث متعدد دلالت می‌کند بر اینکه امامان اهل بیت علیهم‌السلام شرط اساسی برای قبول کارگزاری چنین نظامی و کفاره آن را مواسات با مؤمنان اعلام کردند. مواسات با اهل ایمان از جهتی حکمت اجازه برای این‌گونه همکاری اعلام شده؛ یعنی حضور در حکومت برای حفظ مؤمنان است؛ چنان‌که حضور مؤمن آل فرعون در دربار فرعون برای حمایت از حضرت موسی علیه‌السلام و دعوت او بود (قصص: ۲۰). از سوی دیگر، نظر به آنکه حضور در دستگاه ظلم آلوده‌کننده است، در روایات اهل بیت علیهم‌السلام، راه جبران این آلودگی مواسات با مؤمنان معرفی شده است.

۴-۱-۳. مصادیق رفتاری مواسات اسلامی

مصادیق رفتاری مواسات اسلامی، گسترده است. هرگونه رفتاری که بتواند حامل معنای همدلی و همنوایی در چارچوب ارزش‌های اسلامی باشد، می‌تواند مصداق مواسات اسلامی باشد. این مصادیق رفتاری گستره‌ای از رفتارها از التزام به باورهای بنیادین اسلامی تا ابراز همدلی و همدردی (تسلیت) و تا هدایت و تعلیم و تا اعانت مالی و همکاری و فداکاری و جانبازی را شامل می‌شود.

داده‌های تحقیق نشان می‌دهد که «احسان»، «ادای حقوق مالی»، «اصطناع معروف»، «انفاق واجب»، «ایثار»، «تسلیم و عزاداری»، «جهاد به مال و نفس»، «جوانمردی»، «صدق»، «صله رحم و اخوان و عشیره»، «عمل صالح»، «زکات (مصادیق مالی و غیرمالی آن)»، «مهربانی و همدلی»، «نیکوکاری»، و «یتیم‌نوازی و اطعام مسکین» در روایات به‌منزله مصادیق مواسات اسلامی معرفی شده‌اند. به نظر می‌رسد مواسات اسلامی - چنان که گفته شد - از نظر مفهومی عبارت است از: «رفتار همدلانه» که موارد مزبور از مصادیق این مفهوم کلی است، اگرچه مصادیق مواسات منحصر به این موارد نیست. بر این اساس، هرگونه رفتار، از جمله رفتارهای حوزه ارتباطات سازمانی که بر عنوان «رفتار همدلانه» انطباق یابد، مصداقی برای مواسات است و اگر چنین رفتاری بر مبانی بینشی و گرایشی مواسات اسلامی هم مبتنی باشد، مصداقی برای مواسات اسلامی محسوب خواهد شد.

۲-۳. محتوای ارتباطات سازمانی مبتنی بر مواسات اسلامی

چنان‌که با مرور ادبیات تحقیق گذشت، محتوای ارتباطات سازمانی می‌تواند ذیل سه عنوان «وظیفه‌مدار»، «ابداع‌مدار» و «حمایت‌مدار» طبقه‌بندی شود.

در جامعه‌ای که نهاد مواسات اسلامی ریشه دوانده است، در محتوای ارتباطات سازمانی جنبه «حمایت‌مدار» بودن ارتباطات غلبه دارد. طبعاً محتواهای دیگر ارتباطات سازمانی در چنین سازمانی، نه تنها وجود دارد، بلکه وجودشان ناگزیر است؛ اما فضای حاکم همدلی با پس‌زمینه‌های بینشی، گرایشی، کنشی و مصداقی مواسات اسلامی به کلیت ارتباطات سازمانی سمت و سو و رنگ و بوی همدلی مبتنی بر اخوت اسلامی خواهد داد.

برخی از پژوهشگران (ملت و دیگران، ۱۴۰۰ق، ص ۲۹) نشان داده‌اند همدلی ظرفیت بنیادی در حمایت از روابط دارد. مطالعات نشان می‌دهد همدلی بازیگران سازمانی به‌طور مثبت و معنادار با طبقه‌بندی رهبران وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار همبستگی دارد (شهراسبی و دیگران، ۱۳۹۸، ص ۱۷۵، به نقل از: کللت و همکاران، ۲۰۰۶).

نتیجه‌گیری

سؤال فراروی این مقاله عبارت بود از اینکه محتوای ارتباطات در الگوی ارتباطات سازمانی مبتنی بر مواسات اسلامی چگونه توصیف می‌شود؟ پاسخی که برای سؤال مزبور به‌دست آمد این بود که در هر سازمان، انواع گوناگونی از محتوای ارتباطی در فراگرد ارتباطات سازمانی مبادله می‌شود. به تعبیر دیگر، ارتباطات سازمانی کارکردهای متفاوتی دارند و متناسب با هر کارکردی، از محتوا و پیام متناسب با آن استفاده می‌شود.

با وجود این، صاحب‌نظران دریافته‌اند بسته به اینکه از چه رویکردی در سازمان متابعت شود و کدام تلقی از سازمان و فراسازمان نزد کنشگران وجود داشته باشد، برخی از محتواها اهمیت می‌یابد. در سازمانی که در فضای فرهنگی (بینشی، گرایشی و کنشی) مواسات اسلامی، جایگاه محتوای حمایتی برجسته می‌شود، در چنین سازمانی، بعد انسانی سازمان مهم‌تر تلقی می‌شود و به جای آنکه سازمان به‌مثابه ماشین دیده شود و کنشگران سازمانی به‌مثابه چرخ و دنده آن تلقی شوند، بعد انسانی سازمان برجسته می‌شود و خدمت سازمان به انسان و کنشگران و ذی‌نفعان انسانی مورد تأکید قرار می‌گیرد.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه (بی تا). شرح صحیحی صالح. قم: مؤسسه دارالهیجره.

ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق). *لسان العرب*. بیروت: دارالفکر للطباعة و النشر و التوزیع.

حسینی زبیدی، محمد مرتضی (۱۴۱۴ق). *تاج العروس من جواهر القاموس*. بیروت: دارالفکر.

حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق). *وسائل الشیعه*. قم: مؤسسه آل البيت.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق). *مفردات ألفاظ القرآن*. بیروت - دمشق: دارالقلم - الدار الشامیه.

رستمی اول، محمود (۱۳۹۳). *ارتباطات سازمانی در سیره حکومتی حضرت امیرالمؤمنین*. پایان نامه کارشناسی ارشد. قم: مؤسسه

آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

سیدین طاووس، علی بن موسی (بی تا). *مهج الدعوات و منهج العبادات*. بی جا. بی نا.

شهراسبی، رحمان، موعلی، علیرضا، احمدی، سیدعلی اکبر و امیرخانی، امیرحسین (۱۳۹۸). تبیین و ارائه مدل بهبود همدلی سازمانی در

سازمان سنجش کشور با رویکرد نظریه داده بنیاد. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۷(۴۷)، ۹۷-۱۷۱.

صاحب بن عباد، اسماعیل بن عباد (۱۴۱۴ق). *المحیط فی اللغة*. بیروت: عالم الکتاب.

طوسی، محمد بن حسن (بی تا). *الأمالی*. تهران: دارالثقافه.

کفعمی، ابراهیم بن علی (بی تا). *المصباح*. قم: الشریف الرضی - زاهدی.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۲۹). *الکافی*. قم: مؤسسه علمی - فرهنگی دارالحدیث.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱). *معارف قرآن: خلائق‌شناسی، کیهان‌شناسی، انسان‌شناسی*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

ملت، ندا، ابراهیمی قوام، صغری، غلامعلی لواسانی، مسعود و سعدی پور، اسماعیل (۱۴۰۰). رابطه تفکر دیالکتیک و همدلی با بهزیستی

معنوی. *پژوهش در دین و سلامت*، ۷(۱)، ۲۳-۳۵.

نظرزاده، مریم، نیک‌پی، ایرج و معدن دار آرنای، عباس (۱۴۰۰). بررسی تأثیر مدیریت کوانتومی بر بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری

همدلی سازمانی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴۸(۱۲)، ۴۳-۵۳.

یعقوبی، مجتبی، احمدی، محمدرضا و نارویی نصرتی، رحیم (۱۳۹۸). ساخت و اعتباریابی آزمون اولیه همدلی بر اساس منابع اسلامی.

روان‌شناسی و دین، ۴۵(۱۲)، ۲۲-۵.

Hofstede, Geert. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw Hill.


Joynt, Pat, & Malcolm Warner (1997). *Managing Across Cultures: Issues and Perspectives*. London and Boston: International Thomson Business Press.

Miller, Katherine (1995). *Organizational Communication: Approaches and Processes*. California: Wadsworth Publishing Company.

تحلیل اقدامات امام علی علیه السلام برای بهبود روابط فرادست و فرودست در محیط‌های کاری با تأکید بر «فاصله قدرت»

سیدروح‌اله طباطبائی ندوشن / دکتری علوم و معارف نهج‌البلاغه دانشگاه مبین

tabatabaei.seyed@yahoo.com

 orcid.org/0000-0003-2224-7277

دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۲۱ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

چکیده

رفتارهای امام علی علیه السلام منبع اطمینان‌بخشی از سبک زندگی اسلامی است؛ رفتارهایی برآمده از آموزه‌های وحیانی که اخلاق نبوی را نشان می‌دهد. در این میان، آن دست رفتارهایی که در تنظیم روابط بین‌افردی و اجتماعی کاربرد دارد، از اهمیتی مضاعف برخوردار است؛ زیرا بسیاری از مشکلات تابعی از رفتارهای ناصحیح و چالش‌برانگیز است که در رویارویی افراد با یکدیگر در سوبه‌های «همگرایانه» و «واگرایانه» رخ می‌نماید. ذیل سوبه همگرایانه دربارهٔ مناسبات کاری، باید گفت: زندگی امیرالمؤمنین علیه السلام در بردارندهٔ رهنمودهای کاربردی در زمینهٔ فرهنگ کار و نحوهٔ تنظیم روابط شغلی است؛ آموزه‌هایی که بر پایهٔ کرامت انسانی و بایسته‌های اخلاقی، طریقهٔ صحیح تعاملات بین عوامل انسانی فرادست و فرودست را نشان می‌دهد. بر پایهٔ مقالهٔ حاضر که با روش «توصیفی - تحلیلی» مبتنی بر منابع کتابخانه‌ای سامان یافته، امام علی علیه السلام قائل به فاصلهٔ قدرت نبودند و روابط عوامل انسانی در محیط کار را معطوف به اخلاق و کرامت انسانی می‌خواستند. آن حضرت در این باره، به اقداماتی دست زدند که پنداره‌شکنی برای کاستن از ارج فاصلهٔ قدرت از طریق پرهیز دادن از غلو در برابر صاحب‌منصبان و دوری از فره‌مند نمایی از مهم‌ترین این اقدامات بود. همچنین آن حضرت از رهگذر اقداماتی نظیر تعیین نکردن مدت مسؤلیت، عزل متخلفان و دوری از مناسبات سیاسی و خویشاوندی در مرادوات کاری، سیاست حذف حاشیهٔ امن را در پیش گرفتند. در تفصیل اقدام دیگر حضرت علی علیه السلام این مطلب ضروری است که آن حضرت با توجه به شایستگی‌های اخلاقی و شغلی، الگویی از رفتار حرفه‌ای در شایسته‌گزینی را به یادگار گذاشتند؛ الگویی که در آن توانایی و تخصص افراد در انتصابات، نقشی مهم داشت و دون‌پایگان بر شایستگان مقدم نبودند.

کلیدواژه‌ها: امام علی علیه السلام، روابط کار، مدیریت اسلامی، فاصلهٔ قدرت.

پژوهشگران در تحلیل متناظر جوامع کاری و سازمان‌ها، شاخصه‌هایی را به‌عنوان معیار مشترک در نظر گرفته‌اند تا شباهت و تفاوت فرهنگ‌های سازمانی را به نمایش بگذارند.

یکی از شناخته‌شده‌ترین و پر استنادترین نظریات در این دست تحلیل‌ها، نظریه «ابعاد فرهنگی» است که توسط جرارد هافستد (۲۰۲۰م) مطرح شد. نظریه او بر این اصل استوار بود که تفاوت فرهنگ‌های سازمانی را باید در شاخصه‌های اطمینان/عدم اطمینان به همکاران، مردسالاری - زن‌سالاری، فردگرایی - جمع‌گرایی، کوتاه‌مدت یا بلندمدت بودن جهت‌گیری، سهل‌گیری - سخت‌گیری و فاصله قدرت جست (ر.ک: رایبیز، ۱۳۸۶، ص ۴۵۸-۴۶۰). بر این پایه، هر سازمان و یا جامعه‌ای که جمع‌گراتر و سهل‌گیرتر باشد، رهبرش به همکاران با دیده اطمینان بنگرد، بر جنسیتی خاص اصرار نکند، در برنامه‌ریزی‌ها جهت‌گیری بلندمدت داشته باشد و فاصله قدرت بین عوامل انسانی فرودست و فرادست آن کمتر باشد، از فرهنگ کار متعالی و مترقی‌تری برخوردار است (ر.ک: هافستد و مینکوف، ۲۰۲۰، ص ۱۱۶).

بیان مسئله

به باور هافستد، فاصله قدرت به این موضوع اشاره دارد که تا چه میزان سازمان کاری می‌پذیرد که قدرت و مناصب به شکل نابرابر توزیع شود (کیم و لیونگ، ۲۰۰۷، ص ۸۶) و تنها در اختیار اشخاص معدودی قرار گیرد (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۳۴-۳۷). بنابراین فاصله قدرت نوعی محک پذیرش توزیع نابرابر قدرت و امکانات توسط اعضای سازمان کاری است (خیرالله، ۲۰۱۳، ص ۱-۱۲). بر این اساس، سازمان‌های کاری در دو الگوی کم‌فاصله و پرفاصله جای می‌گیرند.

ذکر این نکته ضروری است که در سازمان‌های با فاصله زیاد، چون ریاست و کسب مناصب دربردارنده منافع متعددی است، آن سازمان جلوه‌گاه هیمنه قدرت و خودکامگی خواهد شد (بیستس و پلاگ، ۱۳۸۷، ص ۳۲۲-۳۲۳). در این جوامع و سازمان‌ها، از میان هوس‌های بی‌پایان انسان، هوس قدرت و شکوه از همه نیرومندتر است (ر.ک: برل، ۱۳۶۱، ص ۱۱). از این‌رو رهبران احساس بزرگی می‌کنند؛ زیرا رهبری و فرماندهی به‌مثابه قله کوه است. هوایی که آنجا استنشاق می‌شود فرق می‌کند و چشم‌اندازهایش متفاوت با مناظری است که دیگران در وادی فرمانبری می‌بینند (ر.ک: جوونل، ۱۹۴۹، ص ۱۱۶).

در نقطه مقابل، در سازمان‌های کاری با فاصله کم، برابری‌گرایی وجود دارد و مظاهر بیشتری از مردم‌سالاری به چشم می‌خورد؛ زیرا فاصله قدرت با عدالت توزیعی و رویه‌ای در مناسبات سازمانی رابطه مستقیم دارد (ر.ک: لی و پی‌لوتا، ۲۰۰۰، ص ۶۸۵-۷۰۴).

مقصود از «عدالت توزیعی» همان توزیع منافع و وظایف میان افراد (ر.ک: هوفه، ۱۹۸۷، ص ۲۲۲-۲۲۸) و مراد از «عدالت رویه‌ای» میزانی است که نشان می‌دهد مقررات و رویه‌های مشخص شده توسط افراد و خط مشی‌ها در همه موارد کاربردشان، به‌صورت یکسان پیروی می‌شوند (شرمرهون و دیگران، ۲۰۰۲، ص ۱۳).

«فاصله قدرت» از سنجه‌های مهمی است که برخی از سازمان‌های جهانی بر اساس آن، کشورها را با هم مقایسه می‌کنند تا بستری برای تطبیق فرهنگ ملل باشد. نکته اینجاست که تاکنون از این معیار، در زمینه مقایسه فرهنگ ملل در جوامع معاصر بهره گرفته شده و از آن در زمینه مطالعه ابعاد گوناگون فرهنگ (از جمله فرهنگ کار در جوامع تاریخی) استفاده نشده است. این درحالی که بررسی عمیق این دست مفاهیم نیازمند مطالعات هم‌زمانی است؛ مطالعاتی که تاریخ را به‌مثابه زنجیره‌ای پیوسته و گسترش یافته در طیف زمان در نظر می‌گیرد و سبب می‌شود بازخوانی دقیق‌تر مفاهیم پدیدار یافته در دل تاریخ ممکن گردد.

مقاله حاضر پژوهشی تاریخمند است که دغدغه پی‌جویی فاصله قدرت در حیات نخستین پیشوای شیعیان حضرت علی^{علیه السلام} دارد. سؤال اصلی درباره «نگرش امیرالمؤمنین^{علیه السلام} به فاصله قدرت» است. امام^{علیه السلام} درباره فاصله قدرت چه دیدگاهی داشتند؟ و برای تقویت یا تضعیف فاصله قدرت در فرهنگ کار و روابط عوامل انسانی (کارفرما - کارگر/ امیر - مأمور) چه اقداماتی کردند؟

پیشینه

با بررسی به‌عمل آمده مشخص شد روابط عوامل انسانی در هندسه فرهنگ سازمانی و کار بر اساس کلام امام علی^{علیه السلام} از برخی جنبه‌ها بررسی شده که موارد ذیل از این دسته است:

- «تحلیل رفتار مدیریتی امام علی^{علیه السلام} بر پایه فاصله قدرت»، نوشته طباطبائی ندوشن و همکاران، (۱۴۰۱).
- «رهنمودهای حاصل از عهدنامه مالک اشتر برای تنظیم خطمشی ارتباطی حکومت‌ها با شهروندان»، نوشته جبارلوی شبستری و افخمی، (۱۳۸۴).
- «شناسایی عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر همسویی اهداف فردی کارکنان و سازمان در نهج‌البلاغه»، نوشته فروزنده دهکردی و همکاران، (۱۳۹۴).

با توجه به پیشینه ذکر شده و بررسی‌های صورت گرفته، می‌توان گفت: تاکنون پژوهشی که مشخصاً اقدامات امام علی^{علیه السلام} برای بهبود روابط کاری را بر اساس فاصله قدرت کاویده باشد، منتشر نشده است. از این رو مقاله حاضر از نوآوری برخوردار است.

ضرورت پژوهش

کاستن از فاصله قدرت در سازمان، می‌تواند به تقویت الفت و روحیه همکاری در سازمان و موفقیت رهبران و مدیران در تملک اندیشه و احساس عوامل انسانی فرودست بینجامد. از این رو شناخت راه‌های تقلیل فاصله قدرت، ضرورتی انکارناپذیر برای مدیران است. تجربه زیسته مولا علی^{علیه السلام} از منابع اطمینان‌بخشی است که این فرصت را فراروی پژوهشگران قرار می‌دهد تا راه‌های رفته در زمینه کاهش فاصله قدرت در قالب حکومتی سر به تاریخ نهاده را بکاوند و در اختیار مدیران و رهبران سازمان‌های کاری بگذارند.

روشن پژوهش

اگرچه در مطالعات مربوط به فرهنگ سازمانی و مدیریت جوامع کاری معاصر، مفهوم «فاصله قدرت» مد نظر پژوهشگران قرار گرفته، اما درباره جوامع گذشته که دسترسی میدانی بدان میسر نیست، کار چندانی صورت نگرفته؛ زیرا چنین مفهومی در همین بافت تاریخی قابل درک است. از این رو استفاده از روش توصیفی - تحلیلی می‌تواند در این زمینه راهگشا باشد. این روش در حقیقت کاوشی منظم است در منابع کتابخانه‌ای که در زمینه مرتبط با پرسش پژوهشگر، حقایق را دربر دارد. بنابراین پژوهشگر در این زمینه با وقایعی سروکار دارد که قبل از تصمیم به مطالعه آن‌ها، به وقوع پیوسته است.

در مرحله بعدی، پژوهشگر از طریق توجه به کلمات و مفاهیم کلیدی نظیر «امانت»، «مدح و ثنا»، «شایستگی» و «مقدم داشتن افراد»، همچنین تحلیل رابطه‌ها از طریق تفسیر روایات و در بخشی از پژوهش، همسنجی حکومت امام علی علیه السلام با حکومت عثمان، نتیجه پژوهش را پیش روی خوانندگان قرار داده است.

۱. فاصله قدرت

همان‌گونه که ذکر شد، «فاصله قدرت» از شاخصه‌های مقایسه سازمان‌های کاری است، اعم از سازمان‌های کاری خصوصی و آنجا که دولت در هیئت کارفرما ظاهر می‌شود. در گذر از این بحث نظری و پیش از ورود به بحث اصلی، باید به این نکته اشاره کرد که امام علی علیه السلام در شرایطی عهده‌دار خلافت شد که جامعه اسلامی در مقوله «عامل انسانی فرادست»، از «رحمة للعالمین» بودن پیامبر (انبیا: ۱۰۷) به مقطعی عزیمت کرد که خلافت با خشونت هم‌عرض شد. امام علی علیه السلام در این باره می‌فرماید: «فَصَبِّرْهَا فِي حَوْزَةِ حَسَنَاءَ يَغْلُظُ كَلِمَهَا وَيَخْشَنُ مَسْئَهَا» (نهج البلاغه، خطبه ۳)؛ بویگر امر حکومت را به روحیه خشنی سپرد که سخنش درشت و همراهی با او دشوار بود.

همچنین جامعه اسلامی از نقطه رجحان شایستگی بر مسائلی نظیر شیخوخیت (ر.ک: مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۱، ص ۱۲۳) با چرخش فرادستان جامعه به سمت ذات مراودات قبیله‌ای و قومی‌نگری، به نقطه‌ای رسید که خلیفه خویشاوندان خود را بر غیرخویشان و عرب را بر غیرعرب ترجیح می‌داد؛ زیرا در شبه‌جزیره تعهدهای اخلاقی نسبت به گروه‌های خویشاوندی - و نه نسبت به کل جامعه - معنا پیدا می‌کرد (هارمن، ۱۳۸۶، ص ۱۶۱).

در این رابطه، گمارده شدن بسیاری از افراد دودمان اموی در مناصب حکومتی در روزگار خلیفه سوم و رفتارها و سیاست‌های تبعیض‌آمیز او با تازیان و حتی افراد قبایل کم‌بینه، نمایه‌ای دیگر از حاکمیت فاصله قدرت در روابط فرادستان و فرودستان در عصر خلفاست (ر.ک: حلبی، ۱۴۰۴ق، ص ۲۲۹-۲۳۳).

۱-۱. اقدامات امام علی علیه السلام برای کاستن از فاصله قدرت

امام علی علیه السلام پس از پذیرش خلافت، برای کاستن از فاصله قدرت، تلاش گسترده‌ای از خود نشان داد؛ اقداماتی که در سه محور خواهد آمد:

۱-۱-۱. پنداره‌شکنی درباره فاصله قدرت

یکی از اقدامات مؤثر در زمینه فرهنگ کاری در دوران حکومت حضرت امیر مؤمنان علی علیه السلام، پنداره‌شکنی و کاستن از ارج فاصله قدرت در اذهان افرادی بود که امکان داشت در یکی از دو موقعیت «مأمور/کارگر» یا «امیر/کارفرما» نقش آفرین باشند. در منظومه فکری امام علیه السلام، بین کارفرما و کارگر و بین رئیس و کارکنان دولت، باید تناسب رفتاری وجود داشته باشد. کارفرمایان آن چنان که قدرت‌گرایان به بزرگ‌نمایی و فرهنگندی علاقه دارند (ر.ک: مهربان، ۱۳۹۷، ص ۵۵-۵۴) نباید از در فرهمند نمایی وارد شوند؛ همان خصیصه‌ای که هافستد برای رؤسای سازمان‌های با فاصله قدرت زیاد برمی‌شمرد (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۴۰).

امام علی علیه السلام به‌عنوان الگوی جامعه، هرگز به‌دنبال فرهنگندی و مهم جلوه دادن خود نبود. او درس آموخته ممتاز مکتبی بود که پیامبرش نسبت به فرهنگندی بی‌ربط بود و همواره خود را با دیگران برابر می‌شمرد (ر.ک: ابن‌عساکر، ۱۴۱۵ق، ج ۳، ص ۳۵۰؛ فیض کاشانی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۱۶۱؛ طبرسی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۳۰). برای نمونه، از تکیه دادن هنگام تناول غذا که منس شاهان است، پرهیز می‌کرد؛ همان‌گونه که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله چنین می‌کردند: «مَا أَكَلَ نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَهُوَ مُتَّكِيٌّ مُنْذُ بَعَثَهُ اللَّهُ، وَكَانَ يَكْرَهُ أَنْ يَتَشَبَّهَ بِالْمَلُوكِ» (ابولحیه، ۱۴۴۱ق، ج ۱، ص ۲۲۳).

چنین رفتاری در سیره امام علی علیه السلام نیز دیده می‌شود. برای نمونه، در بازگشت از صفین، حضرت سواره بر تیرهای از قبیله‌ای می‌گذشتند که شربحیل شبامی پیاده در رکاب ایشان راه می‌رفت. امام علیه السلام که چنین رفتاری را خوش نمی‌داشتند فرمودند: «بازگرد که چنین راه‌سپردنی برای حکمران، فتنه‌انگیز و برای مؤمنان، حقارت‌آمیز است» (ابن‌مزاحم، ۱۳۷۰، ص ۳۶). نمونه دیگر این مطلب در گفت‌وگو میان امیر مؤمنان علیه السلام و عده‌ای از مردم شهر انبار آمده است که امام علیه السلام در برابر چنین رفتاری، جویای علت شدند؛ پاسخ دادند: رسمی است که با آن، امیرانمان را گرامی می‌داریم (ابن‌شهر آشوب، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۱۴۸). امام علیه السلام نیز درستی این کار را زیر سؤال بردند (ر.ک: نهج‌البلاغه، حکمت ۳۷).

نمونه دیگری از مؤیدات بی‌علاقگی امام علیه السلام به فاصله قدرت و استفاده از جایگاهش برای فرهنگندمایی را باید در ماجرای خرید امام علیه السلام از بازار مسلمانان دید. صاحب کتاب *الصفوه* از ابومطرف روایت کرده است که حضرت علی علیه السلام را دیدم که مانند یک اعرابی بدوی در بازار کرباس‌فروشان به بزازی فرمودند: «آیا پیراهن داری تا از تو خریداری کنم؟» عرض کرد: «بله، یا امیرالمؤمنین!» آن حضرت از او نخریدند و به نزد دیگری رفتند. او نیز آن حضرت را شناخت. ایشان از او هم نخریدند. سپس به نزد جوانی رفتند که آن حضرت را نمی‌شناخت. پیراهنی از او به سه درهم خریدند. وقتی پدر جوان آمد. جوان به او خبر داد. او دانست که خریدارش امیرالمؤمنین علیه السلام بوده است. یک درهم برداشت و خدمت حضرت آمد و عرض کرد: «یا امیرالمؤمنین، بهای پیراهن دو درهم است». حضرت فرمود: «پسرت پیراهن را با رضایت خودم به من فروخت» (قندوزی، ۱۴۱۶ق، ج ۲، ص ۱۹۶).

یکی از مهم‌ترین فقره‌های نهج‌البلاغه که دوری امام علیه السلام از خودبزرگ‌نمایی به‌مثابه یکی از شاخصه‌های فاصله قدرت را نشان می‌دهد، جمله «وَلَا التَّمَاسَّاتِ لِإِعْظَامِ لِنَفْسِي» است (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۶). از این رو امام علیه السلام از مردم می‌خواستند ایشان را مدح نکنند: «فَلَا تُثَنُّوا عَلَيَّ بِجَمِيلِ ثَنَاءٍ» (همان) و به سبکی که با شاهان ظالم سخن می‌گویند، با ایشان سخن نگویند: «فَلَا تُكَلِّمُونِي بِمَا تُكَلِّمُ بِهِ الْجَبَابِرَةَ» (همان). شارحان مراد امیر مؤمنان علیه السلام از سبک شاه‌پسندی را که از آن سخن گفته شده، تعریف و تمجید دانسته‌اند (نواب لاهیجی، بی تا، ص ۱۹۴؛ مغنیه، ۱۹۷۹، ج ۳، ص ۲۷۶).

به‌همین مناسبت، پرهیز دادن امام علیه السلام از «غلو» و مذمت افراطیان (ر.ک: نهج‌البلاغه، حکمت‌های ۱۱۷ و ۴۶۹) و پرداختن به مقوله «حُبِّ الإِطْرَاءِ» (همان، نامه ۵۳) به معنای لذت مدح زیاد (ر.ک: صبحی صالح، ۱۳۹۰، ص ۲۰۵؛ هاشمی خویی، ۱۴۰۰، ج ۱۴، ص ۱۵۴) از دیدگاه فاصله قدرت قابل تحلیل است.

این رفتار حضرت نیز برگرفته از سنت نبوی صلی الله علیه و آله بود؛ آنجا که پیامبر صلی الله علیه و آله از ثنا گفتن نهی کردند و به خاک پاشیدن بر صورت مدح‌کنندگان امر فرمودند (صدوق، ۱۴۱۳ق، ج ۴، ص ۱۱؛ وزام، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۲۵۹). گرچه برخی شارحان، خاک‌پاشی را مجاز دانسته‌اند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۰، ج ۱۲، ص ۴۹۹)، اما دست‌کم برخی افراد در صدر اول، برداشتی کاملاً حقیقی از آن داشتند. برای نمونه، مقلاد مشتی خاک به صورت مدح‌کننده خلیفه سوم پاشید. وقتی علت را جویا شدند، در پاسخ به حدیث فوق اشاره نمود (ابن‌اثیر، ۱۳۶۷، ج ۱، ص ۱۸۴).

در منظومه فکری امام علیه السلام رابطه میان رئیس دولت با آنان که به‌عنوان فرودست در بدنه دولت اشتغال دارند باید همچون رابطه پدر با فرزندش باشد. ایشان توصیه می‌کردند: رفتار رئیس با کارکنان خود، همچون تفقد پدر از فرزندش باشد: «تَفَقَّدُ مِنْ أُمُورِهِمْ مَا يَتَفَقَّدُهُ الْوَالِدُ مِنْ وُلْدِهِ» (قاضی نعمان، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۳۵۸).

اقدامات امام علی علیه السلام برای پنداره‌شکنی درباره فاصله قدرت، بُعد دیگری هم داشت. ایشان در نقطه مقابل جریان‌های که حکومت را ابزار رسیدن به اهداف و مطامح خود می‌پنداشت و به اموال عمومی - همچون شتری که گیاه بهاری را می‌خورد - دست‌درازی می‌کرد (ر.ک: نهج‌البلاغه، خطبه ۳)، تعریفی از حکومت ارائه نمودند تا از یک‌سو مردم با معنای حقیقی «مسئولیت» آشنا شوند و پاکدستی مسؤلان را مطالبه کنند و از سوی دیگر، امر بر صاحب‌منصبان مشتبه نشود و مالکانه به اموال عمومی و افراد زیرمجموعه ننگرند.

تعریف امام علیه السلام از «حکومت» مبتنی بر اخلاق است. ایشان در نامه‌ای به یکی از کارگزاران خود، حکومت را امانت می‌دانند و می‌فرمایند: «فَإِنِّي كُنْتُ أَشْرَكَتُكَ فِي أَمَانَتِي» (همان، نامه ۴۱)؛ من تو را در امانت خود (حکومت) شریک کردم. در نامه‌ای هم به عمر بن ابی‌سلمه پس از تشکر و قدردانی از زحماتش در مدت استانداری بحرین، مرقوم داشتند: «نَزَعْتُ يَدَكَ بِلَا ذَمٍّ لَكَ وَلَا تَثْرِيْبٍ عَلَيْكَ؛ فَلَقَدْ أَحْسَنْتَ الْوِلَايَةَ وَأَدَيْتَ الْأَمَانَةَ» (همان، نامه ۴۲)؛ تو را بی آنکه نکوهش و سرزنشی برایت باشد، فراخواندم. تو خوب حکومت و ادای امانت کردی.

همچنین خطاب به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان نوشتند: «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» (همان، نامه ۵)؛ حکمرانی برای تو طعمه نیست، بلکه این حکومت بر دوش تو امانت است. گزاره‌های پیش گفته می‌تواند به مثابه مبادی اخلاق حرفه‌ای برای رهبران سازمان‌ها درس آموز باشد. مراد از «سازمان» در اینجا، اتحاد تعدادی شخص یا گروه برای هدف یا کاری خاص (گالبرایت، ۱۳۶۶، ص ۵۲) است که می‌تواند در هیئت یک حزب سیاسی، شرکت سهامی بزرگ و یا حکومت بروز یابد (ر.ک: همان، ص ۵۴). برای جمع‌بندی این بخش از مقاله، مهم‌ترین اقدامات امیر مؤمنان علیه السلام در زمینه پنداره‌شکنی درباره فاصله قدرت، در جدول ذیل آمده است:

جدول ۱: مهم‌ترین اقدامات امیر مؤمنان علیه السلام در زمینه پنداره‌شکنی از فاصله قدرت

اقدام	راهبرد		
دوری از فرهمندنمایی	ارائه الگوی عملی	راه ارائه تفصیله راه	ظهور
پرهیز دادن از غلو و مدح مسؤلان	عموم مردم و عوامل انسانی فرودست		
نگاه مشفقانه و پدر - فرزندی به نیروهای زیرمجموعه	عوامل انسانی فرادست		
ارائه تعریف جدیدی از حکومت	عوامل انسانی فرادست و فرودست		

۱-۲-۱. توجه به شایستگی‌های کاری

ضابطه‌مند نبودن فرایند استخدام از مهم‌ترین عوامل ایجاد فاصله قدرت زیاد در محیط‌های کاری است؛ زیرا افرادی که این چنین در یک موقعیت شغلی قرار می‌گیرند خیال ترفیع بر اساس روابط را در سر می‌پروراندند. هافستد معتقد است: پدیداری کانون قدرت حول گروه‌های دوستی و خانوادگی، نشانه فاصله زیاد قدرت است (هافستد، ۱۹۹۱، ص ۴۰). این در حالی است که در جوامع با فاصله کم، بنیان قدرت بر شایستگی‌های کاری استوار می‌یابد.

امام علی علیه السلام در گام اول در نخستین روزهای پذیرش خلافت، موضع خود را درباره واسپاری مسئولیت‌ها و توجه به توانایی و تخصص افراد اعلام کردند. آن حضرت شایسته‌گزینی را در جهت بازگشت به سنت نبوی صلی الله علیه و آله دانستند و فرمودند:

أَلَا وَإِنَّ بَلْبَتَكُمْ قَدْ عَادَتْ كَهَيْئَتِهَا يَوْمَ بَعَثَ اللَّهُ نَبِيَّهُ. وَالَّذِي بَعَثَهُ بِالْحَقِّ لَتَبْلِلَنَّ بَلْبَلَةٌ وَلَتَغْرِبَنَّ غَرْبَلَةٌ وَتَسْأَطُنَّ سَوْطَ الْقَدْرِ حَتَّى يَعُودَ أَسْفَلُكُمْ أَعْلَاكُمْ وَأَعْلَاكُمْ أَسْفَلَكُمْ وَيَسْبِقَنَّ سَابِقُونَ كَانُوا قَصْرًا وَيَلْقَصِرُونَ سَابِقُونَ كَانُوا سَبْقًا (نهج البلاغه، خطبه ۱۶)؛

بدانید! آزمایش شما به همان شکل که هنگام بعثت پیامبر صلی الله علیه و آله صورت گرفت، تکرار شده است. سوگند به خدایی که پیامبرش را به حق برانگیخت، شما در هم آمیخته شده، غربال می‌گردید و مانند حیواناتی که در دیگ جوشان است، بالا و پایین می‌شوید، تا آنجا که فرودستان بالا آیند و فرادستان به زیر کشیده شوند و عقب‌افتاده‌ها که کوتاهی کرده بودند جلو افتند و کسانی که قبلاً جلو افتاده بودند، عقب بمانند.

اشاره این سخن امام علیه السلام به نحوه انتصاب افراد در دوران خلفای پیشین، به‌ویژه عثمان بود؛ زیرا خلیفه سوم روشی را در پیش گرفته بود که می‌توانست نتیجه آن تحقق آرزوی ابوسفیان باشد. ابوسفیان در آغاز خلافت عثمان آرزو کرده بود

که حکومت پیوسته برای بنی‌امیه و میراث فرزندان آنان باشد: «مَا زَلَتْ أَرْجُوهَا لَكُمْ وَلَتَصِيرَنَّ إِلَيَّ صَبِيَانِكُمْ وَرَأْتَهُ» (مسعودی، ۱۴۰۹ق، ج ۲، ص ۳۴۳). این خطر را خلیفه دوم نیز پیش‌بینی کرد و عثمان را چنین پند داد: «فَإِنَّ وَايَتَ هَذَا الْأَمْرِ فَاتَّقِ اللَّهَ وَلَا تَحْمَلْ أَلْ أَيْ مَعِيَطَ عَلَيَّ رِقَابِ النَّاسِ» (بلادری، ۱۹۵۹، ج ۵، ص ۵۰۱)؛ ای عثمان، اگر به خلافت رسیدی، از خدا بترس و خاندان ابی‌معیط را بر گردۀ مردم سوار نکن!

امام علیه السلام مقدم‌داشتن دون‌پایگان بر نخبگان را از عوامل چهارگانه تباهی حکومت‌ها می‌دانستند (ر.ک: تمیمی آمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۴۲). از این رو در گام دوم، اقدام به پاک‌سازی بدنه دولت و عزل افراد ناشایست کردند (یعقوبی، ۱۳۷۹، ج ۲، ص ۷۷).

در مرحله بعدی، حضرت علی علیه السلام در نهایت دقت و به دور از مسائل حاشیه‌ای، مناصب را به افراد معتمد و توانمند سپردند. به بیان دقیق‌تر، مسئولیت‌سپاری در حکومت علوی، فراگردی بود که هرگز تابعی از روابط حلقه‌وار نشد و از ملاحظات سیاسی، مناسبات قومی و سفارش بزرگان اثر نمی‌پذیرفت. برای نمونه، امام علیه السلام در مواجهه با درخواست طلحه و زبیر مبنی بر مشارکت در حکومت، دست رد به سینه آنان زدند (ر.ک: نهج‌البلاغه، حکمت ۲۰۲؛ خطبه ۲۰۵). ایشان از نقش آن دو در شورش‌های مدینه خبر داشتند و از رویکرد زبیر در ماجرای شورای شش نفره مطلع بودند و یقین داشتند که در صورت کم‌توجهی به درخواست ایشان، مشکلاتی به وجود خواهد آمد (ر.ک: مفید، ۱۳۷۲، ص ۱۵؛ همو، ۱۴۱۳ق، ص ۴۳۷). اما بی‌اعتنا به خویشاوندی زبیر، ثروت و پایگاه اجتماعی این دو و فارغ از مصلحت‌اندیشی، آنان را شایسته کاری ندانستند که برای آن گردن کشیدند (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۹) و موضع خود را شفاف اعلام فرمودند: «من در امانت خود، از یارانم، کسی را شریک نمی‌کنم، مگر اینکه دین و امانت او را بپسندم» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۲، ص ۶).

در این زمینه، توجه به سخنان زبیر در جمع قریشیان خالی از لطف نیست؛ جایی که می‌گوید: این پادش ماست از سوی علی علیه السلام! ما در کار عثمان به نفع او قیام کردیم و گناهکاری او (عثمان) را ثابت نمودیم و اسباب قتل او را فراهم ساختیم، درحالی که علی علیه السلام در خانه خود نشسته بود. ما مشکل را حل کردیم، اما هنگامی که به‌وسیله ما به مقصودش رسید، دیگران را بر ما مقدم داشت (ابن‌قتیبه، ۱۹۹۰، ج ۱، ص ۷۱).

این جملات بر این حقیقت صحه می‌گذارد که امام علیه السلام در انتصاب افراد، مقهور روابط و مناسبات نمی‌شدند. نمونه دیگر واکنش ایشان به پیشنهاد مغیره و ابن‌عباس مبنی بر ابقای موقت معاویه با توجه به نفوذ سیاسی وی در شام و عموزادگی با عثمان است که نشان می‌دهد امام علیه السلام در انتصاب و ابقای افراد اهل مماشات نبودند و حضور افراد فاقد صلاحیت در مناصب را عرصه مصلحت‌اندیشی و محاسبات سیاسی قرار نمی‌دادند (ر.ک: طبری، بی‌تا، ص ۴۵۹-۴۶۱). از نظر امام علی علیه السلام، قبل از سپردن هرگونه مسئولیتی، باید از شایستگی افراد برای انتصاب، اطمینان حاصل کرد. ایشان همواره برای گماردن افراد در مناصب مهم، حساسیت به خرج می‌دادند و بر رعایت ملاک‌های شایستگی در مسئولیت‌سپاری (از جمله: حیا، سابقه دینداری و تجربه کاری) تأکید می‌کردند (ر.ک: نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

علی بن ابی طالب علیه السلام همچنان که قرآن کریم حکومت را «امانت» توصیف کرده (نساء: ۵۸)، منصب را ودیعه‌ای بزرگ می‌دانستند که باید پاس داشته شود و به دست کسانی سپرده شود که در منظومه فکری ایشان، از واژه «اهل» برای بیان شایستگی‌شان استفاده می‌شد (برای نمونه، ر.ک: نهج البلاغه، خطبه ۱۷۳).

از نظر امام علی علیه السلام، کسی شایسته قرار گرفتن در هرم قدرت است که توانایی حفظ این امانت را داشته باشد، خواه این انسان متعهد شایسته و دارای توانایی، از خویشان و حلقه نخست یاران و خواه از قبیله‌ای کمترشناخته شده از جنوب شبه جزیره باشد.

بنابراین آنچه امروزه به عنوان «تعهد» و «تخصص» در واسپاری مسئولیت‌ها بدان توجه می‌شود، مورد التفات حضرت علی علیه السلام بود. اشاره هم‌زمان به «تعهد» و «تخصص» در واگذاری مسئولیت، در این جمله حضرت نمایان است: «در استفاده از کارگزاران، واسطه و شفاعتی جز کفایت و امانت را پذیرا نباش» (ابن ابی‌الحدید، ۱۴۰۴ق، ج ۲۰، ص ۲۷۶). این نکته قابل ذکر است که در این جمله «کفایت» را باید معادل «تخصص» و «امانت» را هم‌مفهوم «تعهد» در نظر گرفت.

نکته شایان ذکر دیگر تفتن به واژه «امانت» در اشاره به حکومت است که بسامد فراوانی دارد (ر.ک: نهج البلاغه، نامه‌های ۵، ۴۱، ۴۲؛ حسینی جلالی، ۱۳۹۳، ص ۸۸). این مهم تأکیدی است بر این اندیشه که قدرت باید در دستان شایستگان باشد و در این میان، تعلق داشتن به یک دودمان اهمیتی ندارد؛ چنان که عملاً در دوران حکومت امام علی علیه السلام چنین شد. ایشان پس از انتخاب کوفه به‌عنوان مرکز خلافت، ترکیب هفت‌گانه قبیله‌ای موجود در این شهر را به‌گونه‌ای تغییر دادند که در مقابله با معاویه، به‌جای دوقطبی عراق - شام، تقابل اسلام اصیل و نفاق مطرح شود. از این رو گروه‌های یمنی جایگزین اعراب شمالی یا نزاری شدند و در نتیجه «رهبری اسلامی» به‌جای «رهبری قبیله‌ای» که در زمان حکومت عثمان تبلور داشت، مستقر شد (جعفری، ۱۹۷۹، ص ۱۱۷-۱۲۳).

در منظومه فکری امام علیه السلام، توده مردم «ستون دین» و «مایه قدرت مسلمانان» هستند. از این رو توجه مسئول دولت اسلامی باید به عموم مسلمانان معطوف باشد و از برگزیدن خشنودی خانواده، آشنایان و خواص، بدون در نظر گرفتن منافع و مصالح توده مردم برحذر باشد (ر.ک: نهج البلاغه، نامه ۵۳).

اندیشه امام دقیقاً بازتاب افکار پیامبر صلی الله علیه و آله است. در روایتی از رسول خدا صلی الله علیه و آله آمده است: «هرکس از میان گروهی، مردی را به کار گمارد که در میان آن گروه، خداسنتر از او وجود داشته باشد، به خدا و پیامبرش و مؤمنان خیانت کرده است» (حاکم نیشابوری، ۱۳۴۲ق، ج ۴، ص ۹۲؛ نیز ر.ک: کراچی، ۱۴۲۱ق، ج ۲، ص ۲۸۳).

به همین منوال، امام علیه السلام از «استثنا» کارگزاران و قرار دادن بی دلیل امکاناتی همچون زمین در اختیار نزدیکان و خواص نهی می‌کردند: «وَلَا تُقْطِعَنَّ لِأَخَدٍ مِنْ خَاشِيَتِكَ وَحَامِيَتِكَ قَطِيعَةً» (نهج البلاغه، نامه ۵۳). و از این رهگذر در حکومت ایشان فاصله قدرت از روابط عوامل حکومتی و مردم و نیز از مناسبات میان عوامل فرودست و فرادست رخت بریست.

مجموعه اقدامات امیر مؤمنان علیه السلام در این زمینه در شکل ذیل آمده است:

شکل ۱: اقدامات امیرالمؤمنین علیه السلام در زمینه کاستن از فاصله قدرت



در بازگشت به چهارچوب کلی مقاله، توجه به این نکته ضروری است که امام علی علیه السلام با شایسته‌گزینی و معرفی شاخصه‌های نیروی انسانی کارآمد، دست مدیران میانی در استخدام‌های بی‌ضابطه را بستند. از این رهگذر، آن حضرت عملاً فاصله قدرت در روابط کاری را که منجر به استخدام‌های بی‌قاعده و نادیده‌انگاری عدالت رویه‌ای می‌شد، به رسمیت نشناختند.

۳-۱. حذف حاشیه امن در مناسبات کاری

از دیگر اقدامات امام علی علیه السلام که در کاستن از فاصله قدرت اثر داشت، حذف حاشیه امن در مناسبات اداری بود. مراد از «حاشیه امن» (Comfort Zone) وضعیتی است که در آن، انسان می‌کوشد تا شرایط ثابت خود را حفظ کند (ر.ک: باردویک، ۱۹۹۵، ص ۱۲)؛ وضعیتی که ممکن است به منصوبان دولتی، در خصوص مصونیت در برابر پیامدهای تعقیبی، اطمینان خاطر دهد و سبب شود تا آنان به اقداماتی تبعیض آمیز، منفعت طلبانه و مغایر با قوانین دست بزنند.

امام علی علیه السلام با حذف حاشیه امن در مناسبات کاری، حجت را بر همگان تمام کردند که در هندسه مدیریت علوی، هیچ کس، حتی اگر از نزدیکان و خویشاوندان ایشان باشد، از عواقب کارش دور نیست و نمی‌تواند خود را از تعقیب و جزا مصون بداند. جمله امام علیه السلام که فرمودند: «أَلَا، مَنْ دَعَا إِلَى هَذَا الشُّعَارِ فَاقْتُلُوهُ وَلَوْ كَانَ تَحْتَ عِمَامَتِي هَذِهِ» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۲۷) اگرچه درباره موضع‌گیری افراد در خصوص وحدت و دوری از تفرقه است، اما - دست کم - تصدیق می‌کند که امام علیه السلام برای هیچ کس، حاشیه امن قائل نبودند.

ماجرای عاریه مضمونه (ر.ک: حکیمی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۴۱۲) اگرچه روایتی در خصوص یکی از دختران امام علی علیه السلام است، اما نشان‌دهنده این حقیقت است که امیر مؤمنان علیه السلام درباره فرزندان خود، حاشیه امن تصور نمی‌کردند و بنا نداشتند برای افراد زیرمجموعه حکومت خود، چنین امکانی را در نظر بگیرند.

نکته مرتبط با بحث این است که امام علیه السلام حاشیه امن را از صاحب‌منصبان عالی‌رتبه تا فرودست‌ترین عوامل انسانی سلب می‌کردند و در این زمینه هیچ استثنایی را نمی‌پذیرفتند؛ موضوعی که می‌تواند شاخصه‌ای برای عدالت رویه‌ای به‌شمار آید. مراد از «عدالت رویه‌ای» میزانی است که نشان می‌دهد مقررات و رویه‌های مشخص‌شده، توسط خط‌مشی‌ها در همه موارد کاربردشان، به‌صورت یکسان پیروی می‌شوند (شرمهورن و دیگران، ۲۰۰۲، ص ۱۳).

جلوه دیگری از عدالت رویه‌ای امام علی علیه السلام را که سبب فرو کاستن از فاصله قدرت می‌شد، می‌توان در واکنش ایشان به اختلاس یکی از کارگزاران خویش که از اقوام امام علیه السلام نیز بود، یافت. امام علیه السلام خطاب به آن کارگزار مرقوم داشتند:

فَاتَّقِ اللَّهَ وَارْزُقْ إِلَى هَؤُلَاءِ الْقَوْمِ أَمْوَالَهُمْ؛ فَإِنَّكَ إِنْ لَمْ تَفْعَلْ ثُمَّ أَمْكَنَى اللَّهُ مِنْكَ لِأَعْذِرَنَّ إِلَيَّ اللَّهُ فِيكَ، وَلَا ضَرْبَتِكَ بِسَيْفِي أَلْذَى مَا ضَرْبَتُ بِهِ أَحَدًا إِلَّا دَخَلَ النَّارَ! (نهج البلاغه، نامه ۴۱)؛ از خدا بترس و اموال ملت را به خودشان بازگردان و اگر چنین نکنی و خداوند مرا یاری رساند و به تو دست یابم، با همان شمشیری که به هرکس زده‌ام راه جهنم را پیش گرفته است، ضربتی بر تو خواهم نواخت.

نکته اینکه مخاطب این عبارات علاوه بر آنکه از اقوام امام علیه السلام بود، موقعیت علمی هم داشت؛ زیرا امام علیه السلام برایش نوشتند: ما تو را از خردمندان می‌شمردیم: «أَيُّهَا الْمَعْدُودُ كَانَ عِنْدَنَا مِنْ أَوْلَى الْأَلْبَابِ» (همان). امام علیه السلام چنین تهدیدش کردند و هرگز در نادیده انگاشتن فاصله قدرت میان او و دیگر کارگزاران، در معذوریت جایگاه اجتماعی و یا رابطه نسبی قرار نگرفتند.

ماجرای عزل ابوالاسود دثلی از منصب قضاوت گواه دیگری از حذف حاشیه امن در دوران حکومت امام علی علیه السلام است. درباره این ماجرا در برخی از منابع آمده است: ابوالاسود بی‌آنکه جنایت و خیانتی مرتکب شده باشد، در مدت کوتاهی پس از انتصاب، از مقام خود برکنار شد. وقتی وی علت عزل را جویا شد، چنین شنید: برای آنکه دیدم بلندتر از طرف دعوا سخن می‌گویی: «إِنِّي رَأَيْتُ كَلَامَكَ يَلُوعُ كَلَامَ خَصْمِكَ» (ر.ک: ابن ابی‌جمهور، ۱۴۰۵ق، ج ۲، ص ۳۴۳؛ نوری، ۱۴۰۸ق، ج ۱۷، ص ۳۶۱).

دقت در ماجرای پیش‌گفته این حقیقت را برملا می‌کند که تعیین مدت برای انجام مسؤلیت در هندسه رفتار مدیریتی امام علی علیه السلام جایگاهی نداشت. اگر غیر از این بود، در متن احکام انتصاب کارگزاران علوی ردی از زمان‌بندی مناصب یافت می‌شد.

بر اساس آنچه ذکر شد، حضرت علی علیه السلام با حذف حاشیه امن در محیط‌های کاری، عوامل حکومت را از رفتارهایی که متأثر از فاصله قدرت، رنگی از ظلم و بی‌عدالتی داشت و آمیخته با خودسری ناشی از دور شدن از ضوابط بود، پرهیز می‌دادند. بر پایه این اقدام، هرکس ضوابط مقرر را مراعات نمی‌کرد با مجموعه گسترده‌ای از واکنش‌ها - از توبیخ و عزل گرفته تا حبس و تعزیر - روبه‌رو می‌شد.

نتیجه‌گیری

در علم مدیریت، از نوع رابطه کارفرمایان و سطح فرودست جامعه کاری - به‌ویژه آنکه مناسبات و تعامل آن دو با یکدیگر در چه سطحی قرار دارد - به «فاصله قدرت» یاد می‌شود. همین مؤلفه یکی از ابعادی است که می‌توان بر پایه آن، جایگاه فرهنگ کار در دولت علوی را مطالعه و بررسی کرد.

به بیان دقیق‌تر از زاویه دید فاصله قدرت، می‌توان از یک‌سو بسیاری از رفتارهای حضرت علی علیه السلام را تحلیل کرد و از دیگرسو، تعداد پرشماری از حوادث آن دوران را با همین سنجه واکاوی نمود.

مروری بر نهج‌البلاغه نشان می‌دهد که امیرالمؤمنین علیه السلام باوری به فاصله قدرت نداشتند و در گفتمان مدیریتی ایشان، اثری از فاصله زیاد بین رئیس دولت و کارکنان مشاهده نمی‌شود. از همین رهگذر، کارفرمایان مجاز به نمایش قدرت و فرهمندنمایی نبودند.

از سوی دیگر و بر همین پایه، «تعهد» و «توانایی» دو ملاک اصلی جای‌گیری افراد در محیط کار بودند و در این زمینه، قرار گرفتن در حلقه خویشاوندان و دوستان فایده‌بخش نبود.

امام علیه السلام همچنین اقدام به حذف حاشیه‌های امن در مناسبات سیاسی کردند تا با کاستن از فاصله قدرت، پیشگیرانه عوامل انسانی دولت علوی را از فساد دور سازند.

منابع

نهج البلاغه.

- ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۵ق). *عوالی اللالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیہ*. تحقیق: مجتبی عراقی، قم: دار سیدالشهداء.
- ابن ابی الحدید، عبدالحمید (۱۴۰۴ق). *شرح نهج البلاغه*. تصحیح: محمدابوالفضل ابراهیم، قم: مکتبه آیه الله مرعشی نجفی.
- ابن اثیر، محمد بن مبارک (۱۳۶۷). *النهاية فی غریب الحديث و الأثر*. قم: اسماعیلیان.
- ابن حیون، قاضی نعمان (۱۳۸۵). *دعائم الاسلام*. قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
- ابن شهر آشوب، محمد بن علی (۱۳۷۹ق). *مناقب آل أبی طالب*. قم: مؤسسه انتشارات علامه.
- ابن عساکر، ابوالقاسم علی بن حسن (۱۴۱۵ق). *تاریخ مدینه دمشق*. تحقیق: علی شیری. بیروت: دارالفکر.
- ابن قتیبه (۱۹۹۰). *الإمامة و السیاسة المعروف بتاریخ الخلفاء*. تحقیق: علی شیری. بیروت: دارالأضواء.
- ابن مزاحم، نصر بن مزاحم منقری (۱۳۷۰). *بیکار صفین*. ترجمه پرویز اتابکی. تهران: آموزش انقلاب اسلامی.
- ابولحیه، نورالدین (۱۴۴۱ق). *شمائل النبوة و مکارمها*. دمشق: دارالانوار للنشر و التوزیع.
- برل، آدولف (۱۳۶۱). *قدرت*. ترجمه نجف دریابندری. تهران: خوارزمی.
- بلادزی، احمد بن یحیی (۱۹۵۹). *انساب الأشراف*. تحقیق: محمد حمیدالله. قاهره: دارالمعارف.
- بیتس، دانیل و پلاگ، فرد (۱۳۸۷). *انسان شناسی فرهنگی*. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: علمی.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶). *تصنیف غررالحکم و دررالكلم*. تحقیق: مصطفی درایتی. قم: دفتر تبلیغات.
- حاکم نیشابوری، محمد بن عبدالله (۱۳۴۲ق). *من المستدرک علی الصحیحین فی الحدیث*. تلخیص: محمد بن احمد الذهبی. حیدرآباد: مجلس دائرة المعارف النظامیه.
- حسینی جلالی، سیدمحمدرضا (۱۳۹۳). *کتاب سیدالوصیین و امیرالمؤمنین الی قاضی الاھواز*. قم: دانشگاه مفید.
- حکیمی، محمدرضا، محمد و علی (۱۳۸۰). *الحیة*. ترجمه احمد آرام. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- حلی، تقی بن نجم (۱۴۰۴ق). *تقریب المعارف*. تحقیق: فارس تبریزیان و الحسون. قم: الهادی.
- راینز، استیفن (۱۳۸۶). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.
- صالح، صبحی (۱۳۹۰). *فرهنگ لغات نهج البلاغه*. ترجمه مصطفی رحیمی نیا. تهران: اندیشه اسلامی.
- صدوق، محمد بن علی (۱۴۱۳ق). *من لا یحضره الفقیه*. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- طباطبائی نوشن، سیدروح اله و همکاران (۱۴۰۱). *تحلیل رفتار مدیریتی امام علی علیه السلام بر پایه فاصله قدرت*. پژوهشنامه نهج البلاغه، ۱۰، ۴۷-۷۱.
- طبرسی، حسن بن فضل (۱۳۶۵). *مکارم الاخلاق*. ترجمه ابراهیم میرباقری. تهران: فراهانی.
- طبری، محمد بن جریر (بی تا). *تاریخ الطبری*. تحقیق: محمدابوالفضل ابراهیم. قاهره: دارالمعارف.
- فیض کاشانی، ملاحسن (۱۴۱۷ق). *محجة البیضاء فی تهذیب الاحیاء*. تحقیق: علی اکبر غفاری. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- قندوزی، سلیمان (۱۴۱۶ق). *یابیع المودة لنوی القریبی*. تحقیق: سیدعلی جمال اشرف. قم: اسوه.
- کراچکی، محمد بن علی (۱۴۲۱ق). *التعجب من أغلاط العامة فی مسألة الإمامة*. تحقیق: کریم فارس حسون. قم: دارالغدیر.
- گالبرایت، جان کنت (۱۳۶۶). *کالبدشناسی قدرت*. ترجمه احمد شهسا. تهران: شهسا.
- مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق). *بحار الانوار الجامعة لدرر اخبار الائمة الاطهار*. بیروت: مؤسسه الوفاء.

مسعودی، علی (١٤٠٩ق). *مروج الذهب و معادن الجواهر*. تحقیق: اسعد داغر. قم: دارالهجرة.

مکارم شیرازی، ناصر (١٣٩٠). *پیام امام امیرالمؤمنین* ﷺ: شرح تازه و جامعی بر نهج البلاغه. قم: امام علی بن ابی طالب ﷺ.

مغنیه، محمدجواد (١٩٧٩). *فی ظلال نهج البلاغه*. بیروت: دارالعلم للملایین.

مفید، محمد بن محمد (١٣٧٢). *الكافئة فی إبطال توبة الخاطئة*. تحقیق: علی اکبر زمانی نژاد. قم: کنگره جهانی هزاره شیخ مفید.

— (١٤١٣ق). *الجمال و النصره لسید العترة فی حرب البصرة*. تحقیق: سیدعلی میرشریفی. قم: مکتب الاعلام الاسلامی.

مهربان، مجتبی (١٣٩٧). *روان‌شناسی انسان قدرت‌گرا*. تهران: جوانه رشد.

نواب لاهیجی، محمدباقر (بی تا). *شرح نهج البلاغه*. تهران: اخوان کتابچی.

نوری، میرزاحسین (١٤٠٨ق). *مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل*. بیروت: مؤسسه آل البيت لاحیاء التراث.

ورام، مسعود بن عیسی (١٤١٠ق). *مجموعه ورام*. قم: مکتبه فقیه.

هارمن، کریس (١٣٨٦). *تاریخ جهان*. ترجمه پرویز بابایی و جمشید نوابی. تهران: نگاه.

هاشمی خویی، میرزاحسین‌الله (١٤٠٠ق). *منهاج البراعة فی شرح نهج البلاغه*. تحقیق: ابراهیم میانجی. تهران: مکتبه الاسلامیه.

یعقوبی، احمد (١٣٧٩). *تاریخ یعقوبی*. قم: مؤسسه نشر فرهنگ اهل بیت ﷺ.

Bardwick, Judith M (١٩٩٥). *Danger in the Comfort Zone: From Boardroom to Mailroom--how to Break the Entitlement Habit That's Killing American Business*. New York: Amacom, American Management Association.

Jouvenel, Bertrand (1949). *On Power: The Natural History of Its Growth*. New York: Viking Press.

Lee, Cynthia, Madan Pillutla, Kenneth S Law (2000). "Power-distance, gender and organizational justice", *Journal of Management*, Volume 26, Issue 4, pp 685–704.

Höffe, Otfried (1987). *Politische Gerechtigkeit: Grundlegung einer kritischen Philosophie von Recht und Staat*, Frankfurt am Mein: Suhrkamp.

Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. London: McGraw-Hill Book Company.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd Edition. USA: McGraw-Hill.

Jafri, S. Husain. M (1979). *Origins and Early Development Of Shia Islam*. London. Oxford.

Khairullah, D. H. Z., Khairullah, Z. Y. (2013). "Cultural Values and Decision-Making in China", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol 3 (2), pp40-35

Kim, T. Y., & Leung, K., (2007) "Forming and Reacting to Overall Fairness: A Cross Cultural Comparison", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 104: 83-95.

Schermerhorn, Jr. John & Others (2002). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc, Seventh Edition.

مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی

apzsqom@gmail.com


atavakkoli@rihu.ac.ir

asahmadi1968@gmail.com

علی آقاپیروز / استادیار پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی

عبدالله توکلی / دانشیار گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

ک. اسدالله احمدی / دکتری قرآن و علوم، گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمية

 orcid.org/0009-0007-0721-5396

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی و استخراج برخی از مهم‌ترین مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی انجام شده است. مسئله اصلی تحقیق حاضر این بوده که مبانی اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی چیست؟ برای پاسخ به این پرسش و استخراج مضامین مرتبط با این موضوع، با استفاده از روش ترکیبی «استنباطی - تحلیلی» (تحلیل مضمون)، با جست‌وجوی واژگانی و نیز با مراجعه مستقیم و مطالعه تریبی متون منابع، تحقیق گسترده‌ای انجام شد. نتیجه تحقیق با انجام سه مرحله رمزگذاری توصیفی، تفسیری و رابطه‌ای، دستیابی به ۱۹۷ مضمون توصیفی یا پایه و ۱۹ مضمون تفسیری یا سازمان‌دهنده و ۵ مضمون رابطه‌ای یا فراگیر بوده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد «علم و معرفت» با دو مؤلفه، «ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن» با سه مؤلفه اصلی، «نگاه به هستی از منظر دینی» با دو مؤلفه، «نگاه به انسان از منظر دینی» با پنج مؤلفه و «ایمان به سنت‌های الهی» با سه مؤلفه به‌مثابه مبانی دینی و اعتقادی یا مبانی خاص برای مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی مطرح‌اند.

کلیدواژه‌ها: مبانی، مدیریت عملکرد سازمانی، آموزه‌های اسلامی.

«مدیریت عملکرد» به سبب نقش اساسی‌اش در موفقیت سازمان برای رسیدن به اهداف، ابزاری توانمند است که توانسته به‌طور روزافزون توجه سازمان‌ها را به خود جلب نماید. «مدیریت عملکرد» اصطلاح جدیدی است که جایگزین اصطلاح سنتی «ارزیابی عملکرد» برای جبران کاستی‌ها و ضعف‌های آن شده و نوع تکامل‌یافته آن و در عین حال، بسیار متفاوت از آن است. این موضوع یکی از مهم‌ترین موضوعات علمی است که آموزه‌های اسلامی و قرآنی، چه در بعد فردی و چه در بعد سازمانی بر آن تأکید ورزیده‌اند.

از سوی دیگر، هر دانشی افزون بر ماهیت علمی و شناختی، از عوامل مبنایی و پیش‌انگاره‌هایی نیز برخوردار است که در شکل‌دهی هویت دینی یا غیردینی (سکولاری) علم به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم تأثیر دارد. مدیریت اسلامی به‌مثابه یک دانش، از این قاعده مستثنا نبوده و مبتنی بر مجموعه‌ای از باورهای بنیادینی است که اصول، فروع و مسائل این علم بر پایه آن بنا می‌شوند.

مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام نیز به‌منزله شاخه‌ای از دانش مدیریت اسلامی (مانند سایر علوم) نیازمند برخی گزاره‌های شناختی است تا مشروعیت و مقبولیت عقلی و نقلی آن را تضمین کرده، کارکردهای آن را پیش‌بینی کند که از آنها با نام «مبانی» یاد می‌شود.

اصطلاح «مبانی» مفهومی عام دارد که شامل مبانی دینی - اعتقادی و غیر آن می‌گردد. مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی یک سلسله باورهای بنیادینی است که از منابع و آموزه‌های اصیل اسلامی استنباط و در قالب مجموعه‌ای از گزاره‌های خبری (توصیفی) ارائه می‌گردد و مانند دیگر مبانی، مبادی تصویری و تصدیقی این دانش را شکل داده، به‌منزله اصول موضوعه آن شناخته می‌شود و مسائل آن علم بر آنها استوار می‌گردد. از این‌رو چیستی مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام، مسئله‌ای است که تبیین آن از اهمیت ویژه برخوردار است.

بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که باورهای بنیادینی که به مثابه مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام مطرح است، کدام است؟ بر اساس این باورها، نگاه به هستی و نگاه به انسان از منظر دینی در مدیریت عملکرد سازمانی چگونه است؟ ایمان به سنت‌ها و قوانین الهی حاکم بر زندگی بشر، چه تأثیری در مدیریت عملکرد سازمانی دارد؟ در این پژوهش، به موارد مهم از این نوع باورها که ارتباط بیشتری با مدیریت عملکرد سازمانی دارد، با استفاده از گزاره‌های مستفاد از آموزه‌های اسلامی اشاره می‌گردد.

ادبیات نظری پژوهش

مبانی هر علم مفروضات بنیادینی هستند که با تغییر آنها، علم یادشده ماهیتاً تغییر خواهد کرد. بنابراین اگر دیدگاه‌ها درباره این مبانی متفاوت باشد، علوم متفاوت با کارکرد گوناگونی تولید خواهد کرد. از این‌رو هر محققى کنجکاو خواهد بود که بداند مبانی علم مورد بحث چیست.

در اینجا به دو دیدگاه مهم و درگیر در زمینه مبانی مدیریت عملکرد سازمانی اشاره می‌شود:

الف) علوم انسانی موجود در غرب در دوران تجددگرایی (مدرنیسم) و فراتجددگرایی (پسامدرنیسم) مبتنی بر مبانی و شاخصه‌هایی بوده است؛ همچون: انسان‌مداری، عقل‌گرایی (عقل محاسبه‌گر و ابزاری)، ماده‌گرایی (ماتریالیسم)، فردگرایی، سرمایه‌داری، مردم‌سالاری فردگرایانه (دموکراسی لیبرال)، و تأکید بر حقوق افراد به جای تأکید بر تکالیف آنها (ساجدی، ۱۳۸۷، ص ۱۸۱). از این رو «علوم انسانی غربی» به علومی اطلاق می‌گردد که مبانی، مسائل یا روش‌های آنها مبتنی بر تفکر غربی باشد (عبدلی مسینان، ۱۳۹۸).

بر این اساس، مبانی معرفتی و فلسفی «مدیریت عملکرد سازمانی» به‌مثابه یک موضوع مدیریتی در علوم انسانی رایج غربی نیز برگرفته از مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی حاکم بر جهان‌بینی مادی و مکتب عرفی گری (سکولاریسم)، فردگرایی (لیبرالیسم) و انسان‌گرایی (اومانیزم) غربی است (ساداتی‌نژاد، ۱۳۹۲)؛
ب) علوم انسانی اسلامی و به‌تبع آن، مدیریت اسلامی و مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام، نه بر عرفی‌گری و فردگرایی و انسان‌گرایی، بلکه مبتنی بر مبانی به‌دست‌آمده از آموزه‌های اسلامی است و در این پژوهش به مهم‌ترین آنها اشاره شده است. بر این اساس، علوم انسانی غربی با علوم انسانی اسلامی به سبب تفاوت آنها در مبانی، متفاوت خواهد بود.

پیشینه پژوهش

در کتاب‌ها و مقالات گوناگون نسبت به بیان یک یا چند مبنا از مبانی علوم انسانی اسلامی و مدیریت اسلامی، به‌صورت عام مطالبی ارائه گردیده؛ اما هیچ‌یک از این تحقیقات به بیان مبانی خاص موضوع این تحقیق و با روش ترکیبی استنباطی - تحلیلی نپرداخته است. در جدول (۱) به چند نمونه از این‌گونه تحقیقات اشاره شده است:

جدول ۱: پیشینه تحقیق

ردیف	عنوان	نویسنده	تاریخ چاپ	محتوا
۱	مبانی و اصول مدیریت عملکرد از منظر آیات و روایات	محمدباقر بابایی طلاتیبه	۱۳۹۹	این اثر در شش فصل تدوین و تنظیم گردیده است. نویسنده در فصل دوم، مبانی مدیریت عملکرد در فرهنگ علوی را در ضمن دو گفتار با عناوین «مبانی رویکردی» و «مبانی کارکردی» مطرح نموده است.
۲	درآمدی بر مدیریت اسلامی (مبانی و مسائل)	محسن منطقی	۱۴۰۰ الف	این اثر در ده فصل تنظیم شده که در فصل‌های دوم تا هفتم به مبانی معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، الاهیاتی، انسان‌شناختی، ارزش‌شناختی و روش‌مدیریت اسلامی پرداخته است.
۳	مبانی علوم انسانی اسلامی	احمدحسین شریفی	۱۳۹۳	این اثر در نه فصل تنظیم شده و در فصل پنجم به مبانی فلسفی علوم انسانی - اسلامی، همچون معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، دین‌شناختی و ارزش‌شناختی پرداخته است.
۴	«علوم انسانی و مبانی معرفت‌شناختی آن در رویکرد اسلامی»	مهدی عباس‌زاده و ابوالحسن غفاری	بهار و تابستان ۱۴۰۱	در این مقاله پژوهشی، واقع‌گرایی، مطابقت، میناگرایی، یقین و عقل‌گرایی از مهم‌ترین مبانی معرفت‌شناختی علوم انسانی اسلامی دانسته شده است.
۵	«مبانی ارزش‌شناختی علوم انسانی اسلامی با تأکید بر حوزه دانش مدیریت از منظر علامه مصباح‌زیدی»	حسن روشن، صالح آقابابایی و سیده‌عفت حسینی	بهار و تابستان ۱۴۰۱	این اثر مبانی ارزش‌شناختی در دانش مدیریت اسلامی را بررسی نموده و جامعیت ارزش‌ها، قابلیت تبیین، برخورداری از انسجام درونی و اصالت سود نامحدود اخروی را به‌مثابه مبانی ارزش‌شناختی مدیریت اسلامی دانسته است.

۱. بررسی مفاهیم

۱-۱. مبانی

«مبانی» جمع «مبنا» و در لغت، به معنای «بنیان و اساس و پایه» آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ذیل واژه «مبنا») و در اصطلاح علمی، اصول و پیش‌فرض‌هایی است که علوم، نظریه‌ها و مسائل علمی بر آن مبتنی است و داوری‌ها و موضع‌گیری‌ها در علم بر اساس آن شکل می‌گیرد (علی‌تبار، ۱۳۹۴).

مراد از «مبانی دینی - اعتقادی» در این تحقیق، دسته‌ای از گزاره‌های خبری دینی - اعتقادی است که به نظر می‌رسد ارتباط نزدیک‌تری با مدیریت عملکرد سازمانی و نقش مبنایی نسبت به آن دارد؛ یعنی مدیریت عملکرد سازمانی (برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، سنجش و ارزیابی و...) از منظر اسلام، بدون مبنا قرار دادن آنها، اتفاق نخواهد افتاد.

۱-۲. مدیریت عملکرد سازمانی

عبارت است از: «تدوین برنامه‌هایی برای دستیابی به اهداف، پیاده‌سازی برنامه‌های تدوین‌شده، سنجش نتایج و دادن بازخورد و بازبینی یافته‌ها به‌منظور اصلاح برنامه‌ها یا اقدام‌های صورت‌گرفته در صورت نیاز» (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۰، ص ۳۲۲). به‌عبارت‌دیگر، در یک نگاه نظام‌مند، «مدیریت عملکرد سازمانی» عبارت است از: برنامه‌ریزی، اجرای برنامه، سنجش و ارزیابی نتایج، دادن بازخورد، بازبینی یافته‌ها، اصلاح (در صورت لزوم) و بهبود عملکرد.

۱-۳. آموزه‌های اسلامی

عبارت است از: گزاره‌هایی مانند آیات و روایات که با محوریت مبانی و اصول اعتقادی و اخلاقی و ارزش‌های اسلامی از طریق کتاب‌الله و سنت و سیره پیامبر گرامی ﷺ و امامان معصومین بیان می‌شود.

۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ تقسیم‌بندی پژوهش، از نوع «استنباطی - تحلیلی» است. با توجه به پیاز پژوهش ساندرز، می‌توان گفت: از نظر فلسفه بنیادین تحقیق، روش‌شناسی اجتماعی قرآن و متون دینی؛ الگوواروه پژوهش تفسیری؛ جهت‌گیری پژوهش تحقیقات بنیادی - کاربردی؛ روش پژوهش «تحقیق کیفی»؛ رویکرد پژوهش استقرایی؛ راهبرد پژوهش اجتهادی و تحلیل مضمون؛ روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و بررسی اسناد؛ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش «استنباطی - تحلیلی» یا روش «اجتهادی» و روش «تحلیل مضمون» یا «تم» است.

روش «اجتهادی» روشی کیفی و مبتنی بر وحی و مهم‌ترین شیوه برای کشف آموزه‌های دینی از منابع اسلامی به‌شمار می‌رود و عبارت است از: «کوشش علمی روشمند در منابع معتبر دینی با استفاده از ابزار و عناصر لازم برای تفهیم، اکتشاف و استخراج آموزه‌های مدیریت اسلامی، به‌گونه‌ای که از اعتبار برخوردار باشد» (منطقی، ۱۳۹۷؛ حسنی و علی‌پور، ۱۳۸۶).

روش «تحلیل مضمون» یکی از روش‌های نوین در حوزه مطالعات اجتماعی به‌شمار می‌رود که با رویکرد استنباطی به سراغ تحلیل متون ذی‌ربط می‌رود. این روش نیز همانند روش «اجتهادی» یکی از روش‌های کیفی پژوهش است. این دو روش مکمل یکدیگرند و در مفهوم‌سازی و تحلیل مضامین به‌همدیگر نیاز دارند. با ترکیب این دو روش، روشی کامل برای کشف یک نظریه از منابع دینی و نظریه‌پردازی نسبت به یک موضوع علمی در این منابع شکل می‌گیرد.

۳. تبیین مراحل و چگونگی انجام تحقیق

۳-۱. مرحله اول

تعیین جامعه آماری یا منابع تحقیق: با توجه به گستردگی منابع غنی اسلامی و ظرفیت نداشتن پژوهش‌های این‌چنینی برای بررسی تمام این منابع، قرآن کریم و بخشنامه‌های نهج‌البلاغه به‌مثابه منابع این پژوهش انتخاب شد و از بخش‌های دیگر آن و نیز از منابع حدیثی دیگر به‌صورت پراکنده و موردی استفاده گردید.

۳-۲. مرحله دوم

انجام تحقیق: این مرحله دارای چند گام است:

۳-۲-۱. گام اول

آشنایی با داده‌ها و ایجاد رمزهای اولیه: در این گام، با استفاده از روش «جتهادی» و مراجعه به منابع منتخب، با هدف یافتن پاسخ سؤال‌های تحقیق در آموزه‌های اسلامی، ابتدا با جست‌وجوی واژگانی و سپس با مراجعه مستقیم به متون منابع تحقیق به کمک تفاسیر المیزان، نمونه و نور در بخش آیات قرآنی و ترجمه‌های آیت‌الله مکارم شیرازی و مرحوم دشتی و فیض‌الاسلام در بخش نامه‌های نهج‌البلاغه، به جست‌وجو پرداخته شد و داده‌های لازم و مرتبط با موضوع و سؤال‌های تحقیق جمع‌آوری و مکرر مرور گردید و داده‌ها از نظر مفهومی تحلیل و نقد گردید. در نتیجه، تعداد ۳۱۹ آیه و روایت گردآوری شده، رمزگذاری گردید.

لازم به ذکر است که در این پژوهش از روش «جتهادی» با تمام ویژگی‌هایی که دارد، استفاده نشده؛ بلکه در حد بررسی دلالتی گزاره‌های اسلامی و کشف مفاهیم و مضامین از آن استفاده گردیده است؛ مثلاً بررسی سندی گزاره‌های اسلامی برای دستیابی به مفاهیم مدیریتی (مانند استنباط مسائل فقهی) انجام نشده است.

۳-۲-۲. گام دوم

شناخت مضامین و رمزگذاری توصیفی: در این گام، با شناخت مضامین، رمزهای مختلف در قالب مضامین مرتب شد و همه داده‌های رمزگذاری شده مرتبط با هریک از مضامین، شناسایی و در نتیجه، با ترکیب و تلفیق رمزهای مختلف دارای مفاهیم همسو و مترادف، ۱۹۷ مضمون پایه یا توصیفی به‌دست آمد.

۳-۲-۳. گام سوم

رمزگذاری تفسیری: در این گام، مضامین توصیفی که در گام قبلی به‌دست آمده بود، در سطح کلان‌تری تحلیل، پالایش و در گروه‌های منسجم دسته‌بندی شد؛ به این صورت که با مد نظر قرار دادن سؤالات تحقیق و با ادغام و همگون‌سازی شاخص‌های مشابه و هم‌خانواده، تعداد ۱۹ مضمون تفسیری یا سازمان‌دهنده شکل گرفت.

۳-۲-۴. گام چهارم

تحلیل مضامین تفسیری و رمزگذاری رابطه: در این گام، با توجه به اینکه محقق باید برای مضامین خود عنوان مشخصی برای تحلیل نهایی انتخاب نماید، مضامین تفسیری در سطح کلی‌تری تحلیل شد و ضمن یکسان‌سازی

ادبیات مضامین مشابه و با جریان رفت و برگشتی بین مفاهیم، این مفاهیم ذیل پنج عنوان مشخص شکل گرفت که در مجموع پنج مضمون رابطه‌ای یا فراگیر به‌دست آمد.

۳-۳. مرحله سوم

تدوین گزارش نهایی تحقیق: بعد از طی فرایند دو مرحله قبل، در نهایت گزارش نهایی تحقیق تدوین و شبکه مضامین تشکیل و در قالب یک نمودار ارائه گردید. البته با توجه به محدودیتی که وجود دارد، در این پژوهش، به برخی از این یافته‌ها اشاره می‌گردد.

۴. اعتبارسنجی پژوهش

در برخی پژوهش‌ها، چهار عنصر (استناد دینی، انسجام و هماهنگی، مطابقت با واقعیت، و کارآمدی) به‌منزله شاخص‌های آن معرفی شده است (منطقی، ۱۴۰۰ ب). این تحقیق دارای چهار شاخص است:

– استناد دینی دارد؛ یعنی محتوای تحقیق مبتنی بر منابع اصیل دینی است و با دیدگاه اندیشمندان اسلامی سازگاری دارد.

– انسجام و هماهنگی بین مضامین آن موجود و با قواعد اسلامی و گزاره‌های بنیادین آن سازگار است.

– با توجه به اعتبار منابع تحقیق، مضامین آن با واقع مطابقت دارد.

– در صورت به‌کارگیری صحیح مضامین تحقیق، از کارآمدی لازم نیز برخوردار است.

جدول ۲: نمونه‌ای از رمزگذاری آیات مرتبط با موضوع

ردیف	گزاره‌های اسلامی منتخب	مضمون توصیفی	مضمون تفسیری
۱	«أَلَمْ يَسْئُرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَ لَدَارُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ لِّلَّذِينَ اتَّقَوْا أَفَلَا تَعْقِلُونَ» (یوسف: ۱۰۹).	امکان شناخت با سیر در زمین و تعقل و تفکر	امکان معرفت و شناخت برای انسان
۲	«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آمِنُوا بِاللَّهِ وَ رِسُولِهِ وَ الْكِتَابِ الَّذِي نَزَّلَ عَلَي رِسُولِهِ وَ الْكِتَابِ الَّذِي أَنْزَلَ مِنْ قَبْلِ وَ مَنْ يَكْفُرْ بِاللَّهِ وَ مَلَائِكَتِهِ وَ كُتُبِهِ وَ رُسُلِهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا بَعِيدًا» (نساء: ۱۳۶).	لزوم ایمان تفصیلی همه مردم به خدا و تمام جزئیات معارف برحق دین اسلام	لزوم ایمان به تمام معارف دین اسلام
۳	«وَ مَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ وَ يَعْمَلْ صَالِحًا يُكَفِّرْ عَنْهُ سَيِّئَاتِهِ وَ يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ» (تغابن: ۹).	ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن؛ نجات‌بخش و موجب پاداش ابدی	عملکرد مبتنی بر ایمان؛ مقبول اسلام
۴	«وَ مَا هَذِهِ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا لَهْوٌ وَ لعبٌ وَ إِن الدَّارَ الْآخِرَةَ لَهِيَ الْحَيَوَانُ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ» (عنكبوت: ۶۴).	لزوم ایمان به جهان آخرت به‌مثابه سرای زندگی حقیقی و دائمی	دوبعدی بودن عالم هستی
۵	«إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي خَالِقٌ بَشَرًا مِنْ طِينٍ» (ص: ۷۱)؛ «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَ نَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (ص: ۷۲).	خلقت انسان از گل و دمیدن روح در کالبد گلی	دوبعدی بودن وجود انسان

۵. یافته‌های پژوهش

در این تحقیق، با توجه به ظرفیت مقاله، برخی از مبانی دینی – اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی که از همه مهم‌تر به نظر رسید، بررسی شد که توضیح آن خواهد آمد.

۵-۱. ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن

از منظر آموزه‌های اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم، نقطه عطف در مدیریت عملکرد سازمانی، ایمان به دین اسلام و تمام ابعاد و ارزش‌های آن است. بنابراین با توجه به آیه ۱۳۶ سوره بقره و بیانی که علامه طباطبائی در تفسیر المیزان درباره آن دارد، هر که بخواهد بر اساس آموزه‌های اسلامی و قرآنی عملکرد سازمان را درست مدیریت نماید، باید به دین اسلام و تمام ابعاد آن ایمان داشته باشد و مبانی فکری سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مجریان در تمام سطوح سازمان باید بر این اساس شکل گیرد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۵ مضمون تفسیری و ۴۴ مضمون توصیفی است.

جدول ۳: مضامین مرتبط با ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن

مضمون فراگیر	مضمون تفسیری (سازمان‌دهنده)	مضمون توصیفی (پایه)	منبع
لزوم ایمان به تمام معارف دین اسلام		لزوم ایمان تفصیلی همه مردم به خدا و تمام جزئیات معارف برحق دین اسلام	نساء: ۱۳۶؛ تغابن: ۸؛ اعراف: ۱۵۸
		هدایت انسان‌ها و دل‌های آنها مبتنی بر ایمان به خدا و تمام معارف برحق دینی	بقره: ۱۳۷؛ تغابن: ۱۱؛ یونس: ۹
عملکرد مبتنی بر ایمان؛ مقبول اسلام		ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن؛ نجات‌بخش و موجب پاداشی ابدی	تغابن: ۹؛ طلاق: ۱۱
		بهشت، بخشش الهی، تبدیل سینات به حسنات و رستگاری‌شان، پاداش توبه و ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن	مریم: ۶۰؛ طه: ۸۲؛ فرقان: ۷۰؛ قصص: ۶۷
ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد و ارزش‌های آن	ایمان به معاد	ایمان به خدا و عمل صالح بر مبنای آن سبب قرب الهی است، نه اموال و اولاد زیاد	سبأ: ۳۷
		لزوم ایمان به معاد به‌منابۀ یکی از معتقدات برحق در کنار ایمان به دیگر معارف دینی	یونس: ۴؛ بقره: ۱۷۷
		ایمان واقعی، ایمان به همه معارف دینی و از جمله ایمان به آخرت است.	نساء: ۱۳۶
رابطه دنیا و آخرت		دنیا؛ مقدمه آخرت (رابطه دنیا و آخرت)	ابن‌ابی‌جمهور، ۱۴۰۵ق؛ ج ۱، ص ۲۶۷؛ نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۵۴
ایمان به نبوت در تمام ابعاد		لزوم ایمان به پیامبر اکرم ﷺ و قرآن و همه پیامبران الهی و همه کتاب‌های آسمانی در کنار ایمان به خدا	نساء: ۱۳۶ و ۱۵۲؛ بقره: ۱۳۶ و ۲۸۵؛ آل‌عمران: ۸۴
		لزوم ایمان به خدای یگانه و ایمان به پیامبر اکرم ﷺ و جهانی بودن رسالت، دین و کتاب او	اعراف: ۱۵۸؛ فرقان: ۱؛ سبأ: ۲۸؛ انعام: ۱۹

بنابراین با توجه به یافته‌های تحقیق، وقتی بحث از ایمان به دین اسلام مطرح می‌گردد، مقصود لزوم ایمان به تمام معارف برحق دین اسلام و به تمام ابعاد آن است، نه فقط ایمان به توحید صرف؛ زیرا اینها همه وابسته به یکدیگرند. بر اساس همین بیان، در این پژوهش ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن مبنای عملکرد سازمانی قرار داده شده است. علاوه بر این بیان، از نظر عقلی نیز انسان در حالت عادی، معمولاً کاری را انجام می‌دهد که اعتقاد به ارزشمندی و مطلوبیت آن دارد. پس او بر اساس معتقدات خود کار را انجام می‌دهد و هدفمند عمل می‌کند. بنابراین انجام عملی برخلاف معتقدات و بی‌هدف مشخص، کاری بیهوده است که عقلاً آن را نمی‌پسندند.

بر این اساس، در سازمان‌های اسلامی، عملکردها و مدیریت عملکردها در صورتی عقلایی، هدفمند، مطلوب و مؤثر خواهد بود که بر مبنای ایمان و اعتقاد به دین اسلام در تمام ابعادش که از معتقدات مدیران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان سازمان اسلامی است، انجام شود. عملکرد و مدیریت عملکردی که مبتنی بر این مبنا نباشد، اسلامی نخواهد بود.

افزون بر بیان یاد شده، با تعمق در آیات شریفه قرآن کریم، درمی‌یابیم که گویا برخی از آیات به این موضوع اشاره کرده است که در ذیل، به آنها اشاره می‌گردد:

(الف) بر اساس آیه مبارکه ۱۰ سورة فاطر، با توجه به توضیحی که علامه طباطبائی ذیل آن داده (طباطبائی، ۱۳۹۰، ج ۱۷، ص ۲۳)، عملکرد درست و مقبول عملکردی است که مبتنی بر ایمان و اعتقاد به خدای یگانه و دیگر عقاید برحق (مانند معاد و نبوت) باشد که در دین اسلام آمده است. بر این اساس، عملکرد و مدیریت عملکردی که بی‌توجه به عقاید یادشده انجام شود، صبغه اسلامی نخواهد داشت؛

(ب) با توجه به جست‌وجویی که در قرآن کریم انجام شد، در بیش از ۷۷ مورد «ایمان» و «عمل صالح» در کنار هم و «ایمان» مقدم بر «عمل صالح» آمده است (مانند «آمنوا و عملوا الصالحات» و تعبیر مشابه) و تلازم این دو کلمه در کاربردها و نیز تقدم «ایمان» بر «عمل صالح» در ذکر الهی، این معنا را تداعی می‌کند که عمل صالح مبتنی بر ایمان است و ایمان مبنای آن است، به گونه‌ای که اگر عملکردی بر این مبنا صورت نگیرد، از منظر آموزه‌های اسلامی، عملکرد اسلامی نبوده و مقبول نیست. بنابراین مدیریت عملکرد سازمانی نیز به مثابه مجموعه فعالیت‌هایی (برنامه‌ریزی و مانند آن) که در سازمان انجام می‌گیرد، در صورتی از منظر آموزه‌های اسلامی پذیرفته است که بر این مبنا انجام شود؛

(ج) دسته دیگری از آیات قرآن کریم (مانند غافر: ۴۰ و نساء: ۱۲۴) پاداش الهی را مبتنی بر عمل صالح همراه با ایمان قرار داده است، به گونه‌ای که ایمان در حال انجام دادن عمل حاصل می‌گردد و این عمل مبتنی بر آن باشد. همچنین بیان علامه طباطبائی در تفسیر المیزان ذیل آیه ۱ سورة مؤمنون و نیز مفاد آیات ۵ سورة مائده، ۱۴۷ سورة اعراف و ۱۰۵ سورة کهف بیان مزبور را تأیید می‌نماید.

بنابراین از اطلاق این بیان می‌توان نتیجه گرفت که عملکردها و مدیریت عملکردها، اعم از سازمانی و غیرسازمانی که بر مبنای ایمان به دین اسلام و عقاید برحق آن انجام گیرد، دارای اثر بوده و از منظر آموزه‌های اسلامی ارزشمند و پذیرفته است، نه غیر آن.

از میان ابعاد متفاوت ایمان به دین اسلام، اصول سه‌گانه ایمان به توحید (با تمام ابعاد آن)، ایمان به معاد (با تمام ابعاد آن) و ایمان به نبوت (با تمام ابعاد آن)، ابعاد مهمی است که مهم‌ترین مبانی مدیریت عملکرد سازمانی در این بحث به‌شمار می‌رود. اما به سبب محدودیت ظرفیت مقاله، از توضیح آن صرف‌نظر گردید.

مطلب دیگری که نباید آن را از نظر دور داشت اینکه ایمان به دین اسلام که به مثابه یکی از مهم‌ترین مفروضات بنیادین مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام مطرح گردید، بدون شناخت و آگاهی ممکن نیست. علم و معرفت مقدمه یا شرط ایمان و اعتقاد به هر چیزی است. اگر بخواهیم به خداوند متعال، معاد، نبوت و دیگر معارف دینی اعتقاد درستی پیدا کنیم، باید نسبت به آنها حداقل معرفت را داشته باشیم؛ زیرا چیزی را که شناسیم چگونه می‌توان به آن معتقد شویم. در قرآن کریم در آیات متعدد و نیز در روایات متعدد، از جمله در آیه ۱۳۶ سوره مبارکه اسراء به این نکته اشاره شده است. با توجه به توضیح علامه طباطبائی در *المیزان*، ذیل آیه شریفه، مفاد آیه این است که به هر چه به صحت‌اش یقین نداری معتقد نشو، عمل مکن و مگو؛ زیرا همه پیروی از غیر علم است.

بنابراین علم و معرفت شرط و مقدمه ایمان و مقدم بر آن است و خود مبنای دیگری برای مدیریت عملکرد سازمانی است. همچنین آموزه‌های اسلامی بیانگر آن است که هم امکان معرفت برای انسان نسبت به آنچه بدان اعتقاد پیدا می‌کند هست و هم راهایی برای آن وجود دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۲ مضمون تفسیری و ۲۴ مضمون توصیفی است.

جدول ۴: مضامین مرتبط با نقش علم و معرفت در ایمان

مضمون رابطه‌ای	مضمون تفسیری	مضمون توصیفی	منبع
نقش علم و معرفت در ایمان به دین با تمام ابعاد آن	ممنوعیت پیروی از غیر علم (چه در اعتقادات و چه در عملکردها (فردی، گروهی و سازمانی))	ممنوعیت پیروی از امور بدون شناخت، به‌طور مطلق	اسراء: ۳۶
		ممنوعیت هر اقدامی بدون آگاهی	آل عمران: ۶۶؛ انعام: ۱۴۰؛ هود: ۴۶ و ۴۷؛ نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق، ص ۲۱۶؛ کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۱، ص ۴۳-۴۴؛ ابن حیون، ۱۳۸۵ق، ج ۱، ص ۹۶
	امکان معرفت و شناخت برای انسان از طریق منابع حسی، قلب، عقل و وحی	توانایی انسان برای فراگیری حقایق هستی	بقره: ۳۱ و ۳۲
		امکان شناخت با سیر در زمین	حج: ۴۶؛ یوسف: ۱۰۹
		قلب و چشم و گوش، از منابع شناخت	اعراف: ۱۷۹؛ حج: ۴۶

۵-۲. نگاه به هستی از منظر دینی

از دیگر موضوعاتی که بر اساس یافته‌های تحقیق به‌عنوان مبانی مدیریت عملکرد سازمانی می‌توان به آن نگاه کرد و با نحوه عملکرد سازمانی مرتبط است، نگاه انسان به عالم هستی از منظر دینی است؛ زیرا آگاهی نسبت به زوایای نظام هستی و به دنبال آن، اعتقاد به واقعیات هستی، در نوع رفتار و عملکرد انسان و نیز مدیریت آن تأثیر بسزایی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه دارای ۲ مضمون تفسیری و ۷ مضمون توصیفی است.

جدول ۵: مضامین مرتبط با نگاه به هستی از منظر دینی

مضمون رابطه	مضمون تفسیری	مضمون توصیفی	منبع
نگاه به عالم هستی از منظر دینی	دو بعدی بودن عالم هستی (بعد مادی یا محسوس و فرامادی و یا نامحسوس)	موجودات محسوس و مشهود عالم هستی؛ نشانه‌های خداشناسی (بعد مادی عالم هستی)	بقره: ۱۶۴
	هدفمند بودن آفرینش عالم هستی	لزوم ایمان به جهان آخرت به‌منابۀ سرای زندگی حقیقی و دائمی (بعد فرامادی عالم هستی)	عنکبوت: ۶۴؛ غافر: ۳۹؛ انعام: ۳۲؛ روم: ۷؛ قصص: ۷۷
	آفرینش عالم هستی بر اساس حق و هدف خاص (نفی بازیچه بودن و بطلان)	آفرینش عالم هستی بر اساس حق و هدف خاص (نفی بازیچه بودن و بطلان)	حجر: ۸۵؛ انبیاء: ۱۶؛ ص: ۲۷؛ دخان: ۳۸ و ۳۹؛ احقاف: ۳؛ آل عمران: ۱۹۱؛ انعام: ۷۳...
	آفرینش هستی برای انسان؛ و موجودات آن در تسخیر انسان	بقره: ۲۹؛ جاثیه: ۱۲ و ۱۳؛ زخرف: ۱۳؛ لقمان: ۲۰؛ حج: ۶۵؛ نحل: ۱۲؛ ابراهیم: ۳۲ و ۳۳	

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد مهم‌ترین مباحث در این زمینه که با عملکرد و مدیریت عملکرد سازمانی به نحوی ارتباط دارد و به‌مثابه مبانی هستی‌شناختی برای مدیریت عملکرد تلقی می‌گردد، دو عنوان ذیل است:

۱-۲-۵. دو بعدی بودن عالم هستی

عالم هستی از منظر آموزه‌های اسلامی، دارای دو بعد مادی و فرامادی است. محسوسات و موجودات محسوس عالم هستی و نیز نظم خاصی که در آن دیده می‌شود، نشان‌دهنده بعد مادی و بی‌عیب و نقص عالم هستی است. برای مثال، آیات ۱۶۴ سوره بقره و آیه ۳ سوره ملک به این مطلب اشاره دارد؛ بعد دیگر عالم هستی که فراماده است، شامل چند دسته موجودات نامحسوس می‌گردد که مهم‌ترین آنها نسبت به این بحث، بر اساس یافته‌های تحقیق، عالم قیامت و جهان آخرت است. قرآن کریم در آیات متعدد به این دو بخش جهان هستی اشاره نموده است.

برای مثال، در آیه ۳۲ سوره انعام زندگی دنیوی و مادی را بازیچه و سرگرمی تلقی نموده و زندگی اخروی را بهترین زندگی و زندگی واقعی برای انسان دانسته است. این نوع نگاه به عالم هستی و اعتقاد به آن، انسان را وادار می‌کند که چه در بعد فردی و چه در بعد سازمانی عملکردش را طوری مدیریت نماید که افزون بر دستیابی به سعادت دنیوی، عملکردش سازگار با زندگی اخروی نیز بوده باشد که زندگی باقی و واقعی است.

این بیان نشان می‌دهد که مدیریت عملکرد سازمانی مبتنی بر نوع نگاه به عالم هستی است. چنین نگاهی به عالم هستی از منظر آموزه‌های دینی، مقتضی عملکرد و مدیریت عملکردی است که متفاوت از آن چیزی است که دیدگاه مادی‌گرایانه تقاضا دارد.

۲-۲-۵. هدفمند بودن آفرینش عالم هستی

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که از منظر دینی، عالم هستی، به‌مثابه فعل الهی هدفمند است؛ یعنی از منظر آموزه‌های اسلامی، تمام کارهای خداوند حکیمانه و دارای هدفی معقول و متناسب با کمالات نامتناهی اوست. برای مثال، آیات ۳۸ و ۳۹ سوره دخان به این نکته اشاره دارد که آفرینش هستی هدفمند و بر اساس حق و واقعیت بوده است و از آیه

۲۹ سوره بقره استفاده می‌شود که همه هستی برای انسان آفریده شده است؛ یعنی هدف از آفرینش هستی، فراهم شدن زمینه به کمال رسیدن اوست و همه مخلوقات هستی زمینه‌ساز این معناست و خداوند با خلقت عالم هستی این زمینه و فرصت را برای انسان فراهم آورده است. از این روست که امیرالمؤمنین علیه السلام تأکید می‌فرماید: «ای انسان‌ها! از این فرصت استفاده نمایید، پیش از آنکه مهلت عمرتان به سر رسد» (نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۸۶).

این بیان ایشان عام است و شامل سازمان‌ها نیز می‌گردد؛ یعنی بر اساس این نگاه، سازمان نیز مانند دیگر موجودات عالم هستی، هدفش به کمال رسیدن انسان و جامعه انسانی است و تمام سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها و کارها باید در این زمینه صورت گیرد. سازمانی که این فضایی ایمانی بر آن حاکم باشد، رفتار و عملکردش را طوری مدیریت خواهد نمود که این هدف تأمین گردد.

۳-۲-۵. نگاه به انسان از منظر دینی

شناخت انسان و ویژگی‌های او در علوم انسانی اسلامی، به‌ویژه دانش مدیریت اسلامی به این علت مهم است که هم او یک عنصر صاحب اندیشه و اصلی در سازمان است و هم اسلام نسبت به انسان و ویژگی‌های او دیدگاه خاصی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۵ مضمون تفسیری و ۳۳ مضمون توصیفی است که به برخی از آنها اشاره می‌گردد:

جدول ۶: مضامین مرتبط با نگاه به انسان از منظر دینی

مضمون رابطه‌ای	مضمون تفسیری	مضمون توصیفی	منبع
نگاه به انسان از منظر دینی	دوبعدی بودن وجود انسان	خلقت انسان از گل (بعد مادی وجود انسان)	ص: ۷۱
		دمیدن روح در کالبد گلی (بعد فرامادی وجود انسان)	ص: ۷۲؛ حجر: ۲۹؛ سجده: ۹
		سجده فرشتگان بر روح انسان	حجر: ۲۹
کرامت انسان	کرامت انسان	گرامی داشتن و تفضیل انسان بر بسیاری از مخلوقات	اسراء: ۷۰
		برتری حرمت مسلمان بر هر حرمت دیگر و حفظ حقوق او به‌وسیله اخلاص و توحید	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۶۶
مختار بودن انسان	مختار بودن انسان	انسان؛ مسجود فرشتگان	ص: ۷۲
		مختار بودن انسان در انتخاب راه و پیروی و یا عدم پیروی از حق موجودات روی زمین وسیله آزمایش انسان (و آزمایش دلیل بر اختیار انسان)	کهف: ۲۹
مسئول بودن انسان	مسئولیت انسان	مسئولیت داشتن فقیری که همواره از ملک دیگری و نعمت‌های او استفاده می‌کند	فاطر: ۱۵؛ اسراء: ۳۶
		مسئولیت انسان در برابر هموعان و دیگر موجودات	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۶۶
هدفمندی انسان	هدفمندی انسان	عبادت خدا هدف از خلقت انسان	ذاریات: ۵۶
		یکی از اهداف بعثت انبیا شکوفایی توانمندی‌های انسان برای رسیدن به کمال از طریق عبادت است.	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱

از نظر آموزه‌های اسلامی، انسان مهم‌ترین مخلوق خداوند در این عالم تلقی شده است (اسراء: ۷۰)، به گونه‌ای که همه موجودات هستی زمینه‌ساز تکامل اویند. انسان از نظر اسلام، ویژگی‌های ارزنده‌ای دارد که شناخت این ویژگی‌ها و نیز شناخت ظرفیت‌های او به محققان کمک می‌کند دستورالعمل‌های مناسبی برای هدایت او تدوین کنند و با شناخت ضعف‌ها و ناتوانی‌های او، می‌توان سطح انتظارات را نیز تعدیل نمود.

در اینجا برخی از این ویژگی‌ها که با مدیریت عملکرد سازمانی ارتباط بیشتری دارد و می‌تواند مبنای آن قرار گیرد، به اختصار بررسی می‌گردد:

الف) دوبعدی بودن وجود انسان

از منظر آموزه‌های اسلامی، برخلاف برخی مکاتب فلسفی معاصر، انسان موجود دوساحتی و دوبعدی و مرکب از جسم و روح است. بعد ظاهری انسان بدون در نظر گرفتن بعد باطنی او، ناقص است. خداوند در برخی از آیات قرآن (مانند آیات ۷۱ و ۷۲ سوره ص) به تبیین مراحل خلقت انسان پرداخته، اشاره می‌نماید که بعد از تکمیل بُعد جسمی انسان، بُعد دیگری به نام «روح» در ساختمان وجودی او اضافه نموده است. پس از آن ساختمان وجودی و انسانیت آدمی شکل گرفت. پس روح بخش اصلی وجود انسان است و به همین سبب نیز انسان صلاحیت مسجود فرشتگان شدن را پیدا کرد (حجر: ۲۹).

بر اساس این مبنای دین‌شناسانه، در دانش مدیریت اسلامی توجه هم‌زمان به هر دو جنبه جسمی و روحی انسان در طراحی مسائل مدیریتی و به تبع آن در عملکردهای سازمانی لازم است. با توجه به اصالت روح و نهفته بودن تعالی انسان در جنبه روحی او، در طراحی مسائل مدیریت و سازمان، کانون برنامه‌ریزی باید بر جنبه روحانی انسان استوار باشد و عملکردهای سازمان نیز باید همسو با مقتضای معنوی و فرامادی روح مدیریت گردد.

ب) کرامت انسان

یکی از زاویه‌های نگاه به انسان از منظر آموزه‌های دین اسلام، مربوط به کرامت اوست. از این منظر، انسان دارای جایگاه و مقام والایی است. قرآن کریم در این باره در آیات متعدد (از جمله: انعام: ۱۶؛ بقره: ۳۱ و ۳۳)، برای انسان ویژگی‌هایی برشمرده که بیانگر نهایت کرامت انسان از این دیدگاه است. اگر در قرآن صفات ناپسندی به انسان نسبت داده شده، این مربوط به بعد طبیعی و حیوانی اوست، نه به بعد حقیقی، روحانی و ملکوتی وی (جوادی آملی، ۱۳۸۷، ص ۲۱۳). در سخنان امیرالمؤمنین علیه السلام نیز بر حفظ حرمت انسان تأکید شده و حرمت مسلمان نیز بر هر حرمت دیگری مقدم دانسته شده است (نهج البلاغه، ۱۳۸۴، خطبه ۱۶۶).

این نوع نگاه به انسان، نشان می‌دهد که او دارای شرافت و کرامتی است که هیچ‌کس حق ندارد بی دلیل و به هر بهانه‌ای این کرامت را، چه در سازمان و چه در غیر آن خدشه‌دار نماید و این کرامت ذاتی انسان هر فعل و عملکردی را بر نمی‌تابد و از منظر دین اسلام، کسی مجاز نیست عملکردی بر خلاف جایگاه با شرافت و کرامت انسانی او داشته باشد. بر این اساس، لازم است در سازمان برخوردها و عملکردها طوری مدیریت شود که کرامت نیروی انسان خدشه‌دار نگردد و برخورد مدیران در سازمان با زیردستان کریمانه باشد تا موجب بهبود عملکرد سازمان و تعالی آن شود.

ج) مسئول بودن انسان

از منظر آموزه‌های اسلامی، انسان موجودی مسئول است. بر اساس این مبنا، انسان شناختی، انسان با توجه به ارتباطات چهارگانه با خدا، با خود، با دیگران و با طبیعت، مسئولیت‌هایی دارد که برای آن تصویر می‌شود:

انسان در گام نخست در مقابل خداوند مسئول است؛ زیرا او مانند فقیری است که از خود چیزی ندارد و در خانه و ملک دیگری زندگی می‌کند. زندگی در ملک دیگری اگر با اجازه مالک هم باشد، به لحاظ نحوه استفاده، مسئولیت‌آور است. آیه ۱۵ سوره فاطر این فقر را برای انسان یادآوری می‌نماید. همچنین آیه ۸ سوره تکوین از مسئولیت انسان در برابر نعمت‌های خداوند با قاطعیت سخن می‌گوید.

انسان همچنین در برابر خود نیز مسئولیت دارد. انسان حق ندارد هرطور که بخواهد، از اعضا و جوارح خود استفاده کند؛ از همه اینها سؤال خواهد شد (اسراء: ۳۶).

انسان از منظر آموزه‌های اسلامی، در برابر جامعه خود و هموعان و همچنین محیط زیست نیز مسئولیت دارد (شعیری، بی تا، ص ۱۱۹).

به هر حال، تأکید بر مسئول بودن انسان در برابر خداوند، خود، هموعان و محیط زیست و تفهیم مناسب آن به کارکنان، می‌تواند زمینه انجام وظیفه بهتر را فراهم سازد و در نحوه مدیریت عملکرد سازمان تأثیری انکارناپذیر دارد. هنگامی که بخشی از وظایف سازمانی به صورت مسئولیت شرعی و انسانی بر عهده کارکنان گذاشته شود، آنها با رعایت خودپایشی و انجام وظایف نانوشته و مدیریت درست عملکردها، زمینه رشد خود و سازمان را فراهم می‌سازند.

د) هدفمند بودن آفرینش انسان

زاویه دیگر نگاه به انسان از منظر آموزه‌های اسلامی، هدفمند بودن آفرینش انسان است. با مراجعه به آیات قرآن، هدف از آفرینش انسان «عبادت» معرفی شده است (ذاریات: ۵۶). اما مراد از «عبادت» انجام همین تکالیف عبادی الهی (مانند نماز و روزه و واجبات دیگر) نیست. این اعمال عبادی به مثابه افعال اختیاری، وسایل و ابزارهای رسیدن به هدف اصلی به‌شمار می‌روند. هدف اصلی که از آیه استفاده می‌شود، قرب الهی است؛ زیرا عبادت از نظر لغت، به معنای نهایت تذلل و خضوع و انقیاد در برابر خداوند است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق، ص ۵۴۲). نهایت تذلل، تسلیم و اطاعت بی قید و شرط انسان در برابر خداوند، نهایت و اوج تکامل و قرب او به خداست. همین هدف نهایی آفرینش انسان است که خداوند برای وصول انسان به آن، میدان آزمایشی فراهم ساخته (ملک: ۲) و به انسان آگاهی داده است (طلاق: ۱۲). این مبنا، انسان شناختی دینی تأثیر مهمی بر عملکردها، اعم از فردی و سازمانی و نحوه مدیریت آنها دارد؛ زیرا عملکردها برای رسیدن به اهداف انجام می‌گیرد. در سازمان اسلامی باید تلاش بر این باشد که عملکردهای سازمان طوری مدیریت شود که در جهت دستیابی به هدف نهایی قرار گیرد که در منابع دینی برای انسان معرفی شده است.

۴-۲-۵. ایمان به سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر

یکی از مبانی اعتقادی مدیریت عملکرد از منظر اسلام، اعتقاد و ایمان به وجود سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر است. در قرآن کریم، قوانین دینی و الهی حاکم بر جوامع انسانی، «سنت» نامیده شده است؛ یعنی «قوانین الهی در

تدبیر جوامع». پس می‌توان اصطلاح «سنت الهی» را به معنای «روش‌هایی که خدای متعال امور عالم و آدم را بر پایه آنها تدبیر و اداره می‌کند» دانست (مصباح یزدی، ۱۳۹۸، ص ۴۶۹). بنابراین «سنت‌های الهی» به معنای قوانین ثابت و لایتغیر حاکم بر پدیده‌ها - اعم از طبیعی، فردی و اجتماعی - در عرصه‌های گوناگون تکوین و تشریح است که ایمان به آنها تأثیر اساسی در مدیریت عملکرد سازمانی دارد. بر اساس یافته‌های تحقیق، این مضمون رابطه‌ای دارای ۵ مضمون تفسیری و ۷۸ مضمون توصیفی بوده که بخشی از آن در جدول (۷) نشان داده شده است:

جدول ۷: مضامین مرتبط با سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	منبع
وجود سنت‌های الهی حاکم بر نظام هستی		وجود سنت‌های الهی در میان اقوام پیشین	ال‌عمران: ۱۳۷
		جریان سنت الهی (عذاب طغیانگران) درباره امت‌های طغیانگر	اسراء: ۷۷
		سنت الهی نپذیرفتن توبه بندگان هنگام مشاهده عذاب الهی	غافر: ۸۵
۱. سنت ارسال رسولان		سنت الهی بعثت پیامبران در طول تاریخ بشریت در همه امت‌ها	نحل: ۳۶
		همواره برای هر امتی پیامبری بوده که در میان آنها به عدالت داوری می‌کرده است.	یونس: ۴۷
۲. سنت هدایت		هدایت همه مخلوقات در عالم هستی	طه: ۵۰
		هدایت انسان به خیر و شر	بلد: ۱۰
۳. سنت آزمایش و ارزیابی		دنیا محل آزمایش نیکوکار و بدکار	نهج البلاغه، ۱۳۸۴، نامه ۵۵
		سنت آزمایش انسان‌ها، چه بخواهند و چه نخواهند	مائده: ۷۱
۴. سنت حدود الهی		ارزیابی اعمال بندگان توسط خداوند	شعرا: ۱۱۳؛ غاشیه: ۲۶
		لزوم رعایت حدود الهی در عملکردها	بقره: ۱۸۷، ۲۲۹ و ۲۳۰؛ توبه: ۹۷
		قوز عظیم پاداش رعایت حدود الهی در عملکردها	نساء: ۱۳
		ظلم به نفس در خصوص رعایت نکردن حدود الهی در عملکردها	طلاق: ۱

سنت‌های الهی حاکم بر زندگی بشر را از یک نظر می‌توان بر دو قسم دانست: دسته اول سنت‌های حاکم بر زندگی اخروی و آن جهانی و ابدی انسان‌ها؛ مانند سنت‌های پاداش و کیفر اخروی که آیات متعدد قرآن کریم به آن اشاره دارد؛ دسته دیگر سنت‌های حاکم بر زندگی دنیوی و این جهانی آدمیان.

فلسفه وجودی این سنت‌ها آن است که از منظر آموزه‌های اسلامی، هدف نهایی از آفرینش انسان دستیابی او به کمال نهایی خود (تقرب به خدا) با افعال اختیاری خویش و هدف متوسط کسب رضای خدا و عبودیت و بندگی اوست. خدای متعالی برای اینکه انسان‌ها را به این اهداف نزدیک‌تر کند و وسایل تحقق آنها را فراهم سازد، سنت‌های متعددی دارد که اصیل‌ترین آنها یکی سنت «هدایت» است و دیگری سنت «آزمایش».

یکم. سنت هدایت

سنت «هدایت» معنایی عام دارد که مربوط به تدبیر تمام عالم و جهان هستی است؛ یعنی خدای متعال همه موجودات را به صورت تکوینی هدایت نموده است (طه: ۵۰). همچنین از یافته‌های تحقیق به دست می‌آید که سنت «هدایت» معنایی محدودتر و کم‌دامنه‌تری هم دارد که به زندگی این جهانی بشر مربوط می‌شود و آن، این است که خدای متعال انسان‌ها را هم هدایت درونی نموده و به یکایک انسان‌ها عقل اعطا کرده تا به وسیله آن کمابیش حقایق را دریابند و خوب و بد را از هم تمیز دهند (بلد: ۱۰) و هم با ارسال پیامبران و انبیای الهی، هدایت بیرونی نموده تا در مواردی که عقل توان درک آنها را ندارد، بشر را هدایت و راهنمایی نمایند که سنت «ارسال رسولان» در این قسمت مطرح می‌گردد. این سنت هدایت تکوینی و تشریحی خداوند بر اساس آیه ۷ سوره رعد از ویژگی دوام و استمرار برخوردار است.

دوم. سنت آزمایش

سنت «آزمایش یا ارزیابی» دومین سنت مهم الهی برای فراهم شدن زمینه دستیابی انسان به هدف است. برای اینکه این سنت الهی تحقق یابد، باید زمینه ارتکاب افعال اختیاری و انتخاب راه و روش برای انسان‌ها فراهم گردد و چیزهایی در دسترس آنان - اعم از خوشایند و ناخوشایند - قرار گیرد تا به وسیله آنها آزموده شوند. بر پایه این آزمایش، انسان‌ها موظف‌اند که از بعضی خوشی‌ها صرف نظر کنند و بر برخی از ناخوشی‌ها شکیبایی ورزند. آنان بدین سان آزموده می‌شوند. از آیه ۶۱ سوره یونس استفاده می‌شود که این سنت از ویژگی استمرار برخوردار است.

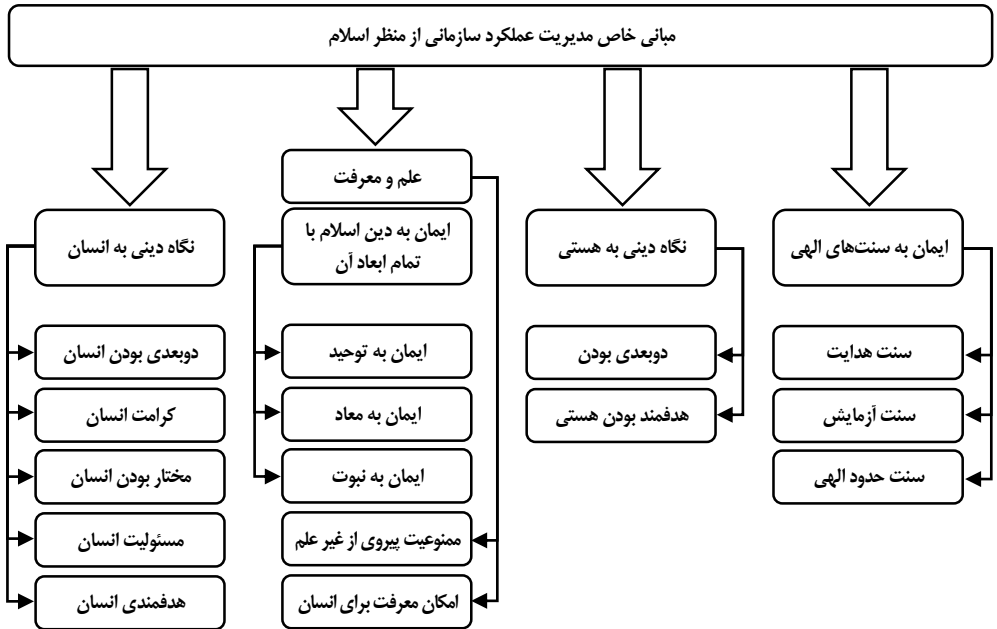
بنابراین، «هدایت» و «آزمایش» دو سنت مهم الهی است که به سبب دو ویژگی «دوام» و «استمرار» به عنوان مبانی مهم ارزیابی و مدیریت عملکرد سازمانی مطرح می‌شوند. اگر سازمانی بخواهد به هدف یا اهداف خود برسد باید بر مبنای این دو سنت الهی، عملکرد خود را طوری مدیریت نماید که هم عملکردهای سازمان را به صورت مستمر ارزیابی نماید و هم در هدایت و راهنمایی کارمندان برای بهبود عملکرد سازمان بکوشد.

سوم. سنت حدود و شعائر الهی

یکی دیگر از سنت‌های مهم الهی در زندگی بشر، «حدود الهی» است که خداوند آنها را برای هدایت بشر و جلوگیری از گمراهی بشر تعیین نموده است. حفظ این حدود از مهم‌ترین مبانی مدیریت عملکرد سازمانی است. اگر انسان، چه در بعد فردی و چه در بعد سازمانی بخواهد عملکردی مطلوب داشته باشد، باید این حدود را به مثابه خط قرمز در رفتار فردی یا سازمانی حفظ نماید. «حدود الهی» همان محدوده حلال و حرامی است که شرع مقدس اسلام مشخص کرده و انسان در هر موقعیتی که باشد، نباید از این محدوده تعیین شده خارج شود. برای نمونه، آیه ۲۲۹ سوره بقره در پی بیان برخی احکام شرعی که در صدر آیه مطرح شده، می‌فرماید: «اینها حدود الهی است و نباید از آنها تجاوز کرد و هر که از آن تجاوز نماید جزو ستمگران است.»

رعایت این سنت الهی در مدیریت عملکرد لازم است و عملکردهای سازمان باید در این چارچوب مدیریت گردد.

نمودار ۱: شبکه مضامین مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی



نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق بررسی مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام بود که با استفاده از روش «استنباطی - تحلیلی» و با در نظر گرفتن سؤال‌های تحقیق، با دو شیوه «جست‌وجوی واژگانی» و سپس «مطالعه مستقیم و ترتیبی» متون منابع منتخب، برای کشف، استنباط، استخراج و گردآوری داده‌های تحقیق به این منابع مراجعه شد و در نتیجه، قریب ۳۱۹ گزاره اسلامی، اعم از آیات و روایات گردآوری و در یک جدول، رمزگذاری شد. سپس با تفکر در این گزاره‌ها و دقت و مطالعه مکرر رفت و برگشتی در آنها، با کمک تفاسیر و ترجمه‌های ذی‌ربط، گزاره‌های اسلامی گردآوری و مفهوم‌گیری شد و سپس مضامین توصیفی از آنها استخراج گردید. بدین‌سان، ۱۹۷ مضمون توصیفی یا پایه تحقیق که می‌توانست دارای پاسخ به سؤال‌های تحقیق باشد، شکل گرفت و در همان جدول گزاره‌های رمزگذاری شده قرار داده شد و نمونه‌ای از این جدول در ابتدای مقاله درج گردید. برای ادامه تجزیه و تحلیل، این مضامین توصیفی تا رسیدن به مرحله شکل‌گیری شبکه مضامین، با تحلیل بیشتر مضامین توصیفی یادشده با روش «تحلیل مضمون» و با پشت سر گذاشتن مراحل دستیابی به مضامین تفسیری با ۱۷ مضمون و مضامین الگویی یا فراگیر با ۵ مضمون ادامه یافت و زمینه پاسخ به سؤالات تحقیق فراهم گردید.

بر این اساس، یافته‌های پژوهش نشان داد در میان مضامین پنج‌گانه فراگیر، «ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد و ارزش‌های آن» از محوری‌ترین مضامین و به‌مثابه مبانی اصلی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر دین اسلام است. اگر

چنین ایمانی در کار نباشد و مبانی فکری سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مجریان سازمان بر این اساس شکل نگرفته باشد، مدیریت عملکردی از این منظر در سازمان اتفاق نخواهد افتاد. دلایل عقلی و نقلی این مطلب را تأیید می‌نماید.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که این ایمان و باورهای این‌چنینی، بی‌علم و معرفت امکان‌پذیر نیست و باید قبل از ایمان به این گزاره‌ها، نسبت به آنها آگاهی و معرفت وجود داشته باشد. از این رو علم و معرفت با دو مؤلفه (ممنوعیت پیروی از غیرعلم و امکان شناخت برای انسان) به‌منزله شرط یا مقدمه ایمان به دین اسلام با تمام ابعاد آن، به‌عنوان مبنای دیگری برای مدیریت عملکرد سازمانی مطرح گردید.

نیز بر اساس همین باورهای دینی، نگاه به هستی از همین منظر با دو مؤلفه (دوبعدی بودن هستی و هدفمند بودن هستی) و «نگاه به انسان از منظر دینی» با پنج مؤلفه (دوبعدی بودن انسان، کرامت انسان، مختار بودن انسان، مسئول بودن انسان و هدفمند بودن انسان) به‌مثابه دیگر مبانی برای مدیریت عملکرد سازمانی مطرح شد؛ یعنی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام، در صورتی اتفاق می‌افتد که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و مجریان سازمان چنین نگاهی به هستی و انسان داشته و به آن معتقد باشند و عملکرد سازمان را بر اساس این مبانی مدیریت نمایند. در غیر این صورت، مدیریت عملکرد سازمان صیغه اسلامی نخواهد داشت.

همچنین بر اساس یافته‌های پژوهش، «ایمان به سنت‌های الهی» با سه مؤلفه (سنت ارسال رسل، سنت آزمایش و سنت رعایت حدود الهی) به‌منزله دیگر مبانی دینی و اعتقادی برای مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی مطرح گردید؛ یعنی در صورتی مدیریت عملکرد سازمانی از این منظر درست خواهد بود که مبتنی بر این سنت‌ها و ایمان به آنها باشد. در غیر این صورت، مدیریت عملکرد از این منظر در سازمان اتفاق نخواهد افتاد. با این بیان، ضمن پاسخ به سؤال‌های فرعی تحقیق، به سؤال اصلی تحقیق نیز پاسخ داده شد. بنابراین بر اساس یافته‌های این پژوهش، مدیریت عملکرد سازمانی از منظر اسلام مبتنی بر ۵ مبنای اصلی و ۱۵ مبنای فرعی به‌عنوان مبانی دینی - اعتقادی - و البته بدون ادعای انحصار - است.

بر این اساس، پژوهش حاضر با آنچه در پیشینه تحقیق آمده متفاوت است؛ زیرا اولاً موضوع این تحقیق خاص و «مدیریت عملکرد سازمانی» است و موضوع همه تحقیقات پیشین عام است؛ ثانیاً تحقیق بابایی طلائی از این نظر که مبانی را از منظر آموزه‌های اسلامی بررسی نموده و مبانی دینی و اعتقادی مدیریت عملکرد در آن مطرح شده، با این پژوهش مشابه است؛ اما از نظر شیوه بحث، روش تحقیق و مباحث آن، که شامل مبانی اعتقادی و غیر آن می‌شود، با این پژوهش تفاوت دارد. تحقیق منطقی و شریفی نیز از این نظر که مبانی مدیریت اسلامی را با رویکرد اسلامی مطرح نموده، با این پژوهش مشابه است؛ اما از نظر شیوه بحث و روش تحقیق با این پژوهش تفاوت دارد. تحقیقات عباس‌زاده و روشن هم از این نظر که با رویکرد اسلامی انجام شده، با این پژوهش مشابه است؛ اما از این حیث که هر کدام فقط به یک مبنای عام پرداخته و نیز از نظر شیوه تحقیق، با این پژوهش متفاوت است. بنابراین پژوهش حاضر نسبت به موضوع خود، در مقایسه با تحقیقات پیشین، کامل‌تر به نظر می‌رسد.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه (۱۳۸۴). ترجمه محمد دشتی. قم: آسیانا.

ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۵ق). *عوالی الثالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیة*. مصحح: مجتبی عراقی. قم: دار سیدالشهداء للنشر.

ابن حیون، نعمان بن محمد (۱۳۸۵ق). *دعائم الإسلام*. مصحح: آصف فیضی. قم: مؤسسه آل البيت.

بابایی طلایه، محمدباقر (۱۳۹۹). *مبانی و اصول مدیریت عملکرد از منظر آیات و روایات*. تهران: دانشگاه امام حسین.

جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۷). *تفسیر انسان به انسان*. قم: اسراء.

حسینی، سیدحمیدرضا و علی پور، مهدی (۱۳۸۶). *روش شناسی اجتهاد و اعتبارسنجی معرفتی آن*. *روش شناسی علوم انسانی*، ۱۳(۵۰)، ص ۹-۴۲.

دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۲). *لغتنامه*. تهران: دانشگاه تهران.

راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق). *مفردات الفاظ القرآن*. تصحیح: صفوان عدنان دودی. بیروت - دمشق: دارالعلم - الدارالشامیه.

رضائیان، علی و گنجعلی، اسدالله (۱۳۹۰). *مدیریت عملکرد: چیستی، چرایی و چگونگی*. تهران: دانشگاه امام صادق.

روشن، حسن، آقابابایی، صالح و حسینی، سیده عفت (۱۴۰۱). *مبانی ارزش شناختی علوم انسانی اسلامی با تأکید بر حوزه دانش مدیریت*

از منظر علامه مصباح یزدی. *اسلام و پژوهش های مدیریتی*، ۱(۲۴)، ۷-۲۲.

ساجدی، ابوالفضل و مشکى، مهدی (۱۳۸۷). *دین در نگاهى نوین*، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

ساداتی نژاد، سیدمهدی (۱۳۹۲). *بومی سازی علوم انسانی و ضرورت بازبینی مبانی انسان شناسی*. *پژوهش های سیاست اسلامی*، ۱(۱)، ۵-۳۶.

شریفی، احمدحسین (۱۳۹۳). *مبانی علوم انسانی اسلامی*. تهران: آفتاب.

شعیری، محمد بن محمد (بی تا). *جامع الأخبار*. نجف: مطبعه حیدریه.

طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۰ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. لبنان - بیروت: مؤسسه الأعلمی للمطبوعات.

عباس زاده، مهدی و غفاری، ابوالحسن (۱۴۰۱). *علوم انسانی و مبانی معرفت شناختی آن در رویکرد اسلامی*. *پژوهش های*

معرفت شناختی، ۱۱(۳۳)، ۴۵-۶۷

عبدلی مسینان، مرضیه و شاکری زوردهی، روح الله (۱۳۹۸). *بررسی تطبیقی مبانی انسان شناختی علوم انسانی غربی با اسلامی*. *فلسفه*

دین، ۱۶(۲)، ۳۰۵-۳۲۷.

علی تبار، رمضان (۱۳۹۴). *مبانی دین شناختی علوم انسانی اسلامی و برآیند روش شناختی آن*. *قبسات*، ۲۰(۷۳)، ۳۱-۵۲.

کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق). *الکافی*. مصحح: علی اکبر غفاری و محمد آخوندی. تهران: دارالکتب الإسلامیه.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۸). *آموزش عقاید ۱-۳*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

منطقی، محسن (۱۳۹۷). *کاوشی در روش اجتهادی و کاربست آن در مدیریت اسلامی*. *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۹(۳۵)، ص ۱۳۹-۱۵۷.

_____ (۱۴۰۰الف). *درآمدی بر مدیریت اسلامی (مبانی و مسائل)*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی و دانشگاه جامع امام حسین.

_____ (۱۴۰۰ب). *اعتباریابی و اعتمادسازی در مطالعات اسلامی با تأکید بر دانش مدیریت*. *تحقیقات بنیادین علوم انسانی*، ۷(۳)، ۱۰۱-۱۲۲.


بررسی نقش جنسیت در گزینش نیروی انسانی در سیره رسول اکرم ﷺ و امیرالمؤمنین ﷺ

محمدتقی نوروزی / استادیار مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

mtnorzi@yahoo.com

ab.tavakkoli@gmail.com

amiri_110@yahoo.com

 orcid.org/0009-0002-1160-7871

عبدالله توکلی / دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

عبدالحمید امیری / دکتری مدیریت جامعه المصطفی العالمية

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۶

چکیده

در مدیریت منابع انسانی نقش جنسیت در گزینش نیروی انسانی بررسی گردیده است و چون این بحث با رویکرد غیردینی مطرح شده، گزینش زنان در همهٔ مشاغل بدون قید خاصی انجام می‌شود. در جوامع اسلامی نیز امروزه زنان وارد مشاغل گوناگون شده‌اند، درحالی‌که حضور آنها در محل کار سبب برخورد با نامحرمان می‌شود. ازاین‌رو ضرورت دارد مشاغل زنان از دیدگاه اسلام بررسی گردد. بنابراین تحقیق حاضر سعی بر آن دارد تا نقش جنسیت در گزینش نیروی انسانی را با توجه به سیره رسول اکرم ﷺ و حضرت علی ﷺ با روش «توصیفی و تاریخی» بررسی کند. آنچه از بررسی سیره حضرت رسول اکرم ﷺ و حضرت علی ﷺ به دست می‌آید، این است که بانوان در صحنه‌های گوناگون حضور داشته و هیچ معنی از طرف آنان صادر نشده است. پس گزینش بانوان در مشاغل گوناگون هیچ معنی ندارد، اما در محیط کار و سازمان باید احکام اسلامی رعایت شود. در صورت نقض قوانین اسلامی آن کار برای زن حرام است.

کلیدواژه‌ها: جنسیت، گزینش، سیره، نیروی انسانی.

در مدیریت رایج از حیث نظری استخدام بر اساس جنسیت ممنوع و غیرقانونی تلقی می‌شود، مگر اینکه احراز شود جنسیت داوطلب رابطه‌ای مستقیم با انجام شایسته آن شغل دارد (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۱۲۱). پس در بیشتر سازمان‌های ملی و بین‌المللی گزینش زنان و مردان به صورت برابر و بدون ترجیح یک طرف انجام می‌شود. در عصر کنونی زنان در کشورهای اسلامی نیز مانند سایر کشورها وارد بازار کار می‌شوند و پست‌های گوناگونی را برعهده می‌گیرند. با این حال اسلام زن را متمم حیات انسانی در مسائل اجتماعی، اخلاقی و قانونی می‌داند و برای او ارزش قائل شده، برای زن همان استقلال اقتصادی را قائل است که مرد از آن حق برخوردار است. اسلام این حقیقت را به ندیای بشری اعلام کرده که زن و مرد از نظر دارا بودن روح کامل انسانی باهم برابرند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۷، ص ۳۱۴).

به هر حال اسلام احکام و قوانین خاص خود را دارد که برای همیشه تغییرناپذیر بوده و تقلید کورکونه از دیگران بدون توجه به ارزش‌ها و فرهنگ اسلامی جایز نیست. این در حالی است که در سازمان‌های غیراسلامی فقط به بهره‌وری مادی توجه می‌شود، اما در سازمان‌های اسلامی رشد معنوی و ارزشی کارکنان برای سازمان مهم است. از این رو بر مدیران منابع انسانی اسلامی لازم است هنگام گزینش نیروی انسانی به مسئله گزینش زنان توجه نمایند، با این شرایط که زنان در خانه عهده‌دار دو شغل الهی هستند: همسررداری و مادری. از این رو جا دارد مسئله اشتغال زنان در سیره حضرت معصوم^{علیها السلام} بررسی گردد تا نظر دین مبین اسلام درباره اشتغال زنان معلوم شود که آیا استخدام نیروی انسانی در تمام مشاغل و مناصب باید جنس مرد و زن بالسویه باشند و یا جنسیت در برخی از مناصب و مشاغل تأثیرگذار است؟ بنابراین مسئله‌ای که در این تحقیق بررسی می‌گردد، این است که با توجه به سیره عملی و گفتاری رسول اکرم^{صلی الله علیه و آله} و امیرالمؤمنین^{علیه السلام} جنسیت افراد جویای کار چه نقشی در استخدام و گزینش آنها دارد؟

برای بررسی این مسئله ابتدا مفاهیم «جنس» و «جنسیت» بررسی و سپس تحلیل می‌شود که در سیره رسول اکرم^{صلی الله علیه و آله} و امیرالمؤمنین^{علیه السلام} زنان چه مشاغلی برعهده داشته‌اند و از چه مشاغلی نهی شده‌اند تا بتواند راهگشای بانوان نسبت به پذیرش مسؤلیت‌های اجتماعی آنها در کشورهای اسلامی باشد. اکنون سؤال اصلی این است که در سیره حضرت معصوم^{علیها السلام} در واگذاری مناصب به داوطلبان کار، چه تفاوت‌هایی بین مرد و زن وجود دارد؟

پیشینه

درباره گزینش و اشتغال زنان در منابع اسلامی تحقیقاتی صورت پذیرفته است؛ از جمله:

- صمصام‌الدین قوامی (۱۳۸۶) در کتاب *مدیریت از منظر کتاب و سنت* درباره اشتغال و گزینش زنان به بحث پرداخته و گزینش زنان از دیدگاه وحی و سنت را مطرح ساخته و در بحث سنت، فقط به سنت عملی رسول اکرم^{صلی الله علیه و آله} و حضرت علی^{علیه السلام} اشاره نمود است.

- فهیمه ملک‌زاده (۱۳۹۲) در کتاب *تأثیر جنسیت بر اشتغال*، تأثیر جنسیت بر اشتغال را بررسی کرده است. او بیان می‌دارد نرخ مشارکت زنان در جهان نسبت به مردان پایین‌تر است و این امر با متغیرهای فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مرتبط است. او از سیره نبوی و علوی در خصوص مشارکت اجتماعی و اشتغال زنان بحثی نکرده است.

- ولی الله نقی پورفر (۱۳۸۲) در کتاب مجموعه مباحثی از مدیریت اسلامی به بحث درباره شخصیت و جایگاه شغلی زنان و همچنین جایگاه اجتماعی آنها پرداخته و مباحثی را در این زمینه مطرح کرده است؛ مانند زن در جایگاه شهادت، زن در جایگاه قضاوت، زن در جایگاه مدیریت زنان و داشتن قائم مقامی مرد، ارتباط کارمند و ارباب رجوع مرد با کارکنان زن، و اینکه وظیفه اصلی و شغل اولی زن همسررداری و مادری است و اشتغال زنان در جامعه شغل سوم آنها به حساب می آید، همچنین بیان ویژگی های زنان و رابطه کلی زنان و مردان در منزل و جامعه.

- عبدالله توکلی و ابوالفضل گائینی (۱۳۹۲) در کتاب مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی بحث گزینش زنان و اشتغال آنها را بررسی کرده اند و در آن به چگونگی حضور زنان در فعالیت های اجتماعی و اشتغال آنها پرداخته و مواردی از حضور زنان در فعالیت های اجتماعی در سیره عملی رسول اکرم ﷺ و امیرالمؤمنین ﷺ، همچنین اشتغال زنان در ایران در هفت مقوله شغلی را بیان نموده و اشاره کرده اند که گروه های شغلی زنان نسبت به مردان بسیار اندک است. در حالی که مردان ۳۶ گروه شغلی دارند، زنان در کل کشور تنها ۱۰ گروه شغلی دارند.

- محمدمهدی نادری قمی و رجبعلی فهیمی (۱۳۹۳) در مقاله «معرفی مشاغل جنسیتی از منظر اسلام»، مشاغل جنسیتی از دیدگاه اسلام را بررسی کرده و در آن به تقسیم مشاغل جنسیتی پرداخته و بر تقسیم کار بر اساس اصول جنسیت در اسلام صحنه گذاشته و به این نکته اشاره نموده است که اسلام با الگوی تقسیم جنسیتی مشاغل در کنار کارهای مشترک نظر موافق دارد.

آنچه این تحقیق را از تحقیقات دیگر متمایز می کند آن است که در این تحقیق، اشتغال زنان در سیره رسول اکرم ﷺ و امیرالمؤمنین ﷺ، اعم از سیره عملی، تقریری و گفتاری بررسی شده و اهمیت این تحقیق در آن است که تا آنجا که نگارنده بررسی کرده تاکنون در این زمینه (نقش جنسیت در گزینش نیروی انسانی در سیره عملی، تقریری و گفتاری رسول اکرم ﷺ و سیره عملی، تقریری و گفتاری امیرالمؤمنین ﷺ) تحقیق مستقلی صورت نگرفته است. از این رو تحقیق حاضر جدید به حساب می آید.

۱. مفهوم شناسی

۱-۱. جنس

«جنس» یعنی: مؤنث یا مذکر بودن و «جنسیت» یعنی: همجنس و همجنس بودن (انوری، ۱۳۸۱، ج ۳، ص ۲۱۹۹).

مفهوم «جنس» و «جنسیت» با همدیگر قرابت ها و تفاوت هایی دارد؛ اولی از مفاهیم واقعی است و حکایت از ویژگی های طبیعی زن و مرد دارد. از این رو تفاوت های جنسی بیانگر تفاوت های کالبدی و زیستی زن و مرد است. اما «جنسیت» یک مفهوم اعتباری است و به مجموعه ای از صفات و رفتارهای زنانه و مردانه که ساخته و پرداخته جامعه باشد، گفته می شود. در مباحث اسلامی، جنسیت حاکی از نحوه هستی است و به اصطلاح فلسفی، مابازای خارجی و یا وجود مستقل ندارد (نادری قمی و فهیمی، ۱۳۹۳، ص ۷۷).

آنچه قطعی است این است که جنس افراد در گذر زمان تغییر نمی کند، اما جنسیت تحت تأثیر تغییرات اجتماعی قرار می گیرد. جنسیت ممکن است بین فرهنگ های جوامع گوناگون متنوع باشد.

۱-۲. گزینش

«گزینش» یعنی: برگزیدن، انتخاب کردن، انتخاب (انوری، ۱۳۸۱، ج ۶، ص ۶۱۷۸). گزینش فرایند گردآوری اطلاعات به قصد ارزیابی و تصمیم گیری در این زمینه است که چه کسی باید با رعایت موازین قانونی و با در نظر گرفتن منافع نزدیک و دور فردی و سازمانی در کار پذیرفته شود (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲، ص ۸۲).

چنان که از تعریف لغوی «گزینش» پیداست، کلمه «گزینش» عبارت از انتخاب است و «انتخاب» را این گونه تعریف کرده‌اند: به فرایند گزینش مناسب‌ترین افراد برای پست‌ها از گروه متقاضیان کار، «انتخاب» گفته می‌شود (سیدجوادی، ۱۳۸۳، ص ۳۳۳).

۱-۳. نیروی انسانی

گروهی از افرادی را که در یک سازمان مشغول به کارند «نیروی انسانی» و یا «منابع انسانی» می‌گویند (عبداللهی و نوه‌ابراهیمی، ۱۳۸۶، ص ۱۲).

۱-۴. سیره

«سیره» در زبان عربی از ماده «سیر» به معنای حرکت، رفتن و راه رفتن است. «سیره» یعنی: نوع راه رفتن و بر وزن «فعله» است. این وزن در زبان عربی بر نوع سیر دلالت می‌کند؛ یعنی: نوع و سبک راه رفتن (مطهری، ۱۳۷۴، ص ۴۷). راجب اصفهانی درباره این واژه می‌نویسد: «سیره حالت و روشی است که انسان و غیرانسان، نهاد و وجودشان بر آن قرار گرفته، خواه غریزی باشد و خواه اکتسابی». گفته می‌شود: فلانی سیره و روش نیکو یا سیره و روش زشت دارد (مطهری، ۱۳۷۴، ص ۵۲).

۲. روش تحقیق

این تحقیق از نگاه هدف، بنیادی است؛ یعنی هدف آن کشف حقایق بیشتر و ابزار آن گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای است. در این روش که به آن روش «مطالعه‌ای» نیز می‌گویند، محقق تحقیق خود را از راه مطالعه منابع گوناگون انجام می‌دهد (دهنوی، ۱۳۷۶، ص ۲۲). از نظر تحلیل داده‌ها «توصیفی - تاریخی» است.

تحقیق توصیفی آنچه را که هست توصیف و تفسیر می‌کند و به شرایط یا روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد و توجه آن در درجه اول به زمان حال است، هرچند غالباً رویدادها و آثار گذشته را نیز که به شرایط موجود مربوط می‌شوند، بررسی می‌کند (خاکی، ۱۳۸۳، ص ۲۱۰).

تحقیق تاریخی از مهم‌ترین ابزارهای شناخت و روشی اسنادی و حساس است و وقایع گذشته را توصیف می‌کند، آن گونه که بوده است و به بررسی و تحلیل نقادانه اسناد و دیگر مطالب بازمانده از گذشته می‌پردازد (صادقی، ۱۳۹۲، ص ۱۰۸).

۳. مبانی نظری

توجه به ابعاد شخصیتی مرد و زن از جمله مبانی نظری در این تحقیق است. آنچه لازم به ذکر است اینکه در منابع اسلامی و منطق عقل، شخصیت انسان دارای سه بعد است و در هر سه بعد تفاوتی بین زن و مرد وجود ندارد. این ابعاد عبارت است: ۱. بعد انسانی؛ ۲. بعد علمی و فرهنگی؛ ۳. بعد اقتصادی.

در بعد اول که عمده‌ترین ارزش‌های انسانی در آن مطرح است، فرقی میان مرد و زن نیست؛ هر دو در پیشگاه خدا یکسان‌اند و هر دو می‌توانند راه قرب الهی را تا بی‌نهایت ادامه دهند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۳، ص ۲۹۴). قرآن کریم می‌فرماید: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَ هُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَ لَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۷)؛ کسانی که کار شایسته‌ای انجام دهند درحالی که مؤمن باشند، خواه مرد باشند یا زن، به آنان زندگانی پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آنها را به بهترین اعمالی که انجام می‌دادند، می‌دهیم.

در بعد دوم، بعد علمی و فرهنگی هم بین زن و مرد تفاوتی وجود ندارد. دلیل آن حدیث شریفی است از رسول اکرم ﷺ که می‌فرماید: «طلب العلم فریضة علی کل مسلم و مسلمة» (جعفر بن محمد الصادق، بی‌تا، ص ۱۳)؛ کسب علم بر هر مرد و زن مسلمانی واجب است.

در بعد سوم هم که بعد اقتصادی است، میان زن و مرد فرقی وجود ندارد؛ یعنی هریک از آنها می‌توانند نتیجه کار خود را مالک شوند. در اسلام زنان استقلال اقتصادی دارند؛ یعنی زن برای تصرف در اموال خود نیازی به اذن شوهر ندارند، برخلاف آنچه در بعضی ملل غربی که هنوز هم ادامه دارد به زن استقلال اقتصادی نمی‌دهند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۳، ص ۲۹۷). رسول اکرم ﷺ در این باره که زن و مرد هر دو مسؤلیت دارند، می‌فرماید: «کل نفس من بنی آدم سیّد؛ فالرجل سیّد أهله، و المرأة سیّدة بیتها»؛ هریک از آدمی‌زادگان فرمانروایی است. مرد فرمانروای خانواده خویش است و زن فرمانروای خانه است. پس هر دو وظیفه و مسؤلیت دارند (احمدیان، ۱۳۸۵، ص ۳۲۵).

شهید مطهری بیان می‌دارد که افراد بشر از لحاظ حقوق اجتماعی غیرخانوادگی، یعنی از لحاظ حقوقی که در اجتماع بزرگ، خارج از محیط خانواده نسبت به یکدیگر پیدا می‌کنند، وضعیت مساوی و مشابهی دارند؛ یعنی حقوق اولی طبیعی آنها برابر و مانند یکدیگر است. همه مثل هم حق دارند از مواهب خلقت استفاده کنند، مثل هم حق دارند کار کنند، مثل هم حق دارند در مسابقه زندگی شرکت کنند، مثل هم حق دارند خود را برای هریک از پست‌های اجتماعی نامزد کنند و برای به‌دست آوردن آن از طریق مشروع بکوشند و مثل هم حق دارند استعدادهای علمی و عملی وجود خود را ظاهر کنند (مطهری، ۱۳۹۷، ص ۱۴۷).

وجود برخی تفاوت‌ها در میان مسؤلیت زنان و مردان، مانند عهده‌داری منصب قضاوت یا تفاوت در تعداد شهود زن و مرد، هرگز نمی‌تواند اصول کلی برابری را در میان این دو جنس در بعد الهی و انسانی و در بعد علمی و فرهنگی و در بعد اقتصادی برهم بزند و در هر حال، باید تفاوت طبیعی این دو جنس را پذیرفت و با شعارهای دروغین، خود را در بیراهه گرفتار نساخت (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰، ج ۳، ص ۲۹۸).

۴. حضور سیاسی زنان

در این قسمت دو مطلب بررسی می‌شود: ابتدا حضور، انتخاب و گزینش زنان در سیره عملی رسول اکرم ﷺ و امیرالمؤمنین ﷺ و در مرحله بعد حضور، انتخاب و گزینش زنان در مناصب اجتماعی در گفتار رسول اکرم ﷺ و امیرالمؤمنین ﷺ.

۴-۱. حضور زنان در صحنه‌های اجتماعی در سیره عملی و تقریری نبوی

آنچه از بررسی سیره عملی رسول اکرم ﷺ به‌دست می‌آید، این است که در زمان آن حضرت زنان در مشاغل گوناگون حضور داشته‌اند و از طرف آن حضرت هیچ منعی بر تصدی این مشاغل صادر نشده است. این امر نشان‌دهنده سیره تقریری آن حضرت است. در زمان آن حضرت، زنان مهم‌ترین مشاغل (مانند شرکت در جنگ‌ها و پشتیبانی از نیروهای نظامی) را برعهده داشتند و این کار را در حضور آن حضرت انجام می‌دادند. در ذیل، به نمونه‌های از آن اشاره می‌شود:

الف) چهارده زن، از جمله حضرت فاطمه علیها السلام در جنگ احد حاضر بودند. آنان غذا و آب سربازان را بر پشت خود حمل می‌کردند. همچنین به مجروحان آب می‌دادند (واقعی، ۱۴۱۴ق، ج ۱، ص ۲۴۹).

کعب بن مالک می‌گوید: ام‌سلیم بنت ملحان و عایشه را دیدم که مشک بر پشت خود حمل می‌کردند و حمه بنت جحش به تشنگان آب می‌داد و مجروحان را مداوا می‌کرد و ام‌ایمن به مجروحان آب می‌داد و فاطمه زهرا علیها السلام با گروهی از زنان، پیامبر خدا صلی الله علیه و آله را دیدند که صورت آن حضرت پر از خون بود. آن حضرت خون از چهره رسول خدا صلی الله علیه و آله پاک می‌کردند (واقعی، ۱۴۱۴ق، ج ۱، ص ۲۴۹). آنان در جنگ خیبر نیز حضور داشتند.

ب) در جنگ خیبر بعد از اینکه مسلمانان قلعه خیبر را به مدت ده روز محاصره کردند، اسلم اسماء بنت حارثه را به‌عنوان نماینده نزد رسول خدا صلی الله علیه و آله فرستاد که به آن حضرت سلام برساند و وضعیت گرسنگی لشکر را به ایشان اطلاع دهد. اسماء بنت حارثه خدمت رسول خدا صلی الله علیه و آله مشرف شد و پیام اسلم را به آن حضرت رساند و آن حضرت هم برای آنها دعا کردند (واقعی، ۱۴۱۴ق، ج ۲، ص ۶۵۹). این نمونه‌ای دیگر از حضور زنان در صحنه‌های اجتماعی در زمان رسول خدا صلی الله علیه و آله است، بی‌آنکه آن حضرت از آن منع کرده باشند.

همچنین از ام‌عمار نقل کرده‌اند که در جنگ خیبر دو اسب از قبیله بنی‌النجار را ذبح کردیم و تا زمانی که قلعه صعبن معاذ را فتح نکردیم از آن می‌خوردیم (واقعی، ۱۴۱۴ق، ج ۲، ص ۶۶۱).

همچنین ام‌عمار نقل کرده است که در قلعه صعبن معاذ آن قدر غذا و طعام یافتیم که فکر نمی‌کردم در تمام خیبر آن قدر غذا باشد. این نیز نمونه‌ای از حضور زنان دوشادوش مردان در جبهه است، بدون اینکه از آن ممانعت کرده باشند.

د) در جنگ احد از زنی به نام ام‌عمار (نسبیه) از انصار نام برده شده که از رسول خدا صلی الله علیه و آله دفاع می‌کرده است. او برای ام‌سعد تعریف کرده که روز شنبه من به طرف احد رفتم تا ببینم مردم چه می‌کنند. ابتدا پیروزی نصیب مسلمانان شد، ولی ناگهان اوضاع تغییر کرد و سپاه رو به هزیمت نهاد. من در آن حال خود را به رسول خدا صلی الله علیه و آله رساندم و با گروهی از مسلمانان همچون مصعب بن عمیر و دیگران شروع به دفاع از آن حضرت کردیم (محلّاتی، بی‌تا، ص ۱۰۵). من با شمشیری که به دست آورده بودم، از حملات دشمن می‌کاستم و گاهی تیراندازی می‌کردم.

وی می‌گوید: در آن وقت که مردم پشت به دشمن کرده بودند و فرار می‌کردند، چشم پیامبر صلی الله علیه و آله به شخصی افتاد که در حال فرار بود، فرمودند: اکنون که فرار می‌کنی سپر خود را روی زمین بینداز. او سپر خود را انداخت و من آن سپر را برداشتم و از آن استفاده کردم. ناگاه متوجه شدم که مردی به نام ابن‌قمیه فریاد می‌کشد و می‌گوید: محمد کجاست؟ او پیامبر را شناخت و با شمشیر برهنه به سوی پیامبر صلی الله علیه و آله حمله‌ور شد. من و مصعب او را از حرکت به سوی پیامبر بازداشتیم. او برای عقب زدن من، ضربتی بر شانه‌ام زد. با اینکه من چند ضربه به او زدم، ولی ضربه او در من اثر کرد و اثر این ضربه تا یک‌سال باقی بود.

در این لحظه، وی جای زخمی را که در شانه‌اش بود، متذکر شد و گفت: ضربه‌ای که متوجه شانه من شد بسیار کاری بود. پیامبر صلی الله علیه و آله متوجه شانه من گردیدند که خون از آن فوران می‌کرد. فوراً یکی از پسرانم را صدا زدند و فرمودند: زخم مادرت را ببند! وی زخم مرا بست و من دوباره مشغول دفاع شدم. در این بین متوجه شدم که یکی از پسرانم زخم

برداشته است. در آن حال، پارچه‌هایی را که برای بستن زخم مجروحان با خود آورده بودم، درآوردم و زخم پسر را بستم. سپس برای حفظ وجود پیامبر ﷺ که در آستانه خطر بود، رو به فرزندم کردم و گفتم: فرزندم! برخیز و مشغول کارزار باش. رسول اکرم ﷺ از شهادت و رشادت این زن فداکار سخت در شگفت بودند. وقتی چشمشان به ضارب پسر وی افتاد، فوراً او را به نسبیه معرفی کردند و گفتند: ضارب فرزندان همین مرد است. مادر دل سوخته که همچون پروانه گرد وجود پیامبر ﷺ می‌گشت، مثل شیر نر به آن مرد حمله برد و شمشیری به ساق او نواخت که او را نقش زمین ساخت. این بار تعجب پیامبر ﷺ از شهادت این زن زیادتر شد و از شدت تعجب خندیدند، به گونه‌ای که دندان‌های عقب ایشان آشکار گردید. فرمودند: قصاص فرزند خود را گرفتی.

منظره دفاع این بانو به‌قدری برای پیامبر ﷺ مایه خرسندی بود که درباره این بانو فرمودند: «لما قام نسبیة بنت کعب الیوم خیر من فلان و فلان» (سبحانی، ۱۳۶۳، ص ۶۷).

با نگاهی به تاریخ و سیره رسول خدا ﷺ درمی‌یابیم که زنان در کارهای بیرون از خانه با مردان مشارکت داشته‌اند و این‌گونه نبوده که در خانه محبوس باشند.

ه) پس از پایان جنگ احد، هند همسر عمرو بن جموح، عمه جابر بن عبدالله انصاری، به احد آمد و شهیدان و عزیزان خود را از روی خاک برداشت و بر روی شتری انداخت و رهسپار مدینه گردید. در مدینه این خبر انتشار یافته بود که پیامبر ﷺ در صحنه جنگ کشته شده است. زنان برای یافتن خبر صحیح از حال پیامبر ﷺ رهسپار احد شدند. او در نیمه راه با همسران پیامبر ملاقات کرد. آنان از وی حال رسول خدا ﷺ را پرسیدند این زن درحالی که اجساد شوهر و برادر و فرزند خود را بر شتر بسته بود و به مدینه می‌برد، مثل اینکه کوچک‌ترین مصیبتی متوجه وی نگردیده، با قیافه باز به آنان گفت: خبر خوشی دارم و آن اینکه پیامبر ﷺ زنده و سالم است و در برابر این نعمت بزرگ، تمام مصائب کوچک و ناچیز است (سبحانی، ۱۳۶۳، ص ۷۴).

و) اسماء زنی بود که به نمایندگی زنان شهرت داشت. روزی رسول خدا ﷺ در جمع یاران خود نشسته بودند که اسماء بنت یزید انصاری (از زنان انصار) به حضور پیامبر ﷺ رسید و عرض کرد: من نماینده همه زنان به سوی شما هستم و این سؤال تنها پرسش زنان انصار و زنان مدینه نیست، بلکه سؤال همه زن‌هاست و هیچ زنی در مشرق و مغرب نیست، مگر وقتی سخن مرا بشنود آن را می‌پذیرد.

پیامبر ﷺ به او فرمودند: «سخن مرا بفهم و به زنانی که نماینده آنهاست اعلام کن: ثواب خوب شوهرداری زن و به دنبال رضایت شوهر بودن به اندازه تمام ثواب‌هایی است که به مردان داده شده است» (جوادی آملی، ۱۳۸۸، ص ۳۱۴).

و) ام‌عطیه در هفت جنگ شرکت کرد (قوامی، ۱۳۸۶، ص ۱۹۶). واقدی به سند خود از حصه بنت سیرین نقل می‌کند که ام‌عطیه گفت: در هفت جنگ با رسول خدا ﷺ بودم و غذا آماده می‌کردم، مجروحان را مداوا می‌نمودم و بیماران را پرستاری می‌کردم (امین، ۱۴۰۳، ج ۳، ص ۴۸۲). وی از جمله در جنگ احد حضور داشت.

ابان نقل می‌کند که رسول خدا ﷺ به ام‌سلیم و ام‌عطیه دستور دادند زخم‌های امیرالمؤمنین ﷺ را مداوا کنند. آن دو گفتند: ما بر جان حضرت علی ﷺ ترسیدیم. سپس رسول خدا ﷺ وارد شدند و درحالی که مردم از آن حضرت عیادت می‌کردند، پیامبر ﷺ با دستان خود آن زخم‌ها را مسح کردند و فرمودند: این مرد در راه خدا به این وضع مبتلا شده است (مجلسی، ۱۳۷۴، ج ۴۱، ص ۳).

ز) در جنگ حنین نیز زنانی بودند که مردانه می‌جنگیدند و از رسول خدا ﷺ دفاع می‌کردند. هنگامی که بیشتر مسلمانان پا به فرار گذاشتند و مردانی از اهل مکه زنان به شامت آنها گشودند، گروهی از زنانی که در صحنه حضور داشتند، از پیامبر خدا ﷺ دفاع می‌کردند؛ از جمله: ام‌عمار که شمشیری در دست داشت و از رسول خدا ﷺ دفاع می‌کرد. ام‌سلیم نیز با خنجرى دست به کار بود. ام‌سلیط و ام‌حارث نیز جهاد می‌کردند. ام‌عمار مردی از هوازن را کشت و شمشیر او را گرفت (آیتی، ۱۳۶۶، ص ۵۸۹). این امور دلالت بر این دارد که در سیره رسول خدا ﷺ زنان کاملاً در صحنه بودند و کارهای گوناگونی را انجام می‌دادند. حتی در جنگ‌ها حضور داشتند و از رزمندگان پشتیبانی می‌کردند و در صورت لزوم، خود شمشیر به دست می‌گرفتند و به نبرد برمی‌خاستند.

نکته جالب اینکه رسول خدا ﷺ ام‌سلیم دختر ملحا و همسر ابوطلحه انصاری را که آستن بود و پسرش عبدالله بن ابی‌طلحه را در رحم داشت، دیدند که مردانه کمر بسته است و خنجرى به دست گرفته و از رسول خدا ﷺ دفاع می‌کند (آیتی، ۱۳۶۶، ص ۵۸۹).

ح) یکی از مسائل سیاسی و اجتماعی، مسئله بیعت است که رسول خدا ﷺ بیعت مردان به جای زنان را نمی‌پذیرفتند، بلکه خود زنان باید مستقلاً بیعت می‌کردند. برای نمونه، در عقبه اول و عقبه دوم زنان همراه با مردان شرکت داشتند. در بیعت عقبه اول عفره بنت عبدالله بن ثعلبه و در بیعت عقبه دوم عماره و ام‌منیع حضور داشتند (فقهی و جمال، ۱۳۸۳، ص ۴۷۹).

ط) زنان در تاریخ اسلام در شئون سیاسی و اجتماعی حضور چشمگیری داشته‌اند. برای مثال، مسجد محلی برای مشاوره و جلسات بوده که زنان هم در آن جلسات شرکت و رأی نظر خود را بیان می‌کرده‌اند (عبدالكافی و عطوه، ۱۴۲۷ق، ص ۲۶).

از جمله این موارد می‌توان به این مطلب اشاره کرد که رسول اکرم ﷺ در روز حدیبیه به رأی و مشورت همسران ام‌سلمه عمل نمودند (فقهی و جمال، ۱۳۸۳، ص ۵۱۵). این رفتار پیامبر گرامی ﷺ بر این مطلب دلالت دارد که زن در برابر قضایای عمومی که مصلحت جامعه در آن است، می‌تواند موضع‌گیری کند.

به‌طور خلاصه، در سیره عملی رسول خدا ﷺ زنان در هجرت، در جنگ، در صلح، در بیعت و در دفاع و یاری اسلام و مسائل مشورتی، حضور داشته‌اند و از جمله در تعلیم و تربیت.

ی) ابوسعید خدری نقل می‌کند که روزی زنی نزد پیامبر ﷺ آمد و عرض کرد: همه چیز را مردها گرفته‌اند. یک روز را برای تعلیم ما قرار بدهید که نزد شما بیاییم و تعلیم ببینیم. پیامبر ﷺ روز مشخصی را با آنها وعده کردند که همه جمع شوند و برایشان موعظه کنند. متن حدیث از این قرار است: «قالت النساء للنبي ﷺ غلبنا عليك الرجال فاجعل لنا يوماً من نفسك فوعدهن يوماً لقيهن فيه فوعظهن» (عبدالكافی و عطوه، ۱۴۲۷ق، ص ۷۱).

تاریخ اسلام گنجینه‌ای از زنانی است که تاریخ را ساخته‌اند، و برای زنان مسلمان همین بس که آنها توانستند فضای مناسبی برای ترویج رسالت پیامبر ﷺ از مکه به مدینه ایجاد کنند و اگر آنها نبودند نهال اسلام پا نمی‌گرفت تا رشد و نمو کند (جمعی از اندیشمندان، ۱۳۸۵، ج ۱، ص ۵۲).

۴-۲. حضور زنان در صحنه‌های اجتماعی در سیره عملی و تقریری علوی

الف) ام‌الخیر بنت‌الحریش بن سراقه البارقیه از تابعان و دارای فصاحت و بلاغت بود. وی در جنگ صفین با امیرالمؤمنین ﷺ بود و نقش تبلیغی مؤثری داشت (امین، ۱۴۰۳ق، ج ۳، ص ۴۶۷).

ب) / عیان الشیعه از این ابی‌الحدید نقل می‌کند که امیرالمؤمنین ﷺ در روز جمل نامه‌ای نوشتند و آن را به جوانی دادند که نامش مسلم بود تا اهل جمل را به آنچه در آن نامه است، دعوت کند. اما آنها دست‌های او را قطع کردند و وی را شهید نمودند. طبری نقل می‌کند که مادرش ام‌مسلم این اشعار را در رثای فرزند خود خواند:

لا هم أن مسلم أتاهم
الی کتاب الله لایخشاهم
وامهم قائمة تراهم
مستسلماً للموت إذ دعاهم
فرملوه من دم إذ جاهم
یا تمرون الفی لاتنهاهم

(امین، ۱۴۰۳ق، ج ۳، ص ۴۷۸)

آنها نباشند! مسلم به سوی آنها آمد و آماده مرگ شده بود، درحالی که آنها را به کتاب خدا دعوت می‌کرد و از آنها نمی‌ترسید. وقتی به آنها رسید او را به خون خودش آغشتند، درحالی که مادرش ایستاده بود و آنها را می‌دید. آنها درباره طغیان مشورت می‌کردند و آن را به پایان نمی‌رساندند.

ج) سوده بنت عماره در دربار معاویه داستان شکایت خود از فرماندار امیرالمؤمنین ﷺ را که نزد آن حضرت برده بود، چنین بیان می‌کند: وقتی رسیدم، آن حضرت نماز می‌خواندند. وقتی متوجه من شدند با رأفت با من برخورد کردند. وقتی ماجرا را بیان کردم، گریستند و فرمودند: «خدایا! تو شاهد باش که من به آنها دستور ندادم ستم کنند». بعد پاره پوستی را از جیب خود درآوردند و نوشتند: «قَدْ جَاءَكُمْ بَيِّنَةٌ مِّن رَّبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَ لَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ» (اعراف: ۸۵)؛ دلیل روشنی از طرف پروردگارتان برای شما آمده است. بنابراین حق پیمانانه و وزن را ادا کنید و از اموال مردم چیزی نگاهید. «وَ لَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مَفسِدِينَ» (شعراء: ۱۸۳)؛ و در زمین فساد نکنید. «بَيِّنَةُ اللَّهِ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ» (هود: ۸۶)؛ سرمایه‌ی حلالی را که خداوند برای شما باقی گذارده برایتان بهتر است اگر ایمان داشته باشید. من بر شما نگهبان هستم. وقتی نامه مرا خواندی چیزهایی که از من در دست توست نگهدار تا کسی به سوی تو بیاید و آنها را از تو بگیرد. حضرت نامه را به من دادند، آن را خواندم.

معاویه خطاب به سوده گفت: علی [ع] به شما یاد داده است که بر سلطان جرئت می‌کنید (طیفور، ۱۴۲۶ق، ص ۴۹). در این نامه امیرالمؤمنین ﷺ حکم عزل والی خود را نوشتند و به سوده دادند تا به والی برساند و به هیچ وجه سوده را از این کار منع نکردند.

د) یکی از مأموریت‌هایی که امیرالمؤمنین ﷺ به زن‌ها سپردند بعد از جنگ جمل بود که آن حضرت به عایشه دستور دادند به مدینه برود. آن حضرت چهل زن را با لباس مردانه و مسلح همراه عایشه کردند و به آنها دستور دادند از راست و چپ او بروند و از او محافظت کنند. تا زمانی که آنان به مدینه نرسیدند عایشه متوجه نشد که اینها زن هستند. از این رو در بین راه امیرالمؤمنین ﷺ را نفرین می‌کرد که حرمت رسول خدا ﷺ را در حق من مراعات نکرد (مفید، ۱۳۷۴ق، ص ۴۱۵).

جدول ۱: نمونه حضور سیاسی زنان

زنان	جنگ	زنان	جنگ
حضور ۱۴ زن	جنگ احد	عقراء بنت عبدالله بن ثعلبه	جنگ جمل
اسماء بنت حارثه و ام‌عماره	جنگ خیبر	عماره و ام‌منیع	جنگ صفین
ام‌عماره، هند همسر عمرو بن جموح	جنگ احد	ام‌سلمه همسر رسول خدا ﷺ	جنگ جمل
اسماء نماینده زنان	حضور در نزد رسول خدا ﷺ	ام‌الخیبر	سوده بنت عماره
ام‌عطیه	شرکت در هفت جنگ	ام‌مسلم	مأموریت چهل زن
ام‌سلیم و ام‌عطیه	پرستاران حضرت علی ﷺ	جنگ صفین و شکایت از فرماندار	بعد از جنگ جمل
ام‌حارث و ام‌حارث	جنگ حنین		

۵. حضور اجتماعی زنان

در این بخش حدیثی به‌عنوان مقدمه درباره طلب روزی حلال از رسول اکرم ﷺ ذکر می‌شود که در آن طلب روزی حلال بر مرد و زن واجب دانسته شده است؛ همانند طلب علم که بر مرد و زن واجب است. در ادامه، دو دسته روایات که از رسول اکرم ﷺ و امیرالمؤمنین ﷺ درباره اشتغال بانوان بیان شده ذکر می‌شود.

رسول اکرم ﷺ درباره طلب روزی حلال چنین می‌فرمایند: «طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ» (مجلسی، بی‌تا، ج ۱۰۰، ص ۹)؛ طلب روزی حلال بر هر مرد و زن مسلمان واجب است.

روزی حلال به‌واسطه کار به‌دست می‌آید و لازمه آن اشتغال در بیرون از خانه است. این خود دلالت دارد بر آنکه زن می‌تواند برای کسب روزی حلال به دنبال شغل در بیرون از خانه باشد و به استخدام سازمان‌ها درآید و مناصب سازمانی را عهده‌دار گردد. حدیث مطلق است و شامل هرگونه اشتغال برای کسب روزی حلال می‌شود، بی‌آنکه بین زن و مرد فرقی قائل شده باشد.

با بررسی روایات درباره اشتغال زنان، دو دسته از روایات قابل‌بازشناسی‌اند: دسته اول غالباً برخی از عوارض حضور زنان در اجتماع را بررسی کرده است. به دیگر سخن، ناظر به شیوه حضور ایشان در جامعه است؛ دسته دوم روایاتی است که از اشتغال و مدیریت بانوان نهی کرده‌اند. برای نتیجه‌گیری و بیان دیدگاه اسلام درخصوص اشتغال بانوان، باید این دو دسته روایات را تجزیه و تحلیل نمود.

روایات دسته اول: در حدیثی امیرالمؤمنین ﷺ می‌فرمایند: «يَا أَهْلَ الْعِرَاقِ، نَبَّئْتُ أَنَّ نِسَاءَكُمْ يُوَافِقُنَ الرَّجَالَ فِي الطَّرِيقِ؛ أَمَا تَسْتَحْيُونَ؟! وَ قَالَ ﷺ: لَعْنُ اللَّهِ مَنْ لَا يَغَارُ»؛ ای مردم عراق، به من خبر رسیده است که زنانتان در راه با مردان مواجه می‌شوند. آیا حیا نمی‌کنید؟! و فرمودند: خدا لعنت کند کسی را که غیرت ندارد (برجوردی، ۱۳۸۶، ج ۲۵، ص ۵۷۶).

آن حضرت در حدیثی مشابه می‌فرمایند: «يَا أَهْلَ الْعِرَاقِ، نُبِّئْتُ أَنَّ نِسَاءَكُمْ يُدَافِعُنَ الرَّجَالَ فِي الطَّرِيقِ؛ أَمَا تَسْتَحْيُونَ؟!» وَ فِي حَدِيثٍ آخَرَ أَنَّ أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ قَالَ: «أَمَا تَسْتَحْيُونَ وَ لَا تَعَارُونَ نِسَاؤَكُمْ يَخْرُجْنَ إِلَى الْأَسْوَاقِ يِرَاجِمُنَ الْعُلُوجَ؟!»؛ باخبر شده‌ام که زنان شما در راه با مردان مواجه می‌شوند؛ آیا حیا نمی‌کنید؟! و فرمودند: آیا حیا نمی‌کنید و غیرت ندارید که زنان شما به بازارها می‌روند و مزاحمت ایجاد می‌کنند و راه چهارپایان را می‌بندند؟! (طبرسی، ۱۳۸۵، ص ۲۳۷)

روشن است که این‌گونه احادیث درباره زنانی است که آرایش کرده، در بازارها حاضر می‌شوند، نه زنانی که با حفظ موازین اسلامی به بازارها می‌آیند. آنچه مسلم است نهی در این‌گونه احادیث راجع به پیامدهای حضور زنانی است که پایبند موازین شرعی نیستند و نهی در این روایات مطلق نیست تا بتوان از آنها استفاده کرد که حضور زنان در اجتماع ممنوع است و در نتیجه، فعالیت‌های اجتماعی آنها نیز ممنوع باشد، تا نتیجه‌گیری شود که گزینش و استخدام آنها در سازمان‌ها ناصحیح است.

روایات دسته دوم: با توجه به وضعیت جسمی و روحی زنان، آنها از برخی کارها منع شده‌اند و علت منع در این روایات به خاطر طبیعت احساسی و عاطفی و جسمی زنان است که نباید کاری را که از توان آنها خارج است برعهده بگیرند. این تفاوت بین مرد و زن وجود دارد.

از امیرالمؤمنین ﷺ روایت شده است که می‌فرماید: «لَا تَمْلِكِ الْمَرْءَةَ مِنَ الْأَمْرِ مَا يُجَاوِزُ نَفْسَهَا، فَإِنَّ ذَلِكَ أُنْعَمٌ لِخَالِهَا وَ أَرْحَىٰ لِبَالِهَا وَ أَدْوَمٌ لِجَمَالِهَا، فَإِنَّ الْمَرْءَةَ رِيحَانَةٌ وَ لَيْسَتْ بِقَهْرْمَانَةٍ» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۵۱۰)؛ کارهایی را که در توان زنان نیست به آنها واگذار نکن؛ زیرا این کار برای توانایی آنان مناسب‌تر است و آسایش آنان را بهتر فراهم می‌کند و موجب ماندگاری بیشتر زیبایی آنان می‌شود.

البته این تفاوت فقط بین دو جنس مرد و زن نیست، بلکه در بین افراد جنس مذکر هم تفاوت قدرت جسمی و روحی وجود دارد. از این رو در واگذاری کار به آنها باید این نکته در نظر گرفته شود که کارهایی به آنها واگذار گردد که مناسب توانایی جسمی و روحی آنها باشد، و این امری عقلایی است که قرآن کریم هم به آن اشاره نموده است؛ آنجا که می‌فرماید: «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا» (بقره: ۲۸۶).

کبرایی که در این حدیث شریف بیان شده به امری عقلانی اشاره دارد و آن اینکه به هر کس باید به اندازه توان او مسئولیت داد. اما در تطبیق آن بر مصادیق، باید دقت شود تا موجب محرومیت زنان از مسئولیت‌های اجتماعی نگردد. البته با توجه به این نکته که امروزه سازمان‌ها با گسترش آموزش و برنامه‌های توانمندسازی صلاحیت‌های علمی و عملی کارکنان را افزایش می‌دهند، ممکن است کسی ادعا کند که با گسترش آموزش‌های شغلی پیش از گزینش و پس از آن، صلاحیت بانوان داوطلب شغلی چنان افزایش می‌یابد که دیگر کبرایی کلی در این روایت برایشان صدق نمی‌کند (توکلی و گائینی، ۱۳۹۲، ج ۲، ص ۱۳۶).

شیخ محمدمهدی شمس‌الدین در کتاب *اهلیة المرأة تتولى السلطة* روایاتی درخصوص عدم جواز مدیریت و اداره امور از سوی زنان نقل و آنها را نقد کرده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود:
الف) امیرالمؤمنین ﷺ می‌فرماید: «كُلُّ أَمْرٍ يُدْبَرُهُ أَمْرَةٌ فَهُوَ مَلْعُونٌ» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱۱، ص ۱۸۹)؛ هر مردی که امور او را زن اداره کند ملعون است.

ب) در روایت دیگری آن حضرت می‌فرماید: «فِي خِلَافِ النَّسَاءِ الْبَرَكَةُ» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱۱، ص ۱۸۸)؛ برکت در مخالفت با زن‌هاست.

ج) در حدیث دیگری رسول اکرم ﷺ می‌فرماید: «طَاعَةُ الْمَرْءَةِ نَدَامَةٌ» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱۱، ص ۱۸۶)؛ اطاعت از زن موجب پشیمانی می‌شود.

ایشان بعد از نقل دو روایت، استدلال آن را هم بیان می‌کند و می‌نویسد: لعن دلیل حرمت است. تولی و سلطه متعلق نهی قرار گرفته، پس تولی و سلطه حرام است. مقتضای تولی و سلطه این است که زن مطاع قرار بگیرد و وقتی در مخالفت با زن برکت وجود دارد و در اطاعت زن ندامت است، پس سزاوار است که از او اطاعت نشود؛ زیرا برکت در مخالفت و ندامت در اطاعت کاشف از آن است که زن اهلیتِ اطاعت ندارد.

سپس خود ایشان به این استدلال جواب می‌دهد، هم از نظر سند و هم از نظر دلالت. اما از نظر سند، این حدیث مرسل است؛ بنابراین حجیت ندارد. اما از نظر دلالت، این روایت از محل بحث ما خارج است و بر عدم اهلیت زن دلالت نمی‌کند.

اما روایت «كُلُّ امْرِئٍ تُدْبِرُهُ امْرَأَةٌ فَهُوَ مُلْعُونٌ» به سبب چند وجه بر عدم اهلیت زن برای تولی امور دلالت ندارد؛ زیرا اولاً کلمه «امریء» شامل مرد و زن - هر دو - می‌شود. بنابراین مقتضای آن، این است که زن نتواند امور زنان را هم برعهده بگیرد، چه رسد به مردان؛ یعنی زن مطلقاً نتواند چیزی را برعهده بگیرد، حتی در امور زنان و هیچ فقیهی به این قائل نیست؛ ثانیاً ظاهر روایت این است که زن در تدبیر جمیع امور زندگی مرد استقلال داشته باشد، و این از محل بحث ما خارج است؛ زیرا محل بحث آنجاست که وی بر اساس قوانین متولی امور و مشورت شود. روایت ظهوری بر کراهت تدبیر امور عامهٔ مرد با مشورت زن و در چارچوب قوانین ندارد؛

ثالثاً ظاهر روایت این است که زن به‌طور مستقل و با استبداد در تدبیر و بدون موافقت و بدون مشورت با احدی و بدون مقید بودن به قانون، متصدی امور شود و این از محل بحث خارج است؛

رابعاً لعن دعایی است برای دور شدن از رحمت خداوند و این لعن درست نیست، مگر زمانی که مکلف مرتکب گناه به فعل حرام و یا ترک واجب شود، و در شریعت ثابت نشده است که تدبیر امور مرد یا زن توسط زن از محرمات باشد و اگر چنین بود حتماً در کتاب و سنت بیان می‌شد.

علاوه بر این، تدبیر امور مال زن است، نه مرد. پس باید او ملعون باشد، نه مرد و یا هر دو باهم باید ملعون باشند. اما دو روایت دیگر که فرمود: در مخالفت زن برکت و طاعت زن سبب ندامت است، اینها نیز از محل بحث خارج است؛ زیرا بر فرض صدور آنها از معصوم، اطلاق آنها مراد نیست؛ زیرا یقین داریم که برکت در مخالفت زن و ندامت در طاعت زن در امور الهی نیست و همچنین در اموری که مصلحت آشکاری در شئون خانوادگی و زندگی دارد و نیز در اموری که مباح است. پس باقی نمی‌ماند، مگر اموری که زن در آن استبداد رأی داشته باشد و یا در اموری که فساد آن آشکار است و مصلحتی در آن نیست (شمس‌الدین، ۱۹۹۵، ص ۱۰۷).

نتیجه‌گیری

با بررسی سیرهٔ عملی و گفتاری دو تن از حضرات معصوم علیهم‌السلام (رسول اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) و امیرالمؤمنین علیه‌السلام این نتیجه به‌دست آمد که حضور زنان در اجتماع و تصدی مشاغل و مناصب گوناگون از سوی آنان هیچ منعی ندارد؛ زیرا در سیرهٔ آن حضرات زنان در مناصب گوناگونی فعالیت داشته‌اند. هیچ منعی هم از طرف آنان صادر نشده، بلکه زنان فعال در صحنه‌های گوناگون تشویق شده‌اند. از این رو گزینش بانوان در مشاغل گوناگون، با رعایت موازین شرعی و عفاف اسلامی جایز و گاهی واجب است؛ مثل پرستاری از زنان و آموزش دختران.

آنچه در برخی روایات دال بر مذمت حضور زنان در اجتماع است راجع به کیفیت حضور آنان است که اختصاص به تصدی مشاغل ندارد. روایاتی که بر منع تصدی برخی مشاغل از سوی زنان دلالت می‌کند به خاطر وضعیت جسمی، روحی، عاطفی و احساسی زنان است. بنابراین اصولاً در تمام ابعاد شخصیتی بین مرد و زن تفاوتی وجود ندارد، نه در بعد انسانی، نه در بعد علمی و فرهنگی و نه در بعد اقتصادی.

منابع

قرآن کریم.

- احمدیان، ابراهیم (۱۳۸۵). *نهج الفصاحه*. قم: شهاب دانش.
- امین، محسن (۱۴۰۳ق). *اعیان الشیعه*. بیروت: دارالتعارف للمطبوعات.
- انوری، حسن (۱۳۸۱). *فرهنگ بزرگ سخن*. تهران: نشر سخن.
- آیتی، محمدابراهیم (۱۳۶۶). *تاریخ پیامبر اسلام*. تهران: دانشگاه تهران.
- بروجردی، آقاحسین (۱۳۸۶). *جامع احادیث شیعه*. تهران: فرهنگ سبز.
- توکلی، عبدالله و گائینی، ابوالفضل (۱۳۹۲). *مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- جعفر بن محمد الصادق (بی تا). *مصباح الشریعة و مفتاح الحقیقه*. ترجمه حسن مصطفوی. تهران: انجمن حکمت و فلسفه ایران.
- جمعی از اندیشمندان (۱۳۸۵). *حقوق و مسئولیت‌های زن در نظام اسلامی (مجموعه مقالات)*. تهران: مجمع جهانی تقریب.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۸). *زن در آئینه جلال و جمال*. قم: اسراء.
- حافظنیا، محمدرضا (۱۳۸۳). *مقدمه بر روش تحقیق در علوم انسانی*. تهران: سمت.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۳). *روش تحقیق با رویکرد پایان‌نامه‌نویسی*. تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- دهنوی، حسین (۱۳۷۶). *روش تحقیق*. تهران: معروف.
- سبحانی، جعفر (۱۳۶۳). *فروع ابدیت*. قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی سازمان*. تهران: سمت.
- سیدجوادین، رضا (۱۳۸۳). *مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*. تهران: نگاه دانش.
- شمس‌الدین، محمدمهدی (۱۹۹۵). *أهلیة المرأة لتولی السلطة*. بیروت: المؤسسة الدولية للداراسات و النشر.
- صادقی، قاسم (۱۳۹۲). *روش‌های مطالعه و پژوهش*. تهران: ویرایش.
- طبرسی، علی بن حسن (۱۳۸۵ق). *مشکاة الانوار فی غرر الأخبار*. نجف: المكتبة الحیدریه.
- طیفور، احمد بن ابی طاهر (۱۴۲۶ق). *بلاغات النساء*. بیروت: مكتبة العصریه.
- عبدالكافی، اسماعیل عبدالفتاح و عطوه، محمد سعید (۱۴۲۷ق). *حقوق المرأة فی الاسلام*. مصر: مركز الاسكندریه للكتاب.
- عبداللهی، بیژن و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۶). *توانمندسازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی*. تهران: روان.
- فقهی، رسول و جمال، محمد (۱۳۸۳). *زن در اندیشه اسلامی*. ترجمه محمود ابراهیمی. تهران: نشر احسان.
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۷۶). *روش‌شناسی مطالعات دینی*. مشهد: دانشگاه علوم رضوی.
- قوامی، صمصام‌الدین (۱۳۸۶). *مدیریت از منظر اسلام*. تهران: دبیرخانه مجلس خبرگان.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۲۹ق). *الكافی*. قم: دارالحدیث.
- _____ (۱۴۰۷ق). *الكافی*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مجلسی، محمدباقر (۱۳۷۴). *بحار الانوار*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

— (بی‌تا). بحار الانوار. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۴). سیری در سیره نبوی. قم: صدرا.

— (۱۳۹۷). نظام حقوق زن در اسلام. قم: صدرا.

مفید، محمد بن نعمان (۱۳۷۴). الجمل و النصره لسید العتره فی حرب البصره. قم: مکتب الاعلام البصری.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۱). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الاسلامیه ایران.

— (۱۳۸۰). پیام امام امیرالمؤمنینؑ. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

نادری قمی، محمدمهدی و فهیمی، رجب‌علی (۱۳۹۳). معرفی مشاغل جنسیتی از منظر اسلام، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۴(۱)، ۹۸-۷۷.

نقی پورفر، ولی‌الله (۱۳۸۲). مجموعه مباحثی از مدیریت در اسلام. قم: مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.

واقدی، محمد بن عمر (۱۴۱۴ق). المغازی. قم: مکتب الاعلام الاسلامی.

Investigating the Role of Gender in the Selection of Human Resources in the Life of the Holy Prophet and Amirul Momineen

✦ **Mohammad Taghi Norozi** / Assistant Professor at the Imam Khomeini Institute for Education and Research
mtnorozi@yahoo.com

Abdullah Tavakkoli / Associate Professor of the Hawza and University Research Institute
ab.tavakkoli@gmail.com

Abdulhamid Amiri / Ph.D. of Management, Al-Mustafa Al-Alamiya University
amiri_110@yahoo.com

Received: 2024/06/21 - **Accepted:** 2024/07/06

Abstract

The role of gender in the selection of human resources has been investigated in the area of human resource management. Since this discussion was raised using a non-religious approach, the selection of women in all jobs is done without any special condition. Today, in Islamic societies, women have various jobs, while their presence at the workplace causes them to deal with the Non-Mahrams. Therefore, it is necessary to examine women's jobs from the perspective of Islam. Using the "descriptive and historical" method, the present research tries to investigate the role of gender in the selection of human resources with regard to the life of the Holy Prophet and Imam Ali. What is obtained from examining the life of the Prophet and Imam Ali is that women were active in various scenes and no prohibition was issued by them. Therefore, there is no prohibition to select women in various jobs as long as Islamic rules are observed in the work environment and organization. If Islamic laws are violated, it is forbidden for women to work.

Keywords: gender, selection, life, human resources.

Religious and Doctrinal Foundations of Organizational Performance Management from the Perspective of Islamic Teachings

Ali Aghapiruz / Assistant Professor at Islamic Culture and Thought Research Institute apzsqom@gmail.com

Abdullah Tawakkoli / Associate Professor at the Management Department, The Hawzah and University Research Institute atavakkoli@rihu.ac.ir

✉ **Asadullah Ahmadi** / Ph.D. in the Quranic sciences, management Subdiscipline, Al-Mustafa Al-Alamiya University

Received: 2024/06/02 - **Accepted:** 2024/09/23

asahmadi1968@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating and extracting some of the most important religious-doctrinal foundations of organizational performance management from the perspective of Islamic teachings. The main research question is: what are the religious foundations of organizational performance management from the perspective of Islamic teachings? In order to answer this question and extract the themes related to this topic, an extensive research was conducted using the combined "inferential-analytical" method (theme analysis), keyword search, and direct and sequential study of source texts. Through three stages of descriptive, interpretive and relational coding, 197 descriptive or basic themes, 19 explanatory or organizing themes and 5 relational or comprehensive themes were obtained. The research findings show that "science and knowledge" with two components, "belief in the religion of Islam with all its dimensions" with three main components, "viewing existence from a religious perspective" with two components, "viewing man from a religious perspective" with five components, and "faith in divine traditions" with three components are proposed as religious and doctrinal foundations for managing organizational performance from the perspective of Islamic teachings.

Keywords: foundations, organizational performance management, Islamic teachings.

An Analysis of Imam Ali's Measures for Improving Superior-Subordinate Relations in Work Environments with an Emphasis on "Power Distance"

Seyyed Ruhallah Tabatabaei Nadoushan / Ph.D. in Nahjul Balagha Science and Education, University of Meybod

Received: 2024/03/11 - Accepted: 2024/06/19

tabatabaei.seyed@yahoo.com

Abstract

Imam Ali's conduct is a great source of Islamic lifestyle. His conducts and behaviors, which are derived from revealed teachings, show prophetic ethics. In the meantime, the behaviors used in the regulation of interpersonal and social relations are of great importance, because many problems are the result of incorrect behaviors that occur when people face each other in "convergent" and "divergent" variants. With regard to convergent variants of work relations, it should be mentioned that the life of Amir al-Mu'minin contains practical guidelines in the field of work culture and regulation of work relations. His teachings show the correct way of interaction between superior-subordinate human factors based on human dignity and moral requirements. The present article, which was carried out using the "descriptive-analytical" method and library sources, shows that Imam Ali did not agree with power distance and wanted the relationships of human agents in the work environment to be focused on ethics and human dignity. His most important measures included reducing the dignity of the power distance by ordering people to avoid exaggeration, flattery and sycophancy before senior officials. Also, through measures such as not determining the term of responsibility, dismissal of offenders, and avoiding political and kinship relations in business relations, he followed the policy of removing excessive comfort zones. It is also necessary to mention that he considered moral and occupational merits in setting a model of professional behavior and selection of meritorious people. In his model, the ability and expertise of people played an important role in appointments and the inferior ones were not superior to the worthy ones.

Keywords: Imam Ali, work relations, Islamic management, power distance.

The Effect of Islamic Support on the Content of Organizational Relationship

Mojtaba Doroudi / Assistant Professor at the Management Department of the Imam Khomeini Institute for Education and Research
doroudi@iki.ac.ir

✉ **Mohammed Reza Sadeqi** / PhD in the Qur'anic Sciences, the Sub-discipline of Management, Al-Mustafa International University
mrsadeqi@gmail.com

Received: 2024/07/04 - **Accepted:** 2024/10/08

Abstract

Experts of organization and management have considered organizational relationships as the cornerstone of organizations. Organizational relationship is affected by the general culture governing the environment of organizations and the organizational atmosphere of organizations. The organizational relationship includes several aspects and components. The present research aims to investigate Islamic support, one of the important aspects of Islamic culture, on organizational relationship. In this "library and documentary" research, the content component in organizational support has been described by referring to managerial and organizational sources and studies. In the meantime, the components of Islamic support are discovered by referring to Quranic and hadith sources. In the next step, the effect of Islamic support on the content of organizational relationship has been examined. The research findings show that organizational relationship in Islamic organizations is of the supportive type in which relational support is emphasized.

Keywords: Islamic support, insight component of support, tendency component of support, action component of support, the content of organizational relationship, supportive relationship.

The Capacity of Explaining Jurisprudential Issues for Improving Organizational Work

Mohsen Manteqi / Associate Professor at the Department of Management, Imam Khomeini Institute for Education and Research
manteghi@iki.ac.ir

Received: 2024/01/30 - **Accepted:** 2024/05/13

Abstract

Work is the most valuable human behavior which is also liked by God if it is within accepted Islamic norms. The valuable recommendations of the Islamic jurisprudence about organizational work can be a good guide for employees and can improve organizations. Extracting and categorizing the issues of organizational jurisprudence can strengthen this field. This study is applied in terms of purpose and qualitative in terms of nature. Using religious sources, it follows the "analytical-descriptive" approach. In order to provide a model for the improvement of organizational work, this research has addressed some of the aspects of jurisprudence of organizational work, including recruitment of human resources, acquisition of work skills, working hours in the organization and use of organizational property. The research results show that in order to improve the work situation in organizations, we need to use the capacity of Islamic jurisprudence in drafting laws, reforming structures, training human resources and designing organization programs.

Keywords: organizational life, organizational work, Islamic jurisprudence, employment of human resources, organizational property.

ABSTRACTS

Examining the Sources of Leadership Power of Prophet Yusuf from the Perspective of the Quran

✉ **Ahmad Tork** / MA in Management, The Imam Khomeini Institute for Education and Research
ahmadtork.7474@gmail.com

Mohsen Manteqi / Associate Professor at the Department of Management, Imam Khomeini Institute for Education and Research
manteghi@iki.ac.ir

Received: 2024/06/23 - **Accepted:** 2024/09/24

Abstract

This article seeks to investigate the Prophet Yusuf's sources of the leadership power from the perspective of the Qur'an. The materials were collected using the library method. They were analyzed through the "descriptive-analytical" method and referring to management and interpretive texts. First, according to management works, sources of power were explained. These sources are: legal power, reward power, skill and expertise power, information power, competence power and relationship. Then, their existence and quality during the prophethood of Prophet Yusuf was proved. Next, according to the Qur'an's statement about the life and management of prophet Yusuf, in addition to the common sources of leadership power mentioned in research works and management books, other sources were found, including: divine success, miracle and revelation. Finally, it has been pointed out that ordinary people can learn from the sources of power of prophets.

Keywords: prophet Yusuf's leadership, leadership, sources of power, Islamic leadership, leadership power.

Table of Contents

Examining the Sources of Leadership Power of Prophet Yusuf from the Perspective of the Quran / 7

✉ Ahmad Tork / Mohsen Manteqi

The Capacity of Explaining Jurisprudential Issues for Improving Organizational Work / 21

Mohsen Manteqi

The Effect of Islamic Support on the Content of Organizational Relationship / 37

Mojtaba Doroudi / ✉ Mohammed Reza Sadeqi

An Analysis of Imam Ali's Measures for Improving Superior-Subordinate Relations in Work Environments with an Emphasis on "Power Distance" / 51

Seyyed Ruhallah Tabatabaei Nadoushan

Religious and Doctrinal Foundations of Organizational Performance Management from the Perspective of Islamic Teachings / 65

Ali Aghapiruz / Abdullah Tawakkoli / ✉ Asadullah Ahmadi

Investigating the Role of Gender in the Selection of Human Resources in the Life of the Holy Prophet and Amirul Momineen / 83

✉ Mohammad Taghi Norozi / Abdullah Tavakkoli / Abdulhamid Amiri

In the Name of Allah

Islām va Pazhūheshhāye Modirīyatī

A Quarterly Journal of Management

Vol.13, No.2

Fall & Winter 2023-24

Director-in-charge: *IKI*

Managing Director: *Mohammad Taqi Norozi*

Editor in Chief: *Muhsen Manteqi*

Editorial Board:

Aliagha Piroz: Faculty Member, The Culture and Thought research Center

Alinaghi Amiri: professor, Pardis, Tehran University.

Abdullah Tavakoli: Faculty Member, The seminary and university Research center.

Ali Rezaian: Professor, Beheshti University.

Mohsen Manteghi: Assistant Professor, IKI.

Mohammad Taqi Norozi: Assistant Professor, IKI.

Mohammad Mahdi Naderi: Assistant Professor, IKI.

Valialah Naghiporfar: Associate professor, Qom University.

Address:

IKI

**Jomhori Eslami Blvd
Amin Blvd., Qum, Iran**

Tel: +9825-32113473

Fax: +9825-32934483

Box: 37185-186

www.iki.ac.ir

<http://nashriyat.ir>
