

Analyzing The Role Of Quranic Anthropology In The Management Of The Organization With A Focus On The Issue Of Temperament

Farshid Yousofvand¹  | Dr. Abotaleb Shafaghat^{2*}  | Dr. Reza Hosnavi³ 

1. usofvand.farshid@Mut.ac.ir

2. shafaghat@mut.ac.ir

3. Hosnavi@mut.ac.ir

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 18 March 2021

Revised: 10 June 2021

Accepted: 16 June 2021

ABSTRACT

Objective: Islamic Management

Methodology: Quantitative content analysis

Conclusion: Achieving a framework of influential components in the organization under the four domains of human nature in the Qur'an

Originality: Thematic

Keywords:

Anthropology,
Temperament,
Islamic Management,
Organization.

Cite this article: Yousofvand, Farshid, Shafaghat, Abotaleb, & Hosnavi, Reza. (2022). Analyzing The Role Of Quranic Anthropology In The Management Of The Organization With A Focus On The Issue Of Temperament . *Academic Librarianship and Information Research*, 54 (4), 1-20. DOI: 00000000000000000000

© The Author(s).

DOI: 00000000000000000000000000000000

, Vol. , No. , 2020, pp. .

واکاوی نقش انسان شناسی قرآنی در مدیریت سازمان با تمرکز بر مساله فطرت

فرشید یوسفوند*^۱ دکتر ابوطالب شفقت^۲ دکتر رضا حسنوی^۳

چکیده

مدیریت اسلامی جهان‌بینی است که در پی ارائه بهترین راه اداره جامعه است. این بهترین راه بر مبنای ارزش‌های اصلی است که برخاسته از کلام خدا و آموزه‌های پیامبر (ص) و اهل بیت (علیهم‌السلام) است. پژوهش حاضر بر آن است که با گام برداشتن در مسیر شناخت انسان از منظر قرآن، زمینه را برای ایجاد مدیریت سازمانی متناسب با ارزش‌های اسلامی فراهم نماید. البته در قرآن به ابعاد مختلفی از انسان هم چون: جسم، روح، فطرت، نفس و... اشاره شده است که در این پژوهش تمرکز بر مساله فطرت بوده است و در واقع انسان فطری از منظر قرآن مورد واکاوی قرار گرفته است چراکه پرداختن به تمامی ابعاد انسان در قرآن کاری سخت و سنگین می‌باشد که تلاش صاحب نظران این عرصه را می‌طلبد.

هدف اصلی این پژوهش تبیین نقش انسان‌شناسی قرآنی بر خواسته از فطرت و دسته‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار در مدیریت سازمان بر مبنای آن می‌باشد؛ بر همین اساس در پژوهش حاضر برای حاصل شدن چهارچوبی از مولفه‌های تأثیرگذار در مدیریت سازمان ذیل ساحت‌های فطرت انسان در قرآن تلاش شده است.

این پژوهش از نوع کیفی است و روش تحقیق آن تحلیل محتوای کمی با رویکرد قیاسی می‌باشد. داده‌ها در این پژوهش از طریق مطالعه کتابخانه‌ای و همچنین مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان مرتبط با موضوع، جمع‌آوری شده و به کمک رویکرد قیاسی تلاش شده است که به مؤلفه‌های سازمانی مرتبط با مصداق‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها، دست‌یافته شود؛ سپس در بخش کمی اطلاعات گردآوری شده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته مورد شمارش کمی قرار گرفته و درصد فراوانی هر یک از مؤلفه‌های سازمانی بیان شده، به‌دست آمده است. در نهایت با تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از گردآوری اطلاعات و مبانی تئوریکال موجود در ادبیات پژوهش، چارچوبی از تقسیم‌بندی مؤلفه‌های مدیریتی در سازمان ذیل ساحت‌های چهارگانه فطرت انسان در قرآن معرفی شده است.

هدف: تبیین نقش انسان‌شناسی قرآنی بر خواسته از فطرت و دسته‌بندی مؤلفه‌های تأثیرگذار در مدیریت سازمان بر مبنای آن.

ضرورت: با توجه به آنچه گفته شد و جایگاه و اهمیت بالای علوم انسانی به‌طور عام و مدیریت مبتنی بر انسان‌شناسی اسلامی به‌طور خاص و بنا به تأکیدات مکرر رهبری عظیم شان انقلاب (مدظله‌العالی)، در برهه‌های مختلف؛ متأسفانه این زمینه بسیار مهم در کشور از سوی جامعه دانشگاهی مورد غفلت واقع شده و کمتر به آن پرداخته شده است. لذا با توجه به اهمیت موضوع مطروحه و فرمایشات رهبری مبنی بر لزوم پرداختن به علوم انسانی اسلامی، در این پژوهش سعی شده تا قدمی، هرچند کوچک، در راستای شناخت انسان از منظر آموزه‌های دینی و مرتبط کردن آن با مدیریت در سازمان، برداشته شود.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع کیفی است و روش تحقیق آن تحلیل محتوای کمی با رویکرد قیاسی می‌باشد.

یافته‌ها: دستیابی به چهارچوبی از مولفه‌های تأثیرگذار در مدیریت بر سازمان ذیل ساحت‌های فطری انسان از منظر قرآن.

نتیجه‌گیری: آنچه که درمورد ساحت‌های چهارگانه و تقسیم‌بندی مولفه‌های سازمانی ذیل آنها گفته خواهد شد، سبب شناخت هرچه بیشتر انسان بعنوان مهمترین رکن سازمان از منظر تعالیم دین اسلامی میشود بطوریکه با مبنا قراردادن چارچوب بدست آمده در این پژوهش، در سازمان میتوان تصمیم‌گیری‌ها را بهبود و نوع نگاه به کارکنان را ارتقا (تخصصی تر) بخشید.

کلیدواژه‌ها: انسان‌شناسی، فطرت، مدیریت اسلامی، سازمان

استناد: یوسفوند، فرشید؛ شفقت، ابوطالب؛ و حسنوی، رضا (۱۴۰۰). واکاوی نقش انسان‌شناسی قرآنی در مدیریت سازمان با تمرکز بر مساله فطرت.

^۱ usofvand.farshid@mut.ac.ir

^۲ shafaghat@mut.ac.ir

^۳ Hosnavi@mut.ac.ir

دریافت مقاله:

پذیرش مقاله:

مقدمه

مدیریت به عنوان عمل مدیریتی، همواره بازندگی اجتماعی بشر همراه بوده و به مثابه یک رشته علمی یک سده بیشتر از عمر آن نمی گذرد. مدیریت «فناوری تضمین تحقق اهداف جامعه» است، جامعه‌ای سازمانی که هدف‌های آن در قالب اهداف سازمان‌ها تجلی پیدا کرده است. تحلیل‌های مرسوم عمدتاً ریشه این تحولات را به تغییرات محیط نسبت می‌دهند، ولی تبیین عمیق‌تر خاستگاه این تطورات را در عمق اندیشه متفکران جستجو می‌کنند و به لایه‌های عمیق‌تر آن نظر می‌کنند؛ یعنی به هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و روش‌شناسی. حقیقت آن است که شناخت مدیریت بی‌آنکه به ریشه‌ها و دستگاه اندیشگی آن پرداخته شود، شناختی غیر عمیق است. از این رو شناخت مولد که بتواند در تولید علم مدیریت سهم و نقشی ایفا کند، مستلزم نگاهی فلسفی است (گائینی و حسین زاده، ۱۳۹۱، ص ۱۰۴). این پژوهش از میان لایه‌های زیرین اندیشه فلسفی علم مدیریت، یعنی مسأله فطرت، به انسان‌شناسی پرداخته است.

انسان‌شناسی به عنوان اصلی‌ترین شاخه مطالعات انسانی از دیرباز همواره ذهن بشریت را معطوف به مهمترین مخلوق در جهان هستی، یعنی انسان نموده است. با توجه به پیشرفت علوم در جهان امروز نمی‌توان علم خاصی را عهده‌دار شناخت انسان دانست، چه آنکه پزشکی، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی، ریاضیات، حقوق و... هر یک به نوعی به شناخت یکی از ابعاد وجودی انسان می‌پردازند. ضعف اغلب این نوع شناخت از انسان به جزءنگری آن بازمی‌گردد به گونه‌ای که در فقدان ارتباط با یکدیگر، نمی‌تواند سودمند توصیف شود. از سوی دیگر، عقل انسان نیز محدود و مبتنی بر آزمون و خطا بوده و به شناخت امور بسیاری در عالم، قادر نیست؛ بنابراین در مسیر شناخت انسان، پرسش‌های فراوانی برای او مطرح می‌گردد که علوم فوق‌الذکر، از پاسخ دادن به آن ناتوان است؛ بنابراین حقانیت کتب آسمانی در مسیر شناخت انسان که از سوی پروردگار به وسیله پیامبران الهی فرو فرستاده شده‌اند مشخص می‌گردد؛ به این دلیل که خداوند از آن جهت که آفریننده انسان است، حکیم و کامل و منزّه است، شناختی که از انسان ارائه می‌دهد، شناختی جامع و مانعی به شمار می‌رود (کازرونی، ۱۳۹۴، ص ۲۰۲).

با ظهور اسلام و تعالیم و حیانی، قرآن به عنوان مهمترین منبع، افق‌های جدیدی را برای شناخت انسان گشود. جالب‌ترین نکته هم در مورد مباحث قرآن پیرامون انسان، جامعیت موضوعات و گاه انحصاری بودن مطالب آن است که در کنار هم قرار گرفته‌اند (ناصح و اسدی، ۱۳۹۵، ص ۱۳۰). در مسائل مطروحه در قرآن کریم من باب انسان‌شناسی، ابعاد مختلفی بیان شده است که در این میان یکی از مهمترین و اساسی‌ترین ابعاد انسان فطرت است. فطرت به معنای آفرینش، ایجاد و خلقت است و در میان اهل علم به صفت و حالتی غیر اکتسابی که انسان با آن، قدم به عرصه گیتی می‌نهد نیز اطلاق می‌شود: کیفیت و صفت و حالتی که ذات انسان با آن تکوین یافته است. بر بستر فطرت ساحت‌های وجودی انسان ساخت یافته و نفس او شکل می‌گیرد.

در این پژوهش تلاش شده است که ابتدا با مطالعه و بررسی منابع مرتبط با موضوع، تسلط و اشرافی نسبی نسبت به موضوع ایجاد شود و سپس به تبیین و تشریح موضوع مورد بحث پرداخته شود. روش تحقیق در این پژوهش روش تحلیل محتوای کمی با رویکرد قیاسی بوده است و گردآوری اطلاعات در آن از طریق مصاحبه‌های نیم ساختاریافته انجام پذیرفته است. پر واضح است که پژوهش حاضر تنها در راستای یکی از ابعاد انسان در قرآن که فطرت میباشد قدمی کوچک برداشته و در مورد سایر ابعاد انسان در قرآن مطلبی بیان نکرده است.

۱. مساله اصلی تحقیق

انسان‌شناسی در پیش‌فرض‌های علوم انسانی به‌نوعی ام‌المسائل شمرده می‌شود، زیرا انسان‌محور و به یک معنا، موضوع غالب مسائل انسانی یا مرتبط با آدمی است. دین، علم، عقل، معرفت، اخلاق، هنر، سیاست، مدیریت و مفاهیمی از این دست بدون وجود نوع انسان و حتی تصور او بدون موضوع‌اند. از این رو تمامی نظام‌های فکری و فلسفی در طول تاریخ، به انسان و شناسایی او عنایت داشته‌اند. بی‌تردید انسان در هر یک از این مکاتب با دیگری تفاوت اساسی دارد. بدیهی است که وقتی انسان بر اساس این دیدگاه‌ها، متفاوت بودند، علوم مبتنی بر گونه انسان‌شناسی‌ها نیز تفاوت می‌یابند؛ بنابراین پیش از هر نوع بحث درباره یکی از علوم انسانی باید دیدگاه آن مکتب را درباره انسان کشف کرد تا زمینه طرح مسائل فراهم آید و با آگاهی کامل وارد بحث در آن علم شد (وائث غزنوی، ۱۳۹۰، ص ۶). یکی از علوم انسانی که در سده اخیر دامنه وسیع‌تری یافته و بسیار مهم تلقی شده، دانش مدیریت است. این دانش میان‌رشته‌ای است که خود به‌طور مستقیم از انسان بحث نمی‌کند، بلکه از دستاوردهای سایر علوم انسانی مانند روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی و... که مستقیماً درباره یک بعد از ابعاد انسانی بحث می‌کنند بهره می‌گیرد (وائث غزنوی، ۱۳۹۰، ص ۷). مدیریت مانند هر علم اجتماعی دیگر بر شناخت از انسان یا انسان‌شناسی استوار است، زیرا جامعه حاصل افراد و تجمع آن‌هاست و وظیفه مدیر، هدایت رفتار انسان است. مدیر باید بداند که با چه موجودی سروکار دارد و الا در حین عمل چه‌بسا با نادیده گرفتن ویژگی‌های انسان، شیوه‌های نامناسبی به کار بگیرد که به انفعال و کارایی نداشتن منتهی می‌گردد. از این رو بدون انسان‌شناسی صحیح، داشتن مدیریت موفق امکان‌پذیر نیست. به کمک نگرش انسان‌شناختی، مدیر سبکی از مدیریت را در پیش می‌گیرد (امیری، ۱۳۷۹، ص ۱۸۲). بنابراین شناخت انسان بعنوان پیش زمینه ورود به هر علمی دارای ضرورتی غیرقابل انکار است.

از طرف دیگر، منطبق بر سخنان مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) تحقق اهداف انقلاب اسلامی در پنج مرحله میسر می‌شود که شامل: انقلاب اسلامی، نظام اسلامی، دولت اسلامی، کشور اسلامی و تمدن اسلامی است. نرم‌افزار رسیدن به تمدن اسلامی به‌عنوان غایت اهداف انقلاب اسلامی، علم، دانش و پژوهش عموماً و به‌ویژه علوم انسانی است؛ بنابراین حرکت به سمت ایجاد تحول در تولید علم بومی و علوم انسانی اسلامی و تلاش برای خروج از دایره بسته نقل و ترجمه و به‌کارگیری کورکورانه علوم غربی از ضروریاتی است که هر روز غفلت از آن آسیب‌های جبران‌ناپذیری برای کشور به بار خواهد آورد. فلذا با توجه به اهمیت پرداختن به علوم انسانی اسلامی در جهت تحقق مدیریت اسلامی و نقش انسان و انسان‌شناسی در تحقق آن، در پژوهش حاضر به دنبال دسته‌بندی مولفه‌های موثر در مدیریت سازمان مبتنی بر انسان‌شناسی فطری قرآنی خواهیم بود.

۲. مرور ادبیات

مرکز بررسی‌های دکتريال، در سال ۱۳۸۰ باهدف پر نمودن خلأ مطالعات و بررسی‌های دکتريال^۱ «دین پایه» و «خدا محور» در کشور ایجاد گردیده است. این مرکز پژوهش‌های متعددی را در سطح کلان صورت داده است. یکی از مباحث بنیادین مورد بررسی در این مرکز مطالعات انسان‌شناسی قرآنی می‌باشد، که در قالب رویکرد انسان‌مدار ارائه شده است. این مرکز مطالعات کلانی در حوزه‌های مختلف تمدن‌سازی و جایگاه انسان در روند تمدن‌سازی نوین اسلامی صورت داده است (andishkadeh.ir). روش مطالعه قرآنی در این مرکز، روش دکتريال می‌باشد. در مصاحبه با پژوهش‌گران این مرکز، روشن گردید که روش مطالعه‌ی دکتريال در چهار گام اتیمولوژی (ریشه‌شناختی)، تریمینولوژی (مفهوم‌شناختی)، متدولوژی (روش‌شناختی) و اپیدمیولوژی (فراگیرسازی‌شناختی) مورد مذاقه قرار می‌گیرد. در گام نخست، ریشه و مبانی مفاهیم روشن می‌شود. در گام دوم معین می‌گردد که مفاهیم

موردنظر چه تغییر و تحولی یافته‌اند. در گام سوم روش پرداختن و عینی‌سازی مفاهیم بررسی می‌گردد. در گام چهارم فراگیر شدن مفاهیم موردنظر خواهد بود. بر مبنای مطالعات انسان‌شناسی صورت گرفته در این مرکز (۱۳۸۸)، انسان‌شناسی را در دو بُعد کیستی و چیستی می‌توان مورد بررسی قرارداد. اما در نگاه قرآنی کیستی انسان در گام نخست مطرح است. کیستی انسان از فطرت و با دمیده شدن روح در او آغاز می‌گردد. انسان از سه ساحت جسم، روح و نفس ساخت یافته است. جسم و روح توسط خداوند به انسان اعطاء شده و آنچه که انسان مسئول ساخت و پرورش آن است، نفس اوست که بر بستر فطرت انسان ساخت یافته است. نفس انسان دارای چهار ساحت یا لایه‌ی صدر، شغاف، قلب و فؤاد می‌باشد. هر یک از این لایه‌ها دارای حالت‌ها، قوت‌ها، نهایت‌ها و غایت‌های ویژه‌ای خود هستند. منظور از حالت، عاملی است که رفتار و یا کنشی را موجب می‌گردد؛ مثلاً حالت شادی، غم، حب و یا بغض. حاصل پژوهش‌های این مرکز در امر انسان‌شناسی قرآنی (۱۳۸۸) در قالب نقشه انسان در قرآن ارائه شده است که در شکل ۱، بخشی از آن را که لازمه بحث و مرتبط با زمینه پژوهش حاضر می‌باشد، می‌توان مشاهده نمود.

نفخت								
فطرت								
فؤاد		قلب		شغاف		صدر		ساحت
اعمی	رؤیت	مريض قسى	سليم منيب	تبرى	تولى	ضيغ	شرح	
باطل	حق	كفر	ايمان	بغض	حب	حزن	فرح	

شکل (۱) نقشه مبتنی بر فطرت انسان در قرآن

با توجه به اینکه نقشه انسان در قرآن (۱۳۸۸) به عنوان تئوری و دیدگاه پایه در این پژوهش موردنظر است، در ادامه به توضیح مختصر هر یک از جزئیات این نقشه پرداخته خواهد شد.

۱.۲. بررسی نقشه انسان در قرآن از نظر مرکز بررسی‌های دکتینال

در وادی قرآن سخن از کیستی انسان است. وقتی پرسش از کیستی است، پس منشأ او اهمیت می‌یابد. آفرینش ۱ و انشاء ۲ انسان توسط خالق او رقم خورده است. در مراحل بعدی خلقت، قرآن روند شکل‌گیری بُعد مادی انسان از تراب تا نطفه و مراحل جنینی و شکل‌دهی به آن را بیان می‌دارد ۳. در ادامه به مرحله‌ی مهم نفخه‌ی روح الهی اشاره می‌کند. از نظر علامه جوادی آملی (۱۳۹۲)، روح دو قوه‌ی فطرت و طبیعت را در بردارد.

^۱ قل هو الذی ذراکم فی الارض و الیه تحشرون (سوره ملک، آیه ۲۴)

^۲ وهو الذی انشاکم من نفس واحدہ فمستقر و مستودع قد فصلنا الایات لقوم یفقهون (سوره انعام، آیه ۹۸)

^۳ هو الذی خلقکم من تراب ثم من نطفه ثم من علقه ثم یخرجکم طفلاً ثم لتبلغوا اشدکم ثم لتکونوا شیوخاً و منکم من یتوفی من قبل و لتبلغوا اجلاً مسمی و لعلکم تعقلون (سوره غافر، آیه ۶۷)

قال له صاحبه و هو یحاوره ا کفرت بالذی خلقک من تراب ثم من نطفه ثم سواک رجلاً (سوره کهف، آیه ۳۷)

ثم خلقنا النطفه علقه فخلقنا العلقه مضغه فخلقنا المضغه عظاماً فکسونا العظام لحماً ثم انشاهنا خلقاً آخر فتبارک الله احسن الخالقین (سوره مؤمنون، آیه ۱۴)

در یک دسته‌بندی کلی، از نظر قرآن کریم، انسان دارای سه بُعد جسم، روح و نفس است. روح ذاتاً و فعلاً مجرد است و عامل حیات بخش نخستین در انسان است، که توسط خداوند به او اعطاء شده است. نفس اما ذاتاً مجرد است، اما فعل او در ارتباط با جسم و ابعاد مادی وجود انسان شکل می‌گیرد؛ (مصری و همکاران، ۱۳۹۳) یعنی نفس حاصل ارتباط بین جسم و روح انسان است. انسان که با دریافت روح حیات می‌یابد، در طول حیات نفس خویش را می‌سازد. با گذر از بعد جسمی انسان، ابتدا با واژه‌ی فطرت مواجه می‌شویم. فطرت به معنای «شق و پاره کردن، شکافتن و آفرینش است؛ که دلالت بر نوع خاصی از آفرینش دارد» (ملکی، ۱۳۸۶، ص ۱۴۵). در حدیثی از ابن عباس، پسرعموی پیامبر، آمده است؛ فطرت یعنی یک خلقت صد در صد ابتدایی در انسان، که حتی در غیر انسان هم سابقه ندارد. فطرت یک امر تکوینی بوده و جزء سرشت انسان است. (مطهری، ۱۳۹۳) در مقابل طبیعت و غریزه که سرشت خاص جمادات، نباتات و حیوانات است، فطرت سرشت خاص انسان می‌باشد (سهرابی فر، ۱۳۹۴). امام خمینی با استناد به نظر اهل لغت و تفسیر، فطرت را در معنای خلقت به کار می‌برد (باهرناز، ۱۳۹۱). با توجه به این نظر و اشاره آیه‌ی ۱۴ سوره مؤمنون، «...، ثم انشأنا خلقا آخر فتبارک الله احسن الخالقین»، گام نهایی در خلقت انسان، با نفخه‌ی روح، نهادن فطرت در وجود اوست.

در آیه ۳۰ سوره روم آمده است: «فطرت الله التي فطر الناس عليها؛ این فطرتی است که خداوند انسان‌ها را بر آن آفریده» دگرگونی در آفرینش نیست. در روایتی از پیامبر (ص) آمده است: «کل مولود یولد علی الفطره و انما ابواه یهودانه و ینصرانه و یمجسانه» (ص) آمده است: هر نوزادی بر اساس فطرت توحیدی متولد می‌شوند، این پدر و مادر اویند که وی را یهودی، یا مسیحی و یا مجوسی می‌نمایند (مجلسی، ۱۴۰۳، ص ۲۸۱). بر بستر فطرت ساحت‌های وجودی انسان ساخت یافته و نفس او شکل می‌گیرد. انرژی که در وجود انسان جاری شده و قوای او را به کار می‌اندازد، از فطرت او نشأت می‌گیرد. اما در ادبیات قرآن، نقشه‌ی وجودی انسان همانند پیازی از چهار ساحت صدر، شغاف، قلب و فؤاد، تشکیل شده است.

در تفسیر سوره زمر در کشف‌الاسرار آمده است: دل آدمی چهار پرده است، پرده اول صدر است که مستقر عهد الهام است، پرده دوم قلب است که محل نور ایمان است؛ که فرمود: «كَتَبَ فِي قُلُوبِهِمُ الْإِيمَانَ» پرده سوم فؤاد است که سرپرده مشاهده حق است که فرمود: «ما کذب الفؤاد ما رأى» چهارم، شغاف است که محیط رحل عشق است که فرمود: «قَدْ شَغَفَهَا حُبًّا» این چهار پرده هریکی را خاصیتی است و از حق به هر یک نظری (میددی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۱۴۵).

در کتاب مرصاد العباد در مورد دل چنین آمده است: دل دارای هفت طور (طبقه) است. «وَقَدْ خَلَقْنَاكُمْ أَطْوَارًا» طور اول را صدر گویند و آن که از نور اسلام محروم ماند معدن ظلم و کفر است. طور دوم را قلب خوانند و آن معدن ایمان است که «كَتَبَ فِي قُلُوبِهِمُ الْإِيمَانَ» و نیز محل نور عقل است. طور سوم را شغاف نامند و آن معدن محبت و عشق و شفقت بر خلق است. طور چهارم را فؤاد گویند که معدن مشاهده و رؤیت است. حبه‌القلب طور پنجم را گویند که محبت حضرت الوهیت است. طور ششم را سویدا گویند و آن معدن مکاشفات غیبی و علم لدنی است و منبع حکمت و دانش که ملائکه از آن محروم‌اند. طور هفتم را مهجه‌القلب گویند و آن معدن ظهور انوار تجلیات صفات الوهیت است و سر «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ» این است (نجم رازی، ۱۳۸۸، ص ۱۹۵).

حکیم ترمذی از متفکرین بنام اسلامی، دل را شامل چهار طبقه دانسته است؛ صدر، شغاف، قلب و لب (ارفعیان، ۱۳۸۸، ص ۱۶)؛ اما از آنجا که لب در قرآن به صورت لباب یعنی خرد ناب، محصول قلب و فؤاد است و نیز اولی‌الالباب صاحبان خرد ذکر شده (بندر ریگی، ۱۳۷۷) از تقسیمات دل خارج است. با استناد به آیات قرآن و مطابقت نظریات عرفا با آن و نظر اسماعیل‌نژاد (۱۳۹۰) و بهمنی (۱۳۹۱)، طبقات دل به صدر، شغاف، قلب و فؤاد، تقسیم می‌گردد؛ که هر چهار واژه از مفاهیم قرآنی می‌باشند.

۲.۲. ساحت‌ها در نقشه انسان

ساحت به معنای صحن و حیاط است (معین، ۱۳۷۶). منظور از ساحت در نقشه انسان، گستره‌ای است که ظرفیت‌های ویژه‌ای را در خود جای داده است.

^۱ سوره مجادله، آیه ۲۲

^۲ سوره النجم، آیه ۱۱

^۳ سوره یوسف، آیه ۳۰

^۴ سوره نوح، آیه ۱۴

^۵ سوره مجادله، آیه ۲۲

ساحت معنوی انسان در قرآن به چهار لایه تفکیک می‌شود؛ صدر، شغاف، قلب و فؤاد. درواقع ساحت معنوی انسان که در ادبیات عرفانی ما از آن به دل تعبیر شده است، همچون پیازی شامل این چهار لایه می‌گردد (اسماعیل نژاد، ۱۳۹۰).

هر یک از این لایه‌ها دارای حالت‌ها، قوت‌ها، نهایت‌ها و غایت‌های ویژه‌ای خود هستند که ما حسب نیاز پژوهش حاضر صرفاً به تشریح و بیان لایه حالت، می‌پردازیم. منظور از حالت، عاملی است که رفتار و یا کنشی را موجب می‌گردد؛ مثلاً حالت شادی، غم، حب و یا بغض.

انسان صبرورث خویش را با دمیده شدن روح و دریافت فطرت می‌آغازد. او از فطرت شروع می‌کند تا به غایت‌های خویش، که برآمده از هدف خلقت او می‌باشد، دست یابد. انسان در مسیر صبرورث خویش همانند بذری کاشته شده‌ای در دل خاک، انسان می‌شود. این شدن ممکن است الی الله المصیر^۱ باشد و یا بنس المصیر^۲. عامل حرکت در انسان، قوای او می‌باشد. قوای انسان نیروی خود را از فطرت دریافت می‌کنند و فعل آن‌ها منجر به تحول حال در انسان می‌گردد. بنابراین در شناخت ظرفیت انسان، بر اساس نقشه انسان در قرآن، نیاز به شناخت ظرفیت حال و احوال در هر یک از ساحت‌های وجود معنوی او نیز می‌باشد. ادامه به بررسی مفاهیم نقشه قرآن و بررسی مفهوم حال در قرآن و شناخت ظرفیت حال در نقشه انسان پرداخته خواهد شد.

الف) صدر

صدر در لغت به معنای قسمت جلوی سینه، ابتدای روز و اول کتاب؛ و الاصدر: سینه پهن (بندر ریگی، ۱۳۷۷، ص ۲۰۲) می‌باشد. سینه یا صدر ۴۴ بار در قرآن ذکر شده است (نرم‌افزار نور). منظور از صدر در قرآن را مرتبه‌ای از باطن انسان می‌داند، نه صدر و سینه‌ی جسمانی (مصباح یزدی، ۱۳۸۹، صص ۳۹۰-۳۹۱).

در آیه ۲۲ سوره زمر، آمده است: «أَفَمَنْ لِّشَرِّ اللَّهِ صَدْرُهُ لِلْإِسْلَامِ فَهُوَ عَلَى نُورٍ مِّنْ رَبِّهِ» آن را که خداوند گشایش سینه کرامت فرمود و به مقام سلم و تسلیم رسید و واجد نور گردید. مبتنی بر این آیه، صدر محل ورود اسلام و مقام تسلیم در برابر خواست پروردگار است.

ب) شغاف

شغاف به معنای پرده‌ی دل، جایگاه محبت در دل، آمده است. هم‌چنین در باب مفهوم شغف، معانی همچون عاشق شدن، عشق سوزان، عشق او بر دل نشست؛ بیان می‌شود (بندر ریگی، ۱۳۷۷، ص ۲۸۴). شغاف شدت محبت را گویند که پنج درجه است؛ امتثال امر محبوب، محافظت باطن از محبوب، دشمنی با دشمنان محبوب، محبت با محبان محبوب، پنهان کردن احوالی که میان محب و محبوب رود (سجادی، ۱۳۸۳، ص ۵۰۶) از آنچه در روایات در مورد آیه ۳۰ سوره یوسف و ماجرای یوسف و زلیخا آمده است چنین برداشت می‌شود که کمال شغاف رسیدن به حب حقیقی و الهی از مسیر حب مجازی است (مطهری، ۱۳۹۳).

ج) قلب

در قرآن حکیم ۱۵۸ بار واژه قلب ذکر شده است (نرم‌افزار نور). منظور از قلب در قرآن، جزء جسمانی بدن نمی‌باشد، بلکه قلب جزء معنوی وجود انسان اشاره دارد. قلب در دو معنی در قرآن به کار رفته است. در یک معنی مختص ساحت قلب و در یک معنی به کل چهار ساحت معنوی، قلب گفته شده است. در کتاب وجوه قرآن آمده است: بدان که قلب در قرآن بر چهار وجه باشد؛ وجه نخستین قلب به معنای دل بود چنان که خداوند در سوره النمل گفت «مَنْ كَفَرَ بِاللَّهِ مِنْ بَعْدِ إِيمَانِهِ إِلَّا مَنْ أَكْرَهَ وَقَلْبُهُ مُطْمَئِنٌّ بِالْإِيمَانِ» یعنی وفّاده و از این معنی در قرآن بسیار است. وجه دوم قلب به معنی خرد بود چنان که در سوره ق فرمودند: «ان في ذلك لذكرى لمن كان له قلب» یعنی عقلاً. وجه سوم قلب به معنای رای بود. چنان که در سوره الحشر گفت: «و قلوبهم الشّتی» یعنی رایهم شتی. وجه چهارم قلب به معنای باز گردانیدن بود. چنان که در سوره العنکبوت فرمود: «يعذب من يشاء و الیه تقلبون» یعنی و الیه تردون؛ و از

^۱ ...و من یتزکی فانما یتزکی لنفسه و الی الله المصیر (سوره فاطر، آیه ۱۸)

^۲ ... و مأواه جهنّم و بنس المصیر (سوره انفال، آیه ۱۶)

ای رسول کتابی بزرگ برای تو نازل شد پس تو دلتنگ مباش تا مردمان را به آیات عذابش بترسانی و اهل ایمان را به بشارتش یادآور شوی. در آیه ۹۷ سوره حجر فرمود: «و لقد نعلم انک یضیق صدرک بما یقولون» ما می‌دانیم که تو از آنچه در طعنه و تکذیب تو می‌گویند سخت دلتنگ میشوی. در آیه ۲۵ سوره طه می‌فرماید: «قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي» موسی به خدا عرضه داشت: پروردگارا پس شرح صدرم عطا بفرما. شرح صدر فرح و شادی به همراه می‌آورد و ضیق صدر، حزن و اندوه به همراه می‌آورد.^۱ خواجه عبدالله انصاری گفته است: «اشرح لی صدری و نه قلبی، از آن که حرج و ضیق به صدر رسد و به قلب نرسد» (مبیدی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۱۴۲)؛ بنابراین فرح و حزن و شرح و ضیق حالت‌های صدر انسان می‌باشند.

ب) حالت شغاف

انسان در نسبت با اشیاء و افراد پیرامون خود یا حالت خوش‌آیند دارد و یا حالت بد آیند. هنگامی که کسی یا چیزی خوش‌آیند انسان باشد، به آن حب می‌ورزد و آن را دوست می‌دارد.^۲ اما هنگامی که کسی یا چیزی بد آیند انسان باشد، انسان به آن بغض می‌ورزد و آن را دشمن می‌دارد. لذا به آنچه مورد حب اوست تولی می‌یابد و از آنچه مورد بغض اوست، تبری می‌جوید. درواقع ولایت و براءت در انسان حکم حب و بغض، در شغاف اوست. لذا جایگاه حالت حب و بغض و ولایت و براءت در شغاف انسان است.

ج) حالت قلب

قلب انسان، مانند کره‌ای زمین، که گاهی به سمت خورشید می‌چرخد و از نور آن بهره می‌برد و گاهی پشت به خورشید در تاریکی فرو می‌رود، گردونه‌ای است که گاهی نور ایمان به آن می‌تابد؛ و گاهی نیز در تاریکی کفر می‌ماند. گاهی در شک است و گاهی در یقین.^۳ قلب با حکمت فتح می‌شود و با علم زراعت می‌گردد. تاریکی و روشنائی وجود انسان مربوط به قلب اوست.^۴ قلب انسان حالاتی چون مرض قلب، قساوت قلب، نرمی قلب، سکینه‌ی قلب، حضور قلب، غفلت قلب، اطمینان قلب، تقوای قلب و ... را در می‌یابد. جریر بغدادی گوید: «قلب منیب، قلب شهید، قلب سلیم». قلب منیب؛ آن است که گفت: «مَنْ خَشِيَ الرَّحْمَنَ الْغَيْبَ وَجَاءَ بِقَلْبٍ مُنِيبٍ» هر بنده‌ای که او ترسید و عیب خود دید و با مولای خود گردید، دل او منیب است. قلب شهید: «إِنْ فِي ذَلِكَ لَذِكْرٌ لِمَنْ كَانَ لَهُ قَلْبٌ أَوْ أَلْقَى السَّمْعَ وَهُوَ شَهِيدٌ».^۵ قلب سلیم: «إِلَّا مَنْ أَتَى اللَّهَ بِقَلْبٍ سَلِيمٍ».^۶ گفته‌اند: دل سلیم با سلامت بود، هر چه به او دهند قبول کند و به آن قانع شود، اما دل منیب معدن درد است نه هیچ چیز قبول کند و نه به هیچ خلعت قانع شود (دزفولی، ۱۳۸۸).

^۱ غم در دل تنگ من از آن است که نیست یک دوست که با او غم دل بتوان گفت (حافظ: رباعیات)

^۲ و قال نسوة فی المدینة امرأة العزیز تراود فتاها عن نفسه قد شغفها حبا إِنَّا لَنراها فی ضلال مبین (سوره یوسف، آیه ۳۰) گروهی از زنان شهر گفتند: «همسر عزیز، جوانش (غلامش) را به‌سوی خود دعوت می‌کند! عشق این جوان، در اعماق قلبش نفوذ کرده، ما او را در گمراهی آشکاری می‌بینیم.» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰)

^۳ لا یزال بنیانهم الذی بنوا ربیه فی قلوبهم الا ان تقطع قلوبهم و الله علیم حکیم (سوره توبه، آیه ۱۱۰)

^۴ ان الله عز و جل اذا راد بهید خیرا -نکت فی قلبه نکت من نور و فتح مسامع قلبه و کل به ملکا یسده و اذا اراد بعبد سوء نکت فی قلبه نکت سواده و سد مسامع قلبه و کل به شیطانا یضله (الکافی، ج ۱، ص ۱۶۵)

^۵ سوره ق، آیه ۳۳

^۶ سوره ق، آیه ۳۷

^۷ سوره شعرا، آیه ۸۹

از میان آراء مختلف آنچه معروف است «مرض» قلب در مقابل «سلامت» قلب است^۱. انسان به واسطه ضعف ایمان و گناه مقدمات مرض قلب و گناه را درخور فراهم می‌کند. «فی قلوبکم مرض فزادهم الله مرضاً و لهم عذاب الیم بما کانوا یکذبون» دل‌های آنان مریض است پس خدا بر مرض ایشان بی‌افزاید و آن‌ها راست عذاب دردناک، به سبب اینکه دروغ می‌گویند^۲. قلب رئیس و حاکم وجود آدمی است. سلامت همه وجود و بیماری مجموع هستی آدمی بستگی به سلامت و مرض قلب دارد. بیماری‌های مهلک قلب شامل: کفر، نفاق، شرک، قساوت، ریا و عجب است (انصاریان، ۱۳۸۶، ج ۳، ص ۷۹). غایت صحت بشر این است که با سلامت قلب در محضر خدا باشد^۳. بر این اساس قلب انسان یا در حالت ایمان و یقین است و یا در کفر و شک؛ یا در سلامت است و یا در مرض و قساوت.

د) حالت فؤاد

فؤاد انسان، چشم و گوش درون اوست؛ نظام ادراکی منحصر به فردی که در هر کسی به فعلیت نمی‌رسد^۴. تنها کسانی که تقوا می‌ورزند، این ساحت وجودی خود را می‌توانند فعال کنند. مبتنی بر آیه ۲۹، سوره انفال که می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَتَّقُوا اللَّهَ يَجْعَلْ لَكُمْ فُرْقَانًا...». انسان مؤمن، یعنی انسانی که در قلب خود به درجه‌ی ایمان رسیده است. در صورتی که تقوا بورزد، خداوند به او فرقان عطا خواهد کرد. لذا تقوا می‌تواند منتج به فرقان شود. فرقان به معنی «فرقان به معنای ظرفیتی است جهت فرق میان حق و باطل» (دهخدا، ۱۳۷۷). پس فرقان توانایی تشخیص حق از باطل است. بر اساس آیه ۱۱، سوره نجم: «مَا كَذَبَ الْفُؤَادُ مَا رَأَى»، فرقان ظرفیت رؤیت دارد. فؤادی که در رؤیت و بینایی نباشد، توسط باطل اشغال شده و نسبت به دیدن حق کور است. مبتنی بر آیه ۷۲ سوره اسراء «وَمَنْ كَانَ فِي هَذِهِ أَعْمَىٰ فَهُوَ فِي الْآخِرَةِ أَعْمَىٰ وَأَضَلُّ سَبِيلًا». در تفسیر جوادی آملی (۱۳۷۸) از کسی که در دنیا بینش او به سمت شر و فساد است و کوری او به سمت خیر و حق و صدق است، در قرآن اعمی نامیده می‌شود. لذا قرآن واژه‌ی اعمی را به معنای کوری و ندیدن حق به کار می‌برد. فؤادی که اعمی (کور) است در اشغال شر و فساد می‌باشد، پس بینا نیست و توانایی رؤیت حق از باطل ندارد و لذا در ظلمت می‌ماند. ساحت فؤاد، جایگاه حالت‌های رؤیت و کوری، فارغ بودن از باطل و اشغال آن بودن و جایگاه تمیز حق از باطل است.

۳. پیشینه پژوهش

از آنجایی که موضوع پژوهش با واژگان "انسان‌شناسی قرآنی" و "فطرت" همراه است، عنوان موضوع بسیار اختصاصی شده است و همین امر سبب کوچک شدن دایره جستجو برای تحقیقات مرتبط پیشین شده است؛ در نتیجه به دلیل محدودیت به وجود آمده از سمت عنوان پژوهش، سابقه خارجی مرتبطی پیدا نشد و در زیر صرفاً به بیان برخی از مهمترین سوابق داخلی مرتبط با موضوع پرداخته شده است.

۳.۱. جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب

سال انتشار: ۱۳۹۰

نویسنده: قادر علی واثق غزنوی

خلاصه تحقیق: این تحقیق در پی آن است که به بیان اثرگذاری انسان‌شناسی بر علوم اجتماعی و بخصوص سازمان و مدیریت بپردازد. برای این امر وی به بررسی دیدگاه مکاتب غربی به انسان و نگاه اسلام به انسان می‌پردازد. در این اثر که به صورت عمیق‌تر به مقایسه‌ی انسان در اسلام و غرب پرداخته است

^۱ فی قلوبهم مرض فزادهم الله مرضاً و لهم عذاب الیم بما کانوا یکذبون (سوره بقره، آیه ۱۰)

^۲ سوره بقره، آیه ۱۰

^۳ إِلَّا مَنْ أَتَى اللَّهَ بِقَلْبٍ سَلِيمٍ (سوره شعراء، آیه ۸۹)

^۴ و لقد مکناهم فیما ان مکناکم فیه و جعلنا لهم سمعاً و ابصاراً و افئده فما اغنی عنهم سمعهم و لا ابصارهم و لا افئدتهم من شی‌ی از کانوا یجحدون بآیات الله و حاق بهم ما کانوا به یستهزئون (سوره احقاف، آیه ۲۶)

عواملی مانند آفرینش، انسان هدف از زندگی انسان، طبیعت انسان، حقیقت انسان، انسان‌محوری و خدامحوری پرداخته شده است. در هر کدام از این زمینه‌ها دیدگاه مکاتب متفاوت غربی و دیدگاه اسلام و ارزیابی تفاوت‌های آن‌ها بررسی گردیده است. در این پژوهش مانند پژوهش پیش برای انجام مقایسه در فضای محدود مقاله به گفتن کلیات بسنده شده است و همچنان جای یک بررسی عمیق در زمینه‌ی انسان‌شناسی و ایجاد ارتباط بین مفاهیم انتزاعی فلسفی و مباحث کاربردی سازمان خالی مانده است.

۲.۳. بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه‌ی انسان‌شناسی پارادایم رشد

سال انتشار: ۱۳۹۳

نویسنده: اسدالله گنجعلی، کریم ابراهیمیان، حسین سرآبادانی تفرشی

خلاصه تحقیق: این تحقیق پارادایم‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی در دوره‌ی معاصر را تقسیم به دو پارادایم هزینه گرا و سرمایه گرا می‌کند، سپس سعی می‌کند با بررسی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مذکور و نقد آن‌ها با روش پژوهش انتقادی نگاه سومی به مدیریت منابع انسانی معرفی کند که انسان در آن از حالت ابزار گونگی خارج شده و خود اصالت می‌یابد. نویسنده این پارادایم را "پارادایم رشد" می‌نامد و اشاره می‌کند که این پارادایم مبانی انسان‌شناسی خود را از دیدگاه متفکران مسلمان گرفته است و بر آن است تا از یک دیدگاه متعالی به نیروی انسانی بنگرد. نویسنده معتقد است که در میان اهداف کارگر و کارفرما به خاطر نگاه آن‌ها به جهان و انسان تضادهای جوهری وجود دارد که اهداف کارفرما را ذاتاً در تقابل با اهداف کارگر قرار می‌دهد. تحقیق تنها راه از بین بردن این تضاد را تغییر نحوه نگرش به انسان می‌داند و معتقد است اگر از منظر رشد به انسان نگریسته شود می‌توان رشد سازمان و رشد کارکنان سازمان را در یک راستا قرارداد و این تضاد را از بین برد. این تحقیق یک تحقیق بنیادی است و صرفاً به بیان کلیاتی از این دو دیدگاه به انسان می‌پردازد؛ اما در مورد چگونگی تحقیق این پارادایم در سازمان‌ها و یا شاخص‌های آن سخنی نمی‌گوید.

۳.۳. انسان‌شناسی در دانش مدیریت منابع انسانی با تأکید بر اندیشه‌های علامه طباطبایی

سال انتشار: ۱۳۹۶

نویسنده: اسدالله گنجعلی، مهدی سپهری، احسان رحیمی

خلاصه تحقیق: این تحقیق به بررسی مبانی انسان‌شناختی مدیریت منابع انسانی در علوم اجتماعی غربی و مقایسه آن با انسان‌شناسی علامه طباطبایی پرداخته است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، انسان‌شناسی علامه طباطبایی دارای دو زاویه تحلیل «وجودی» و «ماهوی» بوده و زاویه تحلیل ماهوی نیز دارای سه بعد «ویژگی‌های فی‌نفسه (ذاتی) نوع انسان فارغ از هرگونه حرکت استکمالی»، «ویژگی‌های نوع انسان با لحاظ حرکت استکمالی که در سه ساحت: نگرش، گرایش و کنش صورت می‌گیرد» و «آثار و پیامدهای حرکت استکمالی در نفس انسان یا به عبارتی معاد انسان» است، درحالی‌که نگاه مکاتب مدیریت منابع انسانی رایج به انسان از زاویه تحلیل، تنها «ماهوی» بوده و در همین زاویه نیز، از بین سه بعد ماهوی، تنها بخشی از بعد دوم یعنی «ساحت طبیعت مادی انسان» مورد توجه قرار گرفته و بنابراین انسان‌شناسی متعالی و چندبعدی علامه طباطبایی دارای ظرفیت‌های بی‌بدیلی برای توسعه دانش مدیریت منابع انسانی است.

۴. روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کیفی بوده و با توجه به اینکه در پی دستیابی به مؤلفه‌های تأثیرگذار در مدیریت سازمان بر مبنای فطرت انسان است، روش تحلیل محتوا به عنوان مناسب‌ترین شیوه برای این پژوهش برگزیده شده است.

هم چنین با توجه به مسأله، اهداف و سؤالات پژوهش حاضر روش تحلیل محتوای کمی از نوع آشکار و با رویکرد قیاسی برای پیاده سازی روش تحقیق انتخاب شده است.

در این پژوهش از مصاحبه های نیمه ساختارمند استفاده شده است؛ برای اجرایی نمودن این روش، در آغاز لیست صاحب نظران کلیدی برای مصاحبه تهیه و سپس اقدام به انجام مصاحبه شد.

تعداد مصاحبه های انجام شده ۸ مصاحبه بود که با مدیران، اعضای هیئت علمی و محققین حوزه مدیریت اسلامی انجام شد. در انتخاب مصاحبه شونده ها سعی بر آن شد که از متخصصین حوزه مدیریت و علوم اسلامی استفاده شود.

مصاحبه به این صورت انجام گرفت که ابتدا از مصاحبه شونده ها درخواست میشد که مولفه های سازمانی مرتبط با هر یک از ساحت های بیان شده فطرت را بیان کنند، سپس لیستی از مولفه های موجود موثر در سازمان در اختیار مصاحبه شوندگان قرار می گرفت و از آنان درخواست میشد که مولفه ها را در ذیل ساحت های چهارگانه فطرت تقسیم بندی کنند.

۱.۴. روش و ابزار گردآوری داده ها

در تحقیق حاضر، برای گردآوری داده ها از مطالعه کتابخانه ای و شیوه های جدید مثل اینترنت و... استفاده شده است.

در کنار موارد عنوان شده در بالا، مهم ترین ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق، مصاحبه نیمه ساختاریافته از خبرگان مرتبط با موضوع بوده است.

۲.۴. قلمرو تحقیق

قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این تحقیق اساتیدی از دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه پردیسان قم و اندیشکده یقین، واقع در تهران، بوده است.

قلمرو زمانی: بخش نظری این تحقیق در سه ماه تابستان سال ۱۴۰۰ و بخش تحقیقات عملیاتی در قلمرو مکانی تحقیق، در سه ماه پاییز سال ۱۴۰۰ به انجام رسیده است.

قلمرو موضوعی: این تحقیق به دنبال شناسایی و دسته بندی مولفه های موثر در مدیریت سازمانی، مبتنی بر انسان شناسی قرآنی و ارائه شناختی از انسان در سازمان است.

۵. یافته های پژوهش و تحلیل آن ها

۱.۵. بخش کیفی تحلیل محتوا

پس از انجام مصاحبه ها، برای کدگذاری مصاحبه های انجام شده، به پیاده کردن مصاحبه های ضبط شده به صورت مکتوب اقدام، سپس با استفاده از روش تحلیل محتوای قیاسی به شناسایی کدها/ برچسب ها پرداخته شد که در جدول ۱ قابل مشاهده است.

جدول (۱) کدگذاری به روش قیاسی

ردیف	نام طبقه	تعریف	مثال	کد / برچسب
۱	صدر	صدر در قرآن مرتبه ای از باطن انسان است که حالت حزن و فرح یا غمگینی و شادمانی به آن مرتبط می شود؛ در هنگام اندوه، حالت او	روح سالم در بدن سالم است	تأمین سلامت و بهداشت
۲			هر چه سن کارکنان بالاتر رود اهمیت دفترچه درمانی آن ها از پول در جیبشان بیشتر می شود.	بیمه کارکنان

۳	ضیق است، یعنی سینه‌ی او به هم فشرده می‌شود و عرصه بر انسان تنگ می‌گردد. اما در هنگام فرح، حالت او شرح می‌شود، یعنی سینه او گشاد می‌گردد و عرصه بر وی باز می‌شود.	کیفیت خدمات سازمان به کارکنان از موارد روحیه‌بخش است.	خدمات جانبی (وام و تسهیلات، خدمات خرید کالا، سرویس، غذا و...)
۴		سربازی از نحوه رسیدگی سازمان به سربازان گله داشت، وقتی مسئول منابع انسانی در این مورد وظایف قانونی سازمان در قبال سربازان آگاه‌سازی کرد، خود سرباز از گله بی‌جایی که داشت شرم‌منده شد.	آگاه‌سازی در مورد حقوق متقابل کارکنان و سازمان
۵		در مسائل مربوط به سازمان، سازمان باید هم اجازه اظهارنظر را به کارکنان بدهد و هم فرصت آن را ایجاد کند. (فرصت به معنای ایجاد زمان و مکان مناسب)	ایجاد شرایط برای اظهارنظر کارکنان در سازمان
۶		سازمان نباید بیهوده و نابجا امتیازات را بالا ببرد چرا که لطف مکرر، حق مسلم شود.	پرهیز از توقع‌سازی نابجا برای کارکنان
۷	شغاف به معنای پرده‌ی دل، جایگاه محبت در دل، است. در مورد حالت های شغاف می‌توان گفت که انسان در نسبت با اشیاء و افراد پیرامون خود یا حالت خوش‌آیند دارد و یا حالت بد‌آیند. هنگامی که کسی یا چیزی خوش‌آیند انسان باشد، به آن حب می‌ورزد و آن را دوست می‌دارد اما هنگامی که کسی یا چیزی بد‌آیند انسان باشد، انسان به آن بغض می‌ورزد و آن را دشمن می‌دارد. لذا به آنچه مورد حب اوست تولی می‌یابد، و از آنچه مورد بغض اوست، تبری می‌جوید. در واقع ولایت و برائت در انسان حکم حب و بغض، در شغاف اوست. لذا جایگاه حالت حب و بغض و ولایت و برائت در شغاف انسان است.	اگر کارکنان ندانند که سود سازمان چقدر است و چگونه تقسیم و خرج می‌شود، احتمالاً برداشت اشتباه موجب بغض و تبری آنان نسبت به سازمان می‌شود. بطوریکه مصطلح است که می‌گویند: «کارش را ما می‌کنیم، سودش را کسانی دیگر می‌برند.»	ترسیم دقیق وضعیت موجود سازمان
۸		انگشت یکی از کارکنان قطع شده بود و سازمان (وزارت دفاع) برای رساندن سریع او به بیمارستان بلافاصله بالگرد تهیه کرد. این نوع رسیدگی سبب تغییر مثبت نگرش (به سازمان) تمام کسانی شد که از موضوع مطلع شدند.	لزوم رسیدگی بی‌حدواندازه در موقعیت‌های حساس
۹		حدیث داریم که می‌فرماید: بخشش بیهوده، مورد بخشش را چاپلوس و	پرهیز از بخشش بیهوده

	کسی را که به او بخشش نشده را کینه جو می کند.			
۱۰	نظام ارزشیابی عملکرد فردی برخاسته از شاخص های شغلی مختص هر فرد سبب حب و تولی شخص به سیستم می شود.			
۱۱	مسأله قلب و بیماری های آن از مواردی است که می توان گفت عمده آن در بیرون از سازمان شکل می گیرد.	قلب انسان، مانند کره زمین، که گاهی به سمت خورشید می چرخد و از نور آن بهره می برد و گاهی پشت به خورشید در تاریکی فرو می رود، گردونه ای است که گاهی نور ایمان به آن می تابد و گاهی نیز در تاریکی کفر می ماند. گاهی در شک است و گاهی در یقین. از جمله حالات قلب می توان به مرض قلب، قساوت قلب، نرمی قلب، سکینه ی قلب، حضور قلب، غفلت قلب، اطمینان قلب، تقوای قلب و ... اشاره نمود. قلب رئیس و حاکم وجود آدمی است. سلامت همه وجود و بیماری مجموع هستی آدمی بستگی به سلامت و مرض قلب دارد. بیماری های مهلک قلب شامل: کفر، نفاق، شرک، قساوت، ریا و عجب است.	قلب	
۱۲	سازمان باید به انتفاع اخروی کارکنان هم توجه داشته باشد.			
۱۳	سازمان باید برای ورودی خود فیلتر داشته باشد و افرادی را که به واسطه محیط بیرون قلبشان مریض شده است را استخدام نکند.			
۱۴	فؤاد انسان، چشم و گوش درون اوست؛ نظام ادراکی منحصر به فردی که در هر کسی به فعلیت نمی رسد. تنها کسانی که تقوا می ورزند، این ساحت وجودی خود را می توانند فعال کنند. مبتنی بر قرآن کریم انسان مؤمن، یعنی انسانی که در قلب خود به درجه ی ایمان رسیده است، در صورتی که تقوا بورزد، خداوند به او فرقان عطا خواهد کرد. لذا تقوا می تواند منتج به فرقان شود. فرقان به معنای ظرفیتی است جهت فرق میان حق و باطل؛ پس فرقان توانایی تشخیص حق از باطل است.	فؤاد		
	کسی را که به او بخشش نشده را کینه جو می کند.			
	نظام ارزشیابی عملکرد فردی برخاسته از شاخص های شغلی مختص هر فرد سبب حب و تولی شخص به سیستم می شود.			
	مسأله قلب و بیماری های آن از مواردی است که می توان گفت عمده آن در بیرون از سازمان شکل می گیرد.			
	سازمان باید به انتفاع اخروی کارکنان هم توجه داشته باشد.			
	سازمان باید برای ورودی خود فیلتر داشته باشد و افرادی را که به واسطه محیط بیرون قلبشان مریض شده است را استخدام نکند.			
	فؤاد انسان، چشم و گوش درون اوست؛ نظام ادراکی منحصر به فردی که در هر کسی به فعلیت نمی رسد. تنها کسانی که تقوا می ورزند، این ساحت وجودی خود را می توانند فعال کنند. مبتنی بر قرآن کریم انسان مؤمن، یعنی انسانی که در قلب خود به درجه ی ایمان رسیده است، در صورتی که تقوا بورزد، خداوند به او فرقان عطا خواهد کرد. لذا تقوا می تواند منتج به فرقان شود. فرقان به معنای ظرفیتی است جهت فرق میان حق و باطل؛ پس فرقان توانایی تشخیص حق از باطل است.			

۵.۲. بخش کمی روش تحلیل محتوا

در این بخش مولفه های بدست آمده از جدول ۱ همراه با سایر مولفه های تاثیرگذار در مدیریت سازمان، که در اختیار مصاحبه شوندگان قرار گرفته بود، مورد شمارش قرار گرفته است. این کار برای سنجش میزان اهمیت یک مؤلفه انجام شده است و به این صورت انجام گرفته است که با شمارش فراوانی مؤلفه ها، فراوانی هر مؤلفه در هر طبقه ای که بیشتر باشد در ذیل آن طبقه بندی خواهد شد.

جدول (۲) فراوانی مولفه های سازمانی ذیل ساحت های چهارگانه فطرت

درصد بیشترین فراوانی	فراوانی				مؤلفه	ردیف
	فؤاد	قلب	شعاف	صدر		
٪۷۵	۰	۲	۲	۶	رضایت شغلی	۱
٪۶۲٫۵	۰	۰	۳	۵	امنیت شغلی	۲
٪۵۰	۱	۱	۱	۴	افزایش مسئولیت و اختیارات کارکنان	۳
٪۳۷٫۵	۱	۰	۱	۳	غنا بخشیدن به مشاغل	۴
٪۵۰	۱	۱	۲	۴	هدف گذاری شغلی	۵
٪۳۷٫۵	۱	۳	۰	۰	جانشین پروری	۶
٪۵۰	۱	۲	۱	۴	توسعه و رشد کارکنان	۷
٪۳۷٫۵	۰	۰	۱	۳	آموزش کارکنان	۸
٪۱۰۰	۸	۰	۰	۰	تصمیم گیری های شهودی	۹
٪۵۰	۰	۲	۱	۴	تفویض اختیارات	۱۰
٪۶۲٫۵	۱	۰	۰	۵	ایجاد استقلال برای کارکنان	۱۱
٪۵۰	۰	۴	۱	۱	تعیین حدود اختیارات	۱۲
٪۸۷٫۵	۰	۰	۷	۲	مشارکت کارکنان	۱۳
٪۷۵	۰	۶	۲	۱	تعهد کارکنان	۱۴
٪۳۷٫۵	۰	۰	۳	۱	انعطاف پذیری	۱۵
٪۶۲٫۵	۱	۵	۲	۰	برنامه های معنوی در سازمان	۱۶
٪۸۷٫۵	۱	۱	۷	۰	تأثیرپذیری کارکنان از یکدیگر	۱۷
٪۷۵	۰	۲	۶	۳	ارتباطات سازمانی	۱۸
٪۸۷٫۵	۰	۰	۱	۷	طرح های تشویقی و تنبیهی	۱۹
٪۸۷٫۵	۳	۲	۷	۲	عدالت سازمانی	۲۰
٪۱۰۰	۰	۲	۸	۱	پشتیبانی و حمایت کارکنان و مدیران از یکدیگر	۲۱
٪۵۰	۱	۳	۴	۰	مدیریت استعدادها	۲۲
٪۷۵	۰	۱	۴	۶	تکریم و احترام کارکنان در سازمان	۲۳
٪۸۷٫۵	۲	۷	۲	۰	نظارت درونی	۲۴
٪۳۷٫۵	۱	۳	۱	۰	طراحی مشاغل	۲۵

۶۲٫۵٪	۰	۵	۲	۰	رفتار شهروندی کارکنان	۲۶
۷۵٪	۳	۶	۰	۲	ارزیابی عملکرد کارکنان	۲۷
۸۷٫۵٪	۰	۰	۱	۷	جبران خدمات و پاداش	۲۸
۷۵٪	۰	۲	۶	۰	هماهنگی و یکپارچگی در سازمان	۲۹
۸۷٫۵٪	۰	۰	۱	۷	تأمین سلامت و بهداشت	۳۰
۱۰۰٪	۰	۰	۱	۸	بیمه کارکنان	۳۱
۱۰۰٪	۰	۰	۲	۸	خدمات جانبی (وام و تسهیلات، خدمات خرید کالا، سرویس، غذا و...)	۳۲
۵۰٪	۰	۰	۳	۴	آگاه سازی در مورد حقوق متقابل کارکنان و سازمان	۳۳
۱۰۰٪	۰	۰	۳	۸	ایجاد شرایط برای اظهار نظر کارکنان در سازمان	۳۴
۸۷٫۵٪	۰	۰	۴	۷	پرهیز از توقع سازی نابجا برای کارکنان	۳۵
۸۷٫۵٪	۰	۱	۴	۷	ترسیم دقیق وضعیت موجود سازمان	۳۶
۷۵٪	۰	۰	۶	۳	لزوم رسیدگی بی حد و اندازه در موقعیت های حساس	۳۷
۸۷٫۵٪	۰	۱	۷	۲	پرهیز از بخشش بیهوده	۳۸
۵۰٪	۲	۰	۰	۴	ایجاد انگیزه شغلی	۳۹
۷۵٪	۰	۶	۳	۰	تعهد اجتماعی	۴۰
۶۲٫۵٪	۰	۵	۲	۰	تعهد انسانی	۴۱
۶۲٫۵٪	۲	۵	۱	۰	فرآیند جذب و گزینش	۴۲
۸۷٫۵٪	۷	۱	۰	۰	لزوم بررسی و توجه به رؤیاهای صادقه مدیران عالی در سازمان	۴۳

با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده به چارچوبی از مؤلفه های تأثیرگذار بر مدیریت در سازمان با توجه به ساحت های چهارگانه فطرت انسان در قرآن دست یافته شد که در شکل ۲ قابل مشاهده است.



شکل (۲) دسته بندی مولفه های موثر در سازمان مبتنی بر ساحت های چهارگانه

بحث و نتیجه گیری

انسان به عنوان رکن اساسی توسعه سازمانی، در چارچوب فعالیت های گروهی و سازمانی خود ایفاگر نقشی مهم و پراهمیت است. بر مبنای همین موضوع شناخت انسان به عنوان رکن رکن سازمان زمینه ساز پیشرفت و توسعه سازمان را فراهم می کند. جایگاه شناخت انسان به حدی بالاست که تمامی مکاتب جهان هر یک بر مبنای نوعی از شناخت انسان پایه ریزی شده اند به نحوی که تفاوت علوم انسانی مترتب بر مکاتب مختلف در جهان به تفاوت در نوع نگاه این مکاتب به انسان و شناخت آن مربوط می شود. انسان شناسی در اسلام، بخصوص از منظر قرآن کریم، نیز بسیار مورد توجه بوده و با همه علوم، علی الخصوص علم مدیریت، مرتبط است. برخی صاحب نظران بر این باورند که تمام معارف قرآنی، به نحوی، با انسان شناسی ارتباط دارد. با توجه به آنچه گفته شد و جایگاه و اهمیت بالای علوم انسانی به طور عام و مدیریت مبتنی بر انسان شناسی اسلامی به طور خاص و بنا به تأکیدات مکرر رهبری عظیم شان انقلاب (مدظله العالی)، در برهه های مختلف؛ متأسفانه این زمینه بسیار مهم در کشور از سوی جامعه دانشگاهی مورد غفلت واقع شده و کمتر به آن پرداخته شده است. لذا با توجه به اهمیت موضوع مطروحه و فرمایشات رهبری مبنی بر لزوم پرداختن به علوم انسانی اسلامی، در این پژوهش سعی شده تا قدمی، هرچند کوچک، در راستای شناخت انسان از منظر آموزه های دینی و مرتبط کردن آن با مدیریت در سازمان، برداشته شود.

در پایان نتیجه اصلی این پژوهش دستیابی به چهارچوبی از مولفه های تاثیر گذار سازمانی مبتنی بر ساحت های چهارگانه فطرت انسان از منظر قرآن کریم بود. این چهارچوب سبب شناخت هرچه بیشتر انسان بعنوان مهمترین رکن سازمان از منظر تعالیم دین اسلامی میشود بطوریکه با مبنا قراردادن این چهارچوب در سازمان میتوان تصمیم گیری ها را بهبود و نوع نگاه به کارکنان را ارتقا بخشید و تخصصی تر نمود.

پیشنهادهای کاربردی

طبق نتایج این پژوهش پیشنهاد می شود سازمان برای تعالی سرمایه های انسانی و حرکت به سمت تکامل و رشد کارکنان خود، اقدام به ایجاد یک اتاق کنترل برای رهگیری مؤلفه های شناختی - فطری کارکنان سازمان نماید.

هم چنین سازمان می تواند من باب هر یک از ساحت های چهارگانه فطرت انسان در قرآن پیشنهادات زیر را در برنامه های خود لحاظ نماید:

پیشنهاد در مورد ساحت صدر

- طراحی بولتن ها و بروشورهای اطلاعاتی جهت آگاه سازی حقوق متقابل کارکنان و سازمان و ترسیم دقیق وضعیت موجود سازمان
- استفاده از سناریو و برنامه ریزی استراتژیک جهت تحقق هدف گذاری های شغلی و غنی کردن مشاغل
- سرمایه گذاری مداوم در راستای رشد و توسعه کارکنان سازمان و همچنین تدوین برنامه های اجرایی برای نظارت بر توسعه مداوم کارکنان سازمان صورت گیرد؛ به داشتن استقلال کافی در انجام وظایف شغلی کارکنان در سازمان توجه خاصی مبذول شود.
- تشریح و طراحی طرح ارزش آفرینی کارکنان برای حصول اطمینان از برخورداری کارکنان از آموزش های لازم جهت انجام دقیق وظایف خود
- افزایش انگیزه و رضایت شغلی از طریق بهبود خدمات سازمان به کارکنان (خدماتی چون: مسکن، بیمه، سرویس حمل و نقل، غذا، وام و تسهیلات، بهداشت و سلامت و تکریم و احترام کارکنان)

پیشنهاد در مورد ساحت شغاف

- طراحی و اجرای کارگاه های تیم سازی و کار گروهی جهت افزایش مشارکت کارکنان، یکپارچگی و هماهنگی کارکنان و افزایش ارتباطات

سازمانی، در سازمان

- کشف و تقویت استعدادها و توانایی های کارکنان

- توجه ویژه به عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی، عدالت تعاملی)
- در نظر گرفتن اعتبارات ویژه برای رسیدگی به مشکلات کارکنان در شرایط خاص

پیشنهاد در مورد ساحت قلب

- طراحی و اجرای فرآیند برنامه‌ریزی جانشینی
- استفاده از فرآیند اجتماعی شدن (تقویت ارزش‌ها و رفتارهای قابل قبول در سازمان و آشنا کردن کارکنان جدید با این ارزش‌ها و رفتارها)
- تدوین برنامه‌های معنوی در داخل و خارج از سازمان جهت افزایش ایمان در کارکنان
- تلاش در جهت گسترش فرهنگ‌های اسلامی در بین مردم به‌عنوان تعهد اجتماعی
- لزوم توجه به فرآیند جذب و گزینش عمیق و دقیق جهت پالایش هر چه بیشتر ورودی‌های سازمان

پیشنهاد در مورد ساحت فؤاد

- استفاده از استاد و مربی سیر و سلوک معنوی برای مدیران عالی سازمانی جهت کمک به تزکیه نفس و افزایش تقوا در آنان
- لزوم بررسی و توجه به رؤیاهای صادقه مدیران عالی در سازمان

پیشنهادی برای تحقیقات آتی

هر تحقیقی در مسیر کاری خود از تحقیقات پیشین بهره جسته و خود راهنمای تحقیقات بعدی نیز می‌باشد. از آنجاکه هر تحقیق نمی‌تواند تمام جوانب امور را بررسی نماید و محقق نیز در فرآیند تحقیقات به موارد و نکاتی می‌رسد که می‌تواند برای تحقیقات دیگر مفید واقع شود لذا در پایان سعی می‌شود این گونه نکات ذکر گردند.

نکته اساسی اینکه در این تحقیق مواردی تحت بررسی قرار گرفتند که هر یک از آن‌ها می‌توانند به‌صورت جزئی‌تر و دقیق‌تری بررسی شوند. به محققین علاقه‌مند توصیه می‌شود که بر روی موضوع میزان تأثیر هر یک از ساحت‌های چهارگانه فطرت انسان از منظر قرآن یعنی: ساحت صدر، ساحت شغاف، ساحت قلب و ساحت فؤاد، در سازمان و مدیریت آن تحقیق نمایند.

منابع

- ارفعیان، حسن، **عشق و زیبایی**، انتشارات واژه آرا، تهران، ۱۳۸۸.
- اسماعیل نژاد، هاله، **دکترین ملی بیع جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۱۴**، پایان‌نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشگاه تهران، دانشکده اقتصاد، ۱۳۹۰.
- امیری، علی نقی، **تبیین رفتار مبتنی بر اختیار**، فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۵ (۱۳۷۹) ۱۶۱-۱۸۱.
- انصاریان، حسین، **عرفان اسلامی**، نشر دارالعرفان، قم، ۱۳۸۶.
- الهی قمشه‌ای، مهدی، **ترجمه: قرآن کریم**، انتشارات دارالقرطین، تهران، ۱۳۸۹.
- بهارناز، محسن، **نسبت شناسی تفرد و حضور در تفکر غرب و اندیشه اسلامی بامطالعه**، ۱۳۹۱.
- بندر ریگی، محمد، **المنجد الطلاب، انتشارات اسلامی**، تهران، ۱۳۷۷.

- بهمنی، فرزانه، نسبت دل در ادب فارسی با صدر، شغاف، قلب و فؤاد در قرآن کریم، پایان‌نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد ادبیات فارسی، دانشگاه آزاد واحد کرج، دانشکده ادبیات، ۱۳۹۱.
- تفلیسی، حبیب‌الله، به اهتمام مهدی محقق، **وجوه قرآن**، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۸۶.
- جواد آملی، عبدالله، **تفسیر انسان به انسان**، نشر اسراء، قم، ۱۳۹۲.
- دزفولی، کاظم، **اصطلاحات و تعبیرات عرفانی کشف‌الاسرار**، انتشارات طلایه، تهران، ۱۳۸۸.
- دهخدا، علی‌اکبر، **لغت‌نامه**، انتشارات دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۷۷.
- سهرابی فر، محمدتقی، **چیستی انسان در اسلام**، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، ۱۳۹۴.
- سجادی، سید جعفر، **فرهنگ اصطلاحات و تعبیرات عرفانی**، انتشارات طهوری، تهران، ۱۳۸۳.
- عباسی، حسن، **کرسی آزاداندیشی کلبه کرامت (دکترین ملی زندگی در افق ۱۴۱۴)**، ۱۳۸۸.
- کازرونی، سید مصطفی، **بررسی تطبیقی انسان‌شناسی قرآنی با انسان‌شناسی غربی با توجه به مبانی اعتقادی شیعه**، حسنا، شماره ۲۵ (۱۳۹۴)، ۱۷۰-۲۱۱.
- گائینی، ابوالفضل و امیر حسین‌زاده، **پارادایم‌های سه‌گانه اثبات‌گرایی، تفسیری و هرمنوتیک در مطالعات مدیریت و سازمان**، راهبرد فرهنگ، شماره ۱۹ (۱۳۹۱)، ۱۰۴-۱۳۸.
- معین، محمد، **فرهنگ فارسی معین**، انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۷۶.
- مصباح یزدی، محمدتقی، **مجموعه آثار (معارف قرآن: خداشناسی، کیهان‌شناسی، انسان‌شناسی (مشکات))**، انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، قم، ۱۳۸۹.
- مطهری، مرتضی، **فطرت**، انتشارات صدرا، تهران، ۱۳۹۳.
- میددی، امام محمد، **تفسیر ادبی کشف‌الاسرار**، جلد ۱ و ۲، انتشارات اقبال، تهران، ۱۳۷۸.
- مصری، فخری؛ جلیل حاجیلو و صمد رمزی، **بررسی مفهوم نفس از دیدگاه اسلام و تفاوت آن با روح و روان**، نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی، مروجت، شرکت اندیشه‌سازان مبتکر جوان، ۱۳۹۳.
- ملکی، منصوره، **فطرت از منظر امام خمینی (ره)**، پژوهشنامه متین، ۱۳۸۶.
- مطهری، مرتضی، **فطرت**، انتشارات صدرا، تهران، ۱۳۹۳.
- مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی، **بحار الأنوار**، محقق / مصحح: جمعی از محققان، دار إحياء التراث العربی، بیروت، ۱۴۰۳ قمری، چاپ: دوم، ج ۳، ص ۲۸۱، باب ۱۱.
- ناصح، علی احمد و مجید اسدی، **انسان‌شناسی در اندیشه امام خمینی (ره)**، پژوهشنامه متین، شماره ۷۱، ص ۱۳۰.
- نجم رازی، عبدالله بن محمد، به اهتمام ریاحی، محمدامین، **مرصاد العباد**، انتشارات فردوسی، تهران، ۱۳۸۸.
- وائق غزنوی، قادرعلی، **جایگاه انسان‌شناسی در سازمان و مدیریت از دیدگاه اسلام و غرب**، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره ۲ (۱۳۹۰)، ۴۰-۵.