

اسلام و پژوهش های مدیریت

سال چهاردهم، شماره دوم، پیاپی ۲۹، پاییز و زمستان ۱۴۰۳



مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

دوفصلنامه «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

سرمدیر

محسن منطقی

مدیر اجرایی

سیدحسن حسینی امینی

صفحه آرا

امیرحسین نیکپور

چاپ

زمزم

سامانه ارسال و پیگیری مقالات:

www.nashriyat.ir

شاپا الکترونیکی: ۸۵۴۵-۲۹۸۰

اعضای هیئت تحریریه

علی آقاپرویز

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

استاد 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 ۴۳۳۳-۳۷۱۸۵

www.iki.ac.ir

فروشگاه اینترنتی

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

نمایه در:

sid.ir & isc.gov.ir & magiran.com & noormags.ir

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 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، ۶۰۰۰۰ تومان، و اشتراک دو شماره آن در یک سال، ۱۲۰۰۰۰ 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 صیغه 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 مقصیضات 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

دیدگاه اسلام درباره کارآفرینی زنان / ۷

که آناهید میرزایی / حسین صادقی

مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی: رویکرد اسلامی / ۲۹

که محمدرضا رحیمی / عبدالرحیم اخلاقی

کارآفرینی از منظر دینی: بازتعریف سود در جهت خدمت به جامعه / ۴۵

که حسین صادقی / فاطمه کاووسی راد

توسعه سازمانی مبتنی بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه قرآن کریم / ۶۳

که سیداحمد هاشمی (صدر) / محسن منطقی

مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی از منظر قرآن و دلالت‌های سازمانی آن / ۸۳

که حفیظ‌الله اصغری / ابوالفضل گائینی / امیرحمزه مهرابی

سازمان‌های اسلامی پس از بعثت پیامبر اسلام ﷺ تا پایان امامت امام سجاد علیه السلام / ۱۰۱

مجتبی درودی



Islam's Viewpoint on Women's Entrepreneurship

✉ **Anahid Mirzaei**  / PhD Student in Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran
mirzaeeanahid@gmail.com

Hossein Sadeghi / Associate Professor, Department of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran

Received: 2025/05/27 - Accepted: 2025/09/28

hosadeghi@ut.ac.ir

Abstract

This article examines the Islamic perspective on women's entrepreneurship and their role in economic and social development. Emphasizing religious and moral principles, Islam has permitted women's participation in economic activities, subject to conditions such as wearing the hijab, avoiding inappropriate mixing, and adhering to religious principles. On the other hand, historical examples such as Hazrat Khadija as a successful businesswoman demonstrate Islam's support for women's economic activities. This research examines the challenges and obstacles to women's participation in Islamic societies, such as social, cultural, and legal restrictions, and emphasizes the role of supportive and educational policies. It also emphasizes the need to provide solutions such as designing adaptive entrepreneurship models and creating equal opportunities for women in accessing financial and educational resources. The results of the research show that Islam agrees with women's employment and their participation in economic fields within the framework of religious principles, and this issue can be used as a model for sustainable development in Islamic societies. Future research could analyze practical strategies to realize these principles and overcome existing barriers.

Keywords: Islam, Entrepreneurship, Women's Entrepreneurship.

دیدگاه اسلام درباره کارآفرینی زنان

mirzaeeanahid@gmail.com

hosadeghi@ut.ac.ir

آناهید میرزایی  / دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

حسین صادقی / دانشیار گروه کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۶ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۶

چکیده

این مقاله به بررسی دیدگاه اسلام درباره کارآفرینی زنان و نقش آنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌پردازد. با تأکید بر اصول دینی و اخلاقی، اسلام مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی را با رعایت شرایطی همچون رعایت حجاب، پرهیز از اختلاط بیجا و التزام به اصول شرعی مجاز دانسته است. ازسوی دیگر، نمونه‌های تاریخی مانند حضرت خدیجه علیها السلام به‌عنوان یک تاجر موفق، نشان‌دهنده حمایت اسلام از فعالیتهای اقتصادی زنان است. این پژوهش چالش‌ها و موانع مشارکت زنان در جوامع اسلامی، نظیر محدودیتهای اجتماعی، فرهنگی و قانونی را بررسی می‌کند و بر نقش سیاست‌های حمایتی و آموزشی تأکید دارد. همچنین بر لزوم ارائه راهکارهایی مانند طراحی الگوهای تطبیقی کارآفرینی و ایجاد فرصت‌های برابر در دسترسی به منابع مالی و آموزشی برای زنان تأکید می‌شود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که اسلام با اشتغال زنان و مشارکت آنان در عرصه‌های اقتصادی در چهارچوب اصول دینی موافق است و این مسئله می‌تواند به‌عنوان الگوی توسعه پایدار در جوامع اسلامی به کار گرفته شود. پژوهش‌های آینده می‌توانند به تحلیل راهبردهای عملی برای تحقق این اصول و رفع موانع موجود بپردازند.

کلیدواژه‌ها: اسلام، کارآفرینی، کارآفرینی زنان.

کارآفرینی به عنوان یک عامل کلیدی در توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع مختلف شناخته می شود و در این زمینه، مشارکت زنان در عرصه کارآفرینی نقشی بی بدیل دارد. در جوامع اسلامی که به باورهای دینی و اصول اخلاقی توجه ویژه‌ای دارند، نقش زنان در عرصه اقتصادی و کارآفرینی همچنان مورد بحث و توجه است. دین اسلام به عنوان یکی از بزرگ‌ترین و گسترده‌ترین مراجع فکری، فرهنگی و اجتماعی، دیدگاه‌های خاص خود را در این زمینه دارد: از یک سو به حقوق و وظایف زنان در جامعه و خانواده اهمیت می‌دهد؛ و از سوی دیگر، اصول اخلاقی و دینی را برای فعالیت‌های اقتصادی زنان تعیین می‌کند. با این حال، چالش‌ها و موانعی که زنان در مسیر کارآفرینی در کشورهای مسلمان با آنها مواجه‌اند، همچنان مورد توجه قرار نگرفته‌اند و نیازمند بررسی عمیق‌تر و پژوهش‌های بیشتری هستند.

در این پژوهش قصد داریم تا به تحلیل و بررسی دیدگاه‌های اسلام درباره کارآفرینی زنان بپردازیم و موانع و فرصت‌های موجود در این حوزه را شناسایی کنیم. با توجه به تغییرات سریع در عرصه اقتصادی و اجتماعی جهان، ضرورت دارد که نظریه‌ها و اصول دینی به شکلی کاربردی و متناسب با شرایط زمان و مکان پیاده‌سازی شوند. این پژوهش به دنبال بررسی دقیق این چالش‌ها و ارائه راهکارهای مناسب برای تحقق ظرفیت‌های کارآفرینی زنان در جوامع اسلامی است.

۱. بیان مسئله

در بسیاری از جوامع اسلامی، کارآفرینی زنان به عنوان یک موضوع بحث‌برانگیز مطرح است. در حالی که رشد اقتصادی و توسعه پایدار نیازمند مشارکت فعال تمامی اقشار جامعه از جمله زنان است، در بسیاری از کشورهای مسلمان، فرهنگ‌ها و نگرش‌های سنتی ممکن است محدودیت‌هایی برای مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و کارآفرینی ایجاد کنند. اسلام در عین آنکه بر جایگاه والای زن در خانواده و جامعه تأکید دارد، دیدگاه‌های مختلفی درباره نقش زنان در عرصه اقتصادی و کارآفرینی ارائه می‌دهد. برخی منابع دینی و فقهی تأکید دارند که زنان می‌توانند در زمینه‌های مختلف فعالیت اقتصادی مشارکت داشته باشند؛ مشروط به رعایت اصول شرعی و فرهنگی. این دیدگاه‌ها ممکن است در برخی مناطق به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و فقهی به صورت‌های متفاوتی تفسیر و اعمال شوند. بنابراین، فهم و تحلیل صحیح دیدگاه اسلام درباره کارآفرینی زنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا این منابع دینی به شکلی مؤثر در جهت ارتقای مشارکت اقتصادی زنان در جامعه اسلامی به کار گرفته شوند.

تحقیقات علمی در زمینه کارآفرینی زنان در جوامع اسلامی از ابعاد مختلفی انجام شده است که هر کدام به جنبه‌های خاصی از این موضوع پرداخته‌اند. برخی از این مطالعات به بررسی اصول فقهی و دینی اسلام در ارتباط با کارآفرینی زنان پرداخته و نتیجه گرفته‌اند که اسلام در صورت رعایت اصول شرعی و اخلاقی، کارآفرینی زنان را پذیرفته است. به طور خاص در برخی از منابع اسلامی، کارآفرینی یک فعالیت مشروع و مورد تأسیس در جامعه معرفی

شده است که با اصول عدالت اجتماعی، کمک به جامعه و خانواده همخوانی دارد (Sadiq & Karim, 2022). این مطالعات به بررسی مفاهیم مختلفی مانند نوع شغل‌های مناسب برای زنان، شرایط شرعی‌ای که زنان باید در آن فعالیت کنند (مثل حجاب، پرهیز از اختلاط بیجا و حفظ اصول اخلاقی در تعاملات تجاری)، و تأثیر فعالیت‌های اقتصادی زنان بر تقویت خانواده و جامعه پرداخته‌اند.

تحقیقات دیگری بر تأثیر سیاست‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بر نقش زنان در کارآفرینی تأکید دارند. در این دسته از مطالعات، بیشتر به بررسی چالش‌ها و موانعی پرداخته شده است که زنان مسلمان برای ورود به عرصه کارآفرینی با آنها روبه‌رو هستند. این تحقیقات نشان می‌دهند که در بسیاری از جوامع مسلمان، محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی، نظیر نابرابری‌های جنسیتی، باورهای سنتی در مورد نقش زنان، و قوانین فقهی خاص، می‌تواند مانع اصلی مشارکت زنان در کارآفرینی باشد (Zahra & Lari, 2021). برای مثال، برخی از جوامع ممکن است بر اساس تفسیرهای خاصی از شریعت اجازه ندهند که زنان در برخی از حوزه‌های اقتصادی فعالیت کنند؛ به‌ویژه در مشاغلی که ممکن است از نظر فرهنگی یا دینی با نقض اصول اسلامی همراه باشد. علاوه بر این، نابرابری‌های جنسیتی در دسترسی به منابع مالی، شبکه‌های حرفه‌ای و فرصت‌های آموزشی می‌تواند بر توانمندی‌های زنان در راه‌اندازی کسب‌وکار تأثیر منفی بگذارد. با این حال، گرچه بسیاری از این تحقیقات به تحلیل دیدگاه‌های مختلف اسلامی و چالش‌های اجتماعی پرداخته‌اند، هنوز نواقصی در تحلیل و تلفیق این دیدگاه‌ها در متون علمی وجود دارد.

در بیشتر مطالعات موجود، توجه کافی به تطبیق نظریه‌ها با شرایط واقعی جوامع مختلف مسلمان وجود ندارد. در واقع، بیشتر تحقیقات به مباحث نظری محدود می‌شوند و اطلاعات کاربردی در زمینه چگونگی پیاده‌سازی این اصول در دنیای واقعی و تحت شرایط فرهنگی و اقتصادی متنوع، نادر است. این مسئله باعث می‌شود که بین نظریه‌های فقهی و تجربیات عملی زنان کارآفرین شکاف وجود داشته باشد. همچنین، تحقیقات در مورد تأثیر متقابل سیاست‌های دولتی، باورهای فرهنگی و اجتماعی، و وضعیت اقتصادی بر روند کارآفرینی زنان، کمتر است. پژوهش‌ها به‌طور کلی نتایج و پیشنهادهایی برای بهبود وضعیت کارآفرینی زنان در کشورهای مسلمان ارائه داده‌اند؛ اما نیاز به تحقیقات بیشتر و دقیق‌تر در زمینه‌های اجرایی و سیاستی برای پر کردن این شکاف‌ها و پاسخ به چالش‌های موجود احساس می‌شود. با وجود پژوهش‌های موجود در زمینه کارآفرینی زنان در جوامع اسلامی، هنوز شکاف‌های قابل توجهی در تحلیل و کاربرد دیدگاه‌های اسلامی در این حوزه وجود دارد. بسیاری از مطالعات به بررسی نظریه‌ها و اصول فقهی اسلام درباره کارآفرینی زنان پرداخته‌اند؛ اما تحقیقاتی که به بررسی عملی چگونگی پیاده‌سازی این اصول در دنیای واقعی و تحت شرایط فرهنگی و اجتماعی مختلف بپردازند، محدود است. این شکاف تحقیقاتی به‌وضوح در عدم توجه به مسائل اجرایی، مانند حمایت‌های دولتی و سیاست‌های اقتصادی خاص برای زنان کارآفرین، و تحلیل چالش‌های اجتماعی، مانند تبعیض‌های جنسیتی در کارآفرینی، مشاهده می‌شود. همچنین بیشتر تحقیقات به مقایسه دیدگاه‌های مختلف اسلامی درباره جایگاه زن در اقتصاد پرداخته‌اند؛ اما به تأثیر شرایط محلی و فرهنگی در پذیرش و اجرای این دیدگاه‌ها کمتر توجه شده است.

یکی از دیگر شکاف‌های تحقیقاتی مهم، نبود یک الگوی جامع و تطبیقی است که بتواند شرایط مختلف کشورها و جوامع مسلمان را در نظر بگیرد. برای مثال، تفاوت‌های فرهنگی و مذهبی می‌تواند تفسیر و اجرای اصول اسلامی در مورد کارآفرینی زنان را تحت تأثیر قرار دهد؛ به‌ویژه در کشورهایی با قوانین فقهی مختلف یا ساختارهای اجتماعی متفاوت. این شکاف تحقیقاتی، به‌ویژه در زمینه شناخت موانع واقعی و عملی که زنان در کشورهای مختلف با آنها مواجه‌اند، به پژوهش‌های دقیق‌تر نیاز دارد. در این راستا، تحقیق ما با هدف پر کردن این شکاف‌ها و ارائه راه‌حل‌هایی برای ارتقای مشارکت اقتصادی زنان، به بررسی تطبیقی دیدگاه‌های اسلامی در مورد کارآفرینی زنان در کشورهای مختلف مسلمان و تحلیل تجارب موفق و چالش‌های موجود در کشورهای مختلف می‌پردازد. این تحقیق، همچنین به شناسایی سیاست‌های اقتصادی مؤثر و برنامه‌های حمایتی برای زنان کارآفرین، از جمله تسهیلات مالی، آموزش و توسعه مهارت‌ها، و ایجاد بسترهای مناسب برای ارتقای توانمندی‌های زنان در عرصه کارآفرینی، می‌پردازد. علاوه بر این، ما به بررسی نقش نهادهای دینی و دولتی در حمایت از کارآفرینی زنان و چگونگی تطبیق دیدگاه‌های اسلامی با الزامات مدرن اقتصادی خواهیم پرداخت.

پژوهش ما به‌دنبال پر کردن این شکاف‌ها و ایجاد یک راهبرد عملی برای تحقق این اهداف خواهد بود که می‌تواند یک الگوی نمونه برای کشورهای مسلمان در راستای ارتقای کارآفرینی زنان در محیط‌های اسلامی باشد.

۲. پیشینه پژوهش

تاکنون پژوهش‌هایی درباره دیدگاه اسلام درباره کارآفرینی زنان انجام شده که در جدول ۱ تعدادی از آنها آمده است:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان	نویسنده	نشریه و سال انتشار	نتایج
۱	جایگاه کارآفرینی زنان در دین با محوریت دین اسلام	اکرم یوسفی و حسین صادقی	پژوهش‌های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب‌وکار، ۲(۱) (پیاپی ۵، بهار ۱۴۰۰)	مقاله ضمن مروری بر دیدگاه‌های گوناگون، از دید دینی به آن می‌پردازد و با بررسی وضعیت کار اقتصادی در میان بانوان صدر اسلام به‌صورت خاص به مدیریت اقتصادی اشاره می‌کند و احکام فقهی مرتبط با کار زنان را می‌آورد و با توجه به اهمیت علم‌آموزی، رشد معنوی و اجتماعی زنان و نیاز به کار اقتصادی، وظیفه جوامع اسلامی را بیان می‌کند و با توجه به لزوم توجه جدی به حفظ بنیان خانواده، اصل‌های حاکم بر کار اقتصادی زنان را از دید دینی مطرح می‌سازد.
۲	تأثیر و نقش اسلام بر کارآفرینی زنان	سیدرضا حجازی، علی عبدی جمایران، سعید عبدی بوسجین و زهره مؤذنی بیستگانی	اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار، ۱۳۹۴	هدف از این مقاله، بررسی تأثیر اسلام بر کارآفرینی زنان با جمع‌آوری و کاوش در تحقیقات پیشین است که برای نیل به این هدف، ابتدا رابطه اسلام و کارآفرینی، انگیزه‌های زنان برای کارآفرینی، عوامل روان‌شناختی و عوامل محیطی و در نهایت تأثیر اسلام بر کارآفرینی زنان بررسی شده است.

۳	دلایل وجود بستر مناسب برای کارآفرینی زنان روستایی از نگاه دین اسلام	سیده سمیه خاتمی و سیدجواد خاتمی	همایش ملی بررسی راهکارهای مدیریت توسعه کارآفرینی روستایی در ایران، سبزوار، ۱۳۹۶	کار زنان روستایی به دلیل وجود فرهنگ سختکوشی و کار و تلاش در بین آنان و رعایت حریم بین مردان و زنان و داشتن سادگی و صفای دل و نیز نزدیکی به خانواده، می‌تواند بستر بسیار مناسبی برای اشتغال هرچه بیشتر و سالم‌تر برای زنان روستایی باشد که البته لازمه ایجاد ارتقا و پیشرفت در اشتغال بیشتر زنان روستایی، داشتن خدمات حمایتی مورد نیاز در سطح روستا و ایجاد تعاونی‌های زنان برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان و فراهم کردن محیطی با امنیت خاطر و برپایی نمایشگاه‌هایی در جهت معرفی و عرضه آثار هنری آنان به دیگر افراد است.
۴	کارآفرینی اجتماعی زنان از دیدگاه اسلام	مصیب عباسی و مریم حاجی عسکری	چهارمین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، ۱۳۹۶	کارآفرینی اجتماعی مقوله‌ای متفاوت با دیگر اشکال کارآفرینی است که به‌طور نسبی در زمینه ارتقای ارزش‌های اجتماعی و توسعه در مقابل کسب ارزش اقتصادی ارجحیت بیشتری را کسب می‌کند. کارآفرینی اجتماعی فعالیتی است که با رویکرد کارآفرینانه به رفع نیازهای اجتماعی که در جامعه از توجهات به‌دور مانده است، می‌پردازد. همچنین کارآفرینی زنان همواره نقش مهمی را در اقتداربخشی جامعه داشته است. این مقاله به‌صورت کتابخانه‌ای جمع‌آوری و تدوین شد تا در توسعه رابطه اسلام و کارآفرینی، انگیزه‌های زنان برای کارآفرینی، عوامل روان‌شناختی و عوامل محیطی و در نهایت، تأثیر اسلام بر کارآفرینی زنان سهیم باشد.
۵	واکوی جایگاه کارآفرینی زنان در جمهوری اسلامی ایران	ایمان جعفری نسب و ماشالله ولیخانی دهاقانی	فصلنامه پژوهش اجتماعی، پاییز ۱۴۰۰	در اسلام بارها به نقش مؤثر زن در جامعه و مسئولیت اجتماعی او پرداخته شده است. سیاست‌گذاری کارآفرینی زنان در جمهوری اسلامی ایران ضمن ترویج و زمینه‌سازی برای اشتغال زنان، هم‌جهت با مصالح خانوادگی، ایفای نقش‌های خانوادگی آنان به‌ویژه مادری را مورد توجه قرار می‌دهد.
۶	انگیزه زنان به‌عنوان کارآفرین: دیدگاه اسلامی Motivation of Women as Entrepreneurs: An Islamic Perspective	Sana Irshad, Rabia Aftab, Akbar Husain & Asiya Aijaz	The International Journal of Indian Psychology, 2021	قرآن و سنت به زن و مرد برای کار و تلاش و کسب درآمد حلال انگیزه می‌دهد و پیشنهاد می‌کند که سود اضافی را برای رفاه جامعه از طریق زکات، صدقه و هدایا به‌جای تکیه بر گدایی تقسیم کنند. به همین ترتیب، اسلام مخالف کار زنان نیست و آنها را مردان برابر می‌کند. بسیاری از زنان صحابه و

				همسر پیامبر ﷺ، حضرت خدیجه کبریؓ به فعالیت‌های تجاری مشغول بودند. بنابراین، پژوهش حاضر سبک زندگی اسلامی را برای ایجاد انگیزه در زنان به عنوان کارآفرین نتیجه‌گیری کرد.
۷	مروری بر کارآفرینی زنان از دیدگاه اسلام An Overview of *Women Entrepreneurship from Islamic Perspective	Said Muhammad, Ximei Kong, Ilyas Sharif & Zahoor Ul Haq	<i>Review of Economics and Development Studies, 2020</i>	اسلام زنان را به مشارکت در فعالیت‌های کارآفرینی برای شکوفایی اقتصادی و رشد اجتماعی تشویق کرده است. با وجود این، مشارکت آنها در اقتصاد بسیار کمتر از مردان در سطح جهان است. پیش از این، حوزه کارآفرینی به عنوان یک بخش مسلط مردانه تلقی می‌شد. کارآفرینی به دلیل عوامل اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی و محیطی شکوفا می‌شود؛ درحالی‌که عمل به اصول شریعت به عنوان یک کاتالیزور در این فرایند عمل می‌کند. کارآفرینی زنان به کاهش فقر و بیکاری کمک می‌کند که منجر به رفاه اجتماعی - اقتصادی در یک کشور می‌شود.
۸	کارآفرینی زنان از دیدگاه اسلام: محرک تغییر اجتماعی Women Entrepreneurship in Islamic Perspective: Driver for Social Change	Grisna Anggadwita, Hendrati dwi Mulyaningsih, Veland Ramadani & Yahya Arwiyah	<i>International Journal of Business and Globalisation, 2015</i>	این پژوهش به بررسی کارآفرینی در دیدگاه اسلام به عنوان یک سازمان تجاری که هدف آن تولید ارزش اقتصادی و اجتماعی است، پرداخته است. موفقیت تجارت در اسلام به ترکیبی از اخلاق، اجتماع، محیط زیست و اقتصاد با قوانین دینی اسلام بستگی دارد. برای دریافت تصویر بهتر، نظرسنجی روی ۱۵۰ زن کارآفرین مسلمان در اندونزی به عنوان داده‌های ثانویه برای یافتن و تعریف مشکلات و موانع پیش روی زنان کارآفرین مسلمان و همچنین انگیزه آنها برای انتخاب شغل کارآفرینی انجام شد. این مطالعه چهارچوب مفهومی کارآفرینی زنان را در دیدگاه اسلامی، به ویژه در اندونزی، ارائه می‌کند.
۹	همسویی هویت، ایمان و کارآفرینی: تجربیات زنان مسلمان کارآفرین در هند Aligning Identity, Faith, and Entrepreneurship: Experiences of Muslim Women Entrepreneurs in India	Eisha Choudhary	<i>Journal of Business Anthropology, 2023</i>	این مقاله بر اساس روایت‌های پنج زن مسلمان است تا تأثیر نهادهای اجتماعی مانند مذهب را بر ابتکارات کارآفرینی زنان بررسی کند. این مقاله با شناخت شکل منحصربه‌فرد رفتار کارآفرینانه در تلاقی ایمان و هویت جنسیتی، عملکرد کارآفرینی در میان زنان مسلمان را روشن می‌کند. این اکتشاف، روایات عمومی و اکثری درباره عملکرد و فرایند کارآفرینی را به چالش می‌کشد و تغییر می‌دهد.

۱۰	اسلام و کارآفرینی زنان: محدودکننده یا توانمندساز؟ یک مطالعه کیفی Islam and Women Entrepreneurship: Constraint or Enabler? A Qualitative Study	Ashraf Abdou Mohamed Borham & Rosfizah Md Taib	International Business Education Journal, 2024	تحلیل زمینه‌ای با اتخاذ دیدگاه فمینیستی اسلام برای بررسی توانمندسازی فمینیسم اسلامی بر زنان کارآفرین برای اعتبار بخشیدن به سرمایه‌گذاری‌ها و رفتارهای تجاری آنها در چهارچوب محدودیت‌های جامعه مردسالار مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس چهارچوب تحقیق، تفاسیر و کاربرد آنها از باورهای اسلامی با اصول فمینیستی اسلامی همسو بود که ساختارهای مردسالارانه حاکم در مصر را به‌چالش می‌کشید. این تحقیق با بررسی چگونگی الهام‌بخشی و حمایت اسلام از زنان کارآفرین، به‌ویژه از دیدگاه فمینیسم اسلامی، به ادبیات کارآفرینی کمک کرده است.
----	---	---	---	--

۳. دیدگاه نظری پژوهش

در این پژوهش، دیدگاه نظری به بررسی و تحلیل ابعاد مختلف کارآفرینی زنان از منظر اسلام و در چهارچوب نظریات علمی متنوع و مرتبط با این موضوع خواهد پرداخت. برای درک بهتر این ابعاد، می‌توان از چندین نظریه کلیدی استفاده کرد که در زمینه کارآفرینی، جنسیت و تعاملات فرهنگی و دینی به کار می‌روند. این نظریه‌ها به‌شکل زیر در پژوهش پیاده‌سازی خواهند شد:

۳-۱. نظریه‌های فقهی و دینی اسلام

اولین و اصلی‌ترین دیدگاه نظری در این پژوهش، اصول فقهی و دینی اسلام است که به کارآفرینی زنان و مشارکت آنها در فعالیت‌های اقتصادی پرداخته است. مطابق نظریات فقهی مختلف، اسلام کارآفرینی را برای زنان، در صورتی که با رعایت اصول اخلاقی، شرعی و فرهنگی همراه باشد، مجاز می‌داند. این دیدگاه‌ها به‌شکل خاص به موضوعاتی مانند چگونگی اشتغال زنان در مشاغل مختلف، رعایت حجاب و مسائل مرتبط با تعاملات اجتماعی و تجاری اشاره دارند (Sadiq & Karim, 2022). برخی از نظریه‌ها مانند نظریه «عدالت اجتماعی» در اسلام نیز به نقش زنان در توسعه اقتصادی و اجتماعی از دیدگاه اسلامی می‌پردازند و جایگاه اقتصادی زنان را به‌عنوان جزء مهمی از پیشرفت اجتماعی تبیین می‌کنند.

۳-۲. نظریه‌های جنسیتی و کارآفرینی

نظریه‌های جنسیتی به تحلیل نقش جنسیت در فرایندهای اقتصادی و کارآفرینی می‌پردازند و نابرابری‌های موجود را مورد بررسی قرار می‌دهند. یکی از مهم‌ترین نظریه‌ها در این زمینه، نظریه «نابرابری جنسیتی در دسترسی به منابع» است. این نظریه به چالش‌هایی می‌پردازد که زنان در جوامع مختلف برای دسترسی به منابع اقتصادی، آموزش و فرصت‌های شغلی با آنها مواجه‌اند. این نظریه نشان می‌دهد که زنان به‌دلیل محدودیت‌های فرهنگی، اجتماعی و

قانونی، دسترسی کمتری به فرصت‌های کارآفرینی دارند و این امر می‌تواند موجب کاهش مشارکت اقتصادی آنها شود (Zahra & Lari, 2021).

۳-۳. نظریه توانمندسازی زنان

این نظریه بر اهمیت توانمندسازی اقتصادی و اجتماعی زنان تأکید دارد و بر این باور است که با افزایش دسترسی زنان به منابع آموزشی، مالی و اجتماعی می‌توان به بهبود وضعیت کارآفرینی آنها کمک کرد. توانمندسازی زنان به معنای فراهم ساختن شرایطی است که زنان بتوانند با اعتمادبه‌نفس و آگاهی بیشتری وارد عرصه کارآفرینی شوند و از فرصت‌های موجود به بهترین نحو بهره‌برداری کنند. این دیدگاه در بسیاری از برنامه‌های حمایتی از کارآفرینی زنان، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، به کار گرفته شده است (Duflo, 2012).

۳-۴. نظریه شبکه‌های اجتماعی و کارآفرینی

یکی دیگر از دیدگاه‌های علمی در این پژوهش، نظریه «شبکه‌های اجتماعی و تأثیر آن بر کارآفرینی» است. این نظریه تأکید می‌کند که شبکه‌های اجتماعی، از جمله ارتباطات خانوادگی، دوستانه و حرفه‌ای، می‌توانند نقش مهمی در موفقیت یا شکست زنان کارآفرین ایفا کنند. در بسیاری از جوامع اسلامی، زنان ممکن است به دلیل محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی دسترسی کمتری به این شبکه‌ها داشته باشند که این امر می‌تواند بر توانایی آنها برای راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکارها تأثیر منفی بگذارد (Aldrich & Cliff, 2003).

۳-۵. نظریه کارآفرینی اجتماعی

نظریه کارآفرینی اجتماعی به تأسیس کسب‌وکارهایی می‌پردازد که علاوه بر اهداف اقتصادی، اهداف اجتماعی را نیز دنبال می‌کنند. این نوع کارآفرینی، به‌ویژه برای زنان در جوامع اسلامی، می‌تواند اهمیت زیادی داشته باشد؛ زیرا می‌تواند به آنها این امکان را بدهد که با استفاده از فعالیت‌های اقتصادی به حل مشکلات اجتماعی و فرهنگی جامعه خود بپردازند و به‌نوعی در مسیر رشد و توسعه جامعه اسلامی نقش‌آفرینی کنند. این نظریه بر تأسیس کسب‌وکارهایی با هدف ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت، به‌ویژه در زمینه‌های اشتغال زنان، آموزش و توانمندسازی اقتصادی آنها، تأکید دارد (Santos, 2012).

۴. روش پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، پژوهش نظری با رویکرد کیفی به‌روش تحلیل محتواست که برای بررسی دیدگاه‌های دینی و فقهی اسلام درباره کارآفرینی زنان استفاده می‌شود. تحلیل محتوا به‌طور خاص به شناسایی و تفسیر پیام‌ها و مضامین موجود در متون دینی و فقهی می‌پردازد و هدف آن استخراج مفاهیم، اصول و دیدگاه‌های کلیدی است که می‌تواند به تحلیل مسائل مربوط به کارآفرینی زنان کمک کند. تحلیل محتوا دارای مزیت‌هایی است، از جمله:

- بررسی دقیق و عمیق متون دینی: این روش به پژوهشگر اجازه می‌دهد که با تحلیل دقیق متون دینی و فقهی پیام‌ها و اصول اسلامی را در مورد کارآفرینی زنان شناسایی کند و درک عمیقی از دیدگاه‌های مختلف به‌دست آورد؛

- استفاده از منابع معتبر: این روش به استفاده از منابع معتبر و دینی کمک می‌کند که پایه‌گذار یافته‌های تحقیقاتی در زمینه‌های اسلامی باشد؛

- انعطاف‌پذیری در تفسیر: تحلیل محتوا به پژوهشگر این امکان را می‌دهد که تفاسیر مختلف از یک متن را در نظر بگیرد و به جنبه‌های متفاوت مسائل توجه کند.

۴-۱. مراحل انجام تحلیل محتوا

۴-۱-۱. انتخاب منابع دینی و فقهی

در ابتدا منابع دینی و فقهی معتبر اسلام، که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با موضوع کارآفرینی زنان مرتبط‌اند، شناسایی و انتخاب می‌شوند. این منابع می‌توانند شامل قرآن کریم، احادیث پیامبر اسلام ﷺ و اهل‌بیت علیهم‌السلام، نظرات فقها و کتاب‌های فقهی معتبر باشند. برای تحلیل جامع‌تر، از تفسیرها و منابع معتبر فقهی (مثل تفسیر قرآن و فتوای علمی در زمینه مسائل اقتصادی و اجتماعی زنان) نیز استفاده شد.

۴-۱-۲. تعیین کدها و دسته‌بندی‌ها

بعد از جمع‌آوری منابع، به‌منظور تسهیل در تحلیل محتوا، باید کدها یا دسته‌بندی‌هایی برای شناسایی مضامین اصلی در متون ایجاد کنیم. این کدها می‌توانند به‌صورت مفاهیم و موضوعات خاصی، مانند «حقوق زنان در اقتصاد»، «موانع شرعی در کارآفرینی زنان»، «پذیرش یا عدم پذیرش اشتغال زنان» و «نقش اخلاقی و اجتماعی در کارآفرینی زنان» تعریف شوند. این مرحله شامل خواندن دقیق متون و شناسایی مواردی است که به‌طور مستقیم به این موضوعات مربوط می‌شوند.

۴-۱-۳. کدگذاری متنها

در این مرحله، از کدها برای شناسایی بخش‌های خاصی از متون استفاده شد که به موضوعات منتخب مربوط‌اند. این فرایند با کمک نرم‌افزار تحلیل محتوای MAXQDA انجام گرفت. هر بخش از متن که به یکی از کدها تعلق دارد، برچسب‌گذاری شد و به دسته‌بندی‌های مشخص مرتبط با کارآفرینی زنان در اسلام اختصاص یافت.

۴-۱-۴. تحلیل مفاهیم و مضامین

پس از کدگذاری باید مفاهیم و مضامین اصلی‌ای که در متون دینی درباره کارآفرینی زنان برجسته‌اند، استخراج و تحلیل شوند. برای مثال، ممکن است برخی آیات قرآن یا احادیث به ضرورت مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی اشاره داشته باشند؛ درحالی‌که دیگر منابع ممکن است بر محدودیت‌های شرعی در این زمینه تأکید کنند. در این مرحله، تحلیلگر به بررسی رابطه بین این مفاهیم و اینکه چگونه آنها با هم در تعامل‌اند و به تشریح پیام‌های کلیدی پرداخته است.

۴-۱-۵. ترکیب یافته‌ها و استخراج نتیجه‌گیری‌ها

بعد از تحلیل و استخراج مضامین، نتایج به‌طور کلی گردآوری و سپس ترکیب می‌شوند تا یک تصویر جامع از

دیدگاه‌های اسلام درباره کارآفرینی زنان به‌دست آید. این مرحله به شناسایی نظرات و دیدگاه‌های مختلف در میان فقها و متفکران اسلامی کمک می‌کند؛ به‌ویژه در مواردی که تفسیرهای متفاوتی از اصول فقهی وجود دارد.

۴-۱-۶. ارائه نتیجه‌گیری‌ها و پیشنهادها

پس از تحلیل مفاهیم و مضامین، نتیجه‌گیری‌هایی درباره چگونگی پذیرش یا عدم پذیرش کارآفرینی زنان در جوامع اسلامی بر اساس متون دینی ارائه خواهد شد. همچنین در این مرحله چالش‌ها و فرصت‌های موجود برای زنان در مسیر کارآفرینی، با توجه به اصول اسلامی و ملاحظات شرعی، شناسایی و مطرح خواهند شد.

۵. تحلیل داده‌ها

برای بخش قرآن کریم می‌توان با تفصیل بیشتری به آیات مرتبط با زنان و حقوق اقتصادی آنها پرداخت که در چهارچوب کارآفرینی زنان و نقش آنها در فعالیت‌های اقتصادی مهم‌اند. در قرآن کریم چندین آیه وجود دارد که به‌نوعی به وضعیت اقتصادی و اجتماعی زنان اشاره دارند و می‌توانند در تحلیل دیدگاه اسلامی در زمینه کارآفرینی زنان مورد استفاده قرار گیرند. در ادامه به برخی از این آیات و مفاهیم مرتبط پرداخته می‌شود:

۵-۱. آیه ۳۲ سوره نساء

«وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ؛ و در آنچه خدا برخی از شما را بر برخی دیگر برتری داده است، آرزو نکنید؛ برای مردان سهمی است از آنچه کسب کرده‌اند و برای زنان نیز سهمی است از آنچه کسب کرده‌اند».

این آیه تأکید دارد بر اینکه در اسلام برای هر فرد، اعم از مرد و زن، سهمی از درآمد حاصل از کار و تلاش خودش است. این آیه در زمینه کارآفرینی زنان بسیار مهم است؛ زیرا بیان می‌کند که زنان نیز مانند مردان حق دارند از فعالیت‌های اقتصادی و کسب‌وکار خود بهره‌مند شوند و در نتیجه، هیچ تفاوتی بین حقوق اقتصادی زنان و مردان در برابر قانون و در چهارچوب اصول اسلامی وجود ندارد.

این آیه به اشتغال زنان و لزوم توجه به مسائل مالی آنها اشاره دارد. در این آیه می‌توان مفهومی از حقوق اقتصادی و مالی زنان را یافت که آنها نیز باید به‌طور مستقل به کسب درآمد بپردازند و از مالکیت و درآمد خود برخوردار باشند.

۵-۲. آیه ۱ سوره ممتحنه

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَتَّخِذُوا عَدُوِّي وَعَدُوَّكُمْ أَوْلِيَاءَ تَلْقَوْنَ إِلَيْهِمْ بِالْمَوَدَّةِ؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید! دشمنان من و دشمنان شما را دوست خود نگیرید». این آیه به مفهومی اجتماعی در زمینه تعاملات اقتصادی زنان در تجارت می‌پردازد. اگر زنان بخواهند در عرصه اقتصادی فعالیت کنند، باید اصول درستی از اخلاق اجتماعی و احترام به ارزش‌ها و آرمان‌های اسلامی را در تعاملات خود رعایت کنند.

۵-۳. آیه ۸۳ سوره بقره

«وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» با مردم به خوبی سخن بگویند. این آیه به روابط انسانی و اجتماعی اشاره دارد که در محیط کارآفرینی نیز اهمیت دارد. زنان کارآفرین باید در تمامی تعاملات خود در عرصه اقتصادی اصول حسن خلق را رعایت کنند.

۵-۴. آیه ۲ و ۳ سوره طلاق

«وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ؛ وَهَر كَسْ مِنْ خَدَا پُرَا كَنْد، خَدَاوند بَرَاىِ او رَاهِى بَرَاىِ خُرُوجِ از مَشْكَلاتِ فَرَاهِمِ مِى_سازَد و از جَايِى كِه نَمِ_داند، رَزَقِ مِى_دَهد». این آیه مِى_توانَد در زَمِينَه کارآفرينِى زَنان و تَحَقُّقِ آن‌ها در دُنْيايِ اَقْتِصادِى مَفهومِى از «تَوَكُّل بَه خَدَاوند و اَميد بَه كَسْبِ روزِى از مَسيرِهاى غَيرِمنتظره» اَرائِه دَهد.

۵-۵. آیه ۶ سوره طلاق

«فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتَوْهَنْ أَجُورَهُنَّ؛ اِگر بَرَاىِ شِما شِير مِى_دَهند، مَزْدشان را بَدَهِيد». در اِین آیه بَه مَرَدانِى كِه زَن خُود را طَلاقِ دادَه_اند و كُودَك شِيرخُوار دَارند و مَادِر كُودَك حَاضِر اِست بَه اُن شِير دَهد، اَمِر كَرده اِست كِه اِگر زَنان بَه فَرزندان شِما شِير دَادند، مَزْد اُنان را بَدَهِيد؛ سَپَس در دُنْبالَه آیه مِى_فَرمايد: «...وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَ فَمِى_فَرمايد: اِگر بَه تَوافَق نَرسيديد، زَن دِیْگَرى شِير دَادن او را بَه_عَهدِه مِى_گيرَد». دَايْگِى و شِير دَادن بَه كُودَكَانِى كِه مَادِرانشان شِير نَداشتند يا از دُنْيا رَفْتَه بَودند، در زَمان_هاى گَذِشْتَه مِيانِ زَنان مَعْمُول بَود؛ چنان كِه حَلِيمَه سَعْدِيَه و چنَد تَن از زَنان دِیْگَر، بَرَاىِ هَمينِ كار بَه مَكِه اَمَدند. دَايَه_ها در بَرابَر خَدْمَتِى كِه اَرائِه مِى_كردند و بَه كُودَك شِير مِى_دادند، مَزْد دِريافت مِى_كردند. بَنابَر اِین، دَايْگِى مِى_توانَد يَكِى از اِشْتَغالاتِ وِیْژَه زَنان بَاشَد كِه قُرآن بَه اُن اِشارَه كَرده اِست.

۵-۶. آیه ۲۳ سوره قصص

«وَلَمَّا وَرَدَ ماءٌ مَدینَ وَجَدَ عَلَیْهِ اُمَّهُ مِّنَ النَّاسِ یُسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَینِ تَدُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِی حَتَّى یَصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأُبُونَا شِیْخُ كَبیرَ، وَهنگامِى كِه بَه چاهِ آبِ مَدینَ رَسید، گِروهِى از مَرَدَم را در اُنجا دِید كِه چَهارپایانِ خُود را سِیرابِ مِى_كند و در کنارِ اُنان دُو زَن را دِید كِه مَرابَقِ گوسفندانِ خُویش_اند. بَه اُن دُو گُفَت: كارِ شِما چِیست؟ گُفَتند: ما اُنْها را آبِ نَمِ_دَهِیم تا چَوپایانِ هَمگِى خَارِجِ شَوند و پَدِر ما پِیرمَرَد كَهَنسالىِ اِست». در اِین آیه، چَوپایانِ و دَامداریِ شَعلىِ اِست كِه دَخترانِ حَضرتِ شَعیبِ ؑ بَه_جایِ پَدِر خُود اَنجَام مِى_دادند.

۵-۷. آیه ۳۵ سوره احزاب

إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ وَالصَّابِرِينَ وَالصَّابِرَاتِ وَالْخَاشِعِينَ وَالْخَاشِعَاتِ وَالْمُتَصَدِّقِينَ وَالْمُتَصَدِّقَاتِ وَالصَّائِمِينَ وَالصَّائِمَاتِ وَالْحَافِظِينَ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَرَحْمَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا. هَمانا مَردان و زَنانِ مَسلمان، مُؤْمِن و فَرمان_بُردار كِه صَداقَت و صَبِرِ پِيشَه كَرده_اند و مَردان و زَنانِ نَماز_گزار، صَدقَه_دَهنده، رُوزَه_دار، حافِظِ عَفْت و ذاکِرِ خَدَاوند، بَسْيارِى از ثُواب_هاى عَظِيم را بَرَاىِ خُود اَمادَه كَرده_اند.

این آیه به انواع ویژگی‌هایی اشاره دارد که می‌تواند در تمام زمینه‌های زندگی، از جمله اقتصادی و کارآفرینی، برای زنان و مردان در جامعه اسلامی به کار آید. ذکر این ویژگی‌ها در قرآن نشان‌دهنده امکان و ضرورت فعالیت اقتصادی و اجتماعی زنان با رعایت اصول شرعی است.

۵-۸. آیه ۵ سوره مؤمنون

«وَالَّذِينَ هُمْ لِأَفْزُوجِهِمْ حَافِظُونَ؛ و آنان که به حفظ عفت و پاکدامنی خود توجه دارند». این آیه به مسئله اخلاقی و اجتماعی‌ای اشاره دارد که در هر محیط کاری و اقتصادی باید رعایت شود. برای زنان کارآفرین، این نکته مهم است که در تمامی فعالیت‌های اقتصادی باید اصول اخلاقی را رعایت کنند.

۵-۹. آیه ۲۳ سوره نمل

«إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ؛ به‌راستی من زنی را یافتم که بر آنان حکومت می‌کند و از هر چیزی [که از وسایل و لوازم حکومت و قدرت است] به او داده‌اند و تختی بزرگ دارد».

پرداختن قرآن به داستان ملکه سبأ و حکومت او در قرآن کریم، تصدی زن را در بالاترین قدرت در جامعه اسلامی بیان می‌کند و از آن به‌خوبی یاد شده و مورد نقد و ذم قرار نگرفته است. ازسوی دیگر، آیات قرآنی وی را فردی اهل رأی و نظر و شور و مشورت و حق‌طلب معرفی می‌کند؛ چراکه وقتی نامه حضرت سلیمان علیه السلام به او رسید، به آن حضرت گروید. بسیاری از صاحب‌نظران به این داستان تمسک بسته و تصدی زن را در بالاترین مناصب سیاسی روا دانسته‌اند.

۵-۱۰. احادیث پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم و اهل بیت علیهم السلام

در بررسی دیدگاه اسلام در زمینه کارآفرینی زنان، علاوه بر آیات قرآن، می‌توان به احادیث پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم و اهل بیت علیهم السلام و نیز نظرات فقها و کتاب‌های فقهی نیز مراجعه کرد. این منابع دینی در راستای تأکید بر حقوق اقتصادی و اجتماعی زنان و جایگاه آنها در عرصه‌های اقتصادی و کارآفرینی مهم‌اند. در ادامه به برخی از این احادیث و نظرات فقهی اشاره می‌کنیم:

حدیث از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم: «لَا تَكْرَهُوا النِّسَاءَ فِي الْمُدَارَسَةِ وَالْقِيَامِ وَالْكَيْسَبِ وَالْبِرِّ». این حدیث از کتاب‌های حدیثی مانند الجامع الصحیح (صحیح مسلم)، مسند أحمد بن حنبل و الموطأ (اثر امام مالک) نقل شده است. این حدیث به مفهوم تشویق زنان به مشارکت در عرصه‌های مختلف، از جمله عرصه اقتصادی، اشاره دارد.

حدیث از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم: «فَاطِمَةُ بِنْتُ مُحَمَّدٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا عَمِلَتْ فِي جَابِرَةِ وَتَجَارَةٍ». این حدیث از منابع حدیثی مانند الخصال شیخ صدوق و سیر أعلام النبلاء ذهبی نقل شده است که فعالیت‌های اقتصادی حضرت فاطمه علیها السلام را بیان می‌کند.

حدیث از امام علی علیه السلام: «النِّسَاءُ شَرَفُ فِي الْبُيُوتِ». این حدیث در منابع مختلف فقهی و حدیثی مانند نهج البلاغه (خطبه ۳۴) یافت می‌شود. این حدیث به مفهوم اهمیت زنان در خانواده اشاره دارد؛ ولی به‌طور غیرمستقیم تأکید دارد که زنان می‌توانند در جامعه و اقتصاد نیز نقش مؤثری ایفا کنند.

حدیث از امام علی (ع): «مَنْ لَمْ يَحْتَجْ فِي طَلَبِ الرِّزْقِ فَيَفْتَحْ لَهُ أَبْوَابَ الْخَيْرِ». این حدیث از کتاب‌های حدیثی، مانند *الکافی* اثر شیخ کلینی و *تحف العقول* نقل شده است. امام علی (ع) در این حدیث بر جست‌وجوی رزق و تلاش در این زمینه تأکید می‌کند.

حدیث از امام صادق (ع): «خَيْرُ النِّسَاءِ مَنْ أَعَانَتْ زَوْجَهَا وَعَمِلَتْ فِي الْمُنَاصَفَةِ». این حدیث از منابع معتبر، مانند *الکافی* و *التهذیب* نقل شده است. امام صادق (ع) در این حدیث به فعالیت اقتصادی زنان اشاره دارد. حدیث از پیامبر اسلام (ص): «تِجَارَةٌ لَا تَكُونُ إِلَّا مَعَ النِّسَاءِ». این حدیث در منابع مختلف حدیثی، مانند *المصنّف* اثر ابن‌ابی‌شیبیه و *الأدب المفرد* اثر بخاری یافت می‌شود. در این حدیث به این موضوع اشاره شده است که تجارت و معامله‌ای نیست، مگر آنکه زنان در آن مشارکت داشته باشند.

حدیث از امام علی (ع): «إِعْمَلُوا لِيَكُونَ لَكُمْ رِزْقٌ فِي الدُّنْيَا وَيَكُونَ لَكُمْ أَجْرٌ فِي الْآخِرَةِ». این حدیث در منابع مختلف حدیثی و فقهی یافت می‌شود، از جمله در نهج‌البلاغه (خطبه ۱۱۰) و *الکافی*. این حدیث به این موضوع اشاره دارد که خداوند می‌فرماید: برای من عمل کنید تا روزی در دنیا و پاداشی در آخرت برای شما باشد.

۵-۱۱. نظرات فقها و کتاب‌های فقهی

فقه‌های شیعه و سنی دیدگاه‌های مختلفی درباره نقش زنان در عرصه‌های اقتصادی و کارآفرینی دارند. در مجموع، بسیاری از فقها بر این باورند که زنان در صورت رعایت اصول شرعی و اخلاقی می‌توانند در زمینه‌های اقتصادی فعالیت کنند. در اینجا به برخی از نظرات فقهی در این زمینه اشاره می‌شود:

۵-۱۱-۱. فقه شیعه

فقه‌های شیعه معمولاً معتقدند که هیچ ممانعت شرعی از کارآفرینی زنان، در صورتی که اصول شرعی رعایت شود، وجود ندارد. در کتاب‌های فقهی شیعه، مانند *تحریر الوسیله* امام خمینی (ره)، *الحدائق الناضرة* و *الکافی*، تأکید بر این است که زن می‌تواند در چهارچوب شرعی، کسب‌وکار خود را راه‌اندازی کند و از درآمد حاصل از آن استفاده کند. در صورتی که درآمد حاصل از کسب‌وکار با اصول اسلامی همخوانی داشته باشد و فعالیت‌ها مطابق با حدود شرعی انجام شود، هیچ‌گونه محدودیتی برای زنان وجود ندارد.

۵-۱۱-۲. فقه اهل سنت

در بسیاری از مذاهب اهل سنت نیز همانند فقه شیعه، کارآفرینی زنان به‌عنوان یک فعالیت شرعی پذیرفته می‌شود. امام ابوحنیفه و امام شافعی در آثار فقهی خود نظرات مشابهی درباره نقش اقتصادی زنان دارند و می‌گویند که زنان می‌توانند در صورتی که شرع از آنها جلوگیری نکند، در امور اقتصادی مشارکت کنند. در کتاب‌های فقهی اهل سنت، مانند *المبسوط* اثر امام سرخسی و *الشرح الصغیر* اثر علامه عبدالرحمن بن قاسم، هیچ‌گونه محدودیتی برای اشتغال زنان در زمینه‌های اقتصادی دیده نمی‌شود؛ به شرطی که این اشتغال به تضییع حقوق شرعی و خانوادگی آنها منجر نشود.

۳-۱۱-۵. کتاب‌های فقهی و اصولی

الفقه على المذاهب الأربعة، اثر عبدالرحمان الجزیری: این کتاب به بررسی فقهی مسائل مختلف در مذاهب مختلف اهل سنت، از جمله اشتغال و کارآفرینی زنان، می‌پردازد. در این کتاب تأکید شده است که اگر اشتغال زنان مطابق با احکام شرعی و بدون تضییع حقوق خود و خانواده باشد، مشکلی ندارد (الجزیری، ۲۰۰۳م).

الفقه الإسلامی و أدلته، اثر الزحیلی: این کتاب به بررسی جزئیات فقهی در زمینه‌های مختلف زندگی اقتصادی و اجتماعی زنان می‌پردازد. در این کتاب نیز بیان شده است که هیچ‌گونه مانعی از لحاظ شرعی برای کارآفرینی زنان وجود ندارد؛ به شرطی که فعالیت‌های آنها مطابق با اصول دینی باشد (الزحیلی، ۱۹۸۴م).

۴-۱۱-۵. کتاب‌های حقوق اقتصادی اسلامی

حقوق الإنسان الاقتصادية فی الإسلام وانعکاسها على التطور الاقتصادي: این کتاب به بررسی اصول حقوقی و اقتصادی در اسلام می‌پردازد و بیان می‌کند که اسلام در زمینه اشتغال و کارآفرینی زنان به‌عنوان یک امر طبیعی و ضروری در جامعه هیچ‌گونه محدودیتی ندارد؛ به شرط آنکه اصول اخلاقی و دینی رعایت شود (المصباحی، ۲۰۲۲م). در زمان پیامبر اسلام ﷺ زنان به‌طور فعال در امور اقتصادی، تجاری، اجتماعی و حتی نظامی مشارکت می‌کردند. شخصیت‌هایی مانند حضرت خدیجه رضی الله عنها نمونه‌های بارزی از کارآفرینی زنان در تاریخ اسلام‌اند. این نشان می‌دهد که اسلام هیچ‌گونه ممانعتی برای اشتغال و کارآفرینی زنان در زمینه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی نداشته است. این پیشینه تاریخی تأکیدی است بر اهمیت حضور زنان در عرصه‌های مختلف زندگی، از جمله در زمینه‌های اقتصادی و کارآفرینی.

در اینجا به برخی از نمونه‌های بارز از اشتغال زنان در زمان پیامبر اسلام ﷺ اشاره می‌کنیم:

حضرت خدیجه رضی الله عنها: حضرت خدیجه نخستین همسر پیامبر اسلام ﷺ و یک زن موفق در عرصه تجارت بود. او در دوران خود یکی از بزرگ‌ترین تاجران و کارآفرینان مکه بود. حضرت خدیجه رضی الله عنها به تجارت در داخل و خارج از شبه‌جزیره عربستان مشغول بود و در امور اقتصادی مهارت بسیاری داشت. او در ابتدا با کارگران مرد تجارت می‌کرد؛ ولی پس از آنکه پیامبر اسلام ﷺ را به‌عنوان نماینده خود در تجارت انتخاب کرد، با موفقیت بیشتری فعالیت کرد. این مسئله نشان‌دهنده این است که زنان می‌توانند در سطح بالایی از تجارت و کسب‌وکار فعالیت کنند.

حضرت فاطمه رضی الله عنها زهرا رضی الله عنها: گرچه حضرت فاطمه رضی الله عنها به‌عنوان یک مادر و همسر در خانواده پیامبر ﷺ نقش محوری داشت، اما در برخی از منابع تاریخی آمده است که آن حضرت در امور مختلف اقتصادی و اجتماعی، از جمله کمک به ایتم و نیازمندان، فعالیت داشت. یکی از نمونه‌های بارز از فعالیت‌های اقتصادی ایشان، «کار در آسیاب» و کمک به تأمین نیازهای اقتصادی خانواده و مدیریت باغ فدک بود.

عایشه، همسر پیامبر ﷺ: عایشه یکی از همسران پیامبر اسلام ﷺ در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت داشت. وی در زمان خود، علاوه بر آموزش و تفسیر قرآن و حدیث، به مشاوره‌های اقتصادی نیز می‌پرداخت. برخی منابع تاریخی گزارش داده‌اند که عایشه از تجارت و امور اقتصادی نیز آگاهی داشت و در مسائل اقتصادی مشورت می‌داد.

شَواء (نیکوکاران و دست‌فروشان در مدینه): در دوران پیامبر اسلام ﷺ زنان در برخی از مشاغل ساده همچون دست‌فروشی نیز فعالیت داشتند. برای مثال، برخی از زنان در مدینه به فروش محصولات مانند خرما، روغن و گندم مشغول بودند. این زنان با کار خود به تأمین نیازهای خانواده و جامعه کمک می‌کردند و به‌نوعی با آن درآمد کسب می‌کردند. زنانی که در جنگ‌ها شرکت داشتند: در جنگ‌های اسلامی اولیه، زنان در زمینه‌های مختلف، از جمله امداد رسانی، پرستاری و حتی پشتیبانی مالی از سربازان، شرکت داشتند. «نِسَاءُ النَّبِيِّ» (زنان پیامبر ﷺ) و زنان دیگر در جنگ‌های بدر، احد و حنین حضور داشتند و نقش‌های مختلفی ایفا می‌کردند. برخی از آنان در آشپزی، بهداشتی و جمع‌آوری کمک‌های مالی برای تأمین نیازهای جنگی نقش داشتند.

سوده بنت زمعه: سوده یکی دیگر از همسران پیامبر اسلام ﷺ بود که فعالیت‌های اقتصادی انجام می‌داد. او در ابتدای زندگی‌اش در مکه به تجارت مشغول بود و برخی منابع اشاره دارند که درآمد قابل توجهی از تجارت به‌دست می‌آورد. این نشان‌دهنده آن است که حتی در جامعه ابتدایی اسلامی، زنان به اشتغال در زمینه‌های اقتصادی و تجاری پرداخته‌اند. زینب بنت خزیمه: زینب یکی دیگر از همسران پیامبر اسلام ﷺ بود که در امور خیریه و اقتصادی فعالیت داشت. او علاوه بر فعالیت‌های اجتماعی، از جمله یاری به فقرا و یتیمان، در کمک به جنگجویان در زمان جنگ‌ها نیز نقش داشت. به همین دلیل او به «ام‌المساکین» (مادر یتیمان) معروف بود.

۶. چالش‌ها در زمینه اشتغال زنان در اسلام

با اینکه در تاریخ اسلام نمونه‌های بسیاری از مشارکت و اشتغال زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی وجود دارد، در عمل، برخی چالش‌ها و موانع در جوامع اسلامی، به‌ویژه در دوره‌های مختلف تاریخ، برای اشتغال زنان وجود داشته است. این چالش‌ها ممکن است به‌دلایل فرهنگی، اجتماعی و حتی دینی به‌وجود آمده باشد. در ادامه، برخی از چالش‌های کلیدی در این زمینه را بررسی می‌کنیم.

۱-۶. موانع فرهنگی و اجتماعی

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها برای اشتغال زنان در جوامع اسلامی، موانع فرهنگی و اجتماعی است. در بسیاری از جوامع، نقش زنان به‌طور سنتی محدود به امور خانه‌داری، تربیت فرزندان و خدمات اجتماعی در خانواده بوده است. این نگرش‌ها باعث می‌شود که زنان نتوانند به‌راحتی وارد عرصه‌های شغلی و اقتصادی شوند و حتی در مواردی از آموزش و حرفه‌آموزی محروم می‌شوند. این چالش‌ها می‌توانند به‌شکل نهادینه‌ای در جامعه رخ دهند و در برخی موارد به تبعیض‌های جنسیتی در محیط‌های کاری و اقتصادی منجر شوند.

۲-۶. محدودیت‌های قانونی و فقهی

گرچه در قرآن و حدیث به‌طور کلی به اشتغال زنان و کارآفرینی اشاره شده است، اما برخی از تفسیرهای فقهی و نظرات مذهبی ممکن است برای اشتغال زنان در برخی از مشاغل خاص محدودیت‌هایی قائل شوند. برخی از فقها

ممکن است بر اساس اصول خاصی، مانند حجاب، حضور در محیط‌های کاری مختلط یا دخالت در فعالیت‌های اقتصادی و تجاری بزرگ، برای زنان محدودیت‌هایی قائل شوند. این نظرات فقهی می‌توانند به‌طور غیرمستقیم بر مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی تأثیر منفی بگذارند.

۳-۶. نابرابری‌های جنسیتی در محیط‌های کاری

در بسیاری از جوامع اسلامی، حتی در جوامع مدرن، زنان هنوز با نابرابری‌های جنسیتی در محیط‌های کاری مواجه‌اند. این نابرابری‌ها می‌تواند شامل حقوق پایین‌تر، فرصت‌های شغلی محدودتر، تبعیض در ارتقای شغلی، یا برخورد‌های تبعیض‌آمیز در محیط کار باشد. در بسیاری از کشورهای اسلامی هنوز زنان با موانع سختی برای رسیدن به مشاغل مدیریتی، تصمیم‌گیری و رهبری روبه‌رویند.

۴-۶. تأثیرات منفی ساختارهای اجتماعی و خانوادگی

در برخی جوامع اسلامی مسئولیت‌های خانواده و خانه‌داری می‌تواند به‌مثابه یک عامل محدودکننده برای اشتغال زنان عمل کند. بسیاری از زنان به‌دلیل مسئولیت‌های خانوادگی، به‌ویژه در جوامع سنتی، ممکن است نتوانند در محیط‌های کاری به‌طور کامل فعال باشند. این مسئولیت‌ها، به‌ویژه در کشورهای دارای ساختارهای خانوادگی گسترده‌تر، مانند کشورهایی با فرهنگ‌های پدرسالاری، چالش‌های بزرگی را برای اشتغال زنان ایجاد می‌کند.

۵-۶. نبود آموزش و فرصت‌های شغلی برای زنان

در برخی از جوامع، عدم دسترسی به آموزش و مهارت‌های حرفه‌ای برای زنان، یکی از چالش‌های اصلی است. بسیاری از زنان در جوامعی که زیرساخت‌های آموزشی کافی برای آموزش زنان وجود ندارد، با مشکلات جدی در ورود به بازار کار و فعالیت اقتصادی مواجه‌اند. علاوه بر این، در برخی کشورها محدودیت‌های اجتماعی مانع از ورود زنان به برخی از مشاغل می‌شود که به تخصص‌های ویژه نیاز دارند.

۶-۶. موانع اقتصادی و مالی

یکی دیگر از چالش‌های مهم، موانع اقتصادی و مالی است. در بسیاری از کشورهای اسلامی، زنان به‌دلیل نبود منابع مالی کافی یا محدودیت‌های دسترسی به سرمایه برای شروع کسب‌وکار، با مشکلاتی مواجه‌اند. به‌دلیل ساختارهای اقتصادی و بانکی که ممکن است از زنان حمایت نکنند، بسیاری از زنان علاقه‌مند به کارآفرینی، از راه‌اندازی کسب‌وکار خود محروم می‌مانند.

۷-۶. نگرش‌های منفی به کار زنان

در برخی جوامع، حتی با وجود تأییدهای شرعی، هنوز نگرش‌های منفی به فعالیت‌های اقتصادی و شغلی زنان وجود دارد. برخی از افراد ممکن است اشتغال زنان را با چالش‌های اخلاقی یا اجتماعی مرتبط بدانند و معتقد باشند که زنان

نباید از منزل خارج شوند یا در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت کنند. این نگرش‌ها می‌توانند بر توانمندی‌ها و انتخاب‌های زنان تأثیر منفی بگذارند و مانع پیشرفت آنها شوند.

۶-۸. محدودیت‌ها در مشاغل خاص

در برخی حوزه‌های خاص، مانند سیاست، حقوق و علوم، زنان در جوامع اسلامی با چالش‌هایی در ورود به این مشاغل روبه‌رو هستند. حتی اگر برخی جوامع اسلامی بر اشتغال زنان تأکید داشته باشند، هنوز در بسیاری از بخش‌ها زنان در مقایسه با مردان به فرصت‌های کمتری دسترسی دارند.

با اینکه اسلام اصول کلی را برای اشتغال زنان تبیین کرده، موانع فرهنگی، اجتماعی، فقهی و اقتصادی در جوامع مختلف اسلامی مانع از استفاده کامل از ظرفیت زنان در زمینه‌های اقتصادی و شغلی شده است. برای غلبه بر این چالش‌ها، باید سیاست‌های حمایتی، آموزشی و فرهنگی مؤثری اتخاذ شود که به زنان امکان دهد که در حوزه‌های اقتصادی و اجتماعی فعالانه مشارکت کنند. اصلاح نگرش‌های اجتماعی، بازنگری در قوانین و تسهیل دسترسی به منابع مالی و آموزشی می‌تواند راهگشای بسیاری از این چالش‌ها باشد.

نتیجه‌گیری

در طول تاریخ اسلام و به‌ویژه در دوران پیامبر اسلام ﷺ، زنان در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی نقش‌های مهم و برجسته‌ای ایفا کرده‌اند. برخلاف تصورات نادرست برخی از جوامع، اسلام هیچ‌گاه زنان را از فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی منع نکرده است؛ بلکه در بسیاری از موارد آنان را مورد حمایت قرار داده و نقش‌های مهمی برای آنان در جامعه تعریف کرده است. حضور زنان در عرصه‌های مختلف اقتصادی و کارآفرینی در صدر اسلام، خود گواهی بر این موضوع است که اسلام به اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی زنان نگاه مثبت و حمایتی دارد.

حضور زنان در تجارت و کسب‌وکار

یکی از بارزترین نمونه‌ها در تاریخ اسلام، حضرت خدیجه ﷺ است که به‌عنوان یک تاجره موفق در دوران خود شناخته می‌شد. او در زمان قبل از ازدواج با پیامبر ﷺ و پس از آن، نقش‌های مهمی در زمینه تجارت ایفا کرد. حضرت خدیجه ﷺ با تجربه تجارتی گسترده خود و انتخاب پیامبر اسلام ﷺ به‌عنوان نماینده‌اش در تجارت، نمونه‌ای از یک کارآفرین موفق زن در صدر اسلام بود. این حقیقت نشان می‌دهد که اسلام به‌طور ضمنی و آشکارا به مشارکت زنان در عرصه‌های اقتصادی و تجاری اهمیت می‌دهد و آنها را به انجام کارهای اقتصادی ترغیب می‌کند.

نقش‌های اجتماعی و فرهنگی زنان

حضرت فاطمه زهرا ﷺ نیز نه‌تنها به‌عنوان مادر و همسر در خانواده پیامبر اسلام ﷺ نقش داشت، بلکه در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی نیز فعالیت‌های بسیاری انجام داد. کارهای خیریه و کمک به نیازمندان از جمله فعالیت‌هایی بودند که حضرت

فاطمه علیها السلام در آنها مشارکت داشت. علاوه بر این، در منابع تاریخی آمده است که ایشان در برخی فعالیتهای اقتصادی نیز دخیل بودند و در کنار مسئولیتهای خانوادگی خود، در جهت تأمین نیازهای جامعه مشارکت می کردند. این نمونه ها نشان می دهند که زنان در صدر اسلام، نه تنها در خانه، بلکه در بیرون از خانه نیز نقش های مؤثر و مثبتی ایفا می کردند.

اشتغال و مشارکت زنان در جنگ ها و فعالیتهای اجتماعی

در جنگ های بزرگ اسلام، زنان در بسیاری از جنبه های پشتیبانی از جبهه ها و ارتش اسلام مشارکت داشتند. در جنگ های بدر، احد و حنین، زنان نقش هایی چون پرستاری، تهیه غذای امداد رسانی و حتی جمع آوری کمک های مالی برای تأمین تجهیزات جنگی ایفا می کردند. برخی از زنان، مانند حضرت ام سلیم - رضی الله عنها - در صفوف جنگی حاضر بودند و به عنوان پرستار در کنار مردان جنگ می کردند.

تغییر نگرش به اشتغال زنان در جامعه اسلامی

با توجه به احادیث متعدد از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم و اهل بیت علیهم السلام، فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی زنان هیچ گاه مردود نبوده و حتی در بسیاری از موارد به عنوان اقدامی پسندیده مورد تأکید قرار گرفته است. حدیث هایی که از پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم و امام علی علیه السلام نقل شده اند، نشان می دهند که زنان می توانند در حوزه های مختلف اقتصادی فعالیت کنند و حتی کار اقتصادی و کسب و کار در اسلام امری ارزشمند محسوب می شود. این دیدگاه مثبت به اشتغال زنان می تواند الگویی برای جوامع اسلامی در عصر حاضر باشد.

اهمیت حضور زنان در عرصه های اقتصادی و اجتماعی

حضور زنان در عرصه های اقتصادی، نه تنها از نظر شرعی و دینی مورد تأکید قرار گرفته است، بلکه در جامعه اسلامی نیز به عنوان یک ضرورت شناخته می شود. در زمانی که مشکلات اقتصادی و اجتماعی به معضلی جهانی تبدیل شده است، استفاده از تمام ظرفیتهای انسانی، از جمله زنان، می تواند راه گشای بسیاری از چالش ها باشد؛ به خصوص با توجه به پیشرفت های علمی و فناوریانه در دنیای امروز، زنان قادرند در بسیاری از عرصه های اقتصادی، مانند کارآفرینی، تجارت، فناوری و صنایع مختلف، نقش های محوری ایفا کنند.

در پایان می توان گفت که تاریخ اسلام، به ویژه در دوران پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم، نمونه های بسیاری از مشارکت زنان در اشتغال و کارآفرینی را ارائه می دهد. از حضرت خدیجه رضی الله عنها به عنوان یک تاجر موفق تا حضرت فاطمه رضی الله عنها زهرا رضی الله عنها که در امور اجتماعی و اقتصادی فعالیت داشتند، همگی نشان دهنده آن هستند که اسلام هیچ گاه زنان را از حضور در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی منع نکرده است. برعکس، اسلام همواره به اشتغال زنان، در صورتی که در چهارچوب های اخلاقی و شرعی باشد، تأکید داشته است. این دیدگاه می تواند الگویی برای جامعه اسلامی امروز باشد تا زنان به طور فعال در عرصه های مختلف اقتصادی و اجتماعی مشارکت داشته باشند و به توسعه پایدار کمک کنند.

پیشنهادهای تحقیق

توسعه الگوهای تطبیقی: ایجاد الگوهای تطبیقی کارآفرینی زنان که بتوانند با توجه به تنوع مذهبی، فرهنگی و اجتماعی کشورهای مختلف اسلامی، اصول اسلامی را به صورت مؤثر پیاده سازی کنند؛

پژوهش های عملی: انجام تحقیقات میدانی بیشتر در زمینه چالش های واقعی و روزمره ای که زنان در کشورهای مسلمان با آنها مواجه اند و تحلیل راه حل های عملی برای مقابله با این چالش ها؛

آموزش و توانمندسازی: طراحی و اجرای برنامه های آموزشی و توسعه مهارت های کارآفرینی برای زنان، با تأکید بر مباحث اسلامی که می تواند به زنان در ارتقای توانمندی های فردی و اجتماعی شان کمک کند؛

پشتیبانی از سیاست گذاری های دولتی: پیشنهاد سیاست هایی برای دولت ها و نهادهای دینی جهت تسهیل شرایط کارآفرینی برای زنان، از جمله دسترسی به منابع مالی، مشاوره و حمایت های قانونی؛

مطالعه تأثیرات اجتماعی: بررسی تأثیرات اجتماعی و فرهنگی ایجاد فرصت های کارآفرینی برای زنان بر وضعیت خانوادگی، اجتماعی و فرهنگی جوامع اسلامی.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

الجزیری، عبدالرحمن بن محمد عوض (۲۰۰۳م)، *الفقه على المذاهب الأربعة*. بیروت: دار الکتب العلمیه.

جعفری نسب، ایمان و ولیخان دهقان، ماشالله (۱۴۰۱). واکاوی جایگاه کارآفرینی زنان در جمهوری اسلامی ایران. *پژوهش اجتماعی*، ۵۲(۱۳)، ۱۰۴-۱۲۶.

حجازی، سیدرضا، عبدی جمایران، علی، عبدی بوسجین، سعید و مؤذنی بیستگانی، زهره (۱۳۹۴). *تأثیر و نقش اسلام بر کارآفرینی زنان*. اولین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار. صومعه سرا: مؤسسه پویندگان اندیشه های نو. خاتمی، سیده سمیه و خاتمی، سیدجواد (۱۳۹۶). *دلایل وجود بستر مناسب در کارآفرینی زنان روستایی از نگاه دین اسلام*. همایش ملی بررسی راهکارهای مدیریت توسعه کارآفرینی روستایی در ایران. سبزوار: دانشگاه حکیم سبزواری. <https://civilica.com/doc/635848>

الزحیلی، وهبه (۱۹۸۴م). *الفقه الإسلامی وأدلته*. دمشق: دار الفکر.

عباسی، مصیب و حاجی عسکری، مریم (۱۳۹۶). *کارآفرینی اجتماعی زنان از دیدگاه اسلام*. اولین کنفرانس جهانی و اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی. شیراز: دانشگاه دولتی علمی کاربردی شوشتر.

المصباحی، سراج أحمد (۲۰۲۲م). *حقوق الإنسان الاقتصادية فی الإسلام وانعکاسها على التطور الاقتصادي*. الناشر بالمکتبة هو المؤلف.

<https://www.noor-book.com>

یوسفی، اکرم و صادقی، حسین (۱۴۰۰). جایگاه کارآفرینی زنان در دین با محوریت دین اسلام. *پژوهش های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار*، ۱(۱)، ۱۸۱.

Aldrich, H. E. & Cliff, J. E. (2003). The Pervasive Effects of Social Networks on Entrepreneurial Outcomes. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27(3), 271-291.

Anggadwita, G., Mulyaningsih, H., Ramadani, V. & Arwiyah, Y. (2015). Women Entrepreneurship in Islamic Perspective: Driver for Social Change. *International Journal of Business and Globalisation*, 15(3), 1-14.

Borham, A. & Md Taib, R. (2024). Islam and Women Entrepreneurship: Constraint or Enabler? A Qualitative Study. *International Business Education Journal*, 17(2), 70-81.

Choudhary, E. (2023). Aligning Identity, Faith, and Entrepreneurship: Experiences of Muslim Women Entrepreneurs in India. *Journal of Business Anthropology*, 12(2): 138-158. DOI: <https://doi.org/10.22439/jba.v12i2.7064>

Duflo, E. (2012). Women's Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-1079.

- Irshad S., Aftab R., Husain A. & Aijaz, A. (2021). Motivation of Women as Entrepreneurs: An Islamic Perspective. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(9), 1098-1106. DOI: 10.25215/0903.101
- Muhammad, S., Ximei, K., Sharif, I. & Haq, Z. (2020). An Overview of Women Entrepreneurship from Islamic Perspective. *Review of Economics and Development Studies*, 6(4), 857-866. 10.47067/reads.v6i4.285.
- Sadiq, R., & Karim, S. (2022). Islamic Perspectives on Women's Entrepreneurship: Theological and Practical Implications. *Journal of Islamic Business and Economics*, 15(2), 112-125.
- Santos, F. M. (2012). A Positive Theory of Social Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 111(3), 331-349.
- Zahra, S. A., & Lari, M. (2021). Gender, Entrepreneurship, and Islamic Ethics: A Critical Review. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 13(1), 88-102.



Anthropological Foundations of Human Resource Motivation: an Islamic Approach

✉ **Mohammad Reza Rahimi**  / Assistant Professor and Research Associate, Al-Mustafa International University, Qom, Iran
rahimireza11388@gmail.com
Abdul Rahim Akhlaqi / Assistant Professor, University of Bamya, Bamyan, Afghanistan
Received: 2025/07/22 - Accepted: 2025/09/28
abduhrahimiakhlaqi@gmail.com

Abstract

"Human resource motivation" has its own nature, method, stages, dimensions, and components. These elements are rooted in various ontological, epistemological, methodological, and anthropological foundations that have been discussed by scholars in the philosophical literature of management and psychology. Just as Islam has introduced man as the superior creature of creation, it has also provided special foundations for motivating human resources as capital and the most central element in the goals of the organization's programs, policies, and strategies, which have been introduced and analyzed in this study using verses from the Holy Quran and Islamic tradition. Using a descriptive-analytical method and in order to introduce the anthropological foundations of human resource motivation, this research has studied the Holy Quran. The result of this research is that man is God's servant, created by divine nature, independent, in need of revelation, has two material and spiritual dimensions, the caliph and the trustee of the Almighty God, and each of these motivational principles of human power entails basic requirements and functions in the field of dimensions, methods, stages and components of motivating this power.

Keywords: Motivation, Human Resources, Anthropological Foundations, Islamic Approach, Management.

مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی: رویکرد اسلامی

rahimireza11388@gmail.com

abdulrahimiakhlaqi@gmail.com

محمد رضا رحیمی  / استادیار و پژوهشگر همکار جامعة المصطفی العالمية، قم، ایران

عبدالرحیم اخلاقی / استادیار دانشگاه بامیکا، بامیان، افغانستان

دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۳۱ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۶

چکیده

«انگیزش نیروی انسانی» از چپستی و ماهیت، روش، مراحل، ابعاد و مؤلفه‌هایی برخوردار است. این عناصر در مبانی گوناگون هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی، روش‌شناختی و انسان‌شناختی ریشه دارند که در ادبیات فلسفی مدیریت و روان‌شناسی مورد بحث اندیشمندان قرار گرفته‌اند. اسلام همان‌گونه که انسان را به‌عنوان مخلوق برتر آفرینش معرفی کرده، برای انگیزش نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه و محوری‌ترین رکن در اهداف برنامه‌ها، سیاست‌ها و راهبردهای سازمان نیز مبانی ویژه‌ای را ارائه نموده است که در این پژوهش با استفاده از آیات قرآن کریم و سنت اسلامی معرفی و تحلیل شده‌اند. در این تحقیق بر اساس روش توصیفی - تحلیلی به‌منظور معرفی مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی، به مطالعه قرآن کریم پرداخته شده است. در این مطالعه، ابتدا آیات مربوط به معرفی انسان استخراج شده، سپس با استفاده از روش استنباطی و مراجعه به تفاسیر قرآن کریم هر ویژگی انسانی تبیین گردیده و سپس ارتباط هر ویژگی با انگیزش نیروی انسانی توضیح داده شده است. حاصل این تحقیق آن است که انسان بنده خدا، مفلوط به فطرت الهی، مختار، نیازمند وحی، دارای دو بعد مادی و روحانی، خلیفه و امین خدای متعال است که هر کدام از این مبانی انگیزش نیروی انسانی، الزامات و کارکردهای اساسی در زمینه ابعاد، روش‌ها، مراحل و مؤلفه‌های انگیزش این نیرو را در پی دارد.

کلیدواژه‌ها: انگیزش، نیروی انسانی، مبانی انسان‌شناختی، رویکرد اسلامی، مدیریت.

مقدمه

انگیزش نیروی انسانی جزء عوامل اثرگذار در بهره‌وری نیروی انسانی است. این نیرو زمانی می‌تواند به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان ایفای نقش کند که به نیازها و خواست‌های او توجه شود؛ اما اینکه نیازها و خواست‌های انسان متشکل از چه اموری است، در پرتو دخالت عوامل گوناگون متفاوت می‌شود. محیط زندگی و تربیت، فرهنگ، تحصیلات و آموزش، جو و فضای زندگی و عوامل گوناگون دیگر، به‌مثابه عوامل آشکار تفاوت نیازهای زندگی افراد با یکدیگرند؛ لکن عوامل مبانی ایجاد تفاوت در نیازهای افراد، نگاه هستی‌شناختی، انسان‌شناختی، ارزش‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی است که زیربنای تفاوت در مسائل و نیازهای انسان‌ها را شکل می‌دهند. در مورد این مبانی، نوشته‌ها و تحقیقاتی از سوی اندیشمندان مسلمان صورت گرفته است. این تحقیقات به دو صورت عام در مورد مدیریت اسلامی به‌عنوان یک رویکرد و شاخه‌ای از علوم انسانی اسلامی، و خاص در موضوعات ویژه، مانند اخلاق کار، انجام شده‌اند و نتایج خوبی را در مورد مدیریت اسلامی و موضوعات مرتبط با آن ارائه داده‌اند؛ برای نمونه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. مقاله «رویکرد جامع به مباحث انگیزش از دیدگاه قرآن»، به‌قلم محمد کاویانی (۱۳۹۲): در این مقاله، نویسنده کوشیده است با روش تفسیر قرآن به قرآن و تحلیل محتوای آیات قرآن کریم در باب انگیزش انسان، مبانی و علل انگیزش و چگونگی تأثیر هر کدام از مبانی و علل را بر تحقق انگیزش در انسان مطالعه کند.
 ۲. مقاله «شیوه‌های انگیزش رفتار مطلوب در آیات قرآن و روایات اسلامی»، نوشته علی‌رضا شیرزاد و محمد کاویانی (۱۳۹۸): نویسندگان در این مقاله با روش تحلیل محتوای کیفی، آیات قرآن کریم را مطالعه نموده، سپس نگاه اسلامی را دربارهٔ ایجاد انگیزه جهت تحقق رفتار مطلوب در افراد ارائه کرده‌اند.
 ۳. مقاله «تبیین نظری تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی از نگاه نهج‌البلاغه»، به‌قلم علی‌اکبر نیک‌خو، محمدمتقی نوروزی و مجتبی درودی (۱۳۹۵): نویسندگان در این مقاله تأثیر نظری عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی در آموزه‌های نهج‌البلاغه را مورد بحث قرار داده‌اند.
- غیر از این موارد، در کتاب‌های مدیریت اسلامی هم انگیزش مورد بحث قرار گرفته است؛ برای نمونه، در کتاب مدیریت در اسلام، نوشته علی‌آقا پیروز و همکاران ایشان در ضمن سه فصل به بحث انگیزش پرداخته شده؛ لکن در موضوع انگیزش نیروی انسانی و مبانی انسان‌شناختی آن، طبق جست‌وجوی صورت‌گرفته، تحقیقی انجام نشده است. در نوشته پیش رو به‌منظور پاسخ به این سؤال که مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی چیست، به مطالعه قرآن کریم و سنت اسلامی پرداخته می‌شود. از این رو ابتدا مفهوم‌شناسی واژگان کلیدی انگیزش و مبانی ارائه می‌گردد؛ سپس مبانی انسان‌شناختی و ارتباط آن با انگیزش نیروی انسانی با روش توصیفی - استنباطی، از منابع اسلامی، به‌ویژه قرآن کریم، استخراج و تحلیل می‌شود.

۱. مفهوم‌شناسی

مفاهیم به‌مثابه نقشه راهنمای موضوعات و مسائل، تعاریف گوناگون دارند که هر تعریفی می‌تواند مسیری متفاوتی را برای ادامه بحث ایجاد کند. موضوعات کلیدی نوشتار پیش رو «انگیزش» و «مبانی» است که در ذیل تعریف شده‌اند.

۱-۱. انگیزش

انگیزش برابر با واژه Motivation در زبان انگلیسی است. این واژه از ریشه لاتین movere به‌معنای «حرکت» مشتق شده است و به حالتی درونی اشاره دارد که ناشی از کمبود روان‌شناختی است و کش‌های هدفمند فرد را جهت‌دهی می‌کند (سیف، ۱۳۹۷، ص ۲۳۲). در تعریف علمی، «انگیزه» میل به تخصیص انرژی برای تحقق اهداف سازمانی است؛ به‌شرطی که با نیازهای فردی همسو باشد. فرایند انگیزش به‌صورت زنجیره پویا آغاز می‌شود:

۱. احساس کمبود؛

۲. شکل‌گیری خواست و تنش روانی؛

۳. کنش جبرانی برای دستیابی به هدف؛

۴. ارضای نیاز (در صورت موفقیت).

انگیزه‌ها به‌عنوان علل غایی رفتار، محرک‌های درونی ترغیب‌کننده‌اند؛ درحالی که «انگیزش» بازتاب تعامل این محرک‌ها با الزامات محیطی است. در مدیریت، بهینه‌سازی انگیزش کارکنان برای تضمین حضور، عملکرد و مشارکت اثربخش، وظیفه‌ای محوری تلقی می‌شود. عملکرد شغلی نیز تابع سه‌گانه توانایی (دانش/مهارت)، زیرساخت محیطی (امکانات/حمایت) و سطح انگیزش (تعامل نیازها و مشوق‌ها) است (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۴۴۴؛ رایبیز، ۱۳۸۷، ص ۳۲۶).

۱-۲. مبانی

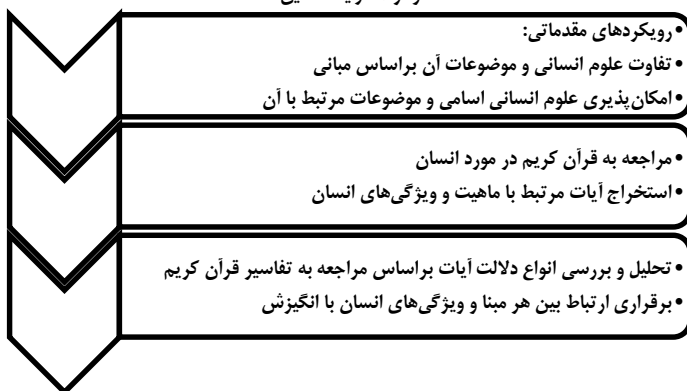
«مبانی» جمع مبنا و در لغت به‌معنای پایه و اساس، اصل، بنیاد، بنیان، پایه، شالوده، مأخذ، بنا و ساختار است (عمید، ۱۳۷۰، ص ۳۱۲). در اصطلاح نیز این واژه مرتبط با معنای لغوی آن منظور شده است؛ ازاین‌رو در اصطلاح، «مبانی» به هسته‌هایی اشاره دارد که اساس و پایه انگیزش نیروی انسانی در سازمان با رویکرد اسلامی محسوب می‌شود. این پایه و اساس، در حوزه‌های گوناگون هستی‌شناختی، ارزش‌شناختی، معرفت‌شناختی و روش‌شناختی قرار دارد که در نوشتار پیش رو فقط مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی با استفاده از قرآن کریم و روایات اسلامی معرفی و بحث می‌شود.

۲. روش تحقیق

در این تحقیق با ابتدا بر این دیدگاه که اولاً علوم انسانی اسلامی و موضوعات مرتبط با آن از لحاظ موضوع، هدف و روش و مسائل بنیادین با علوم انسانی رایج تفاوت دارند، ثانیاً علوم انسانی اسلامی و موضوعات مرتبط با آن امکان‌پذیر است، به بررسی مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی پرداخته می‌شود و به‌روش توصیفی - تحلیلی، آیات قرآن

کریم مورد مطالعه و تحلیل قرار می‌گیرد؛ به این معنا که برای جمع‌آوری آیات قرآن کریم، از کلماتی مانند انسان، صفات مؤمن، مسلم و مشتقات هر یک استفاده شده است؛ سپس اجزا و عناصر مبنای انسان‌شناختی انگیزش از توصیفاتی که قرآن کریم در مورد هر کدام از موارد فوق دارد، بر اساس نوع دلالت آیه استنباط می‌شوند و مورد تحلیل قرار می‌گیرند؛ از این‌رو به انواع دلالت‌های معتبر، مانند دلالت نص، ظاهری و منطوق، دلالت التزامی و دلالت تضمنی آیات و روایات توجه شده است و از این دلالت‌ها، ویژگی‌های انسانی اسلامی استخراج و سپس ارتباط هر ویژگی با انگیزش وی تحلیل و بررسی می‌شود. نمودار شماره ۱ خلاصه فرایند این تحقیق را نشان می‌دهد.

نمودار ۱. فرایند تحقیق



۳. مبنای انسان‌شناختی

در ادبیات دانش مدیریت، رویکردهای گوناگونی درباره چستی و ویژگی‌های انسان مطرح شده است. درباره این رویکردها، طبقه‌بندی و تقسیم‌بندی‌های گوناگونی ارائه شده که یکی از مشهورترین آنها، طبقه‌بندی آقای علی رضائیان در کتاب *مبنای سازمان و مدیریت* است. بیان خلاصه از هر دسته و نظریات طرفدار آن، در جدول شماره ۱ منعکس شده است.

جدول ۱. خلاصه مبنای انسان‌شناختی و نظریات طرفدار آن (رضائیان، ۱۳۸۷، ص ۳۴-۹۹)

نظریه‌های طرفدار	مبنای انسان‌شناختی
مکتب مدیریت علمی، مکتب اصول علم اداره و مکتب بوروکراسی	۱. انسان‌ها موجوداتی منطقی‌اند که با انگیزه‌های مادی اقدام کرده، فرصت‌ها را به‌طور عقلانی تحلیل می‌کنند و برای به حداکثر رساندن منافع شخصی به هر اقدامی دست می‌زنند.
نظریه روابط انسانی مطالعات هاثورن، نظریه نیازهای انسانی مزلو، نظریه X و Y مگ‌گریگور، نظریه شخصیت و سازمان گریس آرچریس	۲. انسان موجود اجتماعی و خودشکوفاست. فرد در محیط کار در جست‌وجوی ارضای روابط اجتماعی است؛ به فشار گروهی پاسخ می‌دهد و مترصد خودشکوفایی است.
نظریه کنی (تحقیق در عملیات)، سیستمی و اقتضایی و نظریات جدید مدیریت	۳. انسان موجود پیچیده، تحول‌پذیر و دارای نیازهای متعدد و متنوع است.

یقیناً انسان مورد نظر اسلام با آنچه در نظریات مدیریت بیان شد، متفاوت است؛ اما اینکه از نظر اسلام، انسان چه موجودی است، در ادامه با استناد به آیات و روایات اسلامی تحلیل و بررسی می‌شود.

۳-۱. بندگی در برابر خدا

در برابر اندیشه‌های مادی‌مآبانه‌ای همچون اومانیسم، که هستی انسان را مستقل از پروردگار تفسیر می‌کنند (رجبی، ۱۳۸۴، ص ۱۵۶-۱۶۰)، آموزه‌های اسلام حقیقت انسان را در گرو بندگی بی‌قید و شرط در برابر ذات مقدس الهی می‌داند. این نگرش ریشه در باور به آفرینش همه موجودات توسط خدای یکتا دارد؛ چنان‌که قرآن کریم با بیانی ژرف اشاره می‌فرماید: «خداوند هر جنبنده‌ای را از آبی آفرید. برخی بر شکم می‌خزند و برخی بر دو پا و برخی بر چهار پا راه می‌روند. خدا هر چه بخواهد، می‌آفریند که او بر هر کاری تواناست» (نور: ۴۵). این آیه به روشنی گواهی می‌دهد که تمامی مخلوقات در هستی خود وابسته به خالق خویش‌اند؛ تا آنجا که حتی مشرکان نیز در توجیه پرستش بت‌ها مدعی بودند: «ما آنان را جز برای تقرب به خدا نمی‌پرستیم» (زمر: ۳)؛ هرچند این استدلال از سوی قرآن به شدت رد شده است.

خرد سلیم به‌عنوان محور اصلی در پذیرش عبادت، در آیات قرآن مورد تأکید ویژه قرار گرفته است. خطاب پرسامد قرآن به «صاحبان خرد» و «اندیشمندان» گواه این مدعاست. در مقابل، افرادی که از پیروی آیین توحیدی سر باز می‌زنند، در تعبیر قرآنی به «سفیه» توصیف شده‌اند: «وَمَنْ يَرْعَبْ عَنْ مِلَّةِ إِبْرَاهِيمَ إِلَّا مَنْ سَفِهَ نَفْسَهُ» (بقره: ۱۳۰)؛ کیست که از آیین ابراهیم روی گرداند، جز آنکه خرد خود را تباه ساخته است؟! (بقره: ۱۳۰). این جایگاه ویژه عقلانی عبادت، از آن روست که فرمان‌برداری مخلوق از خالقش، اصلی بدیهی و منطقی شمرده می‌شود؛ همان‌گونه که هر معلولی ناگزیر از تبعیت از علت خود است.

در پرتو این بندگی است که انسان به آزادی حقیقی دست می‌یابد. پرستش خدای یگانه بندهای درونی و بیرونی غیرالهی را از هم می‌گسلد. فطرت توحیدی انسان دو بال دارد: از سویی خضوع در برابر معبود حقیقی، و از سویی دیگر رهایی از هر قید غیرالهی. این حقیقت در کلام گهربار امام علی علیه السلام تجلی یافته است: «چنان عظمت آفریدگار در جان‌شان جای گرفت که هر چه غیر اوست، در دیدگان‌شان خرد شد» (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۹۳).

مکتب اسلام همچنین بر فقر ذاتی مخلوقات در برابر غنای مطلق خالق تأکید می‌ورزد. انسان به‌عنوان موجودی امکان‌پذیر، همواره محتاج فیض بی‌پایان آن وجود بی‌نیاز است. این وابستگی، نه تنها در لحظه آفرینش، که در تداوم هستی نیز جریان دارد؛ زیرا موجودات ممکن‌الوجود همواره نیازمند اتصال به سرچشمه زوال‌ناپذیر وجودند (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۴، ص ۱۷۷). بر اساس این آیات، انسان مخلوق خدای متعال است و از آنجا که هر مصنوع و مخلوقی بنده خالق خود می‌باشد، انسان نیز بنده خالق خود، یعنی خدای متعال است؛ از این رو در انگیزش انسان باید توجه داشت که اولاً انسان یک موجود مادی محض نیست؛ بلکه ابعاد مادی و معنوی دارد و لذا نیازهای او نیز متناظر با این دو بعد است؛ ثانیاً انسان در هر مرتبه و منزلت و مقامی که قرار داشته باشد، توجه به بندگی وی یک اصل است؛ یعنی هر راهکاری برای انگیزش انسان زمانی به نتیجه منتهی می‌شود که به انسان به‌عنوان مخلوق و بنده خدای متعال نگاه کرده باشد؛ وگرنه شاید در کوتاه‌مدت مؤثر باشد، اما در بلندمدت تأثیری نخواهد داشت؛ به عبارت دیگر، تأثیر

ظاهری دارد؛ اما تأثیر عمقی و ماندگار نخواهد داشت. بنابراین برای درگیر کردن نگرش و عمق روح و جان انسان، باید همهٔ راهکارها و نگاه‌ها به انگیزش مبتنی بر مخلوق و عبد بودن انسان باشد.

۲-۳. برخورداری انسان از فطرت الهی

شناخت و کشف ابعاد گوناگون وجود انسان در ادیان آسمانی، خصوصاً اسلام، از محوری‌ترین مسائل به‌شمار می‌رود. مطابق قرآن و سنت، انسان دارای طبیعت اولیه است و در پرورش استعدادها و نیروهای خودش نقش تعیین‌کننده دارد؛ ضمن اینکه وراثت، خانواده، محیط، غذاها، شرایط زندگی فردی و جامعه نیز بر پرورش شخصیت آدمی تأثیرگذارند؛ اما نه به‌گونهٔ تمام‌العله؛ بلکه به‌صورت جزء‌العله روی شخصیت آدمی تأثیر دارند. برخی از آنها نقش زمینه‌ساز، برخی شرط لازم و برخی شرط کافی را ایفا می‌کنند. البته در اینکه کدام جزء چه نقشی دارد، بحثی است مفصل در کتاب‌های تربیتی و اخلاقی. بنابراین هیچ یک از عوامل، مثل تاریخ، جامعه، وراثت و محیط نقش منحصره‌فردی در شکل‌گیری شخصیت آدمی ندارند؛ بلکه هر یک نقش‌هایی از میان نقش‌های فوق را در شکل‌گیری و رشد شخصیت آدمی ایفا می‌کنند و تنها متمم و تأثیرگذار واقعی روی شکل‌گیری و رشد شخصیت آدمی، اراده و تصمیم خود اوست (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ص ۱۹۹).

در مورد اینکه سرشت اولیهٔ انسان خیر یا شر است، دو تصویر متفاوت ارائه شده است. بر اساس یک تصویر، انسان موجودی است که در نظام خلقت جایگاهی ویژه و منحصره‌فرد دارد؛ برای هدف مقدس آفریده شده و خداوند توان و استعداد رسیدن به آن هدف مقدس را نیز به او داده است. برداشت دیگر آن است که انسان دارای ضعف و فساد مفرط است؛ تا آنجا که در ردیف پست‌ترین مخلوقات و گاهی پست‌تر از آنها قرار می‌گیرد. منطق درست در مورد آفرینش انسان این است که او با سرشت خداپاورانه و حق‌گرایانه به این جهان پا می‌گذارد؛ ذاتاً به ایمان گرایش دارد و از کفر و هرگونه زشتی و پلیدی گریزان است و برخوردار از کرامتی ذاتی و دارای شایستگی جانشینی خدا بر روی زمین است. هر قدمی که انسان‌ها برخلاف این مسیر برمی‌دارند، حرکت برخلاف فطرت و سرشت اولیهٔ اوست. به عبارت دیگر، «فطرت» از آیات محکم تکوینی آدمی و «طبیعت» از آیات متشابهه تکوینی اوست و برای تفسیر این متشابهات، باید به فطریات محکم او مراجعه کرد؛ وگرنه به تفسیر انحرافی از تکوین آدمی می‌رسیم؛ امری که «اصحاب زیغ»، هم در تفسیر کتاب تدوینی و هم در تفسیر کتاب تکوینی خداوند سبحان به کار می‌برند:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ عَلَيْكَ الْكِتَابَ مِنْهُ آيَاتٌ مُحْكَمَاتٌ هُنَّ أُمُّ الْكِتَابِ وَأُخَرُ مُتَشَابِهَاتٌ فَأَمَّا الَّذِينَ فِي قُلُوبِهِمْ زَيْغٌ فَيَتَّبِعُونَ مَا تَشَابَهَ مِنْهُ ابْتِغَاءَ الْفِتْنَةِ وَابْتِغَاءَ تَأْوِيلِهِ وَمَا يَعْلَمُ تَأْوِيلَهُ إِلَّا اللَّهُ وَالرَّاسِخُونَ فِي الْعِلْمِ يَقُولُونَ آمَنَّا بِهِ كُلٌّ مِنْ عِنْدِ رَبِّنَا وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ (آل عمران: ۷).

چنین تفسیری هرگز نمی‌تواند بیانگر واقعیت انسان باشد (جوادی آملی، ۱۳۸۰، ص ۳۵۲)؛ زیرا آدمی هرگز با سرشتی بی‌تفاوت در برابر خیر و شر آفریده نشده است و ازسوی دیگر، به دلیل جنبهٔ اصالت ملکوتی سرشار از فضایل،

و فرع بودن طبیعت رفاه‌طلب آدمی، روشن می‌شود که گرایش انسان به لحاظ اصل حقیقت خود، به‌سوی فضایل و سعادت و ملکات الهی است و سمت‌وسوی وجود انسان و چهرهٔ جان او همواره با ایمان و خیر و مسائل ارزشی جهت یافته است؛ چنان که امام کاظم علیه السلام به‌نقل از پیامبر صلی الله علیه و آله در مورد پرسش و ابی‌صه‌بن‌سعد اسدی فرمودند: «يَا وَابِصَةُ الْاَبْرِ مَا اطْمَأْنَنْتَ لِإِيَّهِ النَّفْسُ - وَالْاَبْرِ مَا اطْمَأَنَّ بِهِ الصَّدْرُ - وَالْاِثْمُ مَا تَرَدَّدَ فِي الصَّدْرِ وَجَالَ فِي الْقَلْبِ وَإِنْ أَفْتَكَ النَّاسُ وَأَفْتَوُكَ» (حر عاملی، ۱۳۹۸، ص ۱۶۶).

از این بیان پیامبر صلی الله علیه و آله روشن می‌شود که فطرت و سرشت آدمی به خیر و نیکی گرایش دارد و آن را نمی‌توان ذاتاً متمایل به پلیدی دانست و نه بی‌تفاوت نامید؛ از این رو تا زمانی که فطرت بر عقل و قلب انسان حاکم است و اسیر هوا و هوس و طبع نشده، انسان در مسیر سعادت و خیر در حرکت است؛ اما به‌محض اسارت انسان در چنگ هیولای نفس، بدبختی انسان آغاز می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۷۶، ص ۲۹۳-۲۹۵)؛ یعنی در فرهنگ قرآن حکیم، هر صنف از انسان‌ها، بلکه هر موجودی از موجودات هستی، مظهر اسمی از اسمای خداوند است؛ اما نباید توقع داشت که تبهکاران مظهر اسمای جمال، مهر، لطف، رحمت، عفو، احسان و مانند اینها باشند؛ بلکه بر اساس حرکت جوهری، آنان به‌سوی مشابهت حیوانی («کالأنعام» / فرقان: ۴۴) و به‌سمت حیوانیت و سپس پست‌تر از آن (بقره: ۷۴) در حرکت‌اند و در این مسیر تا آنجا پیش می‌روند که از جماد هم پست‌تر می‌شوند و این امر به آنجا می‌انجامد که فقط نامی از اسمای الهی بر آنها صادق شده، صورت حقیقی‌شان حیوانی می‌شود (فَالصُّورَةُ صُورَةُ إِنْسَانٍ، وَالْقَلْبُ قَلْبُ حَيَوَانَ) (نهج‌البلاغه، خطبهٔ ۸۷) و توصیفاتی که دربارهٔ حیوانات به‌کار می‌رود، دربارهٔ آنها هم صادق می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۷۶، ج ۱۴، ص ۳۳۷).

آیات ۴، ۵ و ۶ سورة تین را می‌توان شاهی بر تقدم جهت فطری انسان یا گرایش انسان به نیکی‌ها بر جهت طبعی و حیوانی او دانست: «لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ. ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ. إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ (تین: ۴-۶)؛ به‌راستی انسان را در نیکوترین حالت و اعتدال آفریدیم؛ سپس او را به پست‌ترین مراتب بازگردانیدیم؛ مگر کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته کرده‌اند».

بر اساس ظاهر این آیات، انسان در آغاز خلقت و آفرینش خویش از قوام و اعتدال نیکویی برخوردار است؛ ولی عده‌ای که به‌دلیل اعمال ناشایست خود این قابلیت‌ها و صلاحیت‌های فطری را تضییع کرده‌اند، خود را به درجات پستی می‌کشانند. مراد از «حسن التقویم»، همان زمینه‌ها، صلاحیت‌ها و قابلیت‌های فطری است که زمینهٔ رسیدن انسان به کمال نهایی را فراهم می‌کنند. البته تفسیرهای دیگری نیز از «حسن تقویم» شده است؛ مثلاً گفته‌اند که منظور از «حسن تقویم»، جوانی و شادابی اعضا و جوارح انسان، و منظور از «اسفل سافلین» دوران پیری و ناتوانی بشر است؛ ولی با توجه به اینکه پیری و ناتوانی برای همهٔ افراد بشر است و مؤمن و کافر در آن با یکدیگر فرق ندارند و از آنجا که آیهٔ شریفه افراد مؤمن و صاحب اعمال صالح را از رسیدن به این مرحله استثنا کرده است، نادرست بودن این تفسیر روشن می‌شود (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۲۰، ص ۵۴۱-۵۴۲).

پس برخورد عقل و طبع انسان تعیین‌کننده اصلی در نیک‌فرجامی یا بدفرجامی اوست. اگر در این رویارویی، غالبیت با عقل بود، جنبه صلاح و نیکی انسان نمو و رشد می‌کند؛ ولی اگر طبع و غرایز غالب شود، جنبه شر و پستی انسان سیطره می‌یابد؛ پس اصل بر نیک بودن سرشت انسان است: «وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا. فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا (شمس: ۸۷)؛ سوگند به نفس و آن که او را استوار در خلقت بخشید و به آن فجور و تقوا الهام کرد». این الهام، دانش شهودی و حضوری است که قبل از تعلیم و تعلم در جان آدمی جوانه می‌زند و این علم شهودی از باور و ایمان جدا نیست؛ به همین دلیل، علم به فجور و تقوا همراه با گرایش به خیر و انزجار از شر، در درون انسان جایگزین شده است. آگاهی به خیر و شر و گرایش به تقوا و گریز از بدی، مربوط به فطرت انسان است؛ ولی طبیعت آدمی خواستار اموری است که گاه با خواسته‌های فطرت در تضاد است؛ لذا وجود انسان صحنه نبرد و کارزار خواسته‌های فطری و طبیعی اوست (جوادی آملی، ۱۳۷۶، ج ۱۴، ص ۴۱۹-۴۲۰).

بینش فطری انسان متوجه خیر و شر واقعی اوست و خواهان خیر و گریزان از شر است؛ اما انسان گاه به تبعیت از طبیعت، دوست‌دار چیزی می‌شود که مکروه فطرت است یا از چیزی منجر می‌شود که مورد توجه و محبوب فطرت است؛ اما پس از پیروزی فطرت و حقیقت انسانی، انسان یک وحدت و انسجام حقیقی پیدا می‌کند؛ به گونه‌ای که یک هماهنگی و موافقت بین خواسته‌های فطرت و طبع او ایجاد می‌شود؛ و این گونه است که همه در راستای رضایت الهی حرکت می‌کنند (جوادی آملی، ۱۳۷۶، ج ۱۴، ص ۴۲۰-۴۲۴). لذا از نظر قرآن، انسان همه کمالات را به‌طور بالقوه دارد و باید آنها را به فعلیت برساند و شر اصلی برای رساندن انسان به کمالات بالقوه، طبع یا هوا و شهوات اوست (مطهری، ۱۳۹۴، ج ۲، ص ۲۷۳).

بر اساس این مبنا، انگیزش نیروی انسانی در سازمان باید بر فطرت پاک و برخوردار از فضایل الهی مبتنی شود. هرگونه تبیین و توضیح در مورد ماهیت انگیزش، مؤلفه‌ها، مراحل و ابعاد آن باید به نیک و فطری بودن سرشت انسانی معطوف شود. انسان از نظر اسلام موجود خیرخواه و نیک‌سرشت است. این نیک‌سرشتی سبب می‌شود که انگیزش وی و راهکارهای دستیابی به آن بسی متفاوت با وضعیتی باشد که انسان را بدذات و هیولای بی‌رحم بدانیم. اگر نگاه و تعریف اولی را در مورد انسان مبنا قرار دهیم، تمرکز اصلی بر چگونگی به‌حرکت آوردن این موجود نیک‌خواه و پاک‌طینت است و لذا به‌شکلی پیش می‌شود که این موجود برخوردار از فطرت پاک الهی را به‌حرکت درآورد؛ اما اگر نگاه به انسان مبتنی بر بدذات بودن او باشد، انگیزش و به‌تبع آن، ابعاد، مراحل و راهکارهای انگیزش به‌شکل دیگر خواهد بود؛ به‌طوری‌که باید همه چیز در حرکت دادن انسان، معطوف به تحریک نیروهای خوب و سرکوب نیروهای شر باشد؛ یعنی در این حالت، وجود نیروهای درونی شر یک امر ذاتی است؛ لذا ما باید نیروهای خوب تحریک‌کننده انسان را از بیرون جست‌وجو کنیم و به‌شکلی آنها را شناسایی، دسته‌بندی و چپش کنیم که قوت و حرکت نیروهای شر دورنی را از بین ببرند و ازطرف‌دیگر، زمینه حرکت انسان به‌سوی نیکی‌ها و تعهدات کاری و سازمانی را فراهم کنند.

۳-۳. آزاد و مختار بودن انسان

اصل آزاد و مختار بودن انسان‌ها و به عبارت دیگر انتخابگر بودن ایشان، امری است که تقریباً همه دانشمندان مسلمان به آن اعتقاد دارند. انسان‌ها تحت اراده و مالکیت هیچ کسی جز خداوند نیستند و در انتخاب همه چیز آزادند. مهم‌ترین مورد که به روشنی آزاد و مختار بودن انسان را نشان می‌دهد، انتخاب مکتب و دین است. از نظر همه اندیشمندان، آزاد و مختار بودن انسان‌ها در انتخاب دین و آیین، با توجه به آیه «لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ» (بقره: ۲۵۶)، یک امر قطعی و مسلم است. در آیه ۹۹ سوره یونس نیز خداوند برای پیامبرش بیان می‌کند که ایمان اجباری نیست، که اگر چنین می‌بود، خداوند همه مردم را به نحوی مؤمن می‌کرد: «وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَأَمَنَّ مَنْ فِي الْأَرْضِ كُلَّهُمْ جَمِيعاً فَأَنْتَ تُكْرِهُ النَّاسَ حَتَّى يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ»؛ و در آیه ۵۴ سوره نور بیان شده است که وظیفه پیامبر ﷺ فقط ابلاغ است و ایشان جز این وظیفه‌ای ندارند: «قُلْ أَطِيعُوا اللَّهَ وَ أَطِيعُوا الرَّسُولَ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنَّمَا عَلَيْهِ مَا حُمِّلَ وَ عَلَیْكُمْ مَا حُمِّلْتُمْ وَ إِن تَطِيعُوهُ تَهْتَدُوا وَ مَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلَاغُ الْمُبِينُ». بر اساس این آیه، انتخاب دین، ایمان آوردن و عمل به تکالیف الهی، باید آزادانه و با اختیار کامل صورت گیرد (کواکبیان، ۱۳۸۶، ص ۷۳-۷۴).

علاوه بر آیات یادشده، امام علی (ع) در این باره بیان فرموده است که پیامبران برای ارشاد و نه اجبار مردم فرستاده شده‌اند: فبعث فیهم رسله وواتر الیهم انبیائه، لیستادوهم میثاق فطرته ویدکروهم منسی نعمته ویحتجوا علیهم بالتبلیغ ویشیروا لهم دقایق العقول ویروهم آیات المقدرة (نهج البلاغه، خطبه ۱)؛

پس پیامبرانی را از پی یکدیگر به میان ایشان فرستاد تا از مردم بخواهند که آن عهد را که خلقت ایشان بر آن سرشته شده، به جای آرند و نعمت او را که از یاد برده‌اند، فرا یاد آورند و از آنان حجت گیرند که رسالت حق به آنان رسیده است و خرده‌اشان را که پشت پرده غفلت مستور گشته است، برانگیزانند و نشانه‌های قدرتش را که بر سقف بلند آسمان آشکار است، به آنان بنمایانند.

حجت عقلی نیز بر آن است که وقتی خالق هستی یکی است که همه آدمیان را آزاد آفریده و حتی آنها را برای عبادت خویش مجبور نکرده است، پس همه آنها از حیث رابطه ازلای که با خالق خویش دارند - که مهم‌ترین رابطه هر انسان در عالم هستی است - آزادند؛ پس روابط انسانی نمی‌تواند چنین رابطه‌ای را مخدوش کند (پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۱۵۵).

در انگیزش نیروی انسانی، مختار بودن انسان نقش کلیدی و اساسی دارد. هر تعریف و تبیین از انگیزش نیروی انسانی باید با ابتنا بر مختار بودن انسان صورت گیرد. در حقیقت باید گفت: مختار بودن انسان است که سبب طرح انگیزه و انگیزش انسان می‌شود؛ وگرنه موجود بی‌اراده و بی‌اختیار، توسط یک عامل بیرونی سوق داده می‌شود و انگیزه دادن و برانگیختن درباره آن بی‌معناست. لذا در بستر مختار بودن انسان است که انگیزش و مباحث مربوط به آن معنا می‌یابد.

۳-۴. کمال‌جو بودن انسان

انسان در قرآن موجودی کمال‌جوست. آیات ۴۴ و ۴۵ سوره اعراف کسانی را که مانع تکامل انسان و موجب انحراف او از مسیر ایمان می‌شوند، «ظالم» و «کافر» می‌خوانند. انسان به دو گونه «بالفعل» (موجود ناکامل) و «آرمانی»

(کامل‌شده) تقسیم می‌شود. تفاوت انسان با ملائک در تکامل‌پذیری اوست. انسان می‌تواند به مراتبی برسد که فرشتگان هم نرسیده‌اند. رسیدن به کمال، از طریق انجام وظایف فردی، مانند نماز و روزه، و وظایف اجتماعی، مانند تشکیل حکومت و رعایت قوانین، ممکن است. این دو بخش به‌صورت نظام‌مند به‌هم پیوسته‌اند و نقص در یکی، کل مسیر تکامل را مختل می‌کند. سد کردن راه کمال افراد جامعه چنان زشت است که گاه جهاد برای رفع آن ضرورت می‌یابد (رحیمی، ۱۳۸۴، ص ۱۷۴).

شرایط اجتماعی باید به‌گونه‌ای تنظیم شود که با تبلیغ حق و روشنگری، مسیر کمال را هموار کند؛ اما بدون اجبار و تحمیل (پورعزت، ۱۳۸۷، ص ۱۶۱). در انگیزش نیروی انسانی باید «کمال‌جویی» محور اصلی در نظر گرفته و تمام مراحل، مؤلفه‌ها و راهکارها بر این اساس طراحی شود.

۳-۵. نیازمندی انسان به بعثت پیامبران

از دیدگاه اسلام، انسان همواره به وحی نیاز دارد؛ زیرا عقل او به‌تنهایی قادر به درک کامل مصالح و مفاسد خویش نیست. ضرورت وحی و بعثت پیامبران نشان‌دهنده ارتباط مستمر خداوند با انسان و هستی است و تأکید می‌کند که هدایت الهی محدود به زمان یا مکان خاصی نیست؛ بلکه همیشگی است. این اصل با چهار مقدمه اثبات می‌شود:

۱. خداوند حکیم انسان را برای هدفی متعالی آفریده است؛

۲. انسان موجودی ابدی است که باید در مسیر «صراط مستقیم» به‌سوی سعادت جاودانه گام بردارد؛

۳. تنها خداوند به حقیقت انسان، ابعاد وجودی او و نیازهایش آگاهی کامل دارد؛

۴. تنها خداوند می‌تواند این نیازها را به‌درستی برآورده سازد.

خداوند با ارسال پیامبران و کتاب‌های آسمانی، مانند قرآن (انعام: ۱۱۴؛ نور: ۵۰)، راه سعادت واقعی و قانون هماهنگ با فطرت انسان را نشان داده است. قانون‌گذاری کامل، تنها از آن خداست که آفریننده و عالم مطلق است (یوسف: ۴۰)؛ حتی اگر انسان تنها باشد، برای رسیدن به کمال، نیازمند هدایت الهی است؛ چنان‌که امام صادق (ع) فرمود: «لو کان الناس رجلین، لکان احدهما الامام؛ وقال: إنّ آخر من یموت الامام لثلاً یحتاج احد هما علی الله عز وجل ترکه بغیر حجة؛ اگر تنها دو نفر در جهان باقی بمانند، یکی از آنها امام است تا زمین از حجت الهی خالی نباشد» (مجلسی، بی‌تا، ص ۲۱).

مطابق این مبنا، در تعریف انگیزش و تبیین ماهیت آن و نیز معرفی مراحل و راهکارهای آن، باید به احکام، قوانین و دستورهای اعلام‌شده از سوی انبیای الهی توجه کرد و بر اساس این احکام، انگیزه شخصی را تبیین و تشریح نمود.

۳-۶. نیازمندی انسان به دین

در مدیریت رایج، سازمان‌ها و ادارات دولتی عاری از دین‌داری و ارزش‌های دینی‌اند و سکولاریسم امری است که اگرچه به‌صورت رسمی حضورش در اداره دولت مورد توجه قرار نگرفته، اما عملاً اداره دولت به‌گونه‌ای پیش رفته

است که دین در آن جایی ندارد (Lynch, 1197, p.482). برخلاف این رویکرد، اسلام بر حضور جدی دین در عرصه اداره دولت و زندگی اجتماعی، به‌ویژه سیاست، تأکید دارد. به‌عبارت دیگر، زندگی اجتماعی صرفاً با اتکا به اصول اخلاقی اداره نمی‌شود و نمی‌توان با توجه به آن اصول، از قانون، حکومت و مدیریت منابع مادی و انسانی بی‌نیاز شد؛ چراکه هم تجربه ناکارآمدی آن را اثبات کرده و هم از لحاظ علمی آن قدر واضح‌البطلان است که به هیچ بحث و برهانی نیاز نیست؛ یعنی صرف تصور جامعه، زندگی اجتماعی و عدم نیاز به حکومت، بطلان آن را واضح می‌سازد و ذهن هیچ دلیلی برای آن طلب نمی‌کند.

این مبنا از مبانی مهم انگیزش در اسلام به‌شمار می‌آید و به این معناست که دین سیاسی است؛ یعنی این‌گونه نیست که اسلام تنها به جنبه‌های فردی زندگی انسان توجه کرده و از لحاظ کردن زندگی اجتماعی و مناسبات سیاسی و اداره جامعه چشم پوشیده و این حوزه را به عقل و تشخیص خود انسان‌ها واگذار کرده باشد. در واقع این مبنا از سوی همه صاحب‌نظران حکومت اسلامی به‌مثابه یک امر ضروری تلقی شده و باور همگان بر این است که نبود حکومت مستلزم ایجاد هرج‌ومرج در جامعه و نابود شدن همه منابع انسانی و غیرانسانی است.

این مبنا از آیات و روایات گوناگونی که به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم در پی تبیین مسائل اجتماعی و سیاسی جامعه‌اند، استفاده می‌شود. برای مثال، آیات ۲ سورة نور و ۱۰۳ سورة آل عمران از این دسته آیات‌اند. آیه اول مردم را برای اجرای احکام الهی و آیه دوم ایشان را به همدلی و وحدت دعوت می‌کند: «الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ» (نور: ۲) و «وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا» (آل عمران: ۱۰۳). آیات قرآنی که جامعه را به انجام وظایف جمعی فرافردی - نظیر اجرای حدود (قطع دست دزد و حد زناکار)، دفاع از مرزها در برابر تجاوز دشمن و صیانت از حریم امت اسلامی - فرامی‌خوانند، دلالت بر آن دارند که انسان در به‌کارگیری ابزارهای نهادی برای تحقق این تکالیف، از اختیار عمل برخوردار است. از آنجا که انجام این الزامات - که ماهیتی سازمان‌یافته و سلسله‌مراتبی دارند - بدون وجود مرجعیت هماهنگ‌کننده (حکومت/سازمان) ناممکن است، می‌توان استنباط کرد که اسلام به‌طور ضمنی به جامعه حق تأسیس نهادهای حکمرانی را اعطا کرده است.

پرسش بنیادین آن است که چگونه ممکن است شارع مقدس انجام امور اجتماعی کلان را واجب شمارد، اما مقدمه ضروری تحقق آن، یعنی تشکیل ساختار حکومتی را نادیده انگارد؟ بر این اساس، نزد اندیشمندان مسلمان، دولت پدیده‌ای اصیل و برآمده از سنت نبوی است که با هدف استقرار عدالت، اشاعه حق، حفظ وحدت اجتماعی، و هدایت جامعه انسانی در چهارچوب شریعت بنیان نهاده شده است.

بر این مبنا، انگیزش نیروی انسانی قطعاً مورد توجه اسلام قرار گرفته است و دین در این عرصه سخن و مطالب درخور توجه دارد؛ چراکه دین یک امر فردی و مخصوص حوزه زندگی شخصی نیست؛ بلکه زندگی سازمانی، سیاسی و اجتماعی را هم دربرمی‌گیرد. پس در این حوزه حتماً سخن و راهکار مخصوص به خود را دارد که باید مورد توجه قرار گیرد.

۷-۳. اصالت روح در انسان

اسلام انسان را موجودی دوبعدی (مادی - معنوی) می‌داند که اصالت وجودی او نه به جسم، که به روح و جنبه‌های فرامادی‌اش وابسته است. قرآن با کاربرد واژه «توفی» در آیاتی چون «...إِذَا جَاءَ أَحَدُكُمُ الْمَوْتُ تَوَفَّتْهُ رُسُلُنَا...» (انعام: ۶۱)، بر این حقیقت تأکید می‌کند که هویت حقیقی انسان فراتر از کالبد فیزیکی است و به «نفس» یا «روح» او مرتبط است. ویژگی‌های منحصربه‌فردی چون تعقل، استدلال، عشق و ایمان که انسان را از سایر موجودات متمایز می‌سازد، در بعد روحانی او ریشه دارد، نه جسم مادی؛ از این رو انسانیت انسان و امتیاز وجودی او در گرو تجلی همین بعد متعالی است (مطهری، ۱۳۹۴، ج ۲، ص ۵۰۷).

برخوردار بودن انسان از اصالت روح به معنای این است که تبیین ماهیت انگیزش، مؤلفه‌ها، ابعاد و راهکارهای آن، باید با لحاظ این مبنا تحلیل و ارائه شود. قطعاً انگیزش موجود دارای روح بسی متفاوت با انگیزش موجودی است که فقط دارای جنبه مادی است. ابعاد و مؤلفه‌های انسان دارای روح قطعاً با موجود صرفاً مادی متفاوت است.

۸-۳. اجتماعی بودن انسان

قرآن کریم با تأکید بر ابعاد فطری اجتماعی انسان، زندگی جمعی را نه پدیده‌ای تصادفی یا صرفاً قراردادی، که بخشی از سنت تکوینی الهی می‌داند. این حقیقت در آیات متعددی تبیین شده است:

۱. آیه ۱۳ سورة حجرات: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا...». مطابق این آیه، تنوع قومی، نژادی و فرهنگی به عنوان ابزار شناسایی و تعامل اجتماعی در متن آفرینش انسان تعبیه شده است. این تفاوت‌ها، نه تنها مانع همزیستی نیستند، بلکه بستر ضروری برای شکل‌گیری روابط مبتنی بر «تعارف» (شناخت متقابل) اند. البته اصالت تقوا به جای تمایزات ظاهری (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ)، نشان می‌دهد که گوناگونی اجتماعی، ابزاری برای تعالی اخلاقی و همکاری است، نه تفاخر یا تفرقه (سبحانی، ۱۳۷۰، ص ۲۷۳).

۲. آیه ۵۴ سورة فرقان: «...فَجَعَلَهُ نَسَبًا وَصِهْرًا...». مطابق این آیه، پیوندهای نسبی و سببی (خویشاوندی و ازدواج) به عنوان ساختار ذاتی خلقت، پایه‌های انسجام اجتماعی را شکل می‌دهند. این روابط تنها یک توافق بشری نیستند؛ بلکه در طرح الهی آفرینش به گونه‌ای هدفمند تعریف شده‌اند.

۳. آیه ۳۲ سورة زخرف: «...وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُرِيًّا...». بر اساس این آیه، نابرابری در استعدادها و موقعیت‌های مادی، نه نشانه بی‌عدالتی، که سازوکاری الهی برای تکمیل نیازهای متقابل و پیشبرد زندگی اجتماعی است. این تفاوت‌ها جامعه را به سمت تعاون و تقسیم کار سوق می‌دهد (مطهری، ۱۳۹۲، ص ۱۸-۲۴).

قرآن اجتماعی بودن را در فطرت انسان جای داده است؛ به گونه‌ای که تمایزات قومی، پیوندهای خویشاوندی و تکرر استعدادها، همگی به مثابه اجزای ضروری یک «نظام تکوینی» عمل می‌کنند تا حیات جمعی انسان ممکن شود. این نگاه زندگی اجتماعی را از سطح یک «انتخاب عقلانی» یا «جبار بیرونی» فراتر می‌برد و آن را به ذات آفرینش انسان پیوند می‌زند.

اجتماعی بودن انسان در تبیین مؤلفه‌ها، ابعاد و راهکارهای دستیابی به انگیزش نیروی انسانی مؤثر است؛ از این رو انگیزش نیروی انسانی باید با لحاظ اجتماعی بودن او تعریف شده، مؤلفه‌ها، ابعاد، مراحل و راهکارهای دستیابی به آن تحلیل و تبیین شود.

۳-۹. خلافت الهی، امانتی از سوی خداوند نزد انسان

قرآن کریم انجام هر تغییری در سرنوشت انسان‌ها را تابع اراده آنها می‌داند و از فرصت‌های برابر برای انسان‌ها خبر می‌دهد. در این آیات، همه انسان‌ها این فرصت را دارند که با انجام وظایف خلافت الهی (وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ / بقره: ۳۰) و حفظ امانت الهی، خود را به عالی‌ترین مقام منبع انسانیت برسانند. درباره معنای خلافت، یادآوری این نکته لازم است که خلافت به معنای تفویض امور به انسان‌ها و خالی شدن صحنه هستی از خداوند نیست؛ زیرا خداوند محیط مطلق، حاضر محض، مدیر مطلق، قادر و عالم مطلق است و در مورد چنین موجودی استخلاف نمی‌تواند به معنای تفویض باشد. معنای خلافت آن است که اگر امکان دارد که فعلی مظهر فعل دیگر، صفتی مظهر صفت دیگر و ذاتی مظهر ذات دیگر باشد و تفاوتشان فقط در ظاهر و مظهر بودن منحصر شود و یکی اصل باشد و دیگری آیت و مرآت او، استخلاف در مورد خداوند فرض صحیح پیدا می‌کند؛ بنابراین آنجا که انسان کار صحیح و درست انجام می‌دهد، همان دست خداست که به صورت آدمی کار خیر را در این مظهر خاص انجام می‌دهد، نه شخص انسان: «مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ» (نساء: ۷۹)؛ ولی وقتی انسان کار شر و زشتی را انجام می‌دهد، خلیفه خدا نیست و آیت او محسوب نمی‌شود؛ زیرا تبهکاری شر و نقص است و به خود انسان برمی‌گردد و هرگز به کمال صرف راه ندارد: «وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنَ نَفْسِكَ» (جوادی آملی، ۱۳۷۶، ج ۱۴، ص ۱۲۷-۱۲۸).

خلافت انسان از خداوند متعال در اسلام دارای چهار ویژگی اصلی است:

۱. تابعیت محض از توحید: همه انسان‌ها تحت حاکمیت واحد الهی قرار دارند و اساس خلافت، توحید خالص است؛
۲. برقراری روابط اجتماعی بر اساس بندگی خدا: انسان باید از هرگونه استعمار، جهل و طغیان رها شود و روابط خود را بر پایه عدالت و آزادی حقیقی استوار کند؛
۳. روحیه برادری در جامعه: پس از زوال ظلم، روابط اجتماعی باید مبتنی بر اخوت و همدلی باشد؛
۴. خلافت به مثابه امانت الهی: این امانت دو جهت دارد:

- جهت الهی: مدیریت جهان باید بر اساس هدایت خداوند باشد، نه هواهای نفسانی؛
 - جهت انسانی: مسئولیت‌پذیری انسان ناشی از آزادی و اختیار اوست و او می‌تواند زمین را اصلاح یا فاسد کند.
- آیات ۷۲ و ۷۳ سورة احزاب بر این مفهوم تأکید می‌کنند (صدر، ۱۴۲۱ق الف، ص ۱۲۸): «إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا * لِيُعَذِّبَ اللَّهُ الْمُنَافِقِينَ وَالْمُنَافِقَاتِ وَالْمُشْرِكِينَ وَالْمُشْرِكَاتِ وَيَتُوبَ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا». خداوند امانت (خلافت و مسئولیت) را

به همه موجودات عرضه کرد؛ اما تنها انسان با وجود ظلم و جهول بودن، آن را پذیرفت. انسان به دلیل برخورداری از «استعداد تکامل» و «اختیار» قادر به حمل این امانت است؛ برخلاف سایر موجودات که فاقد این ویژگی‌هايند.

علت انتخاب انسان ظلم و جهول: ظلم و جهل انسان نشان‌دهنده امکان وصف‌پذیری او به «عدل» و «علم» است (مکارم شیرازی، ج ۱۷، ۱۳۷۴، ص ۴۵۶). تنها موجودی که می‌تواند به عدالت و معرفت برسد، شایسته پذیرش امانت الهی است. در مقصود از امانت، تفسیرهای مختلفی مانند «ولایت الهیه»، «اختیار و آزادی اراده» (صدر، ۱۴۲۱ ق ب، ص ۳۸)، «تکالیف الهی» و «قابلیت تکامل نامحدود» مطرح شده است. این تفسیرها مکمل یکدیگرند و همگی به مسئولیت انسان در قبال پروردگار اشاره دارند. البته در روایات زیادی، امانت الهی به «پذیرش ولایت اهل بیت (ع)» تفسیر شده است؛ زیرا رسیدن به کمال بدون تبعیت از اولیای الهی ممکن نیست (مکارم شیرازی، ج ۱۷، ۱۳۷۴، ص ۴۵۶).

همه انسان‌ها به عنوان خلیفه الهی آفریده شده‌اند (مکارم شیرازی، ج ۱۷، ۱۳۷۴، ص ۴۵۶)؛ اما برخی به دلیل آلودگی به وسوسه‌های شیطانی یا نفاق اجتماعی، از فطرت پاک خود دور می‌شوند. در «انگیزش نیروی انسانی» باید به جایگاه رفیع انسان به عنوان امین الهی توجه کرد. راهکارهای انگیزشی باید مبتنی بر شناخت مؤلفه‌های وجودی او (مانند اختیار، مسئولیت‌پذیری و هدف تکاملی) طراحی شوند. می‌توان گفت: «حیات انسانی ذیل خلافت الهی معنا می‌یابد و انگیزش واقعی، همسو با حرکت به سوی تحقق این امانت است».

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این تحقیق، مبانی انسان‌شناختی انگیزش نیروی انسانی با استفاده از آیات قرآن کریم و روایات بررسی و تحلیل شد. مبانی انسان‌شناختی متکفل تبیین ویژگی‌های انسان است. از این مبانی است که چیستی، مؤلفه‌ها، فرایند و روش انگیزش نیروی انسانی به دست می‌آید. بر اساس نظر اسلام، انسان بنده خدا، مفلوظ به فطرت الهی، آزاد و مختار، کمال‌جو، نیازمند وحی و دین، دارای دو بعد مادی و روحانی، خلیفه و امین خدای متعال است. این در حالی است که در ادبیات مدیریتی، انسان تک‌ساختی دیده شده است. برخی انسان را موجود مادی تابع امیال و غرایز شخصی تعریف کرده‌اند؛ برخی او را موجود احساسی و عاطفی دیده‌اند که بر اساس واکنش به نظر جمع و گروه عمل می‌کند و برخی او را موجود پیچیده تلقی کرده‌اند که نمی‌توان در مورد کارها و اقداماتش مبنا و اصول ثابتی را معرفی کرد. بر اساس آنچه بیان شد، می‌توان گفت: نگاه اسلام به انسان نگاه جامع و ناظر به همه ابعاد و زوایای وجود اوست که در بحث انگیزش نیز این جامعیت، به جامعیت مفهومی و کارکردی منتهی می‌شود؛ لذا در انگیزش نیروی انسانی، فقط نیازهای مادی ملاک و معیار نیست؛ بلکه علاوه بر آن، نیازهای روحی و معنوی و نیازهای خودآگاه و ناخودآگاه فرد نیز مورد توجه قرار می‌گیرد و زمینه‌ساز روش‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های متفاوت و البته جامع انگیزش در سازمان می‌شود.

منابع

- قرآن کریم، ترجمه آیت‌الله مکارم شیرازی.
- نهج البلاغه (۱۳۷۹). گردآورنده: سید رضی. ترجمه عبدالحمید آیتی. تهران: بنیاد نهج البلاغه و دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۸۷). *مختصات حکومت حق ملار*. تهران: امیرکبیر.
- پیروز، علی آقا، خدمتی، ابوطالب، شفیعی، عباس و بهشتی‌نژاد، محمود (۱۴۰۲). *مدیریت در اسلام*. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۶). *تفسیر موضوعی قرآن کریم*. قم: اسراء.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۰). *ولایت فقیه، ولایت فقاها و عدالت*. قم: اسراء.
- حر عاملی، محمدبن حسن (۱۳۹۸). *وسائل الشیعه*. قم: نشر اسلامیه.
- رایزنر، استیفن (۱۳۸۷). *تئوری سازمان (ساختار و طرح سازمانی)*. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: صفار.
- رجبی، محمود (۱۳۸۴). *انسان‌شناسی*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- رحیمی، محمدرضا (۱۳۸۴). *اسلام و دموکراسی از منظر اندیشمندان معاصر شیعی*. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد. قم: مجتمع آموزش عالی فقه و معارف اسلامی.
- رضائیان، علی (۱۳۸۷). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
- سبحانی، جعفر (۱۳۷۰). *مبانی حکومت اسلامی*. قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- سیف، علی اکبر (۱۳۹۷). *روان‌شناسی پرورشی نوین*. تهران: دوران.
- شیرزاد علی‌رضا و کاویانی، محمد (۱۳۹۸). *شیوه‌های انگیزش رفتار مطلوب در آیات قرآن و روایات اسلامی/اخلاق و حیاتی*، ۸(۱)، ۸۰-۵۹.
- صدر، سیدمحمباقر (۱۴۲۱ق الف). *الاسلام یقود الحیاة*. قم: مرکز الابحاث و الدراسات التخصصیه.
- صدر، سیدمحمباقر (۱۴۲۱ق ب). *خلافة الانسان*. قم: مرکز الابحاث و الدراسات التخصصیه.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۱۷ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. قم: دفتر انتشارات اسلامی حوزه علمیه قم.
- عمید، حسن (۱۳۷۰). *فرهنگ فارسی عمید*. تهران: امیرکبیر.
- کاویانی، محمد (۱۳۹۲). *رویکرد جامع به مباحث انگیزش از دیدگاه قرآن*. *فصلنامه علمی پژوهشی اسلام و روان‌شناسی*، ۷(۱۳)، ۹۳-۶۷.
- کواکبیان، مصطفی (۱۳۸۶). *مبانی مشروعیت در نظام ولایت فقیه*. تهران: نشر نی.
- مجلسی، محمدباقر (بی‌تا). *بحار الانوار*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۹). *جامعه و تاریخ*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۲). *جامعه و تاریخ*. قم: صدرا.
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۴). *مجموعه آثار*. قم: صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۱). *تفسیر نمونه*. تهران: دار الکتب الاسلامیه.
- نیک‌خو، علی اکبر، نوروزی، محمدتقی و درودی، مجتبی (۱۳۹۵). *تبیین نظری تأثیر عدالت توزیعی بر انگیزش منابع انسانی از نگاه نهج البلاغه*. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱۷(۱)، ۴۵-۲۱.
- Lynch, Thomas D. and Richard Omdal, peter L. cruise (1997). secularization of public administration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(3), P.473-487.



Entrepreneurship from a Religious Perspective: Redefining Profit to Serve Society

✉ **Hossein Sadeghi**  / Associate Professor, Department of Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran
hosadeghi@ut.ac.ir

Fatemeh Kavosirad / PhD Student in Entrepreneurship, University of Tehran, Tehran, Iran
Received: 2025/03/03 - Accepted: 2025/05/18
fateme.kavosi.r@ut.ac.ir

Abstract

This article examines the relationship between entrepreneurship and theology and attempts to analyze entrepreneurship from a religious perspective, especially in Islamic traditions. This research presents entrepreneurship not only as an economic phenomenon, but also as a moral and spiritual duty that can help improve social justice, public welfare, and innovation. In many religious teachings, work is considered not only a means of earning money, but also a way to serve society and fulfill spiritual goals. The article analyzes the impact of religious beliefs on entrepreneurial behaviors, decision-making, and management practices, and suggests that religious principles can be used to develop new and ethical models of entrepreneurship. Using a qualitative research method and a content analysis strategy, and through the study of secondary sources and comparative analysis of religious texts and entrepreneurship studies, this research has identified theological concepts such as justice, social responsibility, spirituality, and purposefulness. The results particularly emphasize the importance of the role of religion in the motivations of religious entrepreneurs. Finally, this article emphasizes the importance of combining theological concepts with entrepreneurship to create ethical and sustainable businesses that can, in addition to being profitable, help improve the social and cultural status of societies.

Keywords: Religion, Profit, Entrepreneurship, Service to Society.

کارآفرینی از منظر دینی: بازتعریف سود در جهت خدمت به جامعه

hosadeghi@ut.ac.ir

fateme.kavosi.r@ut.ac.ir

حسین صادقی  / دانشیار گروه کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

فاطمه کاووسی راد / دانشجوی دکتری کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۳ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۸

چکیده

این مقاله به بررسی رابطه میان کارآفرینی و الهیات می‌پردازد و می‌کوشد تا کارآفرینی را از منظر دینی، به‌ویژه در سنت‌های اسلامی، تحلیل کند. در این تحقیق، کارآفرینی نه تنها به عنوان یک پدیده اقتصادی، بلکه به عنوان یک وظیفه اخلاقی و معنوی مطرح می‌شود که می‌تواند به بهبود عدالت اجتماعی، رفاه عمومی و نوآوری کمک کند. در بسیاری از آموزه‌های دینی، کار نه تنها وسیله‌ای برای کسب درآمد، بلکه راهی برای خدمت به جامعه و تحقق اهداف معنوی تلقی می‌شود. مقاله به تحلیل تأثیر باورهای دینی بر رفتارهای کارآفرینانه، تصمیم‌گیری‌ها و شیوه‌های مدیریتی می‌پردازد و پیشنهاد می‌کند که می‌توان از اصول دینی برای توسعه الگوهای نوین و اخلاقی کارآفرینی استفاده کرد. این پژوهش با بهره‌گیری از روش تحقیق کیفی و راهبرد تحلیل مضمون و از طریق مطالعه منابع ثانویه و تحلیل تطبیقی متون دینی و مطالعات کارآفرینی، به شناسایی مفاهیم الهیاتی، مانند عدالت، مسئولیت اجتماعی، معنویت و هدفمندی، پرداخته است. نتایج به‌طور ویژه بر اهمیت نقش دین در انگیزه‌های کارآفرینان مذهبی تأکید دارد. در نهایت، این مقاله بر اهمیت ترکیب مفاهیم الهیاتی با کارآفرینی برای ایجاد کسب‌وکارهای اخلاقی و پایدار تأکید می‌کند که می‌توانند علاوه بر سودآوری، به بهبود وضعیت اجتماعی و فرهنگی جوامع کمک کنند.

کلیدواژه‌ها: دین، سود، کارآفرینی، خدمت به جامعه.

کارآفرینی همواره به‌عنوان نیرویی محرک در رشد اقتصادی و اجتماعی شناخته شده؛ اما در سال‌های اخیر نگاه‌های جدیدتری به این مفهوم شکل گرفته است که از رویکردهای صرفاً اقتصادی و مدیریتی فراتر می‌رود. یکی از این رویکردها بررسی کارآفرینی از منظر الهیات است که به‌جای تمرکز صرف بر سودآوری، بر معنا، ارزش‌های اخلاقی و تأثیرات اجتماعی تأکید دارد. بسیاری از سنت‌های دینی، کار را نه تنها وسیله‌ای برای کسب درآمد، بلکه یک وظیفه معنوی و اخلاقی در نظر می‌گیرند که می‌تواند به تحقق عدالت، نوآوری و بهبود رفاه اجتماعی کمک کند. با این حال در ادبیات کارآفرینی، هنوز چهارچوب نظری مشخصی برای بررسی رابطه میان الهیات و کارآفرینی توسعه نیافته است. این مقاله به دنبال بررسی این رابطه و ارائه رویکردی جدید برای درک کارآفرینی از منظر الهیاتی است.

۱. بیان مسئله

کارآفرینی به‌عنوان یکی از موتورهای اصلی رشد اقتصادی، نوآوری و اشتغال‌زایی، همواره مورد توجه پژوهشگران، سیاست‌گذاران و فعالان اقتصادی بوده است. از دیدگاه سنتی، کارآفرینی عمدتاً به‌عنوان یک پدیده اقتصادی و مدیریتی در نظر گرفته می‌شود که در آن عواملی مانند دسترسی به منابع، قابلیت‌های مدیریتی و شرایط بازار، نقش کلیدی ایفا می‌کنند. با این حال در دهه‌های اخیر دیدگاه‌های جدیدتری درباره ماهیت کارآفرینی مطرح شده است که به جنبه‌های غیرمادی، فرهنگی و اجتماعی آن نیز توجه دارند. یکی از این دیدگاه‌ها، تأکید بر نقش دین، معنویت و الهیات در فرایند کارآفرینی است. الهیات، به‌عنوان یک نظام فکری که به بررسی رابطه انسان با امر متعالی و اصول اخلاقی می‌پردازد، می‌تواند چهارچوب‌های جدیدی را برای تحلیل رفتارهای کارآفرینانه ارائه دهد. در بسیاری از سنت‌های دینی، کار نه تنها وسیله‌ای برای کسب درآمد، بلکه عملی اخلاقی و حتی یک وظیفه الهی در نظر گرفته می‌شود که می‌تواند به رشد فردی و اجتماعی کمک کند. بر این اساس، برخی محققان پیشنهاد کرده‌اند که می‌توان کارآفرینی را از منظر الهیاتی بررسی کرد و درک جدیدی از انگیزه‌ها، اهداف و شیوه‌های کارآفرینی ارائه داد؛ اما با وجود اهمیت این موضوع، پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه همچنان محدودند و یک چهارچوب نظری منسجم برای تحلیل کارآفرینی از منظر الهیاتی هنوز به‌طور کامل توسعه نیافته است.

مطالعات پیشین در مورد رابطه بین دین و کارآفرینی عمدتاً بر تأثیر باورهای مذهبی بر انگیزه‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای کارآفرینانه متمرکز بوده‌اند. برای مثال، اسمیت (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان داده است که افراد مذهبی در هنگام راهاندازی کسب‌وکار تمایل بیشتری به رعایت اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی دارند. این موضوع به‌ویژه در کارآفرینی اجتماعی برجسته‌تر است؛ جایی که کارآفرینان به دنبال ایجاد ارزش‌های اجتماعی و معنوی در کنار سودآوری اقتصادی‌اند. از سوی دیگر، جانسون و وایت (۲۰۲۱) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که باورهای مذهبی می‌توانند به‌عنوان یک منبع انگیزشی قوی عمل کرده، کارآفرینان را به تحمل ریسک‌های بالا و تلاش مستمر ترغیب کنند.

این پژوهش‌ها همچنین نشان داده‌اند که دین و معنویت می‌تواند حس هدفمندی را در کارآفرینان تقویت کرده، به آنها در مواجهه با چالش‌های کسب‌وکار کمک کند.

علاوه بر این، میلر و اوست (۲۰۲۰) با بررسی رابطه بین دین و نوآوری در کارآفرینی، بیان کرده‌اند کارآفرینانی که دارای جهان‌بینی دینی قوی‌اند، اغلب به دنبال ایجاد الگوهای کسب‌وکاری هستند که نه تنها از نظر اقتصادی کارآمد باشند، بلکه از نظر اخلاقی و اجتماعی نیز مسئولیت‌پذیر باشند. این مطالعات نشان می‌دهند که دین می‌تواند تأثیرات عمیقی بر رفتارهای کارآفرینانه داشته باشد؛ اما بیشتر این تحقیقات بر تأثیرات فردی دین بر کارآفرینی متمرکز بوده و کمتر به جنبه‌های کلان و الهیاتی این رابطه پرداخته‌اند.

با وجود پژوهش‌های متعددی که در زمینه تأثیر دین و معنویت بر کارآفرینی انجام شده‌اند، هنوز شکاف‌های مهمی در این حوزه باقی مانده است: نخست، بیشتر این مطالعات بر سطح فردی و روان‌شناختی تمرکز داشته‌اند و تأثیرات الهیاتی را در سطح نظریه‌های کارآفرینی کمتر مورد بررسی قرار داده‌اند؛ درحالی‌که مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که باورهای دینی می‌توانند بر تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای کارآفرینانه اثر بگذارند؛ اما همچنان این پرسش مطرح است که مفاهیم الهیاتی چگونه می‌توانند به ارائه چهارچوب‌های نظری جدید در حوزه کارآفرینی کمک کنند. دومین شکاف تحقیقاتی به رویکردهای روش‌شناختی مربوط می‌شود. بسیاری از پژوهش‌های موجود، از روش‌های توصیفی یا مطالعات موردی استفاده کرده‌اند؛ اما کمتر پژوهشی به صورت نظام‌مند و نظری به بررسی این موضوع پرداخته است. به‌ویژه تحقیقات محدودی در مورد مقایسه دیدگاه‌های مختلف دینی و الهیاتی درباره کارآفرینی انجام شده است. برای مثال، هنوز مشخص نیست که اصول الهیاتی مختلف (مانند عدالت، قناعت، بهره‌وری و نوآوری) چگونه می‌توانند بر رفتارهای کارآفرینانه تأثیر بگذارند و این اصول چگونه می‌توانند به ایجاد الگوهای جدید کارآفرینی کمک کنند.

سومین شکاف تحقیقاتی به پیامدهای عملی این دیدگاه مربوط می‌شود. گرچه برخی مطالعات نشان داده‌اند که باورهای دینی می‌توانند نقش مثبتی در کارآفرینی ایفا کنند، اما هنوز مشخص نیست که چگونه این بینش‌ها می‌توانند در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های آموزشی کارآفرینی گنجانده شوند. به عبارت دیگر، به پژوهش‌هایی نیاز است که نشان دهند چگونه می‌توان از مفاهیم الهیاتی برای توسعه الگوهای نوآورانه در کارآفرینی بهره برد.

در این پژوهش، ما قصد داریم با استفاده از رویکردهای نظری و تجربی به بررسی رابطه میان الهیات و کارآفرینی بپردازیم. برخلاف مطالعات پیشین که عمدتاً به تأثیر باورهای مذهبی بر انگیزه‌ها و ارزش‌های فردی کارآفرینان پرداخته‌اند، ما تلاش خواهیم کرد که الهیات را به عنوان یک چهارچوب نظری برای درک بهتر پدیده کارآفرینی معرفی کنیم. این پژوهش قصد دارد به این پرسش پاسخ دهد که چگونه اصول و مفاهیم الهیاتی می‌توانند به شکل‌گیری نظریه‌های جدید در حوزه کارآفرینی کمک کنند.

از منظر روش‌شناختی، ما از ترکیب روش‌های کیفی و تحلیل نظری بهره برده‌ایم. در گام نخست، به بررسی ادبیات موجود در زمینه رابطه دین، معنویت و کارآفرینی پرداختیم و شکاف‌های تحقیقاتی را مشخص کردیم؛ سپس با استفاده از تحلیل مقایسه‌ای، به بررسی دیدگاه‌های مختلف الهیاتی درباره کارآفرینی پرداختیم و تلاش کردیم چهارچوبی نظری برای این رابطه ارائه دهیم.

در نهایت، این پژوهش به دنبال آن بود که پیامدهای عملی این رویکرد را نیز مورد بررسی قرار دهد. ما پیشنهاد خواهیم کرد که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی می‌توانند از مفاهیم الهیاتی برای تقویت کارآفرینی اخلاق‌مدار و پایدار بهره ببرند. این پژوهش می‌تواند به توسعه درک جدیدی از کارآفرینی کمک کند که نه تنها بر سود اقتصادی متمرکز باشد، بلکه به ابعاد اجتماعی، فرهنگی و معنوی آن نیز توجه داشته باشد.

۲. پیشینه

تاکنون پژوهش‌هایی درباره رابطه دین، معنویت و کارآفرینی انجام شده است که در جدول ۱ تعدادی از آنها ارائه شده‌اند:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	عنوان	نویسنده	نشریه و سال انتشار	نتایج
۱	ارائه الگوی ایرانی اسلامی کارآفرینی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای مبتنی بر تمدن اسلامی	محمدرضا فاضلی	<i>مطالعات سیاسی تمدن نوین اسلامی</i> ، ۱۴۰۳	تحقیق، ناظر به شناسایی و معرفی مضامین اصلی رویش یافته از درون داده‌ها با استفاده از بیانات مقام معظم رهبری به صورت تمام‌خوانی تا رسیدن به اشباع، مورد مطالعه قرار گرفته است و ۲۹ مضمون سازمان‌دهنده و پنج مضمون اصلی به نام «کارگرایی»، «جهاد علمی»، «مدیریت منابع»، «آینده‌نگاری» و «مردم‌سالاری اقتصادی» در قالب «الگوی ایرانی - اسلامی» شکل گرفت.
۲	بررسی تطبیقی آموزه‌های اسلامی و ریشه‌های مذهبی کارآفرینی	محمد امینی، نادر نادری و بیژن رضایی	<i>مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی</i> ، ۱۳۹۹	گسترده‌خواهی اقتصادی آزاد از هر قید که ویژگی اخلاقی حاکم بر اقتصاد کنونی غرب است، نه تنها با آموزه‌های اسلام، که حتی با کتاب مقدس مسیحیت نیز مغایر است. اسلام، اولاً توفیق‌طلبی را که از مهم‌ترین ویژگی‌های کارآفرینان است، نه از طریق تقدیس ثروت‌اندوزی یا ایجاد اشتیاق به سود محض و گسترده‌خواهی اقتصادی، که با دعوت به عمران و آبادانی زمین، تحصیل نیسب دنیایی و نهایتاً رحمت الهی برمی‌انگیزد؛ ثانیاً در جهت ارتقای زندگی شخصی و عمومی و در عین حال ممانعت از آسیب‌های سرمایه‌داری، کارآفرینان را به پیشینه‌سازی تلاش برای افزایش درآمد و به‌گرددش درآوردن ثروت از طریق سازوکار زکات، انفاق و ایجاد شغل توصیه می‌کند.

ردیف	عنوان	نویسنده	نشریه و سال انتشار	نتایج
۳	کارآفرینی از منظر ادیان توحیدی با تأکید بر نظام اقتصادی اسلام	حسن سبحانی، میثم احقاقی و اسماعیل نادری	توسعه کارآفرینی، ۱۳۹۱	ادیان آسمانی، به‌ویژه اسلام، به تشویق و تکریم مقوله کار و کارآفرینی می‌پردازند؛ درحالی‌که برخی از ادیان غیرتوحیدی، همچون آیین بودایی، نه تنها نگرش مثبتی به این مقوله ندارند، بلکه پیروان خود را از آن نهی می‌کنند.
۴	کارآفرینی در قرآن و احادیث و نقش دانشگاه در پرورش کارآفرینان با روحیه اسلامی	بنت‌الهدی ایزدی و کوروش رضایی مقدم	راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۱۳۹۶	بر اساس نتایج، «کارآفرین» فردی نیک‌کردار است که با تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه در خود، با توجه به معارف آسمانی و بهره‌گیری از قوه تعقل و تفکر در آیات و روایات اسلامی، فعالیت را آغاز می‌کند که همواره با رضایت خداوند و شوق و میل باطنی به آن فعالیت همراه است. او از قوه نبوغ و خلاقیت خود استفاده می‌کند تا به سود حاصل از فعالیت خود دست یابد و موجب توسعه منطقه یا کشور خود شود و همواره با رعایت اعتدال، این فعالیت را با حفظ محیط زیست ادامه می‌دهد. دانشگاه به‌منظور پرورش چنین کارآفرینی می‌تواند از چهار راهبرد دینی - فرهنگی، سازمانی، آموزشی - مشاوره‌ای، و پژوهشی استفاده کند.
۵	مبانی و مؤلفه‌های کار و کارآفرینی در قرآن و روایات	مهدی امیری و زهره امیری	مشکوة، ۱۳۹۳	مهم‌ترین یافته‌های پژوهش بدین شرح است: اولاً آیات قرآن درباره کار و کوشش در قلمرو حیات به‌قدری فراوان و متنوع است که با کمال صراحت می‌توان گفت، اسلام دین کار و کوشش است؛ به‌طوری‌که در آموزه‌های قرآنی و روایی، کار در ردیف عبادت آمده است؛ ثانیاً خداوند اولین خلاق و نوآور جهان خلقت و مبدع آن است؛ انسان نیز به‌عنوان خلیفه الهی، از صفت خلاقیت برخوردار است؛ ثالثاً ریسک‌پذیری منطقی، توفیق‌طلبی و عمل صالح، از ویژگی‌های کارآفرین در قرآن است و مؤلفه‌هایی مانند صدقه، زکات، نذر و احسان، زمینه‌های کارآفرینی را فراهم می‌آورند.
۶	به‌سوی یک چرخش الهیاتی در کارآفرینی: چگونه دین می‌تواند تحقیقات تحول‌آفرین را در زمینه ما امکان‌پذیر کند Toward a theological turn in entrepreneurship: How religion could enable transformative research in our field	Brett R. Smith, Jeffery S. McMullen, Melissa S. Cardon	Journal of Business Venturing, 2021	این مقاله نگاهی اجمالی به «چرخش الهیاتی» در تحقیقات کارآفرینی ارائه می‌دهد: اول با شناسایی موانع بر سر راه ورود دین و چگونگی غلبه بر این موانع؛ دوم با توضیح اینکه چگونه چرخش الهیاتی تبیین‌های جایگزین پدیده‌های مهم را امکان‌پذیر می‌سازد و پرسش‌های پژوهشی را برمی‌انگیزد که مبتنی بر ادغام روبه‌رشد دین و کارآفرینی در عمل است.

ردیف	عنوان	نویسنده	نشریه و سال انتشار	نتایج
۷	تبیین نقش دین در کنش کارآفرینانه: دیدگاه شناختی Specifying the role of religion in entrepreneurial action: a cognitive perspective	Saulo Dubard Barbosa, Brett R. Smith	<i>Small Business Economics</i> , 2023	این مقاله به ترکیب هم‌زمان بازنمایی‌های ذهنی و منابع شناختی، از دیدگاه فرایند شناخت کارآفرینی استفاده می‌کند. ادغام باورهای مذهبی رابطه بین چهارچوب‌بندی و ارزیابی‌های کنش کارآفرینانه را تعدیل می‌کند.
۸	پلی بین جهان‌ها: تلاقی دین و کارآفرینی به‌عنوان دگرگونی معنادار Bridging worlds: The intersection of religion and entrepreneurship as meaningful heterodoxy	Brett Smith, Ali Aslan Gümüşay, David M. Townsend	<i>Journal of Business Venturing Insights</i> , 2023	دین، چنانچه در تلاقی با کارآفرینی به‌درستی برای ایجاد پل‌هایی در میان شکاف‌های اجتماعی به‌کار گرفته شود، منبع مهمی از بینش‌های تازه، جدید و غیرقابل باور در مورد فرایندهایی خواهد بود که از طریق آن، کارآفرینان تلاش می‌کنند تا سازمان‌ها و جامعه را از طریق اقدام کارآفرینانه و زیرساخته تحقیقاتی در حال ظهور کارآفرینی متحول کنند.
۹	دین به‌عنوان یک نیروی شکل‌دهنده اجتماعی در کارآفرینی و کسب‌وکار: بینش‌هایی از یک بررسی ادبیات نظام‌مند مبتنی بر فناوری Religion as a social shaping force in entrepreneurship and business: Insights from a technology-empowered systematic literature review	Satish Kumar et al	<i>Technological Forecasting and Social Change</i> , 2022	این بررسی نشان می‌دهد که تحقیقات موجود، بیشتر بر چگونگی تأثیر ادیانی مانند بودیسم، مسیحیت، هندوئیسم و اسلام بر مصرف‌گرایی، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، پایداری، جهت‌گیری رهبری، فرهنگ سازمانی، اخلاق مالی و اجتماعی و توسعه اجتماعی - اقتصادی متمرکز شده است. تحقیقات بعدی می‌توانند با بررسی دین همراه با آموزش کسب‌وکار، بازاریابی، اقتصاد و سیاست عمومی و ویژگی‌های شناختی و تمایلات رفتاری، زمینه را غنی‌تر کنند.
۱۰	مذهب، ویژگی‌های شخصیتی و ماهیت فعالیت‌های کارآفرینی: بینش کارآفرینان مسلمان اسکاتلندی Religion, personality traits and the nature of entrepreneurial activities: insights from Scottish Muslim entrepreneurs	Md Zillur Rahman, Farid Ullah, Piers Thompson	<i>International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research</i> , 2024	کارآفرینان مسلمان در زمینه ایده‌های جدید، باز بودن و خلاقیت کمتری از خود نشان می‌دهند؛ اما این نشان‌دهنده ریسک‌گریزی نیست؛ بلکه کار سخت به‌خودی‌خود ارزشمند است و صبر همراه با یک منبع کنترل خارجی به این معناست که رفتارهای کارآفرینانه برای تقویت فعالیت‌های تجاری ضعیف تغییر نمی‌کند.

۳. دیدگاه نظری پژوهش

مطالعات کارآفرینی اغلب بر نظریه‌های اقتصادی، مدیریتی و روان‌شناختی متکی بوده‌اند؛ اما در سال‌های اخیر، توجه

به رویکردهای فرهنگی و الهیاتی در این حوزه افزایش یافته است (Branzei & Vertinsky, 2006). در این پژوهش، ما با بهره‌گیری از دیدگاه‌های نظری مختلف به دنبال ایجاد یک چهارچوب مفهومی هستیم که نقش الهیات را در کارآفرینی توضیح دهد. این چهارچوب، نه تنها به بررسی تأثیر باورهای دینی بر انگیزه‌ها و رفتارهای کارآفرینانه می‌پردازد، بلکه می‌کوشد کارآفرینی را به عنوان یک پدیده الهیاتی و اخلاق محور تفسیر کند.

یکی از نظریه‌های کلیدی که در این پژوهش مورد استفاده قرار می‌گیرد، نظریه انگیزش معنوی در کارآفرینی است که بیان می‌کند افراد، نه تنها به دلایل اقتصادی، بلکه برای تحقق یک رسالت معنوی وارد دنیای کارآفرینی می‌شوند (Smith, W. K. 2019). بر اساس این نظریه، کارآفرینان مذهبی کسب و کارهای خود را نه صرفاً برای کسب سود، بلکه برای تحقق ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی بنیان می‌گذارند. این موضوع می‌تواند توضیح دهد که چرا برخی کارآفرینان حتی در شرایط عدم قطعیت اقتصادی به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند؛ زیرا انگیزه آنها فراتر از سودآوری مادی است.

علاوه بر این، این پژوهش به نظریه سرمایه معنوی (Spiritual Capital Theory) نیز استناد می‌کند که معتقد است باورهای دینی و الهیاتی می‌توانند به عنوان منبعی از سرمایه اجتماعی و فرهنگی عمل کنند و موجب ایجاد شبکه‌های حمایتی قوی برای کارآفرینان شوند (Miller, T. & Ewest, T., 2020). در بسیاری از جوامع مذهبی، حمایت‌های اجتماعی، اعتماد متقابل و مسئولیت‌پذیری اخلاقی، کارآفرینان را قادر می‌سازد تا کسب و کارهای پایدارتر و مسئولانه‌تری ایجاد کنند.

همچنین پژوهش حاضر با تکیه بر نظریه اخلاق کسب و کار دینی (Religious Business Ethics) به بررسی این موضوع می‌پردازد که چگونه آموزه‌های اخلاقی الهیاتی می‌توانند بر شیوه‌های مدیریتی و تصمیم‌گیری‌های کارآفرینان تأثیر بگذارند (Johnson, R. & White, M., 2021). برای مثال، اصولی مانند عدالت، انصاف، امانت‌داری و خیرخواهی در بسیاری از تعالیم دینی، بر فعالیت‌های اقتصادی تأثیر می‌گذارند و می‌توانند به عنوان مبنایی برای ایجاد کسب و کارهای اخلاق مدار استفاده شوند.

در نهایت، این پژوهش به دنبال ادغام این نظریه‌ها در یک چهارچوب جامع است که نشان دهد چگونه الهیات می‌تواند به مثابه یک عنصر کلیدی در شکل‌گیری و توسعه کارآفرینی نقش ایفا کند. این چهارچوب نظری می‌تواند به درک بهتر ارتباط میان معنویت، اخلاق و کارآفرینی کمک کند و راهکارهای جدیدی برای سیاست‌گذاری‌های کارآفرینی و آموزشی ارائه دهد.

۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش الهیات در فرایند کارآفرینی، به لحاظ تقسیم‌بندی پژوهش، از نوع «استنباطی - تحلیلی» است. با توجه به پیاز پژوهش ساندرز، این پژوهش از نظر فلسفه بنیادین تحقیق، روش‌شناسی اجتماعی

قرآن و متون دینی است؛ الگواره آن تفسیری، و جهت‌گیری آن، تحقیقات بنیادی - کاربردی است؛ روش پژوهش، «تحقیق کیفی»، رویکرد آن، پژوهش استقرایی و راهبرد آن تحلیل مضمون است؛ روش گردآوری داده‌ها نیز کتابخانه‌ای و بررسی اسناد بوده و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، «استنباطی - تحلیلی» یا «تحلیل مضمون» یا «تم» است. این رویکرد به ما امکان داد تا از طریق تحلیل نظری و مطالعات تطبیقی، مفاهیم الهیاتی را در چهارچوب نظریه‌های کارآفرینی بررسی کرده، تأثیرات عملی آنها را تحلیل کنیم.

در بخش گردآوری داده‌ها، متون دینی (آیات قرآن، احادیث معتبر و تفاسیر)، مقالات علمی و کتب تخصصی مرتبط با کارآفرینی و الهیات، و پژوهش‌های بین‌المللی در زمینه کارآفرینی مذهبی و معنوی مورد بررسی قرار گرفتند. منابع بر اساس معیارهایی چون اعتبار علمی، ارتباط موضوعی و به‌روز بودن انتخاب شدند. تحلیل این متون با هدف استخراج مفاهیم کلیدی، شناسایی مبانی نظری و تبیین الگوهای مفهومی مرتبط با کارآفرینی مذهبی انجام شده است.

در تحلیل مضمون این مراحل انجام شد:

- آشنایی با داده‌ها: مطالعه دقیق و چندباره متون گردآوری‌شده؛

- کدگذاری باز: شناسایی مفاهیم اولیه و دسته‌بندی آنها بدون پیش‌فرض قبلی؛

- کدگذاری محوری: برقراری ارتباط میان کدها و تشکیل مضامین اصلی؛

- استخراج الگوها و مفاهیم نظری: سازمان‌دهی مضامین برای ارائه چهارچوب تحلیلی.

برای اطمینان از اعتبار و روایی یافته‌ها، اقدامات زیر انجام شد:

- مثلث‌سازی منابع: استفاده از ترکیبی از متون دینی، نظریه‌های کارآفرینی و پژوهش‌های پیشین، برای دستیابی به درک عمیق‌تر و معتبرتر از موضوع؛

- بازبینی خبرگان: ارجاع یافته‌ها به متخصصان حوزه‌های کارآفرینی و الهیات برای تأیید و اصلاح چهارچوب نظری استخراج‌شده.

این فرایند به استخراج مضامین کلیدی همچون عدالت اجتماعی، مسئولیت اجتماعی، معنویت، شبکه‌های اجتماعی مذهبی، هدف‌گرایی الهی و رهبری اخلاقی در کارآفرینی مذهبی منجر شد.

۵. تحلیل داده‌ها

برای انجام تحلیل داده‌ها بر اساس روش تحلیل مضمون، ابتدا باید داده‌هایی از متون و مطالعات موردی را جمع‌آوری کنیم که حاوی الگوها، مفاهیم و مضامین اصلی‌اند؛ سپس این داده‌ها را تجزیه و تحلیل می‌کنیم و نتایج را به‌دست می‌آوریم.

۵-۱. عدالت و اخلاق در کارآفرینی

۵-۱-۱. کد عدالت اجتماعی

در متون دینی، عدالت اجتماعی به‌عنوان یکی از اصول کلیدی برای هدایت کارآفرینی اخلاقی مطرح می‌شود. این

کد می‌تواند به‌ویژه در مورد توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها، تعاملات منصفانه و تلاش برای کاهش نابرابری‌های اقتصادی و اجتماعی باشد (Audretsch & Keilbach, 2013; Smith, J., 2019).

۵-۱-۲. کد مسئولیت اجتماعی

این کد به مسئولیت کارآفرینان در قبال جامعه و محیط زیست اشاره دارد. کارآفرینان مذهبی بر اساس اصول دینی ممکن است خود را مسئول ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت و پایدار ببینند؛ نه‌تنها سودآوری اقتصادی (Jamali, 2008).

۵-۲. معنویت به‌عنوان نیروی محرک

معنویت در کارآفرینی مذهبی به‌عنوان نیروی درونی شناخته شده است که کارآفرینان را برای پیشبرد اهداف اجتماعی و مذهبی خود هدایت می‌کند. این کد به‌ویژه به نقش ایمان در فرایند تصمیم‌گیری و پیگیری اهداف انسانی اشاره دارد (Miller D. W. & Ewest, T., 2020).

۵-۲-۱. کد ایمان و قدرت درونی

این کد به‌معنای اعتماد به خداوند و باور به قدرت درونی در مواجهه با چالش‌های کارآفرینی است. بسیاری از کارآفرینان مذهبی از ایمان به‌مثابه منبعی برای افزایش پایداری و تاب‌آوری در برابر مشکلات استفاده می‌کنند (Mitroff & Denton, 1999).

۵-۳. شبکه‌سازی اجتماعی مذهبی

شبکه‌های مذهبی نه‌تنها برای حمایت معنوی، بلکه برای فراهم کردن فرصت‌های کسب‌وکار و پشتیبانی تجاری در جامعه مذهبی به کار می‌روند. این شبکه‌ها می‌توانند به کارآفرینان کمک کنند تا روابط و ارتباطات مؤثری برای موفقیت در کسب‌وکار خود بسازند (Johnson, M. & White, P., 2021).

۵-۳-۱. کد همکاری‌های جمعی

این کد به همکاری‌های مشترک در جامعه مذهبی برای راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکارهای اجتماعی اشاره دارد. این نوع همکاری‌ها ممکن است بر اساس ارزش‌های مشترک دینی و اجتماعی انجام شود (Bhatti & Lamba, 2020).

۵-۴. هدف‌گرایی فراتر از سودآوری

بسیاری از کارآفرینان مذهبی به‌جای تمرکز صرف بر سودآوری اقتصادی، به‌دنبال اهداف انسانی و اجتماعی‌اند. این اهداف شامل کمک به جامعه، کاهش فقر، ارتقای اخلاقیات در تجارت، و ایجاد تغییرات مثبت در دنیای پیرامون است (Stevenson & Jarillo, 2007).

۵-۴-۱. کد هدف‌گذاری الهی

این کد به‌معنای داشتن یک هدف الهی در پشت راه‌اندازی کسب‌وکار است. کارآفرینان مذهبی معمولاً کسب‌وکار خود را ابزاری برای خدمت به خدا و انسان‌ها می‌دانند و ممکن است در این راستا از منابع دینی خود برای هدایت و تصمیم‌گیری استفاده کنند (Audretsch & Thurik, 2004).

۵. تفکر راهبردی و مشی دینی

۵-۱. کد تفکر راهبردی

در بسیاری از متون، تأکید بر استفاده از تفکر راهبردی در راستای منافع اجتماعی و دینی دیده می‌شود. کارآفرینان مذهبی ممکن است راهبردهای خود را بر اساس اصول دینی طراحی کنند تا هم‌زمان منافع اقتصادی و اجتماعی را تأمین نمایند (Johnson, 2017).

۵-۲. کد رهبری اخلاقی

این کد به رهبری با اصول اخلاقی و دینی اشاره دارد. کارآفرینان مذهبی معمولاً بر اساس ارزش‌های اخلاقی خود رهبری می‌کنند و این کار می‌تواند به ایجاد محیط‌های کاری سالم و مثبت کمک کند (Brown & Treviño, 2006). این کدها به‌طور گسترده‌تری به تحلیل و بررسی ابعاد مختلف کارآفرینی مذهبی پرداخته‌اند و می‌توانند در تحلیل‌های مختلف استفاده شوند. از جمله نکات برجسته این کدها، می‌توان به روابط میان ایمان و انگیزش، شبکه‌های اجتماعی مذهبی و همکاری‌های جمعی، هدف‌گذاری الهی و همچنین تفکر راهبردی اشاره کرد. در هر یک از این مفاهیم، ارجاعات معتبر به‌طور دقیق به بحث‌های علمی موجود اشاره می‌کنند و به‌طور خاص بر نقش دینی و مذهبی در شکل‌گیری انگیزش‌ها و تصمیمات کارآفرینانه تأکید دارند.

جدول ۲. تحلیل مضمون کارآفرینی مذهبی

مضمون اصلی	مفهوم استخراج‌شده	کد مفهومی	منبع علمی
عدالت و اخلاق در کارآفرینی	عدالت اجتماعی	هدایت فعالیت‌های کارآفرینی بر مبنای توزیع عادلانه منابع و فرصت‌ها	Audretsch & Keilbach, 2013; (Smith, W.K., 2019)
	مسئولیت اجتماعی	تعهد به ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت و حفظ محیط زیست در کارآفرینی	(Jamali, 2008)
معنویت به‌عنوان نیروی محرک	ایمان در تصمیم‌گیری	نقش ایمان در هدایت کارآفرینان به‌سوی اهداف انسانی و اجتماعی	Miller, D.W., & Ewest, T., (2020)
	قدرت درونی و تاب‌آوری	اتکا به قدرت درونی مبتنی بر ایمان برای مواجهه با چالش‌های کارآفرینی	(Mitroff & Denton, 1999)
شبکه‌سازی اجتماعی مذهبی	حمایت اجتماعی مذهبی	بهره‌گیری از شبکه‌های دینی برای فرصت‌های تجاری و حمایت اجتماعی	Johnson, R. & White, M., (2021)
	همکاری‌های جمعی	راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکارهای اجتماعی با ارزش‌های مشترک مذهبی	(Bhatti & Lamba, 2020)
هدف‌گرایی فراتر از سودآوری	اهداف انسانی و اجتماعی	تمرکز بر کمک به جامعه، ارتقای اخلاقیات و کاهش فقر به‌جای سودآوری صرف	(Stevenson & Jarillo, 2007)
	هدف‌گذاری الهی	راه‌اندازی کسب‌وکار با نیت خدمت به خدا و انسان‌ها	(Audretsch & Thurik, 2004)
تفکر راهبردی و مشی دینی	تفکر راهبردی مبتنی بر دین	طراحی راهبردهای کسب‌وکار بر اساس اصول دینی و اجتماعی	(Johnson, 2017)
	رهبری اخلاقی	هدایت سازمان بر اساس ارزش‌های اخلاقی و دینی در رفتار و تصمیم‌گیری	(Brown & Treviño, 2006)

۶. مطالعات موردی

۶-۱. مطالعات موردی در جهان

۱-۱-۶. شرکت TOMS (کفش‌های خیریه)

شرکت TOMS که توسط Blake Mycoskie تأسیس شد، نمونه‌ای از یک کسب‌وکار اجتماعی است که نه تنها به فکر سودآوری است، بلکه هدفی اجتماعی و مذهبی را دنبال می‌کند. این شرکت از سبک «یک‌به‌یک» استفاده می‌کند؛ یعنی به ازای هر جفت کفش فروخته شده، یک جفت کفش به کودکان نیازمند در کشورهای در حال توسعه اهدا می‌شود. بنیان‌گذار TOMS به باورهای دینی خود اشاره کرده و گفته است که انگیزه‌اش برای راه‌اندازی این کسب‌وکار، از تعالیم مسیحی در خصوص خدمت به دیگران و کمک به نیازمندان نشئت گرفته است. این نمونه موردی نشان می‌دهد که چگونه اصول دینی می‌توانند به‌مثابه نیروی محرک برای کارآفرینان عمل کنند تا به هدفی بزرگ‌تر از سودآوری صرف برسند (Mycoskie, 2010).

۱-۲-۶. شرکت The Body Shop

The Body Shop یک برند جهانی محصولات آرایشی است که توسط Anita Roddick تأسیس شد. این برند به‌طور گسترده‌ای با اصول اخلاقی و اجتماعی درگیر است و سیاست‌های تجاری آن بر اساس مسئولیت اجتماعی، حمایت از محیط زیست، و حقوق بشر استوار است. اگرچه این برند مستقیماً از یک مذهب خاص پیروی نمی‌کند، اما ریشه آن به اصول دینی در خصوص احترام به کرامت انسانی و طبیعت بازمی‌گردد. این برند به‌طور ویژه بر اهمیت مسئولیت اجتماعی و اخلاقی در تجارت تأکید دارد که می‌تواند مشابه با دیدگاه‌های کارآفرینی مذهبی باشد (Anderson, 2009).

۱-۳-۶. شرکت Chick-fil-A

Chick-fil-A یک زنجیره غذای آمریکایی است که به دلیل پایبندی به اصول مذهبی خود شناخته شده است. بنیان‌گذار این شرکت، Truett Cathy، بر اساس باورهای مسیحی خود تصمیم گرفت که شرکتش در روزهای یکشنبه بسته باشد تا کارکنانش فرصت عبادت داشته باشند. این اقدام به‌طور قابل توجهی بر تصویر برند Chick-fil-A و وفاداری مشتریان تأثیر گذاشته است. تصمیمات راهبردی این برند که ریشه در اصول دینی دارد، نه تنها باعث تمایز برند شده، بلکه به ساخت یک فرهنگ سازمانی متمرکز بر احترام به کارکنان و مشتریان انجامیده است (Mycoskie, 2010).

۱-۴-۶. Grameen Bank

Grameen Bank که توسط Muhammad Yunus تأسیس شده، یکی از پیشگامان در توسعه بانکداری میکرو است. Yunus از اصول اسلامی و انسانی برای طراحی برنامه‌های اعطای وام به فقرا استفاده کرده است. هدف این بانک، کمک به افراد کم‌درآمد، به‌ویژه زنان در کشورهای در حال توسعه، برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک است.

این مطالعه نشان می‌دهد که چگونه اعتقاد به اصول انسانی و دینی می‌تواند به ایجاد الگوهای نوآورانه در کارآفرینی اجتماعی و اقتصادی کمک کند (Investopedia, 2015).

۵-۱-۶. شرکت Forever Living Products

Forever Living Products یک شرکت بین‌المللی است که محصولات مرتبط با سلامت و زیبایی را می‌فروشد. این شرکت توسط Rex Maughan تأسیس شد و در بسیاری از کشورهای مسلمان‌نشین، به‌ویژه در خاورمیانه، فعالیت دارد. این شرکت بر اصول اخلاقی و معنوی، مانند صداقت، احترام به دیگران و مسئولیت اجتماعی، تأکید دارد و بسیاری از کارکنان آن به‌دنبال کسب درآمد و خدمت به انسان‌ها هستند. این شرکت نمونه‌ای از یک الگوی کارآفرینی است که می‌تواند با اصول دینی همچون صداقت، مسئولیت اجتماعی و توجه به رفاه انسانی هم‌راستا باشد (Investopedia, 2015).

۲-۶. مطالعات موردی در ایران

۱-۲-۶. کافه‌بازار

کافه‌بازار یکی از بزرگ‌ترین پلتفرم‌های ارائه‌دهنده برنامه‌های گوشی همراه در ایران است. این شرکت به‌طور خاص در دوره‌های مختلف در خصوص مسئولیت اجتماعی خود حساس بوده است و در فعالیت‌های خیریه و کمک به جامعه حضور فعال دارد. بنیان‌گذاران این شرکت، از جمله علیرضا رئیس‌یان، به تأثیرات معنوی در موفقیت کارآفرینی اشاره کرده‌اند و بسیاری از فعالیت‌های اجتماعی کافه‌بازار در راستای کمک به ارتقای سطح زندگی افراد در حاشیه شهرها، حمایت از استارت‌آپ‌های نوپا، و ایجاد فرصت‌های شغلی است. کافه‌بازار با تکیه بر ارزش‌های انسانی و دینی، در توسعه کسب و کارهای اجتماعی و خیریه‌های مختلف مشارکت کرده است (Raisi, 2023).

۲-۲-۶. مجموعه کیشو

کیشو یک استارت‌آپ ایرانی است که در زمینه فروش آنلاین محصولات اسلامی (مانند کتاب‌های مذهبی، پوشاک اسلامی و محصولات فرهنگی) فعالیت می‌کند. این استارت‌آپ با هدف ترویج و گسترش فرهنگ اسلامی و ایرانی از طریق محصولات فرهنگی و آموزشی راه‌اندازی شده است. یکی از بنیان‌گذاران این مجموعه بر اساس اعتقادات مذهبی خود تأکید دارد که در دنیای امروز می‌توان کسب و کارهای اقتصادی را با اصول اخلاقی و مذهبی موفق پیش برد. این کسب و کار به‌طور مشخص به‌دنبال ارتقای فرهنگ اسلامی و ترویج معنویت در بین مردم از طریق عرضه کالاهای فرهنگی است (Kisho, 2023).

۳-۲-۶. شرکت پوشاک تولیدی رسالت

پوشاک تولیدی رسالت یک شرکت ایرانی است که با توجه به اصول اسلامی و اخلاقی در زمینه تولید پوشاک فعالیت می‌کند. این شرکت به‌طور خاص به توسعه لباس‌های اسلامی و مناسب با سلیقه‌های مختلف توجه دارد و می‌کوشد در

تولیدات خود، علاوه بر کیفیت، به حقوق انسانی و رعایت شرایط کاری برای کارکنان خود نیز توجه ویژه داشته باشد. فعالیت‌های این شرکت در زمینه مسئولیت اجتماعی و حمایت از محرومان، در قالب توزیع پوشاک رایگان در مناطق محروم انجام می‌شود. این شرکت نشان‌دهنده اهمیت مسئولیت اجتماعی و اخلاقی در کارآفرینی مذهبی است که در آن، تجارت و کارآفرینی با هدف کمک به جامعه و ارتقای کیفیت زندگی انجام می‌شود (Resalat Clothing, 2023).

۴-۲-۶. بنیاد علوی

بنیاد علوی یکی از بنیادهای معتبر در ایران است که در زمینه ایجاد اشتغال، حمایت از مستمندان و کمک به توسعه کسب‌وکارهای کوچک در مناطق محروم فعالیت دارد. این بنیاد با همکاری کارآفرینان مذهبی و نیکوکاران، منابع مالی را برای توسعه پروژه‌های اجتماعی و اقتصادی فراهم می‌سازد و در راستای کاهش فقر و نابرابری‌های اجتماعی فعالیت می‌کند. بنیاد علوی به‌عنوان یک نهاد مذهبی، توجه ویژه‌ای به فعالیت‌های اجتماعی و کارآفرینی‌های مبتنی بر اصول دینی دارد و می‌کوشد تا از طریق ایجاد اشتغال و فرصت‌های اقتصادی، رفاه اجتماعی را در مناطق محروم فراهم کند (Alavi Foundation, 2023).

۵-۲-۶. شرکت شاتل

شاتل یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های ارائه‌دهنده اینترنت در ایران است که به‌طور فعال در زمینه مسئولیت اجتماعی و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر جامعه فعالیت می‌کند. یکی از پروژه‌های این شرکت، حمایت از دانش‌آموزان در مناطق دورافتاده از طریق ارائه اینترنت رایگان و آموزش آنلاین است. این پروژه‌ها می‌توانند به‌طور خاص با اصول دینی در خصوص آموزش و توانمندسازی ارتباط داشته باشند. در این کسب‌وکار، اصول مذهبی و انسانی در توسعه مسئولیت اجتماعی و بهبود شرایط آموزشی و اجتماعی مؤثرند (Shatel Group, 2023).

بحث و نتیجه‌گیری

برای تحلیل داده‌های این تحقیق، از روش تحلیل مضمون استفاده شده است که به‌طور خاص به شناسایی و استخراج مضامین کلیدی از داده‌های کیفی جمع‌آوری شده از مصاحبه‌ها، مطالعات موردی و متون دینی و اجتماعی می‌پردازد. این روش به پژوهشگران امکان می‌دهد تا الگوهای پنهان و مفاهیم اصلی را که در پس رفتارها، تصمیمات و تفکرات کارآفرینان مذهبی قرار دارد، شناسایی و تحلیل کنند.

در این مقاله پنج مضمون کلیدی شناسایی شد که شامل عدالت و اخلاق در کارآفرینی، معنویت به‌عنوان نیروی محرک، شبکه‌سازی اجتماعی مذهبی، هدف‌گرایی فراتر از سودآوری، و تفکر راهبردی و مشی دینی هستند. این مفاهیم هر کدام به جنبه‌های مختلف تأثیرگذاری الهیات بر کارآفرینی می‌پردازند و نشان می‌دهند که چگونه اصول دینی می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری و اجرای راهبردهای کارآفرینی نقش بسزایی ایفا کنند. نتایج این تحقیق به‌وضوح نشان می‌دهد که الهیات و اصول دینی نقش قابل توجهی در فرایند کارآفرینی دارد و می‌تواند به‌مثابه یک

نیروی محرک برای هدایت کارآفرینان مذهبی در جهت تحقق اهداف انسانی، اجتماعی و اقتصادی عمل کند. برخلاف الگوهای سنتی کارآفرینی، که غالباً بر سودآوری و رشد اقتصادی تمرکز دارند، کارآفرینان مذهبی در پی دستیابی به اهدافی فراتر از صرفاً منافع اقتصادی‌اند. این اهداف شامل ارتقای اخلاق در تجارت، کاهش نابرابری‌های اجتماعی، خدمت به جامعه، و تأسیس الگوهای کسب‌وکار اخلاقی و پایدارند.

از یافته‌های این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که عدالت اجتماعی و مسئولیت اجتماعی به‌عنوان اصول بنیادین در کارآفرینی مذهبی شناخته می‌شوند. کارآفرینان مذهبی به‌طور خاص به مسئله توزیع عادلانه منابع، فرصت‌های برابر و کاهش نابرابری‌های اجتماعی توجه دارند. این رویکرد می‌تواند به تأسیس کسب‌وکارهایی منجر شود که علاوه بر اهداف اقتصادی، به بهبود شرایط اجتماعی و ایجاد تغییرات مثبت در جوامع مختلف نیز کمک می‌کنند. به همین ترتیب، ایده‌هایی مانند مسئولیت اجتماعی کارآفرینان، نه تنها بر اساس اصول انسانی، بلکه با توجه به آموزه‌های دینی و مذهبی شکل می‌گیرند و از کارآفرینان انتظار می‌رود که در راستای خیر عمومی و مسئولیت‌های اجتماعی خود اقدام کنند.

در این راستا، معنویت به‌عنوان نیروی محرک در کارآفرینی مذهبی نقش بی‌نظیری دارد. ایمان و اعتقاد به اصول دینی به مثابه یک منبع انگیزشی برای کارآفرینان مذهبی عمل می‌کند و باعث می‌شود که آنها در مواجهه با چالش‌ها و موانع اقتصادی، از ایمان و قدرت درونی خود برای پیشبرد اهدافشان استفاده کنند. این ویژگی معنوی، نه تنها به کارآفرینان کمک می‌کند که از بحران‌ها عبور کنند، بلکه در ایجاد تاب‌آوری و مقاومت در برابر مشکلات اقتصادی و اجتماعی نیز مؤثر است.

شبکه‌سازی اجتماعی مذهبی نیز یکی از مؤلفه‌های کلیدی در این تحقیق است. شبکه‌ها و جوامع مذهبی، در کنار حمایت معنوی، می‌توانند نقشی اساسی در ایجاد فرصت‌های کسب‌وکار، تأمین منابع مالی و رشد کسب‌وکارهای اجتماعی ایفا کنند. همکاری‌های جمعی بر اساس ارزش‌های دینی، به‌ویژه در جوامع مذهبی، می‌تواند زمینه‌ساز پیشرفت‌های شگرف در عرصه کارآفرینی اجتماعی و اقتصادی شود. این نوع از همکاری‌ها، نه تنها به افراد کمک می‌کند که منابع خود را به اشتراک بگذارند، بلکه موجب تقویت روحیه هم‌افزایی و همدلی در جوامع مذهبی می‌شود. از سوی دیگر، هدف‌گرایی فراتر از سودآوری در کارآفرینی مذهبی، به‌وضوح تفاوت‌های اساسی را با الگوهای سنتی کارآفرینی نشان می‌دهد. کارآفرینان مذهبی به‌جای اینکه تنها به دنبال کسب سود باشند، به‌طور جدی به دنبال ارتقای اهداف انسانی و اجتماعی‌اند. این اهداف می‌تواند شامل ارتقای کیفیت زندگی، کاهش فقر، ایجاد اشتغال، حمایت از افراد آسیب‌پذیر، و تغییرات مثبت در جوامع باشد. کسب‌وکارهای مذهبی با تمرکز بر این اهداف، می‌توانند به‌طور مؤثر و مداوم از منابع دینی خود بهره‌برداری کنند تا بر پایه اصول اخلاقی و انسانی در عرصه‌های اقتصادی و اجتماعی فعالیت کنند. تفکر راهبردی و مشی دینی نیز از دیگر ویژگی‌های منحصر به فرد کارآفرینان مذهبی است. بسیاری از کارآفرینان مذهبی راهبردهای خود را نه فقط بر اساس شرایط اقتصادی، بلکه با توجه به اصول دینی و اخلاقی خود طراحی

می‌کنند. این تفکر راهبردی می‌تواند شامل استفاده از منابع معنوی و مذهبی برای تصمیم‌گیری‌های کلان در راستای ایجاد منافع اجتماعی و اقتصادی باشد. رهبری اخلاقی در این زمینه به‌طور ویژه به کارآفرینان کمک می‌کند تا نه تنها به رشد کسب‌وکارهای خود بپردازند، بلکه فرهنگ سازمانی اخلاقی و محترم را نیز در محیط کار ایجاد کنند.

در نهایت، این تحقیق تأکید می‌کند که کارآفرینی مذهبی، به‌ویژه در دنیای امروز، می‌تواند به‌مثابه الگویی پایدار و اجتماعی برای حل مشکلات اقتصادی و اجتماعی عمل کند. این الگوها می‌توانند به‌طور هم‌زمان بر اهداف اقتصادی و اجتماعی متمرکز شوند و با ایجاد محیط‌های کسب‌وکار اخلاقی و مسئولیت‌پذیر، به جوامع جهانی و محلی کمک کنند. الهیات و مفاهیم دینی، نه تنها به‌عنوان یک منبع معنوی و انگیزشی، بلکه به‌مثابه چهارچوبی عملی برای تصمیم‌گیری‌های راهبردی در دنیای کارآفرینی عمل می‌کنند. در نتیجه، کارآفرینی مذهبی به‌ویژه در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی می‌تواند با توجه به اصول دینی، تغییرات مثبت و پایداری در جوامع مختلف ایجاد کند.

این تحقیق همچنین می‌تواند به پژوهشگران، کارآفرینان و سیاست‌گذاران کمک کند تا با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، راهکارهای عملی برای ترکیب الهیات و کارآفرینی طراحی کنند. این ترکیب می‌تواند موجب شکل‌دهی به الگوهای جدید کارآفرینی شود که در آن، موفقیت‌های اقتصادی هم‌زمان با ارتقای مسئولیت اجتماعی و اخلاقی در سطح فردی و اجتماعی تحقق یابد.

- امیری، مهدی و امیری، زهره (۱۳۹۳). مبانی و مؤلفه‌های کار و کارآفرینی در قرآن و روایات. مشکوة، ۳۳(۳)، ۴۲-۶۰.
- امینی، محمد، نادری، نادر و رضایی، بیژن (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی آموزه‌های اسلامی و ریشه‌های مذهبی کارآفرینی. فصلنامه علمی مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی/ایرانی، ۸(۲)، ۱۰-۴۶.
- ایزدی، بنت‌الهدی و رضایی مقدم، کورش (۱۳۹۶). کارآفرینی در قرآن و احادیث و نقش دانشگاه در پرورش کارآفرینان با روحیه اسلامی. راهبرد اجتماعی فرهنگی، ۶(۴)، ۲۶۵-۲۹۱.
- سبحانی، حسن، احقاقی، میثم و نادری، اسماعیل (۱۳۹۱). کارآفرینی از منظر ادیان توحیدی با تأکید بر نظام اقتصادی اسلام. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی، ۵(۴)، ۲۵-۷.
- فاضلی، محمدرضا (۱۴۰۳). ارائه الگوی ایرانی اسلامی کارآفرینی از دیدگاه آیت‌الله خامنه‌ای مبتنی بر تمدن اسلامی. مطالعات سیاسی تمدن نوین اسلامی، ۴(۸)، ۲۳۶-۲۵۸.
- Alavi Foundation (2023). Alavi Foundation: Empowering communities in Iran. *Alavi Foundation*. <https://www.alavifoundation.org>
- Anderson, J. (2009). *Charlize Theron Designs for Toms Shoes*. JOCELYN ANDERSON.
- Audretsch, D. B. & Keilbach, M. (2013). Entrepreneurship and regional development: The role of institutions. *Regional Studies*, 47(4), 477-493.
- Audretsch, D. B. & Thurik, A. R. (2004). A model of the entrepreneurial economy. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 2(4), 1-13.
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Bhatti, M. I. & Lamba, A. (2020). Religious social networks in entrepreneurship: A systematic review. *International Journal of Social Economics*, 47(7), 755-773.
- Branzei, O. & Vertinsky, I. (2006). Cultural entrepreneurship: A review of the literature. *Journal of Business Venturing*, 21(6), 625-653. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2006.03.002>
- Dubard Barbosa, Saulo & Smith, Brett (2023). Specifying the role of religion in entrepreneurial action: a cognitive perspective. *Small Business Economics*, 62(4), 1315-1336.
- Investopedia (2015). The 10 Most Successful Social Entrepreneurs. https://www.investopedia.com/articles/investing/092515/10_most_successful_social_entrepreneurs.asp
- Jamali, D. (2008). A stakeholder approach to corporate social responsibility: A fresh perspective into theory and practice. *Journal of Business Ethics*, 82(3), 213-231.
- Johnson, S. G. (2017). The role of religious faith in entrepreneurship: Implications for strategic management. *Journal of Management Studies*, 54(2), 257-279.
- Johnson, R. & White, M. (2021). Religion and entrepreneurship: A critical review and agenda for future research. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6), 1244-1268.
- Johnson, M. & White, P. (2021). Religious Values and Entrepreneurial Decision-Making: A Psychological Perspective. *Journal of Business Ethics*, 174(2), 289-307.

- Kisho, M. (2023). Kisho: An Iranian startup promoting Islamic culture. *Kisho*. <https://www.kisho.ir>
- Kumar, S., Sahoo, S., Lim, W. M. & Dana, L. (2022). Religion as a social shaping force in entrepreneurship and business: Insights from a technology-empowered systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, V.175. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121393>.
- Miller, T. & Ewest, T. (2020). Spirituality in business: A case study approach. *Journal of Business Ethics*, 172(1), 25-40.
- Mitroff, I. I. & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *The Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Miller, D. W. & Ewest, T. (2020). Faith and Work: Understanding the Role of Theology in Entrepreneurial Practices. *Harvard Business Review*, 98(5), 45-57.
- Mycoskie, B. (2010). TOMS Founder Distances Company from Focus on the Family. *The Christian Post*. <https://www.christianpost.com/news/toms-founder-distances-company-from-focus-on-the-family.html>
- Rahman, M. Z., Ullah, F. & Thompson, P. (2024). Religion, personality traits and the nature of entrepreneurial activities: insights from Scottish Muslim entrepreneurs, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 30(6), 1372-1399. <https://doi.org/10.1108/IJEBr.01.2023.0074>
- Raisi, A. (2023). Kafeh Bazar: A platform for mobile applications in Iran. *Kafeh Bazar*. <https://www.kafehbazar.ir>
- Resalat Clothing, P. (2023). Resalat Clothing: Islamic ethical fashion in Iran. *Resalat Clothing*. <https://www.resalatclothing.ir>
- Shatel Group, (2023). Shatel: Providing internet services and social responsibility in Iran. *Shatel Group*. <https://www.shatel.ir>
- Smith, W. K. (2019). Social entrepreneurship: A contemporary approach to business. *Harvard Business Review*, 89(8), 45-58.
- Smith, Brett R., Gümüşay, A. A. & Townsend, D. M. (2023). Bridging worlds: The intersection of religion and entrepreneurship as meaningful heterodoxy. *Journal of Business Venturing Insights*, V.20, <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2023.e00406>.
- Smith, Brett R., McMullen, Jeffery S. & Cardon, Melissa S. (2021). Toward a theological turn in entrepreneurship: How religion could enable transformative research in our field. *Journal of Business Venturing*, 36(5), 106-139.
- Smith, J. (2019). The Spiritual Entrepreneur: How Religious Beliefs Shape Business Strategies. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 122-140.
- Stevenson, H. H. & Jarillo, J. C. (2007). A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 8(5), 429-442.



Organizational Development Based on the Components of Organizational Culture from the Perspective of the Holy Quran

✉ **Seyed Ahmad Hashemi (Sadr)**  / PhD in Management from Al-Mustafa International University, Qom, Iran
hashemisadr1361@gmail.com

Mohsen Manteghi / Professor, Department of Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran
manteghi@iki.ac.ir

Received: 2025/03/04 - Accepted: 2025/04/06

Abstract

Identifying the basic components and characteristics of organizational culture related to the development of organizations from the perspective of the Holy Quran is the main topic of this article. Using a descriptive-analytical method, this article seeks to explore the perspective of the Holy Quran and answer the question of what organizational development is like based on the components of organizational culture. Based on the analyses conducted with reference to the verses of the Holy Quran and their confirmation by Islamic management commentators and experts, the conclusion has been reached that, based on the perspective of the Holy Quran, "Allah-centeredness" is considered as the central and central category of organizational culture, and other components, such as trustworthiness, justice-centeredness, self-standardization, cooperation and assistance, each of which plays a fundamental role in the improvement and promotion of organizations, originate from this central category, and their true meaning can only be realized in the light of this concept. Accordingly, with the dominance of the "Allah-centered organizational culture" model in Islamic organizations, real and comprehensive organizational development (material and spiritual) will be achieved.

Keywords: Organizational Development, Organizational Culture, Holy Quran.

توسعه سازمانی مبتنی بر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه قرآن کریم

سیداحمد هاشمی (صدر)  / دانش‌آموخته دکترای مدیریت در جامعه المصطفی العالمية، قم، ایران hashemisadr1361@gmail.com

محسن منطقی / استاد گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ع)، قم، ایران manteghi@iki.ac.ir

دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۱۴ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۱/۱۷

چکیده

شناسایی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های اساسی فرهنگ سازمانی مرتبط با توسعه سازمان‌ها از منظر قرآن کریم موضوع اصلی این مقاله است. این مقاله با استفاده از روش توصیفی - تحلیلی درصدد کشف دیدگاه قرآن کریم و دریافت پاسخ به این پرسش است که توسعه سازمانی بر اساس مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی چگونه است. بر اساس تحلیل‌های انجام‌شده با استناد به آیات قرآن کریم و تأیید آنها توسط مفسران و متخصصان مدیریت اسلامی، این نتیجه به‌دست آمده است که بر اساس دیدگاه قرآن کریم، «الله‌محوری» به‌عنوان مقوله محوری و مرکزی فرهنگ سازمانی مطرح است و مؤلفه‌های دیگر، مثل امانت‌نگری، عدالت‌محوری، خودمیلاری، تعاون و همیاری... که هر یک نقش اساسی در بهبود و ارتقای سازمان‌ها دارند، از همین مقوله محوری نشئت می‌گیرند و معنای واقعی آنها تنها در پرتو این مفهوم قابل تحقق است و بر این اساس، با حاکم شدن الگوی «فرهنگ سازمانی الله‌محور» در سازمان‌های اسلامی، توسعه سازمانی واقعی و همه‌جانبه (مادی و معنوی) محقق خواهد شد.

کلیدواژه‌ها: توسعه سازمانی، فرهنگ سازمانی، قرآن کریم.

در دنیای رو به تحول و پیچیده امروز، یکی از عوامل کلیدی در موفقیت و پایداری سازمان‌ها، توسعه سازمانی است. در این میان، فرهنگ سازمانی می‌تواند مینا و بستری برای توسعه سازمانی باشد و از رهگذر آن می‌توان به تحلیل مسائل توسعه سازمانی پرداخت. فرهنگ سازمانی «نظام اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌های حاکم و الگوهای رفتاری است که عموماً افراد سازمان بدان پایبند بوده و در طول زمان ایجاد و توسعه یافته‌اند [یا توسعه می‌یابند]» (زارعی متین، ۱۳۷۷، ص ۱۲۱). ازسوی دیگر، ازآنجاکه ماهیت زندگی اجتماعی مسلمانان را آموزه‌ها و ارزش‌های اسلامی شکل می‌دهد، توجه به اصول و ارزش‌های دینی، به‌ویژه آموزه‌های قرآن کریم، ضروری می‌نماید؛ اما فراتر از نگاه ارزشی به آموزه‌های قرآنی، در میدان واقعی نیز قرآن کریم شاخص‌ها، مؤلفه‌ها، اصول و ارزش‌های فراگیری را ارائه می‌کند که نه تنها برای جوامع اسلامی، بلکه برای کل جامعه بشری اثربخش و بلکه حیات‌بخش است و ظرفیت آن را دارد که به مثابه یک منبع غنی و سرشار از رهنمودهای اساسی، برای همه ساحت‌های زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی انسان طرح و برنامه ارائه کند و با گذر از نگاه تک‌بعدی به انسان، به فراسوی نیازهای اساسی او نظر اندازد و پاسخ دهد.

با عنایت به توضیح یادشده، این تحقیق بر آن است تا به این پرسش‌ها پاسخ دهد: منظر قرآن کریم در زمینه توسعه سازمانی مبتنی بر مؤلفه‌های اساسی فرهنگ سازمانی چیست؟ چه نسبتی بین توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی وجود دارد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی چگونه به توسعه سازمانی منجر می‌شود؟ محققان برای پاسخ به این پرسش‌ها با مراجعه به منابع تفسیری معتبر قرآن کریم، آثار علمی حوزه مدیریت اسلامی و منابع تخصصی در زمینه توسعه و فرهنگ سازمانی، در گام نخست، پس از تبیین مفهومی مفاهیم تحقیق، به تبیین رابطه توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی پرداخته‌اند و اینکه فرهنگ سازمانی متعالی مهم‌ترین نقش را در توسعه سازمانی دارد؛ و در گام دوم، پس از تشریح سطوح سه‌گانه فرهنگ سازمانی (باورها، ارزش‌ها و رفتار) و استنتاج اینکه «الله‌محوری» در فرهنگ سازمانی مورد نظر قرآن کریم مقوله محوری و مرکزی است، به تشریح مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با ابتدا به این مقوله محوری پرداخته‌اند و از این رهگذر، موضع قرآن کریم را درباره توسعه سازمانی استخراج و استنباط کرده و الگوی مفهومی مبتنی بر دیدگاه قرآن کریم را برای سازمان‌های اسلامی ترسیم کرده‌اند و در پی آن، راهکارها و پیشنهادهای عملی را برای مدیران و تصمیم‌گیران سازمان‌ها جهت بهبود و ارتقای فرهنگ سازمانی و در نتیجه، توسعه پایدار سازمانی ارائه داده‌اند.

هدف اصلی این پژوهش، در نهایت دستیابی به توسعه و ارتقای منابع انسانی و بهبود عملکرد سازمان‌ها بر اساس آموزه‌های اسلامی با محوریت قرآن کریم است. این مقاله، برخلاف بسیاری از آثار که به منابع غربی تکیه دارند، جنبه‌های مادی و معنوی و اخلاقی توسعه سازمانی را توأمان برجسته می‌سازد و با تکیه بر مقوله ذواباد «الله‌محوری»، الگوی جدیدی از توسعه سازمانی را با تکیه بر آموزه‌های قرآن کریم ارائه می‌دهد.

۱. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - تحلیلی است. روش توصیفی برای تبیین مفاهیم کلیدی‌ای چون توسعه سازمانی، فرهنگ سازمانی و آموزه‌های قرآنی به کار رفته، و تحلیل محتوای کیفی برای کشف مؤلفه‌ها و استخراج رابطه مفهومی میان این عناصر استفاده شده است. گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و با استفاده از منابع تفسیری معتبر قرآن کریم، آثار علمی حوزه مدیریت اسلامی و منابع تخصصی در زمینه توسعه و فرهنگ سازمانی انجام شده است.

فرایند پژوهش شامل مراحل زیر بوده است:

- مفهوم‌پردازی نظری در خصوص توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی و ترسیم چهارچوب مفهومی آنها؛
- استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های فرهنگ سازمانی از آیات قرآن کریم با رویکرد موضوعی؛
- تحلیل و تطبیق تفسیری - مفهومی این مؤلفه‌ها با ساختار فرهنگ سازمانی و اهداف توسعه سازمانی؛
- و در نهایت، طراحی الگوی مفهومی پیشنهادی توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی متکی بر آموزه‌های قرآنی.

۲. اعتبار‌سنجی پژوهش

در برخی پژوهش‌ها، چهار عنصر «استناد دینی»، «انسجام و هماهنگی»، «مطابقت با واقعیت» و «کارآمدی» به منزله شاخص‌های آن معرفی شده‌اند (منطقی، ۱۴۰۰، ص ۱۰۱-۱۲۲). این تحقیق نیز دارای این چهار شاخص است: دارای استنادهای دینی است؛ یعنی محتوای تحقیق مبتنی بر منابع اصیل دینی است و روش تحلیل محتوای آیات که موضوع تحقیق‌اند، بر اساس تفسیر موضوعی با استفاده از آثار تفسیری معتبر (همچون مجمع‌البیان، تفسیر المیزان و تفسیر نمونه) و تلفیق آن با ادبیات نظری در مدیریت اسلامی بوده است تا بدین وسیله پیوندی مستند و علمی میان منابع دینی و مفاهیم مدیریتی برقرار شود؛

- انسجام و هماهنگی بین مضامین آن موجود بوده و با قواعد اسلامی و گزاره‌های بنیادین آن سازگار است؛
- با توجه به اعتبار منابع تحقیق، مضامین آن با واقع مطابقت دارد؛

- در صورت به کارگیری صحیح مضامین تحقیق، از کارآمدی لازم نیز برخوردار است.

۳. پیشینه پژوهش

با جست‌وجو در پایگاه‌های مجازی و منابع کتابخانه‌ای، مقالات چندی با عناوین مشابه یافت شد که به برخی از آنها اشاره می‌شود: ایمانی (۱۳۹۰) در تحقیقی نشان داده است که میان «فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن» و «توسعه» رابطه معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قادر به پیش‌بینی توسعه سازمانی هستند. بشیر بنائم (۱۳۹۱) در مقاله «نقش فرهنگ سازمانی در توسعه تفکر راهبردی» به این نتیجه دست یافته است که فرهنگ سازمانی همیشه به‌مثابه بستری برای پیشرفت و توسعه هر سازمانی است. وی نبود تفکر راهبردی در سازمان را یک کاستی اساسی در

سازمان قلمداد کرده و برای رفع این نقیصه، پیشنهاد داده است که سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمانی توجه کنند؛ چون فرهنگ در توسعه و بهبود تفکر راهبردی افراد سازمان، مخصوصاً رهبران و مدیران، بسیار مؤثر است. کامرون و کوئن (Cameron & Quinn, 1999) در سطح پنجاه شرکت بزرگ زنجیره‌ای در کشور هلند برای سنجش فرهنگ سازمانی پژوهشی را انجام دادند و به این نتیجه دست یافتند که بین «پنج متغیر فرهنگ سازمانی» و «متغیرهای عملکرد و توسعه» همبستگی به میزان ۰/۲۴ تا ۰/۵۳ وجود دارد. جهانی و مگدا (Juhani & Magda, 2007) در اثری پژوهشی نشان داده‌اند که بین «فرهنگ سازمانی و به‌کارگیری روش‌های توسعه» و «توسعه سازمانی» رابطه معناداری وجود دارد. گفتمانی است که هیچ یک از این تحقیقات با رویکرد دینی و قرآنی به بررسی رابطه این دو مفهوم نپرداخته‌اند و تحقیق پیش رو می‌تواند این خلأ نظری را تکمیل کند. از این رو این تحقیق، طرح یک موضوع کاملاً جدید در عرصه سازمان و مدیریت محسوب می‌شود.

۴. ادبیات نظری تحقیق

۴-۱. توسعه سازمانی

«توسعه» به معنای عام، مفهومی است چندبعدی که در مفاهیم اقتصادی و اجتماعی، فلسفی، عرفانی و مذاهب آسمانی دارای وسعت معنای بسیاری است (افجه، ۱۳۷۰، ص ۸۹). «توسعه سازمانی» (OD = Organizational Development) اصطلاحی است که امروزه به‌عنوان وسیله‌ای برای پیشرفت سازمان به‌کار می‌رود و تاریخ پیدایش آن به سال‌های دهه ۱۹۴۰-۱۹۵۰ برمی‌گردد (رنگریز، ۱۳۹۴، ص ۱۴۸؛ افجه، ۱۳۷۰، ص ۹۰). در منابع فارسی، علاوه بر توسعه سازمانی، واژگانی چون «پیشرفت سازمانی»، «بالندگی سازمانی» (طوسی، ۱۳۸۰، ص ۹-۱۰)، «تحول» (نوروزی، ۱۴۰۲، ص ۲۸-۲۹) و «بهبود و بازسازی سازمانی» (برومند، ۱۳۸۲، ص ۵) نیز بیانگر همین مفهوم و اصطلاح‌اند. در علم رفتار سازمانی رایج، توسعه سازمان عبارت است از: «برنامه‌درازدت تغییر و تحول و کاربرد دانش مربوط به علوم رفتاری در یک تلاش سیستماتیک و پر دامنه برای بهبود اثربخشی سازمانی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی؛ و به تعبیر دیگر، نگرشی است تلفیقی از علم و تجربه در کنار یکدیگر جهت وصول به اثربخشی و کارایی و بهسازی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان و ارضای نیازهای آنان» (مهریانی مجد، ۱۳۹۲، ص ۱۳-۱۵).

۴-۲. فرهنگ سازمانی

از زمانی که انسان در کانون توجه نظریه‌های مدیریت قرار گرفت، فرهنگ به‌عنوان عاملی تأثیرگذار در موفقیت مدیریت و سازمان‌ها شناخته شد. اندیشمندان مدیریت به شناخت لایه‌های درونی فرهنگ اهمیت بیشتری دادند و «فرهنگ» را بعد اصلی پدیده سازمان‌ها دانستند (منطقی، ۱۴۰۱، ص ۹۸). شایان ذکر است که میان فرهنگ جامعه و فرهنگ سازمانی رابطه‌ای دوسویه و تعاملی برقرار است: فرهنگ به‌عنوان زیربنای زندگی اجتماعی انسان‌ها نقش

مهمی در شکل‌دهی به باورها، ارزش‌ها و ادراکات اعضای سازمان ایفا می‌کند؛ به‌تعبیردیگر، فرهنگ ملی یا عمومی جامعه معمولاً چهارچوب‌ها و جهت‌گیری‌های فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مقابل، سازمان‌ها نیز با نهادهای سازگی الگوهای رفتاری و هنجارهای خاص، در بازتولید یا حتی اصلاح بخشی از فرهنگ عمومی جامعه مؤثر واقع می‌شوند (احمدی ندوشن، ۱۳۹۴).

امروزه اهمیت فرهنگ سازمانی به‌حدی است که دانشمندان مدیریت مهم‌ترین وظیفه رهبران سازمان را وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب و توسعه آن در سطح سازمان می‌دانند (زارعی متین، ۱۳۷۷، ص ۱۱۹). فرهنگ سازمانی، در واقع اساس و سرچشمه تمام کارایی‌ها و توانایی‌های سازمان است؛ به‌گونه‌ای که کامیابی‌ها، پیشرفت و توسعه یا شکست‌ها و انحلال سازمان‌ها تا حد زیادی منوط به فرهنگ حاکم بر آنهاست (طوسی، ۱۳۷۲، ص ۱۲). تعریف‌های مختلفی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است. بر اساس یک تعریف، «فرهنگ سازمانی عبارت از الگویی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اساسی در یک سازمان است» (عسگریان، ۱۳۸۸، ص ۱۰۱).

از مجموع تعاریف ارائه‌شده از فرهنگ سازمانی، تعریف ذیل جامع‌تر و حاوی نکات اساسی فرهنگ سازمانی است: «نظام اعتقادات و باورهای اساسی، ارزش‌های حاکم و الگوهای رفتاری که عموماً افراد سازمان بدان پایبند بوده و در مرور زمان ایجاد و توسعه یافته‌اند». بر اساس این تعریف، ارزش‌ها که محور اصلی تحقیقات‌اند، از اعتقادات اساسی نشئت می‌گیرند و به‌نوبه خود بر نگرش و رفتار فردی و عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارند (زارعی متین، ۱۳۷۷، ص ۱۲۱-۱۲۲). بر اساس این تعریف، فرهنگ سازمانی ممکن است مثبت باشد و در راستای پیشرفت و توسعه سازمان قرار گیرد یا مخرب باشد و به ضعف و انحطاط سازمان منجر شود.

این تعریف‌ها را اگر بر قرآن کریم عرضه کنیم و بر اساس دیدگاه اسلامی آن را بازتعریف نماییم، می‌توانیم بگوییم: فرهنگ سازمانی «مجموعه مرتبط و درهم‌تنیده‌ای از نظام باورها (اعتقادات) و ارزش‌های مشترک و مورد قبول جامعه اسلامی متخذ از جهان‌بینی اسلامی است که باعث می‌شوند مدیران و کارمندان نظام‌ها و سازمان‌های اجتماعی رفتارشان را بر اساس این باورها و ارزش‌ها شکل بدهند». این تعریفی است که از متون اسلامی و جمع‌بندی تعاریف و نظریات متخصصان مدیریت اسلامی به‌دست می‌آید و درعین حال برخی تعاریف ارائه‌شده، مثل تعریف ادرگارشاین، آن را تأیید می‌کند (گرچی دوز و دیگران، ۱۳۹۶، ص ۷۶).

تعاریف و سطوحی که برای فرهنگ سازمانی ارائه شده‌اند، در واقع با توجه به شئون وجودی انسان انجام گرفته‌اند. به‌عبارت‌دیگر، ابعاد و ساحتهای وجودی انسان که متشکل از جسم و روح و بعد نفسانی و روحانی است، حقیقتی است که خود دارای سه ساحت است: ۱. ساحت معرفتی، شناختی یا بینشی (باورها)؛ ۲. ساحت عاطفی، احساسی یا گرایشی (ارزش‌ها)؛ ۳. ساحت رفتاری، فعلی یا کرداری (نوروزی، ۱۴۰۲، ص ۳۲). مباحث فرهنگ سازمانی در این تحقیق و الگوی مفهومی ارائه‌شده، بر اساس همین تعریف شکل یافته است.

۳-۴. رابطه توسعه سازمانی و فرهنگ سازمانی

بر اساس آنچه گفته شد، توسعه سازمانی فرایندی برنامه‌ریزی شده و نظام‌مند برای بهبود اثربخشی و سلامت سازمان از طریق تغییرات هدفمند در ساختار، فرایندها و به‌ویژه فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی که شامل باورها، ارزش‌ها و هنجارهای حاکم بر رفتار اعضاست، هم بستر و هم عامل مؤثر بر موفقیت توسعه سازمانی محسوب می‌شود. در واقع، هرگونه تحول پایدار در سازمان نیازمند تغییر یا تطبیق در فرهنگ سازمانی است؛ چراکه فرهنگ می‌تواند به‌عنوان تسهیلگر یا مانع تغییر عمل کند.

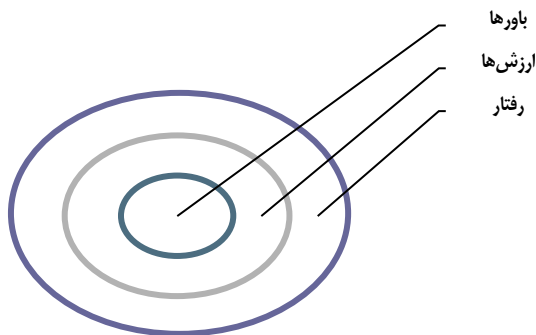
تحقیقات نشان داده‌اند که بی‌توجهی به جنبه‌های فرهنگی در تغییرات سازمانی، اغلب به شکست انجامیده و در مقابل، فرهنگ به‌عنوان عامل اصلی پایداری تغییرات مؤثر شناخته می‌شود. از این رو، مدیریت دقیق و هوشمندانه فرهنگ سازمانی برای اجرای موفق و ماندگار این تحولات ضروری است (کریمیان و افشاری، ۱۴۰۱، ص ۴۵).

ضرورت این موضوع زمانی بیشتر درک می‌شود که ساختار اداری و سازمانی را ابزاری برای پیشبرد اهداف توسعه در سطوح گوناگون بدانیم. بر این اساس، شکل‌گیری نوعی درک و باور مشترک میان اعضای سازمان برای هماهنگ‌سازی اجزا و بخش‌های مختلف، امری اجتناب‌ناپذیر خواهد بود (احمدی و حاجی‌علی‌اکبری، ۱۳۹۴). قرآن کریم با ارائه آموزه‌هایی در زمینه‌هایی مانند عدالت‌محوری، امانت‌داری، تعاون و مسئولیت‌پذیری، چهارچوبی الهام‌بخش برای شکل‌گیری فرهنگ سازمانی متعالی فراهم می‌آورد؛ فرهنگی که زمینه‌ساز توسعه‌ای پایدار، انسانی و الهی، و به یک معنا توسعه واقعی و فراگیر خواهد بود.

۴-۴. سطوح فرهنگ سازمانی

بر اساس تعریفی که از فرهنگ سازمانی ارائه شد، فرهنگ سازمانی دارای سه سطح یا عنصر است: باورها/اعتقادات (هست‌ها)، ارزش‌ها (باید و نبایدها) و الگوهای رفتاری. این سطوح هم‌پوشانی دارند که لایه زیرین آن را باورها و خارجی‌ترین سطح آن را رفتار شکل می‌دهد که در شکل شماره ۱ مشاهده می‌شود.

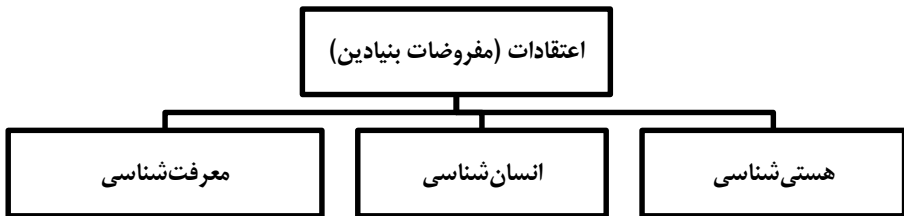
شکل ۱. سطوح فرهنگ سازمانی



بر این اساس، فرهنگ سازمانی فرایند متوالی، پیوسته و وابسته‌ای از «باورها» ← ارزش‌ها ← رفتار» است. در این تحقیق بر مبنای همین چهارچوب نظری، نگاه قرآن کریم (با در نظر داشت ابعاد مفاهیم منطوقی و التزامی آیات مرتبط با فرهنگ سازمانی)، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۱-۴-۴. باورهای بنیادین

اعتقادات و باورهای اساسی و اصیل [که از نوع جهان‌بینی انسان] نشئت می‌گیرند، اموری هستند که بر ارزش‌ها و الگوهای رفتاری انسان در سازمان تأثیر می‌گذارند (صالحی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۴). این باورها و پیش‌فرض‌ها را می‌توان در سه بعد هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و معرفت‌شناسی مورد بحث قرار داد.
شکل ۲. مفروضات اساسی سطح باورها/اعتقادات



الف) هستی‌شناسی: در پرتو جهان‌بینی قرآنی، جهان هستی از یک مشیت حکیمانه پدید آمده و نظام هستی بر اساس خیر وجود و رحمت و رسانیدن موجودات به کمالات شایسته آنها استوار است. به تعبیر دیگر، جهان‌بینی توحیدی «از او بودن» (إِنَّا لِلَّهِ) و «به سوی او شتافتن» (وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ) است و تمام موجودات جهان با یک نظم خاص و هماهنگ به یک سو و یک جهت و یک مرکز و محور در حرکت‌اند و در عین طی مسیر، تکامل نیز می‌یابند؛ لذا هیچ موجودی در این نظام عظیم بیهوده و عبث و بدون هدف خلق نشده است و هستی با یک سلسله نظام‌های قطعی که «سنن الهیه» نامیده می‌شود، اداره می‌گردد (مطهری، ۱۳۸۱، ج ۲، ص ۸۵). به هر روی، از منظر آموزه‌های اسلامی و قرآنی دویندی بودن و هدفمند بودن جهان هستی، از عناصر اصلی هستی‌شناسی است (پیروز و همکاران، ۱۴۰۲، ص ۷۳-۷۵).

ب) انسان‌شناسی: از منظر اسلام و قرآن کریم، عالم هستی برای تکامل انسان خلق شده و انسان عصاره نظام هستی و اشرف مخلوقات است و بر اساس نظام علی حاکم بر جهان هستی و در نظر گرفتن غایت خلقت انسان از سوی خالق، انسان باید بکوشد که از استعدادهای خود برای هدف خلقت خویش که همانا نیل به سعادت ابدی و جاوید است، استفاده کند (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴۳). این نوع نگاه با حمایت نیروی منطبق و استدلال، به زندگی انسان روح و معنا و هدف می‌بخشد و با کشش و جاذبه‌ای که دارد، به انسان نشاط، دلگرمی و شور زندگی می‌دهد و هدف متعالی و مقدس برای وی عرضه می‌کند و انسان را از سقوط در دره پوچ‌گرایی و هیچ‌گرایی نجات می‌دهد و مسیر روشن پیش پای او می‌گذارد (صالحی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۵).

نظریه پردازان عرصه توسعه نیز گفته‌اند که هرگونه توسعه‌ای منوط به تحولات فکری، روحی و فرهنگی انسان است و این انسان است که سرمنشأ هرگونه تغییری است و بدون تغییر باورها و بینش‌ها، امیال و آرزوها و تصورات انسانی، امکان هرگونه توسعه و از جمله توسعه اقتصادی، فراهم نمی‌شود (یوسفی‌نژاد، ۱۳۸۲، ص ۱۱۱-۱۱۲).

ج) معرفت‌شناسی: در چهارچوب بینشی اسلامی، منابع شناخت عبارت‌اند از: وحی، قلب، عقل و حس؛ اما روش‌های شناخت عبارت‌اند از: ۱. روش استدلالی یا برهان مبتنی بر عقل؛ ۲. روش تجربی که بر اساس تجربه و حس حاصل می‌شود؛ ۳. روش شهودی یا تجربه درونی که با سیر و سلوک و تهذیب نفس به دست می‌آید؛ ۴. روش شرعی یا وحیانی که منبع آن کتاب و سنت پیامبر ﷺ است (پیروز و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۱۴-۱۵).

۲-۴-۴. ارزش‌ها

آنچه در این تحقیق مدنظر است، «ارزش‌ها»ی نشست‌گرفته از اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها و مجموعه‌ای از باید و نبایدهایی هستند که اعمال انسان را هدایت می‌کنند و مرجع و ملاک قضاوت‌هایی می‌باشند که ما درباره خود و دیگران می‌کنیم» (خنیفی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۶۲).

۳-۴-۴. رفتار

رفتار یا کنش، که گاه به آن هنجار هم گفته می‌شود، برخاسته از ارزش‌ها و باورهای اساسی انسان است و بیانگر قواعدی است که چگونگی عمل و قاعده بازی را در زندگی [فردی] و اجتماعی برای انسان تعیین و ترسیم می‌کند و بر وظایف و حقوق مورد انتظار مشتمل است (یوسفی‌نژاد، ۱۳۸۲، ص ۱۱۵). در فرهنگ اسلامی از رفتار یا کنش به «عمل» یاد می‌شود؛ اما این مفهوم را می‌توان در قالب مفهوم «ارتباط» بازشناخت؛ چراکه هم‌گویی ارتباط انسان با خویش است و هم بازگویی ارتباط و چگونگی تعامل انسان با دیگر انسان‌ها و محیط پیرامون وی (دفتر برنامه‌ریزی و توسعه آموزش، ۱۳۹۱، ص ۳۴-۳۶). به‌طور مصداقی، رفتار را می‌توان در نوع احوال‌پرسی، طرز لباس پوشیدن، تزئینات و دکوراسیون داخلی، مکتوبات اداری و... مشاهده کرد (شنایدر و بارسو، ۱۳۸۲، ص ۳۵-۴۵).

به‌طور کلی، مفاهیم و مؤلفه‌هایی چون باور، تفکر، بینش، امیال و... همان مؤلفه‌ها و شاخصه‌های فرهنگ و فرهنگ سازمانی‌اند؛ ازاین‌رو با تغییر فرهنگ و باورها و بینش‌ها به سمت مسیر مطلوب، آنچه اتفاق می‌افتد، توسعه است و قرآن کریم نیز با صراحت به این مهم اشاره می‌کند و می‌فرماید: «...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ...» (رعد: ۱۱)؛ خداوند سرنوشت هیچ قوم (و ملتی) را [در مسیر هرگونه تحولی، چه مثبت و چه منفی] تغییر نمی‌دهد، مگر آنکه آنان آنچه در خودشان است، تغییر دهند!

۵. یافته‌های تحقیق

با عنایت به مبانی و مباحث پیش گفته، اکنون مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی که خروجی آن توسعه سازمانی است، مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند. گفتنی است که بیان این مؤلفه‌ها بعد انحصاری ندارد و تنها گویای یک طرح است؛ ازاین‌رو ممکن است در تحقیقات آینده مؤلفه‌های دیگری نیز به این مؤلفه‌ها افزوده شود.

۵-۱. الله محوری (به عنوان مقوله مرکزی)

الله محوری تنها به پذیرش وجود آفریننده‌ای برای جهان محدود نمی‌شود؛ چراکه حتی مشرکان نیز به خالق بودن خدا اذعان داشتند (زخرف: ۹). خدامحوری حقیقی باور به حاکمیت مطلق و پذیرش سلطه مطلق الهی بر همه هستی است: «فَأَيُّهَا تَوَلَّوْا فَتَمَّ وَجْهُ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ وَاسِعٌ عَلِيمٌ» (بقره: ۱۱۵) و نیز: «وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ» (حدید: ۴)، که آشکارا وجود نقطه‌ای را که خداوند در آن تجلی نکرده باشد، رد می‌کند؛ بدین معنا که تنها اراده خداوند در جهان هستی نافذ و مؤثر است. این نگاه، همان توحید افعالی است که خدانشناسی حقیقی در پرتو آن تفسیر می‌شود. چنین نگاهی است که انسان را به درک حضور دائم خداوند و تلاش هدفمند برای رشد، تعالی و کمال واقعی سوق می‌دهد. در غیر این صورت، هرگونه فعالیت (فردی، گروهی و سازمانی) دچار تهی‌بودگی و بی‌معنایی می‌شود. جوهره مدیریت قرآنی در همین رویکرد توحیدی و الهی نهفته است که قرآن از آن به «رنگ الهی» یاد می‌کند: «صِبْغَةَ اللَّهِ وَمَنْ أَحْسَنُ مِنَ اللَّهِ صِبْغَةً» (بقره: ۱۳۸) (روشن ضمیر و فیروزی، ۱۳۹۳، ص ۳۹).

از منظر قرآن کریم، خداباوری و ایمان به او (عنصر اعتقاد) زمینه عمل به دستورها (عنصر عمل) را در انسان به وجود می‌آورد و تمام آیاتی که بعد از ذکر ایمان عمل صالح را متذکر می‌شوند، گویای این حقیقت‌اند (بقره: ۲۵، ۸۲، ۲۷۷ و...). چنین باوری است که انسان را از حالت کمون، بی‌هدفی و پوچی بیرون می‌آورد و در این راه، حوادث و مشکلات نه تنها او را از پای در نمی‌آورند، بلکه سبب رشد و تعالی او در تمام ابعاد حیات مادی و معنوی می‌شوند. انسان باورمند به خدا، بر اساس آموزه‌های الهی واقعیت هستی را ملک خدا و تحت حاکمیت مطلق او می‌داند (بقره: ۱۰۷) و چنین پنداری فقط در سایه ایمان حقیقی امکان‌پذیر است و چنانچه در وجود افراد شکل بگیرد و ریشه بدواند، زمینه عمل و پیشرفت همه‌جانبه حیات حقیقی و طیبه او فراهم می‌شود: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۷)؛ در غیر این صورت، دستیابی به توسعه حقیقی ممکن نیست و زندگی سخت و رنج‌آوری در انتظار او خواهد بود: «وَمَنْ أَعْرَضَ عَنْ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا...» (طه: ۱۲۴)؛ و هر کس از یاد من روی گردان شود، زندگی (سخت و) تنگی خواهد داشت...».

از این آیات می‌توان چنین استنباط کرد که افراد و مدیران سازمان‌ها به توسعه حقیقی - که عنصر واقعی آن توسعه معنوی و نوعی آرامش روحی و روانی است - دست نمی‌یابند، مگر اینکه امورشان را در سایه ایمان و اعتقاد به خداوند اداره کنند. مدیران و کارمندان سازمان و هر کسی که مسئولیتی دارد، در پرتو باور به وجود و مدیریت مطلق خداوند (توحید افعالی) است که هم به آرامش درونی و روحی دست می‌یابند و هم از معیشت پایدار دنیوی برخوردار می‌شوند. «قرآن مجید روی این مطلب تکیه می‌کند که "ایمان و تقوا" نه تنها سرچشمه "برکات معنوی" است، که موجب فزونی اوراق مادی و وفور نعمت و آبادی و عمران و "برکت مادی" نیز می‌باشد» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۵، ص ۱۲۲).

با عنایت به آنچه بیان شد، می‌توان گفت: «الله محوری» مقوله و مفهوم چندبعدی است که تمام مؤلفه‌های دیگر، اعم از مؤلفه‌های سطح باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری، در نهایت به این مقوله محوری و مرکزی پیوند می‌خورند و بدون

این مؤلفه محوری، پایه و اساسی ندارند. با در نظر داشتن این نکته، در این تحقیق، «الله محوری» به عنوان مقوله و مؤلفه مرکزی و محوری فرهنگ سازمانی مطرح است و مبتنی بر آن، دیگر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (با توجه به سطوح سه گانه) استخراج و استنباط می‌شوند و ارتباط هر یک دلالت‌یابی می‌شود و مورد بحث و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

۵-۲. تقوا و توکل

قرآن کریم تصریح می‌کند که دو عامل تقوا و توکل نقش پررنگی در تعالی و توسعه مادی و معنوی انسان دارند: «وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا * وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ...» (طلاق: ۲-۳). بر اساس این آیات، خداوند ضمانت کرده است که هر کس تقوا در پیش گیرد و به او توکل کند، درمانده نمی‌شود و خداوند قادر به انجام این ضمانت است. انسان پرهیزگار و متوکل، از یک سو به دستورهای الهی عمل می‌کند و از سوی دیگر در برخورد با مشکلات با توکل به خداوند و سپردن امور به دست توانای الهی، از پیچ و خم مشکلات (و بحران‌ها) عبور می‌کند و به افق تابناک سعادت رهنمون می‌شود. تقوا و توکل سختی‌های معیشت را برطرف می‌سازد و ابرهای تیره‌وتار مشکلات را از آسمان زندگی افراد کنار می‌زند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۴، ص ۲۳۵).

کسی که دارای روح توکل است، هرگز یأس و نومیدی را به خود راه نمی‌دهد؛ در برابر مشکلات احساس ضعف و زبونی نمی‌کند؛ در برابر حوادث سخت، مقاوم است و همین فرهنگ و عقیده چنان قدرت روانی به او می‌دهد که می‌تواند بر مشکلات پیروز شود؛ و از سوی دیگر، امدادهای غیبی که به متوکلان نوید داده شده است، به یاری او می‌آید و او را از شکست و ناتوانی‌های می‌بخشد... «توکل» با این محتوای عمیق، شخصیت تازه‌ای به انسان می‌بخشد و در تمام اعمال او اثر می‌گذارد... [البته] بدیهی است توکل به این معنا، همیشه توأم با جهاد و تلاش و کوشش است، نه تبلی و فرار از مسئولیت‌ها (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۲۴، ص ۲۳۸-۲۴۰).

یکی از چالش‌های اساسی پیش روی سازمان‌ها، مواجهه با مشکلات و بحران‌هاست. سازمانی موفق خواهد بود که مدیران و کارکنانش بتوانند تهدیدها را به فرصت و ضعف‌ها را به نقطه قوت تبدیل کنند. این مهم در سایه امید، توکل و باور به نیروی برتر، یعنی خداوند، تحقق می‌یابد. انسانی که همه امور را تحت تدبیر الهی می‌داند، هم با تمام توان برای عبور از دشواری‌ها می‌کوشد و هم نتیجه را به حکمت الهی واگذار می‌کند. چنین سازمانی با روحیه توکل، در رویارویی با بحران‌ها به مراتب موفق‌تر از سازمان‌هایی است که صرفاً بر توان ظاهری و انسانی تکیه دارند.

۵-۳. امانت‌نگری در خصوص وظایف و مسئولیت‌ها

امانت‌داری یکی از زیرساخت‌های بنیادی فرهنگی برای پیشرفت به شمار می‌رود و در آموزه‌های دینی از نشانه‌های اصلی ایمان تلقی می‌شود؛ به گونه‌ای که این فضیلت اخلاقی از سطح رفتارهای تعاملی فراتر می‌رود و به عنصری بنیادین در جهان‌بینی تعالی می‌یابد؛ درحالی که خیانت‌ورزی موجب کفر و نفاق شناخته شده است؛ چنان که در قرآن کریم (مؤمنون: ۷) آمده است: مؤمنان کسانی‌اند که امانت‌دارند و به پیمان‌شان وفادارند (عربی، ۱۳۹۰، ص ۱۶۴). از

منظر قرآن کریم، انسان در برابر همه داشته‌های مادی و معنوی خویش، که در حقیقت امانت‌های الهی‌اند، مسئول است. او حتی در خصوص اعضا و جوارح خود، که ابزار عمل در مسیر رشد و هدایت‌اند، امانت‌دار محسوب می‌شود. در روز قیامت، انسان درباره بهره‌گیری از این امانت‌ها مورد پرسش و بازخواست قرار خواهد گرفت: «يَوْمَ تَشْهَدُ عَلَيْهِمْ أَلْسِنَتُهُمْ وَأَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نور: ۲۴) و «وَقَفُّوهُمْ إِنْهُمْ مَسْئُولُونَ» (صافات: ۲۴).

در فرهنگی که بر پایه امانت‌نگری بنا شده است، سازمان، وظایف، مسئولیت‌ها و تمامی داشته‌های کارکنان، امانتی الهی و بالا‌اعتبار امانتی از سوی بندگان خدا تلقی می‌شود. در چنین نگاهی، انسان سازمانی خود را موظف می‌داند که با تمام توان از این امانت‌ها پاسداری کند و کوچک‌ترین کوتاهی یا خیانتی روا ندارد. او نه تنها بار مسئولیت‌های کاری خود را می‌پذیرد، بلکه انتقال دانش، تخصص و تجربیات به دیگران را نیز وظیفه‌ای امانتی می‌شمارد. قرآن کریم در فرمانی عام می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء: ۵۸)؛ بی‌گمان خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بازگردانید». علامه طباطبایی ذیل این آیه، امانت را، هم شامل امور مالی و هم شامل امور معنوی دانسته، انتقال دانش به دیگران را بخشی از ادای امانت می‌داند و عدم وصول آنها را خیانت قلمداد می‌کند (طباطبایی، ۱۳۹۰ ق، ج ۴، ص ۳۷۸). همچنین حضرت یوسف علیه السلام هنگام پذیرش مسئولیت خزانه‌داری، با تأکید بر ویژگی‌های «حفیظ» و «علیم» بودن، اهمیت امانت‌داری در مسئولیت‌های سازمانی را یادآور می‌شود: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف: ۵۵). طبرسی در تفسیر خود بیان می‌کند که واژه «حفیظ» در آیه به معنای نگه‌دارنده امانت است. بر این اساس، زمانی که حضرت یوسف علیه السلام برای تصدی خزانه‌داری، خود را با صفات «حفیظ» (امین) و «علیم» (دانا) توصیف می‌کند، نشان می‌دهد که کارگزار حکومت - و به تبع آن، هر مدیر و کارمند سازمانی - باید امانت‌دار و آگاه باشد (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۷۱).

به‌طور خلاصه، انسان سازمانی در این فرهنگ تمام تلاش خود را صرف حفظ سازمان، انجام دقیق مسئولیت‌ها و آموزش بی‌دریغ دیگران می‌کند تا امانت‌ها را به بهترین شکل به صاحبان اعتباری و مالک حقیقی، یعنی خداوند، بازگرداند.

۵-۴. خودمعیاری

در آموزه‌های قرآن کریم، انسان موظف است که در تعامل با دیگران خودمعیاری را ملاک رفتار خویش قرار دهد؛ یعنی خود را به‌جای دیگران بگذارد. برای نمونه، در امر انفاق، خداوند فرمان می‌دهد که از اموال پاک و مرغوب ببخشند؛ زیرا هیچ کس دوست ندارد که اموال پست و ناخوشایند را دریافت کند: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ» (بقره: ۲۶۷). همچنین کسانی که دیگران را به کاری فرامی‌خوانند، ولی خود به آن عمل نمی‌کنند، به شدت نکوهش شده‌اند: «اتَّامُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ» (بقره: ۴۴) و نیز: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ» (صف: ۲). بر پایه این آموزه‌ها، کارکنان سازمان اگر خود را در جایگاه صاحب

و مالک سازمان ببینند، با تمام توان در جهت رشد و تعالی آن خواهند کوشید و از هرگونه کوتاهی، زیان‌رسانی، اسراف، بدرفتاری و آسیب رساندن به سازمان پرهیز خواهند کرد. چنین نگرشی زمینه‌ساز توسعه و رشد معنوی فرد و پیشرفت معنوی و مادی سازمان خواهد شد.

۵. عدالت‌محوری

مدت‌هاست که عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی) به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی در توسعه اجتماعی سازمان‌ها مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ به‌گونه‌ای که یافته‌های متعدد پژوهشی نقش مؤثر عدالت و ابعاد مختلف آن را در جلب نظر، افزایش مشارکت و تقویت وفاداری کارکنان (پورعزت و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۶۵) و در نتیجه توانمندسازی روان‌شناختی آنان تأیید کرده‌اند (عیدی و دیگران، ۱۳۹۷، ص ۱۸۷).

در آیهٔ آیات قرآن کریم، یکی از اهداف مهم بعثت پیامبران الهی، اقامهٔ قسط و عدل در جامعهٔ انسانی است (حدید: ۲۵). خداوند در یک فرمان عام، این مهم را به‌عنوان یک وظیفهٔ ایمانی و به‌دور از دایرهٔ مبادلهٔ سود و زیان، برای همهٔ مؤمنین توصیه می‌کند (نساء: ۱۳۵) و هشدار می‌دهد که دشمنی با جمع و جمعیتی، شما را به گناه و ترک عدالت نکشاند (مائده: ۸). خداوند ذیل آیهٔ ۵۸ سورهٔ نساء تأکید می‌فرماید که هنگام دوری و قضاوت میان مردم، بر اساس عدل حکم کنید. قرآن متقابلاً از هرگونه ظلم و بی‌عدالتی برحذر می‌داد و پیامدها و اثرات وضعی جبران‌ناپذیری برای آن گوشزد می‌کند (هود: ۱۰۲؛ اعراف: ۵ و ۴۱؛ قصص: ۳۷؛ بقره: ۲۵۸ و ۲۷۰؛ آل عمران: ۵۷). از نگاه قرآن، از جمله مصادیق ظلم، کم‌فروشی و کاستن از حقوق مردم است (اعراف: ۸۵؛ هود: ۸۵؛ شعراء: ۱۸۳). به‌طور کلی، مجموع آیاتی که مربوط به عدل و ظلم‌اند، به‌طور ویژه بر دو شاخص حق‌محوری و دوری از ظلم و ستم تأکید فروانی کرده‌اند و این دو مفهوم می‌توانند همهٔ اقسام عدالت (توزیعی، رویه‌ای و تعاملی یا مرادهای) و مخصوصاً عدالت توزیعی را مورد پوشش قرار دهد. در یک نگاه، قرآن با خطاب‌هایی چون «یا ایها الذین آمنوا»، «یا ایها الکافرون» و «یا قوم»، ویژگی‌های جمعی انسان‌ها را برمی‌شمرد و می‌گوید که اگر اکثریت جامعه صفتی خاص داشته باشند، آن ویژگی به کل جامعه نسبت داده می‌شود. یکی از این صفات، «برپاداشتن عدالت» (قوامین بالقسط) است. بر اساس آیهٔ ۱۳۵ سورهٔ نساء، مؤمنان مأمور به اقامهٔ عدالت‌اند؛ حتی اگر برخلاف منافع خودشان باشد؛ و از منظر قرآن، عدالت اجتماعی بر مصالح فردی تقدم دارد. سازمان نیز به‌عنوان ساختاری مدرن، همانند جامعه تابع این قواعد است: می‌تواند عادل یا ظالم باشد. در نگرش قرآنی، عدالت سازمان تنها در رفتار با دیگران خلاصه نمی‌شود؛ بلکه سازمان باید در سه عرصه رفتار عادلانه داشته باشد: در ارتباط با خداوند، در ارتباط با خود و در ارتباط با دیگران (محمدنژاد چاوشی و دیگران، ۱۳۹۴، ص ۱۵۲-۱۵۳).

از مجموع آیات مربوط به عدالت و ظلم می‌توان استنباط کرد که سازمان موفق و توسعه‌یافته سازمانی است که عدالت را، هم در مورد خدا، هم در مورد خود و در نهایت در مورد افراد و کارمندان خودش رعایت کند و در ارائهٔ خدمات عمومی و اجتماعی خویش کم نگذارد؛ همچنین در ارزیابی‌ها و داور۱‌ها جایگاه معنوی و مادی افراد را در

نظر بگیرد. چنین سازمانی بنیان مرصوصی است (صف: ۴) که شالوده آن بر اساس عدالت و تقوا و خشنودی خداوند بنا شده است و در نتیجه به‌دور از هرگونه بحران و آفت خواهد بود (توبه: ۱۰۹).

۵. تعاون و همیاری

تعاون که در معنای وسیع خود به «همکاری، کمک، معاضدت و اشتراک مساعی در رفع نیازهای همگانی» تعریف می‌شود، مفهوم فراگیری است که از محدوده زمانی و مکانی فراتر می‌رود و دربردارنده نوعی رابطه متقابل بین فرد و فرد، فرد و گروه یا گروه و گروه است. تعاون با این توسعه مفهومی دربردارنده رفع نیازها و توسعه (در همه ابعاد)، رفا، عدالت اجتماعی و تعالی ارزش‌های اخلاقی و... است (انتظاریان و سنجرى، ۱۳۹۲، ص ۲۳ و ۲۴). قرآن کریم نیز با اشاره به لزوم کار گروهی و پرهیز از اختلاف و پراکنده‌کاری و یک‌جهت نبودن می‌فرماید: «تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ» (مائده: ۲)؛ و (همواره) در راه نیکی و پرهیزگاری با هم تعاون کنید! و (هرگز) در راه گناه و تعدی همکاری نکنید». قرآن کریم در موارد متعددی در بعد اقتصادی دستور به انفاق و دستگیری می‌دهد (بقره: ۲۱۹ و ۲۶۷؛ نساء: ۱۶۲؛ توبه: ۱۱؛ منافقون: ۷ و...).

بر اساس آموزه‌های قرآنی، تعاون دارای دو رکن اساسی است: همکاری و داشتن هدف مشترک. قرآن کریم مردم را به همکاری برای دستیابی به خیر و تقوا دعوت کرده، از همکاری در گناه و دشمنی نهی می‌کند. برای مثال، تولید انگور می‌تواند برای تغذیه و دارو باشد که امری خیر است یا برای تهیه شراب، که گناه است. هر دو تعاون‌اند؛ اما فقط تعاون در مسیر خیر مورد تأیید اسلام است. بنابراین، تعاون به‌معنای هرگونه همکاری برای هدفی مشترک است؛ اما در نگاه اسلامی، تنها تعاونی مشروع شمرده می‌شود که در راستای اهداف مجاز و بی‌گناه باشد. شرکت‌های تجاری و تعاونی نمونه‌هایی از این همکاری مجازند؛ به‌شرط آنکه فعالیت آنها بر پایه رفع نیاز انسان‌ها و بدون ایجاد گناه و دشمنی باشد (یوسفی، ۱۳۹۵، ص ۷۳-۷۴).

بر اساس آنچه گفته شد، در فرهنگ سازمانی برگرفته از قرآن کریم، تعاون و همکاری (در ابعاد مختلف مادی و معنوی) یکی از ارزش‌های بنیادین به‌شمار می‌آید. نهادینه‌سازی این ارزش در سازمان‌ها، زمینه‌ساز افزایش بهره‌وری و انسجام درونی می‌شود. در سازمانی که روحیه تعاون حاکم باشد، کارکنان بدون چشمداشت مادی و صرفاً با نیت خیرخواهی، در حل مشکلات یکدیگر می‌کوشند. افراد تازه‌وارد نیز با حمایت و محبت سایر همکاران، تا رسیدن به مهارت کامل همراهی می‌شوند. این روحیه همکاری، ضمن کاهش سختی کار، همدلی و محبت در میان اعضا را تقویت می‌کند و موجب می‌شود که در هنگام بروز مشکلات فردی، همه خود را در قبال یاری‌رسانی مسئول بدانند.

۵.۷. نظم و انضباط

فرهنگ نظم و انضباط در هر سازمانی لازم و شرط اولیه هر نوع توسعه، و ابزار اصلی بهره‌وری و کارایی در سازمان است و به‌عبارتی توسعه سازمان‌ها در بستر فرهنگ نظم و انضباط قابل تحقق است و نقص این امر می‌تواند باعث هرج‌ومرج

شود و سازمان را از مسیر اهداف خود منحرف کند (حسینی و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۳۶؛ میرزاخانی و درویشی، ۱۳۹۴، ص ۴-۱). از منظر قرآن کریم نیز محور نظام هستی و تمام امور عالم بر اساس نظم بنا شده و خداوند انسان را بارها به تفکر درباره این نظم عجیب عالم خلقت فراخوانده است (آل عمران: ۱۹۰؛ نمل: ۸۶؛ قصص: ۲۲؛ اعراف: ۱۸۵ و...). می‌توان با محور قرار دادن این تعالیم و بهره‌گیری از ویژگی‌های انسان در قرآن کریم، به راهکارهایی دست یافت که نظمی خودکنترل ایجاد کند؛ نظمی که افراد در هر شرایطی به آن پایبند بمانند (حسینی و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۳۷).

مفهوم این آیات به‌وضوح بر این حقیقت دلالت دارد که انسان برای سامان‌دهی به زندگی فردی، اجتماعی و شغلی خود ناچار به رعایت نظم و انضباط است. بر این اساس، تمامی کارکنان سازمان، از مدیران عالی‌رتبه گرفته تا کارمندان عادی، باید خود را ملتزم به رعایت قوانین و مقررات بدانند. این التزام باعث جلوگیری از هرج‌ومرج در محیط کاری می‌شود و فضایی سالم، بانشاط و کارآمد برای سازمان فراهم می‌کند که در نهایت به افزایش بهره‌وری و تحقق سریع‌تر و دقیق‌تر اهداف منجر می‌شود که عبارت دیگری از توسعه سازمانی در بعد مادی و معنوی است.

۵-۸. توانمندسازی منابع انسانی

امروزه نیروی انسانی ماهر و توانمند یکی از مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. یکی از عوامل کلیدی در بروز خلاقیت در سازمان، ایجاد فرهنگ سازمانی مناسبی است که در آن کارکنان برای رشد استعدادها و بروز توانمندی‌های ذهنی خود تلاش کنند. این فرایند با اثرگذاری و اثرپذیری متقابل میان اندیشه‌ها و تکمیل ایده‌ها، نه‌تنها موجب پیشرفت سازمان، بلکه در نهایت سبب توسعه جامعه خواهد شد (سیدنقوی و عباس‌پور، ۱۳۸۹، ص ۹۲-۱۱۰). صریح‌ترین واژه بیانگر این مفهوم در قرآن کریم، واژه «رشد» است. خداوند درباره حضرت ابراهیم علیه السلام می‌فرماید: «وَلَقَدْ آتَيْنَا إِبْرَاهِيمَ رُشْدَهُ مِنْ قَبْلُ وَكُنَّا بِهٖ عَالِمِينَ» (انبیاء: ۵۱). رشد در این آیه به‌معنای راه یافتن به مقصد و هرگونه خیر و صلاح است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۳، ص ۴۲۸). چنان‌بعد از شنیدن قرآن گفتند: «ما قرآن عجیبی شنیده‌ایم» که «يَهْدِي إِلَى الرُّشْدِ فَآمَنَّا بِهٖ...» (جن: ۲-۱)؛ به راه راست هدایت می‌کند؛ پس ما ایمان آوردیم». در جای دیگر، رشد به‌معنای پختگی و رشد عقلی به‌کار رفته است «...أَنسَتُمْ مِنْهُمْ رُشْدًا...» (نساء: ۶) که در مقابل آن، سفاقت و سبک‌عقلی در امور مادی و معنوی و عدم تشخیص مصالح و منافع است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۳، ص ۲۶۷-۲۶۹).

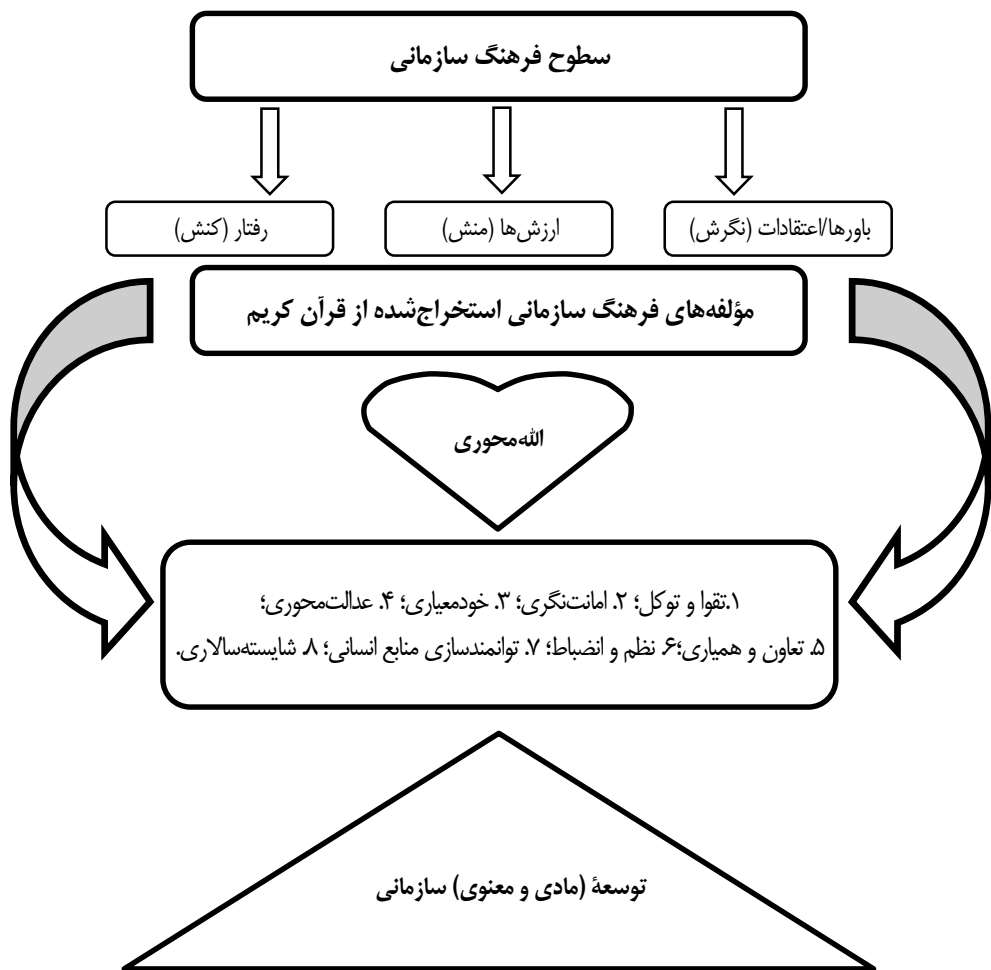
مجموعه آیات پیش‌گفته انسان را به‌سوی رشد و ترقی همه‌جانبه دعوت می‌کند و رشد و تعالی را تنها در بعد صرفاً مادی خلاصه نمی‌کند و چنین توصیه‌هایی مطلق‌اند و محصور در زمان و مکان یا بعد مادی یا تنها بعد معنوی نیستند؛ از این‌رو چنین رویکرد جامعی، در سازمان‌ها نیز قابل تسری و تطبیق است. تمرکز اصلی فرهنگ دانش‌محور برگرفته از مجموعه فرموده‌های قرآن، بر ارتقای علمی، افزایش توانمندی‌ها، تخصص‌ها و مهارت‌ها، آمادگی و توان رویارویی با تحولات محیطی، رقابت‌طلبی سالم و استفاده از فرصت‌ها و قوت‌های سازمان و کارکنان است (صادقی، ۱۳۹۹، ص ۵۶). خلاصه اینکه نتیجه طبیعی چنین فرهنگ سازمانی‌ای که به توانمندسازی منابع انسانی خویش توجه نشان دهد، در نهایت اثربخشی سازمان را بالا می‌برد و زمینه توسعه سازمانی را فراهم می‌آورد.

۵-۹. شایسته‌سالاری

به‌طور کلی کارایی هر سازمان به نحوه مدیریت و بهره‌برداری صحیح از منابع انسانی آن وابسته بوده و موفقیت سازمان در گرو به‌کارگیری مدیران مجرب و شایسته برای تحقق اهداف سازمان است. نظام شایسته‌سالاری فرایند انتصاب افراد مناسب در جایگاه‌های متناسب با توانمندی‌ها، تجربیات و قابلیت‌های آنان را مورد توجه قرار می‌دهد. در شرایط پرتلاطم محیطی، مدیران برای موفقیت نیازمند شایستگی‌هایی فراتر از دانش حرفه‌ای‌اند. این شایستگی‌ها باید در ابعاد شخصیتی، حرفه‌ای، نگرشی و رفتاری رشد یابند. استقرار فرهنگ شایسته‌سالاری فواید فراوانی به‌همراه دارد؛ از جمله: تقویت رقابت‌جویی سالم، ترویج فرهنگ تکریم نخبگان، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش نیروهای خلاق و نوآور، بهبود فرهنگ سازمانی، تقویت همبستگی و تعهد شغلی، افزایش اعتماد به نفس کارکنان، و غنی‌سازی سرمایه انسانی سازمان (ارتنگلی فراهانی و دیگران، ۱۴۰۲، ص ۲۲۸). در داستان قرآنی حضرت یوسف علیه السلام آمده است: «وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْمِنُ بِهٖ اَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِی فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ اِنَّكَ الْیَوْمَ لَدِیْنَا مَكِیْنٌ اَمِیْنٌ * قَالَ اَجْعَلْنِی عَلٰی خَزَاۤئِنِ الْاَرْضِ اِنِّیْ حَفِیْظٌ عَلِیْمٌ» (یوسف: ۵۵). پس از آنکه یوسف نزد پادشاه مصر به مقام و منزلتی والا دست یافت و دانست که سخنش مورد پذیرش قرار می‌گیرد، با تکیه بر دانش و تخصص خود در زمینه امانت‌داری و امور اقتصادی، مدیریت اقتصاد مصر را درخواست کرد. پادشاه که به شایستگی او یقین داشت، با این درخواست موافقت کرد. یوسف با علم، آگاهی و توان بالای مدیریتی خود توانست خواب پادشاه را تعبیر کند و راه مقابله با بحران‌های اقتصادی آینده را نشان دهد؛ تبعیض‌های ناروا را از میان بردارد و توطئه‌های دشمنان را خنثی کند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۰، ص ۴ و ۷). طبرسی نیز در توضیح این داستان می‌گوید: هنگامی که بی‌گناهی حضرت یوسف علیه السلام اثبات شد و او با استدلال و پاکدامنی، عقل، فضل و امانت‌داری خود را نزد پادشاه مصر به‌نمایش گذاشت، پادشاه چنان تحت تأثیر قرار گرفت که یوسف را برای اداره امور کشور و مشاوره در کارهای مهم برگزید. او به یوسف گفت: «امروز نزد ما دارای مقام و منزلت بزرگی شده‌ای». ابن عباس نیز بیان کرده است که منظور از «مکین و امین» این است که پادشاه یوسف را در قلمرو حکومت خود صاحب قدرت و اختیار کرد و او را شریک و امانت‌دار امور حکومتی ساخت (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۳۶۹-۳۷۰).

به‌طور کلی از منظر قرآن کریم، شایسته‌سالاری دارای معیارهای چون تقوا، ایمان، عدالت، علم، صداقت، بصیرت، اخلاق نیکو، رفق و مدارا، قاطعیت، انتقادپذیری، تغافل، ایجاد امیدواری، صبر و استقامت است و مجموعه این معیارها برای انسان مزیت و شایستگی می‌آورد که نتیجه طبیعی همه اینها، کارایی را که عبارت دیگری از توسعه است، در صحنه سازمان ایجاد می‌کند و لذا یک مدیر شایسته لازم است که اولاً خود جامع این صفات باشد و ثانیاً فرهنگی را در سازمان ایجاد کند که در انتخاب‌ها و گزینش‌ها، این معیارهای شایستگی را مدنظر قرار دهد (ارتنگلی فراهانی و دیگران، ۱۴۰۲، ص ۲۳۰). از مجموع مؤلفه‌های یادشده، در نهایت می‌توان به الگوی مفهومی ذیل دست یافت:

شکل ۳. الگوی مفهومی نهایی توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی از منظر قرآن کریم



بر اساس این الگوی مفهومی، فرهنگ سازمانی که مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و رفتار است، بستر و بنایی است که خروجی نهایی مجموعه مؤلفه‌های آن، منجر به توسعه سازمانی شده است و در این میان، «الله‌محوری»، به‌مثابه مقوله مرکزی و به‌منزله قلب و قطب دیگر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی قرآن‌محور مطرح است.

نتیجه‌گیری

مقاله یادشده به تحلیل و بررسی «توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی از منظر قرآن کریم» پرداخته و به این منظور، پس از بررسی مؤلفه‌ها و شاخصه‌های فرهنگ سازمانی قرآن‌محور، به این نتیجه رسیده است که فرهنگ سازمانی مطلوب باید بر مبنای ارزش‌ها و آموزه‌های اسلامی بنا شود تا بتواند به توسعه و پیشرفت همه‌جانبه سازمان‌ها

منجر شود. از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در قرآن، «الله‌محوری» است که به‌عنوان مبنای اصلی در تمامی رفتارها و تصمیمات سازمانی شناخته می‌شود. این مقوله محوری به دیگر مؤلفه‌ها، مانند عدالت‌محوری، امانت‌داری، تعاون و همیاری، خودمعیاری و احترام به کرامت انسانی پیوند می‌خورد؛ به‌گونه‌ای که تمام این شاخص‌ها در راستای تعالی سازمان و رشد آن از منظر قرآن قرار دارند.

این تحقیق نشان داده است که توسعه سازمانی مبتنی بر فرهنگ سازمانی «الله‌محور»، نه تنها بر ابعاد مادی، بلکه بر ابعاد معنوی و اخلاقی نیز تأثیرگذار است و به تحقق رشد و پیشرفت همه‌جانبه کمک می‌کند. این توسعه زمانی میسر است که تمامی افراد سازمان، اعم از مدیران و کارکنان، به ارزش‌های اسلامی و اصول اخلاقی قرآن در تعاملات و فعالیت‌های خود پایبند باشند. از این‌رو فرهنگ سازمانی باید فضایی را فراهم کند که در آن تقوا، امانت‌داری، عدالت، تعاون و احترام به کرامت انسانی، اصول بنیادین حاکم باشد.

در نهایت، این پژوهش بر لزوم توجه به آموزه‌های قرآن در هنگام طراحی و پیاده‌سازی فرهنگ سازمانی تأکید دارد و نشان می‌دهد که استفاده از این آموزه‌ها نه تنها باعث تعالی فردی و جمعی می‌شود، بلکه سازمان‌ها را در مسیر توسعه پایدار و موفقیت‌های همه‌جانبه قرار می‌دهد.

منابع

قرآن کریم.

- احمدی ندوشن، علیرضا (۱۳۹۴). بررسی نظری نقش فرهنگ و چگونگی اثرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی صنعت نفت. کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روان‌شناسی و علوم اجتماعی. تهران: مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما.
- احمدی، غلامعلی و حاجی‌علی‌اکبری، ندا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت استراتژیک. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع. تهران: شرکت مدیران ایده‌پردازان پایتخت ایلیا.
- ارتگلی فراهانی، اسماعیل، عطریان، فرامرز و روستایی حسین‌آبادی، یاسر (۱۴۰۲). بررسی راهکارهای توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها و نقش آن در ارتقاء سلامت اجتماعی. فصلنامه علمی - پژوهشی سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۷(۲)، ۲۲۷-۲۳۷.
- افجه، سیدعلی‌اکبر (۱۳۷۰). مدیریت و توسعه سازمانی (OD). آینده‌پژوهی مدیریت، ۳(۲)، ۷۷-۹۲.
- انتظاریان، ناهید و سنجرى، محمد (۱۳۹۳). تأثیر بخش تعاون بر بهبود فرهنگ کار جمعی در اقتصاد کشور. ماهنامه کار و جامعه، (پیاپی ۱۶۸)، ۲۳-۲۷.
- ایمانی، جواد (۱۳۹۰). بررسی فرهنگ سازمانی و اداری آموزش و پرورش و ارائه راهکارهای عملی ارتقای آن در جهت برنامه توسعه. هرمزگان: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- برومند، زهرا (۱۳۸۲). بهبود و بازسازی سازمان. تهران: هیات.
- بشیر بنائم، یاسر (۱۳۹۱). نقش فرهنگ سازمانی در توسعه تفکر راهبردی. فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، ۹(۳)، ۱۱-۲۸.
- پورعزت، علی‌اصغر، احسانی‌مقدم، نداء، یزدانی، حمیدرضا و کوب، فائز (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. مدیریت دولتی (دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، ۵(۱)، ۸۶۵-۸۷۷.
- پیروز، علی‌آقا و همکاران (۱۳۹۲). مدیریت در اسلام. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- پیروز، علی‌آقا و همکاران (۱۴۰۲). مبانی دینی - اعتقادی مدیریت عملکرد سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۳(۲)، ۶۵-۸۲.
- حسینی، سیدحسن و دیگران (۱۴۰۱). تدوین الگوی انضباط سازمانی با تمرکز بر انضباط ظاهری و انضباط معنوی. فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۲(۱)، ۷-۲۰.
- خنیفر، حسین و همکاران (۱۳۹۱). ارائه مدل مفهومی ارزش‌های کاری در چهارچوب نظام ارزشی اسلام، مجله علمی - پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰(۱)، ۶۱-۹۶.
- دفتر برنامه‌ریزی و توسعه آموزش (۱۳۹۱). درسمانه آموزشی فرهنگ سازمانی و ارتباطات مؤثر در سازمان مبتنی بر ارزش‌های اسلامی (از مجموعه دوره‌های آموزشی بدون خدمت، موضوع بخشنامه شماره ۲۶۶۸۰/۲۰۰، مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۲۰).
- رنگریز، حسن (۱۳۹۴). تحلیل مسائل برنامه‌ریزی نیروی انسانی. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- روشن‌ضمیر، محمدابراهیم و فیروزی، نعمت‌الله (۱۳۹۳). نقش خدامحوری و مؤلفه‌های آن. آموزه‌های قرآنی (دانشگاه علوم اسلامی رضوی)، ۱۱(۲۰)، ۲۹-۵۲.
- زارعی متین، حسن (۱۳۷۷). تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی. مجله مجتمع آموزش عالی قم، ۱۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۸.
- سیدنقوی، میرعلی و عباس‌پور، حسین (۱۳۸۹). تحلیل رابطه احساس توانمندی و خلاقیت کارکنان با فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی). فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۱)، ۹۱-۱۱۴.
- شنایدر، سوزان سی و بارسو، ژان لویی (۱۳۸۲). مدیریت در پهنه فرهنگ‌ها. ترجمه سیدمحمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر نشر پژوهش‌های فرهنگی.

- صادقی، عبدالکریم (۱۳۹۹). شاخص‌های مطلوب فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی بر اساس منابع اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. قم: جامعة المصطفی (مؤسسه علوم انسانی).
- صالحی، منصوره (۱۳۹۲). شناسایی مفروضات بنیادین فرهنگ سازمانی در محیط‌های آموزشی با تأکید بر آموزه‌های اسلامی. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۰ق). *المیزان فی تفسیر القرآن*. بیروت: مؤسسه الأعلمی للمطبوعات.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۳۷۲). *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*. مصححان: فضل الله یزدی طباطبایی و هاشم رسولی. تهران: ناصر خسرو.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). *فرهنگ سازمانی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰). *بالندگی سازمانی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری.
- عربی، حسینی (۱۳۹۰). راهکارهایی برای تقویت امانت‌داری در بعد فردی و اجتماعی. *دوفصلنامه علمی - تخصصی اسلام و علوم اجتماعی*، ۳(۶)، ۱۶۳-۱۸۴.
- عسگریان، محمد (۱۳۸۸). مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی. *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۶(۲۴)، ۱۰۱-۱۲۴.
- عبیدی، حسین، فرجی، رسول، صادقی، احدیه و ناصری پلنگر، ولی (۱۳۹۷). نقش عدالت سازمانی در توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان ادارات و ورزش و جوانان استان ایلام. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش* (دانشگاه صنعتی شاهرود)، ۵(۲)، ۱۸۷-۲۰۱.
- کریمیان، طاهره و افشاری، عبدالرحمن (۱۴۰۱). نقش فرهنگ سازمانی در توسعه و تسهیم دانش در سازمان. *مدیران متیگر*، ۲(۲)، ۴۵-۵۸.
- گرچی‌دوز، سمیه و دیگران (۱۳۹۶). تحلیلی بر تغییر فرهنگ سازمانی سازمان آموزش و پرورش بر اساس مدل ادگار شاین. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۳(۴)، ۷۳-۹۴.
- محمدنژاد چاوشی، حبیب و دیگران (۱۳۹۴). سازمان عادل (واکاو) عدالت سازمانی در پرتو قرآن و روایات. *مدیریت دانشگاه اسلامی*، ۱۰(۲)، ۱۴۷-۱۶۶.
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۱). *مجموعه آثار*. تهران: صدرا.
- مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از نویسندگان (۱۳۷۱). *تفسیر نمونه*. تهران: دار الکتب الاسلامیه.
- منطقی، محسن (۱۴۰۰). اعتباریابی و اعتمادسازی در مطالعات اسلامی با تأکید بر دانش مدیریت. *تحقیقات بنیادین علوم انسانی*، ۷(۳)، ۱۰۱-۱۲۲.
- منطقی، محسن (۱۴۰۱). تکامل مدیریت اسلامی در بستر انقلاب اسلامی ایران. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱۲(۲)، ۷-۲۰.
- مهربانی مجد، لیلا (۱۳۹۲). بهسازی سازمان. *مجله فرهنگ و رفتار اداری*، ۵(۵)، ۱۳-۱۶.
- میرزاخانی، عبدالرحمن و درویشی، صیاد (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق کار در نظم و انضباط سازمانی (بررسی موردی سازمان پلیس). *مطالعات مدیریت بر آموزش نظامی*، ۸(۲)، ۱-۲۴.
- نوروزی، محمدتقی (۱۴۰۲). جایگاه الگوی مداخلات بینشی، ارزشی و رفتاری در راهبردهای تحول سازمان از منظر آیت‌الله مصباح یزدی. *اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۱۳(۱)، ۳۷-۴۰.
- یوسفی، احمدعلی (۱۳۹۵). *اقتصاد تعاونی از منظر اسلام*. قم: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- یوسفی‌نژاد، علی (۱۳۸۲). فرهنگ، توسعه و دین (الزام‌ها و ضرورت‌ها). *نشریه اقتصاد اسلامی*، ۳(۱۲)، ۱۱۱-۱۳۰.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture*. New York: Addison Wesley.
- Juhani, I. & Magda, H. (2007). The Relationship between Organizational Culture and the Deployment of Systems Development Methodologies. *Journal MIS Quarterly*, 31(1), 35-58.



Components of the Principles of Participatory Transparency from the Perspective of the Quran and Its Organizational Implications

✉ **Hafizollah Asghari**  / PhD Scholar in Quran and Sciences, Management Orientation, Al-Mustafa International University, Qom, Iran
hafizullahasghari@gmail.com

Abolfazl Gaini / Assistant Professor, Research Institute of Hawzeh and University, Qom, Iran
againi@rihu.ac.ir

Amir Hamzeh Mehrabi / Associate Professor, Shahid Mahallati University, Qom, Iran
Received: 2025/07/06 - Accepted: 2025/09/30
mehrabi.amir39@gmail.com

Abstract

Transparent decision-making and actions in the organization will lead to effective stakeholder participation, while lack of transparency leads to dissatisfaction and reduced participation. Keeping the organization safe from concealment requires that the components of the principles of participatory transparency are first extracted from the perspective of the Quran as a guide to action, and then acted upon. For this purpose, the present study examines the components of the principles of transparency from the perspective of the Quran and its organizational implications. In the present study, data were collected using a library method, the questionnaire method was used to refer to the Holy Quran, and the semantic study method was used for the organizational implications of transparency. In this article, key points have been extracted and categorized under the explanation of organizational implications. To obtain specific findings, organizational implications have been classified into five headings. The research findings show that belief in God's omniscience, human accountability before God, the trustworthiness of positions, the right of people to be informed about affairs, and the right to participate in determining their destiny are among the components of the foundations of participatory transparency from the perspective of the Quran.

Keywords: Participatory Transparency, Organizational Implication, Implication Research.

مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی از منظر قرآن و دلالت‌های سازمانی آن

حافظ‌الله اصغری  / دانش‌پژوه دکتری قرآن و علوم، گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمية، قم، ایران hafizullahasghari@gmail.com

ابوالفضل گائینی / استادیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران againi@rihu.ac.ir

امیرحمزه مهرابی / دانشیار دانشکده شهید محلاتی، قم، ایران mehrabiamir39@gmail.com

دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۵ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۸

چکیده

تصمیم‌گیری و اقدام‌های عملی شفاف در سازمان، مشارکت مؤثر ذی‌نفعان را در پی خواهد داشت؛ درحالی‌که عدم شفافیت منجر به نارضایتی و کاهش مشارکت آنها می‌شود. مصون نگه داشتن سازمان از پنهان‌کاری ایجاب می‌کند که ابتدا مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی از منظر قرآن به‌عنوان راهنمای عمل استخراج شده، سپس به آن عمل شود. بدین منظور در تحقیق حاضر مؤلفه‌های مبانی شفافیت از منظر قرآن مشخص و دلالت‌های سازمانی آن بررسی شده است. در پژوهش حاضر داده‌ها به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری شده‌اند، از روش استنتاجی برای مراجعه به قرآن کریم بهره گرفته شده و از روش دلالت‌پژوهی برای دلالت‌های سازمانی شفافیت استفاده شده است. در این نوشتار نکات کلیدی استخراج و ذیل تبیین دلالت‌های سازمانی دسته‌بندی گردیده است. برای به‌دست آوردن یافته‌های مشخص، دلالت‌های سازمانی در پنج عنوان طبقه‌بندی شده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که باور به عالم بودن خداوند، پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خداوند، امانت بودن منصب‌ها، حق آگاهی مردم از امور و حق مشارکت در تعیین سرنوشت، از مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی از منظر قرآن هستند.

کلیدواژه‌ها: شفافیت مشارکتی، دلالت سازمانی، دلالت‌پژوهی.

مقدمه

سازمان‌ها از بدو شکل‌گیری خود به‌منظور برآوردن هدف‌های مشخص به‌وجود آمده‌اند. این مهم سبب به‌وجود آمدن انتظارات ارباب‌رجوع و ذی‌نفعان از سازمان‌ها شده است. با ورود به هزاره سوم و هم‌زمان با بالا رفتن دامنه و عمق آگاهی مردم از حقوق شهروندی خود، شاهد رشد انتظارات آنها از سازمان‌ها هستیم. ازسوی دیگر، تمایل به پنهان‌کاری و در دسترس قرار ندادن اطلاعات از سوی کارگزاران باعث نارضایتی ذی‌نفعان و عدم شفافیت در سازمان می‌شود در ایام کنونی که مرزهای خصوصی خلوت سازمانی و محدوده‌های درونی و بیرونی برداشته شده است و ذی‌نفعان به‌مدد فناوری‌های نوین توانسته‌اند عملکرد سازمان‌ها را زیر ذره‌بین و داوری قرار دهند و در مورد سازمان‌ها اظهارنظر کنند، انتظار می‌رود که سازمان‌ها شفاف‌تر عمل کرده، اطلاعات مورد نیاز را در عرصه تصمیم‌گیری و اجراء بدون ابهام در اختیار ذی‌نفعان قرار دهند.

عملکرد شفاف در سازمان نیازمند آگاهی از مبانی شفافیت در سازمان است. برای برون‌رفت از این مشکل، پژوهش‌های متعددی درباره «شفافیت» در دو بخش عملی و نظری انجام شده است. برخی از پژوهش‌های نظری صورت‌گرفته «شفافیت سازمانی» را از مفاهیم زاینده عصر مدرن دانسته‌اند که در ادبیات دینی درباره آنها بحث نشده است. عده‌ای دیگر آن را از منظر دینی به‌صورت کلی تبیین کرده‌اند؛ درحالی‌که جامعه اسلامی ایجاب می‌کند که برای مصون نگه داشتن سازمان‌ها از پنهان‌کاری و به‌دست آوردن اعتماد ذی‌نفعان، ابتدا مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی را از منظر قرآن به‌عنوان راهنمای عمل استخراج کرده، سپس به آن عمل کنند؛ زیرا چنانچه مدیران و کارکنان سازمان‌ها از مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی اطلاع نداشته باشند، پنهان‌کاری و زیرآب‌زنی در سازمان‌ها به‌دور از انتظار نخواهد بود. بدین منظور، در تحقیق حاضر مؤلفه‌های مبانی شفافیت از منظر قرآن مشخص گردیده و دلالت‌های سازمانی آن بررسی شده است. ازاین‌رو تحقیق حاضر درصدد است به این سؤال پاسخ دهد که مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی از منظر قرآن چیست و دلالت‌های سازمانی آن کدام‌اند.

این مهم می‌طلبد که ضمن بهره‌گیری از تجربه دانشمندان مدیریت در موضوع شفافیت، آیات قرآن در خصوص موضوع مدنظر مورد بررسی قرار گیرند و نکات کلیدی و ایده‌های مطرح‌شده درباره شفافیت از آموزه‌های قرآنی استخراج شده، مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشخص شوند؛ لذا در این پژوهش سعی شده است که مؤلفه‌های مبانی شفافیت از منظر قرآن استخراج و دلالت‌های سازمانی آن تبیین شود.

۱. ادبیات نظری

شفافیت: شفافیت در موضوعات مختلف معانی متفاوتی دارد؛ برای مثال، شفافیت در زمینه حسابداری همانند شفافیت در زمینه سازمانی و دولتی نیست (زندیه و سروی، ۱۳۹۲، ص ۱۱۶-۱۳۴؛ Simon, 2006, p.1029-1031)؛ ازاین‌رو واژه «شفافیت»، بسته به اینکه در چه زمینه‌ای به‌کار رفته باشد، معانی گوناگونی دارد که در این نوشتار به معنای مرتبط با این تحقیق اکتفا می‌شود. آرمسترانگ شفافیت را دستیابی بدون مانع شهروندان به اطلاعات معتبر و بهنگام

از تصمیمات و عملکرد بخش دولتی می‌داند (Armstrong, 2005, p.1). ویژگی برجسته این تعریف این است که تصمیم‌گیری و عمل را با هم شامل می‌شود.

مشارکت: مشارکت نیز از مفاهیمی است که در موضوعات گوناگون تعریف‌های متفاوت دارد. بر اساس یک تعریف، «مشارکت» عملی جمعی، آگاهانه و داوطلبانه است که دربردارنده دخالت ذی‌نفعان در امور سازمان و در سطوح مختلف تصمیم‌گیری‌های اداری و عملیاتی در کارکردهای سازمانی است که حیات کاری ایشان به آن بستگی دارد (جباری، ۱۳۷۸، ص ۸۷). این تعریف، مشارکت را یک عمل جمعی، آگاهانه و داوطلبانه دانسته است که سطوح مختلف سازمانی را دربرمی‌گیرد و تصمیم‌گیری و اقدامات عملی را با هم شامل می‌شود.

شفافیت مشارکتی: شفافیت مشارکتی به این معناست که همه ذی‌نفعان بتوانند به‌صورت شفاف در تصمیمات سازمانی شرکت کنند (پدرام و رحمانی‌زاده دهکردی، ۱۳۸۱، ص ۸۸).

مبانی: منظور از مبانی، ریشه‌های اصلی پابندی سازمان به اصل شفافیت است. مبانی از اعتقادات دینی نشئت می‌گیرد که زندگی دنیوی و اخروی را درهم‌تنیده می‌داند. مطابق مبانی دینی، انسان خود را در پیشگاه خداوند مسئول و پاسخ‌گو می‌داند (نبوی، ۱۳۸۳، ص ۱۶۳). همچنین بر طبق همین مبانی، انسان در برابر انسان‌های دیگر و حتی در برابر اعضا و جوارح خود باید پاسخ‌گو باشد و گستره آن تمام اعمال فردی و اجتماعی انسان را دربرمی‌گیرد (علیخانی، ۱۳۸۴، ص ۵۲). با توجه به باور به معاد، پاسخ‌گویی هم در حوزه فردی و هم در حوزه اجتماعی بیان شده است که نگارنده با تتبع در قرآن مواردی از آن را بیان می‌کند.

در جوامع اسلامی، ذی‌نفعان سازمان هنگامی مشارکت مؤثر در سازمان خواهند داشت که کارکنان و مدیران به امانت بودن پست و مقام باور داشته باشند (طاهری و ارسطاء، ۱۳۹۵، ص ۱۱؛ طاهری و دیگران، ۱۳۹۸، ص ۸۸)، حکومت را امانتی از سوی خداوند و مردم بدانند (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۱۸۰؛ موسوی و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۸۶) و برای مردم حق آگاهی از اموری که به آنها مرتبط است (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۱۸۵) و حق مشارکت در تعیین سرنوشت (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۱۸۶) قائل باشند؛ همچنین به عالم بودن خداوند به همه چیز و پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خدا باور داشته باشند؛ چنان‌که امام علی علیه السلام به عالم بودن خداوند به همه داشت و از ینش توجیدی خود در هدایت فکری کارگزاران بهره می‌برد (پارسائیان، ۱۴۰۳، ص ۷۷). آن حضرت در نامه‌ها و دستورالعمل‌های رسمی، به بزرگی حکومت، قدرت و نظارت خداوند بر اعمال کارگزاران توجه می‌دهند (نهج‌البالغه، نامه ۵۳).

موارد یادشده، از مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی‌اند که در مبانی نظری با رویکرد اسلامی به‌صورت پراکنده مورد پژوهش قرار گرفته‌اند؛ اما تحقیق حاضر مؤلفه‌های یادشده را از منظر قرآن مورد بررسی قرار داده و در دسته‌بندی‌های مشخص مستندات قرآنی این مؤلفه‌ها را ذکر کرده است.

۲. پیشینه پژوهش

پیشینه دربرگیرنده بازنگری جامع آثار انتشار یافته در زمینه مورد علاقه پژوهشگر است. پیشینه به پژوهشگر کمک می‌کند تا یافته‌های پژوهش را بر نکاتی که در مطالعات انتشار یافته مهم تلقی شده‌اند، متمرکز کند (سکاران، ۱۳۹۸، ص ۴۹). در موضوع «شفافیت»، تا کنون پژوهش‌های متعدد عملی و نظری انجام شده است. پیشینه عملی، تجربیات و اقدام‌های عملیاتی شده در حوزه شفافیت را نشان می‌دهد؛ درحالی‌که پیشینه نظری ناظر به دیدگاه‌ها، نظریه‌ها و رویکردهای موجود در مورد شفافیت است که خود به پیشینه عام و خاص قابل تقسیم است. به تحقیقاتی که تنها ایده‌های مطرح شده شفافیت در سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند، «پیشینه عام» اطلاق می‌شود؛ اما «پیشینه خاص» به آن پیشینه‌ای گفته می‌شود که شفافیت را از منظر اسلام بحث و بررسی کرده و با پژوهش حاضر مرتبط‌تر باشد. در این تحقیق سعی شده است که به تازه‌ترین پژوهش‌های مرتبط اشاره و تفاوت آنها با تحقیق پیش رو بیان شود. در تحقیق خردمند با عنوان «جایگاه فقهی شفافیت اطلاعات حکومت اسلامی»، اصول، قواعد و ادله فقهی دسترسی آزاد به اطلاعات دولت مورد بررسی قرار گرفته، اما به مؤلفه‌های شفافیت توجه نشده است (خردمند، ۱۳۹۸). در مقاله اختری و دارابی با عنوان «شفافیت از دیدگاه حکومت اسلامی و حکمرانی خوب» بیان شده است که عدم شفافیت باعث عدم توسعه و بی‌عدالتی اجتماعی و انتقال منابع عمومی به سمت افراد خاص می‌شود و شفافیت، زمینه‌های اصلاح، کاهش فساد، پاسخ‌گویی، کارآمدی و مسئولیت‌پذیری را فراهم می‌کند و سرانجام باعث رفتار درست مطابق قانون خواهد شد؛ اما مؤلفه‌های شفافیت در این مقاله مورد بحث قرار نگرفته است (اختری و دارابی، ۱۳۹۸).

طاهری، ارسطا و ملک‌فضلی در مقاله‌ای با عنوان «مبانی و آثار اصل شفافیت از منظر اندیشه سیاسی اسلام» شفافیت را از موضوعات محوری در مباحث حکومت‌داری، و مردم‌سالاری دینی را از منظر اندیشه سیاسی دینی مبتنی بر آگاهی مردم می‌دانند که موجب می‌شود مسائل جامعه به صورت شفاف با مردم در میان گذاشته شود. در این پژوهش به مؤلفه‌های مبانی شفافیت از منظر قرآن اشاره نشده است (طاهری و دیگران، ۱۳۹۸).

حسینی در تحقیق خود با عنوان «مؤلفه‌های تحقق شفافیت در حکومت از دیدگاه امام علی (ع) در نهج‌البلاغه» مؤلفه‌های شفافیت را به صورت کلی از منظر نهج‌البلاغه بررسی کرده است؛ درحالی‌که پژوهش حاضر می‌کوشد مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی را از منظر قرآن مورد بحث و بررسی قرار دهد (حسینی، ۱۴۰۰).

گل‌پور و دیگران در مقاله‌ای با عنوان «جایگاه شفافیت و پاسخ‌گویی در مبارزه با فساد در معاملات دولتی» بدون اینکه به مباحث اسلامی توجه کنند، بر جایگاه شفافیت و پاسخ‌گویی در معاملات دولتی تمرکز کرده و کوشیده‌اند مشکلات را شناسایی و راهکارهایی برای حل مشکلات ارائه کنند (گل‌پور و دیگران، ۱۴۰۱).

نوروزپور و دیگران در مقاله‌ای با عنوان «مبانی حاکم بر شفافیت قانون‌گذاری از دیدگاه قرآن، روایات و حکمرانی خوب» شفافیت را یکی از مقوله‌های مورد توجه دینی می‌دانند که برای مبارزه با فساد و پاسخ‌گویی مقامات ضروری به حساب می‌آید؛ اما این اثر، مؤلفه‌های مبانی شفافیت را بررسی نکرده است (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱).

پهلوان شریف، ترابی و کمالیان مهریزی (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان «ارائه الگوی نظام‌مند شفافیت بر اساس آیات قرآن کریم؛ رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد» کارکردهای شفافیت در عرصه‌های حاکمیت را از منظر قرآن کریم مفهوم‌شناسی کرده‌اند، بدون اینکه به مؤلفه‌های مبانی شفافیت توجهی کرده باشند (پهلوان شریف و دیگران، ۱۴۰۱). پژوهش‌هایی که در پیشینه ذکر شده‌اند، با اینکه درباره برخی از مؤلفه‌های شفافیت بحث کرده‌اند، هیچ کدام مؤلفه‌های شفافیت مشارکتی را از منظر قرآن مورد بررسی قرار نداده‌اند. از این‌رو در تحقیق حاضر مباحثی که در این خصوص از منظر قرآن به آنها توجه نشده است، مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

برای بهره‌گیری از منابع مکتوب، مانند قرآن، دانایی فرد روش‌شناسی دلالت‌پژوهی را پیشنهاد می‌کند (خنifer و مسلمی، ۱۳۹۸، ص ۳۸۲)؛ زیرا با این روش، دانش عاریه‌ای را به بهترین نحو می‌توان از منبع اولیه برگرفت و در رشته مورد نظر به کار برد. پژوهش حاضر برای به‌دست آوردن مؤلفه‌های مبانی شفافیت از آیات قرآن کریم، از روش دلالت‌پژوهی استفاده کرده است؛ زیرا در این روش، محقق یک ایده را استقراض می‌کند و در رشته مورد نظر خودش به کار می‌گیرد. در ادامه، مراحل به‌کارگیری روش دلالت‌پژوهی در این پژوهش تشریح می‌شود.

۳-۱. تعیین مأخذ احصای دلالت‌ها

روش‌شناسی دلالت‌پژوهی مناسب تحقیق‌هایی است که در آن، محقق یک ایده را از منابع قرض‌دهنده احصا می‌کند و در رشته مورد نظر خود به کار می‌گیرد (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵، ص ۵۲). در وام گرفتن یک ایده، دو عامل نقش مهم دارد: **ماهیت رشته پژوهشگر**: معمولاً رشته‌های طفیلی بیشتر، از رشته‌های بنیادین استقراض می‌کنند. در تحقیق حاضر نیز قرآن از رهنمودهای بنیادین است که تمامی رشته‌های علوم انسانی، از جمله مدیریت، وام‌دار رهنمودهای آن هستند. **غنی بودن رشته قرض‌دهنده**: هرچه رشته قرض‌دهنده غنی‌تر باشد، اشتیاق رشته وام‌گیرنده به بهره‌گیری از آن، بیشتر خواهد بود. بر کسی پوشیده نیست که قرآن به‌قدری غنی است که تمام علوم انسانی را می‌تواند اشباع کند. از این‌رو در تحقیق پیش رو ایده‌های کلیدی از قرآن اقتباس و برای دلالت‌های سازمانی آن از روش دلالت‌پژوهی بهره گرفته شده است.

۳-۲. تعیین چهارچوب مفهومی موضوع دلالت‌پژوهی

چهارچوب مفهومی دلالت‌پژوهی دارای سه رویکرد کلی نظام‌مند، برایشی و تلفیقی است (دانایی‌فرد، ۱۳۹۵، ص ۵۶). این تحقیق با رویکرد تلفیقی انجام شده است. طبق این رویکرد، ابتدا چهارچوب مفهومی اولیه مشخص شده؛ اما پژوهشگر در روند تحقیق، ضمن در نظر گرفتن چهارچوب اولیه، به کلیدواژه‌های جدیدی دست یافته است که مؤلفه‌های مبانی شفافیت را تشکیل می‌داند و در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. به‌منظور تأکید بر عدم تحمیل هرگونه چهارچوب و مبنایی خارج از قرآن کریم، محورهای پژوهش با مطالعه آیات قرآن به‌روش استنتاجی کشف شده و دلالت‌های سازمانی آنها با روش دلالت‌پژوهی بیان گردیده است.

۳-۳. نمونه‌گیری موضوع دلالت‌پژوهی

نکته کلیدی در این مرحله، گردآوری اطلاعاتی است که می‌توانند دلالت‌های مورد نظر پژوهشگر را شکل دهند. پژوهشگر در این مرحله برای احصای دلالت‌های مورد نظرش متن انتخاب‌شده را مورد مطالعه و بررسی قرار داده است تا نکته‌های کلیدی را به‌صورت هدفمند استخراج کند (دانایی فرد، ۱۳۹۵، ص ۵۷). در تحقیق حاضر برای استخراج ایده‌ها و نکته‌های کلیدی، قرآن انتخاب شده و نکات کلیدی مرتبط با مؤلفه‌های مبانی شفافیت استخراج گردیده است.

۳-۴. اعتبارسنجی نکات کلیدی در دلالت‌پژوهی

پژوهشگری که رویه نظام‌مندی را برای به‌دست آوردن نکات کلیدی انتخاب می‌کند، با تکرار نکات کلیدی رشته قرض‌دهنده در جامعه علمی، تردید درباره آنها را برطرف می‌سازد (دانایی فرد، ۱۳۹۵، ص ۵۹). همچنین در دانش عاریه‌ای، عنصر استناد دینی به‌منزله یکی از شاخص‌های معتبر معرفی شده است (منطقی، ۱۴۰۰، ص ۱۰۸). نکات کلیدی‌ای که در این پژوهش از قرآن استخراج شده‌اند، در مجامع علمی شیوع دارند و از تکرار کافی برخوردارند؛ ضمن اینکه دلالت‌ها، برگرفته از آیات قرآن و دارای استناد دینی‌اند و بر منبع اصیل دینی اتکا دارند. از این‌رو معتبر بودن منبع تحقیق ایجاب می‌کند که دلالت‌های مستندشده اعتبار لازم را داشته باشند.

۳-۵. متناسب‌سازی سهمیاری‌ها با چهارچوب مفهومی موضوع دلالت‌پژوهی

در دلالت‌پژوهی با رویکرد تلفیقی، چهارچوب مفهومی از پیش تعیین‌شده وجود دارد؛ ولی در دلالت‌های احصایی، کل عناصر چهارچوب مفهومی تحت پوشش قرار داده نمی‌شود (دانایی فرد، ۱۳۹۵، ص ۶۰ و ۶۱). تحقیق حاضر با رویکرد تلفیقی انجام شده است؛ زیرا در مبانی نظری، مفاهیم امانت بودن پست و مقام، طاهری و ارسطای، ۱۳۹۵، ص ۱۱؛ طاهری و دیگران، ۱۳۹۸، ص ۸۸، حکومت امانتی از سوی خداوند و مردم، (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۱۸۰؛ موسوی و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۸۶)، حق آگاهی مردم از امور (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۱۸۵) و حق مشارکت در تعیین سرنوشت (نوروزپور و دیگران، ۱۴۰۱، ص ۱۸۶) مورد بحث قرار گرفته‌اند. نگارنده حین جست‌وجوی نکات کلیدی یادشده، به نکات کلیدی عالم بودن خداوند به همه چیز و پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خدا نیز دست یافته و آنها را به مؤلفه‌های دیگر افزوده است.

۳-۶. ارائه گزارش

آخرین مرحله انجام پژوهش‌های دلالت‌پژوهی، ارائه گزارش است. در خصوص پژوهش پیش رو، ابتدا مفاهیم و نکات کلیدی مربوط به مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی از قرآن استخراج گردیده که در جدول ۱ نشان داده شده‌اند؛ سپس نکته‌های کلیدی استخراج‌شده، ذیل عناوین مشخص یا دلالت‌های موضوعی دسته‌بندی گردیده که در جدول ۲ نشان داده شده‌اند؛ آن‌گاه دلالت‌های موضوعی ذیل مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی دسته‌بندی شده‌اند.

۴. تبیین مراحل و چگونگی انجام تحقیق

۴-۱. استخراج نکات کلیدی مؤلفه‌های شفافیت از قرآن

مؤلفه‌هایی که باور به آنها شفافیت را در سازمان به دنبال خواهد داشت، عبارت‌اند از: امانت بودن پست و مقام؛ زمامداران امین خدا؛ عالم بودن خداوند به همه چیز؛ حق آگاهی مردم از امور؛ حق مشارکت در تعیین سرنوشت؛ و پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خدا. مؤلفه‌های ذکرشده در قرآن مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و نکته‌های مرتبط با این مفاهیم از قرآن استخراج و در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. استخراج نکات کلیدی مؤلفه‌های مبانی شفافیت از منظر قرآن

ردیف	آدرس	نکات کلیدی (مستندات)	ترجمه	نکات کلیدی
۱	احزاب: ۴۰	وَكَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا	و خداوند به همه چیز آگاه است!	خداوند آگاه به همه چیز
۲	احزاب: ۵۱	وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا فِي قُلُوبِكُمْ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَلِيمًا	و خدا آنچه را در قلوب شماست، می‌داند و خداوند دانا و بردبار است (از مصالح بندگان خود باخبر است و در کیفر آنها عجله نمی‌کند)!	خداوند آگاه و بردبار
۳	احقاف: ۳۱	يَا قَوْمَنَا أَجِيبُوا دَاعِيَ اللَّهِ وَاعْمُوا بِهِ يَغْفِرْ لَكُمْ مِنْ ذُنُوبِكُمْ وَيُجِرْكُمْ مِنْ عَذَابٍ أَلِيمٍ	ای قوم ما! دعوت‌کننده‌ی الهی را اجابت کنید و به او ایمان آورید تا گناهانتان را بیخشد و شما را از عذابی دردناک پناه دهد!	اجابت دعوت الهی
۴	اسراء: ۳۶	وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا	از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن؛ چراکه گوش و چشم و دل، همه مسئول‌اند.	پاسخ‌گویی انسان
۵	اسراء: ۵۲	يَوْمَ يَدْعُوكُمْ فَتَسْتَجِيبُونَ	همان روز که شما را [از قبرهایتان] فرا می‌خواند؛ شما هم اجابت می‌کنید.	اجابت دعوت
۶	اعراف: ۶۸	أَبْلَغَكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ	رسالت‌های پروردگارم را به شما ابلاغ می‌کنم و من خیرخواه امینی برای شمایم.	پیام‌رسان امین
۷	اعراف: ۸۹	رَبَّنَا وَسِعَ رَبَّنَا كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا	علم پروردگار ما، به همه چیز احاطه دارد.	احاطه علم خداوند به همه چیز
۸	انعام: ۵۹	وَعِنْدَهُ مَفَاتِحُ الْغَيْبِ لَا يَعْلَمُهَا إِلَّا هُوَ وَيَعْلَمُ مَا فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَمَا تَسْقُطُ مِنْ وَرَقَةٍ إِلَّا يَعْلَمُهَا وَلَا حَبَّةٌ فِي ظِلْمَاتِ الْأَرْضِ وَلَا رَطْبٌ وَلَا يَأْسٍ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُبِينٍ	کلیدهای غیب تنها نزد اوست و جز او کسی آنها را نمی‌داند. او آنچه در خشکی و دریاست، می‌داند. هیچ برگي [از درختي] نمی‌افتد، مگر اینکه از آن آگاه است و نه هیچ دانه‌ای در تاریکی‌های زمین، و نه هیچ تر و خشکی وجود دارد، جز اینکه در کتابی آشکار [در کتاب علم خدا] ثبت است.	عالم بودن خداوند به همه چیز
۹	انعام: ۸۰	وَسِعَ رَبِّي كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا أَفَلَا تَتَذَكَّرُونَ	وسعت آگاهی پروردگارم همه چیز را دربرمی‌گیرد. آیا متذکر [و بیدار] نمی‌شوید؟!	علم بی‌کران پروردگار
۱۰	انفال: ۲۴	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَجِيبُوا لِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ إِذَا دَعَاكُمْ	ای کسانی که ایمان آورده‌اید! دعوت خدا و پیامبر را اجابت کنید، هنگامی که شما را به سوی چیزی می‌خواند.	اجابت دعوت الهی
۱۱	انفال: ۷۵	إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	خداوند به همه چیز داناست.	خداوند آگاه به همه چیز
۱۲	بقره: ۲۰۹	فَإِنْ زُلْتُمْ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْكُمْ الْبَيِّنَاتُ فَاغْلُظْوا إِنَّ اللَّهَ عزيزٌ حكيمٌ	و اگر بعد از این‌همه نشانه‌های روشن، که برای شما آمده است، لغزش کردید [و گمراه شدید]، بدانید [از چنگال عدالت خدا فرار نتوانید کرد] که خداوند، توانا و حکیم است.	پاسخ‌گویی انسان

۱۳	تغابن: ۱۱	ما أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	هیچ مصیبتی رخ نمی‌دهد، مگر به‌اذن خدا! و هر کس به خدا ایمان آورد، خداوند قلبش را هدایت می‌کند و خدا به هر چیز داناست!	خداوند آگاه به همه چیز
۱۴	تکاثر: ۸	ثُمَّ تَسْأَلُنَ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ	سپس در آن روز [همه شما] از نعمت‌هایی که داشته‌اید، بازپرسی خواهید شد!	پاسخ‌گویی انسان
۱۵	حجرات: ۱۶	قُلْ أَتَعْلَمُونَ اللَّهَ بِدِينِكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	بگو: «ایا خدا را از ایمان خود باخبر می‌سازید؟! او تمام آنچه را در آسمان‌ها و زمین است، می‌داند و خداوند از همه چیز آگاه است!»	خداوند آگاه به همه چیز
۱۶	حدید: ۳	هُوَ الْأَوَّلُ وَالْآخِرُ وَالظَّاهِرُ وَالْبَاطِنُ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	اول و آخر و پیدا و پنهان اوست و او به هر چیز داناست.	خداوند آگاه به همه چیز
۱۷	دخان: ۱۸	أَنْ أَدْعُو إِلَىٰ عِبَادَةِ اللَّهِ إِنَّ لَكُمْ رَسُولًا أَمِينًا	[و به آنان گفت: امروز] بندگان خدا را به من واکذارید که من فرستاده‌امینی برای شما می‌باشم.	امانت‌داری پیامبران
۱۸	رعد: ۱۸	لَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمُ الْحَسَنَىٰ وَالَّذِينَ لَمْ يَسْتَجِيبُوا لَهُ لَوْ أَنَّ لَهُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّثْلَهُ مَعَهُ لَافْتَدَوْا بِهِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ سُوءُ الْحِسَابِ وَمَأْوَاهُمْ جَهَنَّمُ وَبِئْسَ الْمِهَادُ	برای آنها که دعوت پروردگارشان را اجابت کردند، [سرانجام و] نتیجه نیکوتر است و کسانی که دعوت او را اجابت نکردند، [چنان در وحشت عذاب الهی فرومی‌روند که] اگر تمام آنچه روی زمین است و هماندش از آن آنها باشد، همه را برای رهایی از عذاب می‌دهند! [ولی از آنها پذیرفته نخواهد شد!] برای آنها حساب بدی است و جایگاهشان جهنم؛ و چه بد جایگاهی است!	حسابرسی نعمت‌های الهی
۱۹	شعراء: ۱۰۷	إِنِّي لَكُمْ رَسُولُ أَمِينٌ	مسلماً من برای شما پیامبري آمینم.	امانت‌داری پیامبران
۲۰	شوری: ۳۸	وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ	و کارهایشان به‌صورت مشورت در میان آنهاست و از آنچه به آنها روزی داده‌ایم، اتفاق می‌کند.	مشورت در تصمیم‌گیری
۲۱	شعراء: ۱۴۳	إِنِّي لَكُمْ رَسُولُ أَمِينٌ	مسلماً من برای شما پیامبري آمینم.	امانت‌داری پیامبران
۲۲	مائده: ۶۷	يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ	ای پیامبر! آنچه از طرف پروردگار بر تو نازل شده است، کاملاً [به مردم] برسان.	توضیح آیات الهی مسئولیت انسانی برای پیامبران
۲۳	شعراء: ۱۷۸	إِنِّي لَكُمْ رَسُولُ أَمِينٌ	مسلماً من برای شما پیامبري آمینم.	امانت‌داری پیامبران
۲۴	شوری: ۱۲	إِنَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	او به همه چیز داناست.	خداوند آگاه به همه چیز
۲۵	شوری: ۳۸	وَأْمُرْهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ	و کارهایشان به‌صورت مشورت در میان آنهاست	تصمیم‌گیری مشارکتی
۲۶	شوری: ۴۷	اسْتَجِيبُوا لِرَبِّكُمْ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَ يَوْمٌ لَا مَرَدَ لَهُ مِنَ اللَّهِ	اجابت کنید دعوت پروردگار خود را پیش از آنکه روزی فرارسد که بازگشتی برای آن در برابر اراده خدا نیست.	اجابت دعوت خدا
۲۷	طه: ۹۸	إِنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ الَّذِي لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَسِعَ كُلَّ شَيْءٍ عِلْمًا	معبود شما تنها خداوندی است که جز او معبودی نیست و علم او همه چیز را فراگرفته است!	آگاهی خدا به همه چیز
۲۸	فتح: ۲۶	وَكَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا	و خداوند به همه چیز داناست.	آگاهی خدا به همه چیز
۲۹	قیامه: ۳۶	أَيَحْسَبُ الْإِنْسَانُ أَنْ يُتْرَكَ سُدًى	ایا انسان گمان می‌کند که بی‌هدف [از تکلیف و ثواب و عقاب] رها می‌شود؟!	مسئولیت‌پذیری انسان

۳۰	کهف: ۲۶	مَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَلِيٍّ وَلَا يُشْرِكُ فِي حُكْمِهِ أَحَدًا	آنها هیچ ولی و سرپرستی جز او ندارند! و او هیچ کس را در حکم خود شرکت نمی‌دهد!	ولایت و حکومت به فرمان خدا
۳۱	مانده: ۹۷	أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	خداوند، آنچه در آسمان‌ها و آنچه در زمین است، می‌داند و خدا به هر چیزی داناست.	آگاهی خدا به همه چیز
۳۲	مجادله: ۷	ثُمَّ يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	سپس روز قیامت آنها را از اعمالشان آگاه می‌سازد؛ چراکه خداوند به هر چیزی داناست!	آگاهی خدا به همه چیز
۳۳	نجم: ۴۰-۳۸	أَلَا تَرَوْا وَزَرَ وَزَرَ أُخْرَىٰ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنْ سَعِيَهُ سَوْفَ بِرَىٰ	که هیچ کس بار گناه دیگری را بر دوش نمی‌گیرد؛ و اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست؛ و اینکه تلاش او به‌زودی دیده می‌شود.	مسئولیت‌پذیری فردی
۳۴	نساء: ۱۷۶	يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمُ أَنْ تَضِلُّوا وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	خداوند [احکام خود را] برای شما بیان می‌کند تا گمراه نشوید و خداوند به همه چیز داناست.	آگاهی خدا به همه چیز
۳۵	نساء: ۵۸	إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حُكِمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ	خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بدهید؛ و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید!	امانت‌داری، داوری عادل
۳۶	نساء: ۶۳	أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا	آنها کسانی‌اند که خدا آنچه را در دل دارند، می‌داند. از [مجازات] آنان صرف‌نظر کن؛ و آنها را اندرز ده؛ و با بیانی رسا، نتایج اعمالشان را به آنها گوشزد کن!	آگاهی خدا از غیب
۳۷	نور: ۶۴	وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	و خداوند به هر چیزی داناست!	آگاهی خدا به همه چیز
۳۸	یوسف: ۴۰	إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ أَمَرَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ	حکم تنها از آن خداست. فرمان داده است که غیر از او را نپرستید.	خداوند حاکم مطلق
۳۹	انبیاء: ۷	وَمَا أَرْسَلْنَا قَبْلَكَ إِلَّا رَجُلًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ	ما پیش از تو، جز مردانی که به آنان وحی می‌کردیم، نفرستادیم! [همه انسان بودند و از جنس بشر!] اگر نمی‌دانید، از آگاهان پرسید.	توضیح آیات الهی مسئولیت انسانی برای پیامبران
۴۰	بقره: ۲۵۶	لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ	در قبول دین، اگر اِکراهی نیست [زیرا] راه درست از راه انحرافی، روشن شده است.	عدم اکراه در تعیین سرنویشت
۴۱	شعراء: ۱۲۵	إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ	مسلماً من برای شما پیامبري امینم.	امانت‌داری پیامبران
۴۲	آل عمران: ۱۵۹	فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَتِ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ	به [برکت] رحمت الهی، در برابر آنان [مردم] نرم [و] مهربان! شدی! و اگر خشن و سنگدل بودی، از اطراف تو پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آموزش بطلب! و بر کارها با آنان مشورت کن! اما هنگامی که تصمیم گرفتی، [قاطع باش! و] بر خدا توکل کن! زیرا خداوند متوکلان را دوست دارد.	مشورت در تصمیم‌گیری جمعی
۴۳	بقره: ۱۵۹	إِنَّ الَّذِينَ يَكْتُمُونَ مَا أَنْزَلْنَا مِنَ الْبَيِّنَاتِ وَالْهُدَىٰ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ لِلنَّاسِ فِي الْكِتَابِ أُولَئِكَ يَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَيَلْعَنُهُمُ اللَّعْنُونَ	کسانی که دلایل روشن و وسیله‌هدایتی را که نازل کرده‌ایم، بعد از آنکه در کتاب برای مردم بیان کردیم، کتمان کنند، خدا آنها را لعنت می‌کند؛ و همه لعن‌کنندگان نیز آنها را لعن می‌کنند	پرسش از اهل علم، راه رسیدن به دانش قطعی
۴۴	شعراء: ۱۶۲	إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ	مسلماً من برای شما پیامبري امینم.	امانت‌داری پیامبران
۴۵	اسراء: ۳۶	وَلَا تَقَفْ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ	از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن	اجتناب از پیروی از دانسته‌های ناقص

۴-۲. استخراج دلالت‌های موضوعی از نکات کلیدی منتخب

در جدول ۱، مفاهیم و نکات کلیدی استخراج‌شده از منظر قرآن ذکر شده و این نکات در جدول ۲، ذیل دلالت‌های موضوعی یا عناوین مشخص دسته‌بندی شده‌اند.

جدول ۲. استخراج دلالت‌های مرتبط با مؤلفه‌های مبانی شفافیت از منظر قرآن

شناسه نکات کلیدی (مستندات) از آیات قرآن	دلالت موضوعی (عنوان)
۴۴، ۴۱، ۳۸، ۳۵، ۳۰، ۲۳، ۲۱، ۱۹، ۱۷، ۶	امانت بودن پست و مقام
۳۷، ۳۶، ۳۴، ۳۲، ۳۱، ۲۸، ۲۷، ۲۴، ۱۶، ۱۵، ۱۳، ۱۱، ۹، ۸، ۷، ۲، ۱	عالم بودن خداوند به همه چیز
۳۶، ۳۳، ۲۹، ۲۶، ۱۸، ۱۴، ۱۲، ۱۰، ۵، ۴، ۳	پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خدا
۴۵، ۴۳، ۳۹، ۲۲	حق آگاهی مردم از امور
۴۲، ۴۰، ۲۵، ۲۰	حق مشارکت در تعیین سرنوشت

۵. تبیین دلالت‌های سازمانی

مؤلفه‌های مبانی شفافیت مشارکتی با مطالعه قرآن کریم به‌دست آمده‌اند که از باب نمونه، دلالت‌های سازمانی برخی از آیات ذکر می‌شود.

۵-۱. عالم بودن خداوند به همه چیز

اعتقاد به عالم بودن خداوند موجب می‌شود که تمام حسابرسی‌ها و پذیرش مسئولیت‌های انسان و پاسخ گفتن در برابر وظایفی که عهده‌دار شده است، معنا پیدا کنند. خداوند در خصوص آگاهی خود از همه چیز می‌فرماید:

خداوند [احکام خود را] برای شما بیان می‌کند تا گمراه نشوید و خداوند به همه چیز داناست (نساء: ۱۷۶)؛ برای آگاهی بیشتر، ر.ک: مائده: ۹۷؛ انعام: ۵۹ و ۸۰؛ اعراف: ۸۹؛ انفال: ۷۵؛ طه: ۹۸؛ نور: ۶۴؛ احزاب: ۴۰؛ شوری: ۱۲؛ فتح: ۲۶؛ حجرات: ۱۶؛ حدید: ۳؛ مجادله: ۷؛ تقابن: ۱۱).

خداوند از تمام اعمال انسان، حتی از اراده‌های او، آگاه است.

آنها کسانی‌اند که خدا آنچه را در دل دارند، می‌داند (نساء: ۶۳).

در تفسیر آیه اخیر آمده است: خداوند از عداوتی که منافقین با علی علیه السلام در دنیا دارند، آگاهی دارد و امرشان را به آخرت موکول کرده است (قمی، ۱۳۶۳، ج ۱، ص ۱۴۲). در این آیه شریفه، مطابق تفسیر قمی، خداوند از قلوب انسان‌ها آگاه است و تمام اعمال و اراده‌های انسان‌ها را می‌داند. اعتقاد به عالم بودن خداوند به همه چیز، از جمله عالم بودن بر اعمال انسان، آن‌گونه که آیات قرآن بیان می‌کند، به دلالت التزامی دلالت می‌کند که مدیران و کارکنان به‌صورت شفاف پاسخ‌گو باشند تا ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات عملی به‌صورت صادقانه و بدون پنهان‌کاری مشارکت کنند.

۵-۲. پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خدا

پاسخ‌گو کردن کارگزاران، نه بر پایه بی‌اعتمادی به آنان، بلکه با هدف راهنمایی مستمر و یاری آنان صورت می‌گیرد تا از اشتباهات احتمالی بپرهیزند و انگیزه‌هایشان تقویت شود؛ به‌گونه‌ای که مدیران همواره کنار خودشان احساس

امنیت و همراهی کنند و در خصوص برنامه‌ها تعهد و انگیزه نشان دهند (صالحی، ۱۴۰۳، ص ۴۹). باور به اینکه خداوند به همه چیز، از جمله اعمال انسان، عالم و آگاه است، ایجاب می‌کند که انسان‌ها در پیشگاه خداوند پاسخ‌گو باشند. خداوند در آیات متعدد، عالم بودن خود به اعمال انسان را یادآوری می‌کند؛ از جمله می‌فرماید: «و اگر بعد از این همه نشانه‌های روشن که برای شما آمده است، لغزش کردید [و گمراه شدید]، بدانید [از چنگال عدالت خدا فرار نتوانید کرد] که خداوند، توانا و حکیم است» (بقره: ۲۰۹؛ برای آگاهی بیشتر، ر.ک: انفال: ۲۴؛ رعد: ۱۸؛ اسراء: ۵۲؛ شوری: ۳۸ و ۴۷؛ احقاف: ۳۱؛ تکوین: ۸).

خداوند حتی اعضا و جوارح انسان را پاسخ‌گو می‌داند و در این خصوص بیان می‌کند که هر کس بار گناه خود را به‌دوش خویش می‌کشد و نتیجه اعمال خود را می‌بیند: «هیچ کس بار گناه دیگری را بر دوش نمی‌گیرد؛ و اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست؛ و اینکه تلاش او به‌زودی دیده می‌شود» (تجم: ۳۸-۴۰؛ برای آگاهی بیشتر، ر.ک: قیامة: ۳۶).

در مورد پاسخ‌گویی اعضا و جوارح انسان، در قرآن کریم تصریح شده است که انسان نباید بدون علم و آگاهی کافی، بر امری اصرار ورزد و پافشاری کند؛ زیرا تمام اعضا و جوارح انسان در برابر اعمالی که انجام می‌دهند، مسئول‌اند: «از آنچه به آن آگاهی نداری، پیروی مکن؛ چراکه گوش و چشم و دل، همه مسئول‌اند» (اسراء: ۳۶). مرحوم علامه طباطبایی^۱ نوشته است که این آیه شریفه از پیروی بدون علم و یقین نهی می‌کند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۳، ص ۱۲۶ و ۱۳۰). این آیه شریفه دنباله‌روی از غیر علم را نهی می‌کند و اعضا و جوارح (گوش و چشم و قلب) را که به غیر علم عمل می‌کنند، مورد بازخواست قرار می‌دهد؛ زیرا عمل به غیر علم باعث عدم شفافیت و انحراف از واقع می‌شود. پاسخ‌گویی در برابر خدا ایجاب می‌کند که انسان اعمالش را به‌درستی انجام دهد؛ در سازمان مشارکت شفاف داشته باشد؛ زیرآب‌زنی نکند؛ اگر وظیفه‌ای به عهده‌اش واگذار شود، صادقانه و به‌دور از تقلب انجام دهد و پنهان‌کاری نکند. بنابراین باور به پاسخ‌گویی در پیشگاه خداوند سبب می‌شود که مشارکت شفاف انجام شود.

۵-۳. امانت بودن پست و مقام

در تعلیمات دینی، حاکمیت ذاتی و مطلق از آن خداوند است. خداوند در سوره یوسف می‌فرماید: «حکم تنها از آن خداست؛ فرمان داده است که غیر از او را نپرستید» (یوسف: ۴۰). علامه طباطبایی^۲ واژه «حکم» را به‌معنای حکم‌فرمایی دانسته است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۱۶۹). در این آیه شریفه، خداوند حاکمیت را اصالتاً از آن خود دانسته است (برای آگاهی بیشتر، ر.ک: کهف: ۲۶؛ نساء: ۵۸)؛ ولی برای تحقق حاکمیت، حق حکومت کردن را به افراد واجد شرایط تفویض کرده است.

بر این مبنا، حکومت «امانت» و حاکم «امانت‌دار» مردم است. علامه طباطبایی^۳ معتقد است که حکومت امانت الهی است و حاکمان امین مردم‌اند که متصدی منصب‌های حکومتی شده‌اند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۱۱، ص ۲۴۲). چنانچه صاحبان حکومت که مردم‌اند، از امنای خود اطلاعاتی برای مشارکت در تصمیم‌گیری و اقدامات عملی

درخواست کنند، حاکمان موظف‌اند که زمینه مشارکت آنان را فراهم سازند و اطلاعات لازم را در اختیار ذی‌نفعان سازمان به‌صورت شفاف قرار دهند.

قرآن کریم نیز زمامداران را امین خدا و مسئولیت را امانتی الهی دانسته که به آنها واگذار شده است؛ بدین معنا که رسالت و نبوت امانت الهی است و پیامبران و رسل، مانند حضرت نوح و هود و صالح علیهم‌السلام، زمامداران امین معرفی می‌شوند تا با عمل به این امانت، راهنمایی و هدایت عملی جامعه را فراهم آورند. قرآن کریم از قول این پیامبران می‌فرماید: «مسلماناً من برای شما پیامبری امینم» (شعراء: ۱۰۷)؛ برای آگاهی بیشتر، ر.ک: شعراء: ۱۲۵، ۱۴۳، ۱۶۲ و ۱۷۸؛ دخان: ۱۸؛ اعراف: ۶۸). امین بودن رسولان ایجاب می‌کند که به امانت خیانت نکنند (طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۱۸، ص ۳۸).

علی علیه‌السلام نیز زمامدار را امین خداوند در زمین می‌داند و می‌فرماید: «همانا زمامدار امین خدا در زمین و برپادارنده عدالت در جامعه و عامل جلوگیری از فساد و گناه در میان مردم است» (آقاجمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۲، ص ۶۰۴). این فرمایش امام ناشی از باور به امانت بودن حکومت و امین بودن زمامداران است. این مهم می‌طلبد که زمامداران امانت الهی را حفظ کرده، اصل مهم امانت‌داری را رعایت کنند و امانت را به صاحبانش برگردانند. حاکم و زمامدار اگر خود را امین بداند، خودسرانه و مستبدانه تصمیم نخواهد گرفت و رفتار نخواهد کرد؛ بلکه تصمیم‌گیری‌ها را با مشورت و مشارکت ذی‌نفعان انجام خواهد داد و چنانچه مردم در هنگام مشارکت در تصمیمات به اطلاعات لازم نیاز داشته باشند، زمامداران موظف‌اند این امانت مردم را در اختیارشان قرار دهند.

۵-۴. حق آگاهی مردم از امور

قرآن به انسان‌ها حق می‌دهد که در مورد امور مختلف سؤال کنند و به‌دنبال حقیقت باشند. در قرآن کریم آیاتی وجود دارد که مردم را به شناخت امور ترغیب می‌کند و برای انسان‌ها حق دسترسی به اطلاعات صحیح و شفاف قائل است. از جمله در سوره انبیا می‌فرماید: «و پیش از تو جز مردانی که به آنها وحی می‌کردیم، نفرستادیم. پس اگر نمی‌دانید، از آگاهان بپرسید» (انبیاء: ۷)؛ برای آگاهی بیشتر، ر.ک: مائده: ۶۷؛ اسراء: ۳۶). قرائتی در تفسیر این آیه، سؤال کردن از کارشناس را یک اصل عقلایی می‌داند و در تأیید بیانش، از پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم نقل می‌کند که نه عالم اهل سکوت و کتمان باشد و نه جاهل خاموش (قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۵، ص ۴۲۶).

خداوند به‌قدری بر شفافیت و اطلاع‌رسانی صحیح تأکید دارد که کتمان‌کنندگان اطلاعات و اشخاصی را که مردم را در جهل نگه می‌دارند، مورد لعن خود و همه لعن‌کنندگان قرار داده است (بقره: ۱۵۹). لازمه بیان ذکرشده در سوره بقره این است که حاکمان و مسئولان موظف‌اند درباره امور عمومی اطلاع‌رسانی شفاف کنند تا بر پایه آن، مشارکت شفاف صورت گیرد.

۵-۵. حق مشارکت در تعیین سرنوشت

حق مشارکت در تعیین سرنوشت به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی شفافیت مشارکتی، به این مهم اشاره دارد که

افراد و گروه‌های جامعه باید بتوانند در فرایندهای تصمیم‌گیری که بر زندگی و آینده آنها تأثیر می‌گذارد، مشارکت فعال و مؤثر داشته باشند. این حق، پایه‌ای اساسی برای دموکراسی و حکمرانی خوب محسوب می‌شود و به‌عنوان بخشی از حقوق بشر نیز شناخته شده است.

حق مشارکت در تعیین سرنوشت، یکی از اصول مهم در قرآن است و در آیات مختلفی از قرآن مورد توجه قرار گرفته است. قرآن به مردم حق آزادی انتخاب و مشارکت در امور سرنوشت‌ساز زندگی را داده و انسان‌ها را در انتخاب مسیر زندگی خود آزاد گذاشته است؛ چنان‌که می‌فرماید: «هیچ گونه اکراهی در دین نیست. راه راست از راه گمراهی کاملاً مشخص شده است» (بقره: ۲۵۶). این آیه بیان می‌کند که هیچ کس نمی‌تواند دیگری را به‌اجبار در مسیر خاصی قرار دهد؛ بلکه هر فرد باید از آزادی انتخاب در تعیین سرنوشت خود برخوردار باشد.

آیت‌الله مکارم شیرازی «رشد» را به راهیابی و رسیدن به واقع، در برابر «غی» که به‌معنای انحراف از حقیقت و دور شدن از واقع است، معنا می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۲، ص ۲۷۹). انسان زمانی می‌تواند مسیر صحیح زندگی خود را انتخاب کند که از اطلاعات شفاف برخوردار باشد؛ چنان‌که این امر در مورد مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری نیز صادق است.

قرآن کریم مشارکت و مشورت در تصمیم‌گیری‌های شفاف را اصل می‌داند و راهی برای دستیابی به عدالت و افزایش همبستگی اجتماعی معرفی می‌کند. بنابراین، مشارکت در تصمیم‌گیری شفاف - که از آن به مشارکت تصمیم‌سازانه نیز یاد شده (نوروزی و دیگران، ۱۳۹۷، ص ۴۷) - بر پایه‌ی اطلاع‌رسانی شفاف بنا شده است؛ به‌گونه‌ای که اگر اطلاع‌رسانی شفاف از سوی مسئولان صورت نگیرد، مشارکت در تصمیم‌گیری نیز نتیجه مطلوب در پی نخواهد داشت.

نتیجه‌گیری

مبانی شفافیت مشارکتی از منظر قرآن بر اساس مؤلفه‌هایی که ذکر شد، دلالت‌های سازمانی مهمی دارد که می‌تواند به‌عنوان چهارچوبی برای ایجاد نظام‌های شفاف و مشارکتی در سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی مورد استفاده قرار گیرد. در ادامه، دلالت‌های سازمانی هر یک از این مؤلفه‌ها توضیح داده می‌شود.

آگاهی مطلق خداوند به همه امور نشان می‌دهد که هیچ اراده و عملی از نگاه او پنهان نمی‌ماند. این مؤلفه بر لزوم شفافیت در سازمان‌ها دلالت دارد؛ بدین جهت که باور به آگاه بودن خداوند به تمام امور ایجاب می‌کند که تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات سازمانی بدون پنهان‌کاری انجام شود؛ زیرا این مؤلفه بیان می‌کند که تمامی تصمیمات و اقدامات سازمانی از سوی خداوند قابل بررسی و ارزیابی است و باور به این مهم موجب می‌شود که مدیران و کارکنان در سازمان تمایل بیشتر به صداقت و شفافیت نشان دهند.

پاسخ‌گویی انسان در پیشگاه خدا تمام جنبه‌های زندگی فردی و اجتماعی را شامل می‌شود؛ به‌گونه‌ای که انسان در تمام زوایای زندگی فردی و اجتماعی پیش خداوند مسئول است. مدیران و کارکنان نیز از این قاعده مستثنا نیستند و در قبال تصمیمات و اقدامات عملی خود، در پیشگاه خداوند مسئول و پاسخ‌گویند.

از منظر قرآن، پست و مقام در سازمان‌ها امانتی الهی است که به واسطه آن باید خدمتگزار مردم بود و اهداف سازمانی را به صورت عادلانه، مسئولانه و شفاف پیگیری کرد. بنابراین، منظور از امانت‌داری استفاده مسئولانه از قدرت، جلوگیری از سوءاستفاده، و گزارش دقیق عملکرد به ذی‌نفعان است. با امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری، زمینه برای اطلاع‌رسانی روشن درباره تصمیم‌ها، روند تصمیم‌گیری، بهره‌گیری از منابع، و امکان پاسخ‌گویی برابر برای همه اعضای سازمان و سهامداران فراهم می‌شود. در نتیجه، امانت الهی دانستن حکومت، کلید شفافیت در سازمان است و چنین باوری درون‌مایه‌ای برای شفافیت در سازمان می‌سازد.

قرآن کریم ضمن اینکه پست و مقام را امانت الهی می‌داند، زمامداران را امین خدا می‌شمارد و بر مسئولیت‌پذیر بودن آنان در قبال مردم و خداوند تأکید می‌کند. این مهم می‌رساند که مدیران در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات خود باید با مردم مشورت کنند و زمینه‌های مشارکت آنان را در تصمیم‌گیری‌ها فراهم آورند.

قرآن بر حق مردم برای آگاهی از امور تأکید می‌کند. این مفهوم می‌رساند که سازمان‌ها باید اطلاعات مربوط به عملکرد خود را به طور شفاف و به موقع در اختیار عموم قرار دهند تا بتوانند در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت کنند. این امر می‌تواند به افزایش اعتماد و مشارکت در سازمان کمک کند.

همچنین قرآن مشارکت در تعیین سرنوشت خود را حق مسلم مردم می‌داند و بر لزوم مشارکت فعال در فرایندهای تصمیم‌گیری تأکید می‌کند. باور به این اصل باعث می‌شود که سازمان‌ها سازوکارهایی برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها پدید آورند تا بتوانند از دیدگاه‌ها و ایده‌های آنها بهره‌برداری کنند. باور به این مؤلفه می‌تواند به افزایش رضایت ذی‌نفعان و بهبود عملکرد سازمان کمک کند.

بنابراین، مفاهیم قرآنی مطرح‌شده در این عنوان، دلالت‌های سازمانی مهمی دارند که می‌توانند به عنوان مبنا برای ایجاد شفافیت و مشارکت در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرند. به کارگیری مؤلفه‌های یادشده می‌تواند محیطی فراهم آورد که در آن ارزش‌های انسانی، اخلاقی و اجتماعی به طور هم‌زمان با اهداف کسب‌وکار همسو شود و زمینه‌ساز رشد پایدار و توسعه مشارکتی باشد.

منابع

قرآن حکیم.

نهج البلاغه (۱۳۸۴)، ترجمه محمد دشتی، قم: آسانا.

آقاجمال خوانساری، محمدبن حسین (۱۳۶۶). شرح آقاجمال خوانساری بر غرر الحکم و درر الکلم. تهران: دانشگاه تهران.

اختری، سجاد و دارابی، لطف‌الله (۱۳۹۸). شفافیت از دیدگاه حکومت اسلامی و حکمرانی خوب. نظارت و بازرسی ناجا، ۱۳ (۴۷)، ۹۰-۷۵.

پارسائیان، محمد (۱۴۰۳). مبانی و اصول تربیت اقتصادی کارگزاران از منظر نهج البلاغه. اسلام و پژوهش‌های تربیتی، ۲ (۳۲)، ۹۲-۷۳.

پدرام، سعید و رحمانی‌زاده دهکردی، حمیدرضا (۱۳۸۱). شفاف‌سازی و پاسخگویی در نهادهای رسمی. مجلس و پژوهش، ۹ (۳۶)، ۹۵-۸۵.

پهلوان شریف، محمدامین، ترابی، احمد و کمالیان مهریزی، سیدیوسف (۱۴۰۱). ارائه الگوی نظام‌مند شفافیت بر اساس آیات قرآن

کریم؛ رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد. مدیریت اسلامی، ۳۰ (۱)، ۱۶۷-۲۱۳.

جباری، حبیب‌الله (۱۳۷۸). مشارکت و توسعه اجتماعی. مجموعه مقالات همایش توسعه اجتماعی وزارت کشور. تهران: دفتر امور اجتماعی.

حسینی، سیدحسن (۱۴۰۰). مؤلفه‌های تحقق شفافیت در حکومت از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه. پژوهشنامه نهج البلاغه،

۹ (۳۵)، ۱۱۱-۱۲۷.

خردمند، محسن (۱۳۹۸). جایگاه فقهی شفافیت اطلاعات حکومت اسلامی. حکومت اسلامی، ۳۴ (۹۲)، ۵۹-۸۴.

خنیفر، حسین و مسلمی، ناهید (۱۳۹۸). اصول و مبانی روش‌های پژوهش کیفی رویکردی نو و کاربردی. تهران: نگاه دانش.

دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۵). روش‌شناسی مطالعات دلالت‌پژوهی در علوم اجتماعی و انسانی: بنیان‌ها، تعاریف، اهمیت، رویکردها و مراحل

اجرا. فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۲ (۸۶)، ۳۹-۷۱.

زندیه، حسن و سروی، سالار (۱۳۹۲). شفافیت اسنادی و حق دسترسی آزاد به اطلاعات. فصلنامه گنجینه اسناد، ۳۲ (۸۹)، ۱۱۶-۱۳۴.

سکاران، اوما (۱۳۹۸). روش‌های تحقیق در مدیریت. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. تهران: مؤسسه آموزش و پژوهش

مدیریت و برنامه‌ریزی.

صالحی، حسن خواجه‌وند (۱۴۰۳). تحلیل تأثیر سازوکارهای ولایت فقیه بر بهبود مدیریت و کاهش خطاهای حکمرانی اسلامی. اسلام

و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۴ (۲۸)، ۴۱-۵۶.

طاهری، محسن و ارسطا، محمدجواد (۱۳۹۵). بررسی تطبیقی مبانی اصل شفافیت از دیدگاه اسلام و نظریه حکمرانی خوب. بررسی

تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۳ (۹)، ۱-۳۴.

طاهری، محسن، ارسطا، محمدجواد و ملک‌افضلی، محسن (۱۳۹۸). مبانی و آثار اصل شفافیت از منظر اندیشه سیاسی اسلام. سیاست

متعالیه، ۷ (۲۴)، ۸۱-۱۰۰.

طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۴). المیزان فی تفسیر القرآن. ترجمه سیدمحمدباقر موسوی همدانی. قم: دفتر انتشارات اسلامی

جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

طبرسی، فضل‌بن حسن (۱۳۷۲). مجمع البیان فی تفسیر القرآن. تهران: ناصرخسرو.

علیخانی، علی‌اکبر (۱۳۸۴). پاسخگویی در نظام جمهوری اسلامی ایران. دین و ارتباطات، ۲ (۲۶)، ۵۱-۸۲.

قرائتی، محسن (۱۳۸۳). تفسیر نور. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.

قمی، علی‌بن‌ابراهیم (۱۳۶۳). تفسیر القمی. قم: دار الکتاب.

گل‌پرور، حمیدرضا، نبی‌پور، محمد، اسماعیلی، مهدی و کاظمی جویباری، مهدی (۱۴۰۱). جایگاه شفافیت و پاسخگویی در مبارزه با

فساد در معاملات دولتی. نظارت و بازرسی، ۱۶ (۶۰)، ۷۳-۹۸.

مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه. تهران: دار الکتب الاسلامیه.

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

موسوی، سیده‌معصومه، دهقان، رحیم و قاسمی، علی (۱۴۰۱). معیارهای حاکم بر شفافیت در حکومت دینی. *حکومت اسلامی*، ۱۰۶-۸۳ (۴)، ۲۷.

نبوی، سیدعباس (۱۳۸۳). کالبدشکافی نظری و کاربردی رویکردهای پاسخگویی در نظام ولایی. *اندیشه حوزه*، ۲ (۴۹ و ۵۰)، ۱۷۲-۱۵۴.

نوروزپور، حیدرعلی، پروین، خیرالله، رستمی، ولی و حسینی صدآبادی، ایرج (۱۴۰۱). مبانی حاکم بر شفافیت قانون‌گذاری از دیدگاه قرآن، روایات و حکمرانی خوب. *مطالعات قرآنی*، ۱۳ (۵۰)، ۱۹۰-۱۷۵.

نوروزی، مجتبی، شلمزاری، سعیدصفی و رهبر، عباسعلی (۱۳۹۷). شیوه‌ها و بسترهای مشارکت سیاسی در الگوی پیشرفت. *معرفت سیاسی*، ۱ (۱۹)، ۵۸-۴۳.

Armstrong, E. (2005). Integrity, transparency and accountability in public administration: recent trends, regional and international developments and emerging issues. United Nations: Department of Economic and Social Affairs.

Simon, C. (2006). Corporate information Transparency; the synthesis of internal and external information streams. *Journal of Management Development*, 25(10), 1029-1031.



Islamic Organizations After the Appointment of the Prophet of God(PBUH&HH) Until the End of Imam Sajjad's (PBUH) Imamate

Mojtaba Doroudi  / Assistant Professor, Department of Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran

doroudi@iki.ac.ir

Received: 2025/05/29 - Accepted: 2025/09/29

Abstract

Managers in the Islamic society must manage organizations based on Islamic principles, values, and goals. Obviously, modeling organizations and formations that have been in harmony with Islamic principles, values, and goals throughout history in terms of conditions, requirements, and situations, and have been managed and led, especially by the Infallibles(PBUT), can help managers of Islamic organizations achieve their goals more easily and quickly. Using a descriptive-analytical method, the author of this article aims to identify and explain the most important organizations and formations of early Islam. Among the findings of this research, we can mention the explanation of the transformational approach and management of tribes and nomads by the Holy Prophet(PBUH&HH), the approach of signing the Hilf al-Fudul Pact, the establishment of the Islamic state and the prophetic administrative system and some Islamic administrative institutions, the organization of the Imamate during the time of the Commander of the Faithful(PBUH), the organization of Imam Hassan Mujtaba and Imam Hussein(PBUH), and the reengineering and preservation of the organization of the Imamate by Imam Sajjad(PBUH).

Keywords: Organization, Guardianship, Tribe, Clan, Prophetic Administrative System, Shia.

سازمان‌های اسلامی پس از بعثت پیامبر اسلام ﷺ تا پایان امامت امام سجاد علیه السلام

doroudi@iki.ac.ir

مجتبی درودی  / استادیار گروه مدیریت، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ایران

دریافت: ۱۴۰۴/۰۳/۰۸ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۷

چکیده

مدیران باید در جامعه اسلامی سازمان‌ها را بر اساس مبانی، ارزش‌ها و اهداف اسلامی اداره کنند. بدیهی است الگوپذیری از سازمان‌ها و تشکیلاتی که در طول تاریخ از نظر شرایط و اقتضائات و موقعیت با مبانی، ارزش‌ها و اهداف اسلامی هماهنگی و مطابقت داشته و به‌ویژه توسط معصومان (علیهم‌السلام) مدیریت و رهبری شده‌اند، می‌تواند مدیران سازمان‌های اسلامی را با سهولت و سرعت بیشتری در دستیابی به اهدافشان یاری دهد. از این‌رو نگارنده در این مقاله بر آن است که با روش توصیفی - تحلیلی به شناسایی و تبیین مهم‌ترین سازمان‌ها و تشکیلات صدر اسلام بپردازد. از یافته‌های این پژوهش می‌توان به تبیین رویکرد تحولی و مدیریت قبایل و عشایر توسط پیامبر اکرم (صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم) و رویکرد امضایی پیمان حلف‌الفضول و پایه‌گذاری دولت اسلامی و نظام اداری نبوی و برخی نهادهای اداری اسلامی، سازمان امامت در زمان امیرالمؤمنین (علیه‌السلام)، تشکیلات امام حسن مجتبی و امام حسین (علیهم‌السلام) و بازمهندسی و حفظ سازمان امامت توسط امام سجاد (علیه‌السلام) اشاره کرد.

کلیدواژه‌ها: تشکیلات، ولایت، قبیله، عشیره، نظام اداری نبوی، شیعه.

مقدمه

از یک سوسازمان‌ها از ویژگی‌های بارز تمدن بشری‌اند؛ زیرا این تمدن مسیر حرکت خود را در بستر سازمان‌ها دیده است. انسان در سازمانی مانند بیمارستان به دنیا می‌آید و در طول زندگی خود، در سازمان‌هایی مثل مهد کودک تا دانشگاه یا حوزه آموزش داده می‌شود و برای امرار معاش در سازمان کار می‌کند و گاهی نیز دوران کهنسالی خود را در سازمان‌های سالمندان سپری می‌کند و در نهایت نیز در سازمان از دنیا می‌رود؛ از این رو مفاهیم «سازمان» و «سازمان‌یافتگی» جزئی جدایی‌ناپذیر از اجزای زندگی روزمره همه انسان‌ها محسوب می‌شوند. این پدیده چنان با زندگی انسان‌ها تنیده شده که شناخت آن نه فقط به منزله یک ضرورت علمی، بلکه به مثابه پدیده‌ای اجتماعی اجتناب‌ناپذیر است (مشبکی، ۱۳۸۷، ص ۱).

از سوی دیگر، در منابع دینی جایگاهی ویژه برای «هویت جمعی» بیان شده است؛ تا جایی که مؤمنین ضمن برحذر داشته شدن از تک‌روی و جدایی از جمع، به سازمان‌دهی و زندگی سازمانی و تشکیلاتی فراخوانده می‌شوند؛ چنان که امیرالمؤمنین علی علیه السلام می‌فرماید: «فإن ید الله مع الجماعة و ایاکم و الفرقة فإن الشاذ من الناس للشیطان کما ان الشاذ من الغنم للذئب (نهج البلاغه، خطبه ۱۲۷)؛ دست خدا با جماعت است. از تفرقه و جدایی بپرهیزید؛ زیرا افراد جدا نصیب شیطان‌اند؛ همان گونه که گوسفند تک‌رو طعمه گرگ است». رسول خدا ﷺ نیز می‌فرماید: «إذا کان ثلاثة فی سفر فلیؤمروا احدهم (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۹ق، ص ۷۱۷)؛ هرگاه سه نفر هم‌سفر شدند، یکی را از میان خود به عنوان امیر و سرپرست انتخاب کنند». در همین راستا، خداوند خطاب به پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید که تنها موعظه‌اش به احاد مؤمنین قیام برای خدا باشد: «قُلْ إِنَّمَا أَعْطُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلِي وَفَرَادَى» (سبأ: ۴۶)؛ یعنی تمامی فعالیت‌های فردی و اجتماعی انسان باید «لِلَّهِ» باشد؛ از این رو هویت جمعی مؤمنین در جامعه اسلامی، در سازمان و تشکیلات توحیدی نمایان می‌شود (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۲۵ و ۲۶).

بنابراین مدیران در جامعه اسلامی باید سازمان‌ها را بر اساس مبانی، ارزش‌ها و اهداف اسلامی اداره کنند. بدیهی است الگوبرداری از سازمان‌ها و تشکیلاتی که در طول تاریخ از نظر شرایط و اقتضائات و موقعیت با مبانی، ارزش‌ها و اهداف اسلامی هماهنگی و مطابقت داشته و به‌ویژه توسط معصومان علیهم السلام مدیریت و رهبری شده‌اند، می‌تواند آنها را به آسانی و با سرعت بیشتری در دستیابی به اهدافشان یاری دهد. از این رو نگارنده در این مقاله بر آن است که با پاسخ‌گویی به این پرسش که سازمان‌ها و تشکیلات اسلامی در صدر اسلام کدام‌اند، به شناسایی و تبیین آنها بپردازد.

۱. ادبیات تحقیق

۱-۱. مفاهیم

سازمان (تشکیلات): یکی از واجبات هر گروه مردمی است که هدف مشترکی را دنبال می‌کنند و به معنای نظم، تقسیم وظایف، ارتباط و اتصال، و زنجیره‌ای کار کردن است (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۷۴ و ۷۵).

سازمان (تشکیلات) اسلامی: بدون یک تشکیلات که محور آن «ولی» باشد، چه پیامبر، چه امام و چه فقیه، نمی‌توان ولایت را برقرار کرد (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۷۸). ولایت در قرآن به به‌هم‌پیوستگی و اتصال شدید افرادی اطلاق می‌شود که هم‌فکر و هم‌عقیده و جویای هدف واحدند و در یک جبهه برای دستیابی به آن به‌گونه‌ای تلاش و حرکت می‌کنند که از جبهه‌های دیگر (بیگانه) پرهیز کنند تا در آنها هضم نشوند و از بین نروند.

ابعاد ولایت: ولایت دارای چند بعد به شرح زیر است:

بعد اول، عدم وابستگی مسلمانان به بیگانگان (کفار):

بعد دوم، حفظ انسجام و ارتباط بسیار شدید داخلی میان مسلمان؛ چنان‌که پیامبر اسلام ﷺ می‌فرماید: «مثل المؤمن فی توادهم و تراحمهم کمثل الجسد...» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵۸، ص ۱۵۰)؛ مثل مؤمن در دوستی و شفقت به یکدیگر، مانند یک پیکر است». مسلمانان باید در مقابل تعارض‌ها و دشمنی‌هایی که پیش خواهد آمد، پیوسته بوده و همچون دست واحدی باشند؛

بعد سوم، پیوستگی فکری و عملی با امام؛ این بعد از همه مهم‌تر و ضامن بقای ابعاد اول و دوم ولایت است؛ یعنی جامعه اسلامی به یک مرکز اداره‌کننده با شرایطی خاص نیازمند است که باید بسیار آگاه، مصمم و دارای چشمی با دید متفاوتی باشد و از هیچ چیزی در راه خدا نهراسد و وقتی لازم شد، خودش را هم فدا کند. ما اسم چنین موجودی را «امام» می‌گذاریم. انسان ولایت‌مدار باید با شناخت «ولی»، با وی هم‌فکر، هم‌عمل و همراه شود و از او پیروی کند (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۷۸-۸۱).

۱-۲. روش تحقیق

این تحقیق با توجه به ماهیت و هدف آن، توصیفی - تحلیلی است که با استفاده از روش اسنادی و کتابخانه‌ای به شناسایی و جمع‌آوری اطلاعات از کتب تاریخی و مدیریتی و دسته‌بندی، پردازش و تحلیل یافته‌ها می‌پردازد.

۱-۳. پیشینه تحقیق

نگارنده در پیشینه‌پژوهی موضوع با کتاب‌هایی به شرح زیر روبه‌رو شد:

۱. کتاب *تشکیلات توحیدی: سازوکار امتداد توحید در فعالیت‌های تشکیلاتی از منظر مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)*، به تحقیق آقایان حسن رزمی و سیدمهدی جعفری؛ این کتاب دارای هشت بخش است که بخش اول به «مبانی تشکیلات» اختصاص یافته و در ذیل آن به تبیین چیستی و چرایی تشکیلات، مفهوم‌شناسی آن و تشکیلات در سیره عملی امامان معصوم ﷺ پرداخته شده است (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۷۴-۹۹).

۲. کتاب *تشکیلات اسلامی*، به قلم محمدانور رفاعی و ترجمه سیدجمال موسوی؛ نویسنده در این کتاب به تعریف و تشریح تشکیلات پرداخته و بر این باور است که تشکیلات اسلامی همان تشکیلاتی است که مسلمانان در حکومت‌های مختلف و جوامع گوناگون اسلامی، خواه بر اساس نص و خواه به اقتباس یا مبتنی بر رأی و اجتهاد، آن

را پی گرفته‌اند. ساختارهای حکومتی در اسلام، خلافت اسلامی، وزارت، دیوان‌ها، امور قضایی، حجاب و تشکیلات نظامی، نیروی دریایی و مالی، نظام اقتصادی و حسبه، عنوان‌های بخش‌های مختلفی هستند که در این کتاب بررسی شده‌اند (رفاعی، ۱۳۹۳).

۳. کتاب تشکیلات انقلابی (بستری برای رویش امت واحده)، به قلم سعید سعادت: محتوای کتاب درباره چستی، ضرورت، اهداف و... تشکیلات است (سعادت، ۱۳۹۶).

۴. کتاب نظام اداری در سیره و سنت نبوی، تألیف حمید زارع: این کتاب به تبیین نظام اداری در سیره و سنت نبوی پرداخته است؛ درحالی‌که در مقاله پیش رو به تبیین سازمان‌ها در سیره پیامبر اسلام ﷺ، امیرالمؤمنین، امام حسن، امام حسین و امام سجاد علیه السلام پرداخته شده است.

۲. سازمان‌های صدر اسلام

در این قسمت به شرح سازمان‌هایی پرداخته می‌شود که یا از پیش از اسلام بوده و با ظهور اسلام تأیید شده یا تحول یافته‌اند یا آنکه از زمان پیامبر اسلام ﷺ تا پایان امامت امام سجاد علیه السلام تأسیس شده‌اند.

۱-۲. شکل‌گیری جامعه نوین اسلامی (رویکرد تحولی اسلام در جامعه قبیله‌ای)

اسلام در جامعه‌ای قبیله‌ای که بر اساس معیار «برتری‌های خونی مشترک، نژادی و نسبی» شکل گرفته بود، ظهور کرد و با ترویج فرهنگ و ارزش‌های اسلامی به مخالفت با معیار قبیله‌گرایی پرداخت و جامعه جدیدی را بر پایه «وحدت عقیده، ایمان مشترک و اخوت اسلامی» بنا کرد. در این راستا، هرچقدر که زندگی قبیله‌ای تربیت افراد را در چهارچوبه‌ای محدود شکل می‌داد، اسلام با بی‌اعتنایی به ارزش‌های قبیله‌ای و ناروا دانستن نگرش طبقاتی، افراد را مستقل از قبیله و با تفکری فراگیر و آزاد از محدودیت‌های قومی و طایفه‌ای تربیت می‌کرد و در طی این مدت، موفق شد بسیاری از افراد وابسته به قبایل و عشایر را به‌سوی خود جذب کند.

با مسلمان شدن این افراد، پیوند آنان با قبایلشان گسسته شد و روابطشان با افراد عشیره خود به‌هم خورد؛ ضمن آنکه تعداد زیادی از تازه‌مسلمانان بردگانی بودند که با اسلام آوردن و مقاومت بر سر آن، با اربابان خود درگیر می‌شدند و از دستورهای آنان سرپیچی می‌کردند. از این‌رو به‌تدریج میان افراد مسلمان شده نوعی همدلی و «روحیه اخوت اسلامی» پدید آمد؛ به‌گونه‌ای که زمینه تشکیل گروه جدید و غیرقبیله‌ای را فراهم کرد. بدین ترتیب، اسلام یکپارچگی جامعه جاهلی را که ضامن بقای نظام کهن بود، به‌گونه‌ای دچار آشفتگی کرد که پیروی از آبا و اجداد را گمراهی خواند و کوشید تا حلقه پیوند افراد قبیله را که همان «بستگی به آبا و اجداد و دفاع از آرا و افکار آنها بود»، از بین ببرد و از آنها بخواهد که شخصیت خویش را مستقل از خاندان و طایفه خود شکل دهند و تنها خود را در برابر خدایی که برتر از تمامی بستگان و خویشان آنهاست، مسئول بدانند (جعفریان، ۱۳۸۷، ص ۲۷-۲۸) و در مقابل در پی دستور قرآنی «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ» (حجرات: ۱۰) رسول خدا ﷺ میان مهاجران و انصار عقد مؤاخات منعقد کرد و مفهوم جدیدی

از روابط اجتماعی را در کنار روابط خویشاوندی و قبیله‌ای مطرح ساخت (جعفریان، ۱۳۸۷، ص ۴۳) و این گونه جامعه نوین اسلامی (که شامل همه طوایف، قبایل و اقوام می‌شد)، بر پایه «خوت دینی» بنا شد. بدین ترتیب می‌توان گفت: 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 (درودی و صادقی، ۱۴۰۲، ص ۴۶).

۲-۲. عشیره

نظام عشیره‌ای همان نظام قبیله‌ای است که دسته‌ها، گروه‌ها و عشیره‌ها بر پایه تمایزها یا عوامل جداکننده شخصی و بر اساس درجه اعتباری و شأن اجتماعی که در جامعه داشتند، با وجود داشتن استقلال از نظر اداری، تابع فرمان پیامبر ﷺ شدند (عبدالعزیز بن ادریس، ۱۳۸۸، ص ۱۲۵).

۲-۲-۱. نظام اجتماعی مردم یثرب هنگام هجرت

ساختار مردمی یثرب به هنگام هجرت رسول خدا ﷺ به آنجا، به شکل عشیره‌ای بود و هر عشیره‌ای در حکم واحدی به‌شمار می‌آمد و تابعی از نظام قبیله‌ای و دارای ویژگی‌های معروف و خاص خود بوده است. برخی از افراد در عشیره خود جایگاه ویژه‌ای داشتند که این منزلت بر اثر دارا بودن موهبت‌هایی خاص یا کارها و خدمات ارائه‌شده از سوی آنان به‌وجود می‌آمد و در نتیجه آن، افراد یادشده از سوی سایر افراد عشیره به‌عنوان آقا و بزرگ پذیرفته می‌شدند (احمد العلی، ۱۳۸۵، ص ۸۳-۸۴).

۲-۲-۲. مدیریت قبایل و عشایر توسط پیامبر ﷺ

از مهم‌ترین برنامه‌هایی که پیامبر ﷺ در مدینه به‌وجود آورد، نظام سیاسی اجتماعی و اقتصادی مبتنی بر قبیله بود که به‌منزله عامل اصلی وحدت به‌طور عام و به‌ویژه در امور سیاسی و جنگی محسوب می‌شد (عبدالعزیز بن ادریس، ۱۳۸۸، ص ۱۲۴). پیامبر با تقسیم سرپرستی قبیله، آن را به عشیره‌ها داد و با این کار، مسئولیت‌ها را مشخص کرد و آنان را در گروه‌های کوچک محدود نمود تا رسیدگی به احوال قبیله‌ها و سایر امور زندگی آنان آسان‌تر شود. آن حضرت همچنین با زیاد کردن تعداد رهبران، روح رقابت و سبقت را در عرصه دینی میان عشیره‌ها به‌وجود آورد تا اعمال شایسته و نیک در جامعه باقی بماند. این طراحی حکیمانه نتیجه داد؛ به‌طوری‌که شاعر جهنی در سال فتح مکه، افتخارات قبیله خود را در میان سایر قبایل - البته در چهارچوب اسلامی - بیان می‌کرد و به پیشگامی جهنی در یاری اسلام و جهاد در راه آن افتخار می‌کرد (عبدالعزیز بن ادریس، ۱۳۸۸، ص ۱۲۸).

۲-۳. حلف الفضول و رویکرد امضایی اسلام به آن

در روابط بین قبایل با مفهوم «حلف» برخورد می‌کنیم. این کلمه در اصطلاح به پیمان‌های سیاسی بین قبایل اطلاق می‌شود. از نظر لغت، «حلف» به‌معنای «قسم» است. از آنجا که این پیمان‌ها نوعاً همراه با قسم منعقد می‌شوند، کلمه

«حلف» به اصل «پیمان» نیز اطلاق شده است. این پیمان‌ها میان قبایل کوچک امضا می‌شد تا بتوانند با اتحاد خود، در برابر قبیله‌های بزرگ‌تر ایستادگی کنند؛ از این‌رو آنان خارج از ضوابط و مقررات قبیله - بر پایه اشتراک منافع، نه ارتباط نسبی - تن به «اتحاد بر اساس پیمان» می‌دادند. البته منظور از منافع، فقط منفعت خاص قبایل متحد بود که شامل «دفاع از حق» نمی‌شد، مگر پیمان «حلف‌الفضول» که برخی از خانواده‌های قریش آن را برای احقاق حق و دفاع از مظلوم پایه‌گذاری کردند (جعفریان، ۱۳۸۷، ص ۱۸-۱۹).

حضرت محمد ﷺ در کنار بزرگان قریش در این پیمان شرکت کرد و پس از بعثت، از شرکت خود در آن به نیکی یاد می‌کرد و می‌فرمود: «در خانه عبدالله بن جدعان شرکت کردم که اگر به جای آن، شتران سرخ‌مو به من می‌دادند، آن چنان شاد نمی‌شدم و اگر در عصر اسلام نیز مرا به چنان پیمانی دعوت کنند، می‌پذیرم».

۲-۴. دولت اسلامی

رسول خدا ﷺ ارکان اولیه دولت اسلامی را پایه‌گذاری کرد. این ارکان در سه زمینه مهم (امور جنگ، امور قضایی و امور مالی) کاملاً در اختیار رسول خدا ﷺ قرار گرفت. از نظر اجرایی، یک تشکیلات ساده اداری نیز به وجود آمد که بخش اصلی آن، مکاتبات و نامه‌نگاری بود؛ از این‌رو کسانی به عنوان کاتب در خدمت رسول خدا ﷺ به کار کتابت نامه‌ها می‌پرداختند و به نوشتن معاهدات و صدقات نیز اشتغال داشتند. آن حضرت به دلیل دوری از دیگر مراکز جمعیت، امیری برای آنان تعیین می‌کرد؛ چنان‌که عتاب بن اسید را به امیری مکه منصوب کرد (جعفریان، ۱۳۸۷، ص ۵۳-۵۴). در این راستا باید گفت: پیامبر ﷺ در عرصه امور و شئون دینی، سیاسی و اداری نیز وزرا، دبیران و محرران رسمی داشت که نامه‌های او را به حکام خارجی می‌نگاشتند. کارکنان عمومی تحت مدیریت حضرت رسول اکرم ﷺ در مدینه سه نوع بودند:

الف) والی (حاکم): عربستان در این زمان به ولایات مدینه، تیمه، خباد، منطقه بنی‌کنده، مکه، نجران، یمن، حضرموت، امان و بحرین تقسیم می‌شد. در هر یک از این ایالات، حضرت رسول ﷺ برای آموزش مردم و آموختن مسائل جدید به آنها، ایجاد نظم و قانون، کسب آمادگی برای اداره مربوط به استقرار عدالت و خدمت به حکومت، و اعمال مدیریت در ساده‌ترین شکل ممکن، والی‌هایی را می‌گماشت. ویژگی این والی‌ها عبارت بود از زهد و تقوا، عدالت، داشتن دانش و آگاهی در مورد دین مبین اسلام، و صداقت و درست‌کاری (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۱۸)؛ چنان‌که عتاب بن اسید از سوی رسول خدا ﷺ امیر مکه بود؛ همچنین زمانی که خبر اسلام آوردن بازان، حاکم یمن، به رسول خدا ﷺ رسید، حضرت ضمن نامه‌ای او را به امارت یمن برگزید.

ب) عامل (گردآورنده مالیات): حضرت رسول ﷺ معمولاً فردی را به عنوان عامل یا گردآورنده مالیات منصوب می‌کردند که در کنار حاکم کار کند. این امر حاکی از دانش و آگاهی نبی اکرم ﷺ از اصل تقسیم کار بود. از جمله وظایف عامل، گردآوری زکات و صدقه از مسلمانان قلمرو خود بود. عامل همچنین جزیه را از غیرمسلمانانی که تحت لوای اسلام زندگی می‌کردند، گردآوری می‌کرد.

ج) قاضی: حضرت رسول اکرم ﷺ برای هر ولایت در کنار حاکم یا گردآورنده مالیات، قاضی‌ای را منصوب می‌کرد. البته گاهی اوقات نیز آن بزرگوار این اختیار را به حاکم آن منطقه واگذار می‌فرمود. وظیفه قاضی گسترش عدالت بود. او از حاکم استقلال داشت و به‌طور مستقیم به شخص پیامبر ﷺ که ارشد عادل حکومت اسلامی بود (و مقر حکومتش در شهر مدینه قرار داشت)، گزارش می‌داد. ویژگی‌های احراز مسند قضاوت بسیار سخت بود و فرد قاضی باید شخصی آینده‌نگر، جستارگری بزرگ و مسلط به حقوق و درعین حال متقی، درست‌کار، نیکوکار، خداترس و هوشیار و دارای توان بالا در زمینه قضاوت می‌بود. علی‌بن‌ابی‌طالب و معاذبن جبل در زمره قضاتی بودند که به دست حضرت رسول اکرم ﷺ برای ولایات مختلف منصوب شدند (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۱۸-۱۱۹).

۲-۵. نظام اداری نبوی

تشکیلات اداری پیامبر ﷺ در برخی نوشته‌ها شامل موارد زیر است:

۱. رؤسای مناطق و قبایل و نمایندگان پیامبر ﷺ در میان آنها؛

۲. مأموران جمع‌آوری زکات و نگهداری و تقسیم آن؛

۳. نویسندگان وحی و نامه‌هایی که رسول خدا ﷺ برای پادشاهان و فرمانروایان کشورها می‌نوشتند؛

۴. سفیرانی که پیامبر ﷺ برای رساندن نامه‌های خود به سران دول اعزام می‌کردند.

البته خود پیامبر ﷺ در رأس این تشکیلات قرار داشت و دارای بالاترین قدرت سیاسی بود و بر تمام مسلمانان ولایتی عام و فراگیر داشت؛ زیرا افزون بر مقام نبوت، مسئولیت امامت و فرمانروایی مسلمانان نیز بر عهده ایشان بود. یکی از منابع تأمین مالی دولت اسلامی پیامبر ﷺ جمع‌آوری زکات بود و پس از تشریع زکات به‌عنوان یک الزام فقهی، نظام مالی دولت اسلامی تحول چشمگیری یافت. برای اداره امور زکوات، از سه گروه استفاده می‌شد: عاملان زکات (جبات)؛ حسابگران زکات (الخارصون) و دفترداران زکات (الکُتّاب).

الف) عاملان زکات: پیامبر ﷺ افراد معینی را برای جمع‌آوری زکات به‌کار گرفت تا پشتیبانی‌های مردمی را از همه مناطق حکومت اسلامی جمع‌آوری کنند. بیشتر این عاملان صدقات، از افراد قبایل و رؤسای آن بودند که پیامبر ﷺ آنها را برای اداره قبیله خود، جمع صدقات و ارسال آن به دولت مرکزی منصوب کرده بود. گاهی نیز حضرت عده‌ای از مهاجرین و انصار را همراه آنان می‌فرستاد. بنابراین به‌نظر می‌رسد که پیامبر ﷺ در دوران حکومت اسلامی مدینه اداره مرکزی زکات را - که در تمدن اسلامی به «مستوفی» معروف شد - تشکیل داد. وظیفه عامل مستوفی آن بود که اموال زکوی را جمع‌آوری کند و به پیامبر ﷺ تحویل دهد.

ب) حسابگران زکات: گروه دوم از کارمندان جمع‌آوری زکات، حسابگران (خارصون) بودند. ایشان افراد خبره‌ای بودند که مأمور بررسی اموال زکوی می‌شدند. آنان پیش از وقت جمع‌آوری زکات حساب می‌کردند که آیا اموال زکوی به حد نصاب رسیده است یا نه (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۲۳-۱۲۴).

ج) دفترداران زکات (الکتاب): آنان موظف به تعیین نوع مال زکوی و مقدار آن و همچنین تعیین وسایل کیل و وزن آن بودند. در منابع تاریخی و سیره پیامبر ﷺ، نام دو نفر از صحابه ذکر شده است که عهده‌دار نوشتن مسائل زکات بودند: یکی زیربن عوام و دیگری جهیم بن صلت (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۲۴).

۲-۶. نهادهای اداری اسلامی

نهادهای «حسبه» و «دیوان» نمونه‌هایی از سازوکارهای اداری در اندیشه اسلامی هستند که در زمان خود کارکرد خوبی داشتند:

نهاد حسبه: «حسبه» اداره‌ای است که رئیس آن را محتسب (بازرس یا سرپرست بازار) می‌نامند و وظیفه آن ارتقا و ترویج معروف و جلوگیری از منکر است. محتسب، متولی حفظ و نگهداری معیارها و معنویات عمومی در عرصه شهر، به‌ویژه در بازار بوده است. وظیفه او اعمال تنبیه در هر گونه فساد، همچون استفاده از معیار و اوزان دروغین، جعل و تزویر در فروش کالا، و قانون شکنی‌های مشابه و به‌طور کلی جاری ساختن قوانین اسلامی مرتبط با صداقت و درست‌کاری، تناسب و بهداشت بوده است (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۲۴).

دیوان: برخی واژه «دیوان» را دارای ریشه فارسی می‌دانند که به‌معنای اداره حساب‌ها و حسابداری است یا برای توصیف کار افراد به‌کار می‌رود. برخی دیگر اصرار دارند که «دیوان» واژه عربی است و از ریشه «دوانا» به‌معنای گردآوری، ثبت یا نوشتن بر روی برگه‌هاست و از این‌رو در معنای گردآوری مدارک، صورت‌حساب‌ها یا شاعری و بیان نثر به‌کار می‌رود. بعدها محل اداره ثبت که چنین مدارکی در آنجا نگهداری می‌شدند، به‌عنوان دیوان یا الدیوان شناخته شد. همچنین دیوان به‌عنوان دفتری که اسامی گیرندگان عطایا و لشکریان بر حسب قبایل در آن نوشته می‌شد، نیز به‌کار رفته است (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۲۶).

درباره رسمی‌سازی (تدوین) دیوان دو نظر وجود دارد:

الف) تدوین دیوان توسط پیامبر ﷺ: طبق این دیدگاه، پیامبر ﷺ برای استواری کار خود و تثبیت نظام مورد نظرش، قوانین و ضوابطی را وضع کرد. تمام احکام و مقررات مورد نیاز امت، یا به‌تفصیل در کتاب آسمانی قرآن تبیین شده است یا ضوابط و اصول کلی آن معین گشته و توضیح و تشریح آن به نبی اکرم و اگذار شده است. آن حضرت حتی بخشی از مطالبات خارج از شبه‌جزیره را طی نامه‌های جداگانه به سمع متولیان مربوط می‌رساند، که برخی از این نامه‌ها در تاریخ ثبت و ضبط شده است. این بخش چنان اهمیتی داشت که نهادی ویژه برای آن تأسیس شد و از آن به «دیوان» تعبیر شده است. از باب نمونه می‌توان از دیوان «رسائل» (بخش مراسلات) یاد کرد که عهده‌دار نگارش نامه برای حکام و صاحب‌منصبان حکومت و پادشاهان و امپراتوران خارجی بود. در شکل ساده، فعالیت این دیوان تحت نظر حضرت رسول اکرم ﷺ و خلفای بعد از آن حضرت قرار داشت (زارع، ۱۳۹۵، ص ۱۲۶-۱۲۷)؛ چنان‌که صاحب کتاب *التراپیب/الاداریه* در تأیید این نظر گفته است: برخی رسول خدا ﷺ را در تدوین دیوان آغازگر دانسته‌اند (جعفریان، ۱۳۸۷، ص ۱۱۱).

ب) تدوین دیوان توسط خلیفه دوم: یکی از کارهایی که در جهت ایجاد دولت نقش مهمی داشت، تشکیل دیوان توسط خلیفه دوم بود. طبق این دیدگاه - که دیدگاه صحیح شناخته می‌شود - خلیفه دوم دستور داد نام صحابه را در دفتری ثبت کنند و آنان را بر اساس ترتیب قبیله‌ای و نیز سوابق دینی طبقه‌بندی کرد؛ سپس به تقسیم غنائم فراوان ناشی از فتوحات پرداخت. ایجاد یک تاریخ منظم نیز که ضرورت کار اداری بود، در همین عهد انجام شد. او طی مشورت با صحابه، به رأی امیرالمؤمنین علیه السلام مبنی بر انتخاب هجرت رسول خدا صلی الله علیه و آله به عنوان مبدأ تاریخ مسلمانان عمل کرد. این امر گام مهمی در ایجاد انضباط اداری بود (جعفریان، ۱۳۸۷، ص ۱۱۰-۱۱۱).

۲-۷. سازمان در سیره امامان علیهم السلام

در این قسمت به تبیین سازمان‌ها از زمان امیرالمؤمنین علیه السلام تا پایان زندگی امام سجاد علیه السلام پرداخته می‌شود.

۱-۲-۷. سازمان امامت در زمان امیرالمؤمنین علیه السلام

واژه «شیعه» از دیرباز به عنوان نامی اصیل و شناخته شده برای پیروان مکتب اهل بیت علیهم السلام کاربرد یافته است (منتظری مقدم، ۱۳۹۳، ص ۹۵-۱۱۵). نام «شیعه» در فرهنگ تشیع به کسی که فقط به خاندان پیامبر صلی الله علیه و آله محبت داشت یا فقط به حقانیت آنان و درستی دعوتشان معتقد بود، گفته نمی‌شد؛ بلکه شیعه بودن یک شرط اساسی و حتمی داشت و آن عبارت بود از پیوستگی فکری و عملی با امام و شرکت در فعالیتی که به ابتکار و رهبری امام در جهت باز یافتن حق غصب شده و تشکیل نظام اسلامی در سطوح مختلف فکری، سیاسی و احیاناً نظامی انجام می‌گرفت. این پیوستگی، در فرهنگ شیعه «ولایت» نامیده می‌شود. در واقع، «شیعه» نامی بود برای سازمان «امامت».

شیعه در زمان علی علیه السلام به اصحاب خاصی گفته می‌شد که حکومت را حق امیرالمؤمنین علیه السلام می‌دانستند و تصریح پیامبر صلی الله علیه و آله به جانشینی ایشان را از یاد نبرده بودند و در نخستین روزهای پس از سقیفه نیز نظر مخالف خود را درباره برندگان خلافت و نیز وفاداری خود را به امام علیه السلام با صراحت اعلام کردند و همواره از علی علیه السلام پیروی می‌کردند؛ از این رو چهره‌هایی مانند سلمان، ابوذر، ابی بن کعب، مقداد، عمار، حذیفه، مالک اشتر، حجر بن عدی، سهل بن حنیف و قیس بن سعد به حق به «شیعه علی» معروف شدند و «اندیشه شیعی»، یعنی باور به لزوم پیروی از امام به عنوان رهبری فکری و سیاسی را همواره به شیوه‌های مصلحت‌آمیز و حکمت‌آمیز میان مردم ترویج می‌کردند و به تدریج بر جمع خود می‌افزودند و پس از آنکه امیرالمؤمنین علیه السلام به حکومت رسید، تنها کسانی بودند که به معیارهای شیعی در زمینه حکومت و امامت اقرار داشتند و امام را بر اساس آن معیارها با ایمان راسخ پذیرفته بودند. البته (اکثر) مردم، هرچند در جهت تفکر شیعی گام برمی‌داشتند، از آن شرط «پیوستگی فکری و عملی» که آنان را در جمع تشکیلات شیعی درآورد، برخوردار نبودند و شیعه واقعی به شمار نمی‌آمدند؛ مانند ابوموسی اشعری، زید بن ابیه و سعد بن ابی وقاص (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۸۳-۸۴).

امیرالمؤمنین علیه السلام برای حفظ «حزب شیعه» پس از خودش، در سخنی خطاب به یاران نزدیکش، آنان را به کار تشکیلاتی پنهانی ترغیب می‌کرد؛ چنان که می‌فرمود:

آن‌گاه که مرا از دست دهید، چیزهای بسیاری [مانند بی‌عدالتی، دشمنی، انحصارطلبی، سبک شمردن حق خدا و بیمانی بر جان] خواهید دید که تمنای مرگ می‌کنید. در این هنگام باید خویشتن را به‌طور جمعی به‌وسیله پیوندی خدایی محافظت کنید و به پراکندگی دچار نشوید. مقاومت و نماز (یاد خدا) و تقیه (پنهان کاری) را پیشه سازید و بدانید که خداوند هر لحظه به رنگی درآمدن را از بندگانش مبعوض می‌دارد. از حق و اهل حق مگذرید؛ زیرا هر آن کس که دیگری را به‌جای ما انتخاب کند، دنیا را از دست خواهد داد و گناهکار از این جهان رخت بر خواهد بست.

در این بیان، امام علی علیه السلام در یک جمله کوتاه و معنادار به یاران نزدیکش دستور داد: بعد از آنکه من بروم و طغوت بر شما تسلط یابد، شما باید با کتمان و پنهان کاری، با به‌تعبیر ائمه علیهم السلام با تقیه عمل کنید (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۸۶).

۲-۷-۲. تشکیلات امام حسن مجتبی علیه السلام

مسلمانان در زمان صلح امام حسن علیه السلام از شرایط و اقتضائات حاکم بر حکومت و جامعه اسلامی درک درست و فهم عمیقی نداشتند تا با پیروی از امام برای تحقق آرمان‌ها و اهداف والای اسلامی نقش بسزایی ایفا کنند؛ بلکه اسیر آمال و آرزوهای خویش بودند؛ از این‌رو امام حسن علیه السلام به‌منظور آماده‌سازی افکار عمومی برای قیام برضد حکومت اموی، با بصیرت‌بخشی درباره ستمگری‌ها و جنایات حکومت اموی و زیر پا گذاشتن احکام اسلام از سوی آنها، به مردم فرصت داد تا ببینند و به حقایق اوضاع و ماهیت حکومت اموی پی ببرند و بدین ترتیب افکار مردم را کاملاً بیدار کرد (پیشوایی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۳-۱۲۴).

به‌تعبیر دیگر، امام حسن علیه السلام سنگر مبارزه را فقط تغییر جا داد، نه تغییر جهت (پیشوایی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۲) و جبهه جنگ را از روی زمین به زیر زمین انتقال داد؛ یعنی پس از صلح، اقدام بسیار مهمی که انجام گرفت، گسترش اندیشه شیعی و سر و سامان دادن به این جمع پیوسته و خویشاوند بود که اکنون با وجود سلطه ظالمانه سلطان اموی و فشاری که بر آنان وارد می‌آمد، می‌توانست از فعالیت بیشتری برخوردار باشد. در این راستا، امام حسن علیه السلام با جمع‌آوری نیروهای اصیل و مطمئن شیعی، حراست آنان از گزند توطئه‌های بی‌امان ضدشیعی دستگاه اموی، گستردن تفکر اصیل اسلامی در دایره‌های محدود، ولی پرعمق، و جذب نیروهای بالقوه و افزودن آنان به جمع شیعیان، در انتظار فرصتی مناسب و سرانجام قیام و اقدامی بجا و بموقع بود که نظام جاهلی بنی‌امیه را از بین ببرد و دوباره نظام اسلامی را جایگزین آن کند.

این بود «راهنبرد» امام حسن علیه السلام و آخرین علتی که پذیرش صلح را برای آن حضرت اجتناب‌ناپذیر می‌ساخت. بر همین اساس بود که پس از جریان صلح، وقتی جمعی از شیعیان به‌سرکردگی مصیب بن نجبه و سلیمان بن صرد خزاعی به مدینه نزد آن حضرت - که به‌تازگی از کوفه بدان‌جا بازگشته و آن شهر را مجدداً پایگاه فکری و سیاسی خود قرار داده بود - رفتند و پیشنهاد بازسازی قوای نظامی و تصرف کوفه و حمله به سپاه شام را مطرح کردند، امام آن دو را از میان جمع برگزید و نزد خود به خلوت فراخواند و با بیاناتی که به‌هیچ‌روی از کم و کیف آن اطلاعی در دست نیست،

آنان را به نادرستی این نقشه قانع ساخت و آنان هنگامی که نزد یاران و همسفران خود بازگشتند، با سخنی کوتاه و سر بسته فهماندند که موضوع قیام نظامی منتفی است و باید به کوفه برگردند و به کار خود مشغول شوند. بدین ترتیب، نخستین سنگ بنای تشکیلات سیاسی شیعه در همان روز نهاده شد و در کوفه، مدینه، یمن، خراسان و حتی در مناطق دوردست هم نشانه‌های آن دیده می‌شد (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۸۵-۸۶).

۳-۷-۲. تشکیلات امام حسین *

جنبشی که پس از صلح امام حسن مجتبیٰ علیه السلام برضد حکومت اموی آغاز شده بود، روز به روز در حال گسترش بود؛ چراکه معاویه بیش از پیش عرصه را بر شیعیان تنگ گرفت و از هیچ گونه ستم (مانند نقض پیمان صلح و بیعت گرفتن برای ولیعهدی یزید و بالاخره شهید کردن امام حسن مجتبیٰ علیه السلام) فروگذاری نکرد. این امر چهرهٔ کریه و واقعی حکومت بنی امیه را برای عموم مردم آشکار و موقعیت آن را تضعیف کرد و به انسجام، همدلی و تقویت هرچه بیشتر شیعیان در برابر جبههٔ اموی منجر شد و به تدریج زمینهٔ قیام حسینی را فراهم ساخت (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۱۲۹-۱۳۰)؛ به گونه‌ای که با روشن شدن افکار عموم مسلمانان و بسیج شدن آنان در برابر حکومت اموی، تحول عظیمی در جامعهٔ اسلامی پدید آمد و به انقلاب‌های پی‌درپی و بزرگی مانند قیام توأمین، نهضت اهل مدینه، قیام مختار ثقفی و نهضت زید بن علی بن حسین علیه السلام و... منجر شد (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۱۳۱).

۴-۷-۲. بازمهندسی و حفظ سازمان امامت توسط امام سجاد *

حادثهٔ عاشورا ضربهٔ شدیدی بر تشکیلات شیعه وارد کرد و با بازتاب خبر این حادثه در سراسر سرزمین‌های اسلامی، به‌ویژه در عراق و حجاز، ترس و وحشت شدیدی بر شیعیان حاکم شد؛ زیرا روشن شد که یزید در راه تحکیم و تثبیت پایه‌های حکومت خویش از هیچ جرم و جنایتی دریغ نمی‌کند. این ترس و وحشت با بروز «فاجعهٔ حره» توسط نیروهای یزید شدت یافت و اختناق شدیدی در منطقهٔ نفوذ خاندان پیامبر صلی الله علیه و آله، به‌ویژه در مدینه و کوفه حاکم شد و شیعیان دچار ضعف و سستی شدند و تشکل و انسجامشان از هم پاشید؛ به گونه‌ای که امام سجاد علیه السلام دربارهٔ چنین وضع ناگواری می‌فرمود: «در تمام مکه و مدینه بیست نفر نیستند که ما را دوست بدارند».

در این خصوص، مسعودی، نگارندهٔ معروف تاریخ مسعودی، می‌نویسد: «علی بن الحسین امامت را به صورت مخفی و با تقیهٔ شدید و در زمانی دشوار عهده‌دار گردید»؛ چنان که امام صادق علیه السلام در ترسیم این وضع تلخ و اندوه‌بار می‌فرمود: «مردم پس از شهادت حسین بن علی علیه السلام جز سه نفر، ابو خالد کابلی، یحیی بن ام‌الطویل و جبیر بن مطعم [از اطراف خاندان پیامبر صلی الله علیه و آله] پراکنده شدند و [برگشتند؛ سپس افرادی به آنان پیوستند و تعدادشان افزون گشت] (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۲۳۹-۲۴۰). همچنین فضل بن شاذان، یکی از شاگردان ائمه علیهم السلام، می‌گوید: «در آغاز امامت علی بن الحسین علیه السلام جز پنج نفر، سعید بن جبیر، سعید بن مسیب، محمد بن جبیر بن مطعم، یحیی بن ام‌الطویل و ابو خالد کابلی پیرو او نبودند»

(رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۲۴۱). بنابراین در میان چندین هزار شیعه در زمان امام سجادؑ، فقط سه یا پنج نفر در راه ماندند که وفاداری خود را به راه امامان حفظ کردند و با همان عزم پولادین این راه را ادامه دادند.

در این راستا، بر اثر کوشش و مجاهدت مستمر امام و یاران معدودش، عناصر صالح و شایسته به‌تدریج به امام و شیعیان پیوستند و جمع شیعه انبوه گشت. بدین ترتیب، امام سجادؑ در چنین جامعه‌ای باید تشکیلات شیعی را که در ماجرای عاشورا و واقعهٔ حره و قیام‌های مختار و تواین تقریباً زمینه‌هایش متلاشی شده بود، بازسازی و نوسازی می‌کرد تا بتواند محور اصلی حرکت‌های سیاسی آینده شود (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۸۹). بدین منظور، امام سجادؑ برای ایجاد تشکیلات اسلامی سه کار اساسی انجام دادند که در ادامه بیان می‌شود.

الف) بصیرت‌بخشی عمومی

امام سجادؑ با توجه به شرایط و اقتضائات حاکم بر جامعه و ظلم و جور دستگاه اموی نمی‌توانست به‌طور مستقیم، آشکار و صریح با مسلمانان ارتباط برقرار کند؛ از این رو با استفاده از شیوهٔ موعظه، به تبیین مفاهیم و معارف بلند اسلامی و انتقال آنها به جامعهٔ اسلامی می‌پرداخت و به‌طور ضمنی حقیقت مسئلهٔ «امامت»، یعنی حکومت و رهبری جامعهٔ اسلامی توسط امام معصوم را تبیین می‌کرد و مردم را دربارهٔ چگونگی حاکمیت حاکمان ظلم و جور آگاه می‌ساخت و به آنان تفهیم می‌کرد که حکومت آنان حکومت مطلوب الهی نیست. در این راستا، امام به‌تصریح محدثان، هر روز جمعه در مسجد پیامبر ﷺ سخنانی را ایراد می‌کرد که در اینجا به بخشی از آن اشاره می‌شود:

ای مردم! پرهیزگار باشید و بدانید که به‌سوی خدا بازخواهید گشت. آن روز، هر کس آنچه از نیک و بد انجام داده است، نزد خود حاضر خواهد یافت و آرزو خواهد کرد که بین او و اعمال بدش فاصله باشد. نخستین اموری که در قبر، دو فرشتهٔ منکر و نکیر دربارهٔ آن سؤال خواهند کرد، «خدای» تو که او را عبادت می‌کنی، «کتاب» (آسمانی) که آن را تلاوت می‌کنی و «امام تو» که ولایتش را پذیرفته‌ای، خواهد بود.

این سخن حاوی پیام‌هایی بدین شرح است:

— تکرار این سخنان در هر روز جمعه نشانگر اهمیت آن و میزان عنایت امام به طرح این مسائل است؛

— از اینکه گفتار امام با جملهٔ «ای مردم» (ایها الناس) آغاز می‌گردد، معلوم می‌شود که در اینجا مخاطبان امام فقط شیعیان یا پیروان خاص ایشان نبود؛ بلکه گسترهٔ مخاطبان آن حضرت عموم مردم بود؛

— امام طی سخنان خود به آیات متعدد قرآن استناد و استدلال کرده است؛ زیرا جامعهٔ هدف در اینجا عامهٔ مردم بوده است و آنان به امام سجادؑ به‌عنوان یک امام نگاه نمی‌کردند؛ از این رو امام برای تثبیت مطلب به آیات قرآن استشهاد می‌کردند؛ ولی در مواردی که مخاطب حضرت فقط شیعیان و یاران خاص امام بودند، حضرت ضرورتی برای استناد به آیات قرآن نمی‌دید (پیشوایی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۱، ۲۶۲ و ۲۶۳).

ب) دعوت از شیعیان و پیروان خاص

امام پیروان خویش را تقریباً به‌طور صریح به داشتن یک تشکیلات ویژه فرامی‌خواند؛ چنان که در کتاب تحف العقول

از ایشان نقل شده است: «این علامت الزاهدین فی الدنیا الراغبین فی الآخرة ترکه‌م کل خلیط و خلیل و رفصهم کل صاحب لا یرید ما یریدون (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق، ص ۲۷۲)؛ نشانه زاهدان در دنیا - که از دنیا چشم پوشیده و به آن بی‌رغبت‌اند - این است که هر دوست و یاری را که با آنان هم‌عقیده و هم‌فکر و همدل و هم‌خواست نیست، ترک می‌کنند». این سخن آشکارا دعوت به یک «تشکیلات شیعی» است (رزمی و جعفری، ۱۴۰۲، ص ۹۱).

در فرازی دیگر به نقل از ابو حمزه ثمالی، امام علیه السلام در جمع شیعیان و پیروان خاص خویش فرموده‌اند: خداوند ما و شما را از مکر ستمگران و ظلم حسودان و زورگویی جباران حفظ کند. ای مؤمنان! ما را طاغوت‌ها و طاغوتیان دنیا طلب که دل به دنیا سپرده و شیفته آن شده‌اند و به دنبال نعمت‌های بی‌ارزش و لذت‌های زودگذر آن هستند، نفرینند... به جانم سوگند، در ایام گذشته حوادثی را پشت سر گذاشتید و از انبوه فتنه‌ها به سلامت گذشتید؛ درحالی‌که پیوسته از گمراهان و بدعت‌گذاران و تبهکاران در زمین دوری و تبری می‌جستید. پس اکنون نیز از خدا یاری بخواهید و به سوی فرمان‌بری از خدا و اطاعت از «ولی خدا» که از حاکمان کنونی شایسته‌تر است، برگردید. ... امر خدا و اطاعت از کسی را که خدا اطاعت او را واجب کرده است، بر همه چیز مقدم بدارید و هرگز در امور جاری اطاعت از طاغوت‌ها را که شیفتگی به فریبندگی‌های دنیا را به دنبال دارد، بر اطاعت از خدا و اطاعت از رهبران الهی مقدم ندارید...؛ از معاشرت با گنهکاران و آلودگان همکاری با ستمگران و نزدیکی و تماس با فاسقان پرهیزید و از فتنه آنان برحذر باشید و از آنان دوری بجوئید و بدانید که هر کس با اولیای خدا مخالفت ورزد و از دینی غیر از دین خدا پیروی کند و در برابر امر رهبری الهی خودسرانه عمل کند، در دوزخ گرفتار آتشی شعله‌ور خواهد شد... (پیشوایی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۳-۲۶۴).

ج) توانمندسازی نیروی انسانی

امام سجاد علیه السلام پس از بازگشت از اسارت، برای بازسازی و نوسازی تشکیلات شیعه به برنامه‌ریزی راهبردی و جذب نیروی انسانی (از میان بردگان) پرداختند. بدین منظور آنان را به مدت یک سال تحت آموزش و تربیت قرار می‌داد و با ایجاد تحول در باورها و ارزش‌های غلامان و کنیزان، افکار و رفتار آنان را متناسب با فرهنگ دقیق و عمیق شیعی اصلاح می‌کرد و تعالی می‌بخشید؛ سپس آنها را آزاد می‌کرد و آنان در قالب انسان‌های فرهیخته و سرمشق برای جامعه اسلامی به فعالیت فرهنگی و تربیتی می‌پرداختند. آنها پس از آزادی نیز پیوند معنوی خود را با امام حفظ می‌کردند و به سهم خود، دیگران را تحت پوشش تربیتی قرار می‌دادند. این روند تا آخر عمر امام همچنان ادامه داشت؛ تا آنجا که در شهر مدینه گروه عظیمی از بردگان (غلامان و کنیزان) آزاد شده توسط حضرت تشکیل شده بود (پیشوایی، ۱۳۸۸، ص ۳۰۱ و ۳۰۲). در این راستا، امام سجاد علیه السلام در مدت امامت خویش افراد بسیاری مانند ابو حمزه ثمالی، سعید بن جبیر و ابو خالد کابلی را تربیت کردند؛ که هر کدام نقش مهمی در تحقق اهداف اصلی امامت و رهبری اصیل اسلام ایفا نمودند (رحیمی، ۱۳۹۷، ص ۱۸۰ و ۱۸۱).

نتیجه‌گیری

در این مقاله با رویکرد تاریخی، سازمان‌های اسلامی صدر اسلام به شرح زیر شناسایی و بیان شد:

۱. سازمان‌هایی که پیش از اسلام بوده و با ظهور اسلام تأیید یا متحول شده‌اند، عبارت‌اند از:

الف) عشیره: نظام عشیره‌ای همان نظام قبیله‌ای است که در آن، دسته‌ها، گروه‌ها و عشیره‌ها بر پایه تمایزها یا عوامل جداکننده شخصی و بر اساس درجه اعتبار و شأن اجتماعی‌شان در جامعه و با وجود داشتن استقلال از نظر اداری، تابع فرمان پیامبر ﷺ شدند؛

ب) حلف‌الفضول: این پیمان یک حرکت جوانمردانه و نوعی حمایت از حقوق بشر و ارزش‌های انسانی، مانند حمایت از مظلوم، پاک‌سازی جامعه و اجرای عدالت در آن جامعه جاهلی بود که پیامبر اسلام ﷺ نیز در کنار بزرگان قریش در آن شرکت کرد. آن حضرت پس از بعثت همواره از شرکت خود در این پیمان به نیکی یاد می‌کرد.

۲. سازمان‌هایی که پس از بعثت پیامبر ﷺ تا پایان دوره امامت امام سجاده علیه السلام تأسیس شدند، عبارت‌اند از:

الف) سازمان اخوت: شکل‌گیری جامعه نوین اسلامی بر اساس آیه «إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ» (حجرات: ۱۰) که شامل تمامی طوایف، قبایل و اقوام بر پایه «مفهوم اخوت» می‌شده است؛

ب) دولت اسلامی، شامل:

__ سازمان‌های نبوی: سازمان‌های امور دینی، امور سیاسی، امور اداری (دیوان)، امور مالیاتی، امور قضایی و امور حسبه؛

__ سازمان امامت در زمان امیرالمؤمنین علیه السلام؛

__ بازمهندسی و استمرار سازمان امامت در زمان امام حسن مجتبی، امام حسین و امام سجاده علیه السلام.

منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۹ق). تحف العقول. مصحح: علی اکبر غفراری. بیروت، مؤسسة الرسالة.

احمد العلی، صالح (۱۳۸۵). دولت رسول خدا ﷺ. ترجمه هادی انصاری. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

پیشوایی، مهدی (۱۳۸۸). سیره پیشوایان. قم: مؤسسه امام صادق علیه السلام.

جعفریان، رسول (۱۳۸۷). تاریخ تحول دولت و خلافت (از برآمدن اسلام تا برافتادن سفیانیان). قم: مؤسسه بوستان کتاب.

درودی، مجتبی و صادقی، محمدرضا (۱۴۰۲). اثر مواسات اسلامی بر محتوای ارتباطات سازمانی. اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۱۳(۲)، ۳۷-۵۰.

رحیمی، محمدرضا (۱۳۹۷). برنامه‌ریزی منابع انسانی با رویکرد اسلامی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.

رزمی، حسن و جعفری، سیدمهدی (۱۴۰۲). تشکیلات توحیدی. قم: راه فطرت.

رفاعی، محمد انور (۱۳۹۳). تشکیلات اسلامی. ترجمه سیدجمال موسوی. مشهد: نشر وابسته به آستان قدس رضوی.

زارع، حمید (۱۳۹۵). نظام‌داری در سیره و سنت نبوی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

سعادت، سعید (۱۳۹۶). تشکیلات انقلابی. تهران: انتشارات بسیج دانشجویی دانشگاه امام صادق علیه السلام.

عبدالعزیز بن ادریس، عبدالله (۱۳۸۸). جامعه مدنی در عصر نبوی. ترجمه شهلا بختیاری. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۰۳ق). بحار الأنوار. بیروت: دار إحياء التراث العربی.

مشبکی، اصغر (۱۳۸۷). سیمای سازمان. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

منتظری مقدم، حامد (۱۳۹۳). بازشناسی تاریخی مفاهیم «شیعه». تاریخ اسلام در آیین پژوهش، ۱۱(۱)، ۹۵-۱۱۵.

Table of Contents

Islam's Viewpoint on Women's Entrepreneurship / 7

✎ *Anahid Mirzaei / Hossein Sadeghi*

Anthropological Foundations of Human Resource Motivation: an Islamic Approach / 29

✎ *Mohammad Reza Rahimi / Abdul Rahim Akhlaqi*

Entrepreneurship from a Religious Perspective: Redefining Profit to Serve Society / 45

✎ *Hossein Sadeghi / Fatemeh Kavosirad*

Organizational Development Based on the Components of Organizational Culture from the Perspective of the Holy Quran / 63

✎ *Sayed Ahmad Hashemi (Sadr) / Mohsen Manteghi*

Components of the Principles of Participatory Transparency from the Perspective of the Quran and Its Organizational Implications / 83

✎ *Hafizollah Asghari / Abolfazl Gaini / Amir Hamzeh Mehrabi*

Islamic Organizations After the Appointment of the Prophet of God(PBUH&HH) Until the End of Imam Sajjad's (PBUH) Imamate / 101

Mojtaba Doroudi

In the Name of Allah

Islām va Pazhūheshhāye Modirīyatī

A Quarterly Journal of Management

Vol.14, No.2

Fall & Winter 2024-25

Director-in-charge: *IKI*

Managing Director: *Mohammad Taqi Norozi*

Editor in Chief: *Muhsen Manteghi*

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: *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
<https://nashriyat.ir>