



Explaining Strategies for Institutionalizing Monotheistic Culture in Organizations Based on the Educational Sunnah of Prophet Joseph*

Masoud Muzaffarov*

Abstract

The objective of this research is to elucidate systematic strategies for institutionalizing monotheistic culture in educational centers, grounded in the educational sunnah of Prophet Joseph (AS). Educational transformations lacking a cultural foundation are deemed inefficient and unsustainable; for culture, as the most fundamental element, shapes the underpinnings of educational objectives, strategies, and functions. This study, employing a descriptive-analytical approach and drawing upon verses from the Holy Quran and reputable interpretive sources, aims to address this pivotal question: What educational measures did Prophet Joseph (AS) employ to foster the creation, expansion, and deepening of monotheistic culture in ancient Egyptian society? The findings reveal that he meticulously identified the cultural barriers of his time—including disbelief in the Hereafter, divine ingratitude, polytheism, unfounded mimicry, profound ignorance, and the widespread prevalence of immorality—and subsequently designed and implemented cohesive educational strategies. The most prominent among these strategies encompass direct and indirect dissemination of monotheistic teachings, the use of comparative methods to demonstrate the superiority of monotheism over polytheism, gradual and phased transformation of beliefs, and the application of repetition and suggestion techniques to consolidate values. The present research concludes that the educational sunnah of Prophet Joseph (AS) provides a comprehensive and practical model for educators in educational centers; a model that, by integrating divine wisdom, strategic forbearance, and purposeful educational strategies, creates a conducive environment for transitioning from the prevailing culture to the ideal monotheistic culture.

Keywords: Monotheistic Culture, Educational Centers, Educational Sunnah, Prophet Joseph (AS), Institutionalization Strategies, Cultural Education.

*. Received: ۰۵/۰۱/۱۴۰۴ SH (۲۵/۰۳/۲۰۲۵ CE) and Accepted: ۰۱/۰۴/۱۴۰۴ SH (۲۲/۰۶/۲۰۲۵ CE).

* Master's in Arabic Literature, Al-Mustafa International University:
[Muhammad_m92@mil.ru](mailto:Mohammad_m92@mil.ru)



تبیین راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در سازمان با استناد به سیره تربیتی

حضرت یوسف*

مسعود مظفراف*

چکیده

هدف از این پژوهش، تبیین راهبردهای نظام‌مند نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در مراکز تربیتی، بر پایه سیره تربیتی حضرت یوسف (ع) است. تحولات تربیتی فاقد پشتوانه فرهنگی، ناکارآمد و ناپایدار تلقی می‌شوند؛ زیرا فرهنگ، به عنوان بنیادین‌ترین عنصر، مبانی اهداف، راهبردها و کارکردهای تربیتی را رقم می‌زند. این مطالعه، با اتخاذ رویکرد توصیفی-تحلیلی و استناد به آیات قرآن کریم و منابع تفسیری معتبر، در صدد پاسخگویی به این پرسش کلیدی است که حضرت یوسف (ع) با چه تدابیر تربیتی، به خلق، گسترش و تعمیق فرهنگ توحیدی در جامعه مصر باستان همت گمارد. یافته‌ها حاکی از آن است که ایشان، با شناسایی دقیق موانع فرهنگی عصر خویش - از جمله کفر به معاد، ناسپاسی الهی، شرک و رزی، تقلیدهای نابجا، جهل عمیق و شیوع فحشا - به طراحی و اجرای راهبردهای تربیتی منسجم مبادرت ورزیدند. برجسته‌ترین این راهبردها شامل آموزش مستقیم و غیرمستقیم معارف توحیدی، بهره‌مندی از روش مقایسه‌ای برای اثبات برتری توحید بر شرک، تحول تدریجی و مرحله‌به‌مرحله باورها، و به‌کارگیری شیوه تکرار و تلقین برای تثبیت ارزش‌ها می‌باشد. پژوهش حاضر به این نتیجه می‌رسد که سیره تربیتی حضرت یوسف (ع)، الگویی جامع و عملی برای مریان مراکز تربیتی عرضه می‌دارد؛ الگویی که با آمیختن حکمت الهی، شکیبایی استراتژیک و راهبردهای تربیتی هدفمند، بستری برای گذار از فرهنگ موجود به فرهنگ مطلوب توحیدی فراهم می‌آورد.

واژگان کلیدی: فرهنگ توحیدی، مراکز تربیتی، سیره تربیتی، حضرت یوسف (ع)، راهبردهای نهادینه‌سازی، تربیت فرهنگی.

* تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۰۵ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۴/۰۴/۰۱

* کارشناسی ارشد ادبیات عرب، جامعه المصطفی العالمیه: Muhammad_m92@mil.ru



مقدمه

مراکز تربیتی، به عنوان نهادهای اجتماعی پویا و تأثیرگذار، نقشی محوری در تحقق آرمان‌های کلان جامعه ایفا می‌نمایند. تجارب تاریخی و معاصر بر این حقیقت صریح دلالت دارند که هرگونه دگرگونی و تحول تربیتی، فاقد توجه ژرف به مبانی فرهنگی، ناکارآمد و ناپایدار خواهد بود؛ زیرا فرهنگ تربیتی - به مثابه مجموعه‌ای منسجم از باورها، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری اشتراکی - بنیادین‌ترین عنصر در تعیین اهداف، راهبردها و کارکردهای تربیتی به شمار می‌رود. در این منظر، مراکز تربیتی اسلامی، به منظور تحقق رسالت‌های والای خویش، ناگزیر از فرهنگی همخوان با مبانی توحیدی و الهی‌اند.

مسئله محوری پژوهش حاضر، شکاف عمیق میان تأکیدات مکرر دینی بر ضرورت فرهنگ توحیدی و ضعف مشهود در نهادینه‌سازی آن در بسیاری از مراکز تربیتی است. این نارسایی فرهنگی، عمدتاً ریشه در ناکافی بودن شناخت از راهبردهای عملی و الگوهای کاربردی برای خلق و تعمیق فرهنگ اسلامی دارد. هرچند ادبیات تربیتی غربی، نظریه‌های گوناگونی در باب تحول فرهنگ تربیتی عرضه داشته، لیکن این نظریه‌ها، عمدتاً بر پایه‌های سکولار استوارند و عاجز از پاسخگویی به نیازهای بنیادین مراکز تربیتی اسلامی می‌مانند.

در برابر این خلأ نظری و عملی، قرآن کریم، به عنوان منبعی زلال و جامع، الگوهای بی‌شماری از شیوه‌های تربیت تحول‌فرهنگی پیش روی می‌نهد که در صدر آن‌ها، سیره تربیتی حضرت یوسف (ع) برجسته است. روایت پربرکت حیات این پیامبر الهی، نمایشی استثنایی از هدایت فرهنگی یک جامعه مشرک به سوی افق‌های توحیدی را به تصویر می‌کشد. با این حال، پرسش بنیادین این است که حضرت یوسف (ع)، با چه تدابیر و شیوه‌های تربیتی، توانست در جامعه مصر باستان - که از بحران‌های فرهنگی متعددی چون شرک، جهل، تقلیدهای نابجا و فحشا رنج می‌برد - فرهنگ توحیدی را ریشه‌دار و نهادینه سازد؟



این مطالعه، با واکاوی نظام‌مند آیات قرآن کریم و اتخاذ رویکرد توصیفی-تحلیلی، در پی شناسایی و تبیین راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در سیره تربیتی حضرت یوسف (ع) است. تمرکز اصلی تحقیق بر تحلیل شیوه‌های عملی آن حضرت در مواجهه با چالش‌های فرهنگی مزبور نهفته است؛ شیوه‌هایی که با خلق بینشی نوین، فرهنگ شرک‌آلود را به فرهنگ توحیدی جایگزین نمود. بدیهی است که دستیابی به الگویی منسجم و برگرفته از متون و حیانی، می‌تواند مشعل‌داری مریبان و رهبران مراکز تربیتی اسلامی در طراحی و اجرای برنامه‌های تحول فرهنگی باشد و بستری برای استقرار فرهنگ ناب توحیدی در عرصه‌های گوناگون تربیتی فراهم آورد.

پیشینه پژوهش

در حوزه مطالعات مدیریت اسلامی و قرآن‌پژوهی، آثار متعددی به بررسی مبانی نظری و الگوهای مدیریتی از منظر قرآن کریم پرداخته‌اند. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به رساله‌های دکتری با عناوین «بررسی و نقد مکتب سیستمی از دیدگاه قرآن کریم» (شایان، ۱۳۹۹)، «بررسی و نقد مکتب مدیریت اقتضایی از منظر قرآن» (صفری، ۱۳۹۹) و «بررسی و نقد مکتب مدیریت روابط انسانی از منظر قرآن» (حکیمی، ۱۳۹۹) اشاره کرد که به نقد علمی مکاتب مدیریتی غربی با معیارهای قرآنی پرداخته‌اند. همچنین پژوهش‌هایی چون «روش‌شناسی تفسیر مدیریتی قرآن کریم» (وحیدی، ۱۳۹۸) و «تأثیر توحید ربوبی در برنامه‌ریزی راهبردی از منظر قرآن کریم» (حسین‌اف، ۱۳۹۸) به توسعه چارچوب‌های روش‌شناختی و مفهومی در این حوزه کمک شایانی نموده‌اند. در کنار اینها، مطالعات موردی متعددی نیز به بررسی سیره مدیریتی انبیا اختصاص یافته است، از جمله «شیوه‌های مدیریتی پیامبر اسلام از منظر قرآن» (حمزه، ۱۳۹۷)، «شیوه‌های مدیریتی حضرت موسی از منظر قرآن» (روحانی، ۱۳۹۲) و «الگوی رهبری



اثربخش در سازمان از منظر قرآن» (یوسفی، ۱۳۹۸) که هر یک به جنبه‌هایی از مدیریت نباوی پرداخته‌اند.

در میان پژوهش‌های اختصاصی مرتبط با حضرت یوسف (ع)، پایان‌نامه‌هایی با عنوان «شیوه‌های مدیریتی حضرت یوسف در قرآن» (صفری، ۱۳۹۲) و نیز مقاله «راهکارهای ایجاد، توسعه و تعمیق فرهنگ اسلامی در سازمان‌ها با تکیه بر سیره حضرت یوسف (ع)» (صفری، ۱۳۹۴) به رشته تحریر درآمده است. این تحقیقات گام‌های اولیه در جهت تبیین ابعاد مدیریتی سیره حضرت یوسف (ع) محسوب می‌شوند، اما عمدتاً بر جنبه‌های عمومی مدیریت متمرکز بوده و به طور خاص به «نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی» به عنوان محور اصلی پرداخته‌اند.

با وجود این پیشینه، خلأ پژوهشی محسوسی در «تبیین راهکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی با استناد به سیره تربیتی حضرت یوسف (ع)» مشاهده می‌شود. پژوهش حاضر با تمرکز بر تحلیل نظام‌مند راهبردهای تربیتی آن حضرت در مواجهه با چالش‌های فرهنگی جامعه مصر، و با بهره‌گیری از روش توصیفی-تحلیلی، در صدد است الگویی کاربردی برای تحول فرهنگی در سازمان‌های اسلامی ارائه دهد. این تحقیق از حیث موضوعی و روشی، مزه‌های نوآورانه‌ای نسبت به پژوهش‌های پیشین دارد.

روش پژوهش

این پژوهش با رویکردی توصیفی-تحلیلی و با استفاده از ابزار فیش‌برداری از منابع کتابخانه‌ای انجام شده است. در این راستا، با مراجعه به متون تربیتی و تفسیری، داده‌های لازم گردآوری و با بهره‌گیری از روش تحلیل کیفی، تجزیه و تحلیل شد. از منظر تفسیری نیز چارچوب تحقیق بر اساس روش تفسیر موضوعی شهید صدر (ره) (استنطاقی) طراحی گردید که در آن، موضوع «نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی» به عنوان پرسشی بیرونی به قرآن عرضه



شده و مفاهیم و راهکارهای مرتبط از آیات استنباط می‌گردد. این رویکرد امکان استخراج نظام‌مند مفاهیم تربیتی و تربیتی از سیره حضرت یوسف (ع) را فراهم می‌سازد.

مفهوم‌شناسی

پیش از هرگونه تحلیل و واکاوی محتوایی، لازم است مفاهیم کلیدی پژوهش که نقش سنگ‌بنای نظری را ایفا می‌کنند، به‌طور دقیق تعریف و تبیین گردند. این کار برای دستیابی به درک صحیح از ماهیت، نقش و روابط میان متغیرهای اصلی، رفع هرگونه ابهام و شفاف‌سازی فرآیندها و ارتباطات درون‌موضوعی، امری ضروری است.

۱. فرهنگ

واژه «فرهنگ» از دو جزء «فر» (پیشوند intensifier) و «هنگ» (ریشه اوستایی «ثنگ» به معنای کشیدن و فرهیختن) تشکیل شده و معادل مفهومی مصطلحات لاتینی educare و educere در حوزه تعلیم و تربیت محسوب می‌شود (دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۱۱: ۱۷۱۳۲). این مفهوم در ادبیات علمی به عنوان پدیده‌ای کل‌نگر متشکل از آداب، رسوم، اندیشه‌ها، هنرها و شیوه‌های زندگی تعریف می‌گردد که در فرایند تجربه تاریخی جوامع شکل گرفته و از نسلی به نسل دیگر انتقال می‌یابد (انوری، ۱۳۸۱، ج ۲: ۱۶۵۲). در زبان‌های اروپایی، واژه culture ریشه در مفاهیم کشت و زراعت دارد (کاشفی، ۱۳۸۷: ۱۸)، حال آنکه در متون عربی، مصطلح «الثقافة» به عنوان معادل مفهومی آن به کار می‌رود. از منظر جامعه‌شناختی، کروبر و کلوکهان (۱۹۵۲) با جمع‌بندی بیش از ۱۵۰ تعریف، فرهنگ را «الگوهای آشکار و پنهان رفتار و زمینه‌سازی برای رفتار می‌دانند که از طریق نمادها به عنوان دستاوردهای ملموس گروه‌های انسانی کسب و انتقال می‌یابد» (طوسی، ۱۳۷۲: ۹). بر این اساس، می‌توان فرهنگ را مجموعه‌ای



نظام‌مند از الگوهای رفتاری، ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهای اساسی تعریف کرد که هویت رفتاری طبقات و جوامع را شکل می‌دهد.

۲. سازمان

مصطلح سازمان که معادل‌های لاتین Organization و عربی «منظّمه» برای آن به کار می‌رود، در لغت به معنای نظم‌بخشی و سامان‌دهی است (فقیهی و زاهدی، ۱۳۹۰، ص ۲۶۹). در ادبیات مدیریت، این مفهوم به عنوان پدیده‌ای اجتماعی تعریف می‌شود که به صورت آگاهانه هماهنگ شده، دارای مرزهای نسبتاً مشخص بوده و در جهت تحقق اهداف معین بر اساس اصول پایدار فعالیت می‌نماید (رایینز، ۱۳۸۹: ۲۱). از نگاهی دیگر، سازمان مجموعه‌ای از افراد است که با بهره‌گیری از اصل تقسیم کار، برای نیل به اهداف مشترک همکاری می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۰: ۱۱). در منظومه قرآنی، مفاهیمی نظیر «قوم» (رعد: ۱۱)، «مؤمنون» (تغابن: ۱۳)، «تعاونو» (مائده: ۲)، «اهل القریه» (اعراف: ۹۶) و «أمة» (آل عمران: ۱۱۰) مصادیقی از سازمان‌های اجتماعی را ارائه می‌دهند که دارای مرزهای مشخص، ساختار منسجم و اهداف معین هستند.

۳. فرهنگ سازمانی

این مفهوم که نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ توسط اوچی، واترمن و دیگران مطرح گردید (مورهد، ۱۳۷۴: ۴۰۱-۴۰۲)، به الگویی از ارزش‌ها و باورهای مشترک اشاره دارد که به اعضای سازمان هویت بخشیده و رفتارهای آنان را شکل می‌دهد (نصرآبادی و رحمانی، ۱۳۸۱: ۱۸۵). از دیدگاه پیترز و واترمن، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای منسجم از ارزش‌های مشترک است که از طریق نمادهایی چون اسطوره‌ها، داستان‌ها و شعارها انتقال می‌یابد (گریفین، ۱۳۸۴: ۵۱۲). در تعریفی نظام‌مندتر، فرهنگ سازمانی به «سیستم اعتقادات بنیادین، ارزش‌های حاکم و الگوهای رفتاری اطلاق می‌گردد که اعضای سازمان بدان پایبند بوده و در طول زمان تکامل می‌یابد»



(زارعی، ۱۳۸۱: ۷۵). تمایز اصلی این مفهوم با فرهنگ عام در محدوده سازمانی و مدیریتی آن نهفته است.

ع. تربیت

واژه «تربیت» که از ریشه «ربو» و از باب تفعیل اخذ شده، در لغت به معنای افزایش تدریجی و نمو است (فراهیدی، ۱۴۱۰ ق، ج ۸: ۲۸۴؛ راغب اصفهانی، ۱۳۷۶: ۳۴۰). گوهر معنایی این واژه، بیانگر فرایند فزاینده‌گی و شکوفایی درونی موجود زنده برای رسیدن به کمال است (مصطفوی، ۱۳۶۰، ج ۴: ۳۵). در حوزه اصطلاح، تربیت از دیدگاه ارسطو مجموعه‌ای از اعمال جهت پرورش فضایل اخلاقی و مدنی توسط خانواده یا دولت تعریف شده، و از منظر فارابی، به فرایند هدایت فرد توسط فیلسوف برای عضویت در مدینه فاضله و نیل به سعادت دنیوی و اخروی اطلاق می‌گردد (گروه نویسندگان، ۱۳۸۴، ج ۱: ۱۶۷-۱۷۳). شهید مطهری با تبیین جامع‌تری، تربیت را «فرایند پرورش و به فعلیت رساندن استعدادها و درونی موجود زنده مطابق با فطرت و سرشت او» می‌داند و بر این اساس، موضوع تربیت را انسان با تمامی ابعاد وجودی‌اش از جمله استعدادها و عقلی، اخلاقی، دینی، هنری و خلاقیت معرفی می‌نماید (مطهری، ۱۳۸۲: ۲۰-۲۲، ۵۷-۶۹). بنابراین، تربیت در نگاهی نظام‌مند، مستلزم شناخت جامع قوا و استعدادها و انسانی و طراحی برنامه‌ای هدفمند برای رشد متوازن و همه‌جانبه آن است.

۵. حضرت یوسف (ع)

در بازه‌ای حدود سی و شش قرن پیش (معادل سه هزار و ششصد سال) (نعمت‌الله صالحی، ۱۳۷۱: ۸)، نوزادی از تبار ابراهیم خلیل، اسحاق و یعقوب در منطقه‌ای کشاورزی و دامپرور در «فدان آرام» واقع در عراق امروزی دیده به جهان گشود. این فرزند که در شام تحت تربیت مستقیم پدرش یعقوب نشو و نما یافت (شبستری، ۱۳۷۹: ۱۰۷۲)، یوسف نام داشت. وی



در میان یازده برادر خود، تنها با بنیامین از مادری مشترک به نام راحیل بود و در مقام کوچک‌ترین پسر خانواده - به استثنای بنیامین - قرار داشت.

نام پرافتخار حضرت یوسف(ع) در مجموع ۲۷ مرتبه در قرآن کریم ثبت گردیده که از این میان، یک سوره کامل (سوره دوازدهم) با ۱۰۱ آیه به شرح جامع زندگی آن حضرت اختصاص یافته است. در مقایسه با روایت تورات موجود که در فصول ۳۷ تا ۵۰ سفر پیدایش آمده، اصالت و حقانیت روایت قرآنی به روشنی آشکار می‌گردد.

سرگذشت حیات پربرکت این پیامبر الهی در قرآن کریم با زیبایی و متانت بی‌نظیری، به دور از هرگونه خرافات و تحریفات جااعلان، به تصویر کشیده شده است. بر اساس این روایت الهی، یوسف نوجوان رویایی صادق می‌بیند که حکایت از آینده‌ای درخشان دارد. تعبیر این رؤیا از سوی پدر، موجب شعله‌ور شدن آتش حسد در دل برادران شده و توطئه‌ای برای رهایی از وجود وی طراحی می‌کنند. این توطئه سرانجام به رهاسازی وی در چاهی در بیابان و سپس فروش او به کاروانی از تجار مصری می‌انجامد.

در مصر، یوسف به خانه عزیز مصر راه یافته و با رسیدن به سنین جوانی، جمال ظاهری و کمالات باطنی او توجه همسر عزیز را به خود جلب می‌کند. با مقاومت قهرمانانه در برابر این آزمایش سخت و پافشاری بر ارزش‌های الهی، سرانجام به ناحق روانه زندان می‌شود. در این مرحله نیز رفتار حکیمانه و متعالی او در مواجهه با مصائب، زمینه‌ساز انتخاب وی برای مقام عظیم مدیریت و رهبری جامعه می‌گردد.

با تعبیر خوابی الهی که گره از مشکل پادشاه مصر گشود، یوسف به مقام نخست‌وزیری و خزانه‌داری کل غله مصر منصوب شد. با تدبیر حکیمانه‌ای که به کار بست، توانست مصر را از قحطی مهیبی نجات دهد. در سراسر این فراز و نشیب‌های حیات، تقوا و پاکدامنی یوسف همچون نگینی درخشان ثابت و استوار ماند، به گونه‌ای که هیچ‌گاه حتی ذره‌ای از بی‌توجهی به



فرامین الهی در رفتار او دیده نشد. این استقامت و وفاداری، تجلی کمال انسانی و نشانه‌ای از مقام والای این پیامبر الهی است (ر.ک: صفری، ۱۳۹۲: ۱۹).

تجزیه و تحلیل راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در مراکز تربیتی

تحلیل راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در مراکز تربیتی، با اتکا به سیره تربیتی حضرت یوسف (ع)، نیازمند نگاهی جامع به مبانی نظری تحول فرهنگی، شناسایی چالش‌های تاریخی و تبیین شیوه‌های عملی است. این بخش، با واکاوی ادبیات تربیت فرهنگی و قرآنی، به بررسی چگونگی گذار از فرهنگ شرک‌آلود به توحیدی می‌پردازد؛ جایی که حکمت الهی، به عنوان الگویی عملی، مربیان و متربیان را به سوی راهبردهایی هدایت می‌کند که نه تنها باورها را دگرگون می‌سازد، بلکه ارزش‌های توحیدی را در ساختارهای تربیتی ریشه‌دار می‌نماید. این رویکرد، با تلفیق یافته‌های علوم تربیتی معاصر و استنباط‌های قرآنی، بستری برای تحول پایدار فراهم می‌آورد.

الف) مبانی نظری راهبردهای تغییر فرهنگ تربیتی

در ادبیات پیشرفته علوم تربیتی و تربیت فرهنگی، تغییر فرهنگ تربیتی به عنوان یکی از پیچیده‌ترین و در عین حال بنیادین‌ترین فرآیندهای تحول تربیتی شناخته می‌شود. پژوهش‌های گسترده در این حوزه بر این امر دلالت دارند که موفقیت هرگونه دگرگونی و تحول تربیتی، در گرو تحقق تغییر ریشه‌ای در فرهنگ حاکم بر مراکز تربیتی است. در این راستا، صاحب‌نظران علوم تربیتی و تربیت فرهنگی، راهبردهای گوناگونی را برای ایجاد تغییرات فرهنگی پایدار و ماندگار شناسایی و تبیین نموده‌اند که در ادامه، به تفصیل مورد کاوش قرار می‌گیرد.



۱- آموزش و توانمندسازی تربیتی

آموزش، به عنوان محوری‌ترین و کارآمدترین راهبرد تغییر فرهنگ تربیتی، مورد اجماع متخصصان است. بر این اساس، دگرگونی و پرورش ژرف اعتقادات، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری مطلوب، از طریق برنامه‌های آموزشی پیوسته و نظام‌مند، دست‌یافتنی خواهد بود. به تعبیر یار محمدی و زارعی متین (۱۳۸۱: ۲۳۷)، "آموزش یک روش اساسی و بنیادین برای ایجاد تغییرات پایدار در مراکز تربیتی محسوب می‌شود." برنامه‌های آموزشی، زمانی از اثربخشی والایی برخوردار می‌گردند که به موازات نقد فرهنگ موجود، به تبیین فرهنگ مطلوب پردازند و از این رهگذر، بستری برای تحول فرهنگی عمیق و ریشه‌دار فراهم آورند.

۲- تحول در نظام گزینش و پذیرش

تحقیقات علمی بر این نکته تأکید ورزیده‌اند که معیارها و شیوه‌های انتخاب و پذیرش متریان، تأثیر مستقیمی و تعیین‌کننده بر شکل‌گیری و تثبیت فرهنگ تربیتی دارد. به گفته رحمانی و نصرآبادی (۱۳۸۱: ۱۹۳)، «زمانی که مربیان و رهبران مراکز تربیتی بر اساس معیارهای همسو با فرهنگ مطلوب به گزینش نیروی انسانی پردازند، سرعت تحول فرهنگی به طور چشمگیری افزایش خواهد یافت». این راهبرد، مستلزم بازنگری بنیادین در فرآیندهای جذب، انتخاب و پذیرش متریان است و نیازمند تدوین معیارهای دقیق و شفاف برای گزینش افراد هم‌راستا با ارزش‌های تربیتی می‌باشد.

۳- طراحی نظام تشویق و تنبیه هدفمند

نظام انگیزشی مراکز تربیتی، به عنوان یکی از کارآمدترین ابزارهای شکل‌دهی به رفتارهای تربیتی، نقش محوری ایفا می‌کند. هنگامی که نظام تشویق و تنبیه به گونه‌ای طراحی گردد که رفتارهای همسو با فرهنگ مطلوب را تقویت و رفتارهای ناهمسو را مهار نماید،



می‌تواند نقشی کلیدی در نهادینه‌سازی فرهنگ نوین ایفا کند. این راهبرد، نیازمند بازتعریف معیارهای ارزیابی پیشرفت و نظام تشویق‌دهی در مراکز تربیتی است و بر هماهنگی کامل میان ارزش‌های اعلام‌شده و سیستم تشویق تربیتی تکیه دارد.

۴- تحول در مربی‌گری و هدایت ارشد

تجربیات گسترده تربیتی بر این حقیقت شهادت می‌دهند که دگرگونی در سطح مربی‌گری ارشد، سریع‌ترین و مؤثرترین راهبرد برای ایجاد تحول فرهنگی است. همان‌گونه که گرجی (۱۳۸۶: ۲۳۶) اشاره می‌کند، «هنگامی که مربی ارشد یا بالاترین مقام تربیتی تغییر می‌کند، می‌تواند مجموعه کاملی از ارزش‌های اصولی و جدید را به مراکز تربیتی تزریق نماید». این دیدگاه با حدیث شریف «إِذَا تَغَيَّرَ السُّلْطَانُ تَغَيَّرَ الزَّمَانُ» (ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴ق: ۸۶) - که بر تأثیر شگرف تغییر مربی و هدایتگر بر تحولات زمانی و فرهنگی تأکید دارد - همخوانی تام می‌یابد. شواهد تاریخی متعدد، از جمله تحولات فرهنگی در دوران‌های گوناگون خلفای اموی و عباسی (تقوی دامغانی، ۱۳۷۸: ۶۲)، این واقعیت را به روشنی تأیید می‌نمایند.

۵- سنت‌شکنی هوشمندانه و ابداع روش‌های نوین

مربی تحول‌گرا، تنها زمانی قادر به ایجاد دگرگونی در فرهنگ تربیتی است که از چارچوب‌های سنتی و فرسوده فراتر رود. برای تحقق تغییر و تحول در فرهنگ موجود، لازم است طرح‌ها و برنامه‌های نوآورانه‌ای تدوین شود و از سنت‌های کهنه عبور گردد؛ به گونه‌ای که مربی، خود طراح و مبتکر سنت‌های نوین و هم‌سو با ارزش‌های مطلوب باشد. این راهبرد، مستلزم جسارت و خلاقیت تربیتی است و بر توانایی تشخیص سنت‌های ناکارآمد و جایگزینی آن‌ها با روش‌های کارآمد و هم‌راستا با ارزش‌های نو تأکید دارد.

۶- جابجایی و انتقال هدفمند متریان



متریبانی که به طور فعال مخالف ارزش‌های نوین هستند را می‌توان به گروه‌های پایین‌تر یا هم‌سطح منتقل نمود (ر.ک: رحمانی، ۱۳۸۱: ۱۹۳). از آنجایی که متریبان پس از حضور طولانی مدت در یک گروه، تأثیرگذاری محوری می‌یابند، نقل و انتقال و تغییر گروه‌های آنان می‌تواند یاری‌رسان فراوانی به تغییر فرهنگ تربیتی نماید. این راهبرد، باید با احتیاط و بر پایه ارزیابی دقیق اجرا شود تا از ایجاد تنش و مقاومت بیشتر جلوگیری نماید.

تحلیل چالش‌های فرهنگی عصر حضرت یوسف (ع) از منظر تربیتی، به عنوان پلی میان مبانی نظری و راهبردهای عملی، عمق حکمت تربیتی آن حضرت را آشکار می‌سازد و زمینه‌ای برای کاربرد این الگو در مراکز تربیتی معاصر فراهم می‌آورد.

ب) تحلیل چالش‌های فرهنگی عصر حضرت یوسف (ع) از منظر تربیتی

برای درک ژرفای راهبردهای به کار گرفته شده توسط حضرت یوسف (ع)، ضروری است که چالش‌ها و مشکلات فرهنگی جامعه عصر ایشان، به طور مبسوط مورد واکاوی قرار گیرد. این تحلیل، دریچه‌ای به سوی فهم بهتر هوشمندی و حکمت نهفته در راهبردهای تربیتی ایشان می‌گشاید.

۱- فقدان ایمان توحیدی ناب:

جامعه مصر در عصر حضرت یوسف (ع)، با چالش عمیقی چون عدم ایمان به خدا و معاد واقعی دست به گریبان بود. قرآن کریم در آیه ۳۷ سوره یوسف، به صراحت به این معضل اشاره می‌فرماید: «لَا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَهُمْ بِالْآخِرَةِ هُمْ كَافِرُونَ». این آیه شریفه، عدم ایمان به خداوند و روز قیامت را یکی از اساسی‌ترین مشکلات فرهنگی آنان معرفی می‌کند. طباطبایی در این مورد اینگونه بیان داشته است: «لازم به ذکر است که مشرکان آن عصر فاقد هرگونه اعتقاد به مبدأ و معاد نبودند، بلکه شرک‌ورزی آنان در حوزه توحید و اعتقاد به معاد واقعی، مساوی با



انکار توحید ناب محسوب می‌شد» طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۱: ۱۷۲). از خود آیات نیز برمی‌آید که مردم زمان حضرت یوسف(ع) به وجود خداوند معتقد بودند. آیات ۳۸ و ۳۹، و همچنین عباراتی نظیر «حاشَ لِلَّهِ» (یوسف: ۵۱)، بر پذیرش اصل وجود خدا دلالت دارند؛ لیکن شریک قائل شدن برای او، معادل انکار خداوند است.

۲- ناسپاسی و کفران نعمت‌های الهی:

یکی دیگر از معضلات فرهنگی آن جامعه، ناسپاسی و عدم قدردانی از نعمت‌های الهی بود. خداوند متعال در آیات متعدد، بر اهمیت شکرگزاری تأکید ورزیده است: «لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ» (ابراهیم/۷). با این حال، مردم آن عصر نسبت به نعمت‌های عظیم الهی - از جمله نعمت توحید و وجود انبیا - ناسپاس بودند. همان‌گونه که طوسی (بی‌تا، ج ۶: ۱۴۱) و جعفری (۱۳۸۱، ج ۵: ۳۸۸) اشاره کرده‌اند، «آنان به جای بهره‌مندی از این نعمات و ایمان آوردن به پیامبران الهی، آنان را انکار می‌کردند و در گمراهی خود باقی می‌ماندند». راه توحید و ایمان را رها می‌نمودند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۹: ۴۰۹). لذا آیه شریفه می‌فرماید: «لَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَشْكُرُونَ» (یوسف/۳۸).

۳- چندگانه‌پرستی و شرک:

یکی از بارزترین بحران‌های فرهنگی جامعه مصر باستان، اعتقاد به خدایان متعدد و تعدد در پرستش بود. همان‌گونه که کرمی حویزی (۱۴۰۲، ج ۴: ۳۲۸) و دیگر مفسران تبیین نموده‌اند، مصریان آن عصر، موجودات گوناگونی چون ملائکه، جن، بت‌ها، گاو آپیس، درختان، سنگ‌ها و حتی صور فلکی را می‌پرستیدند. مراغی (بی‌تا، ج ۱۲: ۱۴۷)، حقی بروسی (بی‌تا، ج ۴، ص ۲۶۱) و قرشی (۱۳۷۷، ج ۵: ۱۲۵) نیز بر این مسئله تأکید ورزیده‌اند. این چندگانه‌پرستی، به ازهم‌گسیختگی فرهنگی و انحراف فکری دامن زده بود. تاریخ‌نگاران نیز



نقل کرده‌اند که مصریان، علاوه بر الوهیت فرعون، حدود دو هزار خدای دیگر را می‌پرستیدند؛ و هرودوت، مورخ یونانی، در سفر به سرزمین فراعنه، اظهار داشته است: «به نظر می‌رسد تعداد خدایان در این سرزمین از تعداد انسان‌ها بیشتر باشد» (اسمیت، ۱۳۸۰: ۲۶).

۴- تقلید کورکورانه و بدون پشتوانه عقلی:

معضل فرهنگی دیگر آن جامعه، پیروی بی‌قید و شرط از نیاکان و پرستش معبودهای وهمی بود. حضرت یوسف (ع) در آیه ۴۰ سوره یوسف، این مسئله را به زیبایی تبیین می‌فرماید: «مَا تَعْبُدُونَ مِنْ دُونِهِ إِلَّا أَسْمَاءَ سَمَّيْتُمُوهَا أَنْتُمْ وَأَبَاؤُكُمْ مَا أَنْزَلَ اللَّهُ بِهَا مِنْ سُلْطَانٍ». این آیه بر این نکته دلالت دارد که معبودهای آنان، فاقد هر گونه حقیقتی جز نام‌گذاری‌های بی‌پایه بودند. هر چند روی سخن در این آیه شریفه با دو هم‌زندان ایشان است، مخاطب عام، جمیع مشرکان می‌باشد (طیب، ۱۳۷۸، ج ۷: ۱۹۸)؛ (طنطاوی، بی‌تا، ج ۴: ۴۶)؛ (زحیلی ۱۴۱۸ق، ج ۱۲: ۲۶۵) و (هاشمی ۱۳۸۱، ج ۸: ۴۱۲-۴۱۳).

۵- جهل و نادانی عمیق فرهنگی:

فقدان معرفت ناب توحیدی و غوطه‌وری در مادیات، زمینه‌ساز شرک و انحراف فرهنگی بود. همان‌گونه که امام علی (ع) فرموده‌اند: «الْجَهْلُ أَضَلُّ كُلِّ شَرٍّ» (خوانساری، ۱۳۶۶: ۲۰۵)؛ و برخی نیز جهل و نادانی را ریشه شرک دانسته‌اند (قرائتی، ۱۳۸۳ش، ج ۶: ۸۳). این جهل، مانع از درک حقیقت توحید توسط مردم آن عصر شده بود. ناآشنایی با توحید ناب، به معنای فقدان درک صحیح از آن است؛ و این امر، ناشی از انس ذهنی با محسوسات و غرق‌شدگی در نعمت‌های دنیوی بود که سلامت دل و استقامت عقل را سلب نموده بود (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۱: ۱۷۸).

۶- شیوع فحشا و بی‌بندوباری اخلاقی:



از دیگر بحران‌های فرهنگی جامعه عصر حضرت یوسف(ع)، گسترش فحشا و بی‌بندوباری جنسی بود. همان‌گونه که از روایت زلیخا و عزیز مصر برمی‌آید، این معضل به حدی فراگیر بود که حتی نخبگان حکومتی نسبت به آن بی‌تفاوت می‌ماندند. روایات متعدد، از جمله روایت امام صادق(ع) در کتاب کافی (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵: ۵۴۱)، بر شدت عذاب این گناه تأکید دارند. مبتلا بودن مردم زمان حضرت یوسف(ع) به این بیماری خانمان‌سوز فرهنگی، از عملکرد و برخورد آنان با این عامل ویرانگر اجتماعی برداشت می‌شود. شناسایی این چالش‌ها، نه تنها عمق بحران فرهنگی جامعه مصر را روشن می‌سازد، بلکه ضرورت راهبردهای تربیتی حضرت یوسف(ع) را برجسته می‌کند و الگویی برای مواجهه با موانع مشابه در مراکز تربیتی اسلامی معاصر فراهم می‌آورد.

ج) تبیین راهبردهای تربیتی حضرت یوسف (ع)

حضرت یوسف(ع)، با فهمی ژرف از چالش‌های فرهنگی جامعه عصر خویش، راهبردهای هوشمندانه و مؤثری را برای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی به کار بستند. این راهبردها، که از حکمت و تدبیر الهی نشأت می‌گرفتند، الگویی کامل و الهام‌بخش برای مربیان و متریان مراکز تربیتی معاصر به شمار می‌روند.

۱- راهبرد آموزش نظام‌مند و همه‌جانبه تربیتی

حضرت یوسف(ع)، با بهره‌گیری از روش‌های گوناگون و هوشمندانه آموزشی، به تبیین مبانی توحیدی پرداختند. ایشان، آموزش را به صورت مستمر و در موقعیت‌های متنوع پیگیری نمودند: از زندان و دربار پادشاه گرفته تا میان عموم مردم. با تعابیری ژرف و تأثیرگذار چون «لَا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ» (یوسف/۳۷) و «إِنِ الْحُكْمُ إِلَّا لِلَّهِ» (یوسف/۴۰)، به موازات نقد فرهنگ انحرافی موجود، به تبیین فرهنگ مطلوب توحیدی همت گماردند. این روش آموزشی، که همزمان نفی



و اثبات را در بر می‌گیرد، از کارآمدی و اثربخشی والایی برخوردار بود. به باور مفسران: «در برنامه‌های آموزشی لازم است همزمان به نقد فرهنگ موجود و تبیین فرهنگ مطلوب پرداخته شود» (یارمحمدی و زارعی متین، ۱۳۸۱: ۲۴۲-۲۴۱). به عبارت دیگر، در کنار نشان دادن راه‌های نادرست، راه درست را نیز آشکار سازد (قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۶: ۸۰)، تا متریبان با شوق و اشتیاق به سوی پذیرش فرهنگ مطلوب گام بردارند.

۲- روش غیرمستقیم و حکیمانه تربیتی

حضرت یوسف (ع)، با به‌کارگیری شیوه‌ای حکیمانه و غیرمستقیم، نخست به ایجاد پیوند عاطفی و اعتماد با مخاطبان مبادرت ورزیدند. در زندان، هنگامی که بستر بیان حقایق فراهم آمد، ابتدا به معرفی خویش و پیشینه توحیدی‌شان پرداختند و سپس، به تدریج مخاطبان را به سوی حقایق هدایت نمودند. این روش، که در آیات ۳۷-۳۸ سوره یوسف به روشنی نمایان است، از برانگیختن مقاومت و واکنش منفی در مخاطبان جلوگیری می‌کرد. همان‌گونه که (پیروز و دیگران (۱۳۸۴: ۱۸۵) تبیین می‌نمایند، «در مواردی که مربی عالی بخواهد رفتار نامناسب و منفی متریبان را تغییر دهد، استفاده از روش غیرمستقیم بسیار اثربخش خواهد بود. مربی می‌تواند نظرات و احساسات مثبت و منفی خود را به متریبان منتقل کند و آنان را به تجدید نظر در رفتارشان ترغیب نماید، بدون اینکه آنان را تحقیر کرده و موجب رنجش خاطرشان شود» حضرت یوسف (ع)، به نیکوترین وجه از این روش برای دگرگونی فرهنگ تربیتی بهره بردند: در زندان، هنگامی که زمینه تبلیغ معارف حق فراهم شد، برای جلوگیری از تعصبات نابجا و ناروا در هم‌زندانان، نخست مذهب خویش را بیان نمودند و سپس، به اصالت و قداست خانوادگی‌شان اشاره کردند تا دل‌های آنان را برای پذیرش سخنان آماده سازند.

۳- شیوه مقایسه‌ای و استدلالی تربیتی



حضرت یوسف(ع)، با طرح پرسش‌های استدلالی و مقایسه‌ای، مخاطبان را به تأمل و تعقل واداشتند. ایشان در آیه ۳۹ سوره یوسف می‌فرمایند: «أَرْيَا بٌ مُتَفَرَّقُونَ خَيْرٌ أَمَ اللَّهُ الْوَالِدُ الْقَهَّارُ». این پرسش هوشمندانه، مخاطبان را به مقایسه عقلی میان توحید و شرک فرامی‌خواند و بستری برای تحول فکری در آنان فراهم می‌آورد. این روش مقایسه‌ای، به مخاطبان یاری می‌رساند تا نقاط قوت و ضعف دو سوی قضیه را دریابند. حضرت یوسف(ع)، با این شیوه، هم به مخاطبان خویش احترام نهادند و هم آنان را به تفکر فراخواندند. کاربرد این روش، پس از آشنایی مخاطب با دو سوی قضیه است؛ وگرنه، امکان مقایسه وجود ندارد (فخررازی، ۱۴۲۰، ج ۱۸: ۴۵۸). حضرت یوسف(ع) نیز، پیش از این مقایسه و پرسش و پاسخ، آشنایی آنان را با جهان‌بینی توحیدی افزایش داده بودند و سپس، از آن بهره بردند.

۴- راهبرد تدریجی و گام‌به‌گام تربیتی

تدبیر حکیمانه حضرت یوسف(ع) در دگرگونی تدریجی باورها - از آغاز دوران زندان تا منصب عزیزی مصر - الگویی بی‌نظیر از تحول فرهنگی نظام‌مند را به نمایش نهاد. ایشان، در هر مرحله، با توجه به ظرفیت و آمادگی مخاطبان، گام‌های بعدی را برداشتند. به بیان برخی از مفسران: «حضرت یوسف(ع) سخن را به صورتی لطیف آغاز کرد و زیبا به درون دل‌ها خزید، و با هشیاری و گام‌به‌گامی خود، آرام در پیچه دل‌ها را بر روی سخن خویش گشود» (سید قطب ۱۴۱۲، ج ۴: ۱۹۸۸). این روش تدریجی، در تغییر فرهنگ تربیتی نیز از اثربخشی والایی برخوردار است. یکی از شیوه‌های برجسته حضرت یوسف(ع) برای دگرگونی فرهنگ تربیتی، همین رویکرد تدریجی و گام‌به‌گام بوده است: ایشان، هنگامی که در زندان زمینه تبلیغ و ترویج را در مخاطبان یافتند، پس از مراحل معرفی خویش و اعتقاداتشان، نخست برتری و رجحان توحید بر پرستش خدایان را بیان نمودند.



۵- روش تکرار و تلقین حکیمانه تربیتی

تکرار حکیمانه مفاهیم توحیدی در قالب‌های گوناگون و موقعیت‌های متنوع، از دیگر راهبردهای هوشمندانه حضرت یوسف (ع) بود. ایشان، در آیات ۳۷ تا ۴۰ سوره یوسف، مفاهیم توحیدی را با تعابیر متنوع تکرار کردند. این روش، که در روان‌شناسی تربیتی نیز مورد تأکید قرار گرفته، در سیره یوسف (ع) به زیبایی به کار بسته شد. برخی از مفسران در این مورد بیان داشته‌اند: «تکرار یک مطلب با تعابیر مختلف در مجالس مختلف و اماکن گوناگون، از بهترین راه‌ها برای تثبیت افکار در اذهان مخاطبان است» (مصطفوی، ۱۳۸۰، ج ۱۲: ۱۱). این روش، مورد عنایت تربیت‌کونی نیز قرار گرفته است. از دیگر شیوه‌های حضرت یوسف (ع)، این بود که در بیان حقایق و ارزش‌ها به یک بار بسنده نمی‌کردند، بلکه در مواضع و جایگاه‌های متعدد، حق را تکرار می‌نمودند؛ اما نه تکرار یکنواخت و ملال‌آور، بلکه تکراری همراه با تنوع و تازگی. این شیوه، برای نهادینه‌سازی یک فرهنگ، بسیار مؤثر و راهگشا است.

این راهبردهای تربیتی، با پیوند میان چالش‌های شناسایی‌شده و مبانی نظری، الگویی عملی برای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در مراکز تربیتی عرضه می‌دارند و بر جامعیت سیره حضرت یوسف (ع) در تربیت تحول‌فرهنگی تأکید ورزند.

نمودار راهکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در سازمان‌ها بر اساس سیره تربیتی حضرت یوسف (ع)				
دلالت‌ها برای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی	مستندات قرآنی	مؤلفه‌های کلیدی	راهکارهای تربیتی	ردیف



<p>-ایجاد تغییر پایدار در بینش و نگرش -تقویت مبانی فکری توحیدی -زمینه‌سازی برای تحول فرهنگی عمیق</p>	<p>﴿ذَلِكُمْ مِمَّا عَلَّمَنِي رَبِّي﴾ (یوسف: ۳۷) ﴿إِنَّا نَرَاكَ مِنَ الْمُحْسِنِينَ﴾ (یوسف: ۳۶)</p>	<p>-آموزش چهره‌به‌چهره و مستقیم -تبیین مفاهیم توحیدی به زبان قابل فهم -استفاده از روش‌های متنوع آموزشی -توجه به سطح فکری مخاطبان</p>	<p>راهبرد آموزش نظام‌مند</p>	<p>۱</p>
<p>-کاهش مقاومت در برابر تغییر -جذب قلوب متریان -ایجاد آمادگی روانی برای پذیرش ارزش‌های جدید</p>	<p>﴿إِنِّي تَرَكْتُ مِلَّةَ قَوْمٍ﴾ (یوسف: ۳۷) ﴿وَاتَّبَعْتُ مِلَّةَ آبَائِي﴾ (یوسف: ۳۸)</p>	<p>-ایجاد رابطه عاطفی و اعتمادسازی -خودافشایی حکیمانه -استفاده از روش القای غیرمستقیم -پرهیز از مواجهه مستقیم و تحمیل عقیده</p>	<p>روش غیر مستقیم تربیتی</p>	<p>۲</p>
<p>-تقویت قدرت تحلیل و تشخیص -ایجاد بصیرت فرهنگی -زمینه‌سازی برای انتخاب آگاهانه</p>	<p>﴿أَرَبَابٌ مُتَفَرِّقُونَ خَيْرٌ أَمْ اللَّهُ الْوَاحِدُ الْقَهَّارُ﴾ (یوسف: ۳۹)</p>	<p>-مقایسه منطقی توحید و شرک -استفاده از پرسش و پاسخ -بهره‌گیری از استدلال عقلی -ارائه الگوی مقایسه‌ای روشن</p>	<p>شیوه مقایسه‌ای استدلالی</p>	<p>۳</p>



<p>-تضمین پایداری تغییرات -پیشگیری از شوک فرهنگی -انطباق با ویژگی‌های روانی انسان</p>	<p>﴿قَالَ تَزْرَعُونَ﴾ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا﴿ (یوسف: ۴۷) مراحل مختلف تربیت از زندان تا عزیزی مصر</p>	<p>-توجه به ظرفیت و آمادگی مخاطب -برنامه‌ریزی مرحله‌ای -حرکت از ساده به پیچیده -صبر و حوصله در فرآیند تغییر</p>	<p>راهبرد تدریجی و گام‌به‌گام</p>	<p>۴</p>
<p>-تثبیت مفاهیم در ذهن و قلب -تعمیق باورهای توحیدی -تبدیل ارزش‌ها به فرهنگ سازمانی</p>	<p>تکرار نام خداوند در آیات ۳۷-۴۰ سوره یوسف ﴿إِنَّ الْحُكْمَ إِلَّا لِلَّهِ﴾ (یوسف: ۴۰)</p>	<p>-تکرار مفاهیم کلیدی با بیانات مختلف -استفاده از موقعیت‌های متنوع برای آموزش -بهره‌گیری از نمادها و داستان‌ها -تدریج در تکمیل مفاهیم</p>	<p>روش تکرار حکیمانه</p>	<p>۵</p>

نمودار ارائه شده در پنج محور اصلی، راهکارهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی را مبتنی بر سیره تربیتی حضرت یوسف (ع) تبیین می‌نماید که شامل «آموزش نظام‌مند» با تأکید بر تبیین چهره‌به‌چهره مفاهیم توحیدی، «روش غیر مستقیم» با محوریت اعتماد سازی و پرهیز از تحمیل، «شیوه مقایسه‌ای» با کاربرد استدلال عقلی در ترجیح توحید بر شرک، «راهبرد تدریجی» با تکیه بر برنامه‌ریزی مرحله‌ای متناسب با ظرفیت‌متری، و «روش تکرار حکیمانه» با هدف تثبیت مفاهیم کلیدی در اذهان می‌باشد. هر یک از این راهکارها با استناد به آیات سوره یوسف



استخراج شده و دلالت‌های عملی آن در جهت ایجاد تحول فرهنگی پایدار، تقویت بصیرت توحیدی و تبدیل ارزش‌ها به فرهنگ تربیتی طراحی گردیده است. این چارچوب به‌عنوان الگویی جامع، مسیر تحقق فرهنگ ناب توحیدی در مراکز تربیتی را با اتکا به سرمشق‌های قرآنی ترسیم می‌نماید.

نتیجه‌گیری

این پژوهش، با اتکا به روش توصیفی-تحلیلی و استناد به آیات قرآن کریم، به واکاوی راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی در مراکز تربیتی بر مبنای سیره تربیتی حضرت یوسف (ع) پرداخت. یافته‌های تحقیق، سیره تربیتی آن حضرت را به‌عنوان الگویی بی‌بدیل از تدابیر عملیاتی برای تحول فرهنگی معرفی می‌کند که شامل پنج راهبرد محوری - آموزش نظام‌مند، روش غیرمستقیم، شیوه مقایسه‌ای استدلالی، راهبرد تدریجی و روش تکرار حکیمانه - است. این تدابیر، با شناسایی و مواجهه هوشمندانه با شش مانع فرهنگی جامعه مصر (کفر به معاد، ناسپاسی، شرک، تقلید نابجا، جهل و فحشا)، از جامعیت و انعطاف‌پذیری لازم برای کاربرد در مراکز تربیتی اسلامی معاصر برخوردارند.

بررسی سیره تربیتی حضرت یوسف (ع) بر این امر دلالت دارد که نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی، نیازمند هم‌افزایی هنرمندانه عناصر تربیتی و فرهنگی است؛ عناصری که ریشه در وحی الهی و سنت معصومان (ع) دارند و با دستاوردهای علوم تربیتی و روان‌شناسی فرهنگی همخوانی تام می‌یابند. تأکید بر آموزش چهره‌به‌چهره، بهره‌گیری از روش‌های غیرمستقیم در دگرگونی نگرش‌ها، کاربرد شیوه مقایسه‌ای در تبیین مفاهیم، رعایت اصل تدریج در تحولات فرهنگی، و استفاده استراتژیک از تکرار، از جمله دستاوردهای برجسته این مطالعه در راستای تبیین راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی به‌شمار می‌روند.



در خاتمه، این تحقیق با ترسیم راهبردهای نهادینه‌سازی فرهنگ توحیدی بر پایه سیره تربیتی حضرت یوسف (ع)، به غنای ادبیات تربیت فرهنگی اسلامی افزوده و بستری برای بهره‌مندی از الگوهای قرآنی در مراکز تربیتی معاصر فراهم آورده است. اجرای این راهبردها، می‌تواند در استحکام مبانی فرهنگی مراکز تربیتی اسلامی، تعزیز هویت توحیدی آنان و گشایش افق‌های نوین در پژوهش‌های تطبیقی میان سیره انبیا (ع) و تربیت فرهنگی معاصر، نقشی مؤثر ایفا کند.





منابع

*قرآن کریم

۱. ابراهیم شاذلی، سید بن قطب (۱۴۱۲ق)، فی ظلال القرآن، بیروت- قاهره: دار الشرق.
۲. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۴۰۴)، تحف العقول، قم: جامعه مدرسین.
۳. ابن عاشور، محمد بن طاهر(بی‌تا)، التحرير و التنویر، ج ۱۲.
۴. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق)، لسان العرب، بیروت: دار صادر، ج ۹.
۵. اسمیت، برندا (۱۳۸۰)، مصر باستان، ترجمه، آزیتا یاسائی، تهران: ققنوس، اول.
۶. آشوری، داریوش (۱۳۸۱)، تعریف‌ها و مفهوم فرهنگ، تهران: مؤسسه نشر آگه، دوم.
۷. افجه، سید علی اکبر (۱۳۹۰)، مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، تهران: سمت، هفتم.
۸. آلوسی، سید محمود (۱۴۱۵)، روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم، بیروت: دارالکتب العلمیه، ج ۶.
۹. اندلسی، ابو حیان محمد بن یوسف (۱۴۲ق)، البحر المحیط فی التفسیر، بیروت: دار الفکر، .
۱۰. انوری، حسن (۱۳۸۱)، فرهنگ بزرگ سخن، تهران، چاپ خانه مهارت، انتشارات سخن، اول، ج ۲.
۱۱. باقری زاده، محمد (۱۳۷۸)، مدیریت سنجیده بنیان‌ها، تهران: انتشارات مؤسسه‌ی خدمات فرهنگی رسا



۱۲. بیضاوی عبدالله بن عمر (۱۴۱۸ق)، أنوار التنزیل و أسرار التأویل، بیروت: دار احیاء التراث العربی، اول، ج ۳.
۱۳. پیروز، علی آقا، و دیگران (۱۳۸۴)، زیر نظر دکتر سید مهدی الوانی، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۴. تقوی دامغانی، سید رضا (۱۳۷۸)، نگرشی بر مدیریت اسلام، تهران: سازمان تبلیغات اسلامی، نهم.
۱۵. توفیقی، حسین (۱۳۸۱)، آشنایی با ادیان بزرگ، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۱۶. جعفری، محمد تقی (۱۳۷۹)، فرهنگ پیرو فرهنگ پیشرو، تهران: مؤسسه تدوین و نشر آثار علامه جعفری، اول.
۱۷. جعفری، یعقوب (۱۳۸۰)، تفسیر کوثر، قم: مؤسسه انتشارات هجرت، اول، ج ۵.
۱۸. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۷۹)، تفسیر موضوعی قرآن کریم سیره پیامبران علیهم السلام در قرآن، قم: مرکز نشر اسراء.
۱۹. حقی بروسوی، اسماعیل (بی تا)، تفسیر روح البیان، بیروت: دارالفکر، ج ۴.
۲۰. دفت، ریچارد، ال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه، اعرابی، پارسائیان، تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ج ۲.
۲۱. دهخدا، علی اکبر (۱۳۴۱)، فرهنگ دهخدا، تهران: چاپخانه سازمان چاپ دانشگاه تهران، ج ۳۷.
۲۲. رابرت بی، لاوسن، زنگ شن (۱۳۸۱)، روان شناسی سازمانی، رفتار سازمانی، مترجم، رمضان زاده، مجتبی طبری، ترانه عنایتی و منوچهر نوری، تهران، ساوالان، اول.



۲۳. رابرت کریتر، آنجلو کینیکی (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه‌ی علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، تهران: پیام پویا، چاپ جباری، دوم.
۲۴. رایبیز، استیفن پی (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ نیل، نهم.
۲۵. _____ (۱۳۸۴) مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: قاسم کبیری، تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، هفتم.
۲۶. رازی، فخرالدین ابو عبدالله محمد بن عمر (۱۴۲۰)، مفاتیح الغیب، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۱۸.
۲۷. رحمانی، جعفر، نصرآبادی، علی (۱۳۸۱)، فرهنگ و رفتار سازمانی، قم: ناشر، مؤلف، چاپ بهار.
۲۸. رشید رضا، محمد (۱۴۲۰)، تفسیر القرآن الحکیم، بیروت: دار الکتب العلمیه، ج ۱۲.
۲۹. رضائیان، علی (۱۳۹۰)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: سمت، پانزدهم.
۳۰. زارعی متین، حسن (۱۳۷۸)، «تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی» مجله مجتمع آموزش عالی، ش ۱.
۳۱. زحیلی، وهبه بن مصطفی (۱۴۲۲ق)، تفسیر الوسیط (زحیلی)، دمشق: دار الفکر، ج ۲.
۳۲. زمخشری محمود (۱۴۰۷ق)، الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل، بیروت: دار الکتب العربی، ج ۲.
۳۳. شبستری، عبد الحسین، اعلام قرآن، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، قم، ج ۱، ۱۳۷۹.



۳۴. صالحی، نعمت الله، جمال انسانیت، یا تفسیر سوره یوسف (ع)، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، حوزه علمیه قم، چ ۱۲، ۱۳۷۱.
۳۵. صفری، علی آقا صفری، شیوه‌های مدیریتی حضرت یوسف (ع) در قرآن کریم، قم، جامعه المصطفی العالمیه، ۱۳۹۲.
۳۶. طباطبایی، سید محمد حسین (۱۴۱۷ق)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم، ج ۱۱.
۳۷. طبرسی فضل بن حسن (۱۳۷۲ ش)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات ناصر خسرو، ج ۵.
۳۸. طنطاوی، جوهری (بی تا)، الجواهر فی تفسیر القرآن الکریم، دار الفکر، ج ۴.
۳۹. طوسی، محمد بن حسن (بی تا)، التبیان فی تفسیر القرآن، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ج ۶.
۴۰. طیب، سید عبد الحسین (۱۳۷۸ ش)، اطیب البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات اسلام، ج ۷.
۴۱. عباس زادگان، محمد (۱۳۸۱)، مدیریت بر سازمان‌های نا آرام، تهران: انتشارات کویر، دوم.
۴۲. قرائتی، محسن (۱۳۸۳ ش)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن، ج ۵.
۴۳. قرشی سید علی اکبر (۱۳۷۷ ش)، تفسیر احسن الحدیث، تهران: بنیاد بعثت، ج ۵.
۴۴. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ ق)، الکافی، تهران: دار الکتب الإسلامیة.
۴۵. گرجی، محمد باقر (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.



۴۶. گنابادی، سلطان محمد (۱۴۰۸ق)، تفسیر بیان السعادة فی مقامات العبادة، بیروت: مؤسسه الأعلمی للمطبوعات، ج ۲.
۴۷. مراغی، احمد بن مصطفی (بی تا) تفسیر المراغی، بیروت: داراحیاء التراث العربی، ج ۱۲.
۴۸. مصباح یزدی، محمد تقی، (۱۳۷۶) تهاجم فرهنگی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشهای امام خمینی ره، اول.
۴۹. مصطفوی، حسن (۱۳۸۰ش)، تفسیر روشن، تهران: مرکز نشر کتاب، ج ۱۲.
۵۰. مکارم شیرازی، ناصر و جمعی از همکاران (۱۳۷۴ش)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الإسلامیة، ج ۹.
۵۱. مهدوی، عبدالمحمد (۱۳۸۳)، «الگوها و سازکارهای تحول فرهنگ سازمانی»، دو ماهنامه مصباح علمی - تخصصی (مدیریت) سال سیزدهم، ش ۵۱.
۵۲. نجفی، خمینی (۱۳۹۸ق)، محمد جواد، تفسیر آسان، تهران: انتشارات اسلامیة، ج ۸.
۵۳. نیشابوری، نظام الدین حسن بن محمد (۱۴۱۶)، تفسیر غرائب القرآن و رغائب الفرقان، بیروت: دارالکتب العلمیة، ج ۴.
۵۴. هاشمی رفسنجانی، اکبر، و جمعی از محققان مرکز فرهنگ و معارف قرآن (۱۳۸۱)، تفسیر راهنما، قم: بوستان کتاب قم (انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم)، دوم، ج ۸.
۵۵. یارمحمدی، احمد، و زارعی حسن (۱۳۸۱)، مبانی مدیریت و فرهنگ سازمانی، (بانگرسی نوین، مبتنی بر الگوهای رفتاری - مدیریتی شهید زین الدین) قم: نشر روح.



References

*The Holy Qur'an

۱. Ibrahim Shadhili; Sayyid Qutb (۱۹۹۱ CE). *Fi Zilal al-Qur'an*. Beirut-Cairo: Dar al-Sharq.
۲. Ibn Shu'bah Harrani, Hasan ibn 'Ali (۱۹۸۴). *Tuhaf al-'Uqul*. Qom: Society of Seminary Teachers.
۳. Ibn 'Ashur, Muhammad ibn Tahir (n.d.). *Al-Tahrir wa al-Tanwir*, Vol. ۱۲.
۴. Ibn Manzur, Muhammad ibn Mukarram (۱۹۹۳ CE). *Lisan al-'Arab*. Beirut: Dar Şadir, Vol. ۹.
۵. Smith, Brenda (۲۰۰۱). *Ancient Egypt*. Translated by Azita Yasai. Tehran: Qoqnoos, ۱st ed.
۶. Ashouri, Dariush (۲۰۰۲). *Definitions and the Concept of Culture*. Tehran: Agha Publishing, ۲nd ed.
۷. Afjeh, Seyyed Ali Akbar (۲۰۱۱). *Philosophical Foundations and Theories of Leadership and Organizational Behavior*. Tehran: SAMT, ۷th ed.
۸. Al-Alusi, Sayyid Mahmud (۱۹۹۴ CE). *Ruh al-Ma'ani fi Tafsiir al-Qur'an al-'Azim*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, Vol. ۶.
۹. Andalusi, Abu Hayyan Muhammad ibn Yusuf (۱۴۲ AH). *Al-Bahr al-Muhit fi al-Tafsiir*. Beirut: Dar al-Fikr.
۱۰. Anvari, Hassan (۲۰۰۲). *Farhang-e Bozorg-e Sokhan*. Tehran: Sokhan Publications, Vol. ۲, ۱st ed.
۱۱. Bagherizadeh, Mohammad (۱۹۹۹). *Deliberate Management of Foundations*. Tehran: Rasa Cultural Services Institute.
۱۲. Baydawi, Abdullah ibn 'Umar (۱۹۹۷ CE). *Anwar al-Tanzil wa Asrar al-Ta'wil*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, Vol. ۳, ۱st ed.
۱۳. Pirooz, Ali Agha, et al. (۲۰۰۵). Under the supervision of Dr. Seyyed Mehdi Alvani. *Management in Islam*. Qom: Research Institute of Hawzah and University.
۱۴. Taghavi Damghani, Seyyed Reza (۱۹۹۹). *An Outlook on Islamic Management*. Tehran: Islamic Propagation Organization, ۹th ed.
۱۵. Tofighi, Hossein (۲۰۰۲). *An Introduction to the Major Religions*. Tehran: SAMT.



۱۶. Jafari, Mohammad Taqi (۲۰۰۰). *Follower Culture and Progressive Culture*. Tehran: Jafari Works Foundation, ۱st ed.
۱۷. Jafari, Ya'qub (۲۰۰۱). *Tafsir Kowthar*. Qom: Hijrat Publishing, Vol. ۵, ۱st ed.
۱۸. Javadi Amoli, Abdullah (۲۰۰۰). *Thematic Exegesis of the Qur'an: The Conduct of the Prophets in the Qur'an*. Qom: Esrā' Publications.
۱۹. Haqqi Bursawi, Isma'il (n.d.). *Tafsir Ruh al-Bayan*. Beirut: Dar al-Fikr, Vol. ۴.
۲۰. Daft, Richard L. (۱۹۹۵). *Organization Theory and Design*. Translated by A'rabi & Parsa'ian. Tehran: Institute for Business Studies and Research, Vol. ۲.
۲۱. Dehkhoda, Ali Akbar (۱۹۶۲). *Dehkhoda Dictionary*. Tehran: Tehran University Press, Vol. ۳۷.
۲۲. Robert B.; Lawson; Zang Shen (۲۰۰۲). *Organizational Psychology & Organizational Behavior*. Translated by Ramazan-zadeh, Motjaba Tabari, Taraneh Enayati & Manouchehr Nouri. Tehran: Savalan, ۱st ed.
۲۳. Kreitner, Robert & Angelo Kinicki (۲۰۰۷). *Organizational Behavior Management*. Translated by Ali Akbar Farhangi & Hossein Safarzadeh. Tehran: Payam Pouya, ۲nd ed.
۲۴. Robbins, Stephen P. (۲۰۰۶). *Organizational Behavior*. Translated by Ali Parsa'ian & Seyyed Mohammad A'rabi. Tehran: Cultural Research Office, ۹th ed.
۲۵. ——— (۲۰۰۵). *Foundations of Organizational Behavior*. Translated by Ghasem Kabiri. Tehran: Islamic Azad University Scientific Publishing Center, ۷th ed.
۲۶. Razi, Fakhr al-Din Abu Abdullah Muhammad ibn 'Umar (۱۹۹۹ CE). *Mafatih al-Ghayb*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, Vol. ۱۸.
۲۷. Rahmani, Jafar; Nasr-Abadi, Ali (۲۰۰۲). *Culture and Organizational Behavior*. Qom: Author's Publication.
۲۸. Rashid Rida, Muhammad (۱۹۹۹ CE). *Tafsir al-Qur'an al-Hakim*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, Vol. ۱۲.
۲۹. Rezaeian, Ali (۲۰۱۱). *Foundations of Organization and Management*. Tehran: SAMT, ۱۵th ed.
۳۰. Zarei Matin, Hassan (۱۹۹۹). "Explaining an Islamic Value-Based Organizational Culture Model and Its Impact on Job Satisfaction." *Journal of Higher Education Complex*, No. ۱.



۳۱. Zuhayli, Wahbah ibn Mustafa (۲۰۰۱ CE). *Al-Tafsir al-Wasit*. Damascus: Dar al-Fikr, Vol. ۲.
۳۲. Zamakhshari, Mahmoud (۱۹۸۷ CE). *Al-Kashshaf 'an Haqa'iq Ghawamid al-Tanzil*. Beirut: Dar al-Kitab al-'Arabi, Vol. ۲.
۳۳. Shabestari, Abd al-Hossein (۲۰۰۰). *A 'lam al-Qur'an*. Qom: Islamic Propagation Office, ۱st ed.
۳۴. Salehi, Ne'matullah (۱۹۹۲). *The Beauty of Humanity: Tafsir of Surah Yusuf (A)*. Qom: Islamic Propagation Office, ۱۲th ed.
۳۵. Safari, Ali Agha. *Managerial Methods of Prophet Yusuf (A) in the Holy Qur'an*. Qom: Al-Mustafa International University, ۲۰۱۳.
۳۶. Tabataba'i, Seyyed Muhammad Husayn (۱۹۹۷ CE). *Al-Mizan fi Tafsir al-Qur'an*. Qom: Islamic Publications Office, Vol. ۱۱.
۳۷. Tabarsi, Fazl ibn Hasan (۱۹۹۳). *Majma' al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an*. Tehran: Nasir Khosrow Publications, Vol. ۵.
۳۸. Tantawi, Jawhari (n.d.). *Al-Jawahir fi Tafsir al-Qur'an al-Karim*. Dar al-Fikr, Vol. ۴.
۳۹. Tusi, Muhammad ibn Hasan (n.d.). *Al-Tibyan fi Tafsir al-Qur'an*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, Vol. ۶.
۴۰. Tayyeb, Seyyed Abd al-Hossein (۱۹۹۹). *Atiayb al-Bayan fi Tafsir al-Qur'an*. Tehran: Islam Publications, Vol. ۷.
۴۱. Abbasi Zadegan, Mohammad (۲۰۰۲). *Management of Unstable Organizations*. Tehran: Kavir, ۲nd ed.
۴۲. Qaraati, Mohsen (۲۰۰۴). *Tafsir-e Noor*. Tehran: Lessons from Qur'an Cultural Center, Vol. ۵.
۴۳. Qorashi, Seyyed Ali Akbar (۱۹۹۸). *Tafsir Ahsan al-Hadith*. Tehran: Be'sat Foundation, Vol. ۵.
۴۴. Kulayni, Muhammad ibn Ya'qub (۱۹۸۷ CE). *Al-Kafi*. Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah.
۴۵. Gorji, Mohammad Baqer (۲۰۰۷). *Organizational Behavior Management*. Islamic Azad University, Aliabad Katoul Branch.
۴۶. Gonabadi, Sultan Muhammad (۱۹۸۸ CE). *Bayan al-Sa'adah fi Maqamat al-'Ibadah*. Beirut: Al-'Alami Publishing, Vol. ۲.
۴۷. Maraghi, Ahmad ibn Mustafa (n.d.). *Tafsir al-Maraghi*. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-'Arabi, Vol. ۱۲.
۴۸. Mesbah Yazdi, Mohammad Taqi (۱۹۹۷). *Cultural Invasion*. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute, ۱st ed.
۴۹. Mostafavi, Hassan (۲۰۰۱). *Tafsir-e Roshan*. Tehran: Markaz-e Nashr-e Ketab, Vol. ۱۲.



۵۰. Makarem Shirazi, Naser & Collaborators (۱۹۹۵). *Tafsir Nemuneh*. Tehran: Dar al-Kutub al-Islamiyyah, Vol. ۹.
۵۱. Mahdavi, Abd al-Mohammad (۲۰۰۴). “Patterns and Mechanisms of Organizational Culture Transformation.” *Mesbah Scientific-Professional Journal (Management)*, Year ۱۳, No. ۵۱.
۵۲. Najafi Khomeini, Muhammad Jawad (۱۹۷۸ CE). *Tafsir-e Asan*. Tehran: Islamiyah Publications, Vol. ۸.
۵۳. Nishaburi, Nizam al-Din Hasan ibn Muhammad (۱۹۹۵ CE). *Tafsir Ghara'ib al-Qur'an wa Ragh'a'ib al-Furqan*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, Vol. ۴.
۵۴. Hashemi Rafsanjani, Akbar, and Researchers of the Center for Qur'anic Culture and Knowledge (۲۰۰۲). *Tafsir Rahnama*. Qom: Bustan-e Ketab, Vol. ۸, ۲nd ed.
۵۵. Yarmohammadi, Ahmad; Zarei, Hassan (۲۰۰۲). *Foundations of Management and Organizational Culture (A New Perspective Based on the Behavioral-Managerial Model of Martyr Zein al-Din)*. Qom: Ruh Publishing.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی