

نقش و کارکردهای نیت در مدیریت اسلامی

محمد جوادی *

اسدالله گنجعلی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۲۷

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۶/۱۱

چکیده

با توجه به تکرار و اهمیت موضوع نیت در مطالعات و آثار حوزه مدیریت اسلامی بویژه ذیل بازتعریف مفهوم عملکرد از دید اسلام، این پژوهش در صدد بررسی و مطالعه دقیق این موضوع در آیینه روایات معصومین (علیهم السلام) است تا بتواند حدود و ثغور و مختصات دقیق این مفهوم اسلامی را در این مطالعات مشخص کند. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و برای تجزیه و تحلیل آنها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. از آنجا که در این تحقیق، مطالعه روایی صورت گرفته است، سعی شد چه در مرحله گردآوری و چه در مرحله تحلیل از روش پژوهش مختص این حوزه یعنی روش فهم حدیث نیز استفاده شود. در نهایت، یافته‌های پژوهش، نقش نیت را در دو قسم اهمیت (مثل شرطیت در پذیرش عمل، مترادف و یا مهمتر از عمل بودن) و ریشه‌ها (ولایت، قلب، اخلاص، معرفت و قدرت استنباط شرعی) و کاربرد آن را در سه قسم الزامات (مثل صداقت، خیریت، لزوم تطابق با عملکرد و...)، آثار تکوینی (مثل قوت جسم، اثر در رزق و...) و ارزیابی عملکرد (شامل دو حوزه ارزیابی عندالخلق مثل کارایی و اثربخشی عمل و عدم تأثیر در مباحث اقتصادی و ارزیابی عندالله مثل مبنای جزای الهی بودن)، توضیح داده است.

کلیدواژه‌ها: نیت، مدیریت اسلامی، مدیریت عملکرد، مدیریت عملکرد اسلامی، رفتار سازمانی اسلامی.

* دانشجوی کارشناسی ارشد معارف اسلامی و مدیریت بازرگانی دانشگاه امام صادق(ع)

m.javadi1373@gmail.com

ganjali@isu.ac.ir

** استادیار گروه بازرگانی دانشگاه امام صادق(ع)

مقدمه

عملکرد یکی از جنبه‌های حیاتی فعالیتهای سازمانی است که تحت تأثیر سیاستها و روشهای اصلی سازمان قرار می‌گیرد (مرزوق^۱ و ایسلام^۲، ۲۰۱۸: ۱۳۰۸). تأثیر مدیریت عملکرد بر بخشهای مختلف سازمانی مثل بخشهای مالی، منابع انسانی و... هم‌چنین تأثیر آن بر تأثیرات اجتماعی و محیطی سازمان همچنان مورد بحث و تحقیق مدیران و متخصصان منابع انسانی است (ژیاثو^۳ و دیگران، ۲۰۱۸: ۳۲۵). عملکرد در سطوح مختلفی مانند فرد، گروه و سازمان مورد دسته‌بندی قرار می‌گیرد و به دلیل وجود تعابیر و تفاسیر مختلف از آن به فراخور استفاده اندیشمندان مختلف از آن در زمره واژگان چمدانی^۴ جای می‌گیرد؛ به عبارتی هر کس با تخصص و مطالعات خود برای آن مفهومی متناسب انتخاب می‌کند (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۰: ۸ و ۹).

مدیریت عملکرد در طول زمان دچار تغییر و تحولات متعددی شده و مفاهیمی مانند ارزیابی عملکرد، ارزشیابی عملکرد، سنجش عملکرد و اندازه‌گیری عملکرد تولید شده است که همگی به جمع‌آوری اطلاعات عملکردی برای کنترل و مدیریت منجر می‌شد (کلوت^۵ و مارتین^۶، ۲۰۰۰: ۲۳۲؛ برادبنت^۷ و لاولین^۸، ۲۰۰۹: ۲۸۳؛ بایسی^۹ و مالاگوئو^{۱۰}، ۲۰۱۲: ۲۹۷؛ بیتیتیسی^{۱۱} و دیگران، ۲۰۱۲: ۱) تا در نهایت بعد از تمامی این تغییرات نوبت به مفهوم مدیریت عملکرد رسیده که توسعه یافته تمامی این مفاهیم است (آلاک^{۱۲}، ۲۰۱۷: ۳).

از سوی دیگر تلاش برای ارائه خوانشی اسلامی از حوزه‌های علوم انسانی بویژه مدیریت از ابتدای ظهور انقلاب اسلامی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس، بسیاری کوشیده‌اند تا در جهت شناخت و معرفی این پدیده مهم، گامی فرانهند و در این مسیر هر کس کوشیده است از زاویه خاصی به مباحث مدیریت اسلامی بپردازد. به این دلیل رویکردهای

- 1 - Marzouk
- 2 - Saleem
- 3 - Xiao
- 4 - Suitcase words
- 5 - Kloot
- 6 - Martin
- 7 - Broadbent
- 8 - Laughlin
- 9 - Bisbe
- 10 - Malagueno
- 11 - Bititci
- 12 - Alach

زیادی در پرداختن به مدیریت اسلامی شکل گرفته است (حجازی فر، ۱۳۹۶: ۵۷). هم‌چنین در راه تحول در علوم انسانی و اسلامی‌سازی آن، پرداختن به روایات و احادیث اهل بیت (علیهم‌السلام)، یکی از مهمترین منابع شیعه برای استنباط احکام الهی و عرضه سؤالات و مسائل در عرصه‌های مختلف است. اهمیت احادیث و روایات ائمه اطهار به گونه‌ای است که امام صادق (علیه‌السلام) به جابر فرمودند: «یا جابر و الله لحديث تصیبه من صادق فی حلال و حرام خیر لک مما طلعت علیه الشمس حتی تغرب»^(۱) (ابوجعفر البرقی، ۱۳۹۴: ۲۲۷). هم‌چنین بارها و بارها اهمیت احادیث در راستای تولید علوم انسانی اسلامی توسط اندیشمندان مختلف و بویژه مقام معظم رهبری (دام‌ظله‌العالی) مورد توجه و تکرار قرار گرفته است. ایشان در بیاناتی تأکید می‌کنند: "امروز درباره حدیث به تدقیق و جداسازی سره از ناسره و راست از دروغ و مسلم از مشکوک و نیز به تأمل در فهم معضلات و مفاد و مضمونهای اساسی در آن، و نیز به تطبیق یا نسبت‌یابی آن با کلام الله عزیز حکیم و نیز به شرح و بسط عالمانه و محققانه و نیز به نشر و همگانی کردن آنچه همگان را به کار خواهد آمد و بسی خدمات و تلاشهای دیگر، نیازی مبرم و سازماندهی شده وجود دارد." (امام خامنه‌ای، پیام به کنگره جهانی هزاره شیخ مفید، ۱۳۷۲/۰۱/۲۸).

روایات معصومان (علیهم‌السلام) در برگیرنده ژرفترین معارف هستی‌شناسی از خدا تا انسان و از دنیا تا معاد است. نکته‌های نغز اخلاقی و راهنماییهای عملی و راهبریهایی فردی و اجتماعی، همه در دل مضمونها و مفاهیم تو در توی احادیث نهفته است و استخراج و استفاده از آنان در گرو آشنایی با زبان امامان و چگونگی بهره‌گیری از این سخنان است (مسعودی، ۱۳۸۴: ۱۳).

در این پژوهش سعی می‌شود با به کارگیری روشی مناسب برای استفاده از روایات معصومین (علیهم‌السلام)، به این سؤال پاسخ داده شود که: "جایگاه نیت در مطالعات حوزه مدیریت اسلامی به ویژه مدیریت عملکرد چیست؟" در همین راستا پس از مرور ادبیات موضوع این عرصه و بررسی پیشینه پژوهشی مرتبط با روش تحلیل مضمون به طراحی الگویی پرداخته شده است که جایگاه احادیث را تبیین می‌کند. در نهایت پس از مشخص شدن چارچوب نیت در فضای مدیریت عملکرد به بحث درباره تفاوت نتایج پژوهش فعلی با پژوهشهای گذشته و سپس به نتیجه‌گیری پرداخته شده است.

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

عملکرد

نوع برداشت ما از مفهوم عملکرد، تعیین کننده چرایی و چگونگی رویارویی ما با آن است (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۰: ۲۳). به این علت که مفهوم عملکرد ماهیتی عملیاتی دارد برای فهم بهتر آن باید از دو بعد مفهومی و عملیاتی، این مفهوم را مورد بررسی و بازبینی قرار داد. در بعد مفهومی در ابتدای بحث برای شناخت عملکرد می‌توان به تعریف لغوی آن پرداخت. طبق تعریف فرهنگ آکسفورد، عملکرد یعنی هر آنچه افراد و ماشینها انجام می‌دهند. در این فرهنگ لغت، این ادعا از طریق وارد شدن کلمه «اجرا و تحقق» نشان داده شده است (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۰: ۸). برای درک بهتر مفهوم عملکرد و کاربردهای عملیاتی آن یکی از بهترین راهها استفاده از روابط علی معلولی است؛ الگوهایی که بتواند اقدامهای^۱ زمان حال را به نتایج^۲ در آینده پیوند دهد. یکی از این الگوها، «الگوی علی - معلولی سه مرحله‌ای عام»^۳ است. این الگو دارای سه بخش پیامدها^۴، فرایندها^۵ و مبانی^۶ است (نیلی^۷، ۲۰۰۷: ۶۹؛ منزونی^۸ و ایسلام^۹، ۲۰۰۹: ۷).

قصد

قصد به لحاظ لغوی به معنای در صدد کاری برآمدن (ابن درید، ۱۹۸۸م، ج ۲: ۱۰۰۵) یا طلب کردن چیزی و حرکت به سمت آن (فیومی، ۱۴۱۴ق، ج ۲: ۵۰۴؛ طریحی، ۱۳۷۵، ج ۳: ۱۲۷) است. برخی دیگر آن را مترادف نیت دانسته، و یا از آن به غرض یا عمد تعبیر کرده‌اند (بستانی، ۱۳۷۵: ۶۹۷). در اصطلاح قصد را به معنای عزم متوجه به سمت انشا و ایجاد فعل آورده‌اند (عبدالرحمان؛ ج ۳: ۹۶).

اراده

اراده به انجام دادن کاری بدون کراهت اطلاق می‌شود (حمیری، ۱۴۲۰ق، ج ۴: ۲۶۸۵)؛ معنایی

- 1 - Actions
- 2 - Results
- 3 - Generic 3 stage causal model
- 4 - Outcome
- 5 - Processes
- 6 - Foundations
- 7 - Neely
- 8 - Manzoni
- 9 - Islam

است که باعث ایجاد حالتی برای فرد می‌شود که به خاطر آن کاری به گونه‌ای خاص از او سر می‌زند در حالی که می‌توانست جور دیگری انجام شود. در اصطلاح بعضی آن را مترادف قصد دانسته‌اند (شاهرودی، ۱۴۲۶ق، ج ۱: ۳۳۵)؛ اما از نظر عده دیگری، این کلمه از لحاظ لغت و اصطلاح برای صفتی از صفات نفس وضع شده است که آن صفت به ایجاد فعلی یا ترک آن تعلق گرفته و علت تامه تحقق آن در خارج است. برای این صفت مقدماتی وجود دارد که قبل از حصول صفت در نفس پدید می‌آید همان طور که معلولات و مسبباتی هم دارد که بعد از خودش در خارج به وجود خواهد آمد (مشکینی، ۱۴۱۶ق: ۲۸).

قصد قاصد به فعل خودش اختصاص دارد و نه به فعل دیگران و اراده هم به فعل خود و هم به فعل دیگران اختصاص دارد. هم‌چنین قصد، اراده تنها انجام دادن فعلی هنگام ایجاد آن فعل را می‌رساند و هنگامی که انجام دادن فعل به زمان آینده موکول شود دیگر به آن قصد اطلاق نمی‌شود؛ به عنوان مثال صحیح نیست که گفته شود قصد کرده‌ام که فردا تو را ببینم (عسکری، ۱۴۰۰: ۱۲۰).

نیت

به لحاظ لغوی برخی نیت را تمایل دانسته‌اند (ابن سیده، ۱۴۲۱ق، ج ۹: ۵۲۲ و ابن منظور، ۱۴۱۴ق، ج ۲: ۱۰۲). برخی دیگر معنای آن را خواسته قلبی دانسته‌اند (فراهیدی، ۱۴۰۹ق، ج ۸: ۳۹۴). در اصطلاح فقهی بعضی آن را مترادف قصد می‌دانند (ابوجیب، ۱۴۰۸ق: ۳۶۳). بعضی دیگر نیز آن را با داعی و انگیزه به یک معنا قلمداد کرده‌اند و مرادشان از آن، عزم و اراده محرک به سمت فعل است (مشکینی، ۱۳۹۲: ۵۴۸).

چند نکته در مورد نیت

نیت از ارکان عبادات است و ترک عمدی یا سهوی آن موجب بطلان عمل می‌شود. واجبات تعبدی، واجباتی است که نیت، شرط صحت آنهاست و واجبات غیر تعبدی، واجباتی است که نیت در صحت آنها شرط نیست؛ منتهی نیت تقرب به خداوند در آنها باعث می‌شود فاعل آنها مستحق ثواب الهی شود که به اینها عبادت به معنای اعم می‌گویند؛ زیرا با نیت و قصد می‌تواند به عبادت تبدیل شود.

اخلاص در نیت عبادات شرط است و مراد از آن این است که قصدی غیر از خداوند در عمل عبادی نباشد (مشکینی، ۱۳۹۲: ۵۴۹).

طبق تعریف، نیت صرفاً به تمایلات و خواسته‌های قلبی اطلاق می‌شود؛ ولی قصد قسمی از عمل را نیز در برمی‌گیرد و طلبی که در نیت وجود دارد، صبغه عملی نیز می‌گیرد. نکته آخر اینکه این پژوهش در صدد است که نه به لحاظ فقهی بلکه به لحاظ مدیریتی و با برداشت از احادیث آن را در مدیریت اسلامی و بویژه عملکرد، جایگاه‌یابی کند.

طلب

طلب به لحاظ لغوی به معنای تلاش برای یافتن چیزی و رسیدن به آن ترجمه شده است (ازهری، ۱۴۲۱ق، ج ۱۳: ۲۳۷)؛ جستجو از وجود چیزی، خواه طلب از جسم و عین چیزی باشد و خواه طلب از معنی و مفهوم آن (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲ق: ۵۲۲). در قرآن کریم نیز طلب یا ماده آن (ط - ل - ب) در دو محل به کار رفته است: «فَلَنْ تَسْتَطِيعَ لَهُ طَلْبًا» (کهف/ ۲۴): و هرگز قادر به جستجوی آن نخواهید بود و «ضَعْفَ الطَّالِبِ وَالْمَطْلُوبِ» (حج/ ۷۳): چه ناچیز و زبون است آن که خواهنده است و آنچه در طلبش می‌روند؛ که هر دو جایگاه معنای گفته شده از طلب را تأیید می‌کند. در اصطلاح فقهی بعضی طلب را این گونه تعریف کرده‌اند که طلب، این است که شخصی به دیگری که از لحاظ رتبه با او مساوی است بگوید این کار را انجام بده (شریف مرتضی، ۱۴۰۵ق، ج ۲: ۲۷۶)؛ اما بعضی دیگر معنای اصطلاحی آن را با معنای لغوی آن یکسان دانسته، و گفته‌اند به معنای تلاش برای یافتن چیزی و گرفتن و به دست آوردن آن است (محمود عبدالرحمان؛ ج ۲: ۴۳۷).

در مورد پیشینه پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

کمالیان (۱۳۹۶) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود تحت عنوان "بازتعریف مفهوم عملکرد از منظر قرآن کریم" به بررسی معنا، سطوح، رویکردها و مؤلفه‌های عملکرد از دید قرآن کریم پرداخته است؛ ذیل بحث مؤلفه‌های عملکرد، نیت را برای برخورداری عملکرد از حسن فاعلی لازم دانسته و تأثیر آن را بر عملکرد از دید قرآن کریم تأیید کرده است. "نیت یکی از مفاهیم اصلی در زمینه عملکرد در بیان قرآن کریم است به این صورت که نیت افراد، شکل دهنده تفاوت در برخورد الهی با رفتار خواهد بود به این صورت که دو عمل در شکل و ظاهری مشابه و دارای صحت در ماهیت و روش امکان دارد که دارای نیاتی متفاوت باشند و در نتیجه پادشاهای کاملاً متفاوتی را دریافت کنند" (کمالیان، ۱۳۹۶: ۱۵۷).

مقیمی (۱۳۹۵) در کتاب خود تحت عنوان "اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام" بیان

می‌کند که یکی از وجوه تمایز نظریه کنش در اسلام و نظریات غربی، جدا شدن نیت و هدف است. او هم‌چنین معتقد است که ملاک اصلی برای ارزشگذاری رفتار در اسلام، نیت کنشگر است. در ادامه او نیز مانند دیگر پژوهشهایی که در ذیل اشاره می‌شود، وارد مبحث حسن فاعلی و حسن فعلی می‌شود و حسن فاعلی را از حسن فعلی مهمتر قلمداد می‌کند (مقیمی، ۱۳۹۵: ۳۰۹).

پژوهان و رسولی (۱۳۹۴) در مقاله خود با عنوان "بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم" ذیل بحث ارزیابی عملکرد معتقدند که: در اسلام، اقدامات به نیتها بستگی دارد. اثر این اصل در منابع انسانی، این موضوع است که کارکنان نباید تنها بر اساس نتیجه کار تنبیه شوند؛ زیرا ممکن است عوامل بیرونی خارج از کنترل، نتیجه کار را تحت تأثیر قرار دهد (پژوهان و رسولی، ۱۳۹۴: ۱۰۵).

تقوی (۱۳۹۳) در کتاب "نگرشی بر مدیریت اسلامی" ذیل بحث ارزشیابی در اسلام ضمن نقد ارزشیابی در مکتب "اصالت‌العملی" با اشاره به چند روایت، معتقد است که اسلام برای ارزشیابی عمل، نخست نیت و انگیزه را مورد سنجش قرار می‌دهد و هرگز عملی را مجرد از نیت بررسی نمی‌کند و برای نیت شأنیت روح عمل را قائل است (تقوی، ۱۳۹۳: ۱۰۸).

آیت‌الله مصباح یزدی (۱۳۹۱) در کتاب "پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی" با نقد این مبنا، که معیار قضاوت در مورد ارزش داشتن یا بی‌ارزش بودن رفتار، نفس عمل بدون توجه به فاعل باشد، بیان می‌کند که از دیدگاه اسلام باید علاوه بر حسن فعلی به حسن فاعلی نیز توجه شود و در ارزیابی رفتار مسئله نیت و قصد فاعل لحاظ گردد (مصباح یزدی، ۱۳۹۱: ۱۶۲ و ۱۶۳).

قوامی (۱۳۸۶) در کتاب "مدیریت از منظر کتاب و سنت" با استناد به آیه «فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَ يَزِيدُهُمْ مِنْ فَضْلِهِ»، مبنای اعطای پاداش را در مدیریت رحمانی، برخورداری عمل از حسن فعلی و حسن فاعلی می‌داند. وی استدلال می‌کند که منظور از عمل صالح یکی این است که خود عمل صالح باشد و دیگر اینکه از شخص صالح نیز سر بزنند؛ در ادامه صالح بودن عامل را شامل صالح بودن در نیت، اراده، روحیات و دیگر ویژگیها از قبیل شایستگی‌ها و... قلمداد می‌کند (قوامی، ۱۳۸۶: ۳۰۹).

افندی (۱۳۷۶) در کتاب "نگرش توحیدی در مدیریت و اداره عمومی" ذیل بحث از ماهیت عمل در حوزه مدیریت اسلامی بیان می‌کند که شرط مقبول واقع شدن عملی علاوه بر صحت خود آن، نیت خالص است. وی تأکید می‌کند همان طور که بدون عمل صالح، رفتار مقبول نمی‌شود، بدون

خلوص نیت نیز امکان پذیرش رفتار فرد وجود ندارد (افندی، ۱۳۷۶: ۳۵).

جدول ۱: خلاصه پیشینه پژوهش و رویکرد پژوهشها

پدیدآور(ان)	سال نشر	مبحث مورد طرح	رویکرد	سطح ورود
کمالیان (۱۳۹۶)	۱۳۹۶	بازتعریف مفهوم عملکرد	عملکرد قرآنی	تأثیر نیت بر عملکرد
مقیمي (۱۳۹۵)	۱۳۹۵	انگیزش	سازمان آخرتگرا	تأثیر نیت بر کنش کنشگر
پژوهان و رسولی (۱۳۹۴)	۱۳۹۴	ارزیابی عملکرد	منابع انسانی قرآنی	تأثیر نیت در جبران خدمات
تقوی (۱۳۹۳)	۱۳۹۳	ارزشیابی کارکنان	اصالت‌های عملی و اصالت‌های عملی	نیت به عنوان روح عمل
مصباح یزدی	۱۳۹۱	ارزشیابی عملکرد	مدیریت اسلامی	تأثیر نیت در ارزش عمل
قوامی	۱۳۸۶	جبران خدمات	مدیریت رحمانی	تأثیر نیت در اعطای پاداش
افندی	۱۳۷۶	ماهیت عمل	مدیریت اسلامی	تأثیر نیت بر پذیرش عمل

روش پژوهش

روشن است که روش‌شناسی صحیح هر تحقیق، اصل و اساس تحقیق را شکل می‌دهد که بدون توجه به آن، نتایج پژوهش حاصلی برای محقق و دیگر پژوهشگران نخواهد داشت؛ بویژه در تحقیقات کیفی، ضرورت تحلیل روشمند داده‌ها دوچندان خواهد بود (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۵۲). بنابراین تلاش محقق در به کارگیری روش علمی و منطقی صحیح برای دستیابی به نتایج مطلوب ضروری تلقی می‌شود (ضماهنی و حجرگشت، ۱۳۹۴: ۵۹۶).

جامعه و نمونه مورد مطالعه تحقیق

جامعه مورد تحقیق تمامی کتابهای حدیثی شیعه است که احادیث نیت مرتبط با عملکرد دارد و در نرم افزار جامع‌الاحادیث نسخه ۳/۵ موجود است و نمونه‌ای که به صورت هدفمند انتخاب شد عبارت است از: بحارالانوار، وسائل‌الشیعه، مستدرک وسائل، اصول، فروع و روضه الکافی، تفسیر قمی، مصباح‌الشریعه، الخصال، الامالی صدوق، ثواب الأعمال و عقاب الأعمال، عیون أخبار الرضا علیه السلام، الإرشاد مفید، نهج‌البلاغه، الإختصاص، الامالی مفید و کتاب مکاسب شیخ انصاری^(۲).

نوع‌شناسی

پژوهش به لحاظ نوع‌شناسی، بنیادی و کیفی است. هم‌چنین این پژوهش از نظر ماهیت از نوع توصیفی است. به لحاظ روش‌شناسی برای گردآوری اطلاعات با توجه به نوع داده‌ها و اطلاعات

در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای، و پس از جمع‌آوری اطلاعات برای تحلیل آنها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است.

براساس منظومه پژوهشی مطالعات مدیریت اسلامی نیز، که حجازی‌فر (۱۳۹۶) مطرح کرده است، پژوهش در دید قیاسی از لحاظ منشأ و ساختار نظری یا موضوع در نوع استنباطی، از نظر منابع و ابزار شناخت، این پژوهش در نوع شناخت و حیانی و با رویکرد دینی - تعبدی تدوین شده است؛ اما از دید استقرایی از لحاظ محتوا، هم تخصصی‌گرا و هم منبع‌گراست؛ پس از این نظر ترکیبی به شمار می‌آید و از لحاظ غایت نیز موضوع محور است.

البته به این دلیل که پژوهش در حوزه روایات ائمه معصومین (علیهم‌السلام) است نیاز بود از روش پژوهش خاص این حوزه نیز کمک گرفته شود - یعنی روش فهم حدیث که توسط مسعودی (۱۳۸۴) مطرح شده - و هم‌چنین از روش تحلیل مضمون برای جمع‌آوری مضمونهای روایات و طبقه‌بندی آنها استفاده شده است. روش فهم حدیث عمدتاً برگرفته از اثر عبدالهادی مسعودی است و برای یافت مضمون احادیث و کنار هم قرار دادن احادیث هم خانواده، روش تحلیل مضمون به کار گرفته شده است. ذیلاً به توضیح اجمالی هر یک از دو روش پرداخته می‌شود:

روش فهم حدیث

عبدالهادی مسعودی در کتاب خود تحت عنوان "روش فهم حدیث" سیر اجمالی فهم حدیث را ذیل دو حوزه روش فهم متن حدیث و روش فهم مقصود حدیث مطرح می‌کند. مراحل و گامهای فهم حدیث از دید مسعودی به این صورت است:

جدول ۲: مراحل و گامهای فهم حدیث (مسعودی، ۱۳۸۴: ۵۸ - ۲۰۸)

<p>گام اول: پیش نیازهای فهم حدیث:</p> <p>۱ - آیا متنی که در دست ماست، حدیث است؟</p> <p>۲ - آیا متن حدیث دقیقاً همین متن عربی نزد ماست؟</p>
<p>گام دوم: فهم متن حدیث:</p> <p>۱ - فهم مفردات عربی (نظیر علم صرف و لغت شناسی)</p> <p>۲ - فهم ترکیبات لغوی (مثل علم نحو، اعراب، مجازها، اصطلاحات مرکب و...)</p>
<p>گام سوم: فهم مقصود حدیث:</p> <p>۱ - گردآوری قرینه</p> <p>۲ - یافتن اسباب ورود</p> <p>۳ - تشکیل خانواده حدیث</p> <p>۴ - توجه به احادیث معارض</p> <p>۵ - بهره‌گیری از دستاوردهای بشری</p>

روش تحلیل مضمون

روش تحلیل مضمون در واقع نوعی تحلیل محتوای ساختاریافته و استنتاج از داده‌های کیفی است که مبتنی بر واحدهای مضمون، مفهوم پردازی و الگوسازی صورت می‌پذیرد. این راهبرد با رویکردی استقرایی تلاش دارد تا با بخش‌بندی، طبقه‌بندی، خلاصه‌سازی و ساختدهی دوباره به داده‌های متنی همچون متون حدیثی، مصاحبه‌ها و... مفاهیم آنها را استخراج کند. این راهبرد اساساً توصیفی است و کمک می‌کند تا محقق روندهای تجربیات و دیگر داده‌های کیفی را استخراج کند (چیت‌سازیان و جوادی، ۱۳۹۴: ۱۲۴). در تعریفی دیگر، تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۵۳).

در معرفی تحلیل مضمون، باید ابتدا درک درستی از مضمون ارائه شود. مضمون یا تم، مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات تحقیق است و تا حدی، معنی و مفهوم الگوی مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (عابدی جعفری و دیگران، ۱۳۹۰: ۱۵۹). مضمون الگویی است که در

داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده می‌پردازد. به طور کلی مضمون ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی در مورد سؤالات تحقیق است (کینگ^۱ و هوروکس^۲، ۲۰۱۰: ۱۵۰). آتراید استیرلینگ^۳ در دسته‌بندی خود از مضمون، سه گونه مضمون پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر شناسایی کرده و معتقد است با تحلیل مضمون شبکه‌ای از مضمونها، ایجاد و درنهایت با تحلیل آنها مفاهیم کلیدی استخراج و الگو تبیین می‌شود (آتراید استیرلینگ، ۲۰۰۱).

اجرای روش فهم حدیث

مطابق با روش یاد شده برای پژوهش در روایات در گام اول برای اطمینان از حدیث بودن متن در دسترس و دستیابی به متن دقیق حدیث از نرم‌افزارهای جامع الاحادیث نسخه ۳/۵ و معجم موضوعی بحارالانوار نسخه ۱/۵ استفاده شده که در مرکز تحقیقات کامپیوتری علوم اسلامی نور تولید شده است.

در گام دوم با توجه به آشنایی نویسندگان مقاله با ادبیات عرب و صلاحیت استفاده آنان از منابع این حوزه، سعی شد برای فهم معنای لغوی مفردات از کتبی مانند مجمع البحرین، جمهره اللغه، مفردات ألفاظ القرآن، لسان العرب، الفروق فی اللغه، کتاب العین، تهذیب اللغه، المحکم و المحيط الأعظم، شمس العلوم و دواء کلام العرب من الکلوم و برای فهم معنای اصطلاحی - ترکیبی مفردات از کتابهایی مانند القاموس الفقهي لغة و اصطلاحا، مصطلحات الفقه، اصطلاحات الاصول و معظم ابحاثها، فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام، معجم المصطلحات و الألفاظ الفقهية استفاده شود.

در گام نهایی نیز برای فهم مقصود حدیث در هر یک از مراحل که در روش مسعودی ذکر شده، اقدامات زیر صورت گرفته است:

۱ - با توجه به دلالت‌های سه گانه مطابقی، تضمنی و التزامی در منطق و بحث مجاز و کنایه در علم معانی و بیان، احتمال وجود معنایی به غیر از معنای متبادر شده اولیه وجود داشت که با تلاش برای دستیابی به قرینه‌ها به بررسی و تدقیق این احتمال پرداخته شد. قرینه‌های بررسی شده عبارت

1 - King

2 - Horrocks

3 - Stirling - Attride

است از: قرینه‌های متصل کلامی (شامل قرینه‌های معینّه و صارفّه)، قرینه‌های متصل مقامی (مثل اسباب ورود، شرایط اجتماعی، فرهنگی و تاریخی، حالت‌های روات و...) و قرینه‌های منفصل (مثل خانواده حدیثی).

۲- به دلیل تعمیم پذیر دانستن احادیث و در عین حال صدور آن تحت واقعه‌ای خاص، که فقها تحت عنوان "قضية فی الواقعه" از آن یاد می‌کنند، قرینه‌های مقامی بررسی شده است. این قرینه‌ها عبارت است از: پاسخ به پرسش‌های راویان، نقد نظر و فتوای فقیهان عامه، رد و انکار سوء فهم یا بدعتی آشکار. شیوه شناخت این قرینه‌های مقامی با شیوه یافتن احادیث همخانواده یکی بوده است. ۳- قرینه‌های منفصل بیشتر از نوع کلام بود و مهمترین آنها روایاتی است که با روایت اصلی، که در صدد فهم آنیم، ارتباط دارد. حال این ارتباط می‌تواند مثبت باشد که احادیث همخانواده شکل می‌گیرد و یا منفی باشد که احادیث معارض را شکل می‌دهد. دستیابی به احادیث همخانواده نیز با کمک از بافت مضمونهای مشترک و پرتکرار و استفاده از معجم‌های موضوعی و لفظی با استفاده از رایانه و نرم‌افزارهای مربوط صورت پذیرفت.

۴- در مورد تعارض احادیث در بحث نیت در این پژوهش، حدیث متعارضی یافت نشد که بخواهد با استفاده از فنون رفع تعارض به حل آن پرداخته شود.

اجرای روش تحلیل مضمون

برای اجرای روش تحلیل مضمون در این نوشتار با استفاده از نرم افزار، مسیر ذیل طی شد:

شناسه گذاری اولیه داده

برای مراحل شناسه گذاری و تحلیل مضمون از نرم افزار MAXQDA نسخه ۱۰ استفاده شد و کار شناسه گذاری صورت گرفت. در شناسه گذاری داده‌ها تلاش شد تا با دقت تمام متون، مطالعه و شناسه گذاری شود. نکته مهم در این مسیر، توجه و رعایت همزمان تلخیص مطالب و عدم حذف نابه‌جای آنها بود. در واقع استخراج و نامگذاری شناسه‌ها به گونه‌ای بود که هم بخوبی بیانگر محتوای شناسه‌ها باشد و اجمال آن سبب از دست رفتن اطلاعات متن نشود و هم آن‌قدر شناسه‌ها پراکنده تعریف نشود که ویژگی طبقه‌بندی و تلخیص شناسه گذاری فراموش شود.

شناسایی و جستجوی مضمونها

هدف اصلی این مرحله، شناسایی مضمونهای پایه بود تا بتوان در گامهای بعدی به طبقه‌بندی آنها پرداخت. در این گام، شناسایی مضمونها بر اساس جستجوی پاسخ به سؤال تحقیق صورت

گرفت. به این منظور با بهره‌گیری از نرم‌افزار، ابتدا فهرستی از شناسه‌ها و درختواره آنها، تدوین، و شناسه‌های همسان، ذیل یکدیگر تلفیق و سازماندهی شد. پس از مطالعه آنها، مجموعه یک یا چند شناسه که بیانگر یکی از مصداقها با زیرمجموعه یکی از شناسه‌های اولیه بود در کنار هم چیده شد و خوشه‌ای از شناسه‌ها را که بیانگر یک مضمون بود شکل می‌داد. سؤال پژوهش مبنای فهم مضمونها بود.

مرتب کردن، طبقه‌بندی و تشکیل شبکه مضمونها

در گام پیشین هنوز مضمونها به اندازه‌ای مجرد و تلخیص نشده بود؛ لذا در این گام از مجموع یک یا چند مضمون اولیه مرتبط با هم، مضمونهای ثانویه شکل گرفت. در این تحلیل چهار مضمون ثانویه شکل گرفت که عبارت است از: کارکرد، الزامات، ریشه‌ها و اهمیت نیت.

پس از اینکه شبکه مضمونها تدوین شد، پژوهشگران سعی کردند تا مدتی از فضای داده‌ها و این طبقه‌بندیها دور شوند و خو گرفتن ذهن با داده‌ها را تعدیل و کم کنند. پس از آن دوباره به سراغ داده‌ها رفتند؛ اما این بار مسیری معکوس را طی کردند به این گونه که با نگاهی نقادانه در هر مضمون این سؤال را مطرح کردند که آیا این شناسه‌ها و مضمونها واقعا به مضمون اشعار دارد یا خیر. آیا می‌توان در شبکه مضمونها تغییراتی ایجاد کرد یا خیر؟ اما به هر ترتیب نیاز بود تا نگاه و رویکردی جدید به داده‌ها و طبقه‌بندی‌ها صورت گیرد. از این رو یافته‌ها دوباره مورد بازنگری قرار گرفت.

تحلیل و تدوین نهایی

سرانجام پس از شناسایی مضمونها و تدوین شبکه آنها، مرحله نگارش و تدوین یافته‌ها در قالب گزارش پژوهش بود. در این گام هر کدام از مضمونها دوباره مورد تدقیق قرار گرفت و هم‌چنین سعی شد تا در توضیح آنها به قسمت‌هایی از متن احادیث مورد تحلیل، به عنوان شواهد بحث اشاره شود. بر این اساس شناسه‌های این مرحله در شش محور کلی یعنی آثار تکوینی، ارزیابی عندالخلق، ارزیابی عندالله (این سه مضمون به عنوان "کارکرد" در این مقاله مطرح شده است)، اهمیت نیت، الزامات و ریشه‌ها تقسیم‌بندی شد که در جدول ذیل، محورهای شناسه‌های استخراج شده و تعداد آنها در هر محور ارائه شده است:

جدول ۳: مضمونهای اصلی و فرعی به همراه تعداد هر یک از آنها

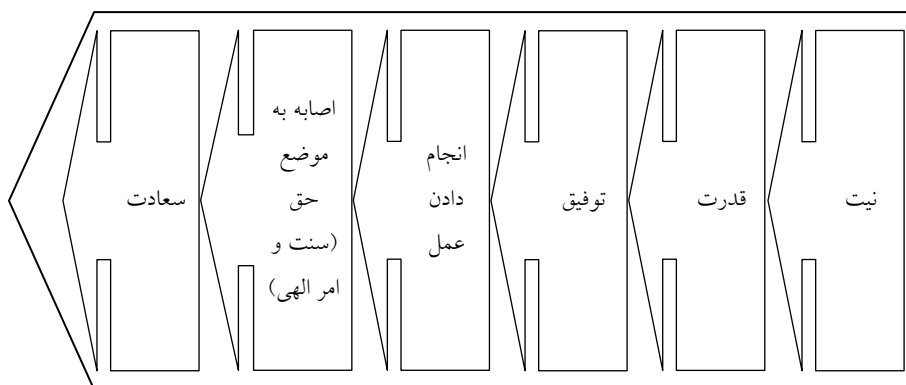
مضمون فراگیر	تعداد مضمونهای سازمان دهنده	مضمونهای سازمان دهنده	تعداد مضمونهای پایه	مضمونهای پایه
فصل و کارکردهای نیت در بازتعریف مفهوم عملکرد	۹	آثار تکوینی	۴	اثر در رزق
			۱	اثر در شفای مریضی
			۲	کمک به تحقق عملکرد
			۱	سبب قوت جسم
			۱	موجب عون الهی
	۳	ارزیابی عملکرد عندالخلق	۱	آسودگی مردم (اثربخشی)
			۱	خسته نبودن (کارایی)
			۱	عدم تأثیر در کارهای اقتصادی
	۵	ارزیابی عملکرد عندالله	۱	برتر از عمل در محاسبه
			۴	مینای جزای الهی
	۳۱	اهمیت نیت	۱	شرط پذیرش عمل
			۷	برتر از عمل
			۵	جوهره عمل
			۶	مهمتر از عمل
			۷	مینای محاسبه الهی
			۱	عدم امکان عمل بدون نیت
			۱	همان عمل
			۳	مینای عمل
			۷	صدق نیت
			۱۳	نیت خیر
	۵۱	الزامات	۱۹	حسن نیت
			۱	لزوم تطابق با عملکرد
			۳	اصابه به سنت
			۲	صحت نیت
			۵	خلوص نیت
			۱	مطابقت با امر الهی
			۳	قلب
۲			معرفت	
۷	ریشه‌ها	۱	قدرت استنباط شرعی	
		۱	ولایت	
		مجموع مضمونها: ۱۰۶		

یافته‌های پژوهش

از آنجا که رویکرد مدیریت اسلامی نسبت به رویکرد مدیریت متعارف در رویارویی با مسائل بویژه مسئله عملکرد متفاوت است و عمده‌ترین تفاوت هم ناشی از در نظر گرفتن بعد معنا در کنار بعد ماده است، ابتدا بر مبنای یکی از احادیثی که شیخ مفید در ارشاد نقل می‌کند، فرایند عملکرد به لحاظ معنوی تبیین، و سپس به بیان شواهدی برای مهمترین مضمونهای پرداخته شد که در جدول به آنها اشاره شد.

شیخ مفید در حدیث مرسلی نقل می‌کند: «وَمِمَّا حَفِظَ عَنْهُ فِي الْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ قَوْلُهُ مَا كُلُّ مَنْ نَوَى شَيْئًا قَدَرَ عَلَيْهِ وَ لَا كُلُّ مَنْ قَدَرَ عَلَى شَيْءٍ وَفَّقَ لَهُ وَ لَا كُلُّ مَنْ وَفَّقَ أَصَابَ لَهُ مَوْضِعًا فَإِذَا اجْتَمَعَتِ النَّيَّةُ وَالْقُدْرَةُ وَالتَّوْفِيقُ وَ الْإِصَابَةُ فَهَذَا كَمَتَّ السَّعَادَةُ» (مفید، ۱۴۱۳ق، ج ۲: ۲۰۵).

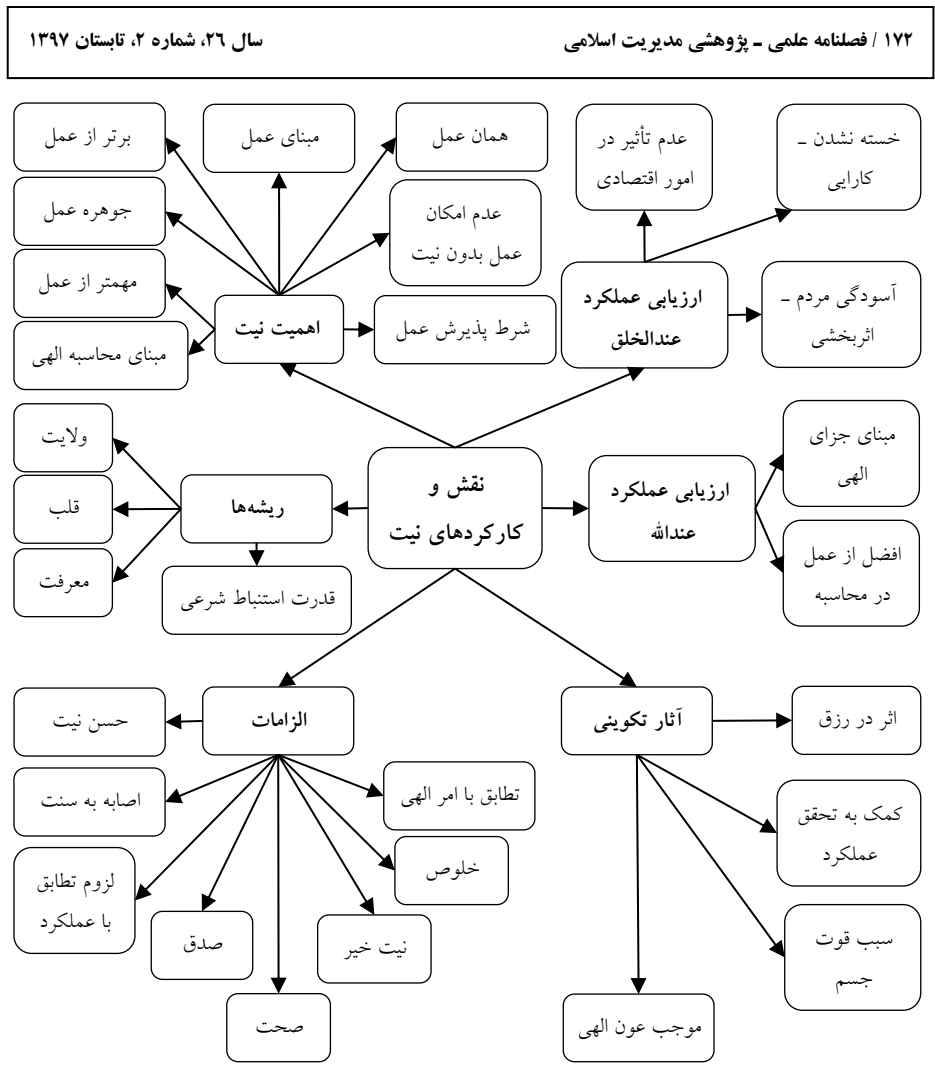
از این حدیث برداشت می‌شود که فراگرد معنوی عملکرد به این صورت تبیین شده است:



نمودار ۱: فراگرد معنوی عملکرد

در ادامه ضمن نمایش نقشه مضمونها، به مهمترین مضمونهای فرعی ذیل هر مضمون اصلی

اشاره می‌شود:



نمودار ۲: نقشه مضمونهای اصلی و فرعی مستخرج از روایات

ریشه‌های نیت

منظور از ریشه‌های نیت، مبادی است که نیت حسنه - نیتی که مجزی خواهد بود - از آن سرچشمه می‌گیرد. مطابق با احادیث قلب به عنوان یکی از این ریشه‌ها معرفی شده است که به میزان صفای معرفت نیت از آن ناشی می‌شود: «...ثُمَّ النَّيَّةُ تَبْدُو مِنَ الْقَلْبِ عَلَى قَدْرِ صَفَاءِ الْمَعْرِفَةِ...» (مصباح الشریعه، ۱۴۰۰ق: ۵۴؛ مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۶۷: ۲۱۰).

ریشه دیگری که مورد اشاره قرار گرفته، قدرت استنباط شرعی است؛ به عبارت دیگر این ریشه شکل‌گیری نیت حسنه ممکن نیست مگر اینکه فرد بتواند بدرستی حکم خدا را استخراج کند؛ در حدیثی امام صادق(ع) به یکی از یاران خود می‌فرماید که عبادت حسن نیت در طاعت است در وجوهی که خداوند در آن وجوه، اطاعت می‌شود. سپس حضرت اشاره می‌کنند که مؤمن نمی‌شود مگر اینکه ناسخ را از منسوخ باز شناسی: قَالَ عِيسَى بْنُ عَبْدِ اللَّهِ لِأَبِي عَبْدِ اللَّهِ عَلَيْهِ السَّلَامُ جُعِلْتُ فِدَاكَ، مَا الْعِبَادَةُ؟ قَالَ «حُسْنُ النِّيَّةِ بِالطَّاعَةِ مِنَ الْوُجُوهِ الَّتِي يُطَاعُ اللَّهُ مِنْهَا، أَمَا إِنَّكَ يَا عِيسَى لَا تَكُونُ مُؤْمِنًا حَتَّى تَعْرِفَ النَّاسِخَ مِنَ الْمَنْسُوحِ» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۳: ۲۱۵) که این حدیث دلالت دارد که اگر فرد می‌خواهد به نیت حسنه دست یابد، باید وجوهی را بشناسد که خداوند می‌خواهد تا عبادت شود که این مسئله اهمیت به دست آوردن قدرت استنباط شرعی را برای شناختن آن وجوه، مورد تأکید قرار داده است.

آخرین مسئله‌ای که نیت حسنه از آن سرچشمه می‌گیرد، مسئله ولایت است. در نهج البلاغه، ذیل خطبه ۱۹۰ امیرمؤمنان(ع) اشاره می‌کنند که: «...فَإِنَّهُ مَنْ مَاتَ مِنْكُمْ عَلَى فِرَاشِهِ وَهُوَ عَلَى مَعْرِفَةِ حَقِّ رَبِّهِ وَحَقِّ رَسُولِهِ وَ أَهْلِ بَيْتِهِ مَاتَ شَهِيداً وَ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ وَ اسْتَوْجَبَ ثَوَابَ مَا نَوَى مِنْ صَالِحِ عَمَلِهِ وَ قَامَتِ النِّيَّةُ مَقَامَ إِصْلَاتِهِ (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴ق، خطبه ۱۹۰): اگر کسی معرفت به حق خداوند، رسول و اهل بیتش پیدا کند و بمیرد با شهادت از دنیا رفته است... و نیت او جان‌نشین ضربات شمشیرش خواهد بود. از مجموع قرینه‌های متصل این حدیث می‌توان نتیجه گرفت که دلیل ثواب بردن فرد تنها به سبب نیتی که دارد این است که نیت در زمینه ولایت و زیر سایه معرفت به حق خدا، رسول و اهل بیتش نمو پیدا کرده است؛ لذا می‌توان معرفت حق پروردگار و پیامبر و اهل بیتش را به عنوان یکی از ریشه‌های نیت حسنه معرفی کرد.

الزامات نیت

یکی از الزامات نیت صداقت است که احادیث متعددی بر آن دلالت دارد؛ از جمله این احادیث، روایتی از امیرمؤمنان است که اشاره می‌فرماید استعانت از صبر و نماز و صدق در نیت موجب نصر الهی می‌شود: «... فَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَ الصَّلَاةِ وَ الصَّدَقِ فِي النِّيَّةِ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَعْدَ الصَّبْرِ يُنَزِّلُ النَّصْرَ» (مفید، ۱۴۱۳ق، ج ۱: ۲۶۶).

از الزامات دیگر نیت، داشتن نیت خیر است؛ به عنوان نمونه در روایتی با این مضمون اشاره شده که ویژگی نیتی که خداوند بر مبنای آن پاداش می‌دهد، خیر بودن آن است: «لَكِنَّ اللَّهَ عَدْلٌ

كَرِيمٌ حَكِيمٌ لَيْسَ الْجَوْرُ مِنْ شَأْنِهِ وَ لَكِنَّهُ يُثِيبُ عَلَى نِيَّاتِ الْخَيْرِ أَهْلَهَا وَ إِضْمَارِهِمْ عَلَيْهَا وَ لَا يُؤَاخِذُ أَهْلَ الْفُسُوقِ حَتَّى يَفْعَلُوا» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱۰۱: ۲۸۷). هم‌چنین در روایات متعددی تأکید شده است که در صورتی که نیت خیر باشد و به دلایل مختلفی مثل مریضی، ضعف در عمل و موت فرد توفیق عمل نیابد، خداوند ثواب همان عمل خیر را به او می‌دهد (ابن بابویه، ۱۳۷۸ق، ج ۲: ۴؛ شیخ حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱: ۵۴).

الزام سوم، حسن نیت است. احادیث متعددی اشاره می‌کند که حسن نیت باعث فزونی رزق انسان می‌شود: «... مَنْ حَسَنَتْ نِيَّتَهُ زِيدَ فِي رِزْقِهِ...» (کلینی، ۱۴۰۷ه.ق، ج ۲: ۸۴)؛ به عبارت دیگر این احادیث اشاره دارد که نیت باید با حُسن ملازم باشد تا در رزق انسان اثر بگذارد.

بارها در احادیث مختلف تکرار شده است که نیتی مجزی خواهد بود که اصابه به سنت پیدا کند و یا مطابق امر الهی باشد؛ از جمله آنها: «إِنَّمَا الْخَيْرُ مَا أُرِيدَ بِهِ وَجْهَ اللَّهِ تَعَالَى وَ عَمِلَ عَلَى مَا أَمَرَ اللَّهُ تَعَالَى بِهِ وَ أَمَا مَا أُرِيدَ (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۹: ۳۱۴) و حدیثی از امیر مؤمنان که فرمود: «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَ آلِهِ: لَأَقُولَ إِلَّا بِعَمَلٍ، وَ لَا قَوْلَ وَ لَا عَمَلَ إِلَّا بِنِيَّةٍ، وَ لَا قَوْلَ وَ لَا عَمَلَ إِلَّا بِإِصَابَةِ السُّنَّةِ» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱: ۱۱۸). همانطور که ملاحظه می‌شود، این حدیث مبنی بر بر اینکه نیت باید به سنت یا امر الهی اصابه کند و با توجه به "لای نفی جنس" می‌توان گفت این اصابه جزء لوازم نیت است.

خالص بودن نیت نیز از الزامات دیگری است که سبب می‌شود نیت مجزی شود. در حدیثی از امام باقر(ع) به این مضمون اشاره می‌شود که می‌فرماید شرط عبودیت برای خداوند خلوص در نیت است: «وَقَالَ مُحَمَّدُ بْنُ عَلِيٍّ الْبَاقِرُ ع: لَا يَكُونُ الْعَبْدُ عَابِدًا لِلَّهِ حَقَّ عِبَادَتِهِ حَتَّى يَنْقَطِعَ عَنِ الْخَلْقِ كُلِّهِ إِلَيْهِ فَحِينَئِذٍ يَقُولُ هَذَا خَالِصٌ لِي فَيَتَقَبَّلُهُ بِكَرَمِهِ (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۶۷: ۲۱۱). حدیث دیگری که به همین مضمون اشاره دارد: «وَقَالَ (ع): إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَ لِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى وَ لَا بُدَّ لِلْعَبْدِ مِنْ خَالِصِ النِّيَّةِ فِي كُلِّ حَرَكَةٍ وَ سَكُونٍ لِأَنَّهُ إِذَا لَمْ يَكُنْ هَذَا الْمَعْنَى يَكُونُ غَافِلًا وَ الْعَافِلُونَ قَدْ وَصَفَهُمُ اللَّهُ تَعَالَى فَقَالَ أَوْلَيْكَ كَأَلْوَانِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلًا»^(۳) (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۶۷: ۲۱۰) که با توجه به تأکیدات داخل حدیث و اشاره به ابتدای عمل بر نیت و نیت بر خلوص به وضوح لزوم خلوص در نیت را اثبات می‌کند. حدیث دیگر در این مورد: «...إِنَّ الْعَبْدَ يَرْفَعُ رُغْبَتَهُ إِلَى مَخْلُوقٍ، فَلَوْ أَخْلَصَ نِيَّتَهُ لِلَّهِ، لَأَتَاهُ الدِّيُّ يُرِيدُ فِي أَسْرَعٍ مِنْ ذَلِكَ» (کلینی، ۱۴۲۹ق، ج ۱: ۶۴ و ۶۵). این حدیث نیز تأثیر عنصر اخلاص در نیت را در مورد برآورده شدن حاجت مورد اشاره قرار داده

است.

اهمیت نیت

مبنای عمل، جوهره عمل، همان عمل

با مرور احادیث مرتبط با نیت و عملکرد، نکته‌ای که بیش از نکات دیگر اهمیت نیت در عملکرد را معرفی می‌کند، این است که احادیث زیادی اشاره دارد که رفتار بر مبنای نیت محاسبه می‌شود و یا اصلاً عمل بدون نیت بی‌مفهوم است و یا در تعبیر دیگر رابطه "این همانی" بین نیت و عمل برقرار است؛ از جمله این احادیث می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد: «... إِنَّ النَّيَّةَ هِيَ الْعَمَلُ ثُمَّ تَلَا قَوْلَهُ تَعَالَى قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَيَّ شَاكِلَتِهِ^(۵) يَعْنِي عَلَيَّ نِيَّتِهِ (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱: ۵۱). در حدیث بعدی آمده است: «لَا قَوْلَ إِلَّا بِعَمَلٍ وَلَا عَمَلَ إِلَّا بِنِيَّةٍ وَلَا عَمَلَ وَلَا نِيَّةَ إِلَّا بِإِصَابَةِ السُّنَّةِ.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۱: ۲۰۸)؛ «... وَقَالَ (ص) إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَلِكُلِّ أَمْرٍ مَا نَوَى...» (مصباح الشریعه، ۱۴۰۰ق: ۵۴). همان طور که حدیث شریف اشاره می‌کند، قوام عمل به نیت است و جوهره آن تلقی می‌شود.

برتر از عمل، مهمتر از عمل

نیت در ادبیات دینی بویژه احادیث جایگاهی مهمتر از حتی خود عمل دارد. در مسندی از امام صادق (ع) آمده است که: «... النَّيَّةُ أَفْضَلُ مِنَ الْعَمَلِ» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج: ۵۱). در مسند دیگری نیز از ایشان هم افضل بودن و هم علت آن ذکر شده است: «نِيَّةُ الْمُؤْمِنِ أَفْضَلُ مِنْ عَمَلِهِ وَ ذَلِكَ لِأَنَّهُ يَنْوِي مِنَ الْخَيْرِ مَا لَا يُدْرِكُهُ وَ نِيَّةُ الْكَافِرِ شَرٌّ مِنْ عَمَلِهِ وَ ذَلِكَ لِأَنَّ الْكَافِرَ يَنْوِي الشَّرَّ وَ يَأْمُلُ مِنَ الشَّرِّ مَا لَا يُدْرِكُهُ» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱: ۵۴). البته علل ذکر شده برای برتری و مهمتر بودن نیت نسبت به عمل در این مورد منحصر نیست و احادیث دیگری نیز که یکی دیگر از آنها ذیلاً اشاره می‌شود به این موضوع اشعار دارد: «وَسَأَلْتُ الْعَالِمَ (ع) عَنْ تَفْسِيرِ نِيَّةِ الْمُؤْمِنِ خَيْرٌ قَالَ إِنَّهُ رَبِمَا أَنْتَهَتْ بِالْإِنْسَانِ حَالُهُ مِنْ مَرَضٍ أَوْ خَوْفٍ فَتَفَارَقَهُ الْأَعْمَالُ وَ مَعَهُ نِيَّتُهُ فَلِذَلِكَ الْوَقْتِ نِيَّةُ الْمُؤْمِنِ خَيْرٌ مِنْ عَمَلِهِ وَ فِي وَجْهِ آخِرِ أَنَّهَا لَا يُفَارِقُهُ عَقْلُهُ أَوْ نَفْسُهُ وَ الْأَعْمَالُ قَدْ يُفَارِقُهُ قَبْلَ مُفَارَقَةِ الْعَقْلِ وَ النَّفْسِ.» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۶۷: ۲۱۰). علت در این حدیث مریضی یا خوف از آن عمل بیان شده است.

البته اهمیت نیت به افضل بودن نیت خیر منتهی نمی‌شود و احادیثی اشاره دارد که این اهمیت بین نیت شر و عمل شر نیز برقرار است؛ به این معنا که نیت بد از خود عمل شر بدتر دانسته شده است: «... نِيَّةُ الْكَافِرِ شَرٌّ مِنْ عَمَلِهِ» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲: ۸۴). البته احادیثی که علت این مسئله را

نیز بیان می‌کند، هست که یکی از آنها علت این امر را آرزوی فرد برای آن عمل شری می‌داند که درکش نمی‌کند: «وَيَتَّبِعُ الْكَافِرُ شَرًّا مِنْ عَمَلِهِ وَذَلِكَ لِأَنَّ الْكَافِرَ يَتَوَيَّ الشَّرَّ وَ يَأْمُلُ مِنَ الشَّرِّ مَا لَا يُدْرِكُهُ» (حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱: ۵۴).

مبنای محاسبه الهی

یکی دیگر از وجوه اهمیت نیت این است که در نهایت ملاک ارزیابی قرار خواهد گرفت. در واقع برخی از احادیث ما مبنای محاسبه الهی را تنها نیت می‌داند و برخی دیگر مبنای این محاسبه را هم نیت و هم عمل توأمان تلقی می‌کند؛ احادیثی که تا بدین جای کار در این مقاله مورد اشاره قرار گرفت و همچنین احادیثی که در قسمت بعد در حوزه کارکردهای نیت مورد اشاره قرار می‌گیرد، عمدتاً همین مفهوم را می‌رساند، چرا که مبنای همگی محاسبه نیت توسط ذات اقدس اله بوده است.

کارکرد نیت

کارکرد نیت از دید احادیث به سه بخش ارزیابی عندالخلق، عندالله و آثار تکوینی تقسیم می‌شود که ذیلاً مورد اشاره واقع خواهد شد:

ارزیابی عندالخلق

منظور از ارزیابی عندالخلق، همان کارکرد نیت برای ارزیابی عملکرد افراد نزد مردم یا نزد مدیران است. مطابق احادیث یکی از کارکردهای نیت خیر در این زمینه کارایی (خسته نشدن خود فرد) و اثربخشی (آسودگی مردم) است: «... صَاحِبُ النَّيِّهِ الْخَالِصَةِ نَفْسُهُ وَ هَوَاهُ مَعَهُ مَقْهُورَتَانِ تَحْتَ سُلْطَانِ تَعْظِيمِ اللَّهِ تَعَالَى وَ الْحَيَاءِ مِنْهُ وَ هُوَ مِنْ طَبَعِهِ وَ شَهْوَتِهِ وَ مُنِيَّةِ نَفْسِهِ مِنْهُ فِي تَعَبٍ وَ النَّاسُ مِنْهُ فِي رَاحَةٍ» (مصباح الشریعه، ۱۴۰۰: ۵۴)؛ اما باید توجه کرد که ارزیابی نیت اساساً در ادبیات دینی مربوط به خداوند متعال است و همچنین قواعدی مثل "اصالت الصحه" التزاماً اشاره دارد که نیت خوانی اساساً کار صحیحی به لحاظ دینی نیست مگر اینکه خود فرد صادقانه بگوید و از طرفی در مسائل اقتصادی منفعت مادی برای ارزیابی مسئله مهمتری است. قُلْتُ لَهُ رَجُلٌ مِنْ نِيَّتِهِ الْوَفَاءُ وَ هُوَ إِذَا كَالَ لَمْ يُحْسِنْ أَنْ يَكِيلَ قَالَ فَمَا يَقُولُ الَّذِينَ حَوْلَهُ قَالَ قُلْتُ يَقُولُونَ لَا يُوفِي قَالَ هَذَا لَا يَنْبَغِي لَهُ أَنْ يَكِيلَ (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵: ۱۵۹ و ۱۶۰). همانطور که در این حدیث نیز اشاره می‌شود، صرف نیت کافی نیست و باید منفعت مادی را کامل برساند؛ پس نیت در حوزه ارزیابی عملکرد فردی یا بنگاهی اساساً جایگاه خاصی نمی‌تواند داشته باشد. پس اثر مستقیم نیت در عملکرد کارایی و

اثربخشی است ولی به لحاظ ارزیابی عملاً مطابق ادبیات دینی امکان نیت‌خوانی وجود ندارد. ارزیابی عندالله

برخلاف مورد قبلی، اصلی‌ترین کارکرد نیت به طور کلی همان ارزیابی عندالله است. در واقع نیت مبنای ارزیابی الهی است و در احادیثی که مورد اشاره قرار گرفت، حتی در میزان الهی بیش از عمل مورد توجه است: «إِنَّ اللَّهَ يَحْشُرُ النَّاسَ عَلَى نِيَّاتِهِمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۶۷: ۲۰۹). به طور کلی به نظر می‌رسد احادیثی که برتری اعمال، اهمیت اعمال، الزامات و... را مطرح می‌کند، اشاره دارد به همین محاسبه الهی که از ذکر احادیث بیشتر برای جلوگیری از طولانی شدن نوشتار خودداری می‌شود.

آثار تکوینی نیت صحیح

اولین اثری که با مرور احادیث یافت می‌شود، اثر تکوینی نیت صحیح در رزق است: «... مَنْ حَسُنَتْ نِيَّتُهُ زِيدَ فِي رِزْقِهِ» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲: ۸۴). البته این اثر تنها در مورد نیت صحیح نیست بلکه در مورد نیت شر هم صادق است و سبب محروم شدن از رزق می‌شود: «إِنَّ الْمُؤْمِنَ لِكُنُوبِي الدَّنْبِ فَيَحْرَمُ رِزْقَهُ» (شیخ حر عاملی، ۱۴۰۹ق، ج ۱: ۵۸). اثر تکوینی دیگر نیت بر جسم فردی است که عبارت است از: «قَالَ الصَّادِقُ جَعْفَرُ بْنُ مُحَمَّدٍ مَا ضَعُفَ بَدَنٌ عَمَّا قَوَّيْتُ عَلَيْهِ النَّيَّةُ» (ابن بابویه، ۱۳۷۶: ۳۲۹). بهبود یا در امان ماندن از بیماری یکی از تأثیرات صدقه‌ای یاد شده، که گرچه کم باشد اما با نیت صادق داده شود و همین نیت صادق سبب می‌شود که خداوند آن را به حساب آورد: «أَخْبَرْتُ أَبَا الْحَسَنِ الرِّضَا (ع) أَنِّي أُصِيبْتُ بِإِنْبِينٍ وَبَقِيَ لِي بُنَى صَغِيرٌ فَقَالَ تَصَدَّقْ عَنْهُ ثُمَّ قَالَ حِينَ حَضَرَ قِيَامِي مَرَّ الصَّبِيُّ فَلْيَتَصَدَّقْ بِيَدِهِ بِالْكَسْرَةِ وَالْقَبْضَةَ وَالشَّيْءَ وَإِنْ قَلَّ فَإِنَّ كُلَّ شَيْءٍ يُرَادُ بِهِ اللَّهُ وَإِنْ قَلَّ بَعْدَ أَنْ تَصَدَّقَ النَّيَّةُ فِيهِ عَظِيمٌ إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يَقُولُ - فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۴: ۴).

کمک به تحقق عملکرد یکی دیگر از آثار تکوینی نیت صحیح است. روایتی از امام صادق (علیه السلام) بیان می‌کند کسی که دینی داشته باشد و نیت به ادای آن داشته باشد، خداوند او را در ادای این دین یاری می‌کند که نمودی از اثر داشتن نیت در تحقق عملکرد است: «مَنْ كَانَ عَلَيْهِ دَيْنٌ قَيْنُو قَضَاءَهُ كَانَ مَعَهُ مِنَ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ حَافِظَانِ يُعِينَانِهِ عَلَى الْأَدَاءِ عَنْ أَمَانَتِهِ فَإِنْ قَصُرَتْ نِيَّتُهُ عَنِ الْأَدَاءِ قَصُرَ عَنْهُ مِنَ الْمَعُونَةِ بِقَدْرِ مَا قَصُرَ مِنْ نِيَّتِهِ» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵: ۹۵).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش سعی شد تا با مرور احادیث مرتبط با نیت به جایگاه‌یابی نقش نیت در مدیریت اسلامی بویژه در موضوع عملکرد پرداخته شود. پس از مرور ادبیات پژوهش و بیان تمایز میان نیت، اراده، قصد و طلب به منظور تدقیق در مفهوم نیت به بررسی پیشینه پژوهش در مورد جایگاه نیت در پژوهش‌های مدیریت اسلامی بویژه در حوزه مدیریت عملکرد پرداخته شد تا اینکه از این لحاظ اجماع نظری به دست آمد. با توجه به بررسی و تحلیل مضمون احادیث، که در این مقاله بدان پرداخته شد، می‌توان جایگاه دقیقی از مفهوم نیت در ادبیات مدیریت اسلامی بویژه حوزه عملکرد ارائه کرد. همان‌طور که پیشتر به صورت مفصل توضیح داده شد، نیت در فرایند معنوی عملکرد - یعنی نیت، قدرت، توفیق، انجام دادن عمل، اصابه به موضع حق و سعادت - در مرحله دوم و در حد فاصل بین علم و قدرت انجام دادن کار قرار دارد. از سوی دیگر، اهمیت نیت به دلیل اینکه جوهره عمل، خود عمل، افضل از عمل، مبنای محاسبه اعمال است، اثبات شد. هم‌چنین نیت معجزی از ریشه‌هایی نشأت می‌گیرد که به ایجاد نیت موجد عملکرد منجر می‌شود این ریشه‌ها نیز طبق بررسی روایات مرتبط عبارت است از: قدرت استنباط، ولایت، معرفت، قلب. حال همین نیت برآمده از این ریشه‌ها باید برای تکمیل با الزاماتی از قبیل صحت، حسن، صداقت، خلوص، تطابق با سنت و امر الهی همراه شود. در پایان پس از طی کردن این فرایند، نیت، کارکردهایی دارد که شاید این قسمت را بتوان پرننگترین مسئله در مدیریت بویژه مدیریت اسلامی دانست. کارکردهای نیت شامل دو کارکرد عمده آثار تکوینی و ارزیابی می‌شود. آثار تکوینی نیز تا جایی که در احادیث مورد اشاره واقع شده است شامل تأثیر در رزق، سبب کمک الهی، تأثیر در شفای مریضی، تأثیر در قوت جسم، کمک به تحقق عملکرد می‌شود. البته بدیهی است که آثار تکوینی نیت به این موارد منحصر نیست و نگارندگان صرفاً آثاری را آورده‌اند که در احادیث ذکر شده، اما چون احادیث در مقام بیان تمام این آثار نبوده است، نمی‌توان این آثار را توقیفی دانست. در مقام ارزیابی هم با جدا کردن ارزیابی عندالله و عندالخلق از هم، تمایز اثر نیت در این مقوله بهتر مشخص شد. در ارزیابی نزد خداوند متعال نیت نقش محوری ایفا می‌کند به طوری که از خود عمل نیز افضل است؛ اما در ارزیابی عملکرد از دید خلق خداوند از آنجا که اولاً در بسیاری از مواقع در مورد نیت افراد اصالت صحت جاری می‌شود و ثانیاً در بسیاری از امور اقتصادی ملاک

ارزیابی سود و زیان است و نه امور معنوی می‌توان حداقل در ارزیابی امور اقتصادی مدعی شد که این امر جایگاهی ندارد؛ اما در همین جا نیز از خستگی خود فرد می‌کاهد؛ چرا که سبب کارایی می‌شود و هم‌چنین موجب راحتی مردم است که به علت اثربخش بودن کار است.

در مقایسه این پژوهش با پژوهشهای پیشین، دو نکته به طور کلی مشهود است اولاً در هیچ کدام از پژوهشهایی که در پیشینه پژوهش مورد اشاره قرار گرفت به صورت تخصصی به تبیین جایگاه و عوارض نیت در مدیریت اسلامی بویژه در حوزه عملکرد پرداخته نشده بود که در این پژوهش سعی شد تا با بررسی دقیق نیت در ادبیات دینی چه به لحاظ الزامات و اهمیت و چه به لحاظ ریشه‌ها و کارکرد، این امر صورت گیرد. ثانیاً در هیچ کدام از پژوهشهای محققان با رویکرد حدیثی صرف به سراغ منابع غنی روایی شیعی نرفته‌اند؛ اگرچه ممکن است که در برخی از پژوهشها از احادیث استفاده کرده باشند که در این پژوهش سعی شد تا با بهره‌گیری صحیح از روش حدیث پژوهی، که توسط عبدالهادی مسعودی معرفی شده بود، این مهم صورت گیرد.

اختصاصاً این پژوهش می‌تواند برای پژوهشهایی که ذیل مبحث "حسن فاعلی" در عملکرد، نیت را مطرح کرده‌اند بویژه یکی از ابعاد الگویی که کمالیان (۱۳۹۶) در اثر خود از دید قرآن کریم ارائه کرده است، نقشی مکمل ایفا کند. مکمل بودن پژوهش فعلی به این دلیل است که تحقیقات بویژه این تحقیق سعی در ارائه الگو یا چارچوبی برای مدیریت عملکرد از دید قرآن کریم کرده است که با توجه به مکمل بودن قرآن و روایات برای استنباط از متون دینی، این پژوهش سعی داشت تا به واکاوی روایی جایگاه و ابعاد نیت در مدیریت اسلامی بویژه عملکرد بپردازد.

سرانجام پیشنهاد می‌شود با توجه به گنجینه احادیث ادبیات شیعی، سهم این پژوهشها افزایش یابد. به طور مشخص ذیل همین موضوع، ابعاد مختلف موضوع عملکرد از نتایج عملکرد گرفته تا هر یک از تعیین‌کننده‌های نتایج عملکرد، امکان انجام دادن پژوهش حدیثی را دارد. در این حوزه پژوهشها ناظر به دو بعد خواهد بود: اول پژوهشهایی که به ابعاد معنوی عملکرد با خوانش اسلامی می‌پردازد و در نسبت با ادبیات غربی تأسیسی به شمار می‌آید مثل مفاهیمی نظیر قصد، اراده و ارزیابی دوساحتی مادی و معنوی و بعد دوم هم به پژوهشهایی ناظر است که نقش تهذیبی در نسبت با ادبیات غربی دارد و گاه فهم درست و گاه دستورهای دینی مرتبط را معرفی خواهد کرد؛ مانند مفاهیمی نظیر معیارهای جبران عملکرد در اسلام و یا چگونگی صحیح چینش تعیین‌کننده‌های عملکرد.

یادداشتها

- ۱ - ای جابر به خدا سوگند یک حدیث که در حلال و حرام رسیده باشد، اگر از مردی راستگو و راوی صادق القول بگیری برای تو بهتر است از هر چه آفتاب بر آن طلوع می‌کند تا بر آن غروب کند؛ یعنی حدیثی که تو را بر حلال و حرام آگاه سازد و از سوی خاندان اهل بیت پیغمبر خاتم النبیین صلی الله علیه و آله و سلم رسیده باشد، بهتر است از تمام جهان از لحاظ نیکویی و خیر و ثواب.
- ۲ - اگر چه این کتاب حدیثی نیست و کتابی فقهی است برداشت شیخ از هر حدیث مورد توجه قرار گرفته است.
- ۳ - الأعراف: ۱۷۹.
- ۴ - پژوهشگران برآنند که در اینجا منظور از مدینه فاضله، آرمانشهر خیالی نیست؛ بلکه شهر عدلی است که مسلمانان به ایجاد آن موظف هستند.
- ۵ - الاسراء ۱۷ - ۸۴.

منابع فارسی**قرآن کریم.**

- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۷۶ه.ش). *الأمالی*. تهران: کتابچی.
- ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۷۸ ه.ق). *عیون أخبار الرضا علیه السلام*. تهران: جهان.
- ابن درید، محمد بن حسن (۱۹۸۸م). *جمهرة اللغة*. ج ۲. بیروت: دار العلم للملایین.
- ابن سیده، علی بن اسماعیل (۱۴۲۱ ه.ق). *المحکم و المحيط الأعظم*. ج ۹. بیروت: دارالکتب العلمیه.
- ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ ه.ق). *لسان العرب*. ج ۲. ج سوم. بیروت: دارصادر.
- ابوجعفر البرقی، احمد بن محمد خالد (۱۳۹۴). *المحاسن*. ج دوم. قم: دارالکتب الاسلامیه.
- ابوجیب، سعدی (۱۴۰۸ ه.ق). *القاموس الفقهی لغة و اصطلاحات*. ج دوم. دمشق: دارالفکر. نسخه الکترونیکی نرم‌افزار جامع فقه نور.
- ازهری، محمد بن احمد (۱۴۲۱ ه.ق). *تهذیب اللغة*. ج سیزدهم. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
- افندی حسن، محمد (۱۳۷۶). *نگرش توحیدی در مدیریت و اداره امور عمومی: مفاهیم، اصول و یک مدل جدید*. تهران: سازمان امور اداری و استخدامی کشور.
- بستانی، فواد افرام (۱۳۷۵ ه.ش). *فرهنگ ابجدی*. ج دوم. تهران: اسلامی.
- پژوهان، ایوب؛ رسولی، رضا (۱۳۹۴). *بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم*.
- اسلام و پژوهش‌های مدیریتی**. ش دوم. س چهارم: ۹۱ - ۱۱۰.
- تقوی دامغانی، سیدرضا (۱۳۹۳). *نگرشی بر مدیریت اسلامی*. تهران: امیرکبیر.
- جعفر بن محمد علیه‌السلام (۱۴۰۰ ه.ق). *مصباح الشریعة*. بیروت: انتشارات اعلمی.
- چیت‌سازیان، علیرضا؛ جوادی، محمد (۱۳۹۴). *بازخوانی نظام انگیزش در سازمان جهادی*. فصلنامه علمی

- تخصصی مطالعات مدیریت و فرهنگ جهادی. س اول. ش اول: ۱۱۹ - ۱۳۸.
- حجازی فر، سعید (۱۳۹۶). رویکردها و منظومه پژوهشی مطالعات مدیریت اسلامی. مدیریت اسلامی. س بیست و پنجم. ش اول: ۵۷ - ۸۹.
- حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹.ه.ق). وسائل الشیعة. قم: مؤسسه آل البيت عليهم السلام.
- حمیری، نشوان بن سعید (۱۴۲۰.ه.ق). شمس العلوم و دواء کلام العرب من الکلوم. ج چهارم. دمشق: دار الفکر.
- خلیل بن احمد (۱۴۰۹.ه.ق). کتاب العین. قم: مؤسسه دارالهیجره.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲.ه.ق). مفردات ألفاظ القرآن. بیروت: دارالقلم.
- رضایان، علی؛ گنجعلی، اسدالله (۱۳۹۰). مدیریت عملکرد چینی، چرای و چگونگی. تهران: دانشگاه امام صادق(ع).
- شریف الرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴.ه.ق). نهج البلاغه. قم: هجرت.
- شریف مرتضی، علی بن حسین (۱۴۰۵.ه.ق). رسائل الشریف المرتضی. ج دوم. قم: دارالقرآن الکریم.
- ضماهنی، مجید؛ حجرگشت، سعید (۱۳۹۴). طراحی و تبیین الگوی فرماندهی (رهبری) سردار شهید حسن باقری. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. دوره دهم. ش چهارم: ۵۸۴ - ۶۰۷.
- طریحی، فخر الدین بن محمد (۱۳۷۵.ه.ش). مجمع البحرین. ترجمه حسینی اشکوری. ج سوم. چ سوم. تهران: مرتضوی.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخزاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. اندیشه مدیریت راهبردی. س پنجم. ش دوم. ش پایانی ۱۰: ۱۵۱ - ۱۹۸.
- عبدالرحمان، محمود. معجم المصطلحات و الألفاظ الفقهیة. نرم افزار جامع فقه اهل البيت (علیه السلام). ج دوم و سوم. نسخه الکترونیکی.
- عسکری، حسن بن عبدالله (۱۴۰۰.ه.ق). الفروق فی اللغة. بیروت: دارالافتاح الجدیدة.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۰۹.ه.ق). کتاب العین. ج هشتم. چ دوم. قم: نشر هجرت.
- فیومی، احمد بن محمد (۱۴۱۴.ه.ق). المصباح المنیر فی غریب الشرح الکبیر للرافعی. ج دوم. چ دوم. قم: مؤسسه دار الهجره.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۸۶). مدیریت از منظر کتاب و سنت. چ سوم. تهران: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
- کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۰۷.ه.ق). الکافی. تهران: الاسلامیه.
- کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۲۹.ه.ق). الکافی. قم: دار الحدیث.
- گنجعلی، اسدالله؛ کمالیان مهریزی، سید یوسف (۱۳۹۶). بازتعریف مفهوم عملکرد از منظر قرآن کریم. تهران:

دانشگاه امام صادق (علیه السلام).

مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (۱۴۰۳.ق). **بحار الأنوار**. بیروت: دار إحياء التراث العربی.

مسعودی، عبدالهادی (۱۳۸۴). **روش فهم حدیث**. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

مشکینی، میرزا علی (۱۴۱۶ ه.ق). **اصطلاحات الأصول و معظم أبحاثها**. چ ششم. قم: نشر الهادی.

مشکینی، میرزا علی (۱۳۹۲ ه.ش). **مصطلحات الفقه**. قم: دارالحدیث.

مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱). **پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی**. تحقیق و نگارش: غلامرضا متقی‌فر. قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (قدس سره).

مفید، محمد بن محمد (۱۴۱۳.ق). **الإرشاد فی معرفة حجج الله علی العباد**. قم: انتشارات کنگره شیخ مفید.

مقیمی، سیدمحمد (۱۳۹۵). **اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام**. چ سوم. تهران: انتشارات راه‌دان.

هاشمی شاهرودی، سید محمود؛ جمعی از نویسندگان (۱۴۲۶ ه.ق). **فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم‌السلام**. قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی بر مذهب اهل بیت علیهم‌السلام.

منابع انگلیسی

- Bisbe, Josep; Malagueno, Ricardo (2012), Using strategic performance measurement systems for strategy formulation: Does it work in dynamic environments?, **Management Accounting Research**, Iss. 4, Vol. 23, pp. 296-311.
- Bititci, Umit; Garengo, Patrizia; Dorfler, Viktor; Nudurupati, Sai (2012), Performance Management Challenges for Tomorrow, **International Journal of Management Reviews**, Iss 3, Vol 14, pp 305-327.
- Broadbent, Jane; Laughlin, Richard (2009), Performance management systems: A conceptual model, **Management Accounting Research**, Iss. 4, Vol. 20, pp. 283-295.
- Kloot, Louise; Martin, John (2000), Strategic performance management: A balanced approach to performance management issues in local government, **Management Accounting Research**, Iss. 2, Vol.11, pp: 231-251.
- King, Nigel; Horrocks, Christine (2010), **Interviews in qualitative research**, London, Sage.
- Alex; Islam, Sardar M. N. (2009); **Performance Measurement in Corporate Governance: DEA Modelling and Implications for Organisational Behaviour and Supply Chain Management**, Physica Verlag.
- Marzouk, Mohamed; Selem, Noreihan (2018): Assessment of existing buildings performance using system dynamics technique, **Applied Energy**, vol.211, pp. 1308-1323.
- Neely, Andy (2007), **Business performance measurement: Unifying theory and integrating practice**, Cambridge University Press.
- Stirling- Attridge, Jennifer (2001): Thematic networks: an analytic tool for qualitative research, **Qualitative Research**, Vol. 1 Iss. 3, pp. 385 - 405.
- Xiao, Chengyong; Wang, Qian; van der Vaart, Taco; van Donk, Dirk Pieter (2018), When Does Corporate Sustainability Performance Pay off? The Impact of Country-Level Sustainability Performance, **Ecological Economics**, vol. 146, pp. 325 - 333.
- Zhivan, Alach (2017), The use of performance measurement in universities, **International Journal of Public Sector Management**, Iss 2, Vol. 30 pp.



شناسایی مؤلفه‌های الگوی آموزش و تربیت اسلامی مدیران نهادی در ایران

محمد حکاک**

مهدی محمدی*

سید نجم‌الدین موسوی***

امیر هوشنگ نظری***

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۰۵/۳۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۱۲

چکیده

امروزه نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمانی است و مدیران به دلیل جایگاه سازمانی و قدرت و نقش اساسی که در موفقیت یا شکست سازمان دارند، از اهمیت مضاعفی نسبت به دیگر سرمایه‌های انسانی برخوردارند. آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره‌وری و نتایج مترتب بعدی می‌شود؛ لذا می‌توان گفت یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمانها می‌شود، ایجاد یا در اختیار گرفتن و توسعه پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است. ایفای رسالت آموزش و بهسازی در سازمان و اثربخشی آن مستلزم اتخاذ خط‌مشی و راهبردی مناسب، متناسب با مقتضیات سازمان است. در این پژوهش، که با هدف بررسی و مشخص کردن مؤلفه‌های الگوی آموزش و تربیت اسلامی مدیران نهادی (فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی) از طریق مصاحبه عمیق با خبرگان در حوزه‌های آموزش، تربیت، مدیریت و نیروهای مسلح انجام گرفته است، داده‌های لازم استخراج شد و با روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت که در نهایت ۱۲ مؤلفه اصلی به همراه ویژگیهای آنها در سه بعد سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و مغزافزاری طبقه‌بندی شد. هم‌چنین سه مؤلفه استاد، مربی و محتوا به عنوان محورهای اصلی در الگوی آموزش و تربیت اسلامی به دست آمد. **کلیدواژه‌ها:** تربیت، آموزش، مدیران نهادی، تحلیل مضمون.

* دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه لرستان و پژوهشگر دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی

mohamadi.me@lu.ac.ir

دانشگاه جامع امام حسین(ع)

hakkak.m@lu.ac.ir

** نویسنده مسئول: دانشیار دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه لرستان

nazarpouri.a@lu.ac.ir

*** استادیار دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه لرستان

mousavi.na@lu.ac.ir

*** استادیار دانشکده علوم اقتصادی و اداری دانشگاه لرستان

مقدمه

امروزه نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمانی است که هر روز اهمیت آن بیشتر مشخص می‌شود. اهمیت این مسئله باعث شده است سازمانها تلاش گسترده‌ای برای کشف و جذب نیروی انسانی کارآمد آغاز کنند؛ چرا که اگر نیروی انسانی کارآمد باشد، سازمان نیز کارآمد خواهد بود. این مسئله در برخی از سازمانها و نهادها از جمله سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به دلایل مختلف همچون رسالتها، مأموریتها و نقشها و شایستگی‌های خاص خود، اهمیت دو چندانی می‌یابد. قانون مدیریت خدمات کشوری، مدیران کشور را به دو دسته سیاسی و حرفه‌ای تقسیم کرده است: مدیران سیاسی مدیرانی هستند که با تغییرات سیاسی و انتخابات در کشور جابه‌جا می‌شوند؛ به عکس، مدیران حرفه‌ای ثبات انتصاب دارند و با تغییرات مدیریتی نباید تغییر کنند؛ چرا که دانش و تجربه ملی در این لایه انباشت می‌شود. تعیین مصداق مدیران ارشد در کشور و اینکه کدام مشاغل اجرایی در کشور از اهمیت بیشتری برخوردار است، نیازمند پژوهشی مستقل است. بدیهی است معیارهایی چون گستره اثرگذاری تصمیمات، حدود اختیارات و امکانات در دسترس، سطح و جایگاه سازمانی و ... می‌تواند نشان‌دهنده مصداق مدیران ارشد در کشور باشد. این مدیران ارشد در قوه مجریه، قوه مقننه، قوه قضاییه، نیروهای نظامی و انتظامی، نهادهای انقلابی، نهادهای عمومی غیر دولتی و شرکتهای دولتی وجود دارند؛ اما یکی از نهادهایی که مقوله شایسته‌سالاری از اهمیت فوق‌العاده‌ای در آن برخوردار است، سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران است. این اهمیت فوق‌العاده عمدتاً به چهار دلیل اساسی است:

- ۱- حساسیت مأموریت سپاه یعنی حفظ انقلاب اسلامی و دستاوردهای آن
- ۲- اوضاع حساس ملی و بین‌المللی که در حال حاضر انقلاب اسلامی با آن روبه‌رو است.
- ۳- خروج و بازنشسته شدن جمع قابل توجهی از نیروهای نسل اول سپاه که لازم است برای جایگزینی آنها فکر اساسی شود. این موضوع خود را به شکل مسئله گذر نسلی و فاصله بین نسلی نمایان می‌سازد.
- ۴- جنگ نرم و اقتضانات آن که ایجاب می‌کند فرماندهان عملیاتی سپاه در این عرصه از شایستگی‌های متناسب برخوردار باشند و به نقشهای خود در وضعیت جدید آگاهی بیشتری پیدا کنند.

با توجه به تغییر موقعیت محیطی و در پی آن تغییر مأموریتها، تنوع دشمنی‌ها و عرصه‌های مختلف آن، حرکتی در جهت بازخویشتن‌شناسی سازمانی در نهاد مقدس سپاه ضروری است. به نظر می‌رسد نقطه اصلی و آغازین این حرکت پویا و تعالی‌بخش آموزش و تربیت فرماندهان و مدیران سپاه است که باید با رویکرد تحولی، الگوی آموزش و تربیت مناسب برای آنها را طراحی کرد.

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی دارای سطوح مختلف فرماندهی و مدیریت است که هر کدام دارای اهمیت و ارزش خاصی مبتنی بر مأموریت خود هستند؛ اما ناحیه و فرمانده آن به دلیل تعامل مستقیم با طیفهای گسترده جامعه (از پاسداران و بسیجیان گرفته تا عامه مردم کوچک و بزرگ)، دارای اهمیت ویژه‌ای است و مأموریتهای آن نیز صرفاً از جنس مأموریتهای سخت نیست، بلکه شامل مأموریتهای نرم نیز می‌شود و لذا ضروری است که از قالب سازمان بوروکراتیک خارج شود و به صورت نهادی ارزشی و مردمی درآید. مقام معظم رهبری نیز بارها بر این موضوع تأکید کردند که سپاه صرفاً سازمان نیست، بلکه نهادی است و از واژه «نهاد» برای مجموعه سپاه استفاده کرده‌اند که یکی از نتایج و بهره‌های آن می‌تواند صادرات نیروی انسانی به دیگر دستگاه‌های کشور باشد^(۱). نهاد بودن سپاه، یعنی سازمانی است که برآمده از مردم و برگرفته از ارزشهای جامعه است و ضمن داشتن نظم و انضباط سازمانی، دارای پویایی، انعطاف و توان تحول و تعالی است؛ لذا مدیران و فرماندهانی که در این مجموعه فعالیت می‌کنند، باید مدیران و فرماندهان نهادی باشند.

نکته مهم دیگر، محتوا و قالب کلی الگوهای آموزش مدیران است. در سازمانها و نهادهای مختلف، دوره‌های آموزشی مختلفی تحت عنوان دوره‌های طولی و عرضی (آغاز ورود، ضمن خدمت یا حین خدمت و...) برگزار می‌شود. صرف‌نظر از میزان اثربخشی این دوره‌ها، لازم است الگو و نظام کلی آنها بر اساس نگاه اسلامی و با تأکید بر تجربه بومی و در عین حال بهره‌مندی از دانش روز، طراحی و تنظیم شود.

این پژوهش قصد دارد تا با پاسخ به این سؤالها که: «مؤلفه‌های الگوی آموزش و تربیت اسلامی مدیران نهادی (فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی) چیست؟» «این مؤلفه‌ها چه ویژگیهایی دارد؟» و «مهمترین و محوریت‌ترین مؤلفه‌ها، کدام است؟» مؤلفه‌های نظام مطلوب تربیت و آموزش فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (با رویکرد اسلامی) را در قالب شبکه مضامین ارائه کند که نمادی از مدیران نهادی هستند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

آموزش

این واژه در لغت‌نامه دهخدا به معنی بیاموختن، بی‌آگاهانیدن، آموختن، آگاهانیدن، کسی را چیزی آموختن است؛ اما آموزش یا تعلیم اصطلاحاً تلاش و کوششی است که معلم برای انتقال دانش و اطلاعات به دانش‌آموزان و دانشجویان انجام می‌دهد؛ به تعبیر دیگر آموزش یا تعلیم اتخاذ تدابیر برای انتقال دانشها، ارزشها، مهارتها و باورهایی است که درستی و کارایی آنها از تجربه گذشته آدمیان به اثبات رسیده است (شکوهی، ۱۳۸۳: ۴۸). آموزش فرایند و جریان پرورشی است. آموزش یعنی «فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل برای اینکه متعلم دانشی را واجد شود» (شکوهی، ۱۳۷۸: ۵).

آموزش آن گاه به کار می‌آید که زمینه‌ای برای پدید آمدن تغییری در نوآموز وجود داشته باشد؛ چنانکه او را به انجام دادن کارهایی توانا سازد و زمینه‌ای برای پرورش و تربیت باشد. آموزش واقعی نه فقط انتقال اطلاعات جزئی پراکنده است، بلکه برای توانایی فهمیدن به کار می‌آید و باید نوآموز را با یافتن پیوند دانستی‌ها به فهم قاعده‌ها و قانون‌ها برساند (نقیب‌زاده، ۱۳۷۷: ۱۸). در ادبیات مدیریت بویژه در مدیریت نیروی انسانی، تعاریف متعددی از آموزش ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

جدول ۱: تعاریف آموزش

ردیف	تعریف	منبع
۱	تمام فعالیتهایی که به منظور ایجاد یادگیری در یادگیرنده از جانب معلم طرح‌ریزی می‌شود و بین معلم و یک یا چند یادگیرنده به صورت کنش متقابل جریان می‌یابد.	سیف، ۱۳۸۲: ۷۴
۲	آموزش، عمل آموختن و تعلیم دادن تعریف شده است.	جاجرمی، ۱۳۸۳: ۶۵
۳	فراهم آوردن موجبات افزایش مهارتها و معلومات انسان در هر شغل	جاجرمی، ۱۳۸۳: ۷۵
۴	تمام کنشها و روشهایی که برای رشد و تکامل و تواناییهای مغزی، معرفتی و هم‌چنین مهارتها، نگرشها و رفتار انسان به کار می‌رود.	نقیب‌زاده، ۱۳۹۴: ۱۵۴
۵	آموزش فراگیری تخصص‌ها، مهارتها، شناخت و آگاهی است که فرد را در جهت پذیرش سمت جدید و یا وظایف مختلف در مقطع زمانی خاص آماده و تجهیز می‌کند که از پیش تعیین شده است.	سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ۱۳۶۹
۶	آموزش بالا بردن سطح دانش و تخصص است به طوری که کارمند بتواند وظایف را به نحو احسن انجام دهد و برای قبول مسئولیتهای بیشتر و مهمتر آماده شود.	داد، ۱۳۷۱: ۱۰

ادامه جدول ۱: تعاریف آموزش

ردیف	تعریف	منبع
۷	آموزش کارکنان در سازمان به منظور افزایش و بهنگام شدن معلومات و مهارتها و هم‌چنین بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش سطح اثربخشی سازمان است.	پيله‌وریان، ۱۳۷۲
۸	آموزش، فرایند رسیدن فرد به سطحی از شایستگی است.	تورینگتون و ویتمن ^۱ ، ۱۸۹: ۱۹۸۹
۹	آموزش تمام مساعی و کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و هم‌چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند.	ابطحی، ۱۳۷۵: ۱۶۷
۱۰	آموزش اقدام در جهت افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان برای اجرای شغلی خاص است. خروجی مهم آموزش، یادگیری است.	مونیراماپا و دیگران ^۲ ، ۱۲۶: ۱۹۹۲

با توجه به این تعاریف می‌توان گفت که آموزش مجموعه کنشهای هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح‌ریزی شده‌ای است که با هدف افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان پیوسته و نظام‌مند به بهبود و ارتقای سطح دانش، مهارت و نگرشهای معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد (ترک‌زاده، ۱۳۷۸: ۱۵).

ضرورت آموزش و بهسازی راهبردی کارکنان در سازمانها

آموزش نوعی سرمایه‌گذاری سودمند و عامل کلیدی در توسعه به شمار می‌رود که چنانچه بدرستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود، می‌تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. ارائه آموزش اثربخش در هر سازمان مدرن، مستلزم تفکر جدید، الگوهای جدید، رویکرد جدید و ابزارها و ساختارهای جدید است.

آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی به افزایش بهره‌وری و نتایج مترتب بعدی منجر می‌شود؛ لذا می‌توان گفت یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمانها می‌شود، ایجاد یا در اختیار گرفتن و توسعه پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است. ایفای رسالت آموزش و بهسازی در سازمان و اثربخشی آن مستلزم اتخاذ خط‌مشی و راهبرد مناسب، متناسب با مقتضیات سازمان است. در واقع لازم است در هر طرح و

1 - Torrington & Weightman

2 - Muniramappa & etc

ترتیب منطقی به گونه‌ای فعالیت شود که هم انسجام درونی سامانه آموزش به بهترین وجه لحاظ شود و هم ارتباطات آن با دیگر اجزای فرا سامانه سازمان رقم بخورد. در این راستا لازم است با فهم خط‌مشی و راهبرد سازمان و فرایندی که از آن طریق تدوین و اجرا می‌شود و شناخت فرهنگ سازمانی و آموزشی، پیوند روشنی بین فعالیتهای کوتاه مدت آموزشی و الزامات درازمدت بهسازی نیروی انسانی و سازمان در جهت افزایش هر چه بیشتر ظرفیتهای سازمان ایجاد شود (فرمی‌نی، ۱۳۸۴: ۴۹). به طور کلی، مهمترین ضروریتهای آموزش و توانمندسازی کارکنان در سازمانها را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- هماهنگی و همسو کردن کارکنان با اهداف سازمان

- کاهش حوادث و ضایعات کاری

- بهنگام‌سازی دانش و توان نیروی انسانی در سازمان

- کمک به تغییر و تحولات سازمانی که به طور عمده مستلزم آماده‌سازی نیروی انسانی است.

- انطباق با اوضاع جدید اجتماعی

- تقویت روحیه همدلی و همکاری بین کارکنان سازمان

سازمانها برای اینکه بتوانند به اهداف آموزش خویش دست یابند، لازم است از طریق برنامه‌ریزی راهبردی بین آموزش و خط‌مشی‌های سازمان ارتباط ایجاد کنند. برنامه‌ریزی راهبردی، این امکان را به نظام آموزشی می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده سازمان، انفعالی عمل نکند. هم‌چنین برنامه‌ریزی راهبردی در سازمان باعث می‌شود تا نظام آموزشی دارای ابتکار عمل شود و برنامه‌های خویش را به گونه‌ای عرضه کند که موجبات تفاهم و تعهد هر چه بیشتر مدیران و کارکنان، فراهم آید (نیستانی، ۱۳۹۲: ۱۳۴).

تربیت

تربیت از ریشه ربّ، یربّ آمده است: پروردن، سرپرستی و رهبری کردن، نیکو کردن، به تعالی و کمال رساندن، ارزنده ساختن، از افراط و تفریط در آوردن و به اعتدال بردن، استوار و متین کردن و در نهایت اگر درباره انسان به کار رود، جامعترین معنایش، فرهیختن اوست (رفیعی، ۱۳۹۰: ۸۹). راغب اصفهانی تربیت را دگرگون کردن گام به گام و پیوسته هر چیز می‌داند تا به سرانجامی که شایسته آن است، برسد (راغب اصفهانی، ۱۳۸۳: ۳۱). در جدول ۲ به برخی از مهمترین تعاریف تربیت اشاره می‌شود.

شناسایی مؤلفه‌های الگوی آموزش و تربیت اسلامی مدیران نهادی در ایران / ۱۳۹ /

جدول ۲: تعاریف تربیت

ردیف	تعریف	منبع
۱	تربیت به جریان یا فرایندی منظم و مستمر گفته می‌شود که هدف آن هدایت و رشد جسمانی و روانی یا به طور کلی هدایت رشد همه جانبه شخصیت پرورش یابندگان در جهت کسب و درک معارف بشری و هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفا شدن استعدادهای آنان است.	سیف، ۱۳۸۲: ۲۸
۲	تربیت مجموعه تلاشهایی است که معرف آن برخوردار ساختن فرد از همه قوایش و آماده ساختن او برای استفاده صحیح از آنهاست.	شغیعی مطهر، ۱۳۸۰: ۴۵
۳	به سخن کوتاه، کشاندن به سوی ارزشها معنی حقیقت تربیت انسانی است.	نقیب‌زاده، ۱۳۷۷: ۱۸
۴	می‌توان تربیت را جریانی دانست که به طور مستمر در جهت رشد همه جانبه فرد (اعم از جسمانی، شناختی، روانی، عاطفی و اجتماعی و دینی) و شکوفا ساختن استعدادهای او است. در این معنی تربیت اعم از آموزشهای رسمی و غیر رسمی است و کلاً هر جریانی که در سراسر عمر انسان اتفاق می‌افتد و قاعدتاً جنبه تکاملی، رشدی و صعودی دارد؛ بدین معنی که هر چه جلوتر می‌رویم، فرد شکوفاتر می‌شود.	شریعتمداری، ۱۳۹۷: ۷۴
۵	تربیت محصول مراقبتی است که از نشو و نمای آدمی در جریان رشد وی یعنی سیر به سوی کمال به عمل می‌آید. تربیت عمل عمده فردی رشید است که می‌خواهد رشد را در فردی که فاقد ولی قابل آن است آسان کند. تربیت سرپرستی جریان رشد یعنی اتخاذ تدابیر مقتضی به منظور ساختن زمینه مساعد رشد است.	شکوهی، ۱۳۸۳: ۶
۶	تربیت تنها آموختن خواندن و نوشتن به افراد نیست و اعتقاد به تربیت جز راهنمایی افراد برای راههای استفاده از استعدادهای گوناگون آنها نیست.	صناعی، ۱۳۵۴: ۴۰
۷	از نظر افلاطون، تربیت، رسانیدن جسم و روح به بلندترین قله جمال و کمال است.	رهبر و رحیمیان، ۱۳۸۱: ۳۱ - ۳۳
۸	از نظر دیوئی تربیت مجموعه فرایندهایی است که از راه آنها گروه یا جامعه، چه کوچک و چه بزرگ تواناییها و خواسته‌های خود را منتقل می‌کند تا بقا و رشد خویش را تنظیم کند؛ لذا تربیت، اجتماعی است و می‌توان آن را بازسازی پیاپی تجربه برای افزایش گستره و ژرفای محتوای اجتماعی آن دانست. تربیت فرایندی است که به متری فرصت می‌دهد از طریق آن، روشهای اختصاصی را فرا گیرد.	رفیعی، ۱۳۹۰: ۹۲ - ۹۰
۹	تربیت، تعالی نیروهایی است که در خور تعالی هستند و در سرشت آدمی ریشه دارند. این تعالی از دو راه دست می‌دهد: یکی زدایش موانع رشد نیروها و از میان بردن آنچه نیروهای گوهرین را از اعتدال باز می‌دارد و دیگری پرورش جسم و جان از راه تغذیه درست و آموزش دانش.	
۱۰	دلالت و راهنمایی متری به شناخت خدا، به عنوان ربّ یگانه انسان و جهان به وسیله عقل، برای تن دادن اختیاری به ربوبیت انحصاری او، از عمل به آموزه‌ها و دستوره‌های پیامبر الهی و ائمه اطهار به منظور عبادت خدا برای رسیدن به مقام قرب الهی.	مهدیزاده، ۱۳۸۳: ۱۱۶

رابطه تعلیم و تربیت

همان گونه که در تعاریف آموزش و تربیت هم مشاهده شد، گستردگی این مفهوم باعث شده است واژگان و اصطلاحات مترادف زیادی برای آنها به کار رود؛ به عنوان نمونه از آموزش با واژگانی چون تعلیم، تحصیل و تدریس، و از تربیت با واژگانی چون پرورش، تزکیه، تهذیب، تأدیب و حتی ریاضت هم یاد شده است. اگر چه ممکن است بین برخی از این واژگان، رابطه ترادف معنایی به صورت تساوی، عموم خصوص مطلق و یا عموم خصوص من وجه باشد، معمولاً آموزش و پرورش معادل تعلیم و تربیت در نظر گرفته می‌شود.

بهرام‌پور (۱۳۹۱) با معادل گرفتن تزکیه و تربیت، چنین بیان می‌کند: تعلیم و تزکیه در چهار آیه از قرآن کریم آمده است که در سه آیه تزکیه مقدم است و در یک آیه تعلیم مقدم است (بهرام‌پور، ۱۳۹۱: ۵۵۳). این دو اصطلاح (آموزش و پرورش یا تعلیم و تربیت) شاید به ظاهر مترادف باشد، اما هم‌معنی نیست. برخی از صاحب‌نظران در درک آنها تفاوت‌هایی قائل هستند. گرچه هر دو به فرایند یادگیری کمک می‌کند در جهتگیری و اهداف تفاوت دارد. شاید ساده‌ترین تعریف این باشد که آموزش در جهت نیازهای سازمانی است؛ در حالی که پرورش (تربیت) در رابطه با شکل‌دهی به شخصیت است. در هر حال جدول زیر تفاوت این دو مفهوم را نشان می‌دهد (سیدجوادین، ۱۳۷۷: ۴۴۰ - ۴۵۰).

جدول ۳: تفاوت بین آموزش و پرورش

ویژگیهای فرایند یادگیری	پرورش	آموزش
اهداف	اهداف انتزاعی‌تر و نیازهای شخصی و اجتماعی را برطرف می‌کند.	اهداف رفتاری خاص به منظور تعلیم کارکنان و کارگران به صورت مؤثر در مشاغل مربوط
دوره زمانی	به طور عمومی در فرایند زمانی دو تا هفت ساله است.	می‌تواند خیلی کوتاه‌مدت باشد بویژه زمانی که کسب مهارت خاصی مطرح باشد.
ظرفیت، نوع و حجم اطلاعات	بسیار گسترده، و به طور عمده شامل مباحث نظری است.	اغلب محدود، و شامل مباحث فنی، کاربردی و عملیاتی است.

برنامه‌ریزی تربیتی و آموزشی

برنامه تربیت و آموزش فراگردی است شامل تعیین طرحهای اجرایی راهبرد و گرد آوردن آنها در یک مجموعه یا سند. در کتاب یونسکو، که به نام برنامه‌ریزی آموزش و پرورش نوشته شده،

چنین آمده است: «برنامه‌ریزی آموزشی و پرورشی برداشتی است منطقی و علمی برای حل مسائل آموزشی. چنین برداشتی شامل تعیین هدفها و منابع، بررسی شقوق مختلف عمل و انتخاب عاقلانه بین آنها، تصمیم‌گیری در مورد هدفهای مشخص در محدوده زمانی معین و بالاخره ساز کردن بهترین تدابیر و وسایل برای تحقق بخشیدن منظم به آن تصمیمات است. بدین ترتیب، برنامه‌ریزی آموزشی به طرح‌ریزی و نوشته روی کاغذ ختم نمی‌شود بلکه فراگردی است پیوسته و شامل یک رشته اقدامات و عملیات مرتبط و وابسته که عبارت است از: روشن ساختن هدفهای تربیت و آموزش، شناسایی وضع کنونی و روند آن، سنجیدن شقوق مختلف و اجرای برنامه. امروزه برخی از برنامه‌ریزان تربیتی و آموزشی، علاقه‌مند به استفاده از نظامهای عقلانی هستند. برنامه‌ریزی به عنوان نظام به خودی خود هدف نیست، بلکه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف است (آقامحمدی، ۱۳۸۸: ۱۲۳).

در مورد پیشینه پژوهش می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

در پژوهشی با عنوان تدوین راهبرد تربیتی و آموزشی دانشگاه‌های افسری نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (آقامحمدی، ۱۳۸۸)، ضمن بررسی دوره‌های آموزشی دانشگاه‌های افسری، راهبردهای تربیتی و آموزش آنها مورد بررسی و جمع‌بندی قرار گرفته است.

نقی‌زاده (۱۳۹۴) الگوی راهبردی تربیت و آموزش مدیران عالی پدافند غیر عامل در سطح ملی را طراحی کرده است. در این پژوهش که با رویکرد سیستمی صورت گرفته در نهایت الگوی تربیت و آموزش مدیران عالی پدافند غیر عامل کشور در بخش پرونداد با سه بعد، ۹ مؤلفه، ۴۱ زیرمؤلفه و ۱۴۰ شاخص و در بخش درونداد، فرایند، پیامد و بازخور با ۹ مؤلفه و ۶۹ شاخص ارائه شده است.

نتایج تحقیق کولیوند و همکاران (۱۳۹۲) در ارائه الگویی تحلیلی برای تحقق آموزشهای پژوهش محور در دانشگاه‌های افسری آجا نشان می‌دهد که در بعد شیوه‌های یاددهی و یادگیری، نظر دانشجویان و استادان به هم نزدیک؛ اما در سه بعد تدوین سرفصلها و متون آموزشی، زیرساختهای آموزشی - پژوهشی و زیرساختهای اداری و نظامی، نظر آنان با یکدیگر متفاوت است که عمدتاً استادان در این سه بعد نظر مثبت دارند.

اسدی و همکاران (۱۳۹۲) نیز تأثیر آموزشهای دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی را بر اساس پنج مؤلفه شایستگی، مؤثر بودن،

معنی دار بودن، اعتماد و خودمختاری بررسی کرده‌اند.

دری و اعرابی (۱۳۹۱) در الگوی اقتضایی پرورش مدیران ارشد به بررسی رابطه برنامه‌های پرورش مدیران با راهبرد سازمان، ساختار روابط واحد وظیفه‌ای که مدیر در آن مشغول به کار است و روشهای کار (فناوری) در آن واحد پرداخته‌اند. جمالی و همکاران (۱۳۸۷) نیز چارچوب ادراکی را برای تربیت مدیران کارآمد در بخش تعاون با تکیه بر سه جنبه آموزش، پژوهش و ترویج ارائه کرده‌اند.

فرهی و همکاران (۱۳۹۰) در جستجوی الگوی توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان سپاه از دید مقام معظم رهبری با بررسی تطبیقی ادبیات پژوهش با مدل الگویی پارادایمهای غالب مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که اگر چه مشترکاتی بین الگوهای مدیریتی با الگوی تحقیق وجود دارد، این اشتراکات غالباً در نامگذاری است و در اساس و پایه تفاوت ماهوی دارد. در این الگو به راهبردهایی چون تحکیم مبانی اعتقادی معرفتی، التزام به رفتار عبادی رفتاری، افزایش دانش، افزایش سطح مهارتها، توان‌افزایی تواناییها، گسترش بینش و بصیرت و آمادگی‌های همه جانبه رسیده‌اند.

شریف‌زاده و محمدی (۱۳۸۸) در تحقیق خود با موضوع ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، رابطه هر کدام از عوامل آموزشی، انگیزشی، فرهنگی و مشارکت را با توانمندسازی نیروی انسانی و ارتباط توانمندسازی با بهره‌وری نیروی انسانی تجزیه و تحلیل کرده‌اند.

پورصادق و موحدی (۱۳۸۷) به اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت نیروهای مسلح پرداخته و به این نتیجه دست یافته‌اند که در تمامی خرده مقیاسها و سؤالات مربوط، میانگین بعد از آموزش بیشتر از میانگین قبل از آموزش بوده است؛ لذا آموزشهای ضمن خدمت کارکنان اثربخش بوده است.

اسکندری (۱۳۸۱) در رساله دکتری خود به طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران سازمان حج و زیارت پرداخته است و دیدگاه سیستمی را جایگزین دیدگاه‌های عقلایی، انگیزشی و فوق انگیزشی در حوزه توانمندسازی معرفی می‌کند که از نقاط قوت هر یک از آنها بهره برده و از نقاط ضعف آنها پرهیز کرده است.

برخوردار (۱۳۷۳) در پژوهش خود به مسئله آموزش مدیران جهاد سازندگی پرداخته و با ارائه الگویی مطالعاتی در سازمان جنگلها و مراتع به دنبال تعمیم آن در سطح وزارت جهاد سازندگی است.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر جهتگیری پژوهش، بنیادی، از نظر رویکرد پژوهش، استقرایی، از نظر هدف پژوهش، اکتشافی - توصیفی و از نظر فلسفه پژوهش در زمره پژوهشهای کیفی قرار دارد. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه عمیق استفاده شده است. انتخاب افراد مصاحبه شونده به صورت گلوله برفی و تا زمانی که اشباع نظری رخ دهد، صورت گرفت که در مجموع ۱۳ مصاحبه عمیق انجام شد. با توجه به ماهیت چند بعدی و میان رشته‌ای موضوع پژوهش، تلاش شد تا در هر زمینه، با خبره‌ترین افراد آن حوزه مصاحبه صورت گیرد. به همین دلیل علاوه بر بوم سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ضروری بود تا حوزه تربیت و آموزش دیگر نیروهای مسلح (ارتش و نیروی انتظامی)، بعد دانش مدیریت (مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی)، بعد مدیریت آموزشی (برنامه‌ریزی آموزشی و درسی) و بعد تعلیم و تربیت اسلامی مورد بررسی قرار گیرد. فهرست حوزه‌ها و افراد مصاحبه شونده به شرح زیر است:

جدول ۴: اسامی و تخصص مصاحبه‌شوندگان

ردیف	حوزه پوشش داده شده	نام	تحصیلات / تخصص / سوابق
۱	سپاه پاسداران انقلاب اسلامی	دکتر محسن رضایی	فرمانده کل سابق سپاه پاسداران انقلاب اسلامی / دبیر مجمع تشخیص مصلحت نظام
۲		سردار مصطفی ربیعی	معاون محترم آموزش و معاون بازرسی و تعالی مدیران و فرماندهان سپاه پاسداران انقلاب اسلامی
۳		سردار مرتضی صفار	فرمانده محترم دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین(ع)
۴		دکتر محمدرضا حسینی آهنگر	فرمانده محترم دانشگاه جامع امام حسین(ع)
۵		دکتر بهرام حسینی مطلق	فرمانده محترم دانشکده دافوس (تربیت مدیران و فرماندهان) سپاه پاسداران انقلاب اسلامی
۶	دیگر نیروهای مسلح	ارتش	فرمانده محترم دانشگاه افسری امام علی(ع)
۷	نیروی انتظامی	سردار مهدی محمدی‌فر	فرمانده سابق دانشگاه علوم انتظامی امین

ادامه جدول ۴: اسامی و تخصص مصاحبه‌شوندگان

ردیف	حوزه پوشش داده شده	نام	تحصیلات / تخصص / سوابق
۸	مدیریت	دکتر علی رضائیان	استاد تمام. رئیس دانشکده مدیریت تهران مرکز / (رئیس پیشین دانشکده مدیریت دانشگاه‌های تهران، امام صادق(ع) و شهید بهشتی) / چهره ماندگار مدیریت و پدر دانش مدیریت رفتار سازمانی کشور
۹		دکتر علی فرهی	استاد تمام دانشکده مدیریت دانشگاه جامع امام حسین(ع) / دکتری مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی
۱۰	مدیریت آموزشی	دکتر حسن ملکی	استاد تمام. دانشکده روان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی / تخصص: برنامه‌ریزی درسی
۱۱		دکتر محمود مهرمحمدی	استاد تمام. رئیس محترم دانشگاه فرهنگیان / تخصص: برنامه‌ریزی آموزشی
۱۲	تعلیم و تربیت اسلامی	دکتر سید صالح هاشمی گلپایگانی	دکترای تربیت و اخلاق اسلامی / مسئول طرح پیش مطهر / مسئول مرکز مطالعات راهبردی تربیت اسلامی
۱۳		دکتر حسین عرب‌اسدی	دکتری مدیریت منابع انسانی / تخصص: تربیت اسلامی / مسئول کانون تربیت و مدیریت مرکز تربیت اسلامی امام سجاده(ع)

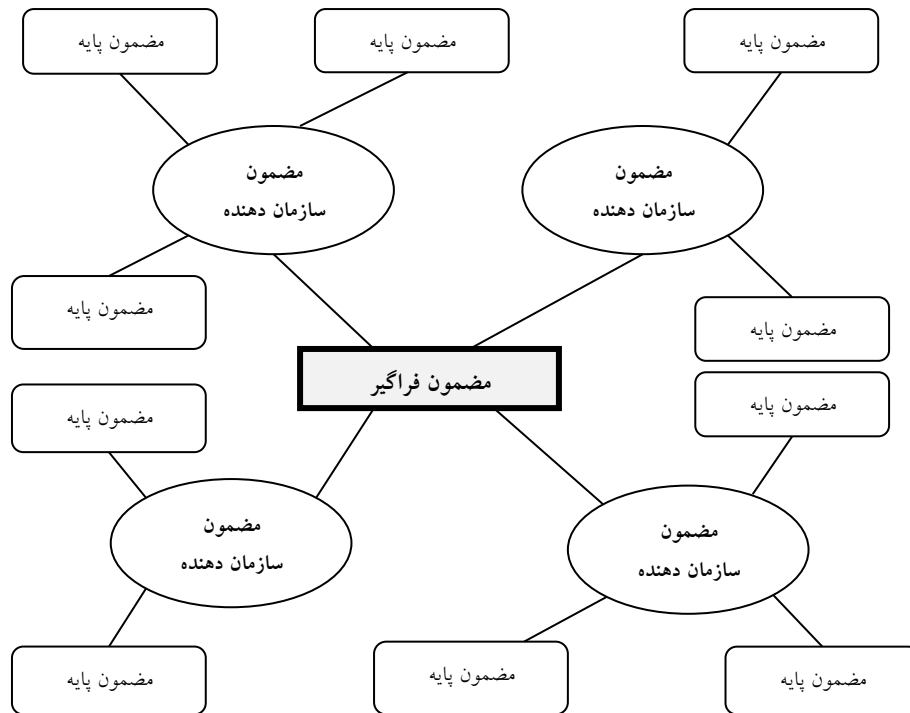
روش تحلیل مصاحبه‌ها نیز تحلیل مضمون است که یکی از فنون تحلیلی مناسب در تحقیقات کیفی به شمار می‌رود و استفاده گسترده‌ای در پژوهش‌های کیفی دارد. بویاتزیس آن را نه روشی خاص بلکه ابزاری مناسب برای روش‌های مختلف معرفی می‌کند. به عقیده براون و کلارک تحلیل مضمون را باید روش ویژه‌ای در نظر گرفت که یکی از مزایای آن، انعطاف‌پذیری است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۱۳۴).

هر مضمون، الگویی است که در داده‌ها یافت می‌شود و حداقل به توصیف و سازماندهی مشاهدات و حداکثر به تفسیر جنبه‌هایی از پدیده مورد بررسی می‌پردازد (بویاتزیس، ۱۹۹۸: ۴). به طور کلی، مضمون، ویژگی تکراری و متمایزی در متن است که به نظر پژوهشگر، بیانگر درک و تجربه خاصی درباره سؤالات تحقیق است. هم‌چنین مضمون ممکن است در برخی از داده‌ها بخش قابل توجهی را به خود اختصاص دهد و در برخی دیگر بخش اندکی را و یا ممکن است در بخش

کمی از کل داده‌ها مشاهده شود. پژوهشگر باید تا حدودی منعطف باشد؛ زیرا پیروی صرف از قواعد در این زمینه کاربردی ندارد؛ ضمن اینکه هر مضمون لزوماً به معیارهای کمی بستگی ندارد بلکه به این بستگی دارد که تا چه میزان به مسئله‌ای مهم درباره سؤال تحقیق می‌پردازد (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۸۸). کینگ و هوراکس چنین تعریفی را از «مضمون» در تحلیل مضمون ارائه کرده‌اند: «یک ویژگی تکراری و متمایز در متن، که نشان‌دهنده درک و تجربه خاصی است که به نظر پژوهشگر با سؤالات تحقیق مرتبط است» (کینگ و هوراکس، ۲۰۱۰: ۱۵۰).

شبکه مضمونها نیز روش مناسبی در تحلیل مضمون است که آتراید - استیرلینگ آن را توسعه داده‌اند. این شبکه به دنبال کشف و درک هر مسئله یا اهمیت فکر به جای تبیین تعاریف متعارض از آن است. تحلیل مضمون به دنبال استخراج مضمونهای برجسته هر متن در سطوح مختلف است. شبکه مضمونها نیز به دنبال آسان‌سازی ساختاردهی و ترسیم آنهاست. آنچه شبکه مضمونها عرضه می‌کند، نقشهای شبیه تارنما به مثابه اصل سازمان‌دهنده و روش نمایش است. شبکه مضمونها بر اساس روندی مشخص، مضمونهای پایه (شناسه‌ها و نکات کلیدی متن)، مضمونهای سازمان‌دهنده (مضمونهای به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه) و مضمونهای فراگیر (مضمونهای عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام‌مند می‌کند. سپس این مضمونها به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضمونهای برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود. بر خلاف روش قالب مضمونها، شبکه‌های مضمونها به صورت گرافیکی و شبیه تارنما نشان داده می‌شود تا تصور وجود هرگونه سلسله مراتب در میان آنها از بین برود؛ باعث شناوری آنها شود و بر وابستگی و ارتباط متقابل میان شبکه تأکید شود.

نکته مهم و جالب در شبکه مضمونها این است که با توجه به پیچیدگی داده‌ها و هدف تحلیل، ممکن است از مجموعه متون، چند مضمون فراگیر استخراج شود؛ با این حال، تعداد مضمونهای فراگیر از تعداد مضمونهای پایه و سازمان‌دهنده، کمتر خواهد بود. هر مضمون فراگیر، هسته و کانون شبکه‌ای مضمونی را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین، ممکن است تحلیل به چندین شبکه مضمون منجر شود.



شکل ۱: ساختار شبکه‌ای مضمونها (آتراید - استیرلینگ، ۲۰۰۱: ۳۸۸)

یافته‌های پژوهش

پس از مصاحبه با افراد خبره و نخبه، متن مصاحبه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. این بررسی چندین مرتبه ادامه پیدا کرد تا مضمونهای پایه استخراج شد. پس از مشخص شدن شناسه‌ها و از طریق کنار هم قرار گرفتن شناسه‌های مشابه، مضمونهای سازمان‌دهنده شکل یافت و در نهایت مفاهیم از حیث قرابت موضوعی در قالب مضمونهای فراگیر طبقه‌بندی شد.

جدول ۵: فهرست مضمونهای مستخرج

ردیف	مضمونهای پایه	مضمونهای سازمان‌دهنده	مضمونهای فراگیر
۱	فن بیان	استاد	بعد مغزافزایی (انسان افزار)
۲	مهارت تدریس		
۳	مهارت کلاس‌داری		
۴	تسلط بر متن و محتوا		
۵	دانش به‌روز		
۶	آشنا با ابزارهای آموزش		
۷	آشنا با روشهای آموزش		
۸	منظم بودن		
۹	توجه به روند رشد دانشجویها		
۱۰	مشارکت دادن دانشجویها در بحث		
۱۱	ارائه بازخور مناسب		
۱۲	علاقه به تدریس		
۱۳	توان ایجاد انگیزه در دانشجویها		
۱۴	دارای برنامه منسجم تدریس (طرح درس)		
۱۵	دارا بودن دانش علمی - عملی		
۱۶	تأکید بر یادگیری نه صرف آموزش		
۱۷	متخلق بودن	مربی	
۱۸	خلاق		
۱۹	اعتمادبه‌نفس		
۲۰	انگیزه		
۲۱	کنجکاوی		
۲۲	مهربان		
۲۳	دلسوز		
۲۴	تقویت اراده متریدان		
۲۵	پیگیر بودن		
۲۶	صبر و حوصله داشتن		
۲۷	باتجربه بودن		
۲۸	ثبات عاطفی و روانی		
۲۹	علاقه‌مند		
۳۰	آراسته بودن		
۳۱	تسلط بر اصول و مبانی تربیت	مخاطب (دانشجو)	
۳۲	آشنایی با روشهای تربیت		
۳۳	تحصیل کرده		
۳۴	دغدغه‌مندی		
۳۵	تعهد		
۳۶	علاقه		
۳۷	مستعد تربیت بودن		
۳۸	انتخاب هدفمند مبتنی بر نیاز		

ادامه جدول ۵: فهرست مضمونهای مستخرج

ردیف	مضمونهای پایه	مضمونهای سازمان‌دهنده	مضمونهای فراگیر
۳۹	روحیه یادگیری	مخاطب (دانشجو)	بعد مغزافزایی (انسان افزار)
۴۰	فهم آداب دانشجویی		
۴۱	تجربه مرتبط داشتن		
۴۲	دانش مرتبط داشتن		
۴۳	تحصیل کرده بودن	عوامل و متصدیان آموزش	
۴۴	روحیه آموزشی داشتن		
۴۵	روحیه تربیتی داشتن		
۴۶	تواضع		
۴۷	اخلاق		
۴۸	روابط عمومی خوب		
۴۹	روحیه کار جهادی		
۵۰	جدیت و اهتمام		
۵۱	روحیه خادمی		
۵۲	آموزش حضوری		قالب آموزش
۵۳	آموزش مجازی		
۵۴	جزوه		
۵۵	صوت		
۵۶	فیلم		
۵۷	عکس		
۵۸	پرده‌نگار (اسلاید)		
۵۹	کتاب خود خوان		
۶۰	کتاب کمک آموزشی		
۶۱	کارآمدی	ابزار آموزش	
۶۲	اثر بخشی		
۶۳	ساده بودن		
۶۴	در دسترس بودن		
۶۵	به روز بودن متناسب با فناوری روز		
۶۶	به صرفه بودن		
۶۷	ضروری بودن		
۶۸	رنگ	فضا و محیط آموزش	
۶۹	نور		
۷۰	طراحی داخلی		
۷۱	طراحی بیرونی		
۷۲	زیرساختها		
۷۳	امکانات رفاهی		
۷۴	فضای نشاط و شادابی		
۷۵	معماری		

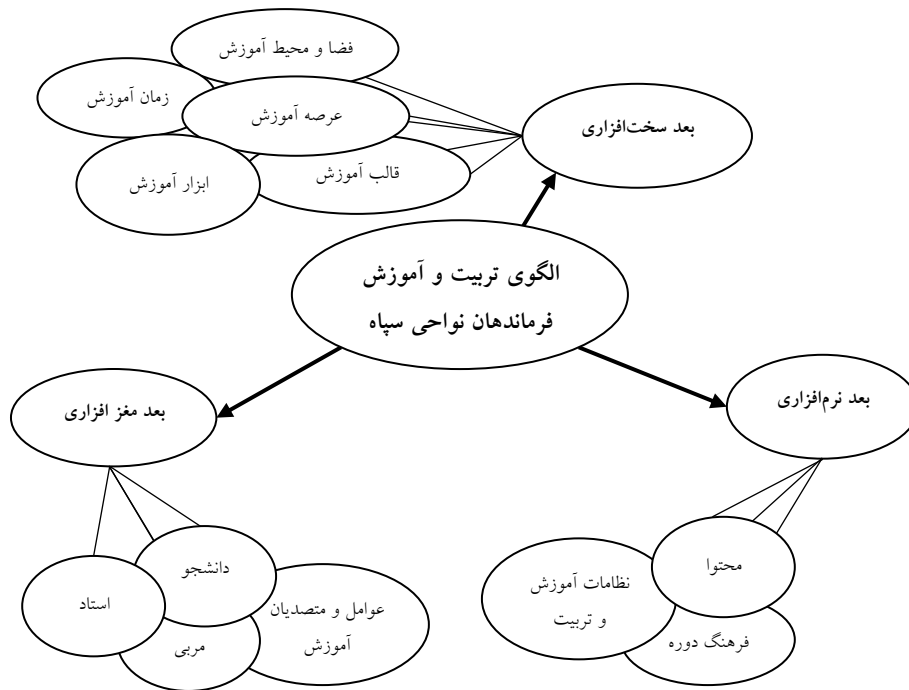
ادامه جدول ۵: فهرست مضمونهای مستخرج

ردیف	مضمونهای پایه	مضمونهای سازمان‌دهنده	مضمونهای فراگیر
۷۶	فصل برگزاری دوره‌ها	زمان آموزش	بعد سخت‌افزاری
۷۷	ساعت برگزاری کلاسها		
۷۸	نظم دوره		
۷۹	جدول زمانبندی دوره‌ها		
۸۰	سن خدمتی مناسب برای آموزش		
۸۱	طول دوره آموزشی - تربیتی		
۸۲	کارگاه		
۸۳	عرصه واقعی آزمایشی		
۸۴	بازیهای مدیریتی		
۸۵	آزمایشگاه		
۸۶	پاسگاه فرماندهی		
۸۷	اردو		
۸۸	بحث گروهی		
۸۹	کار گروهی		
۹۰	بازدید		
۹۱	کارورزی		
۹۲	بومی بودن	محتوا	بعد نرم‌افزاری
۹۳	اسلامی بودن		
۹۴	به روز بودن		
۹۵	کاربردی بودن		
۹۶	کامل بودن		
۹۷	جامع بودن		
۹۸	قابل فهم بودن		
۹۹	مبتنی بر نیاز بودن		
۱۰۰	منسجم بودن		
۱۰۱	مدون		
۱۰۲	کلان بودن		
۱۰۳	جامع و مانع بودن		
۱۰۴	رویکرد سیستمی داشتن		
۱۰۵	منسجم بودن		
۱۰۶	منعطف بودن		
۱۰۷	مبتنی بر اسناد بالادستی بودن		
۱۰۸	نظام آموزشی		
۱۰۹	نظام پژوهشی		
۱۱۰	نظام ارزیابی و ارزشیابی		
۱۱۱	نظام بهداشت و سلامت		
۱۱۲	نظام فرهنگی - تربیتی		

ادامه جدول ۵: فهرست مضمونهای مستخرج

ردیف	مضمونهای پایه	مضمونهای سازمان‌دهنده	مضمونهای فراگیر
۱۱۳	معنوی بودن	فرهنگ دوره	بعد نرم‌افزاری
۱۱۴	انقلابی بودن		
۱۱۵	ولایی بودن		
۱۱۶	روحیه همکاری		
۱۱۷	ایثار		
۱۱۸	از خودگذشتگی		
۱۱۹	کار گروهی		
۱۲۰	کار تیمی		
۱۲۱	رشد و تعالی		

شبکه مضمونهای مربوط به مضمونهای پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر در جدول شماره ۵ به صورت ذیل خواهد بود:



شکل ۲: شبکه مضمونهای الگوی تربیت و آموزش فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی

هم‌چنین مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به این سؤال: که «محور اصلی الگوی آموزش و تربیت اسلامی فرماندهان نواحی سپاه چیست؟» موارد مختلفی را بیان کردند که فصل مشترک تمام نظرها، سه مؤلفه استاد، مربی و محتوا است که در جدول ۶ قابل مشاهده است.

جدول ۶: محور اصلی الگوی آموزش و تربیت اسلامی فرماندهان نواحی سپاه

ردیف	۱	۲	۳
پیشنهادها	استاد و مربی / دانشجو/ محتوا	استاد و مربی / محتوا/ فضا و محیط	استاد و مربی / محتوا/ نظامات
تعداد افراد پیشنهاد کننده	۶	۲	۵
فصل مشترک تمام پیشنهادها	استاد و مربی / محتوا		

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

الگوی آموزش و تربیت اسلامی فرماندهان نواحی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، که در شکل شماره ۲ نیز مشاهده می‌شود، دارای مؤلفه‌های «استاد، مربی، فضا و محیط، زمان تربیت و آموزش، محتوا، فرهنگ حاکم، قالبهای تربیت و آموزش، عرصه‌های تربیت و آموزش، ابزارهای تربیت و آموزش، دانشجو، نظامات آموزش و متصدیان آموزش است که این مؤلفه‌ها خود شاخصهایی دارد که به تفصیل در جدول شماره ۵ مطرح شد.

از بین مؤلفه‌های ۱۲ گانه، ۳ مؤلفه استاد، مربی و محتوا به عنوان محورهای اصلی توسط مصاحبه‌شوندگان معرفی شد که به همین دلیل توضیح بیشتری درباره آنها ارائه می‌شود:

۱- استاد:

- دارای فن بیان، مهارت تدریس، مهارت کلاس‌داری، علاقه به تدریس (آموزش و تربیت)، دانش علمی - عملی، نظم، برنامه منسجم تدریس (طرح درس)
- تسلط بر متن و محتوا، دانش به روز
- آشنایی با ابزارهای آموزش، روشهای آموزش
- توجه به روند رشد دانشجویها، اهتمام به مشارکت دانشجویان در بحث، ارائه بازخور مناسب به فراگیران، یادگیری نه صرف آموزش

- توان ایجاد انگیزه در دانشجویان

۲ - مربی

- دارای تجربه، اعتماد به نفس، صبر و حوصله، انگیزه، تحصیلات مناسب، علاقه مندی، روحیه

پیگیری، ثبات عاطفی و روانی، متخلق بودن، کنجکاوی، مهربانی و دلسوزی

- تسلط بر اصول و مبانی تربیت

- آشنایی با روشهای تربیت

- توجه به خلاقیت و ابتکار، آراستگی

- توان تقویت اراده متریان

۳ - متن و محتوا

- بومی بودن: مبتنی بر تجربه انقلاب اسلامی، نیروهای مسلح و بویژه سپاه پاسداران انقلاب

اسلامی

- اسلامی بودن: برگرفته از منابع و متون دینی و اسلامی

- به روز بودن: بهره مندی از دانش روز و جدیدترین مطالب

- کاربردی بودن: صرفاً نظری نبودن

- کامل و جامع بودن: دارای مبانی، اصول و روشها

- قابل فهم بودن: سهل الوصول و سریع الانتقال بودن

- مبتنی بر نیاز بودن: مطالب گزیده و هدفمند و ضروری

- منسجم و مدون بودن: دارای انسجام محتوایی و منطقی میان مباحث مختلف

البته لازم به ذکر است که جدایی استاد و مربی به این دلیل است که گاهی استادانی خارج از

مجموعه دانشگاه یا سپاه یا نیروهای مسلح به عنوان استاد مدعو مشغول تدریس هستند و فرد

دیگری در کنار فراگیران به عنوان مربی (استاد راهنما) حضور دارد؛ بنابراین نمی توان از برخی

استادان انتظار کار مستمر تربیتی و... روی فراگیران را داشت. هر چند باید در ضمن تدریس به

اصول تربیتی توجه کنند، حالت مطلوب این است که همه استادان در نقش مربی ظاهر شوند و

رابطه استاد شاگردی برقرار شود.

در مجموع چنانچه مؤلفه های یاد شده بویژه سه مؤلفه استاد، مربی و محتوا مورد توجه و عنایت

ویژه ای قرار گیرد، می توان نسبت به تحقق آموزش و تربیت مدیران نهادی (فرماندهان نواحی سپاه

پاسداران انقلاب اسلامی) اطمینان پیدا کرد. البته لازم است هر یک از مؤلفه‌ها به همراه ویژگیهای آنها در قالب پژوهشهای دیگری تا سطح سنجه، گسترش نظری پیدا کند تا نظام کلی تربیت و آموزش از سطح کلان تا سطح خرد طراحی شود.

یادداشت

۱ - سپاه به عنوان نهاد، شاخه برآمده برومندی از ریشه این انقلاب و این نظام، و بسیج هم به عنوان یک حادثه بدیع و بی‌نظیر در مجموعه حوادث انقلاب، باید مورد توجه قرار بگیرد. (۱۳۹۰/۰۷/۲۲)

به برکت این‌ها بود که سپاه توانست در کشور به عنوان یک نهاد انقلابی فعال و مبتکر و دارای صادرات نیروی انسانی به دیگر دستگاه‌ها، خود را معرفی و تثبیت کند (۱۳۹۰/۰۳/۱۰).

سپاه چیست؟ آیا سپاه صرفاً یک سازمان نظامی است؟ نه، سپاه نماد مقاومت انقلابی و شجاعانه است؛ این هرگز فراموشتان نشود. شما خیال نکنید که سپاه صرفاً یک سازمان نظامی است؛ آن وقت یک عده هم بیایند بگویند سپاه یک سازمان نظامی است، ما که نظامی نیستیم! نه، سپاه فراتر از یک سازمان نظامی است. سپاه مجموعه‌ای است که برای مقاومت، برای مجاهدت، برای همان هدفهایی که شما امروز در دانشگاه برای آنها دارید درس می‌خوانید، از زمین حاصلخیز انقلاب اسلامی روید. کجا؟ در میدان مجاهدت! این معنای سپاه است (۱۳۸۶/۰۲/۳۱).

منابع فارسی

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۷۵). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی.
- اسدی، اسماعیل؛ مرادی‌آیدیشه، شعبان؛ ذاکری، محمد؛ وثوقی‌نیری، عبدالله (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش‌های دوره عالی رسته‌ای بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان (مطالعه موردی: نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران). فصلنامه مدیریت نظامی. ش ۵۰: ۱۱۱ - ۱۴۰.
- اسکندری، مجتبی (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی توانمندسازی مدیران (بررسی موردی مدیران سازمان حج و زیارت). پایان‌نامه دکتری. دانشگاه تهران.
- آقامحمدی، داود (۱۳۸۸). تدوین راهبرد تربیتی و آموزشی دانشگاههای افسری نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. رساله دکتری. دانشگاه عالی دفاع ملی.
- برخوردار، ارسلان (۱۳۷۳). بررسی و نیازسنجی آموزش مدیران سازمان جنگلها و مراتع کشور در سه سطح عالی، میانی و عملیاتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- بهرام‌پور، ابوالفضل (۱۳۹۱). تفسیر مبین. قم: انتشارات آوای قرآن.
- پورصادق، ناصر؛ موحدی‌صفت، محمدرضا (۱۳۸۷). ارزیابی اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت نیروهای مسلح. فصلنامه مدیریت نظامی. ش ۳۰: ۱ - ۳۴.

- پیلهوریان، اصغر (۱۳۷۲). بررسی و مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در جهاد سازندگی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- ترکزاده، جعفر (۱۳۷۸). تعیین نیازهای آموزشی مشاغل فنی گمرکات تجاری و مسافری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- جاجرمی، علی (۱۳۸۳). ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت مشاغل در استان خراسا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو.
- جمالی، اختر؛ حسینی‌نیا، غلامحسین؛ زمانی‌مقدم، افسانه (۱۳۸۷). چارچوب ادراکی برای تربیت مدیران کارآمد در بخش تعاون با تکیه بر سه جنبه آموزش، پژوهش و ترویج. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ش ۴: ۹-۲۴.
- داد، سهیلا (۱۳۷۱). بررسی تأثیرات اجرایی برنامه آموزش حین خدمت کارکنان شرکت ملی نفت ایران و تأثیر آن بر کارایی، موفقیت و رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- دری، بهروز؛ اعرابی، سیدمحمد؛ مقدم، علیرضا (۱۳۹۱). الگوی اقتضایی پرورش مدیران ارشد. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی. ش ۱۲: ۳۵-۶۳.
- راغب اصفهانی، حسین‌بن‌محمد (۱۳۸۳). المفردات فی غریب‌القرآن. ترجمه غلامرضا خسروی حسینی. تهران: المکتبه المرتضویه لاحیاء آثار الجعفریه.
- رفیعی، بهروز (۱۳۹۰). آرای اندیشمندان مسلمان در تعلیم و تربیت و مبانی آن. تهران: انتشارات سمت با همکاری پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- رهبر، محمدتقی؛ رحیمیان، محمدحسن (۱۳۸۱). اخلاق و تربیت اسلامی. تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نشر نگاه.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۸۲). روانشناسی پرورش. تهران: انتشارات آگاه.
- شریعتمداری، علی (۱۳۶۷). تعلیم و تربیت اسلامی. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- شریف‌زاده، فتاح؛ محمدی‌مقدم، یوسف (۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان. مطالعات مدیریت انتظامی. س چهارم. ش ۱: ۵-۱۸.
- شفیعی مطهر، سیدعلیرضا (۱۳۸۰). ادغام نهاد آموزشی و پرورشی. تهران: انتشارات سپهر.
- شکوهی، غلامحسین (۱۳۷۸). مبانی و اصول آموزش و پرورش. مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
- شکوهی، غلامحسین (۱۳۸۳). تعلیم و تربیت و مراحل آن. مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.
- صناعی، محمود (۱۳۹۴). تربیت، آزادی، تفکر علمی. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- فرمیهنی فراهانی، محسن (۱۳۸۴). برنامه‌ریزی آموزشی و درسی. تهران: نشر جهاد سازندگی.
- فرهی بوزنجانی، برزو؛ محمدی، ابوالفضل؛ حصیرچی، امیر (۱۳۸۹). الگوی توسعه و تعالی مدیران و فرماندهان

سپاه از دید مقام معظم رهبری. پژوهشهای مدیریت منابع انسانی. ش ۳ و ۴: ۱ - ۲۸. کولیوند، حسن؛ لطفی جلال‌آبادی، مصطفی؛ آتشی، سیدحسین؛ زراعتی، محسن (۱۳۹۲). ارائه الگوی تحلیلی برای تحقق آموزشهای پژوهش محور در دانشگاه‌های افسری آجا (مورد مطالعه: دانشگاه هوایی شهید ستاری). فصلنامه مدیریت نظامی. س سیزدهم. ش ۵۱: ۷۳ - ۱۰۶.

مهدی‌زاده، حسین (۱۳۸۳). آیین عقل ورز. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام‌خمينی (ره).

نقیب‌زاده، میر عبدالحسین (۱۳۷۷). نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش. تهران: نشر طه‌وری.

نقی‌زاده، یحیی (۱۳۹۴). طراحی الگوی راهبردی تربیت و آموزش مدیران عالی پدافند غیرعامل در سطح ملی. رساله دکتری. دانشگاه عالی دفاع ملی.

نیستانی، محمدرضا (۱۳۹۲). برنامه‌ریزی راهبردی در نظام‌های آموزشی. اصفهان: نشر آموخته.

منابع انگلیسی

- Attride-Stirling, J. (2001), Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. **Qualitative Research**, Vol. 1, pp. 385-405.
- Boyatzis, R.E. (1998), **Transforming qualitative information: thematic analysis and code development**. Sage Braun, Virginia.
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology, **Qualitative Research in Psychology**, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- King, N., & Horrocks, C. (2010), **Interviews in qualitative research**, Sage, London.
- Muniramappa, C.M. Shankaraiah, A., Kamarajupanthulu, N. (1992). **Personal Management and Industrial Relation**, Delhi: Excel Publication.
- Torrington, Derek, Weightman, Jane (1994). **Effective management: people and organization**, prentice Hall pub.
- WWW.KHAMENELIR



الدور و حصيلة الأعمال للنّية في الإدارة الإسلاميّة

محمد جوادى *

أسدالله كنجعلي **

بالعناية إلى الإعادة و أهميّة قضية النّية في الدراسات و آثار حيازة الإدارة الإسلاميّة خاصّة فيما تلى إلى إعادة التحديد في مدلول حصيلة العمل من رأى الإسلام، تقصد هذه الدراسة إلى البحث و الدراسة الدقيقة للقضية في مراها أحاديث المعصومين عليهم السلام لتقدر الحدود و الثغور و المؤشّرات الدقيقات لهذا المدلول الإسلاميّ في الدراسة أن تحدّدها. قد إستفادت في الدراسة لجمع المعلومات من المنهج المكتبيّ و للتجزئة و تحليلها من طريقة تحليل المحتوى. بما أن في هذا البحث تمّت الدراسة للرواية فتحاول في مرحلة الجمع و في مرحلة التحليل أيضاً أن تستفاد من منهج الدراسة الخاصّة في الحيازة تعنى طريقة فهم الاحاديث ايضاً. في الغاية إنّ تواجدها الدراسة تفسّر النّية في قسمي الأهميّة (مثل الشرطيّة في قبول العمل و المرادف أو أهمّ من العمل) و الجذور (الولاية، و القلب، و الإخلاص، و المعرفة، و قوّة الإستبطاط الشرعيّة) و كذا توضّح إستعمالها في ثلاثة الأقسام فهي الإيجابيات (مثل الصداقة و الحيريّة و وجوب التقارن إلى حصيلة العمل و...) و الآثار التكوينيّة (مثل قوّة البدن و الأثر في الرزق و...) و تخمين حصيلة العمل (تشمل إلى جانبي الإفادة و مفعول العمل و عدم الفاعل و الأثر في المباحث الإقتصاديّة و التخمين عند الله مثل أصول الجزاء الإلهيّة).

الكلمات الرئيسية: النّية، الإدارة الإسلاميّة، إدارة حصيلة العمل، إدارة حصيلة العمل الإسلاميّة، التصرف المعهديّ

الإسلاميّ.

* طالب الماجستير في فرع المعارف الإسلاميّة و الإدارة التجاريّة بجامعة الإمام الصادق(ع)

** مساعد الأستاذ في فرع التجارة بجامعة الإمام الصادق(ع)