



Analysis of the Elements of Power in an Organization (Case Study of the Story of Prophet Joseph (PBUH)*)

Mirzamuddin Gadoev*

Abstract

Rahmanic management represents a key element in the comprehensive growth and excellence of organizations. The Holy Qur'an, over ۱۴۰۰ years ago, presented a set of organizational power components in a systematic manner—components that had not previously been addressed in such a coherent framework, nor had they been associated with any form of enforceability. However, the Qur'an not only recommended their practical implementation but also guaranteed their effectiveness. According to the Qur'an, any individual aspiring to lead and guide a society or organization and to prevent its stagnation or collapse must necessarily adhere to its divine principles. This study employs a descriptive-analytical method, utilizing document analysis for data collection, and adopts the Istinbat (deductive reasoning) approach developed by Shahid Muhammad Baqir al-Sadr. The findings of this research demonstrate that Prophet Yusuf (Joseph, peace be upon him), in his Rahmanic style of management, applied certain principles that can be adopted as both theoretical and practical models by contemporary management scholars to enhance organizational efficiency and effectiveness and to avert decline and disintegration. The Prophet's adherence to noble attributes such as trustworthiness, chastity, piety, expertise, informational competence, reward power, coercive power, magnanimity, repelling evil with good, affection and compassion, and patience, enabled him to influence stakeholders and power holders. Through strategic leadership, he directed their actions and behaviors toward achieving the goals of his organization. Prophet Yusuf (PBUH) thereby initiated significant transformations in the realms of governance, worldview, and civilization-building—transformations rooted in divine and monotheistic values. Through his precise and virtuous leadership, he awakened the vast human potential in Egypt, which had been dormant in spiritual and moral dimensions, and reoriented their behaviors toward human dignity and innate monotheism.

Keywords: Qur'an, Prophet Yusuf (PBUH), organization, management, influence, power elements.

*. Received: ۱۱/۰۷/۱۴۰۳ SH (۰۲/۱۰/۲۰۲۴ CE) and Accepted: ۲۴/۱۱/۱۴۰۳ SH (۱۲/۰۲/۲۰۲۵ CE).

*. PhD Graduate in Quranic Sciences (Specialization in Management), Al-Mustafa International University: mirzamuddingadoev@gmail.com.



تحلیل عناصر قدرت در سازمان (مطالعه موردی قصه حضرت یوسف علیه السلام)*

میرزامالدین گادوئف

چکیده

مدیریت رحمانی عنصر کلیدی رشد و تعالی همه‌جانبه سازمان‌ها است و قرآن کریم در ۱۴۰۰ سال قبل یک سری مؤلفه‌های قدرت در سازمان را بیان نموده است که پیش از آن به صورت نظام‌مند مطرح نبوده و اگر هم بوده، ضمانت اجرایی نداشته‌اند، اما قرآن کریم توصیه به کاربردی و اجرایی کردن آن‌ها کرده و تضمین نموده است که اگر شخصی بخواهد جامعه و سازمانی را هدایت و رهبری کند و از رکود و فروپاشی آن جلوگیری کند، چاره‌ای جز رعایت مؤلفه‌های وحیانی قرآن کریم ندارد. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی انجام گردیده و برای جمع‌آوری داده‌ها از شیوه بررسی اسناد و مدارک بهره گرفته شده و همچنین از روش استنتاجی شهید صدر استفاده شده است. یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که حضرت یوسف (ع) در مدیریت رحمانی خود از مؤلفه‌هایی استفاده نموده که اندیشمندان حوزه مدیریت می‌توانند با الگو قرار دادن علمی و عملی آن‌ها کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش داده و از اضمحلال و فروپاشی آن جلوگیری کنند؛ آن حضرت که متخلق به صفات ارزشمندی همچون: امانت‌داری، اجتناب از زشتی و فحشا، تقوآمداری، تخصص و اطلاعات، قدرت پاداش، قدرت اجبار، سعه صدر، دفع بدی به خوبی، الفت و محبت و صبر بود، توانست در ذی‌نفعان و صاحبان قدرت نفوذ کند و اعمال و رفتار و کردار آنان را در راستای تحقق اهداف سازمان خود مدیریت و رهبری کند و تحولات عظیمی در حوزه جهان‌داری، جهان‌بانی و جهان‌آرایی پدید آورد، تحولاتی که از ارزش‌های الهی و توحیدی سرچشمه گرفته بود و ایشان با آن مدیریت و رهبری دقیق و نیکویی که داشت توانست نیروی انسانی عظیمی که در مصر وجود داشت و از لحاظ روحی و معنوی خفته و خوابیده بود را بیدار سازد و رفتارهایشان را جهت‌دهی به سوی کرامت انسانی و فطرت توحیدی نماید.

واژگان کلیدی: قرآن، حضرت یوسف (ع)، سازمان، مدیریت، نفوذ، عناصر قدرت.

*. تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۱۱ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۱۱/۲۴

*. دانش‌آموخته دکتری قرآن و علوم (گرایش مدیریت)، جامعه المصطفی العالمیه:

mirzamuddingadoev@gmail.com



مقدمه

مدیریت از منظر قرآن موضوعی است که طی این چند سال اخیر، صاحب نظران و محققان قرآن پژوه در کتاب ها و آثار خود به شکل های گوناگونی به تبیین و تحلیل آن پرداخته اند؛ دلیل توجه و اهتمام آنان هم این بوده است که گفته اند مدیریت و رهبری نقش تعیین کننده در تکامل و تعالی انسان داشته و از آنجا که هدف قرآن نیز چیزی جز هدایت و رهبری انسان نبوده پس حتماً به این بعد عنایت داشته و رهنمودهای کرده است که اندیشمندان حوزه سازمان و مدیریت بتوانند با تمسک به آن ها سازمان ها را طراحی و رهبری کنند. اما در مورد اعجاز مدیریتی قرآن در بیان مؤلفه های قدرت در سازمان آن طور که شایسته و بایسته است کار چندان جدی صورت نگرفته است؛ بنابراین نیاز است که با توجه به اهمیت و جایگاه مباحث مدیریتی و به خصوص مسئله اعجاز مدیریتی پژوهش و تحقیقات بنیادی و کاربردی صورت گیرد و نقش کلیدی اعجاز مدیریتی قرآن در کارایی و اثربخشی سازمان و مدیریت تبیین و تحلیل گردد.

روش حضرت یوسف (ع) در تدبیر مدبرانه و مدیریت حکیمانه می تواند راهگشای مدیران و رهبران در سطوح مختلف سازمانی باشد و سازمان را به اهداف عالی و والی خود برساند، لاجرم نادیده گرفتن رهنمودهای وحیانی آفت شدیدی به بدنه حکومت و رهبری رهبران وارد خواهد آورد که جبران آن ساده و سهل نخواهد بود. اگر بر اساس حدیث حضرت علی (ع) قُلُوبُ الرِّعْبَةِ خَزَائِنُ رَاعِيهَا فَمَا أَوْدَعَهَا مِنْ عَدْلٍ أَوْ جَوْرِ وَجَدَهُ (آمدی، ۱۳۹۵: ص ۳۴۶، ح ۷۹۸۲) قلوب مردم صندوقچه های حاکم است، باید شیوه ها و روش های نفوذ در قلوب مردم در سطوح گوناگون مورد توجه ویژه قرار گیرد، آن چنان که حضرت یوسف (ع) با توکل به خدای سبحان به ویژگی های فراوانی از جمله دو ویژگی برجسته «إِنِّي حَفِیْظٌ عَلَیْمٌ» (یوسف/ ۵۵) با مردمان پیرامون خود و با اقشار گوناگون ارتباط برقرار می کرد و خداوند متعال هم از این رهگذر هم



او را از چاه به برترین منصب در حکومت داری رسانند. بنابراین مدیران و رهبران با تأسی از راهبرد حکومت داری حضرت یوسف (ع) خواهند توانست خط مشی سازمان را ترسیم نمایند و با کاربست و عملیاتی نمودن آن رهنمودها و با استفاده از نفوذ و قدرت خود سازمان را در جهت اداره عالی، به بالاترین اهداف برسانند.

پیشینه پژوهش

برحسب جستجو و کنکاش در منابع مشخص شد که مقوله عناصر قدرت در سازمان یکی از مهم ترین مباحث در حوزه دانش مدیریت است و منابع متعدد اعم از کتاب و مقاله در این حوزه تألیف شده است؛ اما در خصوص معیارها و مؤلفه هایی که رویکرد قرآنی به ویژه مطالعه پیرامون داستان حضرت یوسف (ع) در آن ها پررنگ باشد، معدود آثاری در سطح علمی تخصصی و مروری تدوین شده است که این آثار را می توان به عنوان پیشینه عام این پژوهش بیان نمود.

- ناصر ده دست در مقاله ای تحت عنوان «بررسی و شناسایی مؤلفه های قدرت در سازمان (با تأکید بر قدرت رهبری)» (۱۴۰۱) درصدد تبیین ۸ مؤلفه برآمده است که عبارت اند از، مرجعیت، پاداش، مشروعیت، تخصص، اطلاعات، تنبیه، فرهنگ و اخلاق.

- سید عبدالرحیم نوروزی فر در مقاله با عنوان «قدرت و چگونگی استفاده از آن در مدیریت سازمان» (۱۳۷۸) بیان نموده است که دو نظریه عمده راجع به منشأ اختیار رسمی در سازمان ها وجود دارد؛ نظریه «کلاسیک» که مدیریت حق دارد دستاوردهای قانونی بدهد و زیردستان نیز موظف به اطاعت هستند و نظریه «پذیرش» که زیردستان می توانند با اجرا یا عدم اجرای دستور صادره به اختیار رسمی مدیریت مشروعیت بخشند و یا این حق را از او سلب نمایند.



- محسن بهرامی در مقاله با عنوان «نقش قدرت مدیریت در توسعه اخلاقی سازمان (۱۳۹۹) به بررسی چرایی این مسئله پرداخته و مهم‌ترین عامل در ناکامی عنصر اخلاق در سازمان‌ها و اداره‌های دولتی را غفلت از همین مقوله دانسته و تبیین نموده است که اسلام با واقع‌بینی به نقش ابزاری قدرت مدیریت در اصلاح سازمان‌ها نگریسته و تکامل فردی و اجتماعی انسان را در متن زندگی اجتماعی او می‌داند.

- کتاب «قدرت در عرصه تعاملات سازمانی» به قلم احمد رضا قاسمی و محمدحسن ملکی (۱۳۹۳) در پنج فصل تنظیم شده و مباحثی از جمله مفهوم فلسفی قدرت و منشأ آن، مفهوم مدیریت تأثیر و کارکردهای آن، مفهوم تعارض و سطوح مختلف آن، مفهوم تصمیم‌گیری و الگوی و نظریات مختلف پیرامون آن و مفهوم قدرت و ابعاد را در بر دارد.

هریک از پژوهش‌های فوق از زوایای خاصی به بررسی مسائل فرهنگ و سازمان پرداخته‌اند. تفاوت و دغدغه اصلی پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های مشابه، آن است که سعی دارد عناصر قدرت در سازمان را با تأمل در گزاره‌های قرآن کریم استنباط نماید و سپس با جستجو و کنکاش در داستان حضرت یوسف (ع) اثبات نماید که این بایسته‌ها و مؤلفه‌ها قابلیت کاربردی سازی و عملیاتی شدن را دارند. بنابراین پژوهش حاضر با توجه به رویکردی قرآنی مدیریتی که دارد کار پژوهشی جدیدی محسوب می‌شود.

مفهوم‌شناسی

۱. مدیریت

مدیریت که معادل لاتین آن «management» است در کتب لغت به معنای توانایی و شایستگی اداره جایی یا رهبری و کنترل فعالیت‌های در حال انجام برای رسیدن به هدف‌های موردنظر، اداره کردن، لیاقت، شایستگی، توانایی، اداره کننده یا اداره کنندگان یک اداره،



سازمان و شرکت، ذکر شده است (دهخدا: ۱۳۲۵، ۴۴/۴۴؛ معین، ۱۳۷۷، ۳/۳۹۷۳؛ حسن انوری، فرهنگ بزرگ سخن (۱۳۷۱) و در اصطلاح تعاریف متعدد و متنوعی از سوی صاحب نظران و دانشمندان علم مدیریت مطرح شده و هر صاحب اندیشه‌ای بر اساس یافته‌ها و برداشت‌های خود تعریف جدیدی از این واژه ارائه داده است که به چند تا از مهم‌ترین آن اشاره می‌شود: «فرایند کار کردن «با» و «به» وسیله افراد و گروه‌ها برای تحقق بخشیدن هدف‌های سازمانی (هرسی و بلانچارد: ۱۳۸۱ ص ۱۷). همچنین در تعریف دیگر آمده است که مدیریت، فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل است که برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول، صورت می‌گیرد. (رضائیان: ۱۳۹۱، ص ۷) صاحب نظر دیگری گفته است که «مدیریت» علم و هنر هماهنگ نمودن کوشش‌ها در یک سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین است (الوانی: ۱۳۹۱، ص ۱۱). نقطه اشتراک بین تعاریف مذکور و دیگر تعاریف ارائه شده در کتاب‌های مدیریت این است که مدیریت، چیزی جز هنر یا علم اداره یک مجموعه، جهت نیل به اهداف سازمانی با توجه به منابع و امکاناتی که دارد از طریق وظایف و فعالیت‌هایی مشخص شده نیست.

۲. قدرت

موضوع قدرت (power): از جمله موضوعاتی است که مورد توجه و اهتمام بسیار جدی از سوی دانشمندان علم روانشناسی، جامعه‌شناسی و مدیریت قرار گرفته و هر صاحب نظری به تناسب رشته خود تعریفی از آن ارائه نموده است؛ قدرت در واقع اختیار رسمی و قدرت ناشی از آن، وسیله‌ای انجام دادن وظایف و مسئولیت‌های برای رسیدن به هدف‌های سازمان است. (علاقه بند، ۱۳۹۰: ۹۱) «دیویس» و «نیواستورم» قدرت را به این صورت تعریف کرده‌اند:



قدرت، توانایی نفوذ بر دیگران و بر رویدادها است؛ قدرت همانند سهامی است که هر رهبری در شرکت خود دارد و راه نفوذ وی را بر دیگران می‌گشاید. تعاریف دیگری نیز برای قدرت ذکر شده است ولی در این میان یک تعریف بیشتر از سوی دانشمندان مورد اهتمام واقع شده است، که به آن اشاره می‌شود. قدرت عبارت است از: «امکانی که شخص «الف» در اختیار دارد و از طریق آن می‌تواند رفتار شخص «ب» را تحت تأثیر و نفوذ خود قرار دهد به طوری که او را وادار به انجام کاری کند اگر «الف» نبود، شخص «ب» آن کار را انجام نمی‌داد». چند نکته در این تعریف قابل توجه است. الف: برای نسبت دادن قدرت به کسی، وجوه بالقوه آن کافی است؛ یعنی همین مقدار که فرد «الف» امکانی در اختیار دارد که فرد «ب» تحت تأثیر آن امکان رفتار مورد نظر فرد «الف» را انجام می‌دهد و تحت نفوذ او قرار می‌گیرد، حاکی از رابطه قدرت است و لازم نیست، تأثیر فعلی و عینی آن الآن موجود باشد. ب: در تعریف بالا برای شخص «ب» اختیاراتی در نظر گرفته شده است که آن‌ها را در حال حاضر به علت تأثیری که از «الف» می‌پذیرد از آن‌ها استفاده نمی‌کند. ج: بنا به تعریف بالا یک نوع رابطه وابستگی در میان «الف» و «ب» برقرار است که در این وابستگی سه عامل نقش دارند: اهمیت و ارزش، کمیابی: و غیر قابل جایگزین بودن (نادری قمی، ۱۳۷۸: ۲۸-۳۰). با توجه به تعاریف ارائه شده فهمیده شده که رهبری و قدرت رابطه تنگاتنگ و وثیق دارند، تا آن جا که قدرت، لازمه لاینفک یک رهبر اثربخش است، چرا که رهبر اثربخش کسی است که بتواند در زیردستان خود نفوذ کند و رفتار آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، و این میسر نمی‌شود مگر در سایه قدرت و نفوذ؛ و نفوذ هم عبارت از «اعمالی است که مستقیم یا غیرمستقیم باعث تغییر در رفتار یا نظرات دیگران می‌شوند» (الوانی، مدیریت عمومی، ۱۳۹۱: ۱۴۲)، بدین ترتیب قدرت و نفوذ باهم دیگر در آمیخته‌اند و مسئله رهبری با هر دوی آنان در ارتباط است. زیرا رهبری با نفوذ بر دیگران تحقق می‌یابد و نفوذ نیز از قدرت سرچشمه می‌گیرد.



۳. سازمان

کلمه سازمان که معادل واژه‌ی آن در لاتین «organization» و در عربی کلمه‌ی «منظّمه» می‌باشد، اسم مصدر و اسم مرکب است که در لغت به معنای نظم و ترتیب و سامان دادن است (ر.ک: (فقیهی؛ زاهدی: ص ۲۶۹) و در اصطلاح مدیریت - که البته دانشمندان و نظریه‌پردازان علم مدیریت تعاریف متنوع و متعددی برای آن ذکر کرده‌اند که در این مجال به‌طور مختصر به دو تعریف مشهور اشاره می‌شود- سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به‌طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند (رایینز: ۱۳۸۹، ص ۲۱). همچنین گفته‌اند: سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند. در همه سازمان‌ها از انسان‌ها استفاده می‌شود و همه آن‌ها هدفمند بوده، از «تقسیم کار» بهره می‌گیرند (رضائیان: ۱۳۹۰، ص ۱۱)؛ با توجه به معنای لغوی و اصطلاحی این واژه می‌توان گفت سازمان یک نهاد مستقل، هدفمند و دارای فعالیت‌های خاصی است که جمعی برای وصول به اهدافشان آن را تأسیس و بنانهاده‌اند.

تحلیل و بررسی عناصر قدرت در سازمان

از مرور ادبیات قرآنی موجود در قصه حضرت یوسف (ع) عناصری فراوانی از قدرت و نفوذ در سازمان اصطیاد می‌شود که برخی از مهم‌ترین آن‌ها در دو بخش مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت.



الف) عناصر قدرت و نفوذ در ذی نفعان و صاحبان قدرت

مجموعه مؤلفه‌های که در شیوه مدیریتی حضرت یوسف (ع) جهت نفوذ وی در ذی نفعان و صاحبان قدرت وجود داشت متعدد است ولی برخی از مهم‌ترین آن‌ها که تأثیر مستقیم در نفوذ ایشان بر صاحبان قدرت داشت، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱- امانت‌داری

رهبران الهی برای رهبری و هدایت جامعه نیازمند یک سری از صفات و ویژگی‌های هستند که بدون داشتن آن صفات و خصوصیات هدایت جامعه امکان‌پذیر نیست، یکی از صفات بسیار مهم و حساس در مسئله‌ای رهبری امانت‌داری است، که در قرآن مورد توجه و تأکید فراوان قرار گرفته است. مسئله امانت‌داری رهبر، نسبت به منابع مادی و معنوی جامعه اسلامی است. از مصادیق عمده معنوی امانات الهی و اجتماعی، سمت رهبری است. البته علاوه بر اینکه شخص رهبر باید امانت‌دار باشد باید قدرت و توانمندی حفاظت از امانت الهی را نیز داشته باشد چون صرف امانت‌داری کفایت نمی‌کند و خیلی‌ها هستند که انسان‌های خوب و شریف و مؤمنی هستند ولی واقعاً توانایی‌های لازم برای نگهداری از امانت را ندارند. دو تعبیر «حافظاً» (یوسف/۶۴)؛ که در مورد پاسخ حضرت یعقوب (ع) به درخواست برادران ناتنی یوسف (ع) نسبت به فرستادن بنیامین همراه آنان به سفر سرزمین مصر، سخن می‌گوید بعد از یادآوری خیانت آنان نسبت به یوسف (ع) آنان را ناتوان از نگهداری بنیامین دانسته و توانمندی و حفاظت خداوند را به رخ آنان می‌کشد، و «حفیظاً» (یوسف/۵۵)؛ که به شکل تعلیل پیرامون درخواست سمت خزانه‌داری حضرت یوسف (ع) از پادشاه مصر پس از مذاکره با پادشاه مصر آمده، حاکی از ضرورت توانمندی حفاظت و نگهداری از امانت است. بنابراین یکی از شرایط امانت‌داری حفظ سلامت امانت‌ها است که رهبران الهی این توانمندی را دارا



هستند و حضرت یوسف (ع) که یکی از رهبران برگزیده الهی است، توانمندی و حفاظت نگهداری از این عطیه الهی را داشت، چون این توانمندی را در خود دید، بعد از آزادی و رهایی از زندان تحمیلی درخواست سمت خزانه داری کشور مصر را از پادشاه نمود، و فرمود: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» (یوسف/۵۵) جمله «إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ» یعنی که من نگهبان اموالی هستم که حفاظت آن‌ها را به من واگذار کنی. نگهبانی از اموال و دانایی در مصرف آن از آن دو واژه فهمیده می‌شود. پادشاه هم با توجه به شناخت که از سابقه یوسف (ع) پیدا کرده بود نه تنها مقام شامخ نظام مالی را به ایشان داد بلکه افکار عمومی جامعه را در جهت همکاری با او در اجرایی شدن برنامه‌های درازمدت اقتصادی و سیاسی او، با تمام توان بسیج کرد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱/۱۱۲۰).

با توجه به مطالب ذکر شده اولاً: مسئولیت هدایت و رهبری جامعه یکی از مسئولیت‌های بسیار مهم و عظیم و امانت الهی است که هر کس نمی‌تواند از عهده آن برآید، ثانیاً: شخص رهبر باید امین باشد، چون مسئولیت نگهداری سالم از آن‌ها را دارد. ثالثاً: حضرت یوسف (ع) که یکی از رهبران شایسته الهی است امانت‌داری خویش را در طول زندگی‌اش ثابت نمود، یکی از موارد که حکایت از امین بودن حضرت یوسف (ع) دارد شهادت زنان به پاکی او و اعتراف همسر عزیز به گناه خودش می‌باشد، که قرآن از قول زنان مصر می‌فرماید: «...قُلْنَ حَاشَ لِلَّهِ مَا عَلِمْنَا عَلَيْهِ مِنْ سُوءٍ قَالَتِ امْرَأَةُ الْعَزِيزِ ... أَنَا رَاوَدْتُهُ عَنْ نَفْسِهِ» (یوسف/۵۱) لذا در ادامه حضرت یوسف (ع) برای اینکه هم به عزیز مصر بفهماند که در حق او خیانت نکرده است و هم به پادشاه مصر تعلیم دهد که چنین کسی که در غیاب عزیز به همسر او خیانت نکرده قطعاً به هیچ چیز دیگری خیانت نمی‌کند، و چنین کسی سزاوار است که بر هر چیز از جان و مال و عرض امین شود، و از امانتش استفاده کنند. فرمود: «ذَلِكَ لِيَعْلَمَ أَتَى لَمْ أَخْنُهِ بِالْغَيْبِ وَ أَنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي كَيْدَ الْخَائِنِينَ» (یوسف/۵۲). بنابراین یکی از مؤلفه‌های قدرت و نفوذ حضرت یوسف (ع)



امانت‌داری ایشان بود که توانست پادشاه و اطرافیانش را تحت تأثیر امانت‌داری خویش قرار دهد.

۲- اجتناب فحشا

«کلمه» «فحش» و «فحشاء» و «فاحشه» به معنای هرگونه رفتار و گفتاری است که زشتی آن بزرگ باشد (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۶۲۶)، ولی در قرآن کریم، کلمه «فاحشه» یا «فحشاء» غالباً در موارد انحرافات جنسی و آلودگی ناموسی به کاررفته است و گاهی نیز در معنای وسیع‌تر استعمال شده است. چنانکه خداوند متعال می‌فرماید: «الَّذِينَ يَجْتَنِبُونَ كَبَائِرَ الْإِثْمِ وَالْفَوَاحِشِ» (نجم/ ۳۲) کسانی که از گناهان بزرگ و [کارهای] زشت پرهیز می‌کنند. از جمله عوامل که سبب نفوذ و ورود در دل دیگران می‌شود دوری از زشتی و فحشا است؛ زیرا فطرت آدمی به دنبال پاکی و پاکیزگی است و حضرت یوسف (ع) در تمام دوران زندگی خود چه در دوران اسارت و بردگی و چه در دوران ریاست و رهبری از فحشا و کارهای زشت دوری گزید.

یکی از مواردی که نشان‌دهنده دوری حضرت یوسف (ع) از زشتی و فحشا بود ایستادگی و مقاومت وی در برابر خواسته‌های نامشروع همسر عزیز مصر و دیگر زنان مصر بود، ایشان هنگامی که زلیخا زمینه کام‌جویی را در قصر خود فراهم ساخت و از او طلب کام‌جویی کرد، به خواسته او تن نداد و در چنین شرایط سختی به خدای خود پناه برده و فرمود: «...مَعَاذَ اللَّهِ...» (یوسف/ ۲۳)، ایشان با این کلام نورانی خود به او فهماند که هرگز در برابر خواسته او تسلیم نخواهد شد و در ضمن به همه کسانی که در چنین شرایط خطرناک و هلاک‌کننده قرار می‌گیرند نیز فهماند که تنها راه نجات از چنگال وسوسه‌های شیطان و آن‌ها که خلق و خوی شیطانی دارند، تمسک جستن به عروة الوثقی توحید است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۳۶۸/۹).



همچنین هنگامی که دیگر زنان مصر از ماجرای مراوده و دلدادگی همسر عزیز مصر نسبت به غلامش مطلع شدند او را مورد سرزنش و تمسخر خود قرار دادند (یوسف/۳۰). اما وقتی که همین زنان از نزدیک یوسف (ع) را دیدند عاشق و شیفته حضرت یوسف (ع) گشته و هر کدامشان به صورت جداگانه از او طلب کامجویی نمودند ولی حضرت یوسف (ع) به جای تن دادن به خواسته های زشت و ناشایست آنان به خدای خویش عرض کرد که خدایا من زندان را ترجیح می دهم از آنچه این ها من را به سوی آن می خوانند. «قَالَ رَبِّ النَّجْوَ أَحَبُّ إِلَيَّ مِمَّا يَدْعُونَنِي إِلَيْهِ...» (یوسف/۳۳) این کلام حضرت یوسف (ع) دعا (نفرین) به خود نبود چون هیچ انسان عاقلی حاضر نیست که بدی را برای خود بخواهد بلکه نشان گر حال خود در برابر تربیت و پرورش الهی بود و می خواست عرض کند در کنار محبت تو زندان را با رضای تو بر لذت و معصیت و دوری از تو ترجیح می دهم (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۵۲/۱۱). بنابراین اجتناب از زشتی و فحشا یکی از مؤلفه های قدرت حضرت یوسف (ع) بود که سبب نفوذ وی در دیگران شد، زیرا هنگامی که طهارت و پاکی و ایستادگی ایشان در برابر فحشا و زشتی را دیدند هر چند که در ابتدا ناراحت و عصبانی بودند که به خواسته هایشان تن نداده بود ولی در واقع و حقیقت امر تحت تأثیر وی قرار گرفته و در آخر همگان شهادت به پاکی و عصمت وی داده و گفتند: «ما عَلِمْنَا عَلَيْهِ مِنْ سُوءٍ» (یوسف/۵۱) ما هیچ بدی از او نمی دانیم. شهادت آنان حکایت از آن دارد که حضرت یوسف از این طریق نیز توانست در آنان نفوذ کند.

۳- تقو امداری

تقوا و پرهیزگاری یکی از صفات مهم و کلیدی است که در تأثیر گذاری و نفوذ رهبر در دیگران نقش اساسی دارد. تقوای الهی پوششی است که آدمی را مصون و محکم و استوار می سازد و او را از آسیب و سستی و ناراستی حفظ می کند. «راغب اصفهانی» می نویسد: «تقوا»



از «وقایه» است و «وقایه» به معنای حفظ و نگهداری چیزی است از هرچه که به او ضرر و زیان و آسیب می‌رساند، و تقوا یعنی نفس را در وقایه قرار دادن از آنچه بیم می‌رود. (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۸۸۱). ممکن است برخی بگویند که تقوا رابطه معنوی بین خدا و بنده است و هیچ ربطی به مدیریت و رهبری در سازمان ندارد، و نمی‌توان آن را عامل اصلی نفوذ و تأثیرگذاری رهبر بر پیروان دانست، اما با اندک تأمل رابطه‌ای تقوا و تأثیرگذاری را می‌توان فهمید، شخص متقی همیشه در اجتماع مورد عزت احترام بوده است. و هر کس که مورد احترام و قبول مردم باشد و مردم به او اعتماد کنند و دوستش داشته باشند طبیعی است که نفوذ بیشتر بر آنان خواهد داشت، و بهتر از دیگران می‌تواند تأثیرگذار باشد، حضرت علی (ع) در تبیین آثار مثبت و برکات معنوی تقوی و پرهیزگاری می‌فرمایند: «إِذَا أَرَادَ عَزًّا بِلَا عَشِيرَةٍ، وَ هَيْبَةً مِنْ غَيْرِ سُلْطَانٍ، وَ غِنًى مِنْ غَيْرِ مَالٍ، وَ طَاعَةً مِنْ غَيْرِ بَذْلِ، فَلْيَتَحَوَّلْ مِنْ ذَلِكَ مَعْصِيَةَ اللَّهِ إِلَى عِزٍّ طَاعَتِهِ» (طوسی، ۱۴۱۴: ص ۵۲۴)، «تقوای الهی پیشه کردن باعث می‌شود که موقعیت اجتماعی فرد، تغییر کند و انسان از پایگاه اجتماعی بهتر و والاتری برخوردار شود. آنگاه فرد، پایگاه اجتماعی قوی‌تر و بهتری میان مردم داشته باشد و مردم برای او عزت، احترام و شکوه ویژه‌ای قائل شوند، آن فرد به راحتی می‌تواند در مردم نفوذ کند و بر اعمال و رفتار آنان تأثیرگذار باشد؛ چرا که مردم همواره تحت تأثیر افرادی قرار می‌گیرند که موقعیت اجتماعی بهتر و برتری داشته باشند و در چشم آنان عزت، احترام، شکوه و هیبت ویژه‌ای برخوردار باشند». (پیروز و دیگران، ۱۳۸۴: ص ۲۳۶).

تقوا و پرهیزگاری و دوری از گناه و معصیت و نافرمانی خداوند متعال، یکی از صفات حسنه حضرت یوسف (ع) بود. زندگی وی که مملو از آزمایش و امتحان الهی است و در کاخی که معصیت خدا در آن صورت بگیرد حاضر نیست یک لحظه هم بنشیند: «قَالَ رَبِّ السِّجْنُ أَحَبُّ إِلَيَّ مِمَّا يَدْعُونَنِي إِلَيْهِ...» (یوسف/۳۳). این درخواست حضرت یوسف (ع) از



خداوند متعال، نشان‌دهنده آن است که رهبری و هدایت مردم، با بی‌تقوای سازگاری ندارد، شخص رهبر اگر بخواهد بر دل‌های مردم حکومت کند باید درصدد به دست آوری رضای الهی باشد تا بتواند قلوب مردم را به سمت خویش جذب کند، و آنان را به سمت اهداف خود راهبری نماید.

بنابراین یکی دیگر از دلایلی که یوسف (ع) توانست ذی‌نفوذان را به تعظیم و تکریم خویش وادار نموده، و بر دل آنان نفوذ کند، و هدایت و رهبری آن‌ها را به‌سوی اهداف سازمانی خود به دست بگیرد، تقوا و پرهیزگاری وی بود، و وقتی این جوانمردی و پاک‌دامنی ایشان را دیدند، تحت تأثیر حضرت یوسف (ع) قرار گرفتند، و حتی تمام زنان مصر شهادت بر بی‌گناهی‌اش دادند (یوسف/۵۱) لذا قرآن نتیجه داستان یوسف نبی (ع) را در این جمله کوتاه خلاصه کرده: «إِنَّهُ مَنْ يَتَّقِ وَيَصْبِرْ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ» (یوسف/۹۰) و جمله «يَتَّقِ وَ يَصْبِرْ» یعنی خود نگهداری و پارسایی در معاصی الهی و صبر در برابر اذیت و آزار مردم آن‌هم برای رضایی الهی (رازی، ۱۴۲۰: ۵۰۵/۱۸)، البته دایره صبر وسیع‌تر از صبر در برابر اذیت و آزار مردم می‌باشد و خوب بوده که آقای فخر رازی صبر را به معنای صبر بر ترک گناه و انجام تکالیف معنا می‌کردند و الا تقوا مداری و پاک‌دامنی در آن لغزشگاه‌های خطرناک امری بسیار دشوار است، چون به خداوند متعال تکیه کرد خدا نیز او را در سخت‌ترین شرایط (یوسف/۲۳-۳۳-۵۳) یاری نمود.

با توجه به مطالب فوق‌الذکر می‌توان چنین نتیجه گرفت که یکی دیگر از مؤلفه‌های قدرت حضرت یوسف (ع) برای نفوذ در ذی‌نفوذی‌ها تقوا و پاک‌دامنی بوده است که وی با داشتن و نشان دادن این صفت حسنه در مقام نظر و عمل توانست ذی‌نفوذی‌ها را شیفته خویش گرداند و این برای مدیران و رهبران درسی است که از این پیامبر الهی بگیرند و برای حکومت بر قلب‌های مردمشان بهترین راه را که تهذیب نفس و خداترسی است انتخاب کنند.



ع-تخصص و اطلاعات

تخصص و آگاهی و دانش از ویژگی‌های لازم و ضروری است که هر رهبر شایسته‌ای باید داشته باشد، فردی که قرار است که رهبری مردم را بر عهده بگیرد، باید خودش راه را بلد باشد تا بتواند راهنما باشد. قرآن کریم علم و دانش را لازمه مدیریت و رهبری اجتماعی می‌داند. در داستان «طالوت» یکی از معیارهای انتخاب وی را علم و دانش معرفی نموده و می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» (بقره/۲۴۷) قرآن بار دهم معیارهای باطل بنی اسرائیل برای رهبری، از «دانش و تخصص» به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های رهبری و مدیریت جامعه تعبیر می‌نماید. به خطر عمل کردن بدون علم و آگاهی در روایات بسیاری نیز مورد اشاره واقع شده است به گونه‌ای که آن را یکی از موجبات فساد و انحطاط جامعه می‌داند. پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: «مَنْ عَمِلَ عَلَى غَيْرِ عِلْمٍ كَانَ مَا يَفْسِدُ أَكْثَرَ مِمَّا يَصْلِحُ» (کلینی، ۱۴۰۷: ۴۴/۱) و اگر برخلاف سیره و روش انبیای الهی و امامان معصوم (ع) و شیوه مدیریت آنان مدیریت جامعه را در اختیار افرادی که فاقد آگاهی و تخصص لازم هستند، قرار دهیم، از مسیر درست فاصله‌ای بسیاری خواهیم گرفت.

اگر یک رهبر دانش و تخصص نداشته باشد، برای رهبری اهلیت ندارد. تفاوتی نمی‌کند که این آگاهی و تخصص را از راه علم به دست آورده است یا از راه تجربه، بنابراین افراد باید بر مبنای تخصص خود در مسیر پذیرش مسئولیت رهبری قدم بردارند. با تأملی بر داستان حضرت یوسف (ع) ظرافت این مطلب بیشتر مشخص می‌شود. زمانی که ایشان را از زندان مصر آزاد کردند و به او پیشنهاد منصب نمودند وی مسئولیت کشاورزی و اقتصادی را از میان پست‌های دیگر پذیرفت. در این باره قرآن کریم از زبان او می‌فرماید: «قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي خَفِيفٌ غَلِيمٌ» (یوسف/۵۵) و منظور از خزائن زمین، بهره‌وری خوب و مناسب از زمین بوده است، به گونه‌ای که حضرت یوسف (ع) هفت سال پی‌درپی، گندم می‌کاشت و آن



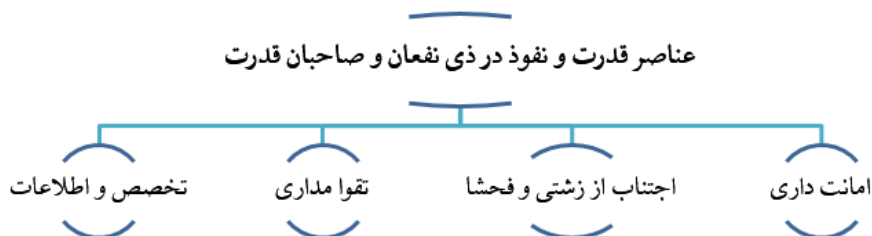
را با خوشه انبار می کرد بدون اینکه از کاه جدا کند و هنگامی که خشک سالی و قحطی فرارسید، آن را به مرور زمان از انبارها به مقدار حاجت بیرون آورد و مردم را از گرسنگی و هلاکت نجات داد (عباس نژاد، ۱۳۸۴: ۲۶۱).

حضرت یوسف (ع) دارای خصوصیات حفیظ و علی ام (امین و آگاه) است هنگامی که متوجه می شود مردم زمانش شدیداً نیازمند تدبیر و اندیشه او هستند به کمک آنان می رود و از تمام مناصب حکومتی منصب اقتصادی را قبول می کند تا بیت المال را که مال مردم بود به نفع آن ها حفظ کند و در مسیر منافع آنان به کار گیرد، مخصوصاً حق مستضعفان را که در غالب جامعه ها پایمال می گردد به آن ها برساند و از طریق عدالت اقتصادی سازمان های دیگر را نیز کنترل کند. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۳۷۲/۵؛ ابن عاشور، بی تا: ۸۲/۱۲؛ گنابادی، ۱۴۰۸: ۳۵۵/۲). وقتی که عدالت اقتصادی در جامعه حکم فرما شد عشق و علاقه مردم نسبت به مدیر و مدبری که چنین زمینه ای را فراهم نموده است زیاد می شود، در آن هنگام مدیر در دل مردمش نفوذ نموده و آنان را تحت تأثیر خویش قرار می دهد و هر آنچه حکم می کند مردمش نیز می پذیرند (رازی، ۱۴۲۰: ۴۷۳/۱۸؛ زمخشری، ۱۴۰۷: ۴۸۲/۲).

تعبیر حضرت یوسف (ع) که می فرماید: «إِنِّي خَفِيفٌ غَلِيمٌ» (یوسف/۵۵) دلیل بر اهمیت دانش و تخصص در کنار امانت است و نشان می دهد که پاکی و امانت داری به تنهایی برای پذیرش یک پست حساس اجتماعی کافی نیست بلکه علاوه بر آن، آگاهی و تخصص نیز لازم است. تخصص و اطلاعات زمانی می تواند کارایی داشته باشد که افراد سازمان از آن اطلاع داشته باشند. بنابراین رهبران اگر می خواهند از این طریق در افراد سازمان نفوذ کنند و آنان را به سمت اهداف خویش هدایت کنند باید دیگران را از میزان تحصیلات، تجربه ها، تخصص ها و معلومات خود آگاه سازند.



آنچه در داستان حضرت یوسف (ع) قابل توجه و تأمل است این است که ایشان از قدرت تخصص و اطلاعات برخوردار بود، و دیگران را نیز از میزان معلومات خود آگاه نمود، و دلیل بر اینکه حضرت یوسف (ع) از قدرت علمی و تخصص بالای برخوردار بود، پیش‌بینی و طرح برنامه‌ریزی دقیق ایشان برای جلوگیری از بحران قحطی که در انتظار مردم مصر بود می‌باشد. این چنین بود که تخصص و درستکاری وی باعث شد پادشاه تحت تأثیر قرار بگیرد و یکی از پست‌های حکومت خویش را به او واگذار کند، و ایشان نیز از این طریق در پادشاه نفوذ کرد و اعمال و رفتار آن را تحت تأثیر قرارداد و مطابق اهداف سازمانی خود هدایت نمود.



ب) عناصر قدرت و نفوذ در افراد و گروه‌ها

اینکه حضرت یوسف (ع) با چه افراد و نیروها و گروه‌های ارتباط داشته در قرآن تفصیلاً بیان نشده است فقط ذکر شده است که علاوه بر اینکه با درباریان و صاحبان قدرت و نفوذ از قبیل عزیز مصر و همسر آن و خود شخص پادشاه در ارتباط بوده با دیگر از گروه‌ها نیز از قبیل زندانیان و برادرانش در ارتباط بوده است؛ روشن است که علل و عوامل متعددی می‌توانند در میزان تأثیرگذاری و نفوذ رهبر مؤثر باشند؛ اما میزان تأثیرگذاری برخی صفات، ویژگی‌ها و روش‌ها نقش بسزایی دارند که در این گفتار به آن مؤلفه‌هایی که بیشترین تأثیرگذاری را در رهبری حضرت یوسف (ع) نسبت به زیردستانش داشته است، پرداخته می‌شود.



۱- قدرت پاداش

قدرت پاداش یا قدرت مبتنی بر پاداش، یکی از پایگاه‌های قدرت سازمانی است. قدرت پاداش قدرتی است که بر اساس میزان کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش است، سنجیده شود. بنابراین «کسی که بتواند پاداش‌هایی را که برای دیگران ارزشمند است، توزیع کند، بر آنان قدرت دارد و می‌تواند در آن‌ها نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را تحت تأثیر قرار دهد و مطابق خواسته‌های خود هدایت نماید» (پیروز و دیگران، ۱۳۸۴: ۲۲۷). استفاده از قدرت پاداش باعث تقویت روحیه کارکنان می‌شود، و این امکان را به رهبران می‌دهد که با به کار بردن این روش اعمال و رفتار افراد سازمان را به مسیری هدایت کنند که مطلوبشان هست. استفاده از قدرت پاداش در آیات قرآن کریم فراوان به چشم می‌خورد، (بقره/۸۱-۸۲؛ زمر/۶۱-۶۰؛ غافر/۴۰؛ محمد/۱۲؛ زخرف/۷۵-۶۷؛ حدید/۱۹) و این نشان‌دهنده اهمیت قدرت پاداش در تأثیرگذاری بر کارکنان سازمان می‌باشد.

حضرت یوسف (ع) که جزء مدیران الهی است، از قدرت پاداش در مدیریت خویش استفاده نموده و به برادرانش فرمود: «...اَتْتُونِي بِأَخٍ لَّكُمْ مِنْ أَبْنَائِكُمْ...»؛ آن حضرت این درخواست را از برادران خویش نمود ولی با توجه به آگاهی که از وضعیت برادران و مخالفت پدرش به اینکه برادرش را بفرستد داشت، عدم تعهد و پابندی برادران را نسبت به این دستور پیش‌بینی می‌کرد، لذا برای اینکه انگیزه آنان را برای انجام مأموریت محوله تقویت نموده و شوق و رغبت در آنان ایجاد کند، فرمود: «أَتَى أَوْفَى الْكَيْلِ وَ أَنَا خَيْرُ الْمُنْزِلِينَ» (یوسف/۵۹)؛ کیل (پیمانه کردن) مصدر است و در آیه شریفه، به معنای اسم مفعول (مکیل) می‌باشد مراد از آن آذوقه و غلات است. «ایفاء» (مصدر اوفی) به معنای پرداختن به‌طور کامل و بدون نقص و کاستی است. آوردن فعل مضارع (اوفی) به جای فعل ماضی «وفیت» اشاره به روش مستمر حضرت یوسف (ع) در ایفاء کیل دارد. (هاشمی رفسنجانی، ۱۳۸۱: ۴۶۵/۸). حضرت یوسف



(ع) می‌فرماید «من پیمان را کامل می‌دهم و کم نمی‌گذارم خصوصاً در چنین شرایطی که نیازمندی شدید وجود دارد» (کرمی حویزی، ۱۴۰۲: ۳۴۰/۴) و این در حقیقت یک نوع اطمینان دادن به مخاطب است که می‌خواهد خیال مخاطب را راحت کند، لذا هدفش از یادآوری عدالت خویش در معامله و پذیرایی نیکویش از مهمانان، قصد ترغیب و تشویق برادران بود، (ابن عاشور، بی تا: ۸۵/۱۲؛ فضل الله، ۱۴۱۹: ۲۳۶/۱۲) ولی باز هم احتمال عدم موافقت حضرت یعقوب (ع) با سفر بنیامین وجود داشت، لذا به این (تشویق و ترغیب) اکتفا نکرد و از کارگزارانش خواست که بهای دریافت شده از فرزندان یعقوب را دربارها و اثاثیه آنان جاسازی کنند. «اجْعَلُوا بِضَاعَتَهُمْ فِي رِحَالِهِمْ لَعَلَّهُمْ يُعْرِفُونَهَا إِذَا انْقَلَبُوا إِلَى أَهْلِهِمْ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (یوسف/۶۲) کالاهای آنان را دربارهایشان بگذارید، تا شاید هنگامی که به سوی خانواده‌شان بازگشتند، آن را بشناسند، باشد که آنان بازگردند. و خداوند (به قول از برادران یوسف که به پدر خویش گفتند) فرمود: «هَذِهِ بِضَاعَتُنَا رُدَّتْ إِلَيْنَا» (همان/۶۵) و نیز فرموده (این سخن برادران یوسف در هنگام درخواست کمک از حضرت یوسف (ع) می‌باشد) «بِبِضَاعَةٍ مُّزْجَاةٍ» (همان/۸۸) بنابراین مراد از «بِضَاعَتَهُمْ» در آیه شریفه درهم است که برادران حضرت یوسف (ع) در مقابل سهمیه به او پرداخته بودند (ابن عاشور، بی تا: ۸۶/۱۲). هدف حضرت یوسف (از طرح و نقشه جاسازی رحل در میان بار و اثاثیه برادران) این بود که آنان پس از بازگشت به وطن آن‌ها را در لابه‌لای بارها ببینند و به کرامت و بزرگواری عزیز مصر بیش از پیش پی ببرند، و همان سبب شود که بار دیگر به سوی او بازگردند، و حتی برادر کوچک خویش را با وجود مخالفت‌های حضرت یعقوب (ع) «... لَنْ أُرْسِلَهُ مَعَكُمْ...» (یوسف/۶۶) همراه بیاورند. و فرمود: من او را با شما نخواهم فرستاد. ولی برادران حضرت یوسف (ع) با توجه به تعهد و قولی که به وی داده بودند، و رفتار نیکویی که از او دیده بودند، چه در مسئله عدالت، و چه در مسئله مهمان‌نوازی، و چه در مسئله بازگرداندن مال التجاره خویش، انگیزه مراجعتشان چند برابر شد و



تمام تلاش و کوشش خویش را نمودند، تا سرانجام رضایت پدر را گرفتند و برادرشان را با خود به نزد ایشان آوردند.

بنابراین تشویق و ترغیب و اعتمادسازی کارگزاران از سوی رهبر بهترین وسیله نفوذ در آنان می‌باشد، و از این طریق رهبر می‌تواند کارکنان خویش را به سمت هدف موردنظر خود هدایت نماید، که حضرت یوسف (ع) به زیبایی از این شیوه و روش استفاده نمود و توانست به هدف موردنظر خود برسد و آنچه را که از برادرانش خواسته بود به دست آورد. پس یکی از راه‌های نفوذ در افراد می‌تواند برآوردن نیازمندی‌هایشان در قالب پاداش باشد، البته برآوردن نیاز می‌تواند بدون درخواست عملی از طرف مقابل باشد ولی در بیشتر جاها اگر نیازمندی اشخاص در قالب پاداش و کاری که انجام می‌دهند برآورده شود خیلی بهتر و مؤثرتر است. بنابراین، مدیران می‌توانند برای جلب و جذب و نفوذ در کارکنان و زیردستان خود از این قدرت استفاده کنند؛ زیرا از تأثیرگذاری بالای برخوردار است.

۲- قدرت تنبیه

قدرت زور و اجبار به معنی این است که یک شخص توانایی تنبیه و تهدید شخص دیگری را داشته باشد که ممکن است تنبیه جسمی باشد یا روحی، مبنای اصلی قدرت زور و اجبار از ترس ناشی می‌شود، بنابراین هرگاه شخصی عملی را از دیگری بخواهد و در مقابل آن شخص از ترس پیامدهای منفی و ناخوشایند عکس‌العمل یا رفتاری را نشان دهد که مطلوب او است، نشان‌دهنده آن است که آن شخص از قدرت زور و اجبار برخوردار است.

شخصی که دارای قدرت زور و اجبار است، می‌تواند فردی دیگری را تنبیه کند یا یک فعالیت را به او تحمیل کند، یا حداقل او را تهدید کند که کارهای او به تنبیه یا نتایج نامطلوب و ناخوشایند منجر خواهد شد (پیروز و دیگران، ۱۳۸۴: ۲۲۹). قدرت زور و اجبار مظاهر



گوناگونی دارد که به شکل‌های مختلف اعمال می‌شود، مدیران گاهی با استفاده از این قدرت، کارکنان را اخراج می‌کنند و یا حقوق آنان را کم می‌کنند و... وقتی کارکنان احساس کنند که در صورت سرپیچی از مدیر و رهبر چنین عواقبی را به همراه دارد طبیعی است که با دقت کامل وظایف خویش را انجام می‌دهند و از کم‌کاری خودداری می‌کنند و مدیران نیز از این طریق قدرت زور و اجبار در کارکنان خود نفوذ می‌کنند و در عملکرد آنان تأثیر می‌گذارند. حضرت یوسف (ع) نیز در مدیریت و رهبری خویش از قدرت زور و اجبار استفاده نموده است، آنجا که به برادرانش می‌فرماید: «فَإِنْ لَمْ تَأْتُونِي بِهِ فَلَا كَيْلَ لَكُمْ عِنْدِي وَلَا تَقْرَبُونِ» (یوسف/۶۰) و اگر او را نزد من نیاورید، پس هیچ پیمانه‌ای برای شما در نزد من نخواهد بود، و [به من] نزدیک نشوید. «کیل» به معنای مکیل (کشیدنی) است که مقصود از آن طعام است، و اینکه فرمود: «وَلَا تَقْرَبُونِ» معنایش این است که حق ندارید به سرزمین من نزدیک شده و نزد من حضور به هم رسانید و طعام بخريد (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲۱۰/۱۱). حضرت یوسف (ع) در شرایطی برادران خویش را چنین تهدید نمود که اولاً: هم قدرت حکومتی و اجتماعی داشت، چون خزانه‌دار شهر مصر بود و هم قدرت شخصی به خاطر دارا بودن یک سری از خصوصیات منحصربه‌فرد، ثانیاً: اینکه برادرانش راهی جز آمدن به مصر برای تهیه آذوقه نداشتند و درواقع این نهایت ترساندن است؛ زیرا برادرانش نیازمند شدید به تهیه غذا بودند (رازی، ۱۴۲۰: ۴۷۸/۱۸؛ طیب، ۱۳۷۸: ۲۲۳/۷)، و حیاتشان به آذوقه‌ای که از مصر باید می‌بردند بستگی داشت. پس برادران نیز پیامدهای ناخوشایند عدم پذیرش درخواست او را می‌دانستند، لذا برادرانش با او عهد کردند که بنیامین را در نوبت بعد به حضور وی بیاورند، و به هر قیمت که شده است پدر را متقاعد سازند تا بنیامین را همراه خویش ببرند.

با دقت در آیه شریفه می‌توان چند شیوه از شیوه‌های حضرت یوسف (ع) در هدایت و رهبری افراد را فهمید:



۱. قاطعیت در پیاده کردن برنامه‌ها: «فَلَا كَيْلَ لَكُمْ عِنْدِي وَ لَا تَقْرُبُون» (یوسف/۶۰) حضرت نفرمود که چون شما برادرانم هستید احتمال دارد که نظرم تغییر یابد، بلکه با جدیت تمام فرمود که آنچه را که به شما دستور دادم و یا از شما خواسته‌ام انجام ندهید من هم آنچه را که شما نیاز دارید به شما نمی‌دهم. در مسئله رهبری و هدایت اگر قاطعیت نباشد رسیدن به اهداف برای رهبر مشکل خواهد بود، زیرا تا دستوری بدهد زیردستان با جدیت امر را دنبال نخواهند نمود، به عبارت دیگر، عدم قاطعیت آفت رهبری است، چون افرادی که در تصمیم‌گیری قاطع نباشد نمی‌توانند رهبر خوبی باشند. نکته قابل توجه این است که قاطعیت و تیزی رهبر منافاتی با رفق و مدارا او ندارد و لذا از نظر روایات اسلام هم قاطعیت شرط رهبری است و هم رفق و مدارا.

۲. عدم تبعیض: در اجرای قانون، نباید برای رهبر بین خویشان و دوستان و غیر آن تفاوت وجود داشته باشد یک رهبر باید نسبت به زیردستان بر اساس قانون عمل کند، حالا چه از بستگانش باشد یا غیر بستگانش. این شیوه در حضرت یوسف (ع) مشاهده می‌شود، با وجود اینکه «یکی از برادران می‌توانست سهم برادران دیگر را هم بگیرد و ببرد اما از آنجاکه قانون تعیین شده بود که هر شخصی سهم معینی دارد و باید خودش دریافت کند» (قرائی، ۱۳۸۳: ۱۱۴/۶) به برادرانش هم اجازه نمی‌دهد که یک نفر به نیابت از دیگران سهم او را دریافت کند. و این یعنی عدم تبعیض و برخورد عادلانه و بر اساس قانون عمل کردن.

۳. تهدید برای جلوگیری از پیامدهای ناگوار: ممکن است که برخی اشکال کنند که حضرت یوسف (ع) برادرانش را تهدید نمود که اگر برادر خویش را نیاورید دیگر حق ندارید که به من نزدیک شوید و از این هم بالاتر اینکه دیگر پیمانهای به شما تعلق نمی‌گیرد، و این گونه برخورد از شأن وی که پیامبر برگزیده و رهبر دلسوز بود بعید است. چطور ممکن است که دلش برای مردم مصر که مشرک و بت پرست بودند بسوزد و برای نجات آنان تمام سعی تلاش خویش را بکند تا آن‌ها را از خطر قحطی و گرسنگی نجات دهد ولی برادران



خویش را تهدید کند به اینکه اگر به آنچه من دستور می‌دهم عمل نکنید دیگر غله‌ای به شما نمی‌دهم و این یعنی رضایت بر اینکه من حاضریم که شما از گرسنگی بمیرید؟ جواب این شبهه را می‌توان این چنین پاسخ داد: در تهدید لازم نیست که مدیر (و رهبر) تصمیم صد در صد بر اجرا داشته باشد. «فَلَا كَيْلَ لَكُمْ» (یوسف ۶۰) (زیرا یوسف (ع) کسی نبود که حاضر شود برادرانش از قحطی بمیرند). بلکه تهدید برای جلوگیری از پیامدهای ناگوار عمل نکردن به آنچه باید عمل کنند می‌باشد.

۳- سعه صدر

«سعه» در لغت به معنای وسعت، گشادگی و طاقت و قدرت و توانایی، و ضد آن ضیق است (ابن منظور، ۱۴۱۴: ۳۹۲/۸؛ طریحی، ۱۳۷۵: ۴۰۳/۴). و «صدر» به معنای سینه (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۴۷۷). اصطلاح دیگر را که در این معنا به کار می‌برند، شرح صدر است که گشادگی سینه معنا می‌دهد، یکی از ارزش‌های اسلامی که در اخلاق مدیران مطرح است، داشتن شرح صدر است که علاوه بر اینکه به عنوان ارزشی اسلامی مورد توجه قرار می‌گیرد، ابزاری است برای مدیریت مدیران و راهی است برای رسیدن به قله‌های موفقیت. چنانکه حضرت علی (ع) می‌فرماید: «أَلَّةُ الرَّيَاسَةِ سَعَةُ الصِّدْرِ» (نهج البلاغه: ح ۱۷۶) گشایش سینه، ابزار مدیریت است. بنابراین، راه رسیدن به سروری و بلندنظری، داشتن سینه‌ای گشاده در برابر ناملایمات و خطرهای روزگار است، آنکه فاقد این ویژگی ضروری رهبری باشد، شایستگی رهبری را نخواهد داشت، زیرا ظرفیت ندارد و اگر هم بر مسند رهبری بنشیند، بعد از چند روزی زمام امور از دست می‌دهد.

شخصی که از سعه صدر برخوردار است دیگر برایش فرق نمی‌کند که در زندان باشد یا در مسند قدرت و ریاست آنچه برایش اهمیت دارد رضایت خداوند می‌باشد در هر کجا که



رضایت او را به دست آورد آنجا برایش بهشت می‌شود، لذاست که حضرت یوسف (ع) می‌فرماید: «الْبَيْتُ أَحَبُّ» (یوسف/۳۳) یعنی زندان را از کاخی که در آن معصیت وجود دارد دوست‌تر دارم.

سعه‌صدر حضرت یوسف (ع) آن‌قدر زیاد بود که از بزرگ‌ترین جنایتی که برادرانش در حقش انجام دادند، گذشت نمود و نه تنها انتقام نگرفت بلکه آن‌ها را بخشید. برادرانش دو جنایت بزرگ در حق او انجام دادند یکی اینکه تصمیم قتلش را گرفته بودند و به دلایلی موفق نشدند ولی آواره شهر و دیارش نمودند و دیگر اینکه تهمت دزدی که بدترین و ناجوانمردانه‌ترین عمل است به آن حضرت زدند. مع ذلک قرآن می‌فرماید: وقتی برادران، حضرت یوسف (ع) را شناختند، از آن‌جهت که جنایتشان خیلی بزرگ بود خجالت می‌کشیدند که در برابر او بایستند و به چهره‌اش نگاه کنند اما آن مدیر رحمانی بدون اینکه به سابقه و جرم آنان نگاه کند با کمال بزرگواری و به‌دوراز هرگونه کینه‌توزی و انتقام‌جویی می‌فرماید: «قَالَ لَا تَثْرِيبَ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ يَغْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ وَ هُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ» (یوسف/۹۲) امروز سرزنشی بر شما نیست خدا شمارا می‌آمرزد و او مهربورترین مهربورزان است. بر این اساس یکی از شرط‌های رهبری بردباری و شکیبایی است که بدون آن کار به انجام نمی‌رسد و در اداره امور و مردم‌مداری یاوری چون بردباری و سعه‌صدر نیست.

۴- الفت و محبت

یکی دیگر از روش‌های که تأثیر بسزایی در نفوذ در دیگران دارد، مسئله انس گرفتن به دیگران و محبت کردن به آن‌هاست. تقریباً همه انسان‌ها در این خصیصه باهم مشترک‌اند و این یک اصل و قاعده کلی است که هر کس به آن‌ها لطف و محبت کند او را دوست دارند و دل درگرو او می‌گذارند و به او رو می‌آورند. امیر مؤمنان حضرت علی (ع) در تبیین این اصل



کلی، دل انسان را وحشی و گریزان معرفی کرده و تنها راه نفوذ در آن را الفت و محبت دانسته است (شفیعی و دیگران، ۱۳۸۵: ۱۹۲). آن حضرت می‌فرماید: «قُلُوبُ الرِّجَالِ وَحْشِيَّةٌ فَمَنْ تَأَلَّفَهَا أَقْبَلَتْ عَلَيْهِ» (عاملی، ۱۴۰۹: ۱۵۸/۱۲) دل‌های مردمان وحشی است، پس آنکه به آن‌ها الفت و محبت ورزد، به او روی می‌آورند. حضرت یوسف (ع) قلبی سرشار از محبت و انس نسبت به همه انسان‌هایی که امید هدایت در آنان می‌رفت داشت، الفت و محبت او نسبت به مردم به حدی بود که همگان را در اولین برخورد شیفته و معذوب خویش می‌کرد، تا آنجا که محبت او در دل آنان جای می‌گرفت، و موجب اطاعت و پیروی آنان از وی می‌گردید.

نمونه‌های از عشق‌ورزی و محبت بی‌حد و حصر حضرت یوسف (ع):

۱. کمک به نیازمندان: در حدیث نقل شده است که حضرت یوسف (ع) در زندان اگر جای کسی تنگ بود توسعه می‌داد و اگر نیازمند می‌شدند رفع نیازشان می‌کرد و اگر بیمار می‌شدند پرستاری‌شان را می‌کرد. (سیوطی، ۱۴۰۴: ۵۳۷/۴؛ حویزی، ۱۴۱۵: ۴۲۵/۲). با توجه بدین روایت بعضی از مفسرین عملکرد نیکوی وی را در قبال همراهان و صاحبان خویش و عیادت از مریضان و آنیس بودن با افسردگان و ناراحتان دلیل مراجعه همبندانش به او برای تعبیر رؤیا دانسته‌اند، لذا مفسران می‌گویند یکی از دلایل اینکه همبندانش به او لقب محسن داده‌اند و گفتند: «إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ» (یوسف/۳۶) به خاطر دستگیری و کمک به نیازمندان بوده است (طبری، ۱۴۱۲: ۱۲/۱۲۸؛ نیشابوری، ۱۴۲۲: ۵/۲۲۳).

۲. گره‌گشایی: وقتی آن دو همبندش خواب می‌بینند و سبب هراس آنان می‌شود نسبت به تعبیر آن رجوع می‌کنند به حضرت یوسف (ع) و او هم بدون درخواست مزد و پاداش با آغوش باز می‌پذیرد که از دانشی که خداوند برایش عطا نموده است در اختیار آنان بگذارد و آنان را از این نگرانی و اضطراب درآورد و تعبیر خوابشان را بیان کند. لذا می‌فرماید: «تَبَّأْتُكُمَا بَتَّاءُيْلِهِ» (یوسف/۳۷) از تعبیر آن شمارا باخبر سازم، همچنین هنگامی که رفیق همبندش برای



تعبیر خواب پادشاه به او مراجعه می کند، باوجوداینکه به ناحق زندانی اش نموده و در حقش جفا کرده بودند، به جای اینکه به فکر رهایی از زندان باشد و شرط بگذارد که اگر از زندان آزاد شوم تعبیر آن را خواهم گفت، بدون در نظر گرفتن مسائل شخصی، سریعاً خواب پادشاه را تعبیر نمود تا زوتر به فکر چاره باشند و این یعنی بی نهایت عشق ورزیدن به عباد الله.

۳. تصحیح باورها: از آنجاکه الفت و محبت نسبت به انسان ها در او زیاد بود از اینکه می دید مردم زمانش بی راهه می روند و راه را بر دیگران می بندند، و پیرو اعتقادات و باورهای غلطی هستند (بت پرستی و ثنویت و عدم ایمان به معاد از جمله اعتقادات و باورهای مردم مصر باستان بود و این مطلب از خود آیات شریفه قرآن قابل استفاده است) که هیچ مبنای عقلی و نقلی درست ندارد، غمگین و ناراحت بود و به دنبال فرصت می گشت که راه صحیح و درست را به آنان بگوید، لذا در اولین فرصت که پیش آمد شروع نمود به تصحیح باورها و راه درست را از راه نادرست به آنان تعلیم دادن. حضرت یوسف (ع) به خاطر عشق و علاقه ای که به بندگان الهی داشت سعی و تلاش فراوانی نمود و سختی های زیادی را با جان دل خرید تا آنان متنبه بشوند و از تیره گونی و بدبختی و پیروی کورکورانه از عقاید غلط نیاکان نجات یابند تا زندگی توأم باسعادت و شرافت داشته باشند.

۴. گذشت و چشم پوشی از خطای دیگران: رأفت و مهربانی و دلسوزی وی اجازه نمی دهد که حس انتقام جویی در او ایجاد شود لذا مشاهده می شود کسانی که در حقش ظلم و ستم روا داشته اند می گذرد. بزرگ ترین جنایت را برادرانش در حقش انجام دادند و او را از دامن گرم خانواده گرفته و آواره شهر و دیارش نمودند ولی چشم پوشی نمود و آنان را بخشید نه تنها بخشید بلکه در کنار خویش جای شان داد؛ لذا قرآن می فرماید: به خاطر حسادت و کینه ای که در دل آنان رخنه کرده بود تصمیم بر قتلش گرفتند و اما سرانجام از قتلش صرف نظر نموده او را در چاه انداختند: «أَنْ يَجْعَلُوهُ فِي غِيَابَتِ الْجُبِّ» (یوسف/۵۵) اما عکس العمل حضرت



یوسف (ع) در قبال این جنایت بزرگ برادران چیزی جز گذشت و جوانمردی نبود، در عین قدرت بر انتقام فرمود: «...لَا تَتْرِبَ عَلَيْكُمُ الْأَيُّومَ يُعْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ وَ هُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ» (یوسف/۹۲). این گونه رفتار و برخورد نهایت محبت و توجه به دیگران را می‌رساند. قلب سرشار از محبت و رأفت او نسبت به تک‌تک انسان‌ها هیچ‌گاه باعث نشد که به فکر انتقام بیفتد لذا وقتی هم خداوند اسباب رهایی از زندان را برایش فراهم کرد و قدرت برتری و انتقام‌گیری را نیز به او عطا کرد و این چیزی جز عشق و علاقه فوق‌العاده حضرت یوسف (ع) نسبت به مخلوقات الهی نمی‌توانست باشد.

۵. تلاش برای رفاه مردم: وقتی که وضعیت بحرانی کشور مصر را پیش‌بینی کرد و دید که در صورت عدم تدبیر و چاره‌اندیشی قحطی و گرسنگی و هلاکت مردم بیچاره حتمی است، نهایت تلاش و کوشش خودش را انجام داد و در قالب طرح‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت جلوی فاجعه دل‌خراش را گرفت تا مردم در رفاه و آسایش زندگی کنند، باوجوداینکه مردم بت‌پرست بودند ولی الفت و محبت حضرت یوسف (ع) باعث شد که به آنان کمک کند. بنابراین یکی دیگر از ابزارهای که موجب نفوذ و تأثیرگذاری حضرت یوسف (ع) در افراد و گروه‌ها و... شد الفت و محبت وی نسبت به آنان بود؛ چون خداوند متعال انسان‌ها را به گونه‌ای آفریده است که دوست دارند مورد محبت و توجه دیگران واقع شوند و هرکس که به آنان محبت کند شیفته او می‌گردند و تحت تأثیر او قرار می‌گیرند. حضرت یوسف (ع) با رأفت و مهربانی که داشت توانست در افراد و گروه‌های جامعه نفوذ کند و هدایت و رهبری آنان را به دست گیرد و همان‌طور که ملاحظه شد تمامی افرادی که با ایشان در ابتدا خصومت و کینه‌توزی داشته‌اند بعد از اینکه مورد لطف و محبت و عفو و بخشش او قرار گرفتند از جمله طرف داران و دوستداران سرسخت او شدند و حاضر بودند که در راه او از جان خود نیز بگذرند.



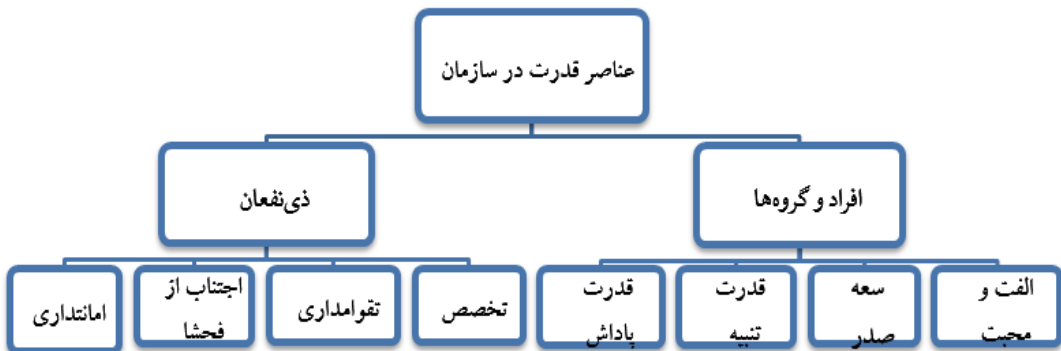
یکی دیگر از مسائل اخلاقی اجتماعی که نقش مهمی در تأثیرگذاری بر دیگران و نفوذ در آنان دارد، این است که انسان بدی‌های دیگران را با خوبی و نیکی جواب دهد، و هرچقدر که انسان در مقابل بدی‌های دیگران بخشش و محبت نشان دهد احتمال تأثیرگذاری‌اش بر آنان افزایش خواهد یافت. البته این به معنای این نیست که انسان همیشه بدی‌های دیگران را نادیده بگیرد و آنان از این نادیده گرفتن سوءاستفاده کنند، بلکه به معنای این است که با نادیده گرفتن احتمال متنبه شدن طرف مقابل وجود داشته باشد و این خصوصیت در حضرت یوسف (ع) وجود داشت و آن حضرت (ع) با تدبیر مدبرانه، پیوندهای گسسته را ترمیم نمود و این بزرگ‌ترین درس است برای پیروان رسولان الهی که می‌توانند با چشم‌پوشی و گذشت و سعه‌صدر و جوانمردی، در مسیری که خشنودی حق در آن مسیر است، گام بردارند.





مدل مفهومی پژوهش

عناصری که در مقوله قدرت در سازمان با توجه به داستان حضرت یوسف (ع) مطرح است، از دو زاویه و منظر مورد بحث و بررسی قرار گرفت؛ عناصری از قییب امانت داری، پرهیز از فحشا، تقوآمداری و تخصص که سبب قدرت و نفوذ در ذی نفعان و صاحبان قدرت می شود و همچنین عناصری که در مسئله نفوذ در افراد و گروه ها دخیل است و مهمترین آنها عبارتند از قدرت پاداش، قدرت تنبیه، سعه صدر و الفت و محبت. با توجه به این عناصر مذکور، نیروهای محرکه و قدرت و نفوذ در سازمان جهت یافته و مهندسی می گردد که نتیجه آن یا کاهش و یا رشد بازدهی و بهره‌وری خواهد بود.





نتیجه

بر پایه مطالب ذکر شده مشخص گردید مؤلفه‌های قدرت در سازمان از منظر قرآن کریم که عبارت بودند از: امانت‌داری، اجتناب از زشتی و فحشا، تقوا مداری، تخصص و اطلاعات، قدرت پاداش، قدرت اجبار، سعه صدر، دفع بدی به خوبی، الفت و محبت با مؤلفه‌های قدرت در سازمان از منظر دانش مدیریت متفاوت است. زیرا دانش مدیریت رایج به برخی از عوامل مذکور از قبیل اجتناب از زشتی و فحشا، الفت و محبت و امثال ذلک هیچ بهایی نمی‌دهد هر چند که اخیراً به مباحث خود کنترلی و اخلاقیات روی آورده است. اما قرآن کریم نه تنها توجه نمی‌کند بلکه شرط کارآمدی و اثربخشی هدایت و رهبری در سازمان را در این عوامل می‌داند؛ زیرا یافته‌های تجربی و دستاوردهای عقلانی را که دایره فهم و درکشان محدود است کافی نمی‌داند. همچنین فهمیده شد که حضرت یوسف (ع) - که هم در مقام نظر و هم در مقام عمل، عامل به این مؤلفه‌ها بوده است - توانست در ذی نفعان و صاحبان قدرت که عبارت بودند از: پادشاه، عزیز مصر و زلیخا و زیرمجموعه آنان و همچنین در افراد و گروه‌ها، که عبارت بودند از: برادرانش، زندانیان و سایر اشخاصی که به نحوی با حضرت در ارتباط بودند، نفوذ نموده، اعمال و رفتار و کردار آنان را در جهت تحقق اهداف سازمانی خود هدایت و رهبری کند و تحولات عظیمی در حوزه جهان‌داری و جهان‌بانی و جهان‌آرایی پدید آورد، تحولاتی که از ارزش‌های الهی و توحیدی سرچشمه گرفته بود، ایشان با آن مدیریت و رهبری دقیق و نیکوی که داشت توانست نیروی انسانی عظیمی که در مصر وجود داشت و از لحاظ روحی و معنوی خفته و خوابیده بود را بیدار سازد و رفتارهایشان را جهت‌دهی به سوی کرامت انسانی و فطرت توحیدی نماید. ایشان ارزش‌ها و انگیزه‌های واقعی و راستین را جایگزین باورها و معیارهای ناسامان کرد و در نهایت در سازمان خویش برنامه‌ریزی، سازماندهی و سایر وظایف مدیریتی را در سمت و سوی ارزش‌های معنوی و توحیدی سامان بخشید.



منابع

قرآن کریم؛ با ترجمه: محمدعلی رضایی اصفهانی و همکاران، قم، مؤسسه تحقیقاتی فرهنگی دار الذکر، اول ۱۳۸۳ش.

۱. ابن عاشور، محمد بن طاهر، التحرير و التنوير، بيروت، مؤسسه التاريخ العربی، اول ۱۴۲۰هـ-۲۰۰۰م.
۲. ابن منظور، محمد بن مکرم، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ۱۴۱۴ق.
۳. أبو عبد الله البخاری الجعفی، محمد بن اسماعیل، صحيح البخاری، تحقیق: د. مصطفی ديب البغا، دار النشر، دار ابن كثير اليمامة - بيروت، الطبعة الثالثة، ۱۴۰-۱۹۸۷.
۴. آلوسی، سید محمود، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، دارالکتب العلمیه، بيروت، ۱۴۱۵ق.
۵. آمدی، عبدالواحد بن محمد، تصنيف غرر الحكم و درر الكلم، مؤسسه فرهنگی دارالحديث، قم، ۱۳۹۵ش.
۶. بیضاوی، عبدالله بن عمر، أنوار التنزيل و أسرار التأويل، دار احیاء التراث العربی، بيروت، اول ۱۴۱۸ق.
۷. پیروز، علی آقا، و دیگران، زیر نظر دکتر سید مهدی الوانی، مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۴.
۸. تقوی دامغانی، سید رضا، نگرشی بر مدیریت اسلام، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی، نهم ۱۳۷۸.



۹. ثعلبی نیشابوری ابواسحاق احمد بن ابراهیم، الکشف و البیان عن تفسیر القرآن، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ۱۴۲۲ق.
۱۰. جعفری، یعقوب، تفسیر کوثر، قم، مؤسسه انتشارات هجرت، اول ۱۳۸۱.
۱۱. جوادی آملی، عبدالله، تفسیر موضوعی قرآن کریم، تنظیم و ویرایش، علی اسلامی، قم، اول ۱۳۸۷.
۱۲. جوادی آملی، عبدالله، تفسیر موضوعی قرآن کریم سیره پیامبران علیهم السلام در قرآن، قم، مرکز نشر اسراء، ۱۳۷۹.
۱۳. جوادی آملی، عبدالله، تفسیر موضوعی قرآن کریم مراحل اخلاق در قرآن، قم، مرکز نشر اسراء، ۱۳۷۷.
۱۴. خدمتی، ابوطالب، پیروز، علی آقا، شفیعی، عباس، مدیریت علوی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۱.
۱۵. دهخدا، علی اکبر، لغت نامه، تهران، چاپ دانشگاه تهران، ۱۳۲۵ خورشیدی.
۱۶. رازی، فخرالدین ابوعبدالله محمد بن عمر، مفاتیح الغیب، بیروت، دار احیاء التراث العربی، ۱۴۲۰ق.
۱۷. راغب اصفهانی، محمد بن حسین، المفردات فی غریب القرآن، ترجمه غلامرضا خسروی، تهران، مرتضوی، ۱۳۷۴.
۱۸. رضایی اصفهانی، محمد علی، علوم قرآن ۲ (اعجاز قرآن در علوم طبیعی و انسانی)، قم، مرکز بین المللی ترجمه و نشر المصطفی (ص)، چاپ اول: ۱۳۹۲.
۱۹. زمخشری محمود، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل، دار الکتب العربی، بیروت، ۱۴۰۷ق.



۲۰. سیوطی، جلال الدین، الدر المنثور فی التفسیر المأثور، دارالفکر، بیروت، ۱۹۹۳، م ۱۴۱۴۰هـ.
۲۱. شیخ حر عاملی، محمد بن حسن، وسائل الشیعة، قم، مؤسسه آل البيت (ع)، ۱۴۰۹ق.
۲۲. طباطبائی، سید محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۱۷ق.
۲۳. طبرسی فضل بن حسن، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران، انتشارات ناصر خسرو، ۱۳۷۲ ش.
۲۴. طبری، ابوجعفر محمد بن جریر، جامع البیان فی تفسیر القرآن، ج ۱۲، بیروت، دارالمعرفه، ۱۴۱۲ق.
۲۵. طریحی، فخرالدین، مجمع البحرین، تهران، کتاب فروشی رضوی، ۱۳۷۵ش.
۲۶. طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت، دار احیاء التراث العربی، بی تا.
۲۷. طوسی، محمد بن الحسن، الأمالی، قم، دار الثقافة، ۱۴۱۴ق.
۲۸. عباس شفیعی، ابوطالب خدمتی، علی آقا پیروز، زیر نظر حسن میرزایی اهرنجان، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۸۵.
۲۹. عباس نژاد، محسن، و دیگر همکاران، قرآن، مدیریت و علوم سیاسی (راهنمای پژوهش در قرآن و علوم روز) مؤسسه انتشارات بنیاد پژوهش‌های قرآن حوزه و دانشگاه، نوبت اول اردیبهشت ۱۳۸۴.
۳۰. عروسی، حویزی، عبد علی بن جمعه، تفسیر نور الثقلین، قم، انتشارات اسماعیلیان، ۱۴۱۵.
۳۱. علاقه بند، علی، مدیریت عمومی، تهران، نشر روان، چاپ بیست و چهارم ۱۳۹۰.



۳۲. فتح الباری، احمد بن علی بن حجر العسقلانی، فتح الباری شرح صحیح البخاری،

بیروت، دار الکتب العلمیه، دوم ۱۴۱۸-۱۹۹۷.

۳۳. فراهیدی، خلیل بن احمد، کتاب العین، قم، انتشارات هجرت، ۱۴۱۰ ق.

۳۴. قرائتی، محسن، تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ۱۳۸۳ ش.

۳۵. قرشی، سید علی اکبر، تفسیر احسن الحدیث، تهران، بنیاد بعثت، ۱۳۷۷ ش

۳۶. کرمی، حویزی محمد، التفسیر لکتاب الله المنیر، قم، چاپخانه علمیه، ۱۴۰۲ ق.

۳۷. کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی، محقق و مصحح، غفاری علی اکبر و آخوندی،

محمد، تهران، دار الکتب الاسلامیه، ۱۴۰۷ ق.

۳۸. محمد رشید بن علی رضا، تفسیر القرآن الحکیم (تفسیر المنار)، الهیة المصریة العامه

للکتاب، ۱۹۹۰ م

۳۹. مکارم شیرازی، ناصر، و جمعی از همکاران، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب

الاسلامیه، ۱۳۷۴ ش.

۴۰. نبوی، محمدحسن، مدیریت اسلامی، تهران، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی،

اول ۱۳۷۶.

۴۱. نراقی، ملا احمد بن محمد مهدی، معراج السعاده، تهران، جاویدان، بی تا.

۴۲. هاشمی رفسنجانی، اکبر، و جمعی از محققان مرکز فرهنگ و معارف قرآن، تفسیر

راهنما، قم، بوستان کتاب قم (انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم)،

دوم ۱۳۸۱.



References

The Holy Qur'an. Translated by Mohammad Ali Rezaei Esfahani and collaborators. Qom: Dar al-Dhikr Research and Cultural Institute, 1st ed., ۲۰۰۴ [۱۳۸۳ SH].

۱. 'Alaqaband, Ali. *General Management*. Tehran: Ravan Publishing, ۲۴th ed., ۲۰۱۱ [۱۳۹۰ SH].
۲. 'Arusi Hawizi, 'Abd 'Ali ibn Jum'ah. *Tafsir Nur al-Thaqalayn*. Qom: Esma'iliyan Publications, ۱۹۹۴ [۱۴۱۰ AH].
۳. Abbasnejad, Mohsen, et al. *Qur'an, Management, and Political Sciences: A Research Guide to the Qur'an and Contemporary Sciences*. Qom: Foundation for Qur'anic Research of Hawzah and University, 1st ed., ۲۰۰۵ [۱۳۸۴ SH].
۴. Al-Alusi, Sayyid Mahmoud. *Ruh al-Ma'ani fi Tafsir al-Qur'an al-'Azim*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, ۱۹۹۵ [۱۴۱۰ AH].
۵. Al-Bukhari al-Ju'fi, Muhammad ibn Isma'il. *Sahih al-Bukhari*, ed. Dr. Mustafa Dib al-Bugha. Beirut: Dar Ibn Kathir al-Yamamah, ۳rd ed., ۱۹۸۷ [۱۴۰۷ AH].
۶. Al-Farahidi, Khalil ibn Ahmad. *Kitab al-'Ayn*. Qom: Hijrat Publications, ۱۹۸۹ [۱۴۱۰ AH].
۷. Al-Hurr al-'Amili, Muhammad ibn al-Hasan. *Wasā'il al-Shī'a*. Qom: Al al-Bayt Institute, ۱۹۸۸ [۱۴۰۹ AH].
۸. Al-Kulayni, Muhammad ibn Ya'qub. *Al-Kafi*, eds. 'Ali Akbar Ghafari and Muhammad Akhundi. Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, ۱۹۸۷ [۱۴۰۷ AH].
۹. Al-Suyuti, Jalal al-Din. *Al-Durr al-Manthur fi al-Tafsir bi al-Ma'thur*. Beirut: Dar al-Fikr, ۱۹۹۳ [۱۴۱۴ AH].
۱۰. Al-Tabari, Abu Ja'far Muhammad ibn Jarir. *Jami' al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an*, Vol. ۱۲. Beirut: Dar al-Ma'rifah, ۱۹۹۲ [۱۴۱۲ AH].
۱۱. Al-Tabarsi, Fadl ibn Hasan. *Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an*. Tehran: Naser Khosrow Publications, ۱۹۹۳ [۱۳۷۲ SH].
۱۲. Al-Turayhi, Fakhr al-Din. *Majma' al-Bahrayn*. Tehran: Razavi Bookstore, ۱۹۹۶ [۱۳۷۵ SH].
۱۳. Al-Tusi, Muhammad ibn al-Hasan. *Al-Amali*. Qom: Dar al-Thaqafah, ۱۹۹۳ [۱۴۱۴ AH].
۱۴. Al-Tusi, Muhammad ibn al-Hasan. *Al-Tibyan fi Tafsir al-Qur'an*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, n.d.



۱۵. Al-Zamakhshari, Mahmud. *Al-Kashshaf 'an Haqa'iq Ghawamid al-Tanzil*. Beirut: Dar al-Kitab al-'Arabi, ۱۹۸۷ [۱۴۰۷ AH].
۱۶. Amidi, 'Abd al-Wahid ibn Muhammad. *Ghurur al-Hikam wa Durar al-Kalim*. Qom: Dar al-Hadith Cultural Institute, ۲۰۱۶ [۱۳۹۵ SH].
۱۷. Baydawi, 'Abdullah ibn 'Umar. *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta'wil*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, ۱st ed., ۱۹۹۷ [۱۴۱۸ AH].
۱۸. Dehkhoda, Ali Akbar. *Loghat-Nameh*. Tehran: University of Tehran Press, ۱۹۴۶ [۱۳۲۵ SH].
۱۹. Hashemi Rafsanjani, Akbar, and researchers from the Center for Qur'anic Culture and Teachings. *Tafsir Rahnama*. Qom: Bustan-e Ketab (Office of Islamic Propagation), ۲nd ed., ۲۰۰۲ [۱۳۸۱ SH].
۲۰. Ibn Ashur, Muhammad ibn Tahir. *Al-Tahrir wa al-Tanwir*. Beirut: Arab Historical Foundation, ۱st ed., ۲۰۰۰ [۱۴۲۰ AH].
۲۱. Ibn Hajar al-'Asqalani, Ahmad ibn 'Ali. *Fath al-Bari Sharh Sahih al-Bukhari*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, ۲nd ed., ۱۹۹۷ [۱۴۱۸ AH].
۲۲. Ibn Manzur, Muhammad ibn Makram. *Lisan al-'Arab*. Beirut: Dar Sadir, ۱۹۹۳ [۱۴۱۴ AH].
۲۳. Jafari, Ya'qub. *Tafsir-e Kowthar*. Qom: Hijrat Publications, ۱st ed., ۲۰۰۲ [۱۳۸۱ SH].
۲۴. Javadi Amoli, 'Abdullah. *Stages of Ethics in the Qur'an: A Thematic Exegesis*. Qom: Esra Publishing Center, ۱۹۹۸ [۱۳۷۷ SH].
۲۵. Javadi Amoli, 'Abdullah. *The Prophets' Biography in the Qur'an: A Thematic Qur'anic Exegesis*. Qom: Esra Publishing Center, ۲۰۰۰ [۱۳۷۹ SH].
۲۶. Javadi Amoli, 'Abdullah. *Thematic Exegesis of the Holy Qur'an*, ed. Ali Eslami. Qom: ۱st ed., ۲۰۰۸ [۱۳۸۷ SH].
۲۷. Karami Hawizi, Muhammad. *Tafsir li-Kitab Allah al-Munir*. Qom: Ilmiyya Teahouse, ۲۰۲۱ [۱۴۰۲ AH].
۲۸. Khedmati, Abu Talib; Pirooz, Ali Agha; Shafi'i, Abbas. *'Alawi Management*. Qom: Research Center of Hawzah and University, ۲۰۰۲ [۱۳۸۱ SH].
۲۹. Makarem Shirazi, Naser, and collaborators. *Tafsir-e Nemuneh*. Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, ۱۹۹۵ [۱۳۷۴ SH].



۳۰. Nabavi, Mohammad Hasan. *Islamic Management*. Tehran: Publications of the Office of Islamic Propagation, ۱st ed., ۱۹۹۷ [۱۳۷۶ SH].
۳۱. Naraqī, Mulla Ahmad ibn Muhammad Mahdi. *Mi'raj al-Sa'adah*. Tehran: Javidan, n.d.
۳۲. Pirooz, Ali Agha, et al., supervised by Dr. Seyed Mahdi Alvani. *Management in Islam*. Qom: Research Institute of Hawzah and University, ۲۰۰۵ [۱۳۸۴ SH].
۳۳. Qara'ati, Mohsen. *Tafsir-e Nur*. Tehran: Cultural Center of Qur'anic Lessons, ۲۰۰۴ [۱۳۸۳ SH].
۳۴. Qureshi, Sayyid Ali Akbar. *Tafsir-e Ahsan al-Hadith*. Tehran: Ba'that Foundation, ۱۹۹۸ [۱۳۷۷ SH].
۳۵. Raghīb Esfahani, Muhammad ibn al-Husayn. *Al-Mufradat fi Gharib al-Qur'an*, trans. Gholamreza Khosravi. Tehran: Morteza Publications, ۱۹۹۵ [۱۳۷۴ SH].
۳۶. Rashid Rida, Muhammad. *Tafsir al-Qur'an al-Hakim (Tafsir al-Manar)*. Cairo: Egyptian General Book Organization, ۱۹۹۰.
۳۷. Razi, Fakhr al-Din Muhammad ibn 'Umar. *Mafatih al-Ghayb*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, ۲۰۰۰ [۱۴۲۰ AH].
۳۸. Rezaei Esfahani, Mohammad Ali. *Qur'anic Sciences 2: The Miracle of the Qur'an in Natural and Human Sciences*. Qom: Al-Mustafa International Translation and Publishing Center, ۱st ed., ۲۰۱۳ [۱۳۹۲ SH].
۳۹. Shafi'i, Abbas; Khedmati, Abu Talib; Pirooz, Ali Agha; under the supervision of Hassan Mirzaei Ahranajani. *Organizational Behavior with an Islamic Approach*. Qom: Research Institute of Hawzah and University, ۲۰۰۶ [۱۳۸۵ SH].
۴۰. Tabataba'i, Sayyid Muhammad Husayn. *Al-Mizan fi Tafsir al-Qur'an*. Qom: Islamic Publishing Office of the Seminary Teachers of Qom, ۱۹۹۶ [۱۴۱۷ AH].
۴۱. Taqavi Damghani, Seyed Reza. *An Islamic Perspective on Management*. Tehran: Islamic Propagation Organization, ۹th ed., ۱۹۹۹ [۱۳۷۸ SH].
۴۲. Tha'labi al-Nishaburi, Abu Ishaq Ahmad ibn Ibrahim. *Al-Kashf wa al-Bayan 'an Tafsir al-Qur'an*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, ۲۰۰۱ [۱۴۲۲ AH].