

## انطباق‌پذیری آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با آیات قرآن کریم و روایات اسلامی

محمد عبدالرحیمی \*

حیدر سهرابی \*\*

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۱۳

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۳/۳۱

### چکیده

**زمینه و هدف:** تنبیه در نظام اسلامی دارای اهداف، اصول و روش‌های ویژه‌ای است که در متون اسلامی تبیین شده است. هدف از این تحقیق، بررسی فصل سیزدهم از آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح و تعیین میزان انطباق‌پذیری آن با آیه‌های قرآن و روایات اسلامی و یافتن خلل‌های احتمالی است، تا اولاً بستری برای تبیین ضرورت اجرای تنبیه به روش اسلامی و گفتمان‌سازی درمورد آن فراهم گردد، و ثانیاً با توجه به آشکارشدن خلل‌ها و موارد مغفول‌مانده، گامی در جهت اصلاح و تکمیل آیین‌نامه انضباطی برداشته شود.

**روش:** تحقیق حاضر را با رویکرد کیفی و به روش داده‌بنیاد انجام دادیم. به منظور استخراج گزاره‌های موردنظر از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده کردیم. برای مطالعه ادبیات تحقیق از نرم‌افزارهای قرآنی و کتاب‌های تفسیری شیعه و اهل سنت استفاده کردیم. برای سازماندهی گزاره‌ها از نرم‌افزار سیتاوی و مکس کیودی‌ای بهره گرفتیم. در فرایند تولید نظریه داده‌بنیاد سه نوع کُدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام دادیم و الگوی نهایی تحقیق ترسیم نمودیم.

**یافته‌ها:** مطالعه تطبیقی آیین‌نامه انضباطی با آموزه‌های اسلامی نشان داد که در موارد بسیاری قابلیت تطبیق وجود دارد، اما در عین حال مواردی در آیین‌نامه مغفول مانده است که عبارتند از: لزوم تنبیه بجا، به‌موقع و به‌اندازه؛ لزوم پرهیز از تنبیه بیش از ظرفیت؛ لزوم تنبیه همراه با رفق و نرمی؛ پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز؛ لزوم تنبیه به‌صورت مرحله‌ای و آغاز از مراتب خفیف و ضعیف و پرهیز از تکرار زود هنگام تنبیه.

**نتیجه‌گیری:** برای پیشگیری از آسیب‌های احتمالی لازم است موارد مغفول‌مانده در حوزه‌های آداب و اصول تنبیه در آیین‌نامه انضباطی لحاظ شوند و به تمامی فرماندهان و مدیران در رده‌های مختلف ابلاغ شوند.

**کلیدواژه‌ها:** آیین‌نامه انضباطی؛ نیروهای مسلح؛ قرآن کریم؛ روایات اسلامی؛ تنبیه انضباطی

\* استادیار گروه اخلاق اسلامی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. m.abdolrahimi32@mihanmail.ir

\*\* نویسنده مسئول، استادیار گروه معارف اسلامی دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران. aaabbb4455@gmail.co

## مقدمه

تنبیه یکی از سازوکارها برای اصلاح، هدایت و تربیت انسان است که هم از سوی پروردگار جهانیان (رب العالمین) و مریبان بزرگ الهی و هم از سوی مدیران سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود. در نظام تربیتی الهی، تنبیه دارای اهدافی حکیمانه است از جمله: «تضرع و فروتن کردن خطاکار»<sup>۱</sup> (انعام، ۴۲؛ اعراف، ۹۴)؛ «تذکر و تلنگر برای بیداری از خواب غفلت»<sup>۲</sup> (اعراف، ۱۳۰)؛ «اصلاح مسیر حرکت و بازگشت به سوی خدا و ترک خطا»<sup>۳</sup> (زخرف، ۴۸؛ سجده، ۲۱؛ روم، ۴۱). از سوی دیگر، تنبیه در نظام الهی دارای آداب و اصول و روش‌هایی حکیمانه است که در آموزه‌های اسلامی به خوبی تشریح شده است.

اگرچه آیات و روایات اسلامی، آثار تربیتی و اصلاحی تنبیه را تأیید می‌کنند؛ با این حال، در مقایسه روش تنبیه با روش تشویق، باید گفت که اولویت با روش تشویق است، زیرا «تنبیه» روشی بازدارنده و سلبی یا تضعیف‌کننده است نه روشی ایجابی و تقویت‌کننده. در واقع تنبیه، میل به خطا را کاهش می‌دهد و آدمی را از بدی‌ها منصرف یا دور می‌کند<sup>۴</sup> اما «تشویق» روشی ایجابی و تقویت‌کننده است. تنبیه باعث می‌شود که فرد بفهمد که چه کاری را نباید انجام دهد اما با تشویق، فرد می‌فهمد که چه کار را باید انجام دهد و یقین پیدا می‌کند که در راه درستی گام نهاده است. حال با نظر به اینکه در فرایند تربیت آدمی، شیوه‌های تقویت‌کننده، مؤثرتر و کاراتر از شیوه‌های تضعیف‌کننده هستند، در نتیجه می‌توان گفت که سازوکار تشویق بر سازوکار تنبیه، اولویت دارد و تنبیه به عنوان آخرین گزینه و به تعبیر دیگر، داروی تلخ مطرح می‌شود.

«تنبیه» نه تنها می‌تواند اثر بازدارندگی و عبرت‌گیری برای خود فرد داشته باشد، بلکه می‌تواند برای سایرین نیز چنین آثاری را در پی داشته باشد. مسلماً «خودداری از انجام خطا و در ادامه ترک خطا» بستری مساعد برای انجام خوبی‌ها و «عمل صواب» فراهم می‌سازد و به تدریج، یکی از اهداف

۱. «وَلَقَدْ أَرْسَلْنَا إِلَىٰ أُمَمٍ مِّن قَبْلِكَ فَأَخَذْنَاهُمْ بِالْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ لَعَلَّهُمْ يَتَضَرَّعُونَ» (انعام، ۴۲).

۲. «وَلَقَدْ أَخَذْنَا آلَ فِرْعَوْنَ بِالسِّنِينَ وَنَقْصِ مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَدْكَرُونَ» (اعراف، ۱۳۰).

۳. «...وَأَخَذْنَاهُمْ بِالْعَذَابِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (زخرف، ۴۸)؛ «وَلَنذِيقَهُمْ مِنَ الْعَذَابِ الْأَلِيمِ الَّذِي عَذَبُوا بِهَذَا مَا كَانُوا يَكْفُرُونَ» (سجده، ۲۱).

۴. امام علی (ع) فرمود: «مَنْ خَافَ الْعِقَابَ أَنْصَرَفَ عَنِ السَّيِّئَاتِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۱۴۶) «کسی که از عقوبت بترسد، از بدکاری منصرف می‌شود».

اصلی فرایند تربیت انسان حاصل می‌شود که حذف رفتار نادرست جایگزین کردن آن با رفتار درست است. درواقع، دوری از خطا و بدکاری، اولین گام در رسیدن به نیکوکاری است و انجام بدی‌ها و معاصی، مانعی بزرگ در راه انجام خوبی‌ها و طاعات است.

باتوجه به آثار اصلاحی و تربیتی تنبیه، عموم سازمان‌ها برای راهنمایی نیروها و رسیدن به اهداف خود، از سازوکار تنبیه استفاده می‌کنند و تنبیه یکی از لوازم مدیریت محسوب می‌شود. درواقع «تنبیه» سازوکاری عمومی است که با روش‌ها و اصول مختلف در تمامی کشورها و سازمان‌های حرفه‌ای، از جمله در سازمان نیروهای مسلح اجرا می‌شود.

فصل سیزدهم از آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح به موضوع تشویقات و تنبیهات انضباطی اختصاص یافته است. مشاهده آفات و آسیب‌ها و لزوم پرهیز از آنها و نیز پیشگیری از پیامدهای جبران‌ناپذیر، پرداختن به این موضوع را ضرورت بخشیده است. براین اساس، باتوجه به اینکه غفلت و عدول از اهداف، اصول و روش‌های تنبیه اسلامی، می‌توان زمینه‌ساز آسیب‌های متعددی شود و به جای تعمیر و بهبود اوضاع، باعث تخریب و تشدید مشکلات گردد، تحقیق حاضر، به دنبال تعیین میزان انطباق‌پذیری آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با آیات و روایات، و تبیین نقاط قوت و خلل‌های احتمالی است تا بدین وسیله اولاً بستری برای تبیین ضرورت اجرای تنبیه به روش اسلامی و گفتمان‌سازی درمورد آن فراهم گردد و ثانیاً باتوجه به آشکارشدن خلأها و موارد مغفول‌مانده، گامی در جهت اصلاح و تکمیل آیین‌نامه انضباطی برداشته شود.

براین اساس، مقاله پیش رو درپی پاسخگویی به پرسش‌های زیر است:

۱. آداب و اصول و روش‌های تنبیه اسلامی براساس آموزه‌های اسلامی کدامند؟
۲. میزان انطباق‌پذیری آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با آیات و روایات، چقدر است؟
۳. خلأها و موارد مغفول‌مانده در آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح کدامند؟

## مفهوم‌شناسی

### الف) تنبیه

«تنبیه» از ریشه «نَبَه» و به معنای بیدار کردن از خواب غفلت است و «انتباه» یعنی بیداری از خواب (ابن فارس، ۱۴۰۴ق: ۵/۳۸۴)؛ در فرهنگ ابجدی، به معنای «هشدار دادن، از تنبلی بیرون آوردن، از

خواب بیدار کردن و آگاه‌ساختن» آمده است (بستانی، ۱۳۷۵: ۸۹۸). در ادبیات فارسی نیز «تنبیه» به معنای «آگاهانیدن، بیدار کردن، واقف گردانیدن به چیزی و آگاه و هوشیار کردن، بیداری از خواب، آگاهی پس از غفلت» (دهخدا، ۱۳۷۷) و نیز: «بیدار کردن، هوشیار ساختن، آگاه کردن، واقف کردن، مجازات کردن، ادب کردن، گوشمال دادن و تأدیب» آمده و جمع آن تنبیهات است (معین، ۱۳۷۸: ۱۱۴۸).

«تنبیه» در اصطلاح، به عملی گفته می‌شود که باعث بیدار شدن، آگاه و هوشیار شدن خطاکار می‌شود و در اصل، عبارت است از ارائه یک محرک آزاردهنده یا ناخوشایند (تقویت‌کننده منفی) به دنبال یک رفتار نامطلوب، برای کاهش احتمال آن رفتار (سیف، ۱۳۹۴: ۲۴۶).

«آزرین»<sup>۱</sup> و «هولز»<sup>۲</sup> در تعریف تنبیه گفته‌اند: «تنبیه کاهش دادن احتمال بروز آتی یک پاسخ است که در نتیجه ارائه محرکی پس از آن پاسخ حاصل می‌شود؛ محرک ارائه شده، محرک تنبیه‌کننده و کل فرایند، تنبیه نام دارد» (سیف، ۱۳۹۴: ۴۷۳). همچنین برخی معتقدند: «تنبیه عبارت است از ارائه مشروط یک رویداد آزاردهنده یا حذف یک رویداد تقویت‌کننده. افزون بر آن، تنبیه مثبت شامل ارائه یک محرک آزارنده است که اغلب دردناک یا ناخوشایند است» (میلتن‌برگر<sup>۳</sup>، ۱۳۸۵: ۱۵۱).

از دیدگاه رفتارگرایان، تنبیه، عاملی است برای کاهش یا قطع وقوع یک رفتار و در صورتی که رفتار نامطلوب، کاسته یا قطع نشود، آن روش یا عامل در واقع تنبیه نبوده است (مسدد، ۱۳۷۵). رفتارگرایان به دو نوع کلی تنبیه قائل هستند: «تنبیه نوع اول» به معنای «وارد کردن یک عامل ناخوشایند در زندگی فرد» و «تنبیه نوع دوم» به معنای «حذف یک عامل خوشایند از زندگی فرد. آنان تنبیه را به شرطی مؤثر می‌دانند که: ۱. فوری اعمال شود؛ ۲. نتوان از آن فرار کرد؛ ۳. به اندازه کافی شدید باشد؛ ۴. عامل تقویت‌کننده رفتار ناشایست حذف شود؛ ۵. از بیشتر بودن نفع آن از ضررش اطمینان حاصل شود؛ ۶. رفتار مورد مجازات، دقیقاً تعریف شده باشد (مسدد، ۱۳۷۵).

#### ب) انضباط

واژه «انضباط» در لغت به معنای نظم داشتن، سامان‌پذیری، نظم و ترتیب است. همچنین «انضباط»

1. Azrin.  
2. Holes.  
3. Miltenberger, Raymond G.

به معنای «سعی تمام در حفظ چیزی؛ سامان گرفتن، پیوستگی، نبود هرج و مرج، پیروی کامل از دستورات نظامی و آراستگی ظاهر» آمده است (شیداییان، ۱۳۸۴: ۷۱). «انضباط» در اصطلاح نظامی عبارت است از پیروی کامل از دستورهای نظامی که واژه «بی انضباطی» در مقابل آن قرار می‌گیرد (معین، ۱۳۷۸: ۳۸۲).

درواقع، «نظم و انضباط» اساس تشکیلات نظامی به‌شمار می‌آید و بدون آن، ماهیت نیروهای مسلح تحقق نمی‌یابد. فرد نظامی، نماد نظم و انضباط در جامعه است (یوسفیان و کرد فیروزجایی، ۱۳۹۳: ۳۲۹).

نیروهای مسلح، دارای «آیین‌نامه انضباطی» ویژه‌ای هستند که ضرورت دارد کارکنان نظامی از بندها و ماده‌های آن آگاه باشند و در طول خدمت، آنها را رعایت کنند. تعریف «انضباط» در انضباطی چنین آمده است: «التزام عملی به ولایت فقیه، آداب و سنن و احکام اسلامی و تبعیت از فرامین مقام فرماندهی کل قوا، قوانین و مقررات و دستورهای سلسله‌مراتب فرماندهان، رؤسا و مدیران» (آیین‌نامه، ۱۳۹۸: ۱۰).

در ماده ۷ آیین‌نامه انضباطی اشاره شده است که «انضباط» در نیروهای مسلح جمهوری اسلامی دارای دو جنبه «معنوی» و «ظاهری» است:

«جنبه معنوی انضباط» در اثر ایمان و اعتقاد به خدا و مبانی دین مبین اسلام و انجام فرایض دینی و پایندبودن به احکام و ارزش‌های اخلاق اسلامی، احساس مسئولیت معنوی در قبال نظام حکومت اسلامی، میهن و ملت ایثارگر ایران، قانون و وظایف محوله، اعتقاد به منطقی و عادلانه بودن مقررات و اعتماد به فرماندهان، رؤسا و مدیران و همکاران در کارکنان، به وجود می‌آید، به طوری که اگر تمام نظارت‌ها برداشته شوند، جنبه معنوی انضباط همچنان پابرجا و برقرار می‌ماند. جنبه معنوی انضباط پایه و اساس تربیت نیروهای مسلح مکتبی، فداکار و وظیفه‌شناس را تشکیل می‌دهد.

«جنبه ظاهری انضباط» با حفظ احترامات و آراستگی ظاهری، دقت در اجرای قوانین، مقررات و دستورها تحقق می‌یابد (آیین‌نامه‌ها، ۱۳۹۸: ۱۱-۱۲).

**ج) تنبیه انضباطی**

«تنبیه انضباطی»<sup>۱</sup> در مقابل تخلف صورت می‌پذیرد. در ماده ۱۱۰ آیین‌نامه انضباطی، درباره «تخلف» و «تخلف انضباطی» آمده است: «انجام هر عمل یا ترک فعلی که برخلاف مقررات و دستورها، نظم و ترتیب و شئون جامعه نیروهای مسلح باشد، تخلف نامیده شده و تخلفاتی که تنبیه آن در اختیار فرماندهان، رؤسا و مدیران گذاشته شده است، تخلفات انضباطی نامیده می‌شود» (آیین‌نامه، ۱۳۹۸: ۴۵). تقصیر و قصور دو اصطلاح شایعی هستند که مستوجب تنبیهات انضباطی می‌شوند که در ماده ۱۱۶ به آنها اشاره شده است (آیین‌نامه، ۱۳۹۸: ۵۰)؛ «تقصیر» به معنای سهل‌انگاری در اجرای قوانین، مقررات، دستورهای نظامی و اداری است و «قصور» یعنی کوتاهی غیر عمدی در اجرای وظایف محوله (همان: ۷۳).

ارتکاب اعمال و رفتار برخلاف «شئون نظامی» ابلاغ شده و تظاهر به خلاف شرع بین مشمول تنبیه انضباطی می‌گردند؛ «شئون نظامی» به اعمال و رفتاری گفته می‌شود که نمایانگر قدر، مرتبه و منزلت کارکنان نیروهای مسلح است و براساس آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، بخشنامه‌ها و دستورهای شفاهی فرماندهان مشخص می‌شود و کارکنان ملزم به رعایت آن هستند و «خلاف شرع بین» به معنای رعایت نکردن واجبات شرعی است و به اعمالی گفته می‌شود که حاکی از بی‌اعتنایی یا هتک حرمت نسبت به شئون اسلامی هستند؛ مانند تظاهر به روزه‌خواری، ترک نماز و سایر واجبات شرعی (همان: ۷۳).

در ماده ۱۱۱ از آیین‌نامه انضباطی، هدف از تنبیه، اصلاح فرد متخلف و آگاه‌سازی سایرین عنوان شده و تصریح شده است که تنبیه نباید جنبه انتقامی داشته باشد (آیین‌نامه، ۱۳۹۸: ۴۵).

**آسیب‌ها و پیامدهای تنبیه غیراصولی**

در آموزه‌های اسلامی به پیامدهای تنبیه غیراصولی یا به تعبیر دیگر تنبیه غیرعادلانه و غیرعالمانه اشاره شده است، از جمله:

**الف) ناامیدی و دلسردی:** تنبیه غیرعادلانه و غیرعالمانه می‌تواند منجر به «ناامیدی و دلسردی» شود. شیوه تربیتی پروردگار متعال به گونه‌ای است خدای سبحان، گناهکاران را به توبه فرامی‌خواند و هیچگاه آنان را از امکان بازگشت و رستگاری، مأیوس نمی‌کند:

«... وَلَا تَيْأَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَيْأَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ» (یوسف، ۸۷): «... و از رحمت خدا مأیوس نباشید؛ زیرا جز مردم کافر، از رحمت خدا مأیوس نمی‌شوند.»  
 «فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَ آمَنَ وَ عَمِلَ صَالِحًا فَعَسَىٰ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ» (قصص، ۶۷): «و اما کسی که توبه کند و ایمان آورد و به کار شایسته پردازد، امید که از رستگاران باشد» (فولادوند، ۱۴۱۳ق: ۳۹۳).

پروردگار متعال حتی به خطاکاران و عده تبدیل بدی‌ها را به خوبی‌ها داده است: «إِلَّا مَنْ تَابَ وَ آمَنَ وَ عَمِلَ صَالِحًا فَأُولَٰئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ وَ كَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا» (فرقان، ۷۰): «مگر کسی که توبه کند و ایمان آورد و کار شایسته کند؛ پس خداوند بدی‌هایشان را به نیکی‌ها تبدیل می‌کند، و خدا همواره آمرزنده مهربان است» (فولادوند، ۱۴۱۳ق: ۳۶۶).

اولیای الهی نیز همواره در راستای این شیوه تربیتی الهی گام نهاده‌اند؛ امام علی (ع) فرموده است: «لَا تُؤَيِّنَنَّ مُدْنِيًا فَكَمْ عَاكِفٍ عَلَىٰ ذَنْبِهِ خُتِمَ لَهُ بِالْمَغْفِرَةِ وَ كَمْ مُقْبِلٍ عَلَىٰ عَمَلٍ هُوَ مُفْسِدٌ لَهُ خُتِمَ لَهُ فِي آخِرِ عُمُرِهِ بِالنَّارِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۶۷): «زینهار هیچ گنهکاری را نوید مگردان، چه بسا عاقبت یک گناهکار به مغفرت ختم شود و چه بسا عاقبت یک عابد به آتش ختم گردد.»  
 «نامیدی و یأس» زمانی می‌تواند ایجاد شود که تنبیه به صورتی اجرا شود که تنبیه‌شونده پندار دیگر راه بازگشتی برایش باقی نمانده است و هیچگاه جایگاه پیشین خویش را نخواهد یافت.

**ب) لجاجت و اصرار بر خطا:** از دیگر پیامدهای تنبیه غیراصولی لج کردن خطاکار است که وی را به اصرار بر خطای خویش وامی‌دارد. امام علی (ع) به این مطلب توجه نموده و فرموده است: «الْإِفْرَاطُ فِي الْمَلَامَةِ يَسْبُبُ نَارَ اللَّجَاجَةِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۲۳): «افراط کردن در ملامت، آتش لجاجت را شعله‌ور می‌سازد». آن حضرت در جای دیگر می‌فرماید: «وَ إِيَّاكَ أَنْ تُكْرِرَ الْعُتْبَ فَإِنَّ ذَلِكَ يُغْرِي بِالذَّنْبِ وَ يَهْوَنُ الْعُتْبَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۲۳): «بپرهیز از اینکه تکرار کنی سرزنش را زیرا حرص بر گناه را زیاد می‌کند و سرزنش را خوار می‌گرداند [یعنی اثر سرزنش را از بین می‌برد و آن را بی‌فایده و بی‌تأثیر می‌نماید].»

**ج) بی‌فایده و بی‌اثر شدن تنبیه:** حضرت علی (ع) از بی‌فایده و بی‌تأثیر شدن تنبیه سخن گفته است: «وَ إِيَّاكَ أَنْ تُكْرِرَ الْعُتْبَ فَإِنَّ ذَلِكَ يُغْرِي بِالذَّنْبِ وَ يَهْوَنُ الْعُتْبَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۲۳): «بپرهیز از اینکه تکرار کنی سرزنش را زیرا حرص بر گناه را زیاد می‌کند و سرزنش را خوار می‌گرداند [یعنی اثر سرزنش را از بین می‌برد و آن را بی‌فایده و بی‌تأثیر می‌نماید].»

د) **افروختن شعله کینه و دشمنی:** همچنین تنبیه غیراصولی، می تواند شعله کینه و دشمنی را بیفزود: «بسیار ملامت مکن زیرا کینه را در پی می آورد و باعث دشمنی می شود» «لَا تُكْثِرَنَّ الْعِتَابَ فَإِنَّهُ يُورِثُ الضَّغِينَةَ وَ يَدْعُو إِلَى الْبُغْضَاءِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۴۷۸).

موارد یادشده، در مجموع، لزوم آگاهی از آداب و اصول تنبیه و رعایت آنها را نشان می دهد. در ادامه، به آداب و اصول تنبیه اشاره می شود.

#### آداب و اصول تنبیه در آموزه های اسلامی

«تنبیه» دارای آداب و اصولی است که اگر رعایت نشوند، می تواند آسیب ها و مضراتی، از یک سو برای تنبیه شونده و از سوی دیگر برای تنبیه کننده در پی داشته باشد. تنبیه ناحق، چه بسا خود تنبیه کننده را دچار آزرده گی های روحی و روانی و عذاب وجدان می کند که گاه شاید قابل تسکین و جبران نباشد. بر این اساس آگاهی از آداب و اصول تنبیه، بر همه مدیران و فرماندهان لازم است.

#### - عدالت در تنبیه

می توان «عدالت در تنبیه» را مهم ترین و جامع ترین اصل تنبیه دانست و می توان گفت اصل «تعادل در تنبیه» به طور ضمنی همه اصول و آداب تنبیه را در بر می گیرد. بر اساس آیات و روایات، تنبیه باید متعادل باشد؛ بدین معنا که به افراط و تفریط کشیده نشود. خدای تعالی رعایت عدل و داد در امور زندگی را از مؤمنان مطالبه می کند، به طوری که حتی دشمنی با گروهی، نباید مؤمنان را از جاده عدالت خارج کند:

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (مانده، ۸): «ای اهل ایمان! همواره [در همه امور] قیام کننده برای خدا و گواهان به عدل و داد باشید. و نباید دشمنی با گروهی شما را بر آن دارد که عدالت نورزید؛ عدالت کنید که آن به پرهیزکاری نزدیک تر است. و از خدا پروا کنید؛ زیرا خدا به آنچه انجام می دهید آگاه است».

«تعادل» را می توان دارای سه رکن دانست: به جا، به موقع و به اندازه. بر این اساس، تنبیه متعادل تنبیهی است که تنبیه به جا، به موقع و به اندازه باشد. به بیان دیگر، رعایت «مکان تنبیه» و «زمان تنبیه» و «مقدار تنبیه» لازمه تنبیه متعادل است. در واقع، تنبیه نباید در مکان نامناسب یا زمان نامناسب اجرا شود و یا بیشتر یا کمتر از مقدار جرم و گناه باشد. البته رعایت ارکان تعادل در تنبیه، نیاز به نور علم



دارد تا فرد زمان و مکان و مقدار درست را ببیند. رسول اکرم (ص) پس از آنکه فردی را سه مرتبه از تنبیه نهی کرد، فرمود: «إِغْفِرْ، فَإِنْ عَاقَبْتَ فَعَاقِبْ بِقَدْرِ الذَّنْبِ...» (پاینده، ۱۳۸۲: ۲۲۶): «گناه دیگران را ببخش، و اگر مجازات کردی به قدر گناه مجازات کن...». امیر مؤمنان علی (ع) نیز به فرزندش توصیه کرده است: «وَإِيَّاكَ وَالتَّغَايُرَ فِي غَيْرِ مَوْضِعٍ غَيْرَةٍ... وَإِيَّاكَ أَنْ تُعَاقِبَ فَتُعْظِمَ الذَّنْبَ وَتُهَوِّنَ الْعُتْبَ...» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق: ۸۷): «مبادا غیر تمندی بی‌جا نشان دهی (و بدینی نمایی)... مبادا که (زود) کیفر کنی و گناه را بزرگ‌تر سازی...» (اتابکی، ۱۳۷۶: ۹۰).

#### – پرهیز از تنبیه دسته‌جمعی و رعایت تناسب خطا با میزان تنبیه

یکی از لوازم تنبیه متعادل، رعایت تناسب خطا با میزان تنبیه است؛ بدین معنا که تنبیه باید متناسب با مقدار خطای فرد باشد. این مطلب به‌خصوص در خطاهای جمعی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد؛ بدین معنا که در خطاهای گروهی، تنبیه باید با میزان نقش هر شخص در آن تخلف متناسب باشد. آیه ۱۱ از سوره نور، مبنای قرآنی این مطلب است:

«إِنَّ الَّذِينَ جَاءُوا بِالْإِفْكِ عُصْبَةٌ مِّنْكُمْ لَا تَحْسَبُوهُ شَرًّا لَّكُم بَلْ هُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ لِكُلِّ امْرِئٍ مِّنْهُمْ مَا اكْتَسَبَ مِنَ الْإِثْمِ وَالَّذِي تَوَلَّى كِبْرَهُ مِنْهُمْ لَهُ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (نور، ۱۱): «به یقین کسانی که آن تهمت [بزرگ] را [درباره یکی از همسران پیامبر به میان] آوردند، گروهی [هم‌دست و هم‌فکر] از [میان] خود شما بودند، آن را برای خود شری می‌پندارید، بلکه آن برای شما خیر است، برای هر مردی از آنان کیفری به میزان گناهی است که مرتکب شده و آن کس که بخش عمده آن را برعهده گرفته است، برایش عذابی بزرگ است.»

از این اصل قرآنی، می‌توان این نتیجه را نیز گرفت که تنبیه فرد بی‌گناهی که در جمع خطاکاران قرار دارد، عدول از اصول و آداب تنبیه اسلامی است.

#### – توجه به ظرفیت تنبیه‌شونده

تنبیه اگرچه باید متناسب با مقدار جرم باشد اما از سوی دیگر لازم است که میزان تحمل و توان، سن و جنسیت تنبیه‌شونده نیز مورد توجه قرار گیرد.

تکلیف ما لا یتطاق یا تنبیه بیش از ظرفیت، روش پروردگار جهانیان (رب العالمین) نیست. به این سنت الهی در قرآن اشاره شده است: «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا...» (بقره، ۲۸۶): «خدا هیچ کس را جز به اندازه توانایی‌اش تکلیف نمی‌کند...».

پروردگار متعال حتی همه بار گناهان را بر دوش گناهکار نمی‌گذارد: «وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُّصِيبَةٍ

فَبِمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ» (شوری، ۳۰): «و هر آسیبی به شما رسد به سبب اعمالی است که مرتکب شده‌اید، و از بسیاری [از همان اعمال هم] درمی‌گذرد».

شایسته است که مریبان زمینی نیز، این شیوه آسمانی را دستور کار خویش قرار دهند.

#### - توجه به وضعیت و موقعیت خطا کار

درک وضعیت و بستری که فرد را به سوی انجام خطا سوق داده است، یکی دیگر از آداب و اصول تنبیه اسلامی است. وقتی زلیخا با سرزنش زنان مصر مواجه شد، یوسف را به ایشان نشان داد و بدین ترتیب یک بار آنان را در موقعیت خودش قرار داد و چنانچه در قرآن آمده است آن زنان ملامتگر، مبهوت زیبایی یوسف شدند و سرانگشتان خویش را بردند (قرآنی، ۱۳۹۷: ۲۴۳): «قَالَتْ فَذَلِكُنَّ الَّذِي لُمْتُنَّنِي فِيهِ وَلَقَدْ رَاوَدْتُهُ عَنْ نَفْسِهِ فَاسْتَعْصَمَ...» (یوسف، ۳۲): «بانوی کاخ گفت: این همان کسی است که مرا درباره عشق او سرزنش کردید. به راستی من از او خواستار کامجویی شدم، ولی او در برابر خواست من به شدت خودداری کرد...».

#### - تنبیه همراه با رفق و ملاحظت

از آنجا که رحمت خدا بر غضب او پیشی دارد: «يَا مَنْ سَبَقَتْ رَحْمَتُهُ غَضَبَهُ» می‌توان گفت که حتی غضب الهی نیز از روی محبت و رحمت یا در بیانی دقیق‌تر «عین محبت و رحمت» است، مانند داروی تلخی که از طرف طبیعی مهربان و آگاه تجویز می‌شود.

براین اساس، تنبیه و سخت‌گیری پروردگار و مریبان الهی، ریشه در محبت و رحمت دارد و از این رو یکی از اصول تنبیه اسلامی پرهیز از شدت و قساوت در اجرای تنبیه و آمیختن تنبیه به رفق و نرمی است. امام علی (ع) در این زمینه می‌فرماید: «إِذَا عَاقَبْتَ فَارْفُقْ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۴۴) «هرگاه عقاب کنی پس نرمی کن». یعنی در عقاب و عقوبت شدت و سختی مکن، بلکه قدری نرمی و همواری داشته باش» (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۳: ۱۱۵).

همچنین آن حضرت فرموده است: «اخْلَطِ الشَّدَّةَ بِرِفْقٍ وَارْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ أَوْفَقَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۱۴۳): یعنی «آمیخته کن شدت و سختی را به نرمی، و نرمی کن مادام که نرمی موافق تر باشد. یعنی مادام که کار با نرمی پیش رود، نرمی کن و در جایی که شدت و سختی ضرورت یابد باز زیاد سخت مگیر و نرمی به آن آمیخته کن» (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۲: ۲۰۴).

بنا به سفارش حضرت علی (ع) تنبیه‌کننده باید آینده‌نگر باشد و جایی را برای آشتی و دوستی

باقی بگذارد: «إِذَا عَاتَبْتَ فَاسْتَبِقِي» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۲۳): «هرگاه عتاب کنی پس باقی بگذار». «عتاب» همان سرزنش نمودن و ملامت کردن است و مراد این است که هرگاه کسی را ملامت کنی و درشتی کنی پس مبالغه مکن در آن، و راه دوستی و آشتی را باقی بگذار (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۳: ۱۱۴).

#### – پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز

یکی از اصول و آداب تنبیه اسلامی «پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز» است. هم نبی اکرم محمد (ص) و هم ولی اعظم علی (ع) از تأدیب در حالت غضب نهی کرده‌اند (مجلسی، ۱۴۰۳ق: ج ۷۹: ۱۰۲). حضرت علی در نامه پنجاه‌وسه از نهج البلاغه، به مالک اشتر فرمان می‌دهد در حالت خشم، خویشتن‌داری کند:

«أَمْلِكْ حَمِيَّةَ أَنْفِكَ وَ سَوْرَةَ حَدِّكَ وَ سَطْوَةَ يَدِكَ وَ عَرَبَ لِسَانِكَ وَ اخْتَرِسْ مِنْ كُلِّ ذَلِكَ بِكَفِّ الْبَادِرَةِ وَ تَأْخِيرِ السَّطْوَةِ حَتَّى يَسْكُنَ غَضَبُكَ فَتَمْلِكِ الْإِخْتِيَارَ وَ لَنْ تَحْكُمَ ذَلِكَ مِنْ نَفْسِكَ حَتَّى تُكْثِرَ هُمُومَكَ بِذِكْرِ الْمَعَادِ إِلَى رَبِّكَ» (نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق: ۴۴۴): «به‌هنگام خشم، خویشتن‌دار باش و تندی و طغیان نفس را مهار کن، و دست به روی کسان بر مدار و تیزی زبان بگذار، و از این جمله خودداری کن با سخن ناسنجیده بر زبان نیاوردن، و تنبیه و قهر را به تأخیر افکندن، تا خشم آرام شود و عنان اختیار به دست برگردد، و چنین قدرتی بر خود نیابی جز اینکه فراوان به یاد آری که در راه بازگشت به سوی کردگار هستی» (نهج البلاغه، ۱۳۷۸: ۳۴۰).

#### – «تنبیه» مرحله‌ای و اقدام از مراتب خفیف

تنبیه هم، باید مانند «امر به معروف و نهی از منکر» از مراحل خفیف، آسان و نرم آغاز شود و تدریجاً به مراحل سخت‌تر انتقال یابد؛ چراکه شاید همان مقدار خفیف، برای بازدارندگی و اصلاح کافی باشد. این اصل را از آیه ۳۴ سوره نساء می‌توان استنباط نمود:

«... فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَ اللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَ اهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَ اضْرِبُوهُنَّ فَإِنِ اطَّعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلاً إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيماً كَبِيراً» (نساء، ۳۴): «پس زنان شایسته و درست کار [با رعایت قوانین حق] فرمانبردار [و مطیع شوهر] اند [و] در برابر حقوقی که خدا [به نفع آنان برعهده شوهرانشان] نهاده است، در غیاب شوهر [حقوق و اسرار و اموال او را] حفظ می‌کنند. و زنانی که از سرکشی و نافرمانی آنان بیم دارید [در مرحله اول] پندشان دهید، و [در مرحله بعد] در خوابگاه‌ها از آنان دوری کنید، و [اگر اثر نبخشید] آنان را

[به گونه‌ای که احساس آزار به دنبال نداشته باشد] تنبیه کنید؛ پس اگر از شما اطاعت کردند برای آزار دادن آنان هیچ راهی مجوید؛ یقیناً خدا بلندمرتبه و بزرگ است».

#### - پرهیز از تنبیه پس از «اظهار پشیمانی»

بیان شد، هدف از تنبیه آگاه‌سازی و اصلاح فرد و مسیر حرکت است، از این رو، خطا کار نباید پس از تنبیه و پشیمانی مورد تنبیه قرار گیرد؛ این اصل در تنبیه اسلامی را می‌توان از حکایت حضرت یوسف (ع) برداشت نمود، آنجا که وقتی پشیمانی برادران خطا کار خود را مشاهده کرد، فرمود: «... لَا تَتْرِبْ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ يَغْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ وَ هُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ» (یوسف، ۹۲): «... امروز هیچ ملامت و سرزنشی بر شما نیست، خدا شما را می‌آمرزد و او مهربان‌ترین مهربانان است».  
 پروردگار متعال نیز بشارت فرستاده است که خطا کاران توبه کار، را دوست می‌دارد: «... إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ التَّوَّابِينَ...» (بقره، ۲۲۲).

#### - پرهیز از تعجیل در تنبیه

یکی از اصول تنبیه اسلامی «عجله‌نکردن و به تعویق انداختن در تنبیه» است. چه بسا به تعویق انداختن تنبیه، گاه آثار اصلاحی و تربیتی مطلوب‌تری به دنبال داشته باشد، چنانکه هدف از تنبیه، حاصل گردد. از این رو، امام علی (ع) پیروان خویش را از عجله در تنبیه بر حذر می‌دارد:  
 «لَا تُعَاجِلِ الذَّنْبَ بِالْعُقُوبَةِ وَ اَتْرُكْ بَيْنَهُمَا لِلْعَفْوِ مَوْضِعًا تُحْرِزُ بِهِ الْأَجْرَ وَ الْمُتُوبَةَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۴۶): «تعجیل مکن گناه را به عقوبت کردن و بگذار میانه آنها از برای بخشایش موضعی که جمع کنی به آن اجر و ثواب را»؛ یعنی هر گاه کسی گناهی کرد در عقوبتش تعجیل مکن و فاصله‌ای بگذار میان آن گناه و عقوبت تا اینکه خشم تو فرو نشیند و شاید عفو کنی و به سبب آن، اجر و ثواب را جمع کنی (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۶: ۳۰۶).  
 همچنین حضرت علی (ع) فرموده است: «لَا تُسْرِعَنَّ إِلَى بَادِرَةٍ وَ لَا تُعَجِّلَنَّ بِعُقُوبَةٍ وَ جَدَّتْ عَنْهَا مُنْذُوحَةٌ فَإِنَّ ذَلِكَ مِنْهُكَ لِلدَّيْنِ تَقَرُّبٌ مِنَ الْغَيْرِ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۳۰۱): «شتاب مکن در تند و خشم، و تعجیل مکن در عقوبت...».

امام علی (ع) در نامه‌ای به فرزندش امام حسن (ع) می‌نویسد:

«وَ إِيَّاكَ وَ النَّعَائِرَ فِي غَيْرِ مَوْضِعٍ غَيْرَةٍ فَإِنَّ ذَلِكَ يَدْعُو الصَّحِيحَةَ مِنْهُمْ إِلَى السَّقَمِ وَ لَكِنَّ أَحْكِمَ أَمْرَهُنَّ فَإِنَّ رَأَيْتَ ذَنْبًا فَعَاجِلِ النَّكِيرَ عَلَى الْكَبِيرِ وَ الصَّغِيرِ وَ إِيَّاكَ أَنْ تُعَاقِبَ فَتَعْظِمَ الذَّنْبَ وَ تَهْوُونَ الْعُتْبَ وَ أَحْسِنَ لِلْمَمَالِكِ الْأَدَبَ وَ أَقْلِلِ الْغَضَبَ وَ لَا تُكْثِرِ الْعُتْبَ فِي غَيْرِ ذَنْبٍ فَإِذَا اسْتَحَقَّ أَحَدٌ مِنْهُمْ

ذَنْبًا فَأَحْسِنِ الْعَدْلَ فَإِنَّ الْعَدْلَ مَعَ الْعَفْوِ أَشَدُّ مِنَ الضَّرْبِ لِمَنْ كَانَ لَهُ عَقْلٌ وَ لَا تُمَسِّكُ مَنْ لَا عَقْلَ لَهُ وَ خَفِ الْقِصَاصَ» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق: ۸۷): «مبادا غیرتمندی بی‌جا نشان دهی (و بدینی نمایی) زیرا از این رهگذر آنان که درست‌اند به نادرستی کشیده می‌شوند؛ ولی کار آنها را محکم گیر و اگر گناهی دیدی زود بر خُرد و کلان منکر شمار؛ (اما) مبادا که (زود) کیفر کنی و گناه را بزرگتر سازی و ملامت را بی‌ارج داری. بندگان را به نیکویی پرورش ده، و کمتر (بر آنان) خشم گیر و بی‌گناه (آنان را) بسیار سرزنش مکن، و اگر گناه یکی از آنان ثابت شد نکوهشی نیکو و مناسب کن که نکوهش همراه با گذشت برای کسی که خرد دارد مؤثرتر از زدن (و تنبیه بدنی) است و بر آن که خرد ندارد نیز سخت مگیر و در قصاص او تخفیف ده» (اتابکی، ۱۳۷۶: ۹۰).

از دیدگاه امام علی (ع) عجله در تنبیه، می‌تواند فضیلت یک مدیر را از بین ببرد: «مَنْ عَاقَبَ الْمُذْنِبَ فَسَدَ فَضْلُهُ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۴۶۵): «هر که گنهکار را عقوبت کند، فضل او فاسد شود»؛ یعنی فرد افزونی مرتبه و فضل نخواهد داشت، یا اگر داشته هم داشته باشد با آن عقوبت، فاسد شود (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۵: ۲۱۰). براین اساس، امیرالمؤمنین (ع) «سعه صدر» را یکی از لوازم مدیریت و ریاست دانسته است: «ابزار ریاست و سروری، سعه صدر و دریادلی است» (هاشمی خویی، ۱۴۰۰ق، ج ۲۱: ۲۵۳).

#### - پرهیز از تکرار زود هنگام تنبیه

«تنبیه» شیوه‌ای برای تربیت است و تربیت، فرایندی تدریجی است و به‌صورت دفعی و ناگهانی حاصل نمی‌شود و نیاز به گذر زمان دارد. پس مدیران و مربیان، نباید انتظار داشته باشند که تربیت و اصلاح خطاکار، به‌صورت دفعی و ناگهانی صورت پذیرد و آگاهی از تدریجی بودن فرایند تربیت، باعث می‌شود فرماندهان از تکرار زود هنگام تنبیه خودداری کنند و به تنبیه‌شونده فرصت بازیابی و بازسازی بدهند. تکرار زود هنگام تنبیه نه تنها باعث انصراف از خطا نمی‌شود بلکه باعث آسیب «حرص بر گناه» می‌شود:

«وَ إِيَّاكَ أَنْ تُكَرِّرَ الْعُتْبَ فَإِنَّ ذَلِكَ يُغْرِى بِالذَّنْبِ وَيُهْوِنُ الْعُتْبَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۲۳): «پرهیز از اینکه تکرار کنی سرزنش را زیرا حرص بر گناه را زیاد می‌کند و سرزنش را خوار می‌گرداند [یعنی اثر سرزنش را از بین می‌برد و آن را بی‌فایده و بی‌تأثیر می‌نماید].»

#### - پرهیز از تنبیه در ملامت مگر در مواقع خاص

یکی دیگر از آسیب‌های تنبیه غیراصولی «تخریب شخصیت و آبروریزی» است که محصول

تنبيه کردن فرد در مکان نامناسب و در حضور ديگران است: مولای متقیان فرموده است: «النُّصْحُ بَيْنَ الْمَلِكِ تَقْرِيعٌ» (نهج البلاغه، ۱۴۰۴ق، ج ۲۰: ۳۴۱): «نصیحت کردن در ملاء عام، کوییدن شخصیت است».

#### - تبیین و تفهیم «مصدق و دلیل تنبيه»

یکی از ضروریات اجرای تنبيه اسلامی، تبیین ضرورت، دلیل و مصداق تنبيه برای تنبيه شونده است. در این راستا لازم است که اولاً باید دلیل تنبيه یا توبیخ، به طور اعم برای همه کارکنان آموزش داده شود و به طور اخص برای تنبيه شونده تبیین گردد و توضیح داده شود که تنبيه، عاملی برای تذکر، بازگشت، اصلاح مسیر حرکت و تربیت فرد است؛ نه اقدامی برای سرکوبی و انتقام؛ چنانچه در قرآن کریم آمده است: «وَلَقَدْ أَخَذْنَا آلَ فِرْعَوْنَ بِالسِّنِينَ وَ نَقْصِ مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَذَّكَّرُونَ» (اعراف، ۱۳۰): «و فرعونیان را به قحطی و خشکسالی های متعدد و کمبود بسیار شدید بخشی از محصولات دچار نمودیم تا متذکر شوند».

همچنین: «... وَ أَخَذْنَا هُم بِالْعَذَابِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (زخرف، ۴۸): «... و آنان را به عذاب دنیایی گرفتار کردیم، باشد که بازگردند». «وَلَنذِيقَنَّهُمْ مِنَ الْعَذَابِ الْأَلْوَنِ دُونَ الْعَذَابِ الْأَكْبَرِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (سجده، ۲۱): «و بی تردید آنان را غیر از عذاب بزرگ تر [در قیامت] از عذاب نزدیک تر [در دنیا] می چشانیم، باشد که [از فسق و فجور] برگردند».

به علاوه، می توان به این نکته اشاره کرد که اساساً در تنبيه، نشان از امیدواری برای اصلاح، هدایت و تربیت شدن دارد، برخلاف «اخراج» که حاکی از تصور نبود امکان اصلاح و قطع امید از هدایت است.

ثانیاً باید بیان شود که مصداق هر تنبيهی، فعل فرد است نه خود فرد (قرائتی، ۱۳۹۷: ۲۴۱). در قرآن کریم اشاره شده است که حضرت لوط (ع) خطاب به خطاکاران قومش می گوید: «قَالَ إِنِّي لِعَمَلِكُمْ مِنَ الْفَالِینَ» (شعرا، ۱۶۸): «گفت: به راستی من دشمن کردار شمایم» (فولادوند، ۱۴۱۸ق: ۳۷۴).

#### - بهره گیری از سازوکار تنبيه به عنوان آخرین ابزار تربیتی

رعایت ارکان تعادل در تنبيه، نیاز به نور علم دارد تا فرد، زمان و مکان و مقدار درست را ببیند. رسول اکرم (ص) پس از آنکه فردی را سه مرتبه از تنبيه نهی کرد، فرمود: «إِغْفِرْ، فَإِنَّ عَاقِبَتَ فَعَاقِبَ بِقَدْرِ الذَّنْبِ» (پاینده، ۱۳۸۲: ۲۲۶).

همچنین امام علی (ع) توصیه فرموده است که مادام که کار با نرمی پیش می‌رود، نرمی کن (آقا جمال خوانساری، ۱۳۶۶، ج ۲: ۲۰۴)؛ «ارْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ أَوْفَقَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۱۴۳). آن حضرت به فرزندش آموزش می‌دهد: «مبادا غیرتمندی بیجا نشان دهی (و بدبینی نمایی)... بندگان را به نیکویی پرورش ده، و کمتر (بر آنان) خشم گیر و بی‌گناه (آنان را) بسیار سرزنش مکن، و اگر گناه یکی از آنان ثابت شد نکوهشی نیکو و مناسب کن که نکوهش همراه با گذشت برای کسی که خرد دارد مؤثرتر از زدن (و تنبیه بدنی) است و بر آن که خرد ندارد نیز سخت مگیر و در قصاص او تخفیف ده» (اتابکی، ۱۳۷۶: ۹۰).

با توجه به اینکه پیش‌تر تبیین شد که «تنبیه» روشی بازدارنده، سلبی یا تضعیف‌کننده است اما در مقابل «تشویق» روشی پیشران، ایجابی و تقویت‌کننده است و به اولویت تشویق بر تنبیه در فرایند تربیت تأکید شد و به اصل عدم تعجیل برای تنبیه اشاره شد، و نیز تلخی روش تنبیه برای مزاج آدمیان آشکار است. براین اساس در مجموع می‌توان گفت که یکی از اصول تنبیه، استفاده از آن به‌عنوان آخرین ابزار تربیتی است.

#### اصول و شرایط تنبیه مطرح‌شده در آیین‌نامه انضباطی

در آیین‌نامه انضباطی، برای تنبیه، اصول و شرایطی ذکر شده است که در ادامه به آنها می‌پردازیم تا در مرحله سوم، به مقایسه آداب و اصول تنبیه اسلامی با اصول و شرایط تنبیه در آیین‌نامه انضباطی اقدام کنیم.

مطابق با ماده ۱۱۲ تنبیه عناصر خطا کار، از عوامل مؤثر فرماندهی و مدیریت خوانده شده است و فرماندهان، رؤسا و مدیران ملزم شده‌اند که در تنبیه کارکنان زیردستان، به اصول زیر توجه کامل داشته باشند (آیین‌نامه، ۱۳۹۸: ۴۵):

الف) هر فرمانده هنگام تنبیه زیردستان خود، علاوه بر سمت فرماندهی باید نقش یک قاضی را نیز ایفا کند؛ یعنی مانند بازپرس تمام دلایلی که له یا علیه زیردست است، بسنجد، سپس عمل ارتكابی را با نوع و میزان تنبیه تطبیق دهد و مانند یک قاضی در حدود اختیارات خود دستور صادر کند (همان: ۴۵).

ب) در تعیین تنبیه باید به سوابق خدمتی و روحیه زیردستان و اوضاع و احوال علل ارتكاب اعمال و میزان آگاهی متخلف از مقررات خدمتی و آثار ناشی از عدم اجرای آنها توجه شود

(همان: ۴۵).

ج) قبل از تعیین تنبیه، فرمانده، رئیس یا مدیر باید تأمل و تعمق کافی کند و پس از اینکه اجرای آن را ضروری تشخیص داد، با قاطعیت و به سرعت، آن را اجرا کند تا زیردستان تصور نکنند که فرمانده، رئیس یا مدیر در تعیین تنبیه دچار تردید یا دودلی است (همان: ۴۶).

د) تشویق و تنبیه باید مبتنی بر مصالح خدمتی باشد و خالی از هرگونه حُبّ و بُغض باشد

(همان: ۴۶).

ه) تشویق فقط درازای خدمات فوق العاده، اعمال برجسته و حسن انجام وظیفه کارکنان تحت

امر به عمل می آید و انجام خدمت عادی نباید موجب تشویق یا امتیازی شود (همان: ۴۶).

و) تنبیهات انضباطی باید به منظور بهبود خدمت و انضباط عمومی باشد و طوری انجام شود که

زیردستان، بی طرفی و عدالت فرماندهان، رؤسا و مدیران را باور کنند (همان: ۴۶).

ز) تأخیر در اجرای تنبیه موجب تقلیل آثار آن می شود (همان: ۴۶).

ح) هرگاه فرمانده را در مقابل زیردستان تنبیه یا سرزنش کنند، موجب سلب اعتماد زیردستان

خواهد شد. تنبیه و سرزنش فرمانده در مقابل زیردستان، فقط در صورتی مجاز است که یا خطای

متخلف، مستوجب تنبیه فوری باشد یا برای دیگران ضروری تشخیص داده شود (همان: ۴۶).

ط) فرماندهان، رؤسا و مدیران موظفند علل بی انضباطی و ناراحتی های مرئوسان خود را

جستجو کنند و در رفع آن اقدام نمایند (همان: ۴۶).

ی) برای تخلف یا تقصیری که تشخیص متخلف یا متخلفان آن مقدور نیست، نباید عده ای را

دسته جمعی تنبیه کرد، زیرا موجب بی عدالتی در حق افراد با انضباط می شود و آنان را از خدمت

دلسرد می کند و اعتماد آنان را به فرماندهان، رؤسا و مدیران سلب می نماید (آیین نامه، ۱۳۹۸: ۴۶).

ماده ۱۱۹ به محض اینکه دستور تنبیهی صادر شود، مقامی که تنبیه را مقرر داشته است، باید

بدون تأخیر مراتب را به متخلف ابلاغ نماید (آیین نامه، ۱۳۹۸: ۵۲).

شایسته یادآوری است که برخلاف بند ز از ماده ۱۱۲ در ماده ۱۳۰ از آیین نامه انضباطی نکته ای

در مورد «به تعویق انداختن تنبیه» آمده است: هر مقامی که تنبیهی را مقرر می دارد، می تواند ضمن

ابلاغ، اجرای آن را تا مدت ۳ ماه به تعویق اندازد، هرگاه در این مدت کسی که تنبیه شده است

مرتکب تخلف دیگری نشود، اجرا و اثرات تنبیه مذکور به کلی منتفی و در صورتی که در مهلت

مزبور، مستوجب تنبیه دیگری گردد، این تنبیه با تنبیه اولی توأمان اجرا خواهد شد. این مهلت فقط



به متخلفینی داده می‌شود که دارای رفتار شایسته بوده و احتمال می‌رود از این فرصت استفاده نموده و خبط و خطای خود را با انجام خدمت جبران نماید (آیین‌نامه، ۱۳۹۸: ۵۴).

در ماده ۱۳۲ از آیین‌نامه انضباطی، نکته‌ای در مورد «وجود حق اعتراض نسبت به تنبیهات انضباطی» آمده است: تنبیه‌شدگان می‌توانند نسبت به رفتار یا تنبیهاتی که به ناحق و غیرقانونی درباره آنها مقرر شده است، نخست به مقامی که تنبیه را تعیین نموده شکایت نمایند و در صورت عدم رسیدگی، به یک رده بالاتر شکایت نمایند؛ اما این شکایت باید انفرادی به عمل آید و از طرف اشخاص دیگر یا به طور اجتماع نباشد و رونوشت آن به مقام تنبیه‌کننده ارسال شود. البته، شکایت به تنبیهات، مانع از اجرای تنبیه مقرر شده نخواهد بود (آیین‌نامه انضباطی، ۱۳۹۸: ۵۵).

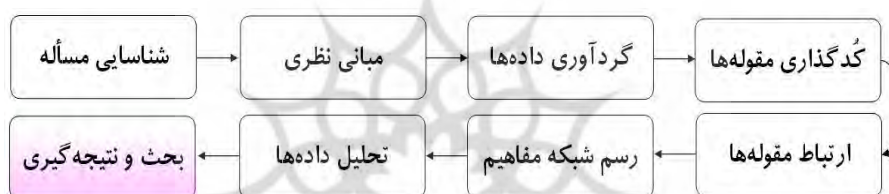
## روش

در این تحقیق با توجه به ماهیت موضوع که به بررسی انطباق‌پذیری آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح با آیه‌های قرآن کریم و روایات اسلامی می‌پردازد، رویکرد کیفی را برگزیدیم. آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح را به طور کامل و دقیق مطالعه کردیم و گزاره‌های قرآنی و روایی مطابق با آنها را استخراج نمودیم. به منظور استخراج اصول و آداب تنبیه اسلامی، گزاره‌ها و مفاهیم مندرج در قرآن کریم و روایات و تفسیر داده‌های متنی، از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده کردیم. در این رویکرد برخلاف رویکرد کمی به جای آزمون نظریه، به نظریه پردازی پرداخته می‌شود. برای مطالعه ادبیات تحقیق از نرم‌افزارهای قرآنی و کتاب‌های تفسیری شیعه و اهل سنت و مقاله‌های مرتبط استفاده کردیم. برای سازماندهی گزاره‌های استخراج شده از نرم‌افزار سیتاوی<sup>۱</sup> و برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و ترسیم شبکه مفاهیم از نرم‌افزار مکس کیودی‌ای<sup>۲</sup> استفاده نمودیم. در فرایند تولید نظریه داده‌بنیاد سه نوع کُدگذاری تحت عنوان کُدگذاری باز، کُدگذاری محوری و کُدگذاری انتخابی انجام دادیم. در کُدگذاری باز، مقوله‌ها را احصا و تفکیک نمودیم و فرایند مفهوم‌پردازی را انجام دادیم. در کُدگذاری محوری، با برقراری ارتباط بین مقوله‌ها، اطلاعات را به یکدیگر مرتبط نمودیم. در کُدگذاری انتخابی به عنوان آخرین مرحله کُدگذاری، مؤلفه‌های اصلی

1. Citavi.

2. MaxQDA.

و اساسی را که سایر مؤلفه‌ها در پیرامون آنها قرار می‌گیرند و الگوی نهایی را تشکیل می‌دهند، انتخاب نمودیم. شایان ذکر است که در مرحله کُدگذاری انتخابی برای تحلیل محتوای قرآن کریم، مقوله‌های موردنظر را در تفاسیر معتبر شیعه و اهل سنت بررسی کردیم. این تفاسیر شامل «تفسیر نمونه اثر مکارم شیرازی و دیگران»، «مجمع البیان فی تفسیر القرآن» اثر طبرسی و «تفسیر نور» اثر قرائتی به عنوان تفسیرهای شیعی؛ و «الجامع لأحكام القرآن» اثر قرطبی به عنوان تفسیر اهل سنت مورد استفاده قرار گرفته است. مقوله‌های نهایی را براساس تحلیل علمی محتوای قرآن کریم و مطالعه تطبیقی هریک از مقوله‌ها، تعدیل و تجمیع کردیم. مراحل انجام این پژوهش در قالب نمودار زیر قابل مشاهده است.



نمودار ۱. فرایند اجرای تحقیق

مقایسه آداب و اصول تنبیه اسلامی با اصول بیان شده در آیین‌نامه انضباطی

اینک پس از بیان آداب و اصول تنبیه اسلامی و ذکر اصول و شرایطی که در آیین‌نامه انضباطی مطرح شده است، زمان مقایسه و مطابقت آنها فرارسیده است تا نقاط قوت و ضعف آیین‌نامه انضباطی در حوزه تنبیه آشکار شود.

جدول ۱. کدگذاری باز؛ مقایسه اصول تنبیه اسلامی با شرایط تنبیه در آیین‌نامه انضباطی

#### آداب و اصول تنبیه در آموزه‌های اسلامی / اصول بیان شده در آیین‌نامه انضباطی

تنبیه متعادل (تنبیه بجا، به موقع و به اندازه)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَ اتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (مائده، ۸)

در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است

«فَإِنْ عَاقَبْتَ فَعَاقِبْ بِقَدْرِ الذَّنْبِ» (پاینده، ۱۳۸۲: ۲۲۶): «مبادا

غیرتمندی بیجا نشان دهی (و بدینی نمایی)... مبادا که (زود)

کیفر کنی و گناه را بزرگتر سازی...» (اتابکی، ۱۳۷۶: ۹۰).

### آداب و اصول تنبیه در آموزه‌های اسلامی

### اصول بیان‌شده در آیین‌نامه انضباطی

پرهیز از تنبیه دسته‌جمعی و رعایت تناسب خطا با میزان تنبیه  
 «... لِكُلِّ امْرِئٍ مِنْهُمْ مَا اكْتَسَبَ مِنَ الْإِثْمِ وَالَّذِي تَوَلَّى كِبْرَهُ مِنْهُمْ  
 لَهُ عَذَابٌ عَظِيمٌ» (نور، ۱۱): «آنها هر کدام سهم خود را از این  
 گناهی که مرتکب شدند دارند؛ و از آنان کسی که بخش مهم  
 آن را برعهده داشت عذاب عظیمی برای اوست» (مکارم  
 شیرازی، ۱۳۸۸: ۳۵۱).

ماده ۱۱۲ بند: س  
 پرهیز از تنبیه دسته‌جمعی در مواردی که  
 تشخیص متخلف یا متخلفین مقدور نیست

توجه به ظرفیت تنبیه‌شونده

«لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا...» (بقره، ۲۸۶): «خداوند هیچ کس  
 را جز به قدر توانایی‌اش تکلیف نمی‌کند» (فولادوند، ۱۴۱۸:  
 ۴۹).

در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است

ماده ۱۱۲ بند: ب

درک و وضعیت و موقعیت خطاکار  
 «قَالَتْ فَذَلِكُنَّ الَّذِينَ لَمْتَنَّ فِيهِ...» (یوسف، ۳۲): «این همان است  
 که در باره او سرزنش می‌کردید» (فولادوند، ۱۴۱۸: ۲۳۹).  
 توجه به سوابق خدمتی و روحیه زیردستان و  
 اوضاع و احوال، علل ارتکاب اعمال و میزان  
 آگاهی متخلف از مقررات خدمتی و آثار  
 ناشی از عدم اجرای آنها در تعیین تنبیه یا  
 تشویق

تنبیه همراه با رفق و ملاحظت

«إِذَا عَاقَبْتَ فَارْقُ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۴۴): «هنگامی که  
 عقوبت کنی نرم‌خویی کن» (رسولی محلاتی، ۱۳۷۸: ج ۱: ۴۸۰).

در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است

پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز

«أَمْلِكُ حَمِيَّةَ أَنْفِكَ وَ سَوْرَةَ حَدِّكَ وَ سَطْوَةَ يَدِكَ وَ عَرَبَ  
 لِسَانِكَ وَ احْتِرْسْ مِنْ كُلِّ ذَلِكَ بِكَفِّ الْبَادِرَةِ وَ تَأْخِيرِ السَّطْوَةِ  
 حَتَّى يَسْكُنَ غَضَبُكَ فَتَمْلِكَ الْإِخْتِيَارَ» (نهج البلاغه، ۱۴۱۴ق:

۴۴۴): «خشم و شدت و غضب و سرکشی و قدرت و تیزی زبانت  
 را در اختیار گیر، و از تمام این امور به بازداشتن خود از شتاب در  
 انتقام، و تأخیر انداختن حمله و سطوت خود را حفظ کن، تا  
 خشمت آرام گردد و عنان اختیار را مالک شوی» (نهج البلاغه،  
 ۱۳۸۸: ۳۰۳).

در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است

## آداب و اصول تنبیه در آموزه‌های اسلامی اصول بیان شده در آیین‌نامه انضباطی

تنبیه مرحله‌ای و اقدام از مراتب خفیف

«... فَعَطُّوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرُبُوهُنَّ...» (نساء، ۳۴):

«و زنانی که از سرکشی و نافرمانی آنان بیم دارید [در مرحله اول]

پندشان دهید، و [در مرحله بعد] در خوابگاه‌ها از آنان دوری

کنید...».

در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است

پرهیز از تنبیه پس از «اظهار پشیمانی»

«... لَا تَتْرِبْ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ يَغْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ وَهُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ»

(یوسف، ۹۲): «امروز هیچ ملامت و سرزنشی بر شما نیست، خدا

شما را می‌آمرزد و او مهربان‌ترین مهربانان است.»

«... فَإِنْ أَطَعْتُمْ فَلَاتَّبِعُوا عَلَيْهِمْ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا»

(نساء، ۳۴): «... پس اگر از شما اطاعت کردند برای آزار دادن

آنان هیچ راهی مجوید؛ یقیناً خدا بلندمرتبه و بزرگ است.»

مقاماتی که تنبیه را مقرر داشته‌اند، می‌توانند

حین اجرای تنبیه انضباطی چنانچه متخلف

دارای رفتار شایسته باشد از بقیه یا قسمتی از

تنبیه صرف نظر نمایند.

ماده ۱۳۴

ماده ۱۳۰

پرهیز از تعجیل در تنبیه

«لَا تُعَاجِلِ الذَّنْبَ بِالْعُقُوبَةِ وَاتْرُكْ بَيْنَهُمَا لِلْعَفْوِ مَوْضِعًا تُحْرِزُ بِهِ

الْأَجْرَ وَالْمُنُوبَةَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۴۶): «در کیفر کشیدن

برای گناه شتاب مکن و بین کیفر و گناه جایی برای گذشت

باقی بگذار و باین کار اجر آخرت و ثواب بیندوز.»

هر مقامی که تنبیهی را مقرر می‌دارد، می‌تواند

ضمن ابلاغ، اجرای آن را تا مدت ۳ ماه

به تعویق اندازد.

ماده ۱۱۲ بند: ج

پس از تشخیص ضرورت تنبیه، فرمانده، رئیس

یا مدیر باید با قاطعیت و به سرعت، اجرا کند

تا زبردستان تصور نکنند که وی در تعیین

تنبیه دچار تردید یا دودلی است (همان: ۴۶).

پرهیز از تکرار زود هنگام تنبیه

«وَإِيَّاكَ أَنْ تُكَرِّرَ الْعُتْبَ...» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۲۳): «و

بپرهیز از اینکه مکرر کنی ملامت را.»

«وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فِيمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ وَيَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ»

(شورا، ۳۰): «و هر مصیبتی به شما برسد به سبب دستاورد خود

شماست، و [خدا] از بسیاری درمی‌گذرد.»

در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است

## آداب و اصول تنبیه در آموزه‌های اسلامی

## اصول بیان‌شده در آیین‌نامه انضباطی

<p>ماده ۱۱۲ بند: ح اجتناب از تنبیه یا سرزنش فرمانده در مقابل زیردستانش مگر در مواقع خاص [البته این مورد فقط برای فرماندهان ذکر شده است نه برای زیردستان]</p>	<p>پرهیز از تنبیه در ملاء عام، مگر در مواقع خاص «النُّصْحُ بَيْنَ الْمَلِكِ تَقْرِيعٌ» (نهج البلاغه، ۱۴۰۴ق، ج ۲۰: ۳۴۱): «نصیحت در میان مردم، سرزنش است».</p>
<p>در آیین‌نامه انضباطی لحاظ نشده است..</p>	<p>تبیین و تفهیم «مصدق» «قَالَ إِنِّي لِعَمَلِكُمْ مِنَ الْقَالِينَ» (شعرا، ۱۶۸): «[لوط] گفت: بی تردید من از کار زشت شما به شدت متنفرم».</p>
<p>ماده ۱۱۲ بند: ک تفهیم علت تنبیه و تشویق به کارکنان و اجرای آن در اسرع وقت ماده ۱۱۹ به محض اینکه دستور تنبیهی صادر شود، مقامی که تنبیه را مقرر داشته است باید بدون تأخیر مراتب را به متخلف ابلاغ نماید.</p>	<p>تفهیم دلیل و غایت تنبیه «وَلَقَدْ أَخَذْنَا آلَ فِرْعَوْنَ بِالسِّنِينَ وَ نَقَصْنَا مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَذَكَّرُونَ» (اعراف، ۱۳۰): «و فرعونیان را به قحطی و خشکسالی‌های متعدد و کمبود بسیار شدید بخشی از محصولات دچار نمودیم تا متذکر شوند»؛ «... وَ أَخَذْنَا هُمْ بِالْعَذَابِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (زخرف، ۴۸): «... و آنان را به عذاب دنیایی گرفتار کردیم، باشد که بازگردند»؛ «و لَنَذِقَنَّهُمْ مِنَ الْعَذَابِ الْأَذَى ذُونَ الْعَذَابِ الْأَكْبَرِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (سجده، ۲۱): «و بی تردید آنان را غیر از عذاب بزرگ‌تر [در قیامت] از عذاب نزدیک‌تر [در دنیا] می‌چشانیم، باشد که [از فسق و فجور] برگردند».</p>
<p>ماده ۵۳ تشویق و ترغیب عناصر وظیفه‌شناس و پرتلاش؛ و ارشاد عناصر کم‌کار و بی‌انضباط و به کارگیری تنبیه به‌عنوان آخرین ابزار تربیتی</p>	<p>بهره‌گیری از سازوکار تنبیه به‌عنوان آخرین ابزار تربیتی «ارْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ أَوْفَقَ» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۱۴۳): «در کارها نرمی و سختی را بهم در آمیز و آنجا که نرمی سازگارتر است نرمی بکن».</p>

بررسی جدول (۱) نشان می‌دهد که در موارد بسیاری آیین‌نامه انضباطی با آداب و اصول تنبیه اسلامی تطابق دارد، اما در عین حال مواردی نیز مشاهده می‌شود (مانند: لزوم تنبیه بجای، به‌موقع و به‌اندازه- لزوم پرهیز از تکلیف ما لایطاق تنبیه بیش از ظرفیت- لزوم تنبیه همراه با رفق و نرمی-

پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز - لزوم تنبیه به صورت مرحله‌ای و آغاز از مراتب خفیف و ضعیف - پرهیز از تکرار زود هنگام تنبیه) که آیین‌نامه انضباطی درمورد آنها ساکت است و دستورالعملی ابلاغ نکرده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از فرایند شناسایی و مفهوم‌پردازی گدهای باز

متن منتخب	مقوله‌های اولیه	مقوله اصلی	نظر مکتمل
... لا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ	لا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ	امروز هیچ ملامت و سرزنشی بر شما نیست، خدا شما را می‌آمرزد و او مهربان‌ترین مهربانان است.	... لا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ: و - معنی الْیَوْمَ: الوقت. و - التَثْرِبُ التَّعْبِيرُ و - التَّوْبِیْخُ، أی لا تعبیر و - لا توبیخ و - لا لوم علیکم الیوم (قرطبی، ۱۳۶۴، ج ۹: ۲۵۷). امروز هیچ نکوهش، توبیخ و سرزنشی متوجه شما نیست. «تَثْرِبُ» به معنای توبیخ، گناه شمردن و ملامت زیاد است (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۴: ۲۷۵).
... لا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ يَغْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ وَهُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ (یوسف، ۹۲)	يَغْفِرُ اللَّهُ لَكُمْ	مهربان‌ترین مهربانان است.	قال لا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ...: فکرتان آسوده، و وجدانتان راحت باشد، و غم و اندوهی از گذشته به خود راه ندهید، سپس برای اینکه به آنها خاطر نشان کند که نه تنها حق او بخشوده شده است، بلکه حق الهی نیز در این زمینه با این ندامت و پشیمانی قابل بخشش است، "افزود: خداوند نیز شما را می‌بخشد؛ چرا که او ارحم الراحمین است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ج ۱۰: ۶۳). «وَهُوَ أَرْحَمُ الرَّاحِمِينَ» و او مهربان‌ترین مهربانان است نسبت بعفو و گذشت از گناهان گذشته... و منظور از «یوم» نیز در آیه که فرمود «لا تَثْرِبَ عَلَیْكُمْ الْیَوْمَ»... نه اینکه همان روزی بود که یوسف با آنها سخن می‌گفت، بلکه منظور زمانی است که همه اوقات را فرامی‌گیرد (طبرسی، بی تا، ج ۱۲: ۲۹۰).

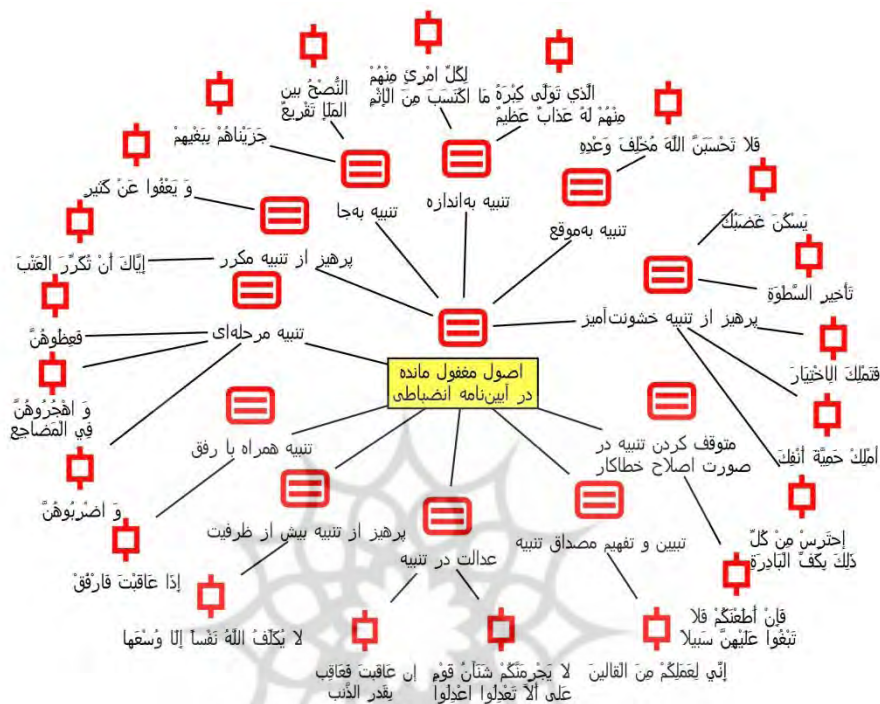
جدول ۳. کدهای محوری احصاشده در مطالعه تطبیقی آیین‌نامه انضباطی با آموزه‌های دین اسلام

کد اصلی	زیر کد	شروع	پایان	مصادیق	حوزه	میزان پوشش
اصول لحاظ شده	پرهیز از تنبیه پس از اظهار پشیمانی	۱۴	۱۳	لَا تُثْرِبَ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ	۳۵	۰/۷۹
	پرهیز از تنبیه دسته‌جمعی	۴	۳	لِكُلِّ امْرِئٍ مِنْهُمْ مَا اكْتَسَبَ مِنَ الْاِثْمِ	۵۴	۱/۲۲
	پرهیز از تنبیه دسته‌جمعی	۴	۳	وَ الَّذِي تَوَلَّى كِبْرَهُ مِنْهُمْ لَهُ عَذَابٌ عَظِيمٌ	۵۸	۱/۳۱
	پرهیز از تنبیه در ملأ عام	۲۲	۲۲	النُّصْحُ بَيْنَ الْمَلَأِ تَفْرِيعٌ	۳۵	۰/۷۹
	عجله‌نکردن در تنبیه	۱۵	۱۵	لَا تُعَاجِلِ الدَّنْبَ بِالْعُقُوبَةِ	۴۱	۰/۹۳
	عجله‌نکردن در تنبیه	۱۵	۱۵	اتْرُكْ بَيْنَهُمَا لِلْعُقُوبِ مَوْضِعًا	۴۱	۰/۹۳
	درک موقعیت خطا کار	۶	۶	قَالَتْ فَذَلِكُنَّ الَّذِي لُمْتُنَنِي فِيهِ	۴۲	۰/۹۵
	تنبیه آخرین ابزار تربیتی	۲۹	۲۹	ارْفُقْ مَا كَانَ الرَّفْقُ اَوْفَقَ	۳۹	۰/۸۸
	تفهم دلیل و غایت تنبیه	۲۶	۲۵	اَخَذْنَا آلَ فِرْعَوْنَ بِالسِّنِينَ وَ نَقَصِ مِنَ الثَّمَرَاتِ لَعَلَّهُمْ يَذَكَّرُونَ	۸۹	۱/۸۲
	تفهم دلیل و غایت تنبیه	۲۶	۲۵	اَخَذْنَاهُمْ بِالْعَذَابِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ	۴۹	۱/۰۰
اصول مغفول مانده	تفهم دلیل و غایت تنبیه	۲۶	۲۵	لَنذِيقَنَّهُمْ مِنَ الْعَذَابِ... لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ	۵۸	۱/۱۹
	پرهیز از تنبیه مکرر	۲۴	۲۴	وَ يَعْفُوا عَنْ كَثِيرٍ	۲۵	۰/۶۴
	پرهیز از تنبیه مکرر	۲۳	۲۳	إِيَّاكَ أَنْ تُكْرَرَ الْعَتَبَ	۳۵	۰/۹۰
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	أَمْلِكْ حَمِيَّةَ أَنْفِكَ	۲۸	۰/۷۹
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	سُورَةَ حَلَاكِكَ	۱۸	۰/۵۱
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	سَطْوَةَ يَدِكَ	۱۶	۰/۴۵

کد اصلی	زیر کد	شروع	پایان	مصادیق	حوزه	میزان پوشش
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	عَرَبَ لِسَانِكَ	۱۷	۰/۴۸
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	احْتَرَسْ مِنْ كُلِّ ذَلِكَ بِكَفِّ الْبَادِرَةِ	۴۹	۱/۳۸
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	تَأْخِيرِ السَّطْوَةِ	۲۲	۰/۶۲
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	فَقَمَلِكَ الْإِخْتِيَارَ	۲۴	۰/۶۸
	پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز	۱۲	۱۲	يَسْكُنُ غَضَبِكَ	۱۸	۰/۵۱
	پرهیز از تنبیه بیش از ظرفیت	۶	۶	لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا	۴۳	۱/۲۱
	متوقف کردن تنبیه در صورت اصلاح خطا کار	۱۴	۱۴	فَإِنْ أَطَعْتَكُمْ فَلَا تَبِعُوا عَلَيْهِمْ سَبِيلًا	۵۴	۱/۵۳
	عدالت در تنبیه	۲	۲	لَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلَا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا	۶۹	۲/۰۱
	عدالت در تنبیه	۲	۲	إِنْ عَاقَبْتَ فَعَاقِبْ بِقَدْرِ الذَّنْبِ	۳۸	۰/۹۵
	تنبیه همراه با رفق	۱۰	۱۰	إِذَا عَاقَبْتَ فَارْقُقْ	۲۶	۰/۷۳
	تنبیه مرحله‌ای	۱۴	۱۴	فَعِظُوهُمْ وَاهْجُرُوهُمْ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُمْ	۱۳	۰/۳۷
	تنبیه به موقع	۲	۲	فَلَا تَحْسِنَ اللَّهُ مُخْلَفَ وَعْدِهِ	۴۵	۱/۲۷
	تنبیه بجا	۲۶	۲۶	النُّصْحُ بَيْنَ الْمَلَأِ تَقْرِيعٌ	۳۵	۰/۹۹
	تنبیه بجا	۲	۲	جَزَيْنَاهُمْ بِبَغْيِهِمْ	۲۵	۰/۷۱
	تنبیه به اندازه	۴	۳	الَّذِي نَوَلَّىٰ كَثِيرَةً مِنْهُمْ لَهٗ عَذَابٌ عَظِيمٌ	۵۵	۱/۵۵







نمودار ۳. شبکه مفاهیم؛ اصول قرآنی و روایی مغفول مانده در آیین نامه انضباطی

نمودار (۴) ماتریس ارتباط تراکمی مقوله‌های احصاشده در گزاره‌های تحقیق است که توسط

نرم افزار مکس کیودی ای محاسبه و استخراج شده است.

Code System	اصول لحاظ شده	تنبیه آخرین ابزار تربیتی	تفهیم دلیل و غایت تنبیه	برهیز از تنبیه در مأل عام	عجله نکردن در تنبیه	برهیز از تنبیه بس از اظهار پشیمانی	درک موقعیت خطاکار	برهیز از تنبیه دسته جمعی	اصول مغفول مانده	برهیز از تنبیه مکرر	تنبین و تفهیم مصداق تنبیه	تنبیه به اندازه	تنبیه به موقع	تنبیه به جا	متوقف کردن تنبیه در صورت اصلاح خطاکار	تنبیه مرحله‌ای	برهیز از تنبیه خشونت آمیز	تنبیه همراه با رفق	برهیز از تنبیه بیش از ظرفیت	عدالت در تنبیه

نمودار ۴. ماتریس ارتباط تراکمی مقوله‌های احصاشده در گزاره‌های تحقیق

در این نمودار میزان تراکم مقوله‌های فرعی در هر یک از گزاره‌های تحقیق نمایش داده شده است. همان‌گونه که قابل ملاحظه است، بیشترین تراکم مقوله به ترتیب در گزاره‌های پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز، تنبیه مرحله‌ای، پرهیز از تنبیه مکرر، تنبیه به‌اندازه و تنبیه بجای وجود دارد که نشان می‌دهد موارد یادشده نیازمند توجه ویژه از سوی تصمیم‌سازان و تصمیم‌گیران است.

### بحث و نتیجه‌گیری

تنبیه انضباطی به‌عنوان یک اقدام درمان‌کننده و اصلاحی باید به‌گونه‌ای درباره‌ی خطاکاران اعمال شود که موجب اصلاح رویه‌های غلط در فرد خاطی گردد و آنچه باعث اصلاح و تربیت نشود در واقع «تنبیه» نبوده است. با توجه به اینکه خلأهای موجود در آیین‌نامه‌ی انضباطی، می‌تواند به آسیب‌ها و اختلال‌هایی در اجرای تنبیه منجر شود و نیز سازمان نیروهای مسلح را از دستیابی به اهداف اصلاحی و تربیتی دور سازد، بنابراین، لازم است موارد مغفول‌مانده، پوشش داده شوند و مورداهتمام قرار گیرند و به تمامی فرماندهان و مدیران در رده‌های مختلف ابلاغ شوند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بسیاری از آموزه‌های اسلامی، در آیین‌نامه‌ی انضباطی نیروهای مسلح مورد توجه قرار گرفته است، اما برخی از آموزه‌های ارزشمند قرآنی و روایی، مغفول مانده است.

براساس داده‌های نمودارهای (۲) و (۳) و مقایسه‌ی اصول لحاظ‌شده در آیین‌نامه‌ی انضباطی و اصول مغفول‌مانده، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که تعداد کدهای اصلی و زیرکدهای مرتبط با هر کد اصلی در حوزه‌ی اصول مغفول‌مانده بیش از اصول لحاظ‌شده است (هفت کد در مقابل یازده کد).

مفاهیم احصاشده در حوزه‌ی اصول لحاظ‌شده در آیین‌نامه‌ی انضباطی، ترکیبی از اصولی است که متوجه تنبیه‌کننده و تنبیه‌شونده می‌شود. درحالی‌که مفاهیم احصاشده در حوزه‌ی اصول مغفول‌مانده، همگی به تنبیه‌کننده مربوط می‌شوند و در آن هیچ موردی مرتبط با تنبیه‌شونده وجود ندارد؛ ازاین‌رو، می‌توانیم نتیجه بگیریم که در آیین‌نامه‌ی انضباطی، باید بیشتر روی اصول تنبیه‌کننده تمرکز شود.

از مصادیق مغفول‌مانده می‌توان به تنبیه بجای، به‌اندازه و به‌موقع اشاره کرد. خدای تعالی در آیه ۱۱ از سوره نور درباره‌ی موضوع إفک می‌فرماید: «برای هر یک از آنان که به همسر پیامبر اعظم نسبت ناروا دادند، کیفری به میزان گناهی است که مرتکب شده در نظر گرفته شده است و آن کس

که بخش عمده آن گناه را برعهده داشته است، دچار عذابی بزرگ می‌شود». این مفهوم عمیق قرآنی که نشان از اهمیت دقت و سنجیده‌بودن تنبیه نزد خدای تعالی دارد، در آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح به‌طور واضح مشهود نیست.

از دیگر مؤلفه‌های مغفول‌مانده در آیین‌نامه، تنبیه مرحله‌ای است. خدای تعالی در آیه ۳۴ سوره نسا برای اصلاح زنان، زنان ناشزه و نافرمان مؤمنان را به تنبیه مرحله‌ای امر فرموده است. این نوع برخورد باید از سهل به سخت انجام شود و در صورت اصلاح خطا کار، تنبیه باید متوقف شود. در قرآن کریم در این‌باره آمده است.

تنبیه همراه با رفق و ملاحظت و پرهیز از تنبیه خشونت‌آمیز از توصیه‌های مؤکد دین اسلام است که در موارد متعددی مورد تأکید قرار گرفته است. از دعای «يَا مَنْ سَبَقَتْ رَحْمَتُهُ غَضَبَهُ» (مفید، ۱۴۱۳: ۱۶۱)؛ می‌توان استنباط کرد که همه غضب‌ها و سخت‌گیری‌های الهی، ریشه در رحمت و مهرش دارد. امیر مؤمنان علی (ع) در نامه ۵۳ از نهج‌البلاغه به راهکارهایی اشاره می‌فرماید که فرد را به پرهیز از خشونت در تنبیه قادر می‌کند: «هنگام خشم، خویش‌تن‌دار باش و تندی و طغیان نفس را مهار کن، و دست به روی کسان بر مدار و تیزی زبان بگذار، و از این جمله خودداری کن با سخن ناسنجیده بر زبان نیاوردن، و تنبیه و قهر را به تأخیر افکندن، تا خشم آرام شود و عنان اختیار به دست برگردد و چنین قدرتی بر خود نیابی جز اینکه فراوان به یاد آری که در راه بازگشت به سوی کردگار هستی» (نهج‌البلاغه، ۱۳۷۸: ۳۴۰). امام علی (ع) در اداره امور جامعه، مالک اشتر را به کنترل خشم در همه حوزه‌ها از قبیل کنترل درونی، چشمی، دستی و زبانی سفارش نموده است. پروردگار عالمیان در قرآن کریم درباره اهمیت نرم‌خویی در جلب قلوب انسان‌ها و دستیابی به اهداف تربیت، خطاب به پیامبر اعظم (ص) می‌فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ...» (آل عمران، ۱۵۹): «به لطف و مرحمت خداوندی بر ایشان نرم و خوش‌خو شدی، و اگر جفاپیشه و سنگدل بودی و در گفتارت خشونت می‌کردی از اطرافت پراکنده می‌شدند...». بدین ترتیب، پرهیز از خشونت، از اصول مهمی است که در دین اسلام بسیار مورد تأکید قرار گرفته و شایسته است این مهم در آیین‌نامه انضباطی به‌طور مشخص لحاظ شود.

پرهیز از «تنبیه بیش از ظرفیت» در آموزه‌های قرآنی و روایی موضوعی مهم و اساسی است و در مواضع مختلف مورد تأکید قرار گرفته است. خدای تعالی در نکوهش کسانی که با خطا کاران، جبارانه برخورد می‌کنند، می‌فرماید: «وَ إِذَا بَطَشْتُمْ بَطَشْتُمْ جَبَّارِينَ» (شعرا، ۱۳۰): «و

هنگامی که کسی را مجازات می‌کنید، همچون جباران کیفر می‌دهید». در تفسیر این آیه چنین بیان شده است که: «ممکن است کسی کاری کند که مستوجب عقوبت باشد، اما هرگز نباید قدم از جاده حق و عدالت فراتر نهد، و برای کمترین جرم، سنگین‌ترین جریمه را قائل شوید، و هنگام خشم و غضب خون افراد را بریزید، و با شمشیر به جان آنها بیفتید که این کار جباران و ستمگران و طاغیان روزگار است» (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱، ج ۱۵: ۲۹۴-۲۹۵). در موضع دیگری از قرآن کریم در مورد رعایت اندازه تنبیه در نظام الهی آمده است که: «... مَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى إِلَّا مِثْلَهَا وَ هُمْ لَا يُظْلَمُونَ» (انعام، ۱۶۰): «آنان که کار بد بیاورند، جز به مانند آن مجازات نیابند و مورد ستم قرار نمی‌گیرند». و در آیه دیگری از قرآن کریم می‌خوانیم که: «مَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَى الَّذِينَ عَمِلُوا السَّيِّئَاتِ إِلَّا مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (قصص، ۸۴): «هر کس کار بدی بیاورد [پس بداند آنان که کارهای ناشایسته انجام داده‌اند] جزا داده نمی‌شوند، مگر آنچه را همواره انجام می‌داده‌اند». در تفسیر آیه‌های یادشده این گونه ذکر شده است که: «از فضل عظیم، خدای تعالی... چه‌بسیار از گناهان مؤمن درمی‌گذرد، و اگر او را عقوبت کند، بر وجه استحقاق و از روی عدالت کیفر می‌دهد» (امامی، ۱۳۸۹: ۴۹۱).

در پایان، ذکر این نکته حائز اهمیت است که هر قدر در حوزه اصلاح و تربیت صحیح و معقول کارکنان نیروهای مسلح دقت و اهتمام مبذول گردد و آموزه‌های ناب دین اسلام در آن تقویت شود، ثبات و امنیت فردی و سازمانی در این نیروها تقویت می‌شود و در نهایت ثبات و امنیت در جامعه افزایش می‌یابد.

### پیشنهادها

باتوجه به اصول قرآنی و روایی لحاظ‌شده و مغفول‌مانده در آیین‌نامه انضباطی نیروهای مسلح و تحلیل‌های ارائه‌شده در این خصوص، پیشنهادهای زیر قابل ارائه است:

۱. موارد مغفول‌مانده از اصول و آداب تنبیه اسلامی، در آیین‌نامه انضباطی افزوده و ابلاغ شود. همچنین اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی کارکنان صف و ستاد در قالب کلاس‌های توجیهی توسط مربیان عقیدتی سیاسی صورت پذیرد.

۲. باتوجه به اینکه عموم دانشجویان و کارکنان موظف به مطالعه متن آیین نامه انضباطی هستند، می توان به برخی از شواهد قرآنی و روایی اصول و آداب تنبیه اسلامی اشاره نمود.
۳. باتوجه به اهمیت موضوع تنبیه و رواج اجتناب ناپذیر آن در نیروهای مسلح، اصول و آداب تنبیه اسلامی و آسیب های تنبیه غیرعالمانه و غیرعادلانه به عنوان یک واحد درسی به فرماندهان آموزش داده شود.
۴. تأثیر تنبیهات اجرا شده در جهت اصلاح خطاکاران و پیشگیری از خطاها و تقصیرها، بررسی شود.
۵. عملکرد فرماندهان نیروهای مسلح در اجرای آیین نامه انضباطی براساس آموزه های اسلامی به صورت دوره ای در سطوح مختلف بررسی شود و موارد عدول و تخطی فرماندهان از اصول اسلامی مشخص شود.

## منابع

- قرآن کریم (۱۳۸۳)، براساس ترجمه حسین انصاریان، قم: اسوه.<sup>۱</sup>
- نهج البلاغه (۱۴۱۴ق)، شریف‌الرضی، محمدبن‌حسین، محقق صبحی صالح، قم: هجرت.
- نهج البلاغه (۱۳۷۸)، شریف‌الرضی، محمدبن‌حسین، ترجمه شهیدی: تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ چهاردهم.
- نهج البلاغه (۱۴۰۴ق)، شرح نهج البلاغه لابن‌ابی‌الحدید. تصحیح محمد ابوالفضل ابراهیم، ۲۰ جلدی، قم: مکتبه آیه الله المرعشی النجفی.
- آقاجمال خوانساری، محمدبن‌حسین (۱۳۶۶)، شرح آقاجمال خوانساری بر غرر الحکم و درر الکلم، به‌کوشش جلال‌الدین حسینی ارموی محدث، ۷ جلدی. تهران: دانشگاه تهران.
- آیین‌نامه‌ها: (انضباطی، پاسداری، یادگانی، داخلی)، به‌کوشش حمزه احمدی، تهران: دانشگاه علوم انتظامی امین، ۱۳۹۸.
- اتابکی، پرویز (۱۳۷۶)، رهاورد خرد (ترجمه تحف‌العقول)، تهران: نشر و پژوهش فرزانه روز.
- امامی، عبدالنبی (۱۳۸۹)، فرهنگ قرآن، اخلاق حمیده، قم: مطبوعات دینی.
- بستانی، فواد افرا (۱۳۷۵)، فرهنگ ابجدی، ترجمه رضا مهباز، تهران: انتشارات اسلامی.
- پابنده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)، نهج الفصاحه (مجموعه کلمات قصار حضرت رسول صلی الله علیه و آله)، تهران: دنیای دانش.
- تمیمی آمدی، عبدالواحدبن‌محمد (۱۳۶۶)، تصنیف غررالحکم و درر الکلم، مصحح و محقق مصطفی درایتی، قم: دفتر تبلیغات.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۷)، لغتنامه دهخدا، تهران: مؤسسه لغتنامه دهخدا.
- رسولی محلاتی، سیدهاشم (۱۳۷۸)، ترجمه غررالحکم و درر الکلم، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۴)، روانشناسی پرورشی نوین: روانشناسی یادگیری و آموزش، تهران: دوران.
- شریف‌الرضی، محمدبن‌حسین (۱۳۸۸)، نهج البلاغه (ترجمه انصاریان)، قم: دارالعرفان.
- طبرسی، فضل‌بن‌حسن (۱۳۷۲)، مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، تهران: ناصر خسرو.
- فولادوند، محمدمهدی (۱۴۱۸ق)، ترجمه قرآن، تهران: دفتر مطالعات تاریخ و معارف اسلامی، چاپ سوم.
- قزائنی، محسن (۱۳۸۸)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
- قرطبی، محمدبن‌احمد (۱۳۶۴)، الجامع لأحكام القرآن، تهران: ناصر خسرو.

۱. در این مقاله برای ترجمه آیات قرآن کریم، از ترجمه «حسین انصاریان» بهره گرفته‌ایم و در مواردی که از سایر ترجمه‌ها استفاده نموده‌ایم، به مأخذ ترجمه اشاره شده است.

- معین، محمد (۱۳۷۸)، فرهنگ فارسی معین، شش جلدی، تهران: امیرکبیر، چاپ سیزدهم.
- مفید، محمدبن محمد (۱۴۱۳)، کتاب المزار - مناسک المزار (للمفید)، قم: کنگره جهانی هزاره شیخ مفید.
- مکارم شیرازی، ناصر و همکاران. (۱۳۷۱). تفسیر نمونه. تهران: دار الکتب الإسلامیه.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۸)، قرآن عربی - فارسی، قم: پژوهشگاه اندیشه.
- میلتن برگر، ریموند (۱۳۹۴)، شیوه‌های تغییر رفتار، ترجمه علی فتحی‌آشتیانی و هادی عظیمی‌آشتیانی، تهران: سمت.
- هاشمی خویی، میرزا حبیب‌الله (۱۴۰۰ق)، منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه (خوئی)، ترجمه حسن حسن‌زاده آملی و محمدباقر کمره‌ای، محقق و مصحح: ابراهیم میانجی، ۲۱ جلدی، تهران: مکتبه الإسلامیه.





## قبول الانطباق فى قانون القوات المسلحة النظامية إلى الآيات فى القرآن و الروايات و الأحاديث الإسلامية

محمد عبدالرحيمى \*

حيدر سهرابى \*\*

التمهيد و الهدف : إن التأديب و التذير فى النظام الإسلامى الإسلامية كان الهدف من هذه الدراسة بحث الباب الثالث عشر من قانون القوات المسلحة النظامية و تحديد مقدار قبول الإنطباق فى القرآن و الأحاديث الإسلامية و تواجد الخلل المحتمل حيث يجهز تمهيد لبيان واجبة التنفيذ فى اتأديب إلى المنهج الإسلامى و صنعة القول بشأنه أولاً ، و بالعناية إلى البوغات الولعة و الشؤون المغفولة أن تخطو خطوة نحو التعديل و الإصلاح و إكمال القانون النظامى ثانياً .

المنهج : إن الدراسة الحالية جرينا إلى الإقتراب النوعى و إلى منهج المعلومات الأساسية . إستفد نالاًجل إستخراج العبارات المقصودة عن منهج تحليل المضمون النوعى . و إستفادت لدراسة آداب الفحص من أدوات الإلكترونية الناعمة القرآنية و كتب الشيعة التفسيرية و أهل السنة . إنتفعنا لتنظيم العبارات من أداة الإلكترونية الناعمة عنوان سبأوى و مكس كيودى إى . قمنا فى عملية الإنتاج نظرية المعلومات الأساسية بثلاقة أنواع وضع الرموز المفتوحة ، و المركزية المحورية ، و الإنتخابية ثم فصلنا رسماً نموذج الدراسة الغائبة .

المكتسبات : عرضت الدراسة التطبيقية فى القانون النظامية إلى التعاليم الإسلامية أنها تجد صالحهظ التطبيق بأكثر الشؤون ، و لكنها صارت على أى حال حالات عديدة فى القانون مغفولة فهى : وجوب التأديب بمكانة ، و بوقته و بقدرة ، وجوب الحذر من التأديب أكثر من الحمولة وجوب التأديب بشكل المرحلة و البداية من المراتب الخفيفة و الضعيفة و الحذر من الإعادة السريعة فى أوانها عند التأديب

الإستنتاج : يجب للوقاية عن الصدمات المحتملة أن تنظر اشؤون الغفولة فى حيازات الآداب و أصول التأديب فى القانون النظامى و أن تبلغ إلى كل القواد و المدررا : فى القدمات المختلفة m

**الكلمات الرئيسية:** القانون النظامى ، القوات المسلحة ، القرآن الكريم ، الأحاديث الإسلامية ، التأديب النظامى

\* أستاذ مساعد ، قسم الأخلاق الإسلامية ، جامعة أمين لعلوم إنفاذ القانون ، طهران ، إيران.

\*\* الكاتب المسؤول: أستاذ مساعد ، قسم التربية الإسلامية ، جامعة أمين لإنفاذ القانون ، طهران ، إيران.

## The Compatibility of the Disciplinary Regulations of the Armed Forces with the Verses of the Holy Qur'an and the Islamic Traditions

Mohammad Abdolrahimi \*

Heidar Sohrabi \*\*

Punishment in the Islamic system involves special goals, principles and methods which are explained in Islamic sources. This study is intended to review chapter thirteenth of the disciplinary regulations of the Armed Forces and to find out its agreement with the verses of the Qur'an and Islamic traditions, and to find possible gaps. This is for providing a basis for clarifying the necessity of having Islamic punishment, and providing a discourse about it, and secondly, to take a step forward to revise and complete the disciplinary regulations. This is a qualitative research following grounded theory method. In order to reach at the desired propositions, we used the qualitative content analysis method. We used Qur'anic software and Shiite and Sunni commentary books to compile the research literature. Citavi and MAXQDA software were employed to find out the propositions. In the process of establishing grounded theory, three types of open, axial and selective coding were performed, and the final research model was drawn. The results of this study, comparing the disciplinary regulations with Islamic teachings, showed that they have many features in common; yet, some cases have been neglected in the regulation, including the need for appropriate, timely and fitting punishments, the need for avoiding excessive punishment, the necessity of kind and gentle punishment, avoiding violent punishment, the necessity of gradual punishment starting from weak and mild levels and avoiding quick repetition of punishment. It is suggested that for the prevention of possible harms, the neglected cases in the field of etiquette and principles of punishment be added to the disciplinary regulations and notify all commanders and managers in different categories.

**Keywords:** *Disciplinary regulations, armed forces, The Holy Quran, Islamic traditions, disciplinary punishment.*

---

\* Mohammad Abdolrahimi. Assistant Professor, Islamic ethics Department, Amin Police University, Tehran, Iran.

\*\* Corresponding Author, Heydar Sohrabi. Assistant Professor, Islamic teachings department, Amin Police University, Tehran, Iran.