

قواعد ساده رفتار از منظر قرآن کریم (مطالعه موردی سوره بقره):

کاربست در سازمان و مدیریت

دکتر جعفر ترک زاده*

زینب پیروی نژاد**

چکیده

در محیط متنوع، پیچیده و متغیر امروزی که از سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های پیچیده سازوارشونده یاد می‌شود، اهمیت بومی‌سازی نظریه‌ها و گفتمان‌های مدیریت سازمان، برای مواجهه با عناصر و کنشگرهای متعدد و متکثر محیطی و غلبه بر آنها با کشف قوانینی که نیازمند صرف کمترین هزینه و دستیابی به بیشترین اثربخشی باشد، به مراتب بیشتر احساس می‌شود. برای پیشبرد چنین رویکردی، تأکید بر قواعد لایزال الهی، دستاویز مستحکمی جهت تحقق هدف به شمار می‌رود. در همین راستا، پژوهش حاضر با هدف کشف قواعد ساده رفتاری مدیریت در سازمان‌ها از منظر قرآن کریم، به مذاقه و کاوش در آیات سوره مبارکه بقره با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی و جستجوی ادات شرط، ادات تعلیل، ادات رجاء و ادات تفریع پرداخت. بر این اساس، نگارندگان به ۸ قاعده رفتاری ساده به شرح قاعده هدایت، قاعده پیروی، قاعده مجازات، قاعده ظلم‌ستیزی، قاعده رحمت، قاعده پاداش، قاعده سپاس و قدردانی و قاعده وضع قوانین و تابعیت دستورات الهی دست یافتند. در نهایت، با به‌کارگیری مضامین نهفته در هر آیه، به بیان دلالت‌های کاربردی آنها در سازمان‌ها پرداخته شد. این پژوهش می‌تواند افزون بر توسعه دانش نظری موجود، نقش مؤثری در راستای اسلامی شدن سازمان‌ها و همگون‌سازی با فضای بومی کشور ایفا نماید.

واژگان کلیدی: سیستم پیچیده سازوارشونده، قواعد ساده، رفتار سازمانی، قرآن کریم

* دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز، نویسنده مسئول؛ پردیس دانشگاه شیراز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی
Email: djt2891@gmail.com
** دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شیراز؛
Email: z.p2217@gmail.com

مقدمه

امروزه تغییر نه تنها اجتناب‌ناپذیر، بلکه مداوم، تصادفی و پیوسته می‌باشد؛ بنابراین غیر واقع‌بینانه است اگر انتظار گریز از آن را داشته باشیم یا روی یک دوره ثبات، حساب کنیم. در چنین شرایطی، بقا نیازمند همراه و همگام بودن با تغییرات و برخورداری از یک دانش و آگاهی منسجم و به روز می‌باشد (احمدی و نریمانی زمان‌آبادی، ۱۳۸۹)؛ ضروری است که شیوه‌های تفکر سنتی را در هم بشکنیم تا تغییر را به نفع خویش به کار گیریم. اما تغییر این شیوه‌ها ممکن نخواهد بود مگر در صورت شناسایی عناصری که در این محیط متلاطم نقش‌آفرینی می‌کنند و قواعدی که حاکم بر آنهاست؛ تا با شناخت آنها بتوان با تلفیقشان با یکدیگر، بدون طرد هیچ‌یک، به مدیریت افکار و رفتار خویش پرداخت. به عبارتی، "ما وارد دوران خطرات بزرگ؛ اما فرصت‌های بزرگ‌تر شده‌ایم (هچ،^۱ ۱۹۹۷)". در چنین دورانی، پیچیدگی نیز از روابط درونی، اثر متقابل و پیوند درونی عناصر "درون یک سیستم" و "بین یک سیستم و محیطش" ناشی می‌شود (چان،^۲ ۲۰۰۱).

مورفی^۳ (۲۰۰۰) با تمرکز بر معانی ضمنی اجتماعی پیچیدگی، نظریه پیچیدگی را به این شکل تعریف کرده است: "مطالعه عوامل منفرد متعدد که به صورت محلی عمل می‌کنند و در تلاشند با وضعیت محیط نزدیک به خود سازگاری حاصل کنند؛ اما این سازگاری‌های محلی روی هم انباشته شده و الگوهای کلان مقیاسی را شکل می‌دهد که بر کل اجتماع تأثیر می‌گذارد و این تأثیر به‌طور غالب به شکلی است که قابل پیش‌بینی نبوده است" (گیلپین^۴ و مورفی، ۱۳۹۳). به عبارت ساده‌تر، عناصر موجود در نظریه پیچیدگی شامل کل، اجزاء، جزء و خود محیط، در یک چرخه مداوم و متکثر آشوبناک با هم به تعامل پرداخته و خود و دیگران را می‌سازند و یا به تعبیری به خود-بوم سازماندهی می‌پردازند. در این جریان‌ات، خود-بوم سازماندهی مستلزم درک پویایی‌ها و پیچیدگی‌های وضعیت و نفوذ و جهت‌دهی ابعاد مفهومی، ساختاری و عملکردی سیستم و محیط تعاملی است که می‌توان از آن با عنوان مدیریت محیط تعاملی یاد کرد (ترک‌زاده، ۱۳۸۸). در این مفهوم، به دلیل ارتباطات پیچیده و متنوع عناصر در محیط، هر عاملی می‌تواند با نفوذ در این ارتباطات، کیفیت آن را تحت تأثیر قرار دهد، از این‌رو هر اقدامی که از ما سر بزنند، منجر به تغییراتی در محیط خواهد شد.

از منظر اسلام نیز انسان عاملی فعال در تغییر و تحولات است. همان‌گونه که خداوند در آیه ۱۱ سوره رعد می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ؛ خداوند سرنوشت هیچ قومی را تغییر ندهد مگر آنکه آنها خود را تغییر دهند». این آیه بیان می‌دارد که مقدرات شما

1. Hatch
3. Murphy

2. Chan
4. Gilpin

پیش از هر چیز و هر کس، در دست خود شماسست و هرگونه تغییر و دگرگونی در خوشبختی و بدبختی اقوام در درجه اول به خود آنها بازگشت می‌کند. بنابراین انسان سرنوشت از پیش تعیین شده و تحت تأثیر جبر یا زمان یا محیط ندارد، بلکه عامل سازنده تاریخ و زندگی انسان، دگرگونی‌هایی است که در روش و اخلاق و فکر او و به اراده خودش پیدا می‌شود (نوروزی، ۱۳۹۱) و مسلم است که هر روش اخلاقی یا رفتاری نیز به نوبه خود پیامد خاصی دارد و از قواعد خاصی پیروی می‌کند که خداوند متعال برای مدیریت در زندگی بشری، از طرق گوناگون به انسان گوشزد کرده است.

با عنایت به مباحث پیش‌گفته، در این پژوهش، پس از بیان توضیحاتی در خصوص "سیستم پیچیده سازوارشونده"^۱ به‌عنوان برآیند مفاهیم مرتبط با پیچیدگی و شرح مختصری از "قواعد ساده" به‌عنوان یکی از بارزترین ویژگی سازمان‌ها به‌عنوان سیستم‌های پیچیده سازوارشونده در جوامع امروزی، به تبیین این قواعد و قوانین در رویکرد اسلامی قرآن کریم (تحت عنوان سنت‌های الهی) پرداخته شده و همگام با ذکر آیات مرتبط با قواعد رفتاری ساده، به دسته‌بندی و ذکر دلالت‌های این آیات برای کاربست در مدیریت سازمان‌ها مبادرت ورزیده شده است.

سیستم پیچیده سازوارشونده

بسیاری از سیستم‌های طبیعی و مصنوعی، توسط رفتارهای ظاهراً پیچیده‌ای که به‌عنوان نتیجه فعل و انفعالات غیرخطی در میان تعداد زیادی از سیستم‌های جزء در سطوح مختلف سازمان ظهور می‌کند، مشخص می‌شود. این سیستم‌ها، اخیراً با عنوان "سیستم‌های پیچیده سازوارشونده" شناخته می‌شوند (چان، ۲۰۰۱). در رویکرد سیستم‌های پیچیده سازوارشونده، سیستم‌ها اغلب درون سیستم‌های دیگری تنیده شده‌اند که در دو سطح فرا سیستم و خرده سیستم، نسبت به سیستم اصلی قرار می‌گیرند و همه با هم ارتباطات درونی و بیرونی متقابل دارند (هاپرت، ۲۰۰۹). افزون بر این، هر سیستم پیچیده در درون خود از تعداد بی‌شماری از عناصر یا کنشگرهای متنوع و متکثر تشکیل شده‌اند که با یکدیگر ارتباط متعامل دارند. باید عنوان کرد که در این رویکرد، اگر یک سیستم به‌طور واقعی پیچیده باشد، چیزی بیش از حاصل جمع اجزای خود خواهد بود. اگر بتوان سیستمی را با تقلیل آن به اجزای تشکیل‌دهنده‌اش به دقت و به‌طور کامل توصیف کرد، آنگاه آن سیستم صرفاً بفرنج است و نه پیچیده (گیلپین و همکاران، ۱۳۹۳). این چنین ارتباطات متقابل بین اجزا بدین معناست که یک تصمیم یا اقدام در درون سیستم، تمام نقاط مرتبط دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ اما نه به صورت یکنواخت (چان، ۲۰۰۱). به عبارتی، در سیستم پیچیده، همه چیز به نوعی به همه چیز مربوط است.

1. Adoptive complex systems

2. Huppert

این تعامل و برهم کنش کنشگرها به مرور زمان باعث تغییر در سیستم خواهد شد و خودسازماندهی در سیستم رخ می‌دهد. خودسازماندهی می‌تواند به‌عنوان ظهور خود به‌خودی ساختار سراسری ناشی از روابط تعریف شود. "خود به‌خودی" در این تعریف به معنای آن است که عوامل داخلی یا خارجی در کنترل فرایند نیستند و به تعبیری در این سیستم، هر عامل می‌تواند حذف شود و یا بدون آسیب رساندن به ساختار، در آن جایگزین شود (هیلینگ،^۱ ۲۰۰۸). اما باید توجه داشت در یک سیستم پیچیده، سازگاری متقابل و چندوجهی است؛ بدان معنی که سیستم صرفاً در خدمت یک محیط بیرونی نیست (گیلپین و همکاران، ۱۳۹۳). در واقع، یک سیستم پیچیده به صورت منفعلانه با محیط خود سازگار نمی‌شود، بلکه کنشگرهای تشکیل‌دهنده‌اش با استفاده از اطلاعات دریافتی از محیط، به‌عنوان بخشی از چارچوب تصمیم‌گیری، تصمیماتی اتخاذ می‌کنند که به نوبه خود تغییراتی را در محیط باعث می‌شود. بنابراین محیط نسبت به سیستم، بیرونی محسوب نمی‌شود، بلکه در خود سیستم ادغام شده است. در چنین فرایندی، سیستم و محیط در تکامل یکدیگر نقش فعال ایفا می‌کنند. با این "هم تکاملی"، عناصر سیستم می‌توانند مبتنی بر روابطشان با یکدیگر و یا محیط، تغییر یابند.

از آنجا که تکامل سیستم نتیجه برهم کنش تکرارشونده بین کنشگرهای آن است، پیشینه و شرایط اولیه آن به تولید رفتار فعلی کمک می‌کند. به عبارت دیگر، سیستم‌ها به‌طور بسیار شدیدی به تغییرات جزئی در شرایط اولیه حساس هستند و با اندکی تغییر در شرایط اولیه، الگوهای مشابهی از یک رفتار را در طی زمان نمایش می‌دهند یا می‌توان گفت به الگوهای خاصی جذب رفتاری می‌شوند (جکسون،^۲ ۱۳۹۱). اما از آنجایی که تمامی این تأثیر و تأثرات براساس دیدگاه کسری^۳ یا فراکتال^۴، در یکایک اجزای سیستم رخ می‌دهد، تأثیر پیشینه بدین معنا نیست که سیستم قابل پیش‌بینی است؛ بلکه برهم کنش‌های بین کنشگرها به شکلی تکرارشونده و بازتابی تکرار می‌شوند و امکان بروز تفاوت‌ها را در طی زمان فراهم می‌آورد. در این راستا، یک سیستم پیچیده دائماً در حال تکامل است و به یک جریان مداوم انرژی نیاز دارد. در این وضعیت، ثبات، یک وضعیت مطلوب نیست و در واقع ثبات تنها وقتی امکان‌پذیر است که سیستم دیگر پیچیده نباشد. این احساس بی‌ثباتی نیاز به عمل در یک فضای عدم قطعیت را بیان می‌نماید (گیلپین و همکاران، ۱۳۹۳).

در دیدگاه سیستم‌های پیچیده، کنش بین اجزا نیز غیرخطی است. بدین معنا که آثار آنها اغلب متناسب با علل آنها نیست. در اینجا، اگر اثرات بزرگ‌تر از علل باشد، تقویت یا بازخورد مثبت صورت می‌گیرد، یعنی آشفتگی‌ای که در ابتدا کوچک است، خود را تقویت کرده و برای همیشه

1. Heylighen

2. Jackson

3. Kesari

4. Fractal

به‌عنوان عامل تغییر قوی تبدیل خواهد شد؛ اما اگر اثرات کوچک‌تر از علل باشد، بازخورد منفی رخ می‌دهد، بدین معنی که آشفتگی به تدریج سرکوب می‌شود تا زمانی که سیستم به حالتی از تعادل بازگردد (هیلیگن، ۲۰۰۸). لذا در این سیستم‌ها، هیچ مکانیسم کنترل متمرکزی که بر رفتار سیستم حاکم باشد، وجود ندارد و از آنجا که رفتار سیستم نمی‌تواند تنها به‌عنوان مجموع بخش‌های فردی در نظر گرفته شود، بنابراین خود روابط متقابل بین عناصر سیستم، انسجام تولید می‌کنند (چان، ۲۰۰۱). در واقع در این سیستم، با دستکاری یک جریان اثر، کلیت عوض می‌شود و از این‌رو کنترل، همان جریان‌اتری اثری است که به سیستم وارد می‌شوند. تأثیر و تأثرات مداوم و ظرفیت یادگیری ناشی از آن، باعث ایجاد نوعی تناسب طبیعی در اجزا خواهد شد و اجزا خود را برای بقا به واسطه سازگاری و همگامی با محیط ناپایدار، متناسب می‌کنند (یاوری و زاهدی، ۱۳۹۲). در چنین محیط به سرعت متغیری، اثربخش‌ترین سازمان‌ها آنهایی هستند که تنوعی غنی از پاسخ‌های ممکنه را ایجاد کنند (گیلین و همکاران، ۱۳۹۳). به دلیل ارتباطات پیچیده و متنوع عناصر در این محیط، نفوذ هر عاملی در محیط می‌تواند کیفیت آن را تحت الشعاع قرار داده و تغییراتی را منجر شود؛ اما این معنا به خودی خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه تحت نظر مجموعه‌ای از قواعد عمل می‌کند. به عبارت ساده‌تر، هر تأثیر و تأثیری در این سیستم‌ها ناشی از علت و معلول‌های مشخصی است که کشف آنها می‌تواند نشانگر وجود قواعد و قوانین ساده‌ای برای رفتار و نفوذ در سیستم باشد.

قواعد ساده در سیستم‌های پیچیده سازوارشونده

مطالعه سیستم‌های پیچیده سازوارشونده، مطالعه چگونگی ساختارهای پیچیده و الگوهای میان‌کنشی ناشی از آشفتگی است که از طریق قواعدی ساده؛ اما قدرتمند، تغییر را هدایت می‌کنند (لوین، ۱۹۹۸). قواعد ساده دستورالعمل‌هایی را ایجاد می‌کند که به افراد کمک می‌کند بدانند در هر گروهی، کنش و میان‌کنش چگونه است (هولادی، ۲۰۰۵). این قواعد تعیین می‌کنند چگونه این عوامل با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کنند و هر عامل چگونه در محیط خود رفتار خواهد کرد. در هیچ سیستمی، این قواعد در سطح روابط و تعاملات تعیین‌کننده نیست، بلکه تنها قوانینی در سطح خود عوامل یا شبکه عوامل هستند (اسمیت و شاریز، ۲۰۱۰). به بیان دیگر، قواعد ساده موجود در سیستم‌ها، تبیین می‌کنند که هر عامل با ویژگی‌های منحصر به فرد خود، با عامل دیگری با خصوصیت متفاوت، چگونه ارتباطی برقرار خواهد کرد؛ اما اینکه نحوه روابط و تأثیر و تأثرات چگونه است را شرح نمی‌دهد.

1. Levin

2. Holladay

3. Smith & Sharicz

قواعد ساده ممکن است با نام‌های دیگری عنوان گردد. برخی محققان عناوینی چون "هنجارها"، "انتظارات"، "باورها" و یا "ارزش‌ها" را پیشنهاد می‌کنند؛ اما در واقع هر کدام از این عناوین، برای شنوندگان، دلالت ضمنی خاصی دارد. هنجارها ممکن است بسیار غیررسمی یا بسیار شبیه اصطلاح کوتاه شده "انتظارات ایجاد شده برای یک معنا" به نظر برسند؛ انتظارات ممکن است در این زمینه کاربرد داشته باشد، اما انتظارات اغلب خاص‌تر از قواعد ساده هستند؛ باورها یا ارزش‌ها نیز نوع متفاوتی نسبت به قواعد هستند، زیرا باورها و ارزش، مفاهیم را عنوان می‌کنند (این چیزی است که من به آن باور دارم یا برایم ارزش دارد) در حالی که قواعد ساده، رفتار را نشان می‌دهند (این چیزی است که من در زندگی براساس اعتقادات و باورهای خاص خودم انجام می‌دهم). از این‌روست که نام‌ها بار معنایی ایجاد می‌کنند و لذا این نکته اهمیت دارد که قواعد ساده علی‌رغم چیزی که نام گرفته، قدرت خود را برای آگاهی و ترغیب رفتار، حفظ کنند (هولادی، ۲۰۰۵).

در سیستم‌های پیچیده سازوارشونده، قواعد ساده، راهنمایی برای تصمیمات درباره چگونگی سازگاری هر چه بهتر با تغییرات محیطی، فراهم می‌کنند و یک سازمان با استفاده از فهرستی از این قواعد به‌عنوان مکانیسم‌های روشن‌کننده برای رویکردهای تصمیم و برنامه‌ریزی، سودهای چندگانه‌ای به دست می‌آورد:

- افراد بیشتر قادر به پیش‌بینی آن چیزی می‌شوند که دیگران انجام خواهند داد، که این منجر به انسجام و استحکام بیشتری در تصمیم‌گیری خواهد شد؛
- افراد بیشتر قادر به پیش‌بینی آن چیزی می‌شوند که رؤسا در تصمیم‌گیری انتظار دارند. این فهم افزایش یافته، آسایش خاطر و اطمینان بیشتری در کارکنان به وجود می‌آورد؛
- نیاز به طبقات بروکراسی‌ای را که تلاش می‌کنند تمام تصمیمات و احتمالات ممکن را تدوین کنند، کاهش می‌دهد؛
- ساختارهای سازمانی، اثرات متقابل و رفتارها را در سرتاسر سازمان در هماهنگی با قواعد ساده حمایت می‌کند (همان).

افزون بر این، همان‌گونه که افراد براساس این قواعد عمل می‌کنند، الگوهای رفتاری‌ای پدیدار می‌شود که فرهنگ رایج در سازمان را شکل می‌دهد. لذا با استفاده از مفهوم قواعد ساده، یک رهبر می‌تواند عناصر اساسی فرهنگ مانند ماهیت، ارزش‌های سازمانی مرتبط در مسیرهای مورد نظرش و ایجاد انتظارات سازمانی برای عملکرد و رفتار در چنین مسیری، را درک نماید (هولادی، ۲۰۰۵). براساس دیدگاه برون و ایزنهارد^۱ (۱۹۹۸)، اگرچه رفتاری که پدید می‌آید پیچیده است؛ اما قواعدی که به آن جهت می‌دهد، لزوماً ساده هستند. در حقیقت، سادگی آنها است که آزادی برای رفتار

1. Brown & Eisenhardt

در محیط سازوار پیچیده را خلق می‌کند. این قواعد می‌تواند شکل مناسبی از سازماندهی باشد، چراکه فرایند تعدیل تغییرات محیطی و متلاطم را تسهیل می‌کند (ای کیونها و رگو،^۱ ۲۰۰۸).

براساس تشریح مفهوم قواعد ساده در رویکرد پیچیدگی، می‌توان گفت در فرایند سیستم‌های پیچیده، برخوردها تصادفی هستند؛ ولی آثار این برخوردها بر عناصر کاملاً مشخص، در شرایط معین، ضروری می‌شوند و زیربنای نظم "قوانین" را به وجود می‌آورند (مورن، ۱۳۷۴، ص ۷۰).

در چنین جهانی، زندگی چیزی نیست که برای همیشه ثابت باشد بلکه حاصل تکامل است (مورن، ۱۳۷۴، ص ۴۷). چنین نظم و انتظام و به تبع آن چنین تکاملی در جهان، مسلماً نمی‌تواند ساخته و پرداخته ذهن انسان باشد، بلکه نمادی از وجود یک نظام فکری بلندمرتبه و دوراندیش حاکم بر اجتماع بشری است و بر ریشه‌ای مستحکم استوار است. این دیدگاه که از رویکردی اسلامی به جهان نشئت گرفته است، نیازمند تتبع نظر و واکاوی در عمق بیانات و اندیشه‌ها است و در این پژوهش صرفاً می‌توان به ذکر شواهدی از آن اکتفا نمود.

قوانین حاکم بر اجتماع از دیدگاه اسلام

در اندیشه اسلامی، رخدادهای اجتماعی و تاریخی تصادفی به وجود نمی‌آیند، بلکه از قانون علی و معلولی پیروی می‌کنند. البته ممکن است رخدادی معلول عللی باشد که از چشمان افراد عادی مخفی می‌ماند و همین امر سبب شود که آن واقعه تصادفی و بدون علت معین پنداشته شود. از همین روست که خداوند حکیم به مقتضای آثار وضعی و اعتباری اعمال خوب و بد آدمی، سلسله قوانینی را در جامعه و تاریخ جاری ساخته که در قرآن کریم از آنان تعبیر به "سنت" شده است (وفا، ۱۳۹۱) و به‌عنوان کتاب هدایت انسان‌ها هرگونه تغییر و تحولی را که در جوامع بشری به وجود می‌آید به "سنت‌های الهی" نسبت می‌دهد و متذکر می‌شود که هیچ‌گونه تحولی در خارج از این سنت‌ها اتفاق نمی‌افتد. این سنت‌ها تغییرناپذیر بوده و بر کل تاریخ بشری در گذشته، حال و آینده حاکمیت دارد. همان‌گونه که در قرآن کریم آمده است: «فَهَلْ يَنْظُرُونَ إِلَّا سُنَّةَ الْأَوَّلِينَ فَلَنْ نَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَبْدِيلًا وَلَنْ نَجِدَ لِسُنَّةِ اللَّهِ تَحْوِيلًا؛ (فاطر، ۴۳) آیا آنها جز سنت (الهی درباره) پیشینیان را انتظار می‌کشند؟ و تو هرگز برای سنت خداوند تبدیلی و هرگز برای سنت خداوند تغییری نمی‌یابی».

سنت در اصل به معنای راه و رسم، روش، رفتار و جریان امری است که روی ضابطه معین استمرار داشته باشد. افزون بر این، سنت در اصطلاح، دارای دو مفهوم می‌باشد: ۱. دستورات دینی و احکام الهی؛ ۲. ضوابطی که در افعال خداوند وجود دارد و روش‌هایی که او امور عالم را بر پایه آنها اداره می‌کند (وفا، ۱۳۹۱). سنت‌های مورد نظر قرآن، عبارت است از قوانینی که از ترکیب

غرائز، عواطف، فکر، اندیشه و عملکرد انسان و نحوه ارتباط او با جهانی که در آن زندگی می‌کند به دست می‌آید (جعفری، ۱۳۶۴). تفاوت عمده این سنت‌های الهی با آنچه از کاوش‌های بشری به دست آمده، خطاناپذیری گروه اول است. این ویژگی زمینه اطمینان قلب و عدم تردید در قبال سرنوشت محتوم یا معلق جوامع را فراهم می‌آورد (قاضی‌زاده، ۱۳۷۹).

این قوانین یا سنت‌ها در هر محدوده، شرایط و موضوعی، معمولاً ویژگی‌هایی مشترک و در برخی موارد اختصاصی دارند: (ایازی، ۱۳۹۱)

— قوانین کلی و دارای عمومیت‌اند؛ به این معنا که بیانگر روابطی اتفاقی و کورکورانه نیستند و در نتیجه وضعی ثابت و غیرقابل تخلف دارند؛

— قوانین با آزادی و اراده انسان سازگار است؛ قرآن کریم بر این حقیقت تأکید و توجه نموده است که مرکز و کانون حوادث و قضایایی که یکی بعد از دیگری بر این جهان می‌گذرد، اراده انسان است؛

— الهی بودن قوانین؛ قانونمندی حاکم بر جوامع، ضوابط و قوانین الهی‌اند و نه جبر تاریخ و محیط و بنابراین در طول اراده الهی است و در قلمرو اراده او عمل می‌کند.

از سنت‌های الهی موجود در قرآن تقسیم‌بندی‌های متفاوتی ارائه شده است، «آخرتی و این جهانی»، «تکوینی و تشریحی»، «مطلق و مقید»، «منصوص و استنباطی»، «نخستین و ثانوی»، و «اجباری و اختیاری».

۱. سنت‌های آخرتی و این جهانی: سنت‌های آخرتی درباره زندگی آن جهانی و ابدی انسان‌ها و پاداش و کیفر آخرتی اعمالشان است و سنت‌های این جهانی به زندگی این جهانی آمیخته است. سنت‌های این جهانی به نوبه خود به دو قسم تقسیم‌پذیرند. یکی سنت‌های این جهانی که به رفتارهای فردی اختصاص دارند و دیگر، سنت‌های این جهانی که به رفتارهای فردی اختصاص ندارد، یعنی یا اختصاص به رفتارهای اجتماعی دارند و یا رفتارهای فردی و اجتماعی، هر دو، را در بر می‌گیرند؛

۲. سنت‌های تکوینی و تشریحی: منظور از سنت تکوینی خدا، قوانین ثابت و کلی است که در دل کائنات و ذرات هستی جریان دارد. در این نوع سنت تکوینی، یعنی سنت هدایت و راهیابی که در دل هر موجودی هست، خداوند هر موجودی را به کمال شایسته خویش می‌رساند و از درون، آن را شکوفا می‌کند. قوانین دیگری نیز وضع شده است که آنها را هدایت تشریحی می‌نامند. این نوع هدایت، ناظر به زندگی ظاهری، فردی و اجتماعی است که انتظام امور انسان بدون آنها ممکن نیست. قوانین حاکم بر روند اجتماعی-سیاسی اقوام و ملت‌ها از این گونه‌اند (غفاری، ۱۳۸۳)؛

۳. سنت‌های مطلق و مقید: سنت‌های مطلق به آن دسته از سنت‌هایی گفته می‌شود که مفهوم و مورد آن عمومی و ابتدایی است و معلول رفتار و عکس‌العمل مردم نیست، بلکه در هر شرایطی

تحقق می‌یابد. از سوی دیگر، موضع‌گیری‌های درست یا نادرست در مقابل تعالیم الهی و استقبال از راه حق یا باطل، زمینه را برای برخی از سنت‌های الهی آماده می‌کند که از آنها به سنت‌های مشروط یا مقید تعبیر می‌شود؛ یعنی سنت‌هایی که معلول رفتار مردم‌اند (وفا، ۱۳۹۱)؛

۴. سنت‌های منصوص و استنباطی: گاهی سنت به‌گونه‌ای است که در ضمن یک آیه از آیات قرآن تصریح شده است که به آن "منصوص" گفته می‌شود؛ و یا از حیث شیوه ذکر و نحوه استفاده، استنباطی است. در این شکل، سنت وابسته به مطالعه شأن نزول آیات، زمینه‌های تاریخی و کنار هم چیدن آیات و روایات است؛

۵. سنت‌های نخستین و ثانوی: آیات سنت گاهی شناخت درجه یک از سنت به ما می‌دهد، یعنی بیان می‌کند میان رفتار اجتماعی خاص، به‌عنوان یک پدیده و پیامد خاص اجتماعی به‌عنوان پدیده دیگر ارتباط وجود دارد. گاهی هم آیات، شناخت درجه دوم در اختیار ما قرار می‌دهد. تفاوت آن در این است که نگاه در این نوع سنت، یک نگاه مبنایی و موضوعی است، نه مصداقی. سنت ناظر بر مصداقی، سنت نخستین و سنت ناظر بر موضوع، سنت ثانوی نام دارند؛

۶. سنت‌های اجباری و اختیاری: سنت اختیاری آن دسته از سنت‌های ذکر شده در قرآن است که انسان‌ها می‌توانند در تحقق و عدم تحقق آن نقش داشته باشند. در این دسته، انسان می‌تواند با تحت کنترل قرار دادن رخداد اول، تحقق رخداد دوم را سرعت ببخشند یا به تأخیر انداخته و یا حتی به‌طور کلی منتفی سازند؛ اما سنت‌های اجباری، سنت‌هایی است که تحت اراده انسان‌ها نیست و اراده انسان در برابر آن منفعل است.

ذکر این دسته‌بندی‌ها به این دلیل ضرورت دارد که مطالعه سنت‌ها به منظور به دست آوردن قوانین حاکم بر جامعه و تحت کنترل قرار دادن آن و ارائه راهکار عملیاتی برای مدیریت بهتر جوامع، وقتی میسر است که محور مطالعات، سنت‌هایی باشد که انسان بتواند در تحقق آن اثر بگذارد و با تغییر در الگوی رفتاری، نتایج و پیامدهای متفاوتی دریافت کند (کوشا، ۱۳۸۹).

روش‌شناسی پژوهش

در قرآن کریم، سنت‌های الهی در قالب روابط علی و معلولی میان متغیرها و به صورت‌های متفاوتی مانند جمله شرطیه (تحقق جزا منوط به تحقق شرط)، جمله تعلیلیه (بیان پدیده و علت آن)، جمله تفریعیه (وابستگی یک پدیده به پدیده دیگر)، جمله رجائییه (بیان رابطه قطعی بین دو چیز) و جمله غائییه (معرفی چیزی به‌عنوان غایت چیز دیگر) بیان شده است. با این وجود، مطالعات فراوانی که در زمینه سنت‌های اجتماعی در قرآن انجام شده است، آنچه که در اغلب این تحقیقات خالی است، این است که این تحقیقات، براساس یک الگوی روشی منظمی انجام نشده است

(کوشا، ۱۳۸۹)؛ افزون بر این، سنت‌ها به صورت پراکنده در قرآن بررسی شده‌اند و هر پژوهش به تعداد محدودی در کل قرآن اشاره کرده است. از این رو ضروری است افزون بر طی روشی نظام‌مند در پژوهش‌ها، به بررسی تفکیکی این سنت‌ها در تک‌تک سوره‌های قرآن پرداخته شود. در این پژوهش، به دلیل وسعت مفاهیم مندرج در قرآن کریم و مجال اندک این پژوهش و در جهت بررسی دقیق‌تر عبارات قرآنی، به بررسی ادات شرط، ادات تعلیل، ادات رجاء و ادات تفریع در آیات گرانقدر سوره بقره پرداخته می‌شود.

سوره بقره بزرگ‌ترین سوره قرآن است که خود به تنهایی ۲/۵ جزء این کتاب آسمانی را تشکیل می‌دهد. در تفسیر ابوالفتوح رازی، ابوامامه به نقل از ابی بن کعب روایت می‌کند که پیامبر اکرم ﷺ چنین فرمودند: «برای هر چیزی کوهانی است و کوهان قرآن سوره بقره است». در اهمیت این سوره همین بس که قسمت اعظمی از احکام قرآن و اسلام را در بر گرفته است و در هیچ سوره‌ای از قرآن، به اندازه این سوره احکام فقهی جمع‌آوری نشده و در واقع از این سوره به خیمه و خرگاه قرآن تعبیر شده است و بدین جهت نام و لقب «فسطاط القرآن» را به خود گرفته است (الاتقان فی علوم القرآن، ۱۳۸۰، ج ۱، ص ۱۹۲). از این رو برای انجام پژوهش حاضر، از مطالعه این سوره به‌عنوان منتخب قرآن، بهره گرفته شده است.

در این مقاله، با توجه به تعریفی که از قواعد ساده و قوانین الهی ارائه شده است، نگارندگان با کاوش در آیات سوره مبارکه بقره و جستجوی ادات شرط (ان، من، مهما، متی، اینما، انا، حیثما، اذا)، ادات تعلیل (کی، من، علی، إذ)، ادات رجاء (لعل) و ادات تفریع (فاء) به شناسایی قواعد ساده رفتار در نظام اسلام پرداختند. پس از فهرست کردن آیاتی با این شروط و با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی، ۳۴ آیه از سوره مبارکه بقره که از نظر محتوا و کاربرد هر یک از ادات ذکر شده، با محتوای پژوهش تناسب داشتند، تفکیک شده و پس از آن براساس اصل تشابه و تناسب مفاهیم با یکدیگر، به ۸ دسته تقسیم شدند. با این دسته‌بندی، فرصت ادامه کار با رویکرد کاربردی هر قاعده در رفتار سازمانی مهیا گردید.

قواعد ساده الهی در قرآن کریم

به جهت رعایت اختصار در این مقاله، از ذکر فهرست‌بندی و بیان تمامی آیات مرتبط با مرحله تفکیک محتوایی، اجتناب گردید و لذا قواعد هشت‌گانه رفتاری در سوره مبارکه بقره بدین شرح استخراج شد:

۱. قاعده هدایت الهی (قاعده هدایت)

هدایت در مقابل ضلالت از ریشه «ه د ی» و به معنای نشان دادن راه درست برای رسیدن به مقصد است. راغب اصفهانی هدایت را چنین معنا کرده است: «هدایت، راه نمودن با نرمی و لطف است و هدیه نیز از همین برگرفته شده است» (محمدی ری شهری، ۱۳۹۱). واژه هدایت در قرآن کریم به کار نرفته، اما مشتقات آن ۳۱۶ بار به کار رفته است. در یک تقسیم‌بندی، هدایت الهی به ۴ قسم است:

هدایت تکوینی: این نوع هدایت شامل تمامی اشیا از جماد، نبات و حیوان است و اساساً پایداری هر چیزی و هماهنگی او با طبیعت در اثر همین هدایت است. در این نوع هدایت، هر موجودی جایگاه خاص خود را در طبیعت دارد.

هدایت عقلی: خداوند افزون بر هدایت تکوینی، انسان را به نوع دیگر از هدایت ممتاز کرده و آن هدایت عقلی است. خداوند با دادن چشم و زبان و سایر اعضای بدن همراه با عقل، قدرت تشخیص و ارزیابی آنچه از طریق همین اعضا دریافت می‌کند، به انسان موهبت کرده است.

هدایت تشریحی: این نوع هدایت را خداوند با ارسال رسل و انزال کتب برای بشر ارزانی داشته است. آنها راه سعادت را به بشر نشان داده‌اند و انسان‌ها را به آنچه خیر و صلاح واقعی آنها در آن است، هدایت کرده‌اند. این نوع هدایت الهی شامل حال تمام افراد بشر از مؤمن و کافر است.

هدایت مخصوص مؤمنان: وقتی کسی با اختیار و آزادی که دارد راه انبیا را انتخاب نمود و به خدا و آیین او ایمان آورد و دل خود را در معرض تابش نور الهی قرار داد، در چنین صورتی خداوند فیاض با هدایت‌های خاص خود چنین بنده‌ای را نوازش می‌دهد و او را بالا می‌برد و به مراحل عالیه می‌رساند.

قاعده هدایت الهی در آیه ۳۸ سوره بقره چنین بیان شده است: «قُلْنَا اهْبِطُوا مِنْهَا جَمِيعًا فَاِذَا يَأْتِيَكُمُ مِنَ الْهُدَىٰ فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ (بقره، ۳۸)؛ فرمودیم جملگی از آن فرود آید. پس اگر از جانب من شما را هدایتی رسد، آنان که هدایت را پیروی کنند بر ایشان بیمی نیست و غمگین نخواهند شد».

در تفسیر مجمع البیان، ذیل آیه ۳۸ سوره بقره آمده است که «به اعتقاد عدّه‌ای، منظور از هدایت و رهنمود، همان راهنمایی، بیان و ترسیم راه درست زندگی است و برخی نیز گفته‌اند مقصود، پیام‌آوران خدا و بعثت آنان برای ارشاد مردم است». اما در هر دو صورت در پی پذیرش چنین هدایتی از جانب خداوند را دوری از بیم و غم عنوان می‌کنند. در همان تفسیر بیان می‌کند که «معنای خوف و هراس، هراس روز رستاخیز و معنای حزن و اندوه، اندوه از دست دادن عمر و انجام دادن کارهای شایسته و فراهم آوردن پاداش و ثواب برایشان نخواهد بود؛ گرچه ممکن است بر اثر رخدادهای این جهان زودگذر، به مشکل و اندوه گرفتار آیند».

۲. قاعده جزاء ایمان و کفر (قاعده پیروی)

واژه کفر با دیگر مشتقاتش بیش از ۵۰۰ مرتبه در آیات قرآن به کار رفته است که در دو دسته مورد بررسی قرار می‌گیرند:

الف) آیاتی که واژه کفر و مشتقات آن در مفهوم پوشانندگی نعمت، گناهان و... به کار رفته است و به معنای ناسپاسی است؛

ب) آیاتی که واژه کفر و مشتقات آن در مفهوم انکار خداوند و در نقطه مقابل ایمان به کار رفته است (آذرنوش و قاسم احمد، ۱۳۹۰).

اصل کلمه ایمان نیز، ماده «أَمَنَ» است که برای آن معنای متعددی بیان کرده‌اند، مانند: اعتماد کردن، ایمن گردانیدن و تصدیق کردن. مشتقات «امن» نزدیک به ۹۰۰ بار در قرآن به کار رفته است (معجم المفهرس، ۱۳۶۴، ص ۱۰۳-۱۱۸). ایمان در اصطلاح، به معنای تصدیق مطلق است و آن عبارت است از تصدیق وجود و صفات خداوند و همچنین تصدیق انبیا و پیامبران و آنچه از طرف خداوند برای انسان‌ها آورده‌اند و تصدیق کتب الهی و آنچه در کتب است. پژوهش‌ها، آثار ایمان را شامل خوف، رجا، شکر، صبر، محبت، معرفت، یقین، خضوع و... می‌دانند (وحیدی مهرجردی، ۱۳۸۸).

در قرآن کریم، آیات متعددی به بیان ایمان، کفر و آثار ناشی از آنها در زندگی دنیوی و اخروی بشر پرداخته‌اند. جستجوها در این پژوهش نشان می‌دهند، این آیات در سوره مبارکه بقره شامل آیات ۲۱، ۶۲، ۹۸، ۱۰۸، ۱۱۲، ۱۲۶، ۱۸۶، ۲۰۸، ۲۱۷، ۲۵۷ و ۲۷۷ هستند که به چند نمونه از آنها اشاره می‌کنیم.

وَ إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَ ارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُمْ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ قَالَ وَ مَنْ كَفَرَ فَأُمْتِنُهُ قَلِيلًا ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَىٰ عَذَابِ النَّارِ وَ بئْسَ الْمَصِيرُ (بقره، ۱۲۶)؛ و چون ابراهیم گفت: «پروردگارا، این [سرزمین] را شهری امن گردان، و مردمش را - هر کس از آنان که به خدا و روز بازپسین ایمان بیاورد- از فرآورده‌ها روزی بخش»، فرمود: «[ولی] هر کس کفر بورزد، اندکی برخوردارش می‌کنم، سپس او را با خواری به سوی عذاب آتش دوزخ می‌کشانم، و چه بد سرانجامی است». در تفسیر نمونه، در شرح این آیه چنین می‌خوانیم: به هر حال خداوند در پاسخ این تقاضای ابراهیم چنین فرمود: «اما آنها که راه کفر را پوییده‌اند، بهره کمی (از این ثمرات) به آنها خواهم داد» (و به‌طور کامل محروم نخواهم کرد). این در واقع صفت «رحمانیت» همان رحمت عامه پروردگار است که از خوان نعمت بی‌دریغش همه بهره می‌گیرند، و از خزانه غیش خوبان و بدان وظیفه خور باشند، ولی سرای آخرت که سرای رحمت خاص او است، رحمت و نجاتی برای آنها نیست.

«يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اذْخُلُوا فِي السَّلَامِ كَافَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ» (بقره، ۲۰۸)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، همگان به اطاعت درآیید و پای به جای پای شیطان مگذارید که او دشمن آشکار شماست». در تفسیر المیزان بیان می‌دارد، مراد از پیروی خطوات شیطان، پیروی کردن از او در طریق ایمان است، چون شیطان به‌عنوان دین دعوت می‌کند و باطلی را حق جلوه می‌دهد و وقتی بر مسلمانان دخول در اسلام واجب است، قهراً هر طریقی که در جهت خلاف اسلام باشد از خطوات شیطانی خواهد بود. در تفسیر نمونه آمده است شیطان گام به گام در انسان نفوذ می‌کند و باید در همان گام‌های نخستین، در برابر او ایستاد تا به مراحل خطرناک نرسد.

«وَمَنْ يَرْتَدِدْ مِنْكُمْ عَنْ دِينِهِ فَيَمُتْ وَهُوَ كَافِرٌ فَأُولَئِكَ حَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ» (بقره، ۲۱۷)؛ و کسانی از شما که از دین خود برگردند و در حال کفر بمیرند، آنان کردارهایشان در دنیا و آخرت تباه می‌شود، و ایشان اهل آتشند و در آن ماندگار خواهند بود». تفسیر المیزان در ذیل این آیه می‌فرماید: اگر کسی از دین اسلام برگردد و بدون توبه و در حال کفر بمیرد، همه اعمال او حبط می‌شود، حبط به معنای باطل شدن و از تأثیر افتادن است و می‌گویند ریشه آن (حبط) است به معنای پر خوری حیوان، به طوری که نفخ کند و شکمش بترکد، و این حال عمل باطل است که ارتداد باعث می‌شود عمل، باطل و هلاک و نابود شود. به تعبیر دیگر در تفسیر تسنیم یکی از سنت‌های الهی این است که اگر عده‌ای از مسلمانان بر اثر تبلیغات سوء مشرکان، از دین خدا برگردند، همه اعمال عبادی، سیاسی، خدماتی و تلاش‌های عادی آنان در دنیا و آخرت حبط و بی‌اثر می‌شود و آنان صحابه آتش‌اند و دائماً در آن می‌مانند. روشن است اعمال نیک هم برکات و آثاری در دنیا دارد و هم در آخرت، افراد مرتد از همه این آثار محروم می‌شوند به علاوه ارتداد سبب می‌شود که تمام آثار ایمان برچیده شود همسرانشان جدا گردند و اموالشان به ارث به بازماندگان آنان برسد (تفسیر نمونه).

«وَ إِذَا سَأَلَكَ عِبَادِي عَنِّي فَإِنِّي قَرِيبٌ أُجِيبُ دَعْوَةَ الدَّاعِ إِذَا دَعَانِ فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَ لِيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ» (بقره، ۱۸۶)؛ و هرگاه بندگان من، از تو درباره من بپرسند، [بگو] من نزدیکم، و دعای دعاکننده را - به هنگامی که مرا بخواند - اجابت می‌کنم، پس [آنان] باید فرمان مرا گردن نهند و به من ایمان آورند، باشد که راه یابند». در تفسیر المیزان آمده است زمانی که دعاکننده به حقیقت دعا کند و قلب و زبانش یکی باشد و علم فطریش منشأ خواسته‌اش باشد، بدون هیچ قیدی دعای او مستجاب می‌شود. پس دعایی که به اجابت نرسد یکی از دو امر را فاقد است، یا دعا، دعای واقعی نیست و علم به حقیقت چیزی که می‌خواهد ندارد و یا در دعایش خدا را نمی‌خواند، در زبان خدا خدا می‌کند؛ اما در دل همه امیدش به اسباب ظاهری و مادی و وهمی است، پس این چنین دعایی

مستجاب نمی‌شود. «فَلْيَسْتَجِيبُوا لِي وَلْيُؤْمِنُوا بِي لَعَلَّهُمْ يَرْشُدُونَ» پس باید آنان نیز دعوت مرا اجابت کنند و باید به من ایمان بیاورند تا شاید رشد یابند: «پس اسلام برای هر کس که از آن تبعیت کند رشد است و بر هر کس دشوار بیاید همانا گمراه شده است. «يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (بقره، ۲۱)؛ ای مردم، پروردگارتان را که شما، و کسانی را که پیش از شما بوده‌اند آفریده است، پرستش کنید باشد که به تقوا گرایید». در تفسیر راهنما ذیل این آیه آمده است که چون هدف از آفرینش انسان‌ها و هدف از لزوم عبادت، رسیدن به تقواست، نیل به تقوا نیز ضروری می‌باشد و پرستش خداوند، زمینه‌ساز نیل به تقواییست. در واقع، پرستش خداوند، آدمی را از گرفتار شدن در ورطه کفر و نفاق و پیامدهای آن دو مصون می‌دارد.

۳. قاعده عاقبت فسق و گناه (قاعده مجازات)

گناه در لغت فارسی به معنای بزه، جرم، خطا و نافرمانی آمده است. در قرآن کریم، واژه‌هایی نظیر "ذنب"، "اثم"، "سینه"، "خطیئه"، "فسق" و امثال آن بدین مفهوم اشاره دارند. این واژگان و مترادف‌های آن بارها و بارها در قرآن تکرار شده است. به‌عنوان مثال سینه ۱۶۵ بار در قرآن آمده است (پایداری، ۱۳۹۲). علمای اسلام از قدیم، براساس آیات قرآن و روایات، گناهان را بر دو گونه گناهان کبیره و گناهان صغیره تقسیم‌بندی کرده‌اند.

در سوره بقره آیه ۸۱، از گناه با تعبیر سینه یاد شده است و عاقبت آن را چنین بیان می‌دارد: «بَلَىٰ مَنْ كَسَبَ سَيِّئَةً وَأَحَاطَتْ بِهِ خَطِيئَتُهُ فَأُولَٰئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (بقره، ۸۱)؛ آری، کسی که بدی به دست آورد، و گناهش او را در میان گیرد، پس چنین کسانی اهل آتشدن، و در آن ماندگار خواهند بود». در تفسیر المیزان خطیئه به معنای آن حالتی است که پس از ارتکاب عمل زشت و استمرار آن بدون ترس یا استغفار یا توبه، برای نفس انسان حاصل می‌شود، پس احاطه پیدا کردن خطیئه موجب قطع تمام راه‌های نجات و هدایت می‌شود. از این‌رو آنچه موجب جاودانگی در آتش می‌شود همانا خاضع نشدن در برابر حق و عدم کناره‌گیری از گناه و توبه کردن از آنست و احاطه خطیئه هم فقط در مورد کسی فرض می‌شود که مشرک و یا کافر باشد.

۴. قاعده مواجهه با ظالمان (قاعده ظلم‌ستیزی)

ظلم در نظر اهل لغت و بسیاری از علما عبارت است از قرار دادن چیزی در غیر جای خود، خواه به نقص یا افزایش باشد، یا با عدول از زمان یا مکان خاص آن چیز؛ و دارای اقسامی است که

به صورت فشرده می‌توان آن را در سه قسم ظلم در عقیده، ظلم در اخلاق و ظلم در عمل بیان داشت (گیوی، ۱۳۸۹).

«وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ مَنَعَ مَسَاجِدَ اللَّهِ أَنْ يُذَكَّرَ فِيهَا اسْمُهُ وَ سَعَى فِي خَرَابِهَا أُولَئِكَ مَا كَانَ لَهُمْ أَنْ يَدْخُلُوهَا إِلَّا خَائِفِينَ لَهُمْ فِي الدُّنْيَا خِزْيٌ وَ لَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ (بقره، ۱۱۴)؛ و کیست بیدادگرتر از آن کس که نگذارد در مساجد خدا، نام وی برده شود، و در ویرانی آنها بکوشد؟ [و به مردم می‌گویند که] آنان حق ندارند جز ترسان و لرزان در آن [مسجد]ها درآیند. در این دنیا ایشان را خواری، و در آخرت عذابی بزرگ است». تفسیر المیزان اضافه می‌فرماید که «بر جماعت مؤمنان است که این ظالمان را خوار و ذلیل کنند، و برای آنان در آخرت نیز عذابی بزرگ می‌باشد، چون آنها به جنگ با خدا برخاستند و از اقامه شعائر الهی جلوگیری کردند».

۵. قاعده پاداش عمل خیر (قاعده پاداش)

در این دسته از آیات که دربرگیرنده آیات ۱۵۸، ۱۷۷، ۱۹۵، ۲۵۴ و ۲۶۲ سوره بقره است، موارد نیکی را شامل اعمال مستحبی، انفاق، برپاداشتن نماز، پرداخت زکات، وفای به عهد، بردباری، صداقت و پرهیزکاری دانسته و آثاری را بر آن مترتب دانسته‌اند.

«مَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ (بقره، ۱۵۸)؛ هر که افزون بر فریضه، کار نیکی کند، خدا حق‌شناس و داناست». تفسیر المیزان در ذیل این آیه بیان می‌دارد که (شاکر) و (علیم) هر دو از اسمای حسناى الهی هستند و شکر به معنای مقابله نیکی با نیکی است و خدای سبحان که قدیم‌الاحسان است، هر احسانی که به کسی بکند از احسان و نیکی اوست و احدی حقی به عهده او ندارد تا او شکر آن را به جا آورد، ولیکن در عین حال خودش اعمال صالحه بندگان را با اینکه همان هم ناشی از احسان اوست به آنان، مع ذلک آن را احسان بنده به خودش خوانده و خود را شکرگزار بنده نیکوکارش نامیده و این خود احسانی است مزید و فوق احسان است.

و یا در آیه دیگری می‌فرماید: «لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَ الْمَغْرِبِ وَ لَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ وَ الْمَلَائِكَةِ وَ الْكِتَابِ وَ النَّبِيِّنَ وَ آتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَ الْيَتَامَى وَ الْمَسَاكِينَ وَ ابْنَ السَّبِيلِ وَ السَّائِلِينَ وَ فِي الرِّقَابِ وَ أَقَامَ الصَّلَاةَ وَ آتَى الزَّكَاةَ وَ الْمُؤْتُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَ الصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَ الضَّرَّاءِ وَ حِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَ أُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ (بقره، ۱۷۷)؛ نیکوکاری آن نیست که روی خود را به سوی مشرق و [یا] مغرب بگردانید، بلکه نیکی آن است که کسی به خدا و روز بازپسین و فرشتگان و کتاب [آسمانی] و پیامبران ایمان آورد، و مال [خود] را با وجود دوست داشتنش، به خویشاوندان و یتیمان و بینوایان و در راه ماندگان و

گدایان و در [راه آزاد کردن] بندگان بدهد، و نماز را برپای دارد، و زکات را بدهد، و آنان که چون عهد بندند، به عهد خود وفاداراند و در سختی و زیان، و به هنگام جنگ شکیبایانند آنانند کسانی که راست گفته‌اند، و آنان همان پرهیزگارانند». تفسیر المیزان شرح می‌دهد که در این آیه به جای آنکه توصیف نیکی و (بر) را بنماید توصیف نیکوکاران (ابرار) را می‌نماید، تا اشاره کند که مفهوم خالی از مصداق اثر و فضیلتی ندارد. ابرار کسانی هستند که خداوند آنان را با سه مشخصه از دیگران جدا می‌کند، اول، در اعتقاد که آنان دارای مرتبه چهارم از ایمان هستند؛ دوم، در عمل که نیکوکاران از مال خود به گروه‌های نام‌برده در آیه انفاق می‌کنند و نماز و زکات را برپا می‌دارند؛ سوم، در اخلاق که آنان به عهد خود پای‌بندند تا نظام جامعه برقرار ماند و در برابر مشکلات صبور هستند و آن مرتبه کمال نفس است.

۶. قواعد حاکم بر روابط اجتماعی (قاعده وضع قوانین) و عمل به احکام الهی (قاعده تابعیت دستورات الهی)

تفاوت انسان‌ها منجر به پایه‌ریزی اجتماعات بین آنها برای رفع نیازهایشان گردیده است. نیازهای مختلف انسان که روز به روز افزایش می‌یابد و بشر به تدریج از آن مطلع می‌شود، همگی موجب می‌گردد به طور طبیعی اجتماع پدید آمده را استقرار و استحکام بخشد و از متلاشی شدن آن جلوگیری کنند. بنابراین اگر زندگی اجتماعی را برای جامعه امری طبیعی بدانیم، وجود قوانینی که بتواند روابط بین اجزای آن را نظم بخشد نیز امری گریزناپذیر خواهد بود (ایازی، ۱۳۹۱). خداوند حکیم نیز، به حسب مقتضیات روابط بشری، نمونه‌ای از این قوانین را در سوره بقره در آیات ۱۷۸، ۱۹۳ و ۲۸۲ به بشر تعلیم داده است. همان‌گونه که می‌فرماید:

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ الْحُرُّ بِالْحُرِّ وَالْعَبْدُ بِالْعَبْدِ وَالْأُنْثَىٰ بِالْأُنْثَىٰ فَمَنْ عُفِيَ لَهُ مِنْ أَخِيهِ شَيْءٌ فَاتِّبَاعٌ بِالْمَعْرُوفِ وَأَدَاءٌ إِلَيْهِ بِإِحْسَانٍ ذَلِكَ تَخْفِيفٌ مِّن رَّبِّكُمْ وَرَحْمَةٌ مِّنْ عَتَدِي بَعْدَ ذَلِكَ فَلَهُ عَذَابٌ أَلِيمٌ (بقره، ۱۷۸)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، درباره کشتگان، بر شما [حق] قصاص مقرر شده: آزاد عوض آزاد و بنده عوض بنده و زن عوض زن. و هر کس که از جانب برادر [دینی] اش [یعنی ولی مقتول]، چیزی از حق قصاص به او گذشت شود، [باید از گذشت ولی مقتول] به طور پسندیده پیروی کند، و با [رعایت] احسان، [خون‌بها را] به او بپردازد. این حکم تخفیف و رحمتی از پروردگار شماست پس هر کس، بعد از آن از اندازه درگذرد، وی را عذابی دردناک است».

و یا در جای دیگر نیز می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَ لِيُكْتَبَ بَيْنَكُمْ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَ لِيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَ

لَتَبْقَى اللَّهُ رَبَّهُ وَلَا يَبْحَسُ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكَّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى وَلَا يَأْتِ الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا وَأَشْهِدُوا إِذَا تَبَايَعْتُمْ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ وَإِنْ تَفَلَّحُوا فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (بقره، ۲۸۲)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، هرگاه به وامی تا سررسیدی معین، با یکدیگر معامله کردید، آن را بنویسید. و باید نویسنده‌ای [صورت معامله را] براساس عدالت، میان شما بنویسد. و هیچ نویسنده‌ای نباید از نوشتن خودداری کند همان‌گونه [و به شکرانه آن] که خدا او را آموزش داده است. و کسی که بدهکار است باید املا کند، و او [نویسنده] بنویسد. و از خدا که پروردگار اوست پروا نماید، و از آن، چیزی نکاهد. پس اگر کسی که حق بر ذمه اوست، سفيه یا ناتوان است، یا خود نمی‌تواند املا کند، پس ولی او باید با [رعایت] عدالت، املا نماید و دو شاهد از مردانتان را به شهادت طلبید، پس اگر دو مرد نبودند، مردی را با دو زن، از میان گواهانی که [به عدالت آنان] رضایت دارید [گواه بگیرید]، تا [اگر] یکی از آن دو [زن] فراموش کرد، [زن] دیگر، وی را یادآوری کند. و چون گواهان احضار شوند، نباید خودداری ورزند. و از نوشتن [بدهی] چه خرد باشد یا بزرگ، ملول نشوید، تا سررسیدش [فرا رسد]. این [نوشتن] شما، نزد خدا عادلانه‌تر، و برای شهادت استوارتر، و برای اینکه دچار شک نشوید [به احتیاط] نزدیک‌تر است، مگر آنکه داد و ستدی نقدی باشد که آن را میان خود [دست به دست] برگزار می‌کنید در این صورت، بر شما گناهی نیست که آن را ننویسید. و [در هر حال] هرگاه داد و ستد کردید گواه بگیرید. و هیچ نویسنده و گواهی نباید زیان ببیند، و اگر چنین کنید، از نافرمانی شما خواهد بود. و از خدا پروا کنید، و خدا [بدین‌گونه] به شما آموزش می‌دهد، و خدا به هر چیزی داناست». تفسیر نور در ذیل این آیه می‌نویسد: «این آیه یادآوری می‌نماید که خداوند آنچه مورد نیاز شما در زندگی مادی و معنوی است به شما تعلیم می‌دهد؛ اما این قلب پاک و باتقوا است که همچون آینه علوم و حقایق را می‌گیرد».

افزون بر این، همان‌گونه که اشاره شد، بیشترین احکام فقهی در قرآن در سوره بقره ذکر شده است که به جز دسته‌بندی‌های یاد شده، با جستجوی ادات عربی مرتبط، ۶ آیه در این دسته قرار می‌گیرد که در پایان هر آیه، جزاء احکام نیز به نوعی ذکر شده است.

«إِنَّمَا حَرَّمَ عَلَيْكُمُ الْمَيْتَةَ وَالدَّمَ وَلَحْمَ الْخِنْزِيرِ وَمَا أُهْلَ بِهِ لِغَيْرِ اللَّهِ فَمَنْ اضْطُرَّ غَيْرَ بَاغٍ وَلَا عَادٍ فَلَا إِثْمَ عَلَيْهِ إِنَّ اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ (بقره، ۱۷۳)؛ خداوند، تنها مردار و خون و گوشت خوک و آنچه را که

[هنگام سر بردن] نام غیر خدا بر آن برده شده، بر شما حرام گردانیده است. [ولی] کسی که [برای حفظ جان خود به خوردن آنها] ناچار شود، در صورتی که ستمگر و متجاوز نباشد بر او گناهی نیست، زیرا خدا آمرزنده و مهربان است».

«أَيَّامًا مَعْدُودَاتٍ فَمَنْ كَانَ مِنْكُمْ مَرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ أَيَّامٍ أُخَرَ وَعَلَى الَّذِينَ يُطِيقُونَهُ فِدْيَةٌ طَعَامُ مِسْكِينٍ فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ وَأَنْ تَصُومُوا خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ (بقره، ۱۸۴)؛ روزه در روزهای معدودی [بر شما مقرر شده است]؛ [ولی] هر کس از شما بیمار یا در سفر باشد، [به همان شماره] تعدادی از روزهای دیگر [را روزه بدارد]، و بر کسانی که روزه طاقت فرساست، کفاره‌ای است که خوراک دادن به بینوایی است. و هر کس به میل خود، بیشتر نیکی کند، پس آن برای او بهتر است، و اگر بدانید، روزه گرفتن برای شما بهتر است».

«الشَّهْرُ الْحَرَامُ بِالشَّهْرِ الْحَرَامِ وَالْحُرُمَاتُ قِصَاصٌ فَمَنْ اعْتَدَى عَلَيْكُمْ فَاعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا اعْتَدَى عَلَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ (بقره، ۱۹۴)؛ این ماه حرام در برابر آن ماه حرام است، و [هتک] حرمت‌ها قصاص دارد. پس هر کس بر شما تعدی کرد، همان‌گونه که بر شما تعدی کرده، بر او تعدی کنید و از خدا پروا بدارید و بدانید که خدا با تقوایندگان است». تفسیر نمونه ذیل این آیه مطرح می‌کند که تأکیدی که در ذیل آیه درباره تقوا بیان شده، تأکیدی است بر عدم تجاوز از حد و به تعبیر دیگر، مقابله به مثل نباید شکل انتقام‌جویی به خود گیرد، همان انتقامی که حد و مرزی برای خود نمی‌شناسد و خدا با پرهیزکاران است، اشاره به این است که آنها را در مشکلات تنها نمی‌گذارد و یاری می‌دهد، زیرا کسی که با دیگری است در مشکلات به او کمک می‌کند و در برابر دشمن او را حمایت می‌نماید.

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (بقره، ۲۷۸)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از خدا پروا کنید و اگر مؤمنید، آنچه از ربا باقی مانده است واگذارید».

«الَّذِينَ يَأْكُلُونَ الرِّبَا لَا يَقُومُونَ إِلَّا كَمَا يَقُومُ الَّذِي يَخِطُّهُ الشَّيْطَانُ مِنَ الْمَسِّ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ قَالُوا إِنَّمَا الْبَيْعُ مِثْلُ الرِّبَا وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا فَمَنْ جَاءَهُ مَوْعِظَةٌ مِنْ رَبِّهِ فَانْتَهَى فَلَهُ مَا سَلَفَ وَأَمْرُهُ إِلَى اللَّهِ وَمَنْ عَادَ فَأُولَئِكَ أَصْحَابُ النَّارِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ (بقره، ۲۷۵)؛ کسانی که ربا می‌خورند، [از گور] برنمی‌خیزند مگر مانند برخاستن کسی که شیطان بر اثر تماس، آشفته‌سرس کرده است. این بدان سبب است که آنان گفتند: «داد و ستد صرفاً مانند ریاست» و حال آنکه خدا داد و ستد را حلال، و ربا را حرام گردانیده است. پس، هر کس، اندرزی از جانب پروردگارش بدورسید، و [از رباخواری] باز ایستاد، آنچه گذشته، از آن اوست، و کارش به خدا واگذار می‌شود، و کسانی که [به رباخواری] بازگردند، آنان اهل آتشند و در آن ماندگار خواهند بود».

«يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُتِبَ عَلَيْكُمُ الصِّيَامُ كَمَا كُتِبَ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ (بقره، ۱۸۳)؛ ای کسانی که ایمان آورده‌اید، روزه بر شما مقرر شده است، همان‌گونه که بر کسانی که پیش از شما [بودند] مقرر شده بود، باشد که پرهیزگاری کنید».

۷. قاعده شکر و کفران بر نعمت (قاعده سپاس و قدردانی)

شکر در لغت به معنی سپاسگزاری کردن، سپاس داشتن، ثنا گفتن بر احساس کسی و همچنین کشف و اظهار سپاس است. در اصطلاح، شکر نعمت آن است که بندگان خدا نعمت‌هایی را که خدا به آنها بخشیده است در همان راهی مصرف کنند که برای آن به وجود آمده‌اند. شهید مطهری مراتب شکر را در سه دسته شکر قلبی، شکر جوارحی و شکر لسانی دسته‌بندی می‌کنند (سلیمانی، سروستانی، ۱۳۹۲). کفر نعمت و کفران آن در مقابل شکر بوده و از نظر لغت‌شناسان، پوشانیدن نعمت به واسطه ترک شکر آن و در اصطلاح عبارت است از نشناختن نعمت و بی‌توجهی به آن و اظهار نکردن و شاد نبودن به آن و مصرف نکردن آن در موردی که نعمت‌دهنده به آن راضی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد غفلت، جهل، غرور، رفاه‌زدگی، مقایسه کردن خود با سایر افراد، آرزوهای دراز و نداشتن توفیق از جمله عوامل کفران نعمت می‌باشند (طائبی اصفهانی و زارعان، ۱۳۹۲). براساس یافته‌های نگارندگان، ۴ آیه در این دسته قرار می‌گیرند:

«سَلِّ بَنِي إِسْرَائِيلَ كَمَا آتَيْنَاهُم مِّن آيَةٍ بَيِّنَةٍ وَمَنْ يُبَدِّلْ نِعْمَةَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُ فَإِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (بقره، ۲۱۱)؛ از فرزندان اسرائیل - یعقوب - بپرس که چند از نشانه‌های روشن به آنان دادیم و هر که نعمت خدا را پس از آنکه به او رسید دگرگون سازد، پس [بداند که] خدا سخت کیفر است».

«لَا تَتَّخِذُوا آيَاتِ اللَّهِ هُزُؤًا وَادْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَمَا أَنْزَلَ عَلَيْكُمْ مِنَ الْكِتَابِ وَالْحِكْمَةِ يَعِظُكُمْ بِهِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (بقره، ۲۳۱)؛ آیات خدا را به شوخی و ریشخند مگیرید، و نعمتی را که خدا به شما ارزانی داشته و آنچه را از کتاب و حکمت بر شما فرو فرستاده است که شما را بدان‌پند می‌دهد به یاد آرید، و از خدا پروا کنید و بدانید که خدا به همه چیز داناست».

«فَإِنْ خِفْتُمْ فَرِجَالًا أَوْ رُكْبَانًا فَإِذَا أَمْتُمْ فادْكُرُوا اللَّهَ كَمَا عَلَّمَكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ (بقره، ۲۳۹)؛ پس اگر [از دشمنی یا خطری] بیم داشتید، پیاده یا سواره نماز کنید، و چون ایمن شدید خدا را یاد کنید، به پاس آنکه به شما آنچه را نمی‌دانستید آموخت».

«ثُمَّ عَفَوْنَا عَنْكُمْ مِّن بَعْدِ ذَلِكَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ (بقره، ۵۲)؛ سپس از آن بر شما بخشودیم، باشد که شکرگزاری کنید».

۸. قاعده رحمت الهی (قاعده رحمت)

در تفسیر المیزان ذیل تفسیر «بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ» آمده است: رحمت انفعال و تأثر خاصی است که در وقت دیدن محتاج عارض قلب می‌شود و شخص را به رفع احتیاج و نقیصه طرف وادار می‌کند. این معنا به حسب تحلیل به عطا و فیض باز می‌گردد و به همین معنا خداوند سبحان با رحمت توصیف می‌شود؛ اما «نعمت» به مواهب الهی گفته می‌شود که نصیب بندگان می‌شود. بنابراین می‌توان گفت نعمت تنها بخشی از رحمت است. صفت رحمت یکی از این صفاتی است که در بیش از ۵۰۰ آیه از آن سخن به میان آمده است (رحمانی، ۱۳۸۵).

سوره مبارکه بقره در آیه ۲۱۸ می‌فرماید: «إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ يَرْجُونَ رَحْمَتَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَفُورٌ رَحِيمٌ؛ کسانی که ایمان آورده‌اند و آنان که مهاجرت کرده‌اند و در راه خدا جهاد، نموده‌اند، به رحمت خدا امید دارند و خدا آمرزنده و مهربان است». در واقع، امید بدون عمل، آرزویی بیش نیست. چنان‌که در آخرین آیه سوره کهف می‌خوانیم: «هر کس امید به لقای پروردگار و رسیدن به مقام قرب را دارد، پس باید عمل خالصانه انجام دهد». آری، «رجاء» آن امیدی است که انسان مقدمات رسیدن به آن را فراهم کند (تفسیر نور).

مدیریت در سازمان‌ها با الهام از قواعد ساده رفتاری در قرآن

در دیدگاه اسلامی، بشریت امروز به سه چیز نیازمند است: تعبیری روحانی از جهان، آزادی روحانی فرد و اصولی اساسی و دارای تأثیر جهانی که تکامل اجتماع بشری را بر مبنای روحانی توجیه کند (مطهری، ۱۳۷۰). اگر این اصول یا قوانین، راه زندگی و تکامل در سازمان باشند، سازمان‌ها به شکلی نیازمند بازنگری و هم‌راستایی قواعد سازمان و مدیریتی خود با تحولات پویای محیطی از یک طرف و عمل در چارچوب آموزه‌های اسلامی مرتبط با حوزه کاری خویش برای پاسخگویی به محیط خاص خود از طرف دیگر، هستند؛ اما روشن است که توسعه و استقرار یک سیستم رفتاری به خودی خود اتفاق نمی‌افتد، بلکه مستلزم رهبری اثربخش و مدیریت یکپارچه در تمام قلمرویی است که توسعه و استقرار سیستم در آن اتفاق می‌افتد. در چنین وضعی انتظار می‌رود مدیران با رویکردی همه‌جانبه‌نگر و با تأکید بر نوپیدایی‌ها، سیستم خود را مدیریت نمایند. این مدیریت در واقع به جای کاهش یا مهار پیچیدگی‌ها و یا هدایت مستقیم آنها، نقشی جهت‌ساز و تحولی با هدایت درون‌زای سیستم به سمت و سوی مناسب ایفا می‌کند (ترک‌زاده، ۱۳۸۸).

برای توسعه سیستم اسلامی در این راستا، باید تغییرات سیاستی و رویه‌ای وجود داشته باشد که قواعد ساده را تلفیق کرده و برای هر فردی که از این قواعد استفاده می‌کند، اطمینان در پاسخ‌دهی

حاصل کند. برای این کار، مدیران در ابتدا باید مجموعه‌ای از قوانین ساده و نحوه استفاده از آنها را برای بهبود استانداردهای عملکرد افراد و خود سازمان، استقرار بخشند (هولادی، ۲۰۰۵). به معنای دیگر، مدیران باید با الهام از قواعد رفتاری تأکید شده در منابع و متون اسلامی، قواعدی هرچند ساده؛ اما قدرتمند در مجموعه سازمانی تحت نظارت خویش، تعیین نموده و به تعقیب پیاده‌سازی آنها از طریق برهم کنش‌های چندلایه و پیگیری اجرای برآیندهای آن در سازمان خود بپردازند. به علاوه، واقعیت آن است که چالش‌های ناشی از تعاملات متنوع و متکثر اجزا با یکدیگر و با محیط، متضمن دشواری‌ها، محدودیت‌ها و در عین حال فرصت‌های قابل ملاحظه‌ای است. این فرصت‌ها اگر به درستی و به موقع کشف و بهره‌برداری شوند، می‌توانند راه حل چالشی که از آن زاییده شده‌اند یا چالش‌های دیگر باشند (ترکزاده و صباغیان، ۱۳۸۵).

بنابراین همان‌گونه که گفته شد، قواعد رفتاری در سیستم‌های پیچیده، قواعدی ساده هستند که با باز آرایشی نظم خود، الگوهای رفتاری متنوعی در سازمانی پدید می‌آورند، اما چنین قواعدی قرن‌ها پیش از سوی مدیر عالم هستی در قرآن کریم، یادآور قوانین رفتاری بایسته و شایسته حاکم بر جوامع بشری است که می‌تواند به‌طور کامل سازگارانه‌ای، سرمشق هر مدیر سازمانی قرار گیرد. در واقع این دستورالعمل‌های ساده باید به‌عنوان یک جزء رفتاری با ورود به سازمان‌ها، الگوی ارتباطی اجزای مختلف را تحت تأثیر قرار داده و با ترتیب دادن الگوی سازمانی جدید، بر کلیت و کیفیت سیستم در راستای اسلامی شدن، تأثیرگذار باشند (ر.ک به: ترکزاده، ۱۳۸۸). با توجه به قواعد بیان شده، می‌توان مشاهده کرد که هر قاعده‌ای در سازمان با دو وجه مدیر و پیروان بیان شده است و شاید بتوان گفت به تعبیری، به فرموده امام علی (علیه السلام) بین مدیر و پیروان رابطه‌ای دوسویه است که از یک طرف مدیر حقی بر گردن پیروان دارد و از طرف دیگر، پیروان حقی بر گردن مدیر. با نگاهی گذرا نیز می‌توان همین عبارت را به‌طور عینی در قالب دستورات و قوانین قرآن مشاهده کرد و از سوی دیگر لطف و رحمت مدیر باید همواره بر غضب و جنبه تنبیهی وی غلبه کند و لذا قواعد رفتاری مدیران و کارکنان در سازمان به شرح زیر خلاصه می‌شود:

جدول ۱: قواعد رفتاری دوجانبه در سازمان از منظر سوره مبارکه بقره

قواعد رفتاری مدیران	قواعد رفتاری کارکنان
قاعده هدایت	قاعده پیروی
قاعده مجازات / ظلم‌ستیزی	قاعده سپاس و قدردانی
قاعده رحمت / پاداش	
قاعده وضع قوانین سازمانی مبتنی بر اسلام	قاعده تابعیت

برای تحقق کاربردی این قواعد هشت‌گانه و ساده قرآنی در سازمان‌ها، نیازمند متناسب‌سازی این مفاهیم و سیاست‌های بنیادی، با سطح سازمان‌ها در جوامع امروزی هستیم و از این‌رو دلالت‌های سازمانی آنها براساس آیات مورد بررسی در این پژوهش، می‌تواند در جدولی به شرح زیر توصیف و تبیین شود:

جدول ۲: کاربرد قواعد ساده رفتاری قرآن در سازمان‌ها با مطالعه سوره مبارکه بقره

قواعد	شرح مختصر	دلالت‌های سازمانی
۱	قاعده هدایت	<ul style="list-style-type: none"> ● قاعده هدایت باید در سازمان اعمال گردد. ● هدایت، وظیفه اصلی مدیر سازمان است. ● همه اعضای سازمان باید از هدایت مدیر بهره‌مند گردند. ● هدایت باید در تمام سطوح فکری و عملی ارائه شود. ● هدایت باید متناسب با تفاوت‌های فردی اعضا، باشد. ● نتایج و کارکردهای هدایت مدیر باید واضح و مشخص باشد.
۲	قاعده پیروی	<ul style="list-style-type: none"> ● تصدیق و تبعیت از هدایت ● کارکنان موظف به پیروی از قاعده هدایت هستند. ● در قبال اهل تصدیق یا انکار، دو نوع رحمت عام و خاص مطرح می‌شود. ● افراد موظفند نسبت به خطرات احتمالی که آنان را از مسیر تبعیت خارج می‌کند آگاهی یافته و حساسیت نشان دهند. ● مدیران وظیفه آگاهی دادن به کارکنان، نسبت به گام‌های تدریجی انحرافات را برعهده دارند. ● مواجهه با انحرافات در مراحل مختلف نفوذ آن، متفاوت خواهد بود. ● اگر کارکنان بر اثر تبلیغات سوء، از هدایت مؤمنانه مدیر روی برگردانند، همه اعمال عبادی، سیاسی، خدماتی و تلاش‌های عادی آنان در حیط و بی‌اثر می‌شود. ● اجابت خواسته‌های کارکنانی که به تبعیت از هدایت می‌پردازند، الزامی است.
۳	قاعده مجازات	<ul style="list-style-type: none"> ● مجازات در مقابل خطا و انحراف فردی ● در مقابل هر خطا و انحرافی مجازات باید در سازمان اعمال گردد. ● خطاها در سازمان به دو دسته بخشودنی و نابخشودنی تقسیم می‌شود. ● خطا در صورتی با مجازات شدید پاسخ داده می‌شود که مطمئن باشد فرد خطاکار از مسیر خطا بازنگشته، بدان استمرار می‌ورزد و به راه راست متمایل نمی‌شود. ● عواقب و مجازات خطا باید از قبل تعیین شده باشد.
۴	قاعده ظلم‌ستیزی	<ul style="list-style-type: none"> ● مجازات در مقابل خطا و انحراف اجتماعی ● با هر نوع خطا و انحرافی که به اجتماع افراد در سازمان لطمه وارد نماید باید برخورد صورت گیرد. ● جلوگیری از بروز و شیوع شعائر الهی، ظلمی آشکار به اعضای سازمان تلقی می‌شود که باید به شدت با آن برخورد شود. ● ظلم‌ستیزی حتماً باید در معرض دید عمومی صورت گیرد تا بدکار نسبت به عمل خود ناامید و نیکوکار نسبت به عمل خود امیدوار گردند. ● ظلم جنبه اجتماعی دارد و بنابراین در هر موضوعی که به نحوی با اجتماع درگیر است می‌تواند صورت گیرد، لذا ظلم به سه قسم ظلم در عقیده، در اخلاق و در عمل تقسیم می‌شود.

۵	قاعده رحمت	امید به رحمت مدیر همواره باید در دل کارکنان وجود داشته باشد	<ul style="list-style-type: none"> مدیر نسبت به تمامی کارکنان باید از قاعده رحمت استفاده نماید. کارمندان باید به رحمت مدیر امید داشته باشند. رحمت شامل افرادی خواهد شد که افزون بر امید، مقدمات آن را نیز فراهم آورند. ملاک عمل برای مشمول رحمت شدن، باید مشخص شده و متناسب باشد.
۶	قاعده پاداش	سیاس و قدردانی مدیر نسبت به پیروان	<ul style="list-style-type: none"> سیاس و قدردانی مدیر نسبت به پیروان امری الزامی در سازمان است. مصادیق عمل نیک باید در سازمان مشخص باشد. اثر مترتب بر هر عمل نیک باید برای افراد سازمان آشکار باشد. عمل نیک از فریضه و وظیفه واجب بر اعضای سازمان تفکیک پذیر است. مدیر به شخصه باید از اعمال و کردار زیردستان آگاه باشد. عمل نیک باید در اعتقاد و عمل و اخلاق فرد نمایان باشد، لذا ظاهرسازی و ریا نمی تواند ملاک پاداش قرار گیرد. ارائه مصداق عینی بر مفاهیم نیکی و عمل خیر، لازم است. پاداش فقط مادی نیست، بلکه ممکن است روانی یا معنوی باشد.
۷	قاعده سیاس و قدردانی	تشکر و قدردانی پیروان نسبت به راهنمایی و تدبیر امور توسط مدیر و شکرگزاری نسبت به خدا	<ul style="list-style-type: none"> هم کارکنان نسبت به مدیر و خداوند و هم مدیران نسبت به مدیران ارشد و خداوند وظیفه تشکر و قدردانی را برعهده دارند. اگر کارمندی موهبت رسیده از جانب مدیر را در جایی غیر از راه درست و مورد رضایت مدیر به مصرف رساند، مدیر حق دارد او را مورد بازخواست قرار دهد. مقام و جایگاه مدیر و کارکنان به عنوان امانت و نعمتی در اختیار آنهاست که موظفند نسبت به آن پاسخگو بوده و خیانت در امانت نداشته باشد تا شکر آن را به جای آورده باشند.
۸	قاعده وضع قوانین و تابعیت دستورات الهی	لزوم برقراری قوانین در سازمان مبتنی بر حاکمیت دستورات الهی و الزام به تابعیت از آنها	<ul style="list-style-type: none"> در هر سازمان باید قوانینی مبتنی بر دستورات الهی وضع گردیده و همگی اعضای سازمان ملزم به رعایت آن شوند. احکام سازمانی باید با ریز جزئیات تعیین شده باشند. تمامی موارد و شرایط استثنا از قانون باید برای همگان در متن قانون تعبیه شود. اثر مترتب بر هر حکم و قانون باید به اطلاع اعضا رسانیده شود. انحراف از قوانین مجازات در پی دارد. مجازات سرپیچی از قوانین نباید حکم انتقام جویی به خود بگیرد. کارکنان باید احساس کنند در صورتی که در مواجهه با قوانین دچار مشکل شوند، مدیر حامی و پشتیبان آنهاست. احکام باید به نفع کارکنان صادر شود تا آنها بدین باور برسند که اگر فراتر از آن قوانین عمل کنند، بیشترین نفع را خودشان برده اند. احکام سازمانی باید کاملاً منطبق با احکام الهی تدوین شود. قوانین سازمانی باید مشتمل بر اصول مادی و معنوی زندگی افراد باشد.

نتیجه گیری

با پیشرفت روزافزون جوامع و حضور سازمان‌ها در محیط متنوع، پیچیده و پرتلاطم امروزی که سازمان‌ها را همواره در لبه آشوب بین نظم و بی‌نظمی قرار داده است، متوسل شدن به نظامی اسلامی و پایدار که به دلیل متصل بودن به منبع لایزال الهی و مدیر عالم امکان که به عنوان خالق بشر، خیر و صلاح انسان‌ها را همواره مد نظر داشته است، می‌تواند به عنوان منبعی سرشار از معنای

پایدار برای سازمان‌ها قرار گیرد؛ اما پیاده‌سازی مدیریت اسلامی در سازمان‌ها نیازمند داشتن دانش و نگرشی اسلامی نسبت به محتوای آموزه‌های اسلامی و متناسب‌سازی آنها با سازمان‌ها است و این مهم محقق نمی‌شود مگر با کاوش‌های عمیق و دقیق در منابع ناب اسلامی.

همچنان‌که از مفاهیم اسلامی برمی‌آید قواعد رفتاری در قرآن نیز قواعد پیچیده و مبهمی نیستند که قابلیت اجرا در سازمان را نداشته باشند، بلکه با اندکی کنکاش می‌توان به قواعد ساده رفتاری پی برد که خداوند متعال برای بهبود روابط و تعاملات زندگانی بشر در جهت دستیابی به حیات طیبه و سعادت بشری، در اختیار وی قرار داده است. چنین قواعدی برای مدیران می‌تواند به معنای دسترسی به نسخه‌ای جامع از شیوه عملکرد در سازمان خود به شمار رود که در نهایت با تحقق اهداف الهی سازمانی، به رشد و توسعه همه‌جانبه افراد بشری نیز یاری رساند. این پژوهش با رویکرد فوق، به بررسی قواعد ساده رفتار در سازمان از منظر قرآن کریم و با تأکید بر مفاهیم سوره مبارکه بقره پرداخته است. نتایج حاصل نشان داد هشت قاعده هدایت، پیروی، مجازات، ظلم‌ستیزی، رحمت، پاداش، سپاس-قدردانی و وضع قوانین مبتنی بر دستورات الهی و لزوم تابعیت از آنها، از رهنمودهای سوره مبارکه بقره برای مدیران و کارکنان سازمان است. با اتکا به کاربردهای سازمانی این قواعد که در آیات مرتبط با هر قاعده، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بیان شده است، و همچنین کشف این قواعد در سایر سوره‌های قرآنی، به دلیل رویکرد جامع و همه‌جانبه‌نگر قرآن به عنوان کتاب راه زندگانی انسان‌ها، می‌توان به کیفیت کلیت سازمان‌ها در راستای اسلامی شدن، کمک شایان توجهی کرد. بهره‌گیری از دلالت‌های کاربردی این قواعد در سازمان‌ها، در وهله اول تأثیر قابل توجهی بر تدوین سیاست‌ها و خط مشی‌های انضباطی و اخلاقی در سازمان خواهد داشت. به معنای دیگر، وضع قوانین و مقرراتی که اصول مادی و معنوی را در خود لحاظ کرده باشد و نتایج آنها به‌طور ملموس و از قبل تعیین شده برای همه اعضای سازمان مشخص باشد، نتیجتاً رعایت اخلاق، نظم و انضباط کاری را بهبود می‌بخشد و همچنین ملاک‌های عملیاتی برای اعمال رفتارهای مبتنی بر پاداش و تنبیه مدیران (سیستم‌های پاداش سازمانی) را فراهم خواهد نمود. در این سیستم‌های پاداش، تمامی اعضا از حمایت‌های حقوقی و معنوی مدیر و سازمان بهره می‌برند. به تعبیر دیگر، در تدوین سیاست‌های سازمانی افزون بر تمرکز بر حسن انجام وظیفه کارکنان و اعمال پاداش و مجازات لازم، اعضای سازمان به این باور خواهند رسید که رحمت مدیریت در سازمان بر کل فرایندهای سازمانی غلبه داشته و هرگونه حمایت قانونی و معنوی در نظام‌نامه سازمان تعبیه شده است که در موارد لازم می‌تواند مورد استناد و کاربرد قرار گیرد. در چنین سیستمی، استانداردهای عملکردی و معیار خطا و انحراف تعیین شده است و

نظارت به شخصه از سوی مدیر و از راه‌های گوناگونی که منجر به آگاهی وی از تمامی پیروان گردد، صورت می‌گیرد. اعمال چنین خط مشی و سیاستی، افزایش یادگیری سازمانی را در پی خواهد داشت. اعضای سازمان با مشاهده عملکرد دیگران و نتایج متناظر آنها، از کارکردهای صحیح اطلاع حاصل می‌کنند و با خودمدیریتی رفتارهای سازمانی خویش، افزون بر بهبود عملکردهای حرفه‌ای خود، عملکرد کل سازمان را تحت تأثیر قرار خواهند داد.



منابع

۱. الاتقان فی علوم القرآن (۱۳۸۰)، ترجمه مهدی حائری قزوینی، جلد اول، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۲. احمدی، غلامعلی و مرتضی نریمانی زمان آبادی (۱۳۸۹)، «دانش، نگرش و مهارت‌های مورد نیاز مدیران مدارس در مدیریت تغییر»، مدارس کارآمد، شماره هشتم، ص ۵۰-۵۵.
۳. ایازی، سیدعلی نقی (۱۳۹۱)، «درآمدی بر تفسیر اجتماعی قرآن، مطالعه موردی ماهیت قوانین اجتماعی در قرآن»، پژوهش‌های قرآنی، سال هجدهم، شماره ۳، پیاپی ۷۱، ص ۱۰۲-۱۱۹.
۴. آذرنوش، آذرتاش و مریم قاسم احمد (۱۳۹۱)، «بررسی زبان‌شناختی واژه قرآنی "کفر"»، ادب عربی، شماره ۳، سال ۴، ص ۱-۱۶.
۵. پایداری، مهدی (۱۳۹۲)، آثار و بسترهای گناه در زندگی فردی و اجتماعی انسان، حوزه علمیه مروی.
۶. ترک‌زاده، جعفر (۱۳۸۸)، رهبری راهبردی در آموزش عالی، رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۷. ترک‌زاده، جعفر و زهرا صباغیان (۱۳۸۵)، «توسعه سازمانی در شرایط امروز؛ مفهوم، ماهیت و قلمرو»، پیام مدیریت، شماره ۱۹ و ۲۰، ص ۱۱۱-۱۳۲.
۸. جعفری، یعقوب (۱۳۶۴)، «سنت‌های الهی عامل حرکت تاریخ»، درس‌هایی از مکتب اسلام، سال ۲۵، شماره ۱۰، ص ۲۸-۳۰.
۹. جکسون، مایکل سی. (۱۳۹۱)، تفکر سیستمی، کل‌گرایی خلاق برای مدیران، ترجمه علی محمد احمدوند و غلام جالبقیان، تهران: مؤسسه آموزش عالی ایوان کی.
۱۰. رحمانی، حجت‌اله (۱۳۸۵)، «رحمت در قرآن»، نسیم وحی، شماره ۱، ص ۴.
۱۱. سلیمانی سروسستانی، لیلا (۱۳۹۲)، «شکرگزاری در قرآن و حدیث»، آموزش معارف اسلامی، دوره ۲۶، شماره ۲، ص ۲۰-۲۳.
۱۲. طائبی اصفهانی، فاطمه و علی زارعان (۱۳۹۲)، «نگرشی بر کفران نعمت از منظر آیات و روایات»، فصلنامه قرآنی کوثر، شماره ۴۷، ص ۱۱۳-۱۳۹.
۱۳. غفاری، ابوالحسن (۱۳۸۳)، سنت امتحان در زندگی، قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما.

۱۴. قاضی زاده، کاظم (۱۳۷۹)، «سنت‌های حاکم بر جوامع بشری، صحیفه مبین»، دوره اول، شماره ۱۰، ص ۱۱۵-۱۳۲.
۱۵. کوشا، غلام حیدر (۱۳۸۹)، «پژوهشی در الگوی مطالعه سنت‌های اجتماعی در قرآن»، معرفت فرهنگی اجتماعی، سال اول، شماره دوم، ص ۳۳-۵۶.
۱۶. گیلپین، داون آر. و پری سیلا جی. مورفی (۱۳۹۳)، مدیریت بحران در جهانی پیچیده، ترجمه علی محمد احمدوند و رضامراد صحرایی، تهران: انتشارات جهان جام جم.
۱۷. گیوی، صدیقه (۱۳۸۹)، بررسی مفهوم ظلم در قرآن با رویکرد فقهی و اخلاقی، قم: پایان‌نامه برای اخذ مدرک سطح ۳ جامعه الزهراء (ع).
۱۸. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۹۱)، «گونه‌شناسی هدایت الهی در قرآن و حدیث»، علوم حدیث، سال هفدهم، شماره ۶۴، ص ۳-۲۲.
۱۹. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰)، اسلام و مقتضیات زمان، جلد دوم، تهران: انتشارات صدرا.
۲۰. المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الکریم (۱۳۶۴ق)، محمد فؤاد عبدالباقی، قاهره: دارالکتب المصریة.
۲۱. مورن، ادگار (۱۳۷۴)، طبیعت طبیعت، ترجمه علی اسدی، تهران: انتشارات سروش.
۲۲. نوروزی، محمدتقی (۱۳۹۱)، «مدیریت تحول در قرآن»، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال اول، شماره چهارم، ص ۳۵-۶۰.
۲۳. وحیدی مهرجردی، شهاب‌الدین (۱۳۸۸)، «ایمان از دیدگاه ملاصدرا»، اندیشه نوین دینی، سال پنجم، شماره هفدهم، ص ۸۵-۵۹.
۲۴. وفا، جعفر (۱۳۹۱)، «سیری در سنت‌های الهی (۱): سنت یاری مؤمنان»، مریبان، شماره ۴۰، ص ۹-۲۲.
۲۵. یاور، وحید و شمس‌السادات زاهدی (۱۳۹۲)، «طراحی مدل مفهومی مدیریت عملکرد سازمانی برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال هفتم، شماره اول، پیاپی ۱۳، ص ۷۹-۱۲۲.
26. Smith, P. A. C. & Sharicz, C. A. (2010), *Autopoiesis and Fluid Self-Organizing Networks In Business*, Suffolk University, Boston, Mass, USA, October 18-20, 2010.
27. Heylighen, F. (2008), *Complexity and Self-Organization*, Encyclopedia of Library and Information Sciences.
28. Hatch, M. J. (1997), *Organization Theory*, Oxford University Press.
29. Holladay, R. (2005), *Simple Rules: Organizational DNA*, Human Systems Dynamics Institute, Vol. 37, No. 4.

30. Huppert, W. (2009), *Coping with complexity: Innovative approaches to an emerging issue in agricultural water management*. International Fund for Agricultural Development.
31. Chan, S.(2001), *Complex Adaptive Systems*. Research Seminar in Engineering Systems, October & November 2001.
32. Levin, S. A. (1998), *Ecosystems and the Biosphere as Complex Adaptive Systems*, *Ecosystems*, 1: 431-436.
33. E Cunha, M. P. & Rego, A. (2008), *COMPLEXITY, SIMPLICITY, SIMPLEXITY*. presented at the 4th *Organization Studies* summer workshop, Pissouri, Cyprus, June 2008.

