

The Constitutive Components of the Concept of Organization from the Perspective of the Qur'ān

Mohammad Ali Sedighi^{1✉}, Ali Rezaian², and Seyed Hamid Jazayeri³

1. Corresponding Author, Assistant Professor, Islamic Humanities Higher Education Complex, Al-Mustafa International University, Qom, Iran: Sedighi6151@gmail.com
2. Full Professor, Faculty of Management & Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran: A_Rezaeian@sbu.ac.ir
3. Associate Professor, Quran and Hadith Higher Education Complex, Al-Mustafa International University, Qom, Iran: jazayeri@almustafaou.com

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received:
9 September 2025
Received in revised form:
8 November 2025
Accepted:
7 December 2025
Available online:
31 December 2025

Keywords:
Organization;
Istintāq;
Constitutive
Components;
Needs;
Normative
Instruments;
Mutual Utilization.

ABSTRACT

Objective: Within conventional management and organizational theory, the principal components of an organization are commonly identified as: the presence of at least two individuals, consciously structured relationships derived from a formal hierarchy, and coordinated efforts directed toward the attainment of a specified objective. Despite their analytical utility, these criteria impose certain limitations on distinguishing organizations from non-organizational collectives. Moreover, defining organization solely through these components has shaped a wide range of descriptive and normative propositions within management theory and has significantly influenced the trajectory of discourse in this field. Accordingly, examining the concept of organization in the Qur'an on the basis of revelatory teachings is regarded as foundational to other organizational inquiries.

Method: In this study, employing the method of *istintāq* (systematic interrogation of the text) derived from the theory of Muhammad Baqir al-Sadr, the central question—"What is the position of the Qur'ān regarding the constitutive components of organization?"—is analytically divided into four subsidiary questions, whose answers are extracted from relevant verses.

Results: The Qur'ān, emphasizing both the physical and spiritual needs of human beings, presents organization as an instrumental structure designed to fulfill these needs. It affirms such constitutive elements as "mutual utilization" (reciprocal employment of capacities), "mutual satisfaction," the presence of at least "two human entities" possessing the "capacity to meet one another's needs," and relational structures established through "formal or informal hierarchies" for the realization of shared objectives.

Conclusion: A comparison between the Qur'ānic conception of organization and prevailing theoretical approaches not only broadens the substantive scope of management knowledge but also extends its applicability to other social groups and opens avenues for interdisciplinary engagement with political science and sociology. This perspective generates a renewed orientation in organizational studies, such that descriptive and normative propositions—such as the principle of employee agency and consent—are reformulated in alignment with the Qur'ānic conception, thereby attaining greater coherence and developmental depth.

Cite this article: Sedighi, M.A.; & Rezaian, A.; & Jazayeri, S.H. (2025). The Constitutive Components of the Concept of Organization from the Perspective of the Qur'ān. *The Quran and Science*, 19 (37), 357-390.
<https://doi.org/10.22034/qve.2026.22391.1923>



© The Author(s).

Publisher: Al-Mustafa International University.

DOI: <https://doi.org/10.22034/qve.2026.22391.1923>

Introduction

The concept of organization, as the foundation of management knowledge, plays a fundamental role in defining and distinguishing organizations from other social phenomena. In the conventional management approach, an organization is defined by three main components: the presence of at least two people, conscious relationships arising from formal hierarchy, and joint effort to achieve a specific goal. Although this definition is functional, it excludes important social groups such as political movements, government in relation to the nation, parties, primary groups, and family due to the lack of formal hierarchy or specific and objective goals, thus keeping them outside the realm of management and organization knowledge. This limitation necessitates re-examining the concept of organization from a source beyond human knowledge.

Previous research in the field of Islamic management has largely taken the existing definition in management knowledge for granted and addressed managerial issues from an Islamic perspective based on that definition, without paying attention to the fundamental conceptualization of organization from the Quranic perspective. The research "The Metaphor of Path: Sadraian Epistemology and Ontological Explanation of Organization" (Pour-ezat & Hashemian, 2007) addressed the ontology of organization with an allegorical approach, and the research "The Image of Organization from the Perspective of Islam in the Light of the Metaphor of Trust" (Javan Ali-Azar, 2012) compared organization to a trust, but neither addressed the constitutive components of organization from the Quranic perspective. The main research question is: What are the components of the concept of organization from the perspective of the Holy Quran, and how do they differ from conventional approaches?

Methodology

This research was conducted using the "inquiry" method derived from the theory of Martyr Sadr. The main question, "What is the view of the Holy Quran regarding the components of organization?" was broken down into four more specific questions: 1) Does the Holy Quran recognize human needs? 2) What methods does the Quran propose for satisfying needs? 3) Can organization be one of the methods for satisfying needs? 4) What characteristics does the Quranic organization have? The answers to these questions were extracted through detailed study of Quranic verses using authoritative commentaries (Al-Mizan, Nemouneh, Majma' al-Bayan, Al-

Kashshaf) and lexical sources (Mufradat al-Raghib, Lisan al-Arab, Mu'jam Maqayis al-Lughah). The research approach combines two methods: confirmatory (presenting existing components to the Quran) and foundational (etymological semantics of the word organization and its relationship with need). For data analysis, first, Quranic words related to human groups (millah, qawm, ummah) were examined, and then with a foundational approach, the concept of "mutual subjugation" was identified as the basis for organization formation. Two concrete examples of Quranic organizations (Pharaoh's employment of sorcerers and the people's employment of Dhul-Qarnayn to meet security needs) were analyzed, and the components of organization from the Quranic perspective were extracted.

Findings

The research findings can be presented in several axes:

1. Human Needs in the Quran: The Holy Quran introduces human creation as two-dimensional (physical and spiritual), leading to two types of tendencies and needs: natural needs arising from the physical dimension (such as water, food, security) and innate needs arising from the spiritual dimension (such as truth-seeking, justice, aesthetics, worship). Verses such as Ghafir: 80, Nahl: 8, and Shu'ara: 183 indicate these points.

2. Methods of Satisfying Needs: The Quran introduces three methods for satisfying needs: a) direct use of natural materials (Ya-Sin: 35), b) making tools from natural materials (Ghafir: 80, Nahl: 8, Taha: 18), c) instrumental use of other humans through the concept of "subjugation" (taskhir).

3. The Concept of Mutual Subjugation: The Quran introduces two types of subjugation: coercive subjugation (specific to inanimate objects and animals) and mutual subjugation (specific to humans). Mutual subjugation has four components: a) the existence of status and power in each party to satisfy the other's needs (Zukhruf: 32, Yunus: 88), b) mutual consent (Zukhruf: 32, A'raf: 114-125), c) the existence of hierarchy and commander-subordinate relationship (Ibrahim: 32, Kahf: 95-97), d) the existence of a specific goal and action (Zukhruf: 32).

4. Examples of Organizations in the Quran: Two concrete examples were analyzed:

First Example (Pharaoh's Organization): Pharaoh and his council, with financial power, and the sorcerers, with knowledge power (magic), mutually employed each other to confront Prophet Moses (AS) (A'raf: 109-125). The four components of mutual subjugation are observable in this organization.

Second Example (Dhul-Qarnayn's Organization): A people whose security was threatened by Gog and Magog employed Dhul-Qarnayn to build a barrier (Kahf: 93-98). Dhul-Qarnayn, with knowledge power, and they, with physical strength, mutually employed each other.

5. Components of Organization from the Quranic Perspective: Based on the analysis, an organization from the Quranic perspective has five main components: 1) mutual employment of at least two human entities (individuals or groups), 2) the existence of status and power in each party to satisfy the other's needs, 3) the existence of hierarchy (formal or informal) and commander-subordinate relationship, 4) organizational goals manifest as the needs of members, 5) mutual consent is a fundamental condition for organization formation.

6. Differences from the Conventional Approach: Two fundamental differences exist: a) the Quran considers organizational goals to include spiritual and meaningful needs (not merely material goals), b) the Quran also recognizes informal hierarchy, thus social groups and political movements are also considered organizations.

Discussion and Conclusion

The findings indicate that the Holy Quran, with a holistic approach, defines an organization as "mutual employment of humans to satisfy material and spiritual needs." Compared to conventional approaches, this definition expands the scope of organization and includes phenomena such as government, social movements, parties, and voluntary groups within the realm of management and organization knowledge. Accordingly, the relationship between government and people is considered a large organization, and other organizations in society are defined as its branches. This perspective has important implications for managerial propositions, including emphasis on genuine free will and satisfaction of employees (not hidden coercion) and government accountability towards organizations and people. Furthermore, distinguishing between legitimate organizations (possessing the five components) and illegitimate ones (based on colonialism and exploitation) from the Quranic perspective provides a value criterion for evaluating organizations. This research can serve as a basis for revising the theoretical foundations of Islamic management and developing indigenous knowledge in this field.

مؤلفه‌های مفهوم سازمان از منظر قرآن کریم

محمد علی صدیقی^۱✉، علی رضاییان^۲، و سید حمید جزایری^۳

۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه مدیریت، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، ایران، قم، رایانامه:

Sedighi6151@gmail.com

۲. استاد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، رایانامه: A_Rezaeian@sbu.ac.ir

۳. دانشیار گروه قرآن و علوم انسانی، مجتمع عالی قرآن وحدیث، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران، رایانامه:

jazayeri@almustafaou.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۸ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری:

۱۷ آبان ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش:

۱۶ آذر ۱۴۰۴

تاریخ انتشار:

۱۲ بهمن ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها:

سازمان،

استنتاج،

مؤلفه‌های مقومی،

نیازها،

ابزارهای اعتباری،

استخدام.

هدف: در رویکرد متعارف دانش مدیریت و سازمان، مؤلفه‌های اصلی سازمان عبارت‌اند از: حضور حداقل دو نفر، وجود روابط آگاهانه ناشی از سلسله‌مراتب رسمی، و تلاش مشترک برای دستیابی به هدفی مشخص. با توجه به این ویژگی‌ها، تشخیص سازمان از غیرسازمان با محدودیت‌هایی همراه است. افزون بر این، تعریف سازمان با مؤلفه‌های یادشده، مبنای شکل‌گیری بسیاری از گزاره‌های توصیفی و هنجاری در دانش مدیریت و سازمان بوده و جهت‌گیری مباحث این حوزه را تعیین کرده است. از این رو، بررسی مفهوم سازمان در قرآن کریم، بر اساس آموزه‌های وحیانی، مقدم بر دیگر مسائل سازمان تلقی می‌شود.

روش: در این پژوهش، با بهره‌گیری از روش استنتاجی برگرفته از نظریه شهید صدر (رضوان‌الله‌علیه)، پرسش اصلی «نظر کلام‌الله مجید در مورد مؤلفه‌های سازمان چیست؟» به چهار پرسش جزئی‌تر تجزیه شده و پاسخ آن‌ها از آیات قرآن استخراج گردیده است.

یافته‌ها: کتاب الهی با تأکید بر نیازهای جسمی و روحی انسان، سازمان را ابزاری برای تأمین این نیازها معرفی می‌کند و مؤلفه‌هایی همچون «استخدام متقابل»، «رضایت‌مندی»، حضور حداقل «دو موجودیت انسانی» با «توانایی تأمین نیازهای یکدیگر» و ارتباط از طریق «سلسله‌مراتب رسمی یا غیررسمی» برای تحقق اهداف را به‌عنوان عناصر مقوم سازمان اثبات می‌نماید.

نتیجه‌گیری: مقایسه مفهوم سازمان از منظر وحی الهی با رویکردهای متعارف، علاوه بر گسترش دامنه محتوایی دانش مدیریت، موجب شمول سایر گروه‌های اجتماعی و ورود به حوزه‌های علوم سیاسی و جامعه‌شناسی می‌شود. این امر جهت‌گیری تازه‌ای در مباحث سازمانی ایجاد کرده است؛ به‌گونه‌ای که گزاره‌های توصیفی و هنجاری این دانش، همچون «گزاره اختیار و رضایت کارکنان»، هم‌سو با مفهوم مورد نظر قرآن کریم تدوین شده و توسعه و انسجام بیشتری یافته‌اند.

استناد: صدیقی، محمد علی؛ و رضاییان، علی؛ و جزایری، سید حمید (۱۴۰۴). مؤلفه‌های مفهوم سازمان از منظر قرآن کریم. قرآن

و علم، ۱۹ (۳۷)، ۳۵۷-۳۹۰. <https://doi.org/10.22034/qve.2026.22391.1923>



© نویسندگان.

ناشر: جامعه المصطفی العالمیه.

مقدمه

همان گونه که از نظر منطقی، «چستی» یک پدیده بر «چگونگی» آن تقدم دارد (فرامرز قراملکی، ۱۳۷۸: ۱۶۲)، مفهوم سازمان نیز زیربنای دیگر مسائل علم مدیریت محسوب می شود. بنابراین ضروری است ابتدا تصویری روشن از این مفهوم در ذهن شکل گیرد و ملاکی برای تشخیص سازمان از غیرسازمان در عرصه بیرونی فراهم شود، سپس سایر مسائل مرتبط مورد بحث قرار گیرد (پورعزت و هاشمیان، ۱۳۹۱: ۳). صاحب نظران حوزه سازمان و مدیریت در تعریف این مفهوم کوشیده اند تعریفی ارائه دهند که تمامی مصادیق سازمان را دربرگیرد و در عین حال مرز آن را با دیگر پدیده های اجتماعی - همچون خانواده، گروه های اجتماعی، جامعه، حکومت در ارتباط با ملت، و جنبش های اجتماعی و سیاسی - مشخص سازد (اندرسون و کپیریانو، ۱۳۷۷: ۴۱). در ذیل به این تعاریف پرداخته می شود:

- ریچارد آل دفت: «سازمان از افراد و روابطی که میان آنان برقرار است تشکیل می شود. هنگامی که افراد برای انجام وظایف ضروری در جهت تأمین اهداف با یکدیگر روابط متقابل برقرار می کنند، سازمان به وجود می آید» (دفت، ۱۳۸۴: ۲۰).

- استفین رایینز: «هر سازمان آرایشی نظام مند از افرادی است که به منظور دستیابی به اهدافی خاص گرد هم آمده اند» (رایینز، ۱۳۹۳: ۱۸).

- ماری جو هچ: «سازمان زمانی پدیدار می شود که افرادی به منظور تحقق اهداف مدنظر خود با هم کار کنند. سازمان می تواند حاصل فعالیت آگاهانه طراحی شده، اقدام فی البداهه یا ترکیبی از هر دو باشد، اما در هر حال بر تلاش هماهنگ شده استوار است» (هچ، ۱۳۹۴: ۱۳).

- ترنس آر. میچل: «اصطلاح سازمان به چندین معنا اطلاق می شود. به طور مثال، اغلب آن را مترادف با واژه هایی چون "ساختمند" یا "جهت دار" می دانند. همچنین سازمان در تقابل با هرج و مرج تعریف می شود. مشاهده اکثر سازمان ها مؤید این برداشت هاست؛ قواعد و مقررات وجود دارد، اهداف و تعاملاتی برقرار است، نمودارهایی برای تشریح روابط ترسیم شده، سلسله مراتب فرماندهی مشخص است و افراد وظایف متفاوتی را انجام می دهند که با یکدیگر هماهنگ و تلفیق شده اند» (میچل، ۱۳۸۹: ۳۸).

- جیمز استونر: «سازمان عبارت است از دو یا بیش از دو نفر که در قالبی ساختار یافته برای دستیابی به هدف یا مجموعه ای از اهداف فعالیت می کنند» (مقیمی، ۱۳۹۴: ۱۰).

- جان شرمه‌ورن: «تشکل گروهی از مردم که برای یک هدف مشترک در واحدی با هم کار کنند، سازمان نامیده می‌شود» (شرمه‌ورن، ۱۳۸۶: ۸).
- بارنارد: «سازمان رسمی، اشتراک مساعی آگاهانه، انتخابی و هدفدار میان افراد است» (لوتانز، ۸۴۶: کریتنر و کینیکی، ۲۰۰۴: ۵۳۸).
- هربرت سایمون: «سازمان‌ها مجموعه‌ای از روابط متقابل انسانی هستند که در جامعه‌ا وسیع‌ترین مجموعه‌ها را تشکیل می‌دهند و تمامی عوامل مشابه یک سیستم هماهنگ مرکزی را نشان می‌دهند» (سایمون، ۱۳۷۱: ۲۵).
- پیتر بلاو: «متمایزکننده‌ترین ویژگی سازمان‌ها آن است که به شکل رسمی برای نیل به اهداف معین و در جهت مقاصد روشن بنا نهاده شده‌اند» (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۵۸).
- آلون گلندر: «سازمان‌ها گروه‌هایی هستند که بقای سازمان هدف مشترک اعضای آن است و آنان با فعالیت‌های دسته‌جمعی برای دستیابی به این هدف، به صورت غیررسمی ساختار یافته‌اند» (بورل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۶۰).
- ریچارد اسکات: «سازمان‌ها سیستم‌هایی از فعالیت‌های وابسته به هم هستند که ائتلاف‌ها و متغیرهای افراد سازمانی را به هم مرتبط می‌سازند و به وسیله محیط‌هایی که در آن عمل می‌کنند - بسته به میزان تبادل با محیط و سهم محیط در شکل‌گیری آن‌ها - احاطه می‌شوند» (اسکات، ۱۳۷۸: ۴۹).
- با بررسی تعاریف ارائه‌شده در ادبیات مدیریت و سازمان، می‌توان دو رویکرد اصلی نسبت به مؤلفه‌های سازمان را شناسایی کرد:
- الف. رویکرد غالب و مسلط در این رویکرد، سازمان به‌عنوان «مجموعه‌ای از افراد انسانی که نوعی رابطه آگاهانه رسمی (ساختار رسمی) میان آنان برقرار است و برای تحقق هدفی مشخص تلاش می‌کنند» تعریف می‌شود. مؤلفه‌های اصلی این تعریف عبارت‌اند از:
- ساختار رسمی: شامل سلسله‌مراتب رسمی (مانند نصب مدیر توسط مقامات بالاتر) و وجود قوانین و مقررات مکتوب.
- تشخیص هدف: تأکید بر اهداف مادی و عینی.
- بر اساس این مؤلفه‌ها، بسیاری از گروه‌های انسانی نظیر جنبش‌های سیاسی و اجتماعی (مانند انقلاب‌ها)، حکومت در نسبت با مردم، گروه‌های درون جامعه، احزاب، گروه‌های اولیه و خانواده، به

دلیل اتکای بیشتر بر سلسله‌مراتب غیررسمی و فقدان اهداف مشخص و عینی، از شمول سازمان‌ها خارج شده و در قلمرو علم مدیریت و سازمان مورد بحث قرار نمی‌گیرند (اسکات، ۱۳۸۷: ۴۵-۴۶). به همین دلیل، پدیده‌هایی همچون انقلاب‌ها در حوزه علوم سیاسی و اجتماعی بررسی می‌شوند. ب. رویکرد غیرغالب در مقابل، رویکرد غیرغالب - همانند تعاریف گلدنر^۱ و اسکات^۲ - سازمان را «مجموعه‌ای از افراد انسانی که نوعی ساختار غیررسمی میان آنان برقرار است و مهم‌ترین هدف آنان حفظ و بقای سازمان می‌باشد» معرفی می‌کند. این رویکرد بر ساختار غیررسمی تمرکز دارد؛ هرچند ساختار رسمی را نفی نمی‌کند، اما تأثیر آن را بر رفتار کارکنان کم‌اهمیت جلوه می‌دهد (همان: ۹۵-۹۷).

در این رویکرد، مرز سازمان به معنای مصطلح با دیگر گروه‌های اجتماعی کم‌رنگ‌تر می‌شود. با این حال، با پذیرش وجود هر دو نوع ساختار (رسمی و غیررسمی) در سازمان‌ها، همچنان تفکیک میان سازمان و سایر پدیده‌های اجتماعی مانند خانواده، گروه‌های اجتماعی، جامعه، حکومت و جنبش‌های سیاسی و اجتماعی حفظ می‌گردد (همان: ۱۲۶). بر این اساس، موضوع علم مدیریت و سازمان تنها به بخشی از سازمان‌ها تعلق دارد. چه در رویکرد غالب و چه در رویکرد غیرغالب، مفهوم سازمان با نوعی عدم جامعیت همراه است. بنابراین، بررسی مفهوم سازمان از منظر قرآن کریم و آموزه‌های وحیانی توجیه‌پذیر بوده و می‌تواند افق‌های تازه‌ای در این حوزه بگشاید.

پیشینه پژوهش

مسئله مؤلفه‌های محوری سازمان قدمتی به اندازه مباحث دانش سازمان و مدیریت دارد. با پیشرفت این دانش، مؤلفه‌های سازمان از حالت ماشینی به موجود زنده، سپس به سیستم‌های باز و در نهایت با ویژگی‌های اقتضایی تفسیر و تبیین شده‌اند (اسکات، ۱۳۷۸: ۴۴-۵۰). در دهه اخیر شمس، این موضوع از منظر آموزه‌های اسلامی نیز مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی برای بررسی آن با رویکرد استعاره‌ای صورت پذیرفته است.

1. Alvin Ward Gouldner.

2. Richard Scott.

از نظر پیشینه عام پژوهش، می‌توان تمامی پژوهش‌های اسلامی مرتبط با موضوعات خرد و کلان مدیریت و سازمان را در این دسته قرار داد.^۱ با این حال، خلأ بزرگی در این آثار مشاهده می‌شود: نخست، روش‌شناسی بحث و موضوع محوری در آن‌ها روشن نیست؛ دوم، هیچ‌یک به مفهوم سازمان از منظر قرآن کریم نپرداخته‌اند. تقریباً همه این پژوهش‌ها تعریف موجود در دانش مدیریت و سازمان را مفروض گرفته و بر پایه آن به موضوعات مدیریتی و سازمانی از منظر اسلام پرداخته‌اند، در حالی که بررسی مفاهیم، زیربنای هر پژوهش علمی محسوب می‌شود.

از نظر پیشینه خاص پژوهش، می‌توان به تحقیقی با عنوان «استعاره راه: معرفت‌صدرای و تبیین هستی‌شناختی سازمان» (پورعزت و هاشمیان، ۱۳۸۶: ۱۵۷) اشاره کرد. در این تحقیق، نویسندگان کوشیده‌اند هستی‌شناسی سازمان را از طریق حکمت متعالیه بررسی کنند. آنان ویژگی‌های واژه «صراط» (راه) را از قرآن کریم استخراج کرده و با تبیین حرکت جوهری ملاصدرا در ارتباط با صراط، شباهت‌هایی میان ویژگی‌های «صراط» و «سازمان» در دانش مدیریت شناسایی کرده‌اند. نتیجه تحقیق آن است که «از نظر وجودشناسی، سازمان همان راه است». با این حال، نقص برجسته این پژوهش، روش تمثیلی آن است که اعتبار یافته‌ها را به شدت زیر سؤال می‌برد (طباطبایی، ۱۳۷۷: ۱۵۷-۱۶۰). افزون بر این، در تحقیق مذکور هستی سازمان مورد بحث قرار گرفته، در حالی که در پژوهش حاضر، هستی سازمان مفروض گرفته شده و چپستی آن مورد سؤال است (هاشمیان، ۱۳۸۶: ۱۴۹).

از نظر پیشینه اخص پژوهش، می‌توان به پژوهشی با عنوان «سیمای سازمان از نگاه اسلام در پرتوی استعاره امانت» (جوان علی‌آذر، ۱۳۹۱: ۲۲۲) اشاره کرد. نویسنده در این تحقیق، سازمان را «ساختار روابط معمول ناشی از اختیارات در یک سیستم اداری» تعریف کرده و معتقد است که سازمان از منظر قرآن و روایات اسلامی، امانت است. وی در ادامه به اثبات ویژگی‌های امانت و امین پرداخته است. اگرچه با چشم‌پوشی از کاستی‌های روش استعاره‌ای، یافته‌های این پژوهش می‌تواند در انتخاب مدیران و ارائه رهنمودهای عملی برای آنان مفید باشد، اما برای استخراج مؤلفه‌های سازمان قابل استفاده نیست. افزون بر این، تعریف سازمان به عنوان «ساختار روابط ناشی از اختیارات» نوعی تعمیم جزء به کل به شمار می‌رود.

۱. پژوهش‌هایی از قبیل مدیریت اسلامی نوشته محمد رضا سرمدی^۲. نگرشی بر مدیریت در اسلام، نوشته گروهی از نویسندگان^۳. نگرشی بر مدیریت اسلامی، نوشته سید تقوی دامغانی^۴. مدیریت اسلامی نوشته حسن عابدی جعفری^۵. رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح تحلیل فردی، گروه و سازمان) نوشته عباس شفیعی و دیگران^۶.....

روش پژوهش

دسترسی به دیدگاه قرآن کریم مشروط به بهره‌گیری از روش‌شناسی متقن است. در این نوشتار، از روش تفسیر استنتاجی که برگرفته از نظریه شهید صدر (رضوان‌الله‌علیه) است، استفاده شده است. پرسش اصلی پژوهش با عنوان «نظر قرآن کریم در مورد مفهوم سازمان چیست؟» به چهار پرسش جزئی‌تر تجزیه گردیده و پاسخ آن‌ها با بهره‌گیری از روش استنتاجی شهید صدر از آیات قرآن کریم استخراج شده است.

الف. طراحی پژوهش

در قرآن کریم معادل مستقیم واژه «سازمان» (المنظمه) به کار نرفته است تا بتوان بر اساس آن، ابعاد و ویژگی‌های سازمان را به‌طور صریح استخراج کرد. با این حال، واژگانی در قرآن وجود دارند که از نظر لغوی به «گروهی از انسان‌ها» اشاره دارند. بررسی معنای این واژگان و ارتباط آن‌ها با مؤلفه‌های سه‌گانه مفهوم سازمان، مقدمه‌ای ضروری برای استخراج مفهوم سازمان از منظر قرآن کریم به شمار می‌رود.

۱. واژه «مِلَّة» این واژه چهارده بار در قرآن کریم به کار رفته است، غالباً در ترکیب‌هایی مانند «ملة ابراهیم»، «ملة ایبکم ابراهیم»، «ملة آبائی»، و «ملة یهود و نصاری». همان‌گونه که مفسران تصریح کرده‌اند، «ملة» بر آیین، کیش و اعتقاداتی اطلاق می‌شود که در میان گروهی از مردم مشترک است (طبرسی، ۴۰۳/۱؛ طباطبایی، ۳۱۱/۱؛ راغب اصفهانی: ۷۷۳؛ عسکری: ۲۱۴؛ ابن‌منظور، ۶۳۱/۱۱).

۲. واژه «قوم» لغویان معتقدند که «قوم» به گروهی از مردان — بدون زنان — اطلاق می‌شود (عسکری: ۲۷۴؛ فراهیدی، ۲۳۱/۵). در قرآن کریم نیز این واژه به گروه‌هایی از انسان‌ها نسبت داده شده است که دارای صفات خاصی هستند؛ مانند قوم فاسق (ذاریات: ۴۶)، قوم ظالم (نجم: ۵۲)، قوم هدایت‌شده (اعراف: ۱۲۹)، و نمونه‌هایی چون قوم یونس (یونس: ۹۸)، قوم نوح (هود: ۸۹)، قوم هود و قوم فرعون (اعراف: ۱۲۷).

۳. واژه «أمة» اکثر لغویان «أمة» را همانند «ملة» به معنای «دین»، «آیین» یا «طریقت» دانسته‌اند که در میان گروهی از انسان‌ها مشترک است (ابن‌منظور، ۲۴/۱۲؛ ابن‌فارس، ۲۷/۱). برای این معنا، آیاتی چون (زخرف: ۲۳) و (انبیاء: ۹۲) شاهد آورده شده‌اند.

با این حال، نویسندهٔ المفردات (راغب اصفهانی، ۱۹) کوشیده است معنای واژه‌ها را بر اساس شواهد قرآنی استخراج کند. وی «أمة» را به معنای جماعتی می‌داند که برای انجام کار یا هدفی گرد هم آمده‌اند؛ خواه آن هدف دینی و آیینی باشد یا هدفی دیگر. برای این معنا، آیه (انعام: ۳۸) را شاهد می‌آورد. در تفسیر این آیه، نویسندهٔ المیزان برخلاف مجمع‌البیان، نظر راغب اصفهانی را پذیرفته (برای تفصیل نظر علامه درباره این سه لفظ قرآنی، نک. طوسی، ۱۳۹۴ ش) و آیه را به گونه‌ای تفسیر کرده است که با دیدگاه وی هماهنگ باشد (طباطبایی، ۷۳/۷؛ طبرسی، ۴۶۰/۴).

بررسی سی‌وپنج مورد کاربرد واژه «أمة» در قرآن کریم نشان می‌دهد که این واژه در مواردی به گروهی از مردم اطلاق شده است که یا دارای صفات خاص ناشی از اعمال خود بوده‌اند و یا به دلیل اعمال خاصی شناخته می‌شده‌اند.

۱. صفات خاص نمونه‌هایی از این کاربرد عبارت‌اند از: «أُمَّةٌ قَائِمَةٌ» (آل عمران: ۱۱۳)؛ «أُمَّةٌ مُّقْتَصِدَةٌ» (مائده: ۶۶).

برخی از این صفات مستقیماً پس از واژه «أمة» ذکر شده‌اند، همانند نمونه‌های فوق؛ و برخی دیگر در جملات بعد از واژه آمده‌اند، مانند: «وَمِنْ قَوْمٍ مُّوسَى أُمَّةٌ يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ» (اعراف: ۱۵۹).

۲. اعمال خاص در برخی موارد، واژه «أمة» به گروهی از مردم با اعمال مشخص اطلاق شده است، مانند: بقره: ۱۳۴ و ۱۴۱؛ انعام: ۱۰۸؛ آل عمران: ۱۰۴.

جمع‌بندی بررسی موارد کاربرد واژه‌های «مِلَّة»، «قوم» و «أمة» در قرآن کریم نشان می‌دهد که تنها واژه «أمة» از میان این سه، واجد دو جزء از مؤلفه‌های سازمان است که پیش‌تر ذکر شد. بنابراین، «أمة» بیش از دیگر واژگان قرآنی ظرفیت دارد تا به عنوان نقطهٔ آغاز برای استخراج مفهوم سازمان از منظر قرآن کریم مورد توجه قرار گیرد.

(نگاره ۱)

اجزاء معنی واژه أمة	مثال	اجزاء واژه سازمان	مثال
گروهی از مردم که برای هدفی مشترک در یک‌جا جمع شده‌اند	گروهی از مردم که در صف نانوائی برای گرفتن نان جمع شده‌اند (رضاییان، ۱۳۹۳، ۲۲۱)	گروهی از مردم که برای هدفی در یک‌جا جمع شده‌اند و بین آنها روابط آگاهانه وجود دارد.	گروهی از مردم که برای تولید کشف در یک‌جا جمع شده‌اند و بین آن‌ها رابطه کارگر و کارفرما ایجاد شده است.

بنابراین هیچ‌یک از واژه‌های فوق جمیع مؤلفه‌های سازمان را در بر ندارند و باید پژوهش به نحو دیگری طراحی شود. از این رو، برای بررسی مؤلفه‌های مفهوم سازمان از نظر قرآن کریم می‌توان پژوهش را با دو رویکرد طراحی کرد (جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۲۱۱/۶).

رویکرد امضایی: سه مؤلفه‌ای که اندیشمندان سازمان و مدیریت در تعریف سازمان آورده‌اند به قرآن کریم عرضه می‌شود و نظر قرآن به صورت «امضاء»، «رد» یا «امضاء با تغییرات» استنتاج می‌گردد.

رویکرد تأسیسی: معناشناسی واژه «Organization» نشان می‌دهد که این واژه از «Organism» و هر دو از ریشه «Organ» گرفته شده‌اند. یکی از معانی کهن «Organ» «نیاز» بوده است (آکسفورد، ۱۹۹۸: ۷۴۶). از این جهت، میان واژه سازمان و تأمین نیازها ارتباطی وجود دارد. اندیشمندان مدیریت نیز معتقدند بشر برای تأمین نیازهای خود ابزارهایی اختراع کرده است و یکی از آن ابزارها، بلکه مهم‌ترین آن‌ها، سازمان است. سازمان‌ها برای تأمین نیازهای رو به رشد و متنوع انسان‌ها در سطح بسیار گسترده تشکیل شده‌اند (شرمهورن، ۱۳۸۶: ۲۹۹/۸-۲۹۶). بر این مبنا می‌توان پرسش‌هایی نظیر این که آیا قرآن کریم نیازهای انسان را به رسمیت می‌شناسد؟ اگر بله، چه راه‌هایی برای تأمین آن‌ها پیشنهاد می‌دهد؟ آیا تشکیل سازمان می‌تواند یکی از راه‌های تأمین نیازهای انسان باشد؟ اگر بله، سازمان مورد نظر قرآن کریم چه ویژگی‌هایی دارد؟ را از قرآن کریم استنتاج کرد؛ پاسخ‌های مرحله به مرحله به این پرسش‌ها به استخراج مؤلفه‌های سازمان از نظر قرآن می‌انجامد.

ب. قرآن و نیازهای انسان

ظهور آیاتی نظیر (مؤمنون: ۱۲-۱۴) و (حجر: ۲۹) نشان می‌دهد که انسان‌ها به صورت تکوینی با نیازهای طبیعی و فطری آفریده شده‌اند. قرآن کریم خلقت انسان را دو مرحله‌ای معرفی می‌کند و مفسران و لغویان این دو مرحله را به دو بُعد جسمی (بدنی) و روحی تقسیم کرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۸۱/۱۲: ۱۲۵/۱۷؛ ۱۹۰/۱۹؛ ۲۰/۱۵؛ مکارم شیرازی، ۳۲۱/۱۳؛ ۲۰۷/۱۴؛ طبرسی، ۴۴۰/۲؛ طوسی، ۳۳۲/۶؛ راغب اصفهانی: ۴۸۹ و ۵۳۳؛ فخر رازی، ۲۶۵/۲۳؛ عروسی حویزی، ۵۳۸/۳).

این دو نوع خلقت، دو نوع گرایش یا احساس نیاز را در انسان پدید آورده است:

گرایش‌های طبیعی: ناشی از بُعد جسمانی انسان، مانند نیاز به آب و غذا، امنیت، میل

جنسی و...

گرایش‌های فطری: ناشی از بُعد روحانی انسان، مانند نیاز به حقیقت‌جویی (جوادی آملی، ۱۳۸۶: ۱۳۴)، نیاز به فضیلت‌هایی چون عدالت، آزادی و امنیت اعتقادی (همان، ۱۳۷۶: ۶۰-۱۷۴؛ طباطبایی، ۱۳۱۳/۱۵)، زیبایی‌شناسی، نیاز به پرستش وجود کامل و... (همان، ۲۱۱/۱: ۳۱۳/۴؛ ۲۹۹/۱۰: ۲۴۱/۱۵).

برخی مفسران معتقدند گرایش‌های متعدد روحی همگی ناشی از گرایش به وجود کامل هستند (همان، ۳۷۴/۱)، در حالی که برخی دیگر بر این باورند که نیازهای روحی همگی اقسام مختلفی از نیاز کمال‌خواهی به شمار می‌روند (جوادی آملی، ۱۳۷۶: ۶۰).

قرآن کریم در آیات نظیر (غافر: ۸۰) و (نحل: ۸) خلقت حیوانات را برای استفاده انسان برشمرده و مصادیقی از استفاده‌های انسان را ذکر می‌کند. نیازهای خوراکی را با عبارت «منها تأکلون»؛ نیازهای پوشاکی و مسکن را با عبارت «دف» (راغب اصفهانی ۳۱۶) همچنین نیازهای روحی همانند نیاز به زیبایی را با عبارت «لکم فیها جمال حین تریحون و حین تسرحون» و «زینة» بیان می‌کند. (مدرسی، ۶، ۲۱؛ طبرسی، ۶، ۵۳۹؛ سید قطب، ۴، ۲۱۶۱؛ فخر رازی، ۱۹، ۱۷۶؛ جوادی آملی، ۱۳۷۶، ۲۴) همچنین در آیه (شعراء: ۱۸۳) به مصادیقی از مساوات و عدل اشاره می‌کند سیاق آیات دلالت می‌کند که منظور از عبارت «الْجِبِلَّةُ الْأُولَى» در آیه بعدی، این است که مساوات و عدالت جزء نیازهای فطری و اولی بشر است (طباطبایی، ۱۳۱۳/۱۵) مکارم شیرازی، ۳۳۳/۱۵) بعضی از مفسرین در تفسیر آیه (نحل: ۸) با ضمیمه کردن عبارت «لترکبوا» به عبارت «لتبلغوا علیها حاجة فی صدورکم» و گرفتن حرف «لام» در عبارت «لترکبوا» و «لتبلغوا» به معنی غایت؛ دلالت این عبارت بر نیازها را تعمیم داده و نیازهای روحی را هم از آن استفاده کرده‌اند. (مکارم شیرازی، ۱۸۹/۲۰؛ ابوالفتوح رازی، ۱۷، ۵۱/۱؛ طبرسی، ۸۳۰/۸) بعضی دیگر از مفسرین از تغایر ترکیب عبارت «لترکبوا منها» با «منها تأکلون» این تعمیم را استفاده کرده‌اند. (بیضاوی، ۶۴/۵؛ آلوسی، ۳۴۲/۱۲؛ زمخشری ۱۸۱/۴؛ فخر رازی، ۵۳۴/۲۷)

علاوه بر آیات ذکر شده در آیات متعددی با عباراتی نظیر «حاجة فی صدورکم» به صورت عمومی به نیازهای جسمی و روحی انسان اشاره می‌کند (علامه طباطبایی ۱۷، ۳۵۵؛ فضل الله ۱۳، ۱۹۶) از آیات مثل موارد ذکر شده عمومیت استفاده می‌شود، زیرا الفاظ به صورت مطلق در آن‌ها بکار رفته است و خطاب به همه انسان‌ها بوده است یا به صورت قضیه حقیقه مطرح شده است؛ و این نشان می‌دهد که تمام انسان‌ها نیازهای جسمی و روحی دارند لذا مفسرین هر نیازی که در تمام انسان‌ها مشترک باشد طبیعی و فطری می‌دانند که به صورت تکوینا در جسم و روح آن‌ها تعبیه شده است. (جوادی آملی، ۱۳۷۶: ۲۴)

ج. راه‌های پیشنهادی قرآن برای تأمین نیازهای انسان

انسان‌ها از راه‌های گوناگون نیازهای خود را تأمین می‌کنند. قرآن کریم به‌طور مستقیم به سه روش اشاره کرده است.

۱. استفاده مستقیم از مواد طبیعت (جماد و حیوان)

مفسران با توجه به سیاق آیه (یس: ۳۵) و عبارت «وَمَا عَلَّمْتَهُ لِيُذِيهِمْ» بر این باورند که در زمین غذاهایی وجود دارد که دست انسان در به ثمر رسیدن آن‌ها هیچ دخالتی ندارد (مکارم شیرازی، ۳۷۵/۱۸؛ طباطبائی، ۸۶/۱۷؛ ۲۴۶/۱؛ زمخشری، ۱۵/۴؛ فیض کاشانی، ۲۵۳/۴؛ قمی مشهدی، ۷۵/۱۱؛ مدرسی، ۱۲۸/۱۱؛ بیضاوی، ۲۶۸/۴).

۲. استفاده از مواد طبیعت در ساخت ابزارها و بهره‌گیری از آن‌ها برای تأمین نیازها

قرآن کریم در آیاتی چون (غافر: ۸۰) و (نحل: ۸)، علاوه بر اشاره به استفاده مستقیم از حیوانات، با عباراتی نظیر «لِتَزْكُوا»، «تَحْمِلُونَ»، و «تَحْمِلُ أَثْقَالَكُمْ إِلَىٰ بَلَدٍ» بر نقش آن‌ها به‌عنوان ابزار حمل‌ونقل انسان‌ها و اثاثیه تأکید کرده است. همچنین در آیه (طه: ۱۸)، حضرت موسی (علیه السلام) پس از ذکر چند نمونه از نیازهایی که با عصای خود برطرف می‌کرد، به‌طور عام با واژه «مَآرَب» به سایر منافع آن اشاره می‌کند (راغب اصفهانی: ۷۲؛ طباطبائی، ۱۴۳/۱۴). افزون بر این، مفسران عبارات «ابْتِغَاءَ حِلْيَةٍ أَوْ مَتَاعٍ» (رعد: ۱۷) و «مَا يَنْفَعُ النَّاسَ» را به توانایی انسان در ابزارسازی برای رفع نیازهای خود تفسیر کرده‌اند (مکارم شیرازی، ۱۶۵/۱۰؛ طباطبائی، ۳۳۶/۱۱). نمونه‌های دیگر ابزارها همچون کشتی نیز در آیاتی مانند (هود: ۳۷؛ مؤمنون: ۲۲؛ بقره: ۱۴۲؛ ابراهیم: ۳۴) ذکر شده است.

۳. استفاده ابزاری از دیگر انسان‌ها برای تأمین نیازها

قرآن کریم این نوع بهره‌گیری را با مشتقات مصدر «تسخیر» بیان کرده است. برای نمونه، در آیه (حج: ۳۶) با عبارت «سَخَّرْنَا لَكُمُ» به تسخیر حیوانات اشاره می‌شود و در آیه (زخرف: ۳۲) با عبارت «لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا» به تسخیر انسان‌ها توسط دیگر انسان‌ها پرداخته شده و بر آن صحنه گذاشته می‌شود.

بنابراین، افزون بر استفاده مستقیم از طبیعت، قرآن کریم سه راه دیگر برای تأمین نیازهای انسان پیشنهاد کرده است: بهره‌گیری از اشیاء، حیوانات، و انسان‌های دیگر در قالب ابزار و روابط تسخیری.

استفاده از انسان‌ها برای تأمین نیازها

از نظر لغوی، واژه «تسخیر» که در قرآن کریم درباره جمادات، حیوانات و انسان‌ها به کار رفته، به معنای به‌کارگیری، استخدام و استعمال موجود دیگر به‌صورت قهری است (راغب اصفهانی: ۴۰۲). با بررسی معنایی این واژه و آیاتی که در آن‌ها ذکر شده، می‌توان نتیجه گرفت که قرآن کریم دو نوع تسخیر را معرفی می‌کند:

الف. تسخیر قهری: این نوع از تسخیر دارای چهار شرط است که از معنای لغوی و آیاتی که در مقام بیان تسخیر جمادات و حیوانات هستند قابل برداشت است. در این نوع، موجود «مسخر» به‌صورت قهری در اختیار «مسخر» قرار می‌گیرد و بدون مزد و پاداش برای او کار می‌کند.

ب. تسخیر متقابل: آیات قرآن کریم هنگام بیان تسخیر انسان‌ها، برخی از شروط تسخیر قهری را مقید کرده‌اند. این تقیید به پیدایش نوع جدیدی از تسخیر می‌انجامد که مفسران آن را «تسخیر متقابل» نامیده‌اند. چهار ویژگی این نوع تسخیر با تفسیر آیاتی که در این زمینه وجود دارد قابل تحلیل و استخراج است.

۱. **مکانت مسخر نسبت مسخر:** انسان‌ها به دلیل برخورداری از قدرت تفکر و جایگاه هوش در مقایسه با حیوانات (طوسی، ۱۹۶/۹؛ مکارم شیرازی، ۵۰/۲۱)، توانسته‌اند از حیوانات به‌صورت مستقیم یا به‌عنوان ابزار بهره‌برداری کنند. کتاب وحیانی این توانایی انسان‌ها را با عباراتی چون «دَلَّلْنَاهَا» (یس: ۷۲) و «مَكَّنَّاكُمْ» (اعراف: ۱۰) بیان کرده است. مفسران این عبارات را به معنای قدرت و تسلط انسان تفسیر کرده‌اند و واژه «الأرض» را - به دلیل آن‌که در مقابل «سماوات» قرار ندارد - به کل طبیعت، یعنی هر آنچه در زمین و آسمان یافت می‌شود، حتی حیوانات، اطلاق کرده‌اند (طریحی، ۳۱۷/۶؛ راغب اصفهانی: ۷۷۳؛ مکارم شیرازی، ۹۵/۶). رام بودن طبیعت نیز با تعبیری چون «ذلّول» (ملک: ۱۵)، «خَلَقَ لَكُمْ» (بقره: ۲۹)، «جَعَلَ لَكُمْ» (بقره: ۲۲) و «سَخَّرَ لَكُمْ» (جاثیه: ۱۳) بیان شده است (ابن منظور، ۳۵۳/۴).

این پرسش مطرح می‌شود که آیا می‌توان تصور کرد در میان انسان‌ها نیز فرد یا گروهی نسبت به فرد یا گروه دیگر دارای قدرت و جایگاه برتری باشد و بتواند از آنان به‌عنوان ابزاری برای تأمین نیازهای خود استفاده کند؟ قرآن کریم با عبارت «رَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ» به نابرابری میان انسان‌ها اشاره کرده و گروهی را برتر از دیگران دانسته است. عبارت بعدی «مَعِيشَتُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا» موضوع این برتری را مشخص می‌کند و آن را به امکانات مادی که نیازهای زندگی دنیا وابسته به آن است، مرتبط می‌سازد. واژه «معیشت» که به‌صورت مطلق آمده، از نظر لغوی بر هر چیزی که حیات انسان وابسته به آن است دلالت دارد (ابن فارس، ۱۹۴/۴) و شامل انواع نیازهای جسمی و روحی می‌شود.

برای نمونه، برخی افراد مواد غذایی بیش از نیاز خود دارند که دیگران به آن محتاج‌اند؛ گروهی وسایلی در اختیار دارند که دیگران برای تأمین امنیت خود به آن نیازمندند؛ یا شخصی گوهر و جواهری دارد که انسان‌ها با آن خود را می‌آرایند و به آرامش روحی می‌رسند. همچنین عبارت «لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا» علت این برتری را استفاده فرد یا گروهی از دیگران به‌عنوان ابزاری برای تأمین نیازهایشان معرفی می‌کند (طباطبایی، ۹۹/۱۸).

۲. رضایت مسخر و مسخر: همان‌گونه که معنای لغوی «تسخیر» و آیاتی که در موضوع تسخیر جمادات و حیوانات آمده‌اند دلالت می‌کند، قهری بودن یکی از ویژگی‌های اصلی صدق معنای تسخیر است؛ یعنی در این نوع تسخیر، رضایت شرط نیست (حج: ۳۶). اما در مورد انسان‌ها، تسخیر مقید به احراز رضایت شده است. از عبارات مفسرانی چون زمخشری (۲۴۸/۴) و آلوسی (۷۸/۱۳) در ذیل آیه (زخرف: ۳۲) چنین برمی‌آید که قرآن کریم تسخیر قهری انسان‌ها را مصداق ظلم می‌داند؛ زیرا قرآن در آیاتی همچون (یونس: ۲۶) با عبارت «وَلَا ذِلَّةٌ» از انسان‌ها می‌خواهد عزیز باشند نه ذلیل، در حالی که معنای لغوی تسخیر قهری با ذلت همراه است (ابن فارس، ۱۴۴/۳؛ طباطبایی، ۳۱۲/۱۴؛ جوادی آملی، ۱۳۸۹: ۱۶۴؛ ۱۳۸۶: ۳۹۰-۳۹۱).

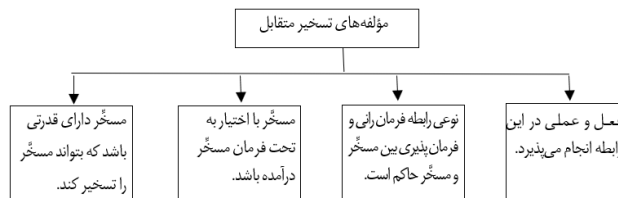
افزون بر این، مفسران در ذیل آیه (زخرف: ۳۲) به کارکردهای اجتماعی «تسخیر متقابل» اشاره کرده‌اند. از جمله اینکه مصلحت اجتماع انسانی اقتضا می‌کند گروهی از نظر امکانات بر گروه دیگر برتری داشته باشند تا برخی برای تأمین مایحتاج زندگی خود به خدمت دیگران درآیند؛ بدین ترتیب نیازهای همه تأمین شده، یکپارچگی اجتماع حفظ می‌شود و از فروپاشی آن جلوگیری می‌گردد (فیض کاشانی، ۳۸۸/۴؛ طبرسی، ۷۱/۹؛ زمخشری، ۲۴۸/۴). در حالی که چنین کارکردهایی را نمی‌توان برای تسخیر قهری انسان‌ها - یعنی تسخیر با زور و استعمار - متصور شد.

۳. وجود سلسله مراتب بین مسخّر و مسخّر: قرآن کریم در آیاتی که سخن از «تسخیر» به میان آمده، با عبارت «بأمره» نوعی رابطه میان «مسخّر» و «مسخّر» را اثبات می‌کند (نحل: ۱۲؛ حج: ۶۳). به عنوان نمونه، در آیه (ابراهیم: ۳۲) با عبارت «وَسَخَّرَ لَكُمُ الْفُلْكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ» بیان می‌شود که خداوند کشتی‌ها را برای انسان‌ها مسخر کرده تا به امر او در دریا حرکت کنند. همچنین در آیه (ص: ۳۶)، «أمره» به حضرت سلیمان نسبت داده شده و آمده است که باد در تسخیر آن حضرت بود و به فرمان وی حرکت می‌کرد. این رابطه را می‌توان به مثابه رابطه ریاست و مرئوسیت تفسیر کرد (طباطبایی، ۱۴/۳۱۲).

در تسخیر قهری، به دلیل آن که یک طرف رابطه انسان است، فرمان رانی و فرمان پذیری یک طرفه خواهد بود. اما در تسخیر متقابل، به علت آن که هر دو طرف انسان هستند، این رابطه دوطرفه است؛ زیرا اولاً تسخیر متقابل در واقع به دو تسخیر تجزیه می‌شود و در هر دو طرف می‌توان رابطه فرمان رانی و فرمان پذیری را در نظر گرفت. ثانیاً هرچند واژه «بأمره» در آیات مربوط به تسخیر قهری به طور لفظی بیان شده است، اما با توجه به وجود این معنا در مفهوم لغوی «تسخیر» و نبود شاهدی بر رد آن در تسخیر متقابل، می‌توان شرطیت آن را به تسخیر متقابل نیز تسری داد (همان: ۳۱۳).

۴. وجود هدف (تأمین نیازها) در تسخیر: سیاق آیه تسخیر متقابل (زخرف: ۳۲) دلالت می‌کند که در صدق معنای تسخیر متقابل، انجام کاری ضروری است. زیرا عبارت «نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِشَتَهُمْ» نشان می‌دهد که انسان‌ها در امکانات معیشتی برابر نیستند و برخی، برخی دیگر را برای تولید امکانات رفاهی همچون تولید غذا و ارائه خدمات، به تسخیر متقابل درمی‌آورند.

مصادیق تسخیر متقابل که در قرآن کریم ذکر شده و در مباحث بعدی به آن‌ها پرداخته خواهد شد، نشان می‌دهد که در این نوع تسخیر، تحقق هدفی معین مدنظر است. از آیات قرآن کریم می‌توان چهار شرط برای تحقق تسخیر متقابل استخراج کرد که به عنوان ابزاری برای تأمین نیازهای انسان مورد استفاده قرار می‌گیرند.



نمودار ۱ مؤلفه‌های تسخیر متقابل

د. استخدام متقابل و ارتباط آن با تشکیل سازمان

وقتی انسانی برای تأمین نیازهای خود، انسان دیگری را استخدام می‌کند، سازمان شکل می‌گیرد. قرآن کریم نمونه‌هایی از استخدام متقابل میان انسان‌ها و گروه‌های انسانی را ذکر کرده است که با بررسی ویژگی‌ها و خصوصیات آن‌ها، از یک سو می‌توان مؤلفه‌های مقوم سازمان - آن‌گونه که در تعریف‌های اندیشمندان مدیریت آمده است - را مشاهده کرد و از سوی دیگر این مصادیق را می‌توان بر اساس مفهوم «استخدام متقابل» مورد اشاره قرآن کریم تحلیل نمود.

با بررسی ویژگی‌های این مصادیق، امکان کشف خصوصیات سازمان از منظر قرآن فراهم می‌شود. در قرآن کریم می‌توان نمونه‌های متعددی از سازمان‌ها یافت که در بسیاری از آن‌ها پیامبران الهی نقش محوری داشته‌اند؛ مانند سازمانی که حضرت سلیمان (علیه السلام) با گروهی از انسان‌ها و جن‌ها تشکیل داده بود، سازمانی که حضرت یوسف (علیه السلام) برای اداره امور اقتصادی مصر ایجاد کرد، و سازمانی که پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله) برای مدیریت امور جنگ در صدر اسلام سامان داد.

تمام این سازمان‌ها توسط افرادی ایجاد و اداره می‌شدند که دارای نیروهایی فراتر از توان بشر عادی بودند. از این رو، در این نوشتار تلاش شده است مصادیقی معرفی شوند که بیشترین شباهت را به شرایط و توانایی‌های انسان‌های عادی داشته باشند.

۱. مصداق اول (استخدام ساحران توسط فرعون برای ادامه سلطنت)

قرآن کریم در سوره اعراف داستان حضرت موسی (علیه السلام) و فرعون را به عنوان نمونه‌ای از تسخیر متقابل نقل می‌کند که در آن می‌توان چهار ویژگی این نوع تسخیر را مشاهده کرد. سازمان فرعون (فرعون و ملأ او) که پیش‌تر وجود داشت، با استخدام متقابل ساحران برای مبارزه با حضرت موسی (علیه السلام) اقدام نمود.

نیازهای فرعون و ساحران

فرعون، همچون سایر انسان‌ها، دارای نیازهای جسمی و روحی بود؛ برخی از این نیازها واقعی و مطابق با فطرت، و برخی دیگر غیرواقعی و برخلاف فطرت بودند. وجود عباراتی نظیر ﴿مَا عَلِمْتُ لَكُمُ مِنْ إِلَهٍ غَيْرِي﴾ (قصص: ۳۸) که از زبان فرعون نقل شده، نشان می‌دهد او احساس نیاز غیرواقعی شدیدی به احترام و کرنش دیگران در برابر خود داشت و برای تأمین و استمرار این نیاز، درصدد مقابله

با اقدامات حضرت موسی (علیه السلام) برآمد. در مقابل، آیه «قَالُوا أَتَيْنَا لَنَا لَاجَرًا إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ» (اعراف: ۱۱۳) که از زبان ساحران نقل شده، بیانگر آن است که آنان نیز نیازهایی داشتند و برای تأمین آن‌ها پیشنهاد فرعون را پذیرفتند.

تحقیق چهار شرط استخدام متقابل در این مصداق

فرعون و پیروانش در مواجهه با دعوت حضرت موسی (علیه السلام)، ساحران را برای مقابله با او استخدام کردند. این استخدام متقابل منجر به شکل‌گیری سازمانی شد که هدف آن شکست حضرت موسی و هارون بود. در این سازمان می‌توان چهار ویژگی استخدام متقابل را مشاهده کرد:

اول: برخورداری فرعون از قدرت و امکانات (مکان): قرآن کریم فرعون و ملأ او را دارای قدرت مالی معرفی می‌کند: «وَقَالَ مُوسَى رَبَّنَا إِنَّكَ آتَيْتَ فِرْعَوْنَ وَمَلَأَهُ زِينَةً وَأَمْوَالًا» (یونس: ۸۸). همچنین درخواست اجر («لَاجَرًا») از سوی ساحران در صورت پیروزی، نشان‌دهنده آن است که فرعون توانایی پرداخت پاداش داشت. در مقابل، ساحران از قدرت دانشی (سحر و جادو) برخوردار بودند که فرعون به آن نیاز داشت.

دوم: رضایت مسخر و مسخر: هرچند قرآن کریم فرعون را ظالم و سفاک معرفی می‌کند، اما ظاهر آیاتی که به استخدام ساحران اشاره دارند (برخلاف آیاتی که به استخدام بنی اسرائیل مربوط می‌شوند) نشان می‌دهد که فرعون با ساحران به‌گونه‌ای رفتار کرد که در نگاه ناظران، استخدام متقابل جلوه کند. عبارت «قَالُوا أَتَيْنَا لَنَا لَاجَرًا إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ» بیانگر درخواست اجر از سوی ساحران است و پاسخ فرعون «قَالَ نَعَمْ وَإِنَّكُمْ لَمِنَ الْمُقَرَّبِينَ» نشان‌دهنده پذیرش این درخواست است. بنابراین، در ظاهر امر، فرعون ساحران را با اکراه به مقابله وادار نکرد. دلیل دیگر بر عدم قهری بودن این استخدام، تهدید فرعون پس از شکست ساحران در برابر حضرت موسی (علیه السلام) است که در آیه (اعراف: ۱۲۴) ذکر شده، اما ساحران همچنان تسلیم او نشدند (اعراف: ۱۲۵).

سوم: سلسله‌مراتب (تحت فرمان فرعون بودن ساحران): در ادامه داستان، پس از شکست ساحران و ایمان آوردن آنان به حضرت موسی (علیه السلام)، فرعون ایشان را تهدید می‌کند: «قَالَ فِرْعَوْنُ ءَاَمَنْتُمْ بِهِ قَبْلَ أَنْ آذَنَ لَكُمْ» (اعراف: ۱۲۳). این عبارت نشان می‌دهد که پیش از شکست، ساحران تحت فرمان فرعون قرار داشتند و در چارچوب سلسله‌مراتب سازمانی او عمل می‌کردند.

چهارم: هدف داشتن ساحران و فرعون: در استخدام متقابل ساحران توسط فرعون، اهداف مشخصی وجود داشت که از سیاق آیات قابل برداشت است. هدف فرعون، ردّ ادعای حضرت موسی (علیه السلام) و مقابله با دعوت او بود؛ در حالی که هدف ساحران، دستیابی به اجر و پاداش، تقرب به فرعون و بهره‌مندی از مزایای وعده داده‌شده بود. این معنا در ظاهر آیه ﴿فَلَمَّا جَاءَ السَّحَرَةُ قَالُوا لِفِرْعَوْنَ أَئِنَّا لَنَا لَأَجْرًا إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ﴾ (اعراف: ۱۱۵) بیان شده است.

۲. مصداق دوم (استخدام ذی‌القرنین توسط گروهی برای تأمین نیاز امنیت)

قرآن کریم در سورهٔ کهف، در سفر سوم ذی‌القرنین، گروهی از مردم را معرفی می‌کند که او را استخدام می‌کنند و در مقابل، ذی‌القرنین نیز آنان را به استخدام درمی‌آورد.

نیازهای ذی‌القرنین و گروهی که وی را استخدام می‌کند

امنیت جانی و مالی این گروه به‌وسیلهٔ یاجوج و ماجوج مورد تهدید قرار گرفته بود و آنان نیازمند امنیت بودند: «إِنَّ يَاجُوجَ وَ مَاْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ». از این رو، از ذی‌القرنین درخواست کردند که در برابر پرداخت مالی به‌عنوان اجر، میان دو کوه سدی بنا کند. ذی‌القرنین ساختن سد را پذیرفت، اما گرفتن مزد را رد کرد و در عوض خواستار همکاری آنان در تهیهٔ مواد و انجام کارها شد. ذی‌القرنین هرچند نیازی مالی نداشت، اما نیازمند پیروی خداوند و همراهی مردم بود. پس از ردّ اجرت مالی آنان، با عبارت «فَأَعْيُونِي بِقُوَّةٍ» درخواست یاری و پیروی ایشان را مطرح کرد. در نقل داستان ذی‌القرنین، هرچند نمی‌توان به‌طور قطعی دانست که او پیامبر الهی بوده یا از اولیاء، اما در آغاز، میانه و پایان داستان عباراتی نظیر ﴿هَذَا رَحْمَةٌ مِّن رَّبِّي﴾ (کهف: ۹۸) آمده است که نشان می‌دهد ذی‌القرنین موحد بوده و در پی اجرای فرامین الهی و کسب رضایت خداوند تلاش می‌کرده است (طباطبایی، ۳۶۱/۱۳). بنابراین، می‌توان کسب رضایت الهی را به‌عنوان نیازی دانست که ذی‌القرنین در خود احساس می‌کرد و در صدد تأمین آن بود.

در ادامه، عبارات آیات (کهف: ۹۳-۹۸) دلالت بر آن دارند که مردم این استخدام متقابل را پذیرفتند و در ساخت سد با ذی‌القرنین همکاری کردند.

تحقق چهار شرط استخدام متقابل در مصداق دوم

در داستان سدسازی ذی القرنین می‌توان چهار مؤلفه استخدام متقابل و شکل‌گیری سازمان را از آیات قرآن کریم استخراج کرد:

الف. مکان و قدرت دانشی ذی القرنین: ذی القرنین به تصریح آیه «مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي» (کهف: ۸۴) صاحب مکان مادی و معنوی بود (طیب، ۳۹۷/۸؛ مکارم شیرازی، ۱۴۲۱ق، ۳۵۱/۹). این مکان همان چیزی بود که قوم نیازمند به آن احتیاج داشتند و از طریق آن نیازشان برطرف می‌شد.

ب. رضایت مسخر و مسخر: سیاق آیات و گفت‌وگوی ذی القرنین با قومی که تحت تاخت‌وتاز یاجوج و ماجوج قرار گرفته بودند نشان می‌دهد که ذی القرنین بدون اکراه و زور پیشنهاد آنان را پذیرفت و آن‌ها نیز پیشنهاد ذی القرنین را با رضایت قبول کردند.

ج. سلسله‌مراتب (تحت فرمان ذی القرنین بودن گروه): عباراتی چون «فَأَعْيُونِي بِقُوَّةٍ»، «أَتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ» (برای من تکه‌های آهن بیاورید)، «قَالَ انْفُخُوا» (دم‌های آهنگری را بدمید) و «أَتُونِي أَقْرِغْ» (برای من سرب بیاورید) نشان می‌دهد که افراد قوم به دستور ذی القرنین کار می‌کردند. به‌کارگیری صیغه امر در این آیات دلالت بر استعلا دارد؛ یعنی فرمان از سوی شخص عالی به شخص دانی صادر می‌شود (آخوند خراسانی، ۷۶/۱). از این رو، اوامر ذی القرنین نشان‌دهنده رابطه ریاست و مرئوسیت است و قوم نیز این دستورات را پذیرفتند و با همکاری او سد را ساختند.

د. سدسازی به عنوان هدف و عمل: هدف این سازمان سدسازی بود که موجب برآورده شدن نیاز امنیتی قوم می‌شد. آیات مذکور نشان می‌دهد که قومی که ذی القرنین به آنان رسید، با مشکل امنیتی مواجه بودند و خواستار رفع آن از طریق ساختن سد «سَدًا» میان دو کوه شدند.

ویژگی‌های سازمان از منظر قرآن کریم

با تفسیر واژه‌ها، جملات و سیاق آیات (کهف: ۹۳-۹۶؛ اعراف: ۱۱۴؛ یونس: ۸۸؛ اعراف: ۱۲۵؛ اعراف: ۱۲۳) و توضیحاتی که در عنوان‌های «مصدق اول» و «مصدق دوم» سازمان از نظر قرآن کریم بیان شد، و با استخراج چهار مؤلفه تسخیر متقابل، می‌توان نتیجه گرفت که سازمان از منظر قرآن کریم دارای ویژگی‌های پنج‌گانه زیر است:

۱. وجود حداقل دو موجودیت انسانی در استخدام متقابل: استخدام متقابل همواره میان دو موجودیت انسانی شکل می‌گیرد که می‌تواند گروه‌ها یا اشخاص باشند. عباراتی نظیر «قَالَ الْمَلَأُ مِنْ

قَوْمِ فِرْعَوْنَ» و «فَمَا ذَا تُأْمُرُونَ» (اعراف: ۱۰۹-۱۱۰) نشان می‌دهد که گروه فرعون با بزرگان قوم خود، گروه ساحران را استخدام کردند. همچنین قومی که امنیتشان توسط یا جوج و ماجوج سلب شده بود، شخص ذی‌القرنین را استخدام کردند: «فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا». انسان‌ها از یک سو دارای نیازهای فردی‌اند و از سوی دیگر در قالب گروه‌های قومی، مذهبی یا جغرافیایی هویت مستقلی برای خود قائل می‌شوند. در این حالت، نیازهای گروهی آنان با نیازهای فردی متفاوت است و برای تأمین نیازهای گروهی خود به استخدام اشخاص یا گروه‌های دیگر اقدام کرده و انواع سازمان‌ها را ایجاد می‌کنند.

۲. وجود مکانت یا قدرت در تأمین نیازهای طرفین: از منظر قرآن، وجود مکانت یا قدرت در یکی از طرفین شرط تحقق استخدام متقابل است. در مصداق اول، فرعون با عبارت «زَيْنَةً وَ أَمْوَالًا» (یونس: ۸۸) دارای قدرت مالی معرفی شده و ساحران دارای قدرت دانشی (سحر) بودند. در مصداق دوم، ذی‌القرنین با عبارت «مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي» (کهف: ۸۴) و توانایی سدسازی «فَمَا اسْطَاعُوا أَنْ يَظْهَرُوهُ وَ مَا اسْتَطَاعُوا لَهُ نَقْبًا» (کهف: ۹۷) صاحب قدرت دانشی معرفی شده است، و گروهی که او را استخدام کردند با عبارت «فَأَعْيُونِي بِقُوَّةٍ» (کهف: ۹۵) دارای قدرت بدنی برای انجام کارهای سخت معرفی می‌شوند.

۳. وجود سلسله‌مراتب رسمی یا غیررسمی در استخدام متقابل: در استخدام متقابل، هر یک از طرفین برای تأمین نیازهای خود از دیگری درخواست انجام کاری دارند. در یک سازمان ساده که تنها از دو نفر تشکیل شده باشد، این ویژگی به راحتی قابل درک است؛ زیرا کارکنان درخواست مزد می‌کنند و سازمان نیز درخواست انجام امور سازمانی را دارد. اما در سازمان‌های بزرگ، به واسطه اندازه و پیچیدگی مسائل، این ویژگی به صورت تحلیلی قابل فهم است. درخواست‌های کارکنان (نیازهای فردی) به صورت حقوق و پاداش‌ها مشخص و پرداخت می‌شود، در حالی که درخواست‌های سازمان (نیازهای جمعی) به دلیل استخدام افراد زیاد، گستردگی فعالیت‌ها، تغییرات زمان و مکان و پیچیدگی مسائل، ممکن است در هر لحظه مبهم باشد. در این شرایط، مدیر یا سرپرست سازمان وظیفه دارد نیازهای سازمان را توضیح دهد و شیوه دستیابی به آن‌ها را برای کارکنان روشن سازد. همان‌گونه که در سازمان ذی‌القرنین، او در هر لحظه دستورات مشخصی صادر می‌کرد: «أَتُونِي زُبَرَ الْحَدِيدِ»، «قَالَ انْخُزُوا»، «قَالَ أَتُونِي أُفْرِغُ عَلَيْهِ قِطْرًا».

قرآن کریم هم به سلسله‌مراتب رسمی و هم غیررسمی اشاره کرده است. یکی از نمونه‌های سلسله‌مراتب رسمی در داستان حضرت یوسف علیه السلام بیان شده است؛ نویسنده المیزان معتقد است عبارت «أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ... قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ» (یوسف: ۵۴) دلالت بر حکم صدارت و وزارت حضرت یوسف دارد که به‌طور رسمی توسط پادشاه مصر به او داده شد (طباطبایی، ۱۳۸۰/۲۰۰). در مقابل، در داستان ذی‌القرنین، سلسله‌مراتب به‌صورت غیررسمی شکل گرفت؛ اعضای گروه تحت تأثیر مکانت دانشی او قرار گرفتند و از فرمان‌هایش اطاعت کردند.

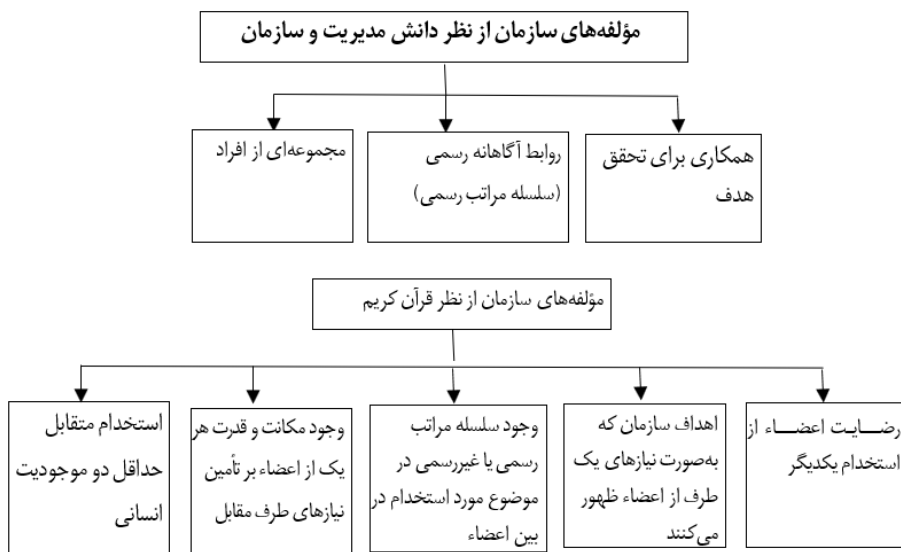
۴. اهداف سازمان به‌صورت نیازهای اعضا ظاهر می‌شود: استخدام متقابل همواره موضوعی دارد که می‌توان آن را هدف مسخر و مسخر از استخدام یکدیگر دانست. هدف فرعون از استخدام ساحران، شکست دادن حضرت موسی علیه السلام بود؛ در مقابل، هدف ساحران از استخدام فرعون، برخورداری از منافع مادی و تقرب به حکومت او بود. این معنا در آیات «قَالُوا أَتَيْنَا لَنَا لَاجِرًا إِنْ كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ» و «إِنَّكُمْ لَمِنَ الْمُقَرَّبِينَ» (اعراف: ۱۱۵) بیان شده است.

۵. رضایت مسخر و مسخر شرط ایجاد استخدام متقابل: در نگاه نخست، ممکن است چنین به نظر برسد که با توجه به ظلم و زورگویی فرعون، ساحران از ترس جان خود به استخدام او درآمده بودند. اما سیاق آیات قرآن کریم - به‌ویژه عباراتی که پس از شکست ساحران در برابر حضرت موسی علیه السلام و پاسخ آنان به تهدید فرعون آمده است - نشان می‌دهد که ترس و اکراه از ابتدا در ساحران وجود نداشت. آیه «ءَاَمَنْتُمْ بِهِ قَبْلَ أَنْ آدَنَ لَكُمْ ... قَالُوا إِنَّا إِلَى رَبِّنَا مُنْقَلِبُونَ» (اعراف: ۱۲۵-۱۲۳) بیانگر آن است که ساحران به امید بهره‌مندی از مزایای مادی و منصب حکومتی به استخدام فرعون درآمده بودند. همچنین در مصداق دوم، سیاق آیات داستان سدسازی ذی‌القرنین (کهف: ۹۳-۹۸) دلالت بر رضایت طرفین دارد.

با در نظر گرفتن خصوصیات پنج‌گانه سازمان، می‌توان سازمان‌ها را از منظر قرآن کریم به دو دسته مشروع و غیرمشروع تقسیم کرد:

- سازمان‌های مشروع: سازمان‌هایی هستند که بر اساس پنج شرط پیش گفته (وجود دو موجودیت انسانی، وجود مکانت یا قدرت، سلسله‌مراتب، هدف مشخص، و رضایت طرفین) شکل گرفته باشند. این نوع سازمان‌ها مصداق استخدام متقابل واقعی‌اند و مورد تأیید قرآن کریم قرار دارند.

- سازمان‌های غیرمشروع: سازمان‌هایی که فاقد این شرایط باشند، از نظر قرآن کریم نوعی استعمار و استثمار محسوب می‌شوند. نمونه بارز آن در قرآن، به بندگی کشیدن قوم بنی اسرائیل توسط فرعون است که با عبارت «أَنْ عَبَّدْتَ بَنِي إِسْرَائِيلَ» (شعراء: ۲۲) ذکر شده است (طیب، ۱۸/۱۰).



نمودار ۲: مقایسه مؤلفه‌های سازمان از نظر قرآن کریم با دانش مدیریت و سازمان

مقایسه ویژگی‌های سازمان از نظر قرآن کریم و دانش مدیریت و سازمان

تأکید دانش مدیریت و سازمان بر درجه‌ای از ساختار رسمی و تشخص اهداف به‌عنوان مؤلفه‌های مقوم سازمان‌ها، که ناشی از مبانی معرفت‌شناسی عینی‌گرایی (ماده‌گرایی) این دانش است (اسکات، ۵۷-۶۲)، موجب دو تفاوت اساسی میان مؤلفه‌های سازمان از منظر دو دیدگاه می‌شود:

۱. تفاوت در ماهیت اهداف سازمانی

در دانش مدیریت و سازمان، نیازهای سازمانی که به‌صورت اهداف سازمانی ظهور می‌کنند، بیشتر جهت‌گیری مادی دارند و این امر با «تشخص هدف» در تعاریف سازمان مشخص می‌شود. در مقابل، قرآن کریم با اثبات دو بعد جسم و روح برای انسان، علاوه بر نیازهای طبیعی، نیازهای ناشی از روح و فطرت انسان‌ها را نیز معتبر می‌داند. بر این اساس، انسان‌ها برای تأمین این نوع نیازها سازمان‌هایی را تشکیل می‌دهند که هدف آن‌ها پاسخ‌گویی به نیازهای روحی است. به‌طور مثال، هرگاه ظلم در جامعه

افزایش یابد، نیاز روحی به عدالت موجب شکل‌گیری جنبش‌های سیاسی (انقلاب) برای تحقق عدالت اجتماعی می‌شود. در این حالت، گروهی از افراد جامعه به‌طور غیررسمی یکدیگر را در قالب استخدام متقابل به خدمت می‌گیرند و برای تحقق عدالت اقدام می‌کنند.

۲. تفاوت در شمول سازمان‌های رسمی و غیررسمی

قرآن کریم با تأیید سلسله‌مراتب رسمی و غیررسمی و معرفی مصادیق آن، برخلاف دانش مدیریت و سازمان مصطلح، سازمان را اعم از سازمان‌های دارای ساختار رسمی و غیررسمی می‌داند. بر این اساس، علاوه بر سازمان‌های شناخته‌شده و مصطلح، گروه‌های اجتماعی و جنبش‌های اجتماعی که بر پایه روابط آگاهانه و سلسله‌مراتب غیررسمی شکل می‌گیرند نیز در محدوده موضوع دانش مدیریت و سازمان قرار می‌گیرند. در حالی که بر اساس تعریف سازمان در دانش مدیریت و محتوای این دانش، گروه‌های انسانی یادشده به دلیل فقدان اهداف مشخص و نبود سلسله‌مراتب رسمی، از موضوع دانش مدیریت و سازمان خارج محسوب می‌شوند.

نتیجه‌گیری

تفاوت در چیستی سازمان به تفاوت در چگونگی مدیریت سازمان‌ها منتهی می‌شود. از منظر قرآن کریم، در مرحله نخست سازمان ابزاری برای تأمین نیازهای انسان‌ها معرفی می‌شود؛ در مرحله دوم، سازمان به‌عنوان استخدام متقابل افراد و گروه‌های انسانی تعریف می‌گردد. قرآن کریم از نظر مصداقی مفهوم سازمان را بسیار گسترده‌تر مطرح کرده است؛ این گسترش از دو طریق — یعنی نیازهای روحی انسان‌ها و سلسله‌مراتب رسمی و غیررسمی — اثبات می‌شود و آثار و نتایج محتوایی و گزاره‌ای مهمی به همراه دارد.

از نظر محتوا، این گسترش موجب می‌شود که محتوای سایر علوم همچون علوم سیاسی و جامعه‌شناسی وارد حوزه دانش مدیریت و سازمان گردد.

از نظر گزاره‌ها، این گسترش سبب ایجاد جهت‌گیری جدید در دانش مدیریت و سازمان می‌شود؛ به‌گونه‌ای که گزاره‌های توصیفی و هنجاری این دانش هم‌راستا با مفهوم مورد نظر قرآن کریم توسعه و انسجام می‌یابند. برای نمونه، خارج کردن استخدام متقابل مردم و حکومت از موضوع مدیریت و در نظر گرفتن آن به‌عنوان محیط وظیفه‌ای و نهادی سازمان‌ها (اسکات، ۱۳۸۷: ۲۲۱)، در گزاره‌های مربوط به قید اختیار و رضایت کارکنان از سازمان ظهور می‌کند.

از این رو، هرچند در تعریف مفهوم سازمان از نظر محققانی نظیر «بارنارد» اختیار و رضایت ذکر شده است، اما پژوهشگران معتقدند که در عمل، کارکنان در سازمان‌های غربی با اختیار و رضایت واقعی استخدام نمی‌شوند. به همین دلیل، سازمان‌های غربی با عباراتی نظیر «استعمار نوین» و نقد اندیشه نظریه‌پردازی چون بارنارد با اصطلاحاتی مانند «روحیه امپریالیستی» به استهزاء گرفته شده‌اند. منتقدان حتی کارکنان این سازمان‌ها را به «گاوهای راضی» تشبیه کرده‌اند که تنها برای ارائه «شیر بیشتر» به کار گرفته می‌شوند (اسکات، ۱۳۸۷: ۱۰۶-۱۱۱). این عبارات نشان می‌دهد که کارکنان در واقع، آگاهانه یا ناآگاهانه، مجبور به فعالیت در سازمان‌های غربی هستند. این اجبار از سوی دولت‌ها تحمیل می‌شود؛ دولت‌ها با سیاست‌ها و اقدامات خود شرایطی را بر جامعه تحمیل می‌کنند که افراد ناگزیر به کار کردن در وضعیتی مشابه شرایط سازمان‌های غربی می‌شوند.

در مقابل، قرآن کریم با در نظر گرفتن رابطه حکومت و مردم به عنوان استخدام متقابل (یک سازمان بزرگ)، سازمان‌های موجود در یک کشور را در ذیل و به مثابه شعبه‌های این سازمان بزرگ تعریف و تفسیر می‌کند. این سازمان‌ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط دولت‌ها مدیریت می‌شوند؛ زیرا سیاست‌ها و اقدامات حکومت‌ها بر نحوه عملکرد سازمان‌ها و استخدام کارکنان در سایر نهادها تأثیرگذار است.

بر این اساس، مشروع بودن سازمان حکومتی به مشروع بودن سازمان‌های تابعه — به ویژه سازمان‌های دولتی — منجر می‌شود. همچنین وجود اختیار و رضایت در استخدام متقابل میان دولت و ملت، به وجود اختیار و رضایت در سایر سازمان‌های دولتی نیز سرایت می‌کند. افزون بر این، در نظر گرفتن سازمان به عنوان استخدام متقابل از منظر کاربردی موجب می‌شود دولت‌ها احساس مسئولیت بیشتری در قبال سازمان‌های مختلف جامعه و مردم داشته باشند و در مدیریت آن‌ها به رعایت عدالت، رضایت و مصالح عمومی توجه کنند.

منابع

قرآن کریم.

ابن فارس، احمد بن فارس. معجم مقاییس اللغة. قم: مکتب الإعلام الاسلامی، چاپ اول، ۱۴۰۴ق.

ابن منظور، محمد بن مکرم. لسان العرب. بیروت: دارالفکر، چاپ سوم، ۱۴۱۴ق.

ابوالفتوح رازی، حسین بن علی. روض الجنان و روح الجنان فی تفسیر القرآن. مشهد: آستان قدس

رضوی، چاپ اول، ۱۴۰۸ق.

اسکات، دبلیو. ریچارد. سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه حسن میرزایی

اهرنجانی. تهران: سمت، چاپ اول، ۱۳۸۷.

آخوند خراسانی، محمدکاظم. کفایه الاصول. قم: جامعه مدرسین، چاپ پنجم، ۱۴۲۹ق.

آلن اندرسون و آنا کپیریانو. رفتار سازمانی اثربخش: رویکردی مبتنی بر مهارت‌ها و فعالیت‌ها. ترجمه

علی‌رضا جباری، مجید پسران قادر، عباس کحال‌زاده. تهران: شرکت سیم لاکی فارس، چاپ

اول، ۱۳۷۷.

الوسی، سید محمود. روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم. بیروت: دارالکتب العلمیه، چاپ اول،

۱۴۱۵ق.

بالانچارد، کنت اچ؛ هرسی، پاول. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران: جهاد

دانشگاهی، چاپ ششم، ۱۳۷۸.

بوریل، مورگان؛ گییسون، گارت. نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان. ترجمه

محمدتقی نوروزی. تهران: سمت، چاپ اول، ۱۳۸۳.

بیضاوی، عبدالله بن عمر. أنوار التنزیل و أسرار التأویل. بیروت: دار احیاء التراث العربی، چاپ اول،

۱۴۱۸ق.

پورعزت، علی‌اصغر؛ هاشمیان، محمدحسین. «استعاره راه: معرفت‌شناسی صدرایی و تبیین

هستی‌شناختی سازمان». نامه حکمت، شماره ۱۰.

جوادی آملی، عبدالله. انتظار بشر از دین. قم: اسراء، چاپ ششم، ۱۳۸۹ش.

- جوادی آملی، عبدالله. تفسیر تسنیم. قم: اسراء، چاپ هشتم، ۱۳۸۹.
- جوادی آملی، عبدالله. رَحِیقِ مَخْتوم. قم: اسراء، چاپ سوم، ۱۳۸۶ ش.
- جوادی آملی، عبدالله. شریعت در آینه معرفت. قم: اسراء، چاپ پنجم، ۱۳۸۶ ش.
- جوادی آملی، عبدالله. فطرت در قرآن. قم: اسراء، ۱۳۷۶ ش.
- جوانعلی آذر، مرتضی. سیمای سازمان از نگاه اسلام در پرتوی استعاره امانت. تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، چاپ اول، ۱۳۹۱.
- دانایی فرد، حسن. نظریه پردازی: مبانی و روش شناسی ها. تهران: سمت، چاپ چهارم، ۱۳۹۶.
- دفت، ریچارد ال. تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ چهارم، ۱۳۸۴.
- راینز، استیفن پی؛ دی سنزو، دیوید ای. مبانی مدیریت. ترجمه سید محمد اعرابی و محمد رضوانی فر. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ اول، ۱۳۹۳.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد. مفردات ألفاظ القرآن. بیروت: دارالقلم، چاپ اول، ۱۴۱۲ ق.
- رحمان سرشت، حسین. نظریه های سازمان و مدیریت. تهران: نشر دوران، چاپ دوم، ۱۳۸۶.
- رضایان، علی. مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت، چاپ چهاردهم، ۱۳۹۳.
- زمخشری، محمود. الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل. بیروت: دارالکتب العربی، چاپ سوم، ۱۴۰۷ ق.
- سایمون، هربرت. رفتار اداری سازمان. ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، ۱۳۷۱.
- سید قطب، ابراهیم شاذی. فی ظلال القرآن. بیروت: دارالشروق، چاپ هفدهم، ۱۴۱۲ ق.
- شمرمهرون، جان آر؛ هانت، جیمز جی؛ ازبورن، ریچارد آن. مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و همکاران. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ چهارم، ۱۳۸۶.
- شریف لاهیجی، محمد بن علی. تفسیر شریف لاهیجی. تهران: دفتر نشر داد، چاپ اول، ۱۳۷۳ ش.
- طباطبائی، سید محمدحسین. اصول فلسفه و روش رئالیسم. قم: صدرا، چاپ دهم، ۱۳۷۷.

طباطبایی، سید محمدحسین. المیزان فی تفسیر القرآن. قم: جامعه مدرسین، چاپ پنجم، ۱۴۱۷ق. طبرسی، فضل بن حسن. جوامع الجامع. تهران: دانشگاه تهران و حوزه علمیه قم، چاپ اول، ۱۳۷۷ش.

طبرسی، فضل بن حسن. مجمع البیان فی تفسیر القرآن. تهران: ناصر خسرو، چاپ سوم، ۱۳۷۲ش. طریحی، فخرالدین محمد. مجمع البحرین. تهران: مرتضوی، چاپ سوم، ۱۳۷۵ش. طوسی، حمیدرضا، مبانی توسعه در نسل های حقوق بشر از منظر قرآن، مجله قرآن و علم، ش ۱۶، ۱۳۹۴ش.

طوسی، محمد بن حسن. التبیان فی تفسیر القرآن. بیروت: دار احیاء التراث العربی، بی تا. طیب، سید عبدالحسین. اطبیب البیان فی تفسیر القرآن. تهران: انتشارات اسلام، چاپ دوم، ۱۳۷۸ش.

عروسی حویزی، عبدعلی بن جمعه. تفسیر نور الثقلین. قم: اسماعیلیان، چاپ چهارم، ۱۴۱۵ق. فخر رازی، محمد بن عمر. مفاتیح الغیب. بیروت: دار احیاء التراث العربی، چاپ سوم، ۱۴۲۰ق. فضل الله، سید محمدحسین. تفسیر من وحي القرآن. بیروت: دارالملاک، چاپ دوم، ۱۴۱۹ق. فیض کاشانی، ملا محسن. تفسیر الصافی. تهران: الصدر، چاپ دوم، ۱۴۱۵ق. قراملکی، احد فرامرزی. روش شناسی مطالعات دینی. مشهد: دانشگاه رضوی، چاپ چهارم، ۱۳۸۷ش. قمی مشهدی، محمد بن محمد رضا. تفسیر کنز الدقائق و بحر الغرائب. تهران: وزارت ارشاد اسلامی، چاپ اول، ۱۳۶۸ش.

مدرسی، سید محمدتقی. من هدی القرآن. تهران: دار المحبی الحسین، چاپ اول، ۱۴۱۹ق. مقیمی، سید محمد. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: راه دانش، چاپ دوم، ۱۳۹۴. مکارم شیرازی، ناصر. الأمثل فی تفسیر کتاب الله المنزل. قم: مدرسه امام علی بن ابی طالب، چاپ اول، ۱۴۲۱ق.

مکارم شیرازی، ناصر. تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ اول، ۱۳۷۴ش. میچل، ترنس آر. مردم در سازمان ها. ترجمه حسین شکرکن. تهران: رشد، چاپ چهارم، ۱۳۸۹.

هاشمیان، محمدحسین. استعاره را پرسش از هستی سازمان. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام، چاپ اول، ۱۳۹۱.

هیچ، ماری جو. سازمان‌ها. ترجمه حسن دانایی‌فرد و سید حسین کاظمی. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر، چاپ اول، ۱۳۹۴.

Advanced Learners Oxford Dictionary. Oxford: Oxford University Press, 9th Edition, 1998.

Luthans, Fred. Organizational Behavior. 5th Edition.

References

- The Noble Qur'ān (Qur'ān al-Karīm).
- ‘Arūsī Ḥuwayzī, ‘Abd ‘Alī bin Jumu‘ah, Tafsīr Nūr al-Thaqalayn (Exegesis of the Light of the Two Weighty Things), 5 vols., Ismā‘īlīyān, Qom, 1415 AH (1994 CE).
- Abū al-Futūḥ Rāzī, Ḥusayn bin ‘Alī, Rawḍ al-Jinān wa Rūḥ al-Jinān fī Tafsīr al-Qur’ān (Gardens of Paradise and Spirit of the Heart in the Exegesis of the Qur’ān), 20 vols., Āstān-i Quds-i Raḍawī, Mashhad, 1408 AH (1987 CE).
- Advanced Learners Oxford Dictionary. Oxford: Oxford University Press, 9th Edition, 1998.
- Ākhūnd Khurāsānī, Muḥammad Kāzīm, Kifāyat al-Uṣūl (Sufficiency of Principles), 2 vols., Jāmi‘ah-yi Mudarrisīn, Qom, 1429 AH (2008 CE).
- Ālūsī, Sayyid Maḥmūd, Rūḥ al-Ma‘ānī fī Tafsīr al-Qur’ān al-‘Aẓīm (The Spirit of Meanings in the Exegesis of the Mighty Qur’ān), 30 vols., Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, Beirut, 1415 AH (1994 CE).
- Anderson, Allen and Capriano, Anna, Raftār-i Sāzmānī-yi Atharbakhsh: Ruykardī bih Mubtanī bar Māhārt-hā wa Fa‘āliyyat-hā (Effective Organizational Behavior: A Skills and Activities-Based Approach), translated by ‘Alī Riḍā Jabbarī, Majīd Pusārān Qādir, ‘Abbās Kahālzādih, 1 vol., Shim Lākī Fārs, Tehran, 1377 SH (1998 CE).
- Bayḍāwī, ‘Abd Allāh bin ‘Umar, Anwār al-Tanzīl wa Asrār al-Ta’wīl (The Lights of Revelation and the Secrets of Interpretation), 5 vols., Dār Ihya’ al-Turāth al-‘Arabī, Beirut, 1418 AH (1997 CE).
- Blanchard, Kenneth H. and Hersey, Paul, Mudīriyyat-i Raftār-i Sāzmānī (Management of Organizational Behavior), translated by Qāsim Kabīrī, 1 vol., Jihād-i Dānishgāhī, Tehran, 1378 SH (1999 CE).
- Burrell, Morgan and Gibson, Garth, Naẓariyyahā-yi Kalān-i Jāmi‘ah-shinākhtī wa Tajziyah wa Taḥlīl-i Sāzmān (Sociological Paradigms and Organisational Analysis), translated by Muḥammad Taqī Nūruziyyān, 1 vol., SAMT, Tehran, 1383 SH (2004 CE).
- Daft, Richard L., Te’orī wa Tarāḥī-yi Sāzmān (Organization Theory and Design), translated by ‘Alī Pārsā’īyān and Sayyid Muḥammad A‘rābī, 2 vols., Daftar-i Pizhūhishhā-yi Farhangī, Tehran, 1384 SH (2005 CE).

- Dānā'īfard, Hasan, Nazariyyah-pardāzī: Mabānī wa Rawish-shināsi-hā (Theorizing: Foundations and Methodologies), 1 vol., SAMT, Tehran, 1396 SH (2017 CE).
- Faḍl Allāh, Sayyid Muḥammad Ḥusayn, Tafsīr min Waḥy al-Qur'ān (Exegesis from the Inspiration of the Qur'ān), 24 vols., Dār al-Milāk, Beirut, 1419 AH (1998 CE).
- Fakhr al-Rāzī, Muḥammad bin 'Umar, Mafātīḥ al-Ghayb (Keys to the Unseen), 32 vols., Dār Iḥyā' al-Turāth al-'Arabī, Beirut, 1420 AH (1999 CE).
- Fayḍ Kāshānī, Mullā Muḥsin, Tafsīr al-Ṣāfi (The Pure Exegesis), 5 vols., al-Ṣadr, Tehran, 1415 AH (1994 CE).
- Hāshimīyān, Muḥammad Ḥusayn, Isti'ārah: Pursish az Hastī-yi Sāzmān (Metaphor: An Inquiry into the Being of Organization), 1 vol., Dānishgāh-i Imām Ṣādiq, Tehran, 1391 SH (2012 CE).
- Hatch, Mary Jo, Sāzmānhā (Organizations), translated by Ḥasan Dānā'īfard and Sayyid Ḥusayn Kāzīmī, 1 vol., Kitāb-i Mihrabān, Tehran, 1394 SH (2015 CE).
- Ibn Fāris, Aḥmad bin Fāris, Mu'jam Maqāyīs al-Lughah (Lexicon of Language Standards), 6 vols., Maktab al-I'lām al-Islāmī, Qom, 1404 AH (1984 CE).
- Ibn Manzūr, Muḥammad bin Mukarram, Lisān al-'Arab (The Tongue of the Arabs), 15 vols., Dār al-Fikr, Beirut, 1414 AH (1993 CE).
- Javān'alī Ādhar, Murtidā, Sīmā-yi Sāzmān az Nigāh-i Islām dar Partaw-i Isti'ārah-yi Amānat (The Image of Organization from the Perspective of Islam in Light of the Metaphor of Trust), 1 vol., Dānishgāh-i Imām Ṣādiq, Tehran, 1391 SH (2012 CE).
- Jawādī Āmulī, 'Abd Allāh, Fiṭrat dar Qur'ān (Human Nature in the Qur'ān), 1 vol., Asrā', Qom, 1376 SH (1997 CE).
- Jawādī Āmulī, 'Abd Allāh, Intizār-i Bashār az Dīn (Humanity's Expectation from Religion), 1 vol., Asrā', Qom, 1389 SH (2010 CE).
- Jawādī Āmulī, 'Abd Allāh, Raḥīq-i Makhtūm (The Sealed Wine), 1 vol., Asrā', Qom, 1386 SH (2007 CE).
- Jawādī Āmulī, 'Abd Allāh, Sharī'at dar Āyina-yi Ma'rifat (Sacred Law in the Mirror of Knowledge), 1 vol., Asrā', Qom, 1386 SH (2007 CE).
- Jawādī Āmulī, 'Abd Allāh, Tafsīr-i Tasnīm (Exegesis of Tasnīm), 40 vols., Asrā', Qom, 1389 SH (2010 CE).
- Luthans, Fred. Organizational Behavior. 5th Edition.
- Makārim Shīrāzī, Nāṣir, al-Amthal fī Tafsīr Kitāb Allāh al-Munzal (The Ideal in the Exegesis of the Revealed Book of God), 20 vols., Madrasah-yi Imām 'Alī bin Abī Ṭālib, Qom, 1421 AH (2000 CE).

- Makārim Shīrāzī, Nāṣir, Tafsīr-i Nimūnah (Exemplary Exegesis), 27 vols., Dār al-Kutub al-Islāmiyyah, Tehran, 1374 SH (1995 CE).
- Mitchell, Terence R., Mardum dar Sāzmānhā (People in Organizations), translated by Ḥusayn Shukurkan, 1 vol., Rushd, Tehran, 1389 SH (2010 CE).
- Mudarrisī, Sayyid Muḥammad Taqī, Min Hudā al-Qur'ān (From the Guidance of the Qur'ān), 18 vols., Dār al-Muḥibbī al-Ḥusayn, Tehran, 1419 AH (1998 CE).
- Muqīmī, Sayyid Muḥammad, Mabānī-yi Sāzmān wa Mudīriyyat (Foundations of Organization and Management), 1 vol., Rāh-i Dānish, Tehran, 1394 SH (2015 CE).
- Pūr'izzat, 'Alī Aṣghar and Hāshimīyān, Muḥammad Ḥusayn, "Isti'ārah-yi Rāh: Ma'rifat-shināsī-yi Ṣadrā'ī wa Tabyīn-i Hastī-shināktī-yi Sāzmān" (The Metaphor of the Path: Ṣadrian Epistemology and Ontological Explanation of Organization), 1 vol., Nāmāh-yi Hikmat, no. 10, 1387 SH (2008 CE).
- Qarāmalikī, Aḥad Farāmarz, Rawish-shināsī-yi Muṭālī'āt-i Dīnī (Methodology of Religious Studies), 1 vol., Dānishgāh-i Raḍawī, Mashhad, 1387 SH (2008 CE).
- Qummī Mashhadī, Muḥammad bin Muḥammad Riḍā, Tafsīr Kanz al-Daqa'iq wa Baḥr al-Gharā'ib (Exegesis of the Treasure of Subtleties and Sea of Wonders), 14 vols., Vizārat-i Irshād-i Islāmī, Tehran, 1368 SH (1989 CE).
- Rāghib Ḥafṣhānī, Ḥusayn bin Muḥammad, Mufradāt Alfāz al-Qur'ān (Vocabulary of the Qur'ānic Terms), 1 vol., Dār al-Qalam, Beirut, 1412 AH (1991 CE).
- Raḥmānsarāsh, Ḥusayn, Nazāriyyahā-yi Sāzmān wa Mudīriyyat (Theories of Organization and Management), 1 vol., Nashr-i Durrān, Tehran, 1386 SH (2007 CE).
- Riḍā'iyān, 'Alī, Mabānī-yi Mudīriyyat-i Raftār-i Sāzmānī (Fundamentals of Organizational Behavior Management), 1 vol., SAMT, Tehran, 1393 SH (2014 CE).
- Robbins, Stephen P. and De Cenzo, David A., Mabānī-yi Mudīriyyat (Fundamentals of Management), translated by Sayyid Muḥammad A'rābī and Muḥammad Riḍwānīfar, 1 vol., Daftar-i Pizhūhishhā-yi Farhangī, Tehran, 1393 SH (2014 CE).
- Sayyid Quṭb, Ibrāhīm Shādhilī, Fī Zilāl al-Qur'ān (In the Shade of the Qur'ān), 6 vols., Dār al-Shurūq, Beirut, 1412 AH (1991 CE).
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., and Osborn, Richard N., Mudīriyyat-i Raftār-i Sāzmānī (Managing Organizational

- Behavior), translated by Mahdī Īrānnejād Pārīzī et al., 1 vol., Mu'assasah-yi Taḥqīqāt wa Āmūzish-i Mudīriyyat, Tehran, 1386 SH (2007 CE).
- Scott, W. Richard, Sāzmānhā: Sīstemhā-yi 'Aqlā'ī, Ṭabī'ī wa Bāz (Organizations: Rational, Natural, and Open Systems), translated by Ḥasan Mīrzā'ī Ahrānjānī, 1 vol., SAMT, Tehran, 1387 SH (2008 CE).
- Sharīf Lāhījī, Muḥammad bin 'Alī, Tafsīr-i Sharīf Lāhījī (Sharīf Lāhījī's Exegesis), 4 vols., Daftar-i Nashr-i Dād, Tehran, 1373 SH (1994 CE).
- Simon, Herbert, Raftār-i Idārī-yi Sāzmān (Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization), translated by Muḥammad 'Alī Tūsī, 1 vol., Markaz-i Āmūzish-i Mudīriyyat-i Dawlatī, Tehran, 1371 SH (1992 CE).
- Ṭabāṭabā'ī, Sayyid Muḥammad Ḥusayn, al-Mīzān fī Tafsīr al-Qur'ān (The Balance in the Exegesis of the Qur'ān), 20 vols., Jāmi'ah-yi Mudarrisīn, Qom, 1417 AH (1996 CE).
- Ṭabāṭabā'ī, Sayyid Muḥammad Ḥusayn, Uṣūl-i Falsafah wa Rawish-i Ri'ālism (The Principles of Philosophy and the Method of Realism), 2 vols., Ṣadrā, Qom, 1377 SH (1998 CE).
- Ṭabrisī, Faḍl bin Ḥasan, Jawāmi' al-Jāmi' (Compendium of Compendiums), 4 vols., Dānishgāh-i Tehran and Ḥawzah-yi 'Ilmiyyah-yi Qom, Tehran, 1377 SH (1998 CE).
- Ṭabrisī, Faḍl bin Ḥasan, Majma' al-Bayān fī Tafsīr al-Qur'ān (The Compilation of Elucidation in the Exegesis of the Qur'ān), 10 vols., Nāṣir Khusraw, Tehran, 1372 SH (1993 CE).
- Ṭayyib, Sayyid 'Abd al-Ḥusayn, Atyab al-Bayān fī Tafsīr al-Qur'ān (The Purest Elucidation in the Exegesis of the Qur'ān), 14 vols., Intishārāt-i Islām, Tehran, 1378 SH (1999 CE).
- Ṭurayhī, Fakhr al-Dīn Muḥammad, Majma' al-Baḥrayn (The Confluence of the Two Seas), 6 vols., Murtidawī, Tehran, 1375 SH (1996 CE).
- Tūsī, Muḥammad bin Ḥasan, al-Tibyān fī Tafsīr al-Qur'ān (The Elucidation in the Exegesis of the Qur'ān), 10 vols., Dār Ihya' al-Turāth al-'Arabī, Beirut, n.d.
- Zamakhsharī, Maḥmūd, al-Kashshāf 'an Ḥaqā'iq Ghawāmiḍ al-Tanzīl (The Revealer of the Realities of the Mysteries of Revelation), 4 vols., Dār al-Kitāb al-'Arabī, Beirut, 1407 AH (1986 CE).