4/4/1400-26ژوئن 2021-15ذیقعده الحرام1442 – درس 395و396فقه الاداره – فقه نظارت – نظارت بر برنامه – تغییر اهداف برنامه – روش جایگزین کردن اهداف صحیح به جای غلط –

مساله روش جایگزین کردن اهداف صحیح به جای اهداف نا صحیح در برنامه چیست ؟

گفته شد : تحکیم خویش هدفی غلط است و دعوت به خویش حرام است و دعوت به سوی خدا و ربانی آیات خدا شدن هدف مثبتی است که حسبه و ناظر باید این جایگزینی را تذکر دهد و پردازشگر برنامه هم مکلف است این تغییر را ایجاد کند و گفته شد اصلاح اهداف گاه بازگشت به اصلاح رفتار و گاه بازگشت به اصلاح ساختار[[1]](#footnote-1) دارد .که برای هریک مثالهایی زدیم این نوبت عمدتا به اصلاح ساختار[[2]](#footnote-2) منجر به اصلاح اهداف می پردازیم .

ساختار اقتدارگرا یا تفویض گرا ،مشارکت گرا و امثال آن در تعیین اهداف برنامه میتواند موثر باشد اگر اقتدار گرای در ساختار حاکم باشد منیت رشد میکند لذا هر برنامه ریز خواسته یا ناخواسته به سمت اهداف خود محورانه و قدرت طلبانه پیش میرود که باید توسط حسبه این هدف گزاری تصحیح شود و قبل از آن باید ساختار اقتدارگرا به ساختار مشارکت یا

تفویض گرا اصلاح پذیرد . (تذکر این که نظام ولایی نظامی اقتدار گرا نیست زیرا عدالت والی یا ولی اجازه سوء استفاده از قدرت را نمی دهد والا محکوم به انعزال خواهد بود .)

ساختار چابک و زود بازده باعث ارتقاء سطح تعلق سازمانی میشود و در نتیجه تقدم اهداف سازمانی بر اهداف فردی و گروهی را فراهم می اورد لذا حسبه ناظر بر برنامه اگر کمک به چابک سازی سازمانی بنماید در حقیقت کمک به اصلاح اهداف بر نامه ها از اهداف فردی و گروهی به اهداف سازمانی و عمومی نموده است .

النساء : 31 إِنْ تَجْتَنِبُوا كَبائِرَ ما تُنْهَوْنَ عَنْهُ نُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئاتِكُمْ وَ نُدْخِلْكُمْ مُدْخَلاً كَريماً اگر از گناهان بزرگى كه از آن نهى مى‏شويد پرهيز كنيد، گناهان كوچك شما را مى‏پوشانيم؛ و شما را در جايگاه خوبى وارد مى‏سازيم. (31)[[3]](#footnote-3)

هود : 88 قالَ يا قَوْمِ أَ رَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُ عَلى‏ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَ رَزَقَني‏ مِنْهُ رِزْقاً حَسَناً وَ ما أُريدُ أَنْ أُخالِفَكُمْ إِلى‏ ما أَنْهاكُمْ عَنْهُ إِنْ أُريدُ إِلاَّ الْإِصْلاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَ ما تَوْفيقي‏ إِلاَّ بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَ إِلَيْهِ أُنيبُ

گفت: «اى قوم! به من بگوييد، هر گاه من دليل آشكارى از پروردگارم داشته باشم، و رزق (و موهبت) خوبى به من داده باشد، (آيا مى‏توانم بر خلاف فرمان او رفتار كنم؟!) من هرگز نمى‏خواهم چيزى كه شما را از آن باز مى‏دارم، خودم مرتكب شوم! من جز اصلاح- تا آنجا كه توانايى دارم- نمى‏خواهم! و توفيق من، جز به خدا نيست! بر او توكّل كردم؛ و به سوى او بازمى‏گردم! (88)[[4]](#footnote-4)

1. **ساختار سازمانی** شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های [سازمانی](https://fa.wikipedia.org/wiki/%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86) تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضاء را کنترل کنند. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی، همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند. ساختار سازمانی تعیین‌کننده روابط رسمی و نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و حیطه کنترل مدیران را مشخص می‌کند. همچنین ساختار سازمانی دربرگیرنده طرح سیستم‌هایی است که به وسیله آن‌ها همه واحدها یکپارچه می‌شوند و در نتیجه ارتباط در سازمان تضمین خواهد شد.

   * ساختار سازمانی تحت تأثیر اهداف، استراتژی، محیط سازمان، فن آوری و اندازه سازمان قرار می‌گیرد. ساختار سازمانی، چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان آن را ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف با هم متفاوت‌اند زیر شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند، با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است و نظامی رسمی بوده زیرا [مدیران ارشد](https://fa.wikipedia.org/wiki/%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1_%D8%A7%D8%B1%D8%B4%D8%AF_%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%DB%8C) به‌طور رسمی آن را پدیدمی‌آورند.

   [↑](#footnote-ref-1)
2. **1مفاهیم نوین اصلاح ساختار سازمانی**

   **نویسنده: مهدی نظیفی :** شرایط پیچیده دگرگونی‌ها، پدیده‌ها، اختراعات جدید، نوآوری‌های تکنولوژی حتی شیوع بیماری‌ها هر لحظه چهره جهان و اوضاع اقتصادی آن را تغییر می‌دهند. به‌ویژه در شرایط پاندمی ویروس کرونا که طبق پیش‌بینی‌های موسسات معتبر جهانی احتمال ادامه آن تا پایان امسال جدی است، داشتن انعطاف سازمانی جهت تطبیق با شرایط جدید برای بقای موسسات اقتصادی ضرورت حیاتی دارد.

   تطبیق ساختار و فعالیت‌ها با ویژگی‌های تغییرات شرایط بحران اقتصادی برای شرکت‌های استارت‌آپی که به‌رغم شروع خوب، به‌دلیل نوپا بودن به تغییر شرایط حساس هستند، اهمیت بیشتری دارد و باید به‌سرعت در دستور کار قرار گیرد.

   یافته‌های محققان نشان می‌دهد بخش نرم سازمان شامل اهداف استراتژیک، چشم‌انداز، سازماندهی منابع انسانی، میزان وفاداری کارکنان به فرهنگ و ارزش‌های سازمان و پایبندی به اهداف سهم اساسی در موفقیت آن دارد پس توجه کافی به آنها، برای رشد و تعالی موسسه ضروری است. وقتی افزایش بهره‌وری و سودآوری، استراتژی‌های جدید توسعه، بزرگ‌ یا کوچک شدن بخش‌هایی از فعالیت، عدم تناسب ساختار سازمانی با تغییرات محیط و ضعیف شدن جهت‌گیری‌های استراتژیک مدنظر باشد موسسات به بازنگری ساختار سازمان احتیاج دارند.

   اهداف اصلاح ساختار سازمان شامل از‌بین بردن عدم کفایت سازمان، افزایش بهره‌وری، تغییر و انطباق بیشتر با فعالیت‌های جدید و استفاده از تمام تخصص‌ها و توانایی‌ها، سازماندهی خلاقانه با هدف رهایی از فعالیت ممنوع‌شده یا زیانده، گسترش فعالیت‌ها، تمرکز در مدیریت منابع و تفکیک مسوولیت‌های واحدها و افراد است. ولی تعدیل نیرو، کاهش هزینه، به‌کارگیری افراد ارزان‌تر یا کوچک‌تر شدن ظاهری یا تعطیلی موسسه خارج از این بحث است.

   نشانه‌هایی که عدم‌کفایت سازمان را نشان می‌دهند:

   • عدم برگزاری جلسات گفت‌وگو، جشن‌های عمومی و عدم مشارکت کارکنان

   • وجود نداشتن تعلقات سازمانی

   • عدم آگاهی دقیق کارکنان نسبت به وظایف

   • عدم رضایت ذی‌نفعان موسسه به‌ویژه مشتریان و کارکنان

   • وجود چند دستگی بین مدیران و کارکنان و اجرای امور با زور و تهدید

   • فقدان نظام ترفیع، شایسته‌سالاری که منجر به یأس و نارضایتی کارکنان شده است

   • همگام نبودن ساختار فعلی با تغییرات رخ داده در محیط داخلی و بیرونی موسسه

   • عدم جاری‌سازی فرهنگ ثابت سازمانی و ارزش‌های تعریف شده در موسسه

   • تعیین نشدن اهداف کمی، شفاف نبودن چشم‌انداز و اهداف کلی سازمان

   • فقدان یکپارچگی بین اجزای درونی ساختار سازمان

   • وجود کارکنان مازاد

   • یکنواخت شدن فعالیت سازمان که برای فعالیت و رقابت بیشتر، چالشی وجود ندارد

   • شکایت کارکنان از موارد: شاد نبودن، اضطراب، سردرگمی، بی‌تحرکی، نگرانی، خستگی غیرمعمول، بی‌انگیزگی، کم‌بودن دستمزد، در جست‌وجوی کار دیگر بودن.

   در چنین شرایطی طراحی جدید ساختار سازمانی، دخالت مستقیم مدیران ارشد را طلب می‌کند. اینکار باید همراه با شناخت دقیق عوامل بحرانی موفقیت باشد و دارای مشخصات: سیستماتیک، کل‌نگر، آموزش‌گرا، گفت‌وگو محور، همراه با صبر و حوصله فراوان، با هدف ایجاد درک مشترک همگانی، با اجتناب از هراس‌افکنی‌های بی‌مورد، مطالعه ارزیابی دوره‌های گذشته، بررسی دوباره اهداف استراتژیک و اهداف کمی، تجدیدنظر در چارت سازمانی و پست‌ها، مطالعات کارسنجی، بازنگری و اصلاح فرآیندها، تعیین شاخص‌های کلیدی عملکرد باشد تا بهینه‌سازی فرآیندهای اجرایی منطبق بر اهداف سازمان و آخرین تغییرات محیط داخل و خارج آن باشد. اثربخشی آنها را با اشراف کامل بر محیط درون و بیرون سازمان و اطلاعات ذی‌نفعان بیشتر کند. سرعت جریان گردش اطلاعات، پویایی، ارتباطات و یکپارچگی درونی سازمان را تقویت کند.

   آموزش‌های ادواری، ایجاد و تقویت جلسات عمومی بحث و گفت‌وگو پیرامون فعالیت موسسه همراه با تمرکز بر تصمیم‌گیری‌های مدیران، سرمایه، امکانات، توانمندی‌ها، ماشین‌آلات و افزایش توانمندی‌های موسسه را تامین می‌کند.

    هدایت اصلاحات برنامه‌ریزی شده ساختار سازمان باید برای انطباق با موضوع فعالیت و اهداف و ماموریت‌های تعریف شده، تفکیک مسوولیت تمام افراد، چابک شدن سازمان، بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری و سودآوری و تشدید نظارت بر آن را با روش‌های مشخصی تعریف کند. در این رویکرد توجه اصلی به توانمندی‌ها و نقاط قوت کارکنان موجود و تلاش در جهت تقویت آن است نه تمرکز بر نقاط ضعف و بی‌کفایتی آنها. هرگونه سهل‌انگاری یا عملیات اصلاحی را در محدوده تغییرات فردی کارکنان و چارت سازمان دانستن، موسسه را در معرض ریسک بروز بحران‌های فراگیر به‌خصوص از دست دادن کارکنان کلیدی و متخصص قرار خواهد داد.

   برای اصلاح ساختارسازمان باید عوامل موثر در قابلیت‌ها و مزیت‌های رقابتی موسسه شناسایی می‌شوند که عبارتند از: توانایی‌های نوآورانه، قیمت تمام‌شده پایین، کیفیت بالای خدمات، ارزیابی سریع بازار سپس عکس‌العمل سریع، هوشمندی رقابتی، مهارت‌های تجاری، تبلیغات متناسب با بخش‌های مختلف مشتریان، کارآمدی نیروی انسانی و رفتار مثبت سازمانی آنها، اثربخشی تجارب مدیران، برندینگ برجسته، ارتباط خوب با تامین‌کنندگان مواد و مصالح و ماشین‌آلات، ارتباط موثر با مشتریان، افزایش سهم بازار و افزایش حاشیه سود.

   شروع اقدامات اجرایی با جلسات توجیهی و آموزش کارکنان شروع می‌شود. این جلسات تا زمان اطمینان از اینکه ابهامات همه مدیران و همه کارکنان رفع شده و استرس آنها از بین رفته است، باید ادامه داشته باشد.

   تعیین اجزای اقدامات هریک از واحدهای اجرایی و ابلاغ زمان‌بندی‌ها سپس جلسات توجیهی مدیران و روسا و سرپرستان و کارکنان موثر باید مرتبا تکرار شود. ارتقای نرم‌افزار یکپارچه اطلاعات مدیریت و به‌روز بودن لحظه‌ای اطلاعات ضروری است. حضور فعال و هدایت‌گرانه و امیدوار‌کننده و الهام‌بخش، شفاف‌سازی اهداف، ارتقای اطلاعات افراد موثر، تاکید بر مشارکت همگانی و اعلام نظرات باید توسط مدیران ارشد انجام شود. این‌کار کارآیی بیشتر کارکنان در اجرای اصلاحات، تشخیص سریع انحرافات و تنگناها و تنظیم اصلاحیه رفع تنگناها را در پی خواهد داشت.

   تصمیمات فوری مدیریت ارشد در مورد تقویت نقاط قوت و رفع نقاط ضعف در اثربخشی و کیفیت و کارآیی برنامه و کنترل موثر اجرای امور نقش مهمی خواهد داشت.

   اظهار احترام و قدردانی مدیران ارشد به سرمایه انسانی و قدردانی از آنها به‌ویژه نیروهای تخصصی، موثر، وفادار به شرکت و مورد اعتماد در همه رده‌ها با صدور تقدیرنامه‌ها، بذل تشویقات فراوان و انگیزه‌های مادی، تلاش کارکنان را برای اجرای برنامه به نهایت خواهد رساند.

   جذب کارکنانی که مثل دیگران فکر نمی‌کنند و دید متفاوت دارند باعث خواهند شد در هر شرایطی حتی در شرایط غیرممکن بتوان بهترین راه‌حل را پیدا کرد.

   در ماه‌های ابتدایی شروع اصلاحات، چالش‌های تداخل آن با اقدامات در روال عادی موسسه، برداشت‌های اشتباه کارگران و کارمندان حتی بعضی مدیران مجموعه، اختلال در اجرای اقدامات وجود خواهد داشت.  در کلیه این موارد، توجه و دقت و صبر و حوصله فراوان، اتکای به دانش و تجربیات طولانی مشاوران، حضور آگاهانه و امیدبخش در محل اجرا، اجتناب از هر گونه پیش‌داوری و اقدامات شتابزده و انعطاف‌های مناسب توسط مدیران ارشد برای پیشبرد برنامه ضروری است. تامین خلاقانه همه الزامات موجب ظهور و توسعه سازمان‌هایی خواهد شد که با ساختارهای سنتی سلسله مراتبی تفاوت‌های اساسی دارند. دقت در این الزامات به‌ویژه در پیشرفت موسسات استارت‌آپی بسیار اهمیت دارد.

   **نمونه‌های خلاق اصلاح ساختار سازمان در شرایط مختلف**

   در فرانسه قوانین جدید سال‌های ۹۰ میلادی، فعالیت کارخانه فرآورده‌های چوبی را به شدت محدود و غیرقابل توجیه کرد ولی مشاوران دولتی و بانکی پیشنهاد توسعه فعالیت مبتنی بر حفظ محیط‌زیست شامل حفظ بخش تحقیق و توسعه که در زمینه به‌کارگیری ازن برای رفع بوی ناخوشایند کارخانه چوب کار می‌کرد همراه با حفظ آزمایشگاه مجهز و سازماندهی مجدد کارکنان را دادند. موسسه با تولید دستگاه‌های تصفیه‌ هوا ازن برای رفع آلودگی‌های محیطی کارخانه‌های به‌سرعت شکوفا شد.

   یکی از محوری‌ترین موارد ضعف‌های مدیریتی شرکت‌ها، پراکندگی فعالیت‌های جدا از فعالیت‌های اصلی موسسه است. باید همه فعالیت‌های غیراصلی حذف یا برون‌سپاری شوند. بدیهی است که کارخانه لبنیات یا شرکت پیمانکاری نباید وارد حمل تخصصی لبنیات، مصالح و ... شود وگرنه بخشی از سود فعالیت اصلی در هزینه مدیریت نشده حمل پنهان می‌شود و سودآوری شرکت را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. برون‌سپاری حمل‌ونقل به شرکت‌های حمل، هزینه کمتری خواهد داشت.

   در شرایط بحران ویروس کرونا نیز ضروری است موسسات اقتصادی به رکود فعالیت تن ندهند بلکه با هوشمندی، فعالیت‌ها را بر الزامات جدید اقتصادی، منطبق و تهدید را به فرصت اقتصادی تبدیل کنند.

   مدیران ‌هوشمند کارخانه‌های زیر، خلاقیت انعطاف در اصلاح سریع ساختار با هدف فرار از رکود ایام کرونا را به‌خوبی نشان می‌دهند:

   کارخانه نوشابه به تولید ضدعفونی‌کننده تبدیل شد، تولیدکننده جارو برقی به سرعت به ساخت دستگاه‌های تنفس مصنوعی روی آورد، موسسه تولید سکه‌های یادگاری و کلکسیونی با شیوع کرونا به تولید طلق‌های پلاستیکی محافظ صورت برای کادر درمانی پرداخت، موسسه تولید کالاهای لوکسی چون عطرهای خاص، ژل ضدعفونی‌کننده با رایحه‌ای شیرین و خوشبو تولید کرد. شارپ، تولیدکننده بزرگ لوازم صوتی تصویری ظرف یک روز به تولید ماسک‌های پزشکی پرداخت، کارخانه تولید خودرو از پارچه صندلی خودرو، ماسک با کیفیت بالای پزشکی تولید کرد.  هنگام بحران‌های خاص مانند ویروس کرونا که ابعاد همه‌جانبه دارند، سرعت تامین الزامات انطباق ساختار سازمانی با شرایط خاص اهمیت اساسی دارد. ایجاد ساختار سازمانی منعطف منطبق بر دورکاری و ارتباطات مجازی برای کاهش تماس افراد، استفاده از آخرین تکنولوژهای ارتباطی، ایجاد الگوهای محکم و فرهنگ نوین کاری، محدود کردن افراد تحت سرپرستی یک نفر به حداکثر ۱۰ نفر، ایجاد چند دفتر کوچک در نقاطی که بیشترین کارکنان در آنجا ساکن هستند، ایجاد گروه‌های پشتیبانی موقت احتیاطی برای مواقعی که تعداد زیادی از کارکنان در رده‌های مختلف بیمار شوند، ایجاد شرایط کاری کم‌خطرتر برای حفاظت کارکنان کلیدی و متخصص از خطر بیماری، آماده نگه‌داشتن نیروهای موقت آماده به‌کار برای برنامه‌های منعطف تولید منطبق با نوسانات سناریوهای آتی بحران، ایجاد یا به‌روز‌رسانی‌های کانال‌های ارتباط موبایلی بین کارکنان یک موسسه بدون نیاز به هزینه اپراتور کشوری، جابه‌جایی سریع کارکنان از شرکت دچار رکود موقت به شرکت‌های دیگر هلدینگ که موقتا دچار افزایش فعالیت شده‌اند و افزایش کیفیت ارتباط شفاف مدیران با تمام لایه‌های کارکنان ضروری است. شناسایی و رفع سریع موانع قانونی جدید پیش آمده برای موسسات و روابط کار، به‌کارگیری روش‌های جدید اشتغال و کاریابی، حمایت قانونی و اختصاص تسهیلات و یارانه ویژه برای شرکت‌های برخوردار از تعالی سازمانی بالاتر، از جمله تامین این الزامات توسط دولت است. بخش IT به‌عنوان بازوی اساسی واحدهای بازاریابی و تبلیغات و فروش باید فعالیت برای استفاده از ظرفیت‌های فضای مجازی جهت توسعه فعالیت‌های بازاریابی و تبلیغات هوشمند را تشدید و برای گسترش کمی مشتریان و رابطه هوشمند با تمام ذینفعان موسسه در سطح کشور اقدامات جدی انجام دهد. سهولت و روانی ارتباطات هوشمند بسیار اهمیت دارد. هنوز نظر قطعی در مورد آینده نزدیک نمی‌توان داد ولی باید امیدوار باشیم در شرایط کنونی پیروزی در چالش مقابله با بحران ویروس کرونا، انعطاف‌پذیری موسسات و درجه هوشمندی و مهارت‌های مدیریتی مدیران را افزایش و آنها را برای روبه‌رو شدن با شرایط پیچیده آینده اقتصاد جهانی، قوی‌تر از قبل کرده باشد. واقعیت این است که این تجربه برای همیشه همه مردم دنیا را بسته به شرایط آنها، تغییر داده است.

   ### 23 **[HTML] [بازنمایی ساختار سازمانی مدرسه در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران](https://jsa.uok.ac.ir/article_61263.html)**

   ابوترابی, سیده بهاره, حسینقلی زاده, رضوان, مهرام - مدیریت مدرسه, 2019 - jsa.uok.ac.ir‏

   … ازاین‌رو، انجام تغییرات و **اصلاحات** در **ساختار** و محتوای آموزش‌وپرورش و انطباق آن با شرایط … مزیت دیگر  
   **ساختار** شبکه‌ای در بستر فناوری اطلاعات و ارتباطات، کاهش شکاف دیجیتالی بین مناطق … قانون مداری:  
   تسهیلات قانونی برای تعمیق ارزش‌ها و **اصلاح** قوانین **ساختار** متناسب با مأموریت جدید …

   [تمام نسخه‌های 4](https://scholar.google.com/scholar?cluster=16616922201452279534&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**تحلیلی بر بازآفرینی پارادایم ساختار در چابکی سازمانی**](http://tadbir.imi.ir/browse.php?a_id=3898&slc_lang=fa&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1)

   عباس‌زاده کاردر, روزبه, استوار - ماهنامه علمی-آموزشی تخصصی مدیریت تدبیر, 2018 - tadbir.imi.ir‏

   … **سازمان‌ها** جهت چابک‌سازی مجموعه‌ خود پارادایم‌های مختلفی را به کار بسته‌اند؛ بر تئوری‌های مبتنی بر  
   توسعه منابع … تمرکز نموده و توسعه درون‌زای سازمان در جهت توسعه نوآوری، خلاقیت و ارزش‌های **سازمانی** را  
   پیش … که در **سازمان‌های** جوامع در حال توسعه همچنان مهجور مانده عدم توجه به **اصلاح** **ساختار** سازمان و …

   [تمام نسخه‌های 2](https://scholar.google.com/scholar?cluster=8612354980949648366&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**طراحی الگوی کلان ساختار سازمانی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری جمهوری اسلامی ایران**](http://tadbir.imi.ir/browse.php?a_id=1177&sid=1&slc_lang=fa&ftxt=0)

   اعرابی, دهقان, نبی‌الله - ماهنامه علمی-آموزشی تخصصی مدیریت تدبیر, 2013 - tadbir.imi.ir‏

   … چارچوب نظری تحقیق مبتنی بر الگوی طراحی **ساختار** **سازمانی** ریچارد ال دفت می‎باشد که متناسب با  
   شرایط و اقتضائات تحقیق **اصلاح** و بومی شده است.روش‎شناسی این تحقیق بر مبنای ماهیت و اهداف  
   تحقیق از نوع توصیفی و بر مبنای استراتژی تحقیق مورد استفاده، تحقیق عملی (اقدام پژوهی …

   [تمام نسخه‌های 2](https://scholar.google.com/scholar?cluster=5520795214097013066&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [[PDF] nlai.ir](https://iranjournals.nlai.ir/bitstream/handle/123456789/566640/F2012DB75178BF122B92011FE67C6FF5.pdf?sequence=-1&isAllowed=y)

   [**تدوین شاخص‌های مناسب برای تعیین ساختار هولدینگ بررسی موردی: هولدینگ سرمایه‌گذاری صباجهاد**](https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/566640)

   منوریان, پارسا, محمودی, رزی - … علمی-پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه, 2011 - iranjournals.nlai.ir‏

   Page 1. هرﺎﻤﺷ 77 ، ﺋﺎﭘ ﻴﺰ 1390 وﺪﺗ ﻳ ﺺﺧﺎﺷ ﻦ ﺎﻫ ي اﺮﺑ ﺐﺳﺎﻨﻣ ي ﻌﺗﻴ ﻴ ﮓﻨﻳﺪﻟﻮﻫ رﺎﺘﺧﺎﺳ ﻦ ﺳرﺮﺑ ﻲ درﻮﻣ  
   ي: ﮓﻨﻳﺪﻟﻮﻫ ﻪﻳﺎﻣﺮﺳ راﺬﮔ ي دﺎﻬﺟﺎﺒﺻ نﺎﻳرﻮﻨﻣ سﺎﺒﻋ ﺎﺳرﺎﭘ ﺰﻳوﺮﭘ زر ي دﻮﻤﺤﻣ ي رد ﻳ ﺖﻓﺎ :06/02/ 1390 ﺬﭘ  
   ﻳ شﺮ :27/04/ 1390 تﺪﻣ ﻪﺑ حﻼﺻا ياﺮﺑ ﻪﻟﺎﻘﻣ 26 ﺖﺳا هدﻮﺑ ناروآﺪﻳﺪﭘ دﺰﻧ زور هﺪﻴﻜﭼ …

   [تمام نسخه‌های 4](https://scholar.google.com/scholar?cluster=1240714580721895952&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**خصوصی سازی و اصلاح ساختار ورزش قهرمانی در کشور**](https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/6400/32/text)

   رضوی, ‌سید‌محمد‌حسین - حرکت, 2006 - noormags.ir‏

   … تحقیق زمینه‌یابی است،نظرهای مدیران ورزش کشور در مورد موضوع تحقیقدر خصوص تعدیل **ساختاری**  
   از طریق … و بین دیدگاه آنان اختلاف معنی‌داری وجودنداشته است(0/269 P )و همگی در **اصلاح** **ساختار** خواستار  
   تمرکززدایی نظام اداری،کنترلبیشتر منابع،بازسازی **سازمانی**،حذف کارکنان …

   [تمام نسخه‌های 2](https://scholar.google.com/scholar?cluster=1511422900772869921&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**خصوصي سازي و اصلاح ساختار ورزش قهرماني در كشور**](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=50024)

   رضوي سيدمحمدحسين - sid.ir‏

   … عنوان مقاله: خصوصي سازي و **اصلاح** **ساختار** ورزش قهرماني در كشور … هدف اين پژوهش بررسي ديدگاه مديران  
   ارشد بخش تربيت بدني در فرآيند خصوصي سازي و تعديل **ساختار** ورزش قهرماني … تحقيق زمينه يابي  
   است، نظرهاي مديران ورزش كشور در مورد موضوع تحقيق در خصوص تعديل **ساختاري** از طريق …

   [**تطابق اهداف ابتدایی و ساختار سازمانی فعلی در نظام ارائه مراقبت بهداشتی اولیه در ایران: مطالعه‌ی مروری نظام‌مند**](https://payavard.tums.ac.ir/browse.php?a_id=5873&sid=1&slc_lang=fa)

   زنگنه بایگی, سیدین, سیدحسام… - مجله پیاورد …, 2016 - payavard.tums.ac.ir‏

   … زمینه و هدف: در سالهای اخیر، **اصلاحات** نظام سلامت ایران در حوزه بهداشتی در قالب … بالادستی و قوانین  
   تقسیم شده‌اند، نتایج به دست آمده نشان‌دهنده اثربخشی پایین **ساختار** **سازمانی** نظام ارائه … اغلب مطالعات،  
   به **اصلاح** **ساختار** **سازمانی** موجود، متناسب با اهداف کلان و راهبردهای نظام سلامت توصیه کرده‌اند …

   [تمام نسخه‌های 2](https://scholar.google.com/scholar?cluster=11297925170409668311&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**واکاوي مولفه هاي ساختار سازماني دانشگاه هاي علوم پزشکي در گذار به دانشگاه نسل سوم**](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=487056)

   رئيسون محمدرضا, عباس پور عباس, رحيميان حميد… - sid.ir‏

   … هدف از اين مطالعه، شناسايي مؤلفه هاي **ساختاري** دانشگاه هاي علوم پزشکي در گذار به دانشگاه … ها: تعداد  
   42 مقاله مرتبط با موضوع؛ مؤلّفه هاي رسميت، پيچيدگي و تمرکز در **ساختار** **سازماني** دانشگاه ها … توجه  
   قرار داده اند و اغلب اين مطالعات به منظور ارتقاي اثربخشي، **اصلاح** **ساختار** **سازماني** موجود متناسب …

   [**بررسی رابطه ساختار سازمانی و اثربخشی در نهادهای اجتماعی ایران (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران)**](https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/95805/69/image)

   مالکی, ‌مجتبی, اسدی‌فارسانی, میرزایی, ‌سمیه… - پژوهشهای جدید در مدیریت …, 2018 - noormags.ir‏

   … در نتیجه **اصلاح** **ساختار** **سازمانی** و حرکت به سمت ارائه یک مدل طراحی **ساختار**، ره آرود تحقیق حاضر  
   در سال ١٣٩٧ است. Machine summary: نتايج حاکي از آن است که بين **ساختار** **سازماني** و اثربخشي  
   در کميته امداد استان تهران رابطه مثبت وجود دارد به طوري که نتايج تحليل هاي آماري بدست آمده …

   [**بررسي رابطه بين سبک رهبري تحولي، ساختار سازماني و جو سازماني با خلاقيت سازماني**](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=242101)

   افشاري علي, ارشدي نسرين - sid.ir‏

   … از معناداري کليه مسيرهاي غير مستقيم و بي معنا بودن مسيرهاي مستقيم رهبري تحول آفرين به خلاقيت  
   کارکنان، **ساختار** **سازماني** به خلاقيت کارکنان و جو **سازماني** خلاقانه به خلاقيت کارکنان بود. نتيجه  
   گيري: شاخص هاي برازندگي الگويابي معادلات **ساختاري** برازش مناسب الگوي **اصلاح** شده را …

   **[HTML] [The standards of professionalism in nursing: the nursing instructors' experiences‏](http://ebcj.mums.ac.ir/article_2392_426.html?)**

   M Ravani Pour, Z Vanaki, L Afsar… - Evidence Based Care, 2014‏ - ebcj.mums.ac.ir‏

   … empowerment, ethics and professional commitment, resources and structure, and **correction**  
   of social … انجام **اصلاحات** لازم در برنامه آموزشی پرستاری باید بستر لازم برای آموزش بالینی … حرفه‌ای  
   شدن پرستاری تحت مضامین مشخص توانمندی‌های فردی-حرفه‌ای، **اصلاح** **ساختار** **سازمانی**، اخلاق و …

   [بیان شده در 64 یافته](https://scholar.google.com/scholar?cites=11379785291702243152&as_sdt=2005&sciodt=0,5&hl=fa) [مقالات مرتبط](https://scholar.google.com/scholar?q=related:UI8gHG4e7Z0J:scholar.google.com/&scioq=%D8%A7%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD+%D8%B3%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D8%A7%D8%B1+%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86%DB%8C&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1) [تمام نسخه‌های 3](https://scholar.google.com/scholar?cluster=11379785291702243152&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [[PDF] sid.ir](https://www.sid.ir/FA/VEWSSID/J_pdf/6002413920205.pdf)

   [**بررسي تاثير ساختار سازماني بر فرهنگ سازماني (مورد مطالعه: صنايع فلزي شهر صنعتي کاوه)**](https://www.sid.ir/fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=217054)

   شوقي بهزاد, آقاجاني طهمورث - sid.ir‏

   Page 1. www.SID.ir Archive of SID ّمک تاعلاطم ی دم رد یری ،ت لاس مراهچ هرامش ، مود - ناتسبات 1392 -  
   صص 96 - 79 سررب ی ثأتی ر نامزاس راتخاس ی نامزاس گنهرف رب ی انص :هعلاطم دروم( یع زلف ی تعنص  
   رهش ی )هواک قوش دازهب ی 1 راتی خ ردی تفا : 16 /2/ 1391 ناجاقآ ثرومهط ی 2 خیرات شریذپ …

   [[PDF] scu.ac.ir](https://psychac.scu.ac.ir/article_15586_ded4a4ff25be57b0c3a6e739a7e13725.pdf)

   [**طراحی وآزمون الگویی از روابط بین عوامل فردی، گروهی و سازمانی با خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (منطقه آغاجاری)**](http://psychac.scu.ac.ir/article_15586.html)

   افشاری, علی, نعامی, عبدالزهرا, ارشدی, هاشمی… - مجله دست آوردهای روان …, 2014 - psychac.scu.ac.ir‏

   Page 1. ﻪﻟﺎﻘﻣ ﺖﻓﺎﯾرد ﺦﯾرﺎﺗ : 20 / 04 / 92 ﻪﻟﺎﻘﻣ ﯽﺳرﺮﺑ ﺦﯾرﺎﺗ : 24 / 04 / 92 ﻪﻟﺎﻘﻣ شﺮﯾﺬﭘ ﺦﯾرﺎﺗ : 28 / 07 / 92 ناور  
   يﺎﻫدروآ ﺖﺳد ﻪﻠﺠﻣ ﯽﺘﺧﺎﻨﺷ ) ناور و ﯽﺘﯿﺑﺮﺗ مﻮﻠﻋ ﯽﺳﺎﻨﺷ ( ،زاﻮﻫا ناﺮﻤﭼ ﺪﯿﻬﺷ هﺎﮕﺸﻧاد نﺎﺘﺴﻣز و ﺰﯿﯾﺎﭘ 1393 هرود لﺎﺳ ،مرﺎﻬﭼ  
   ي 21 هرﺎﻤﺷ ، ي 2 ص ص : 64 - 45 و ﯽﺣاﺮﻃ ﯽﯾﻮﮕﻟا نﻮﻣزآ و ﯽﻫوﺮﮔ ،يدﺮﻓ ﻞﻣاﻮﻋ ﻦﯿﺑ ﻂﺑاور زا …

   [تمام نسخه‌های 3](https://scholar.google.com/scholar?cluster=12780193403834905564&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده**](https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/39188/42/text)

   فتحی, ‌رقیه - کار و جامعه, 2010 - noormags.ir‏

   … این نوع از یادگیری،هنگامی روی‌ می‌دهد که اعضای سازمان از طریق کشف خطاها و **اصلاح** آنها به … حسین  
   صفرزاده،پیام پویا،چاپ اول،ص 385 اما عوامل بسیاری در قابلیت یادگیری **سازمانی** اهمیت دارند که‌ از  
   جمله این عوامل می‌توان به دو عامل زیر اشاره کرد: 1-عوامل تسهیل‌کننده‌1:نمایانگر **ساختار** و فرایندهای …

   [**آثار ساختار سازمانی و ویژگی های شغل بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی**](https://www.noormags.ir/view/en/articlepage/70497/163/text)

   رحمان‌سرشت, علیزاده, عبداللهی, ‌هادی - پژوهش های مدیریت در ایران, 2016 - noormags.ir‏

   … با توجه به نتایج پژوهش ، به منظور **اصلاح** **ساختار** **سازمانی** ، با تمرکز بر ارتقای سطح  
   ویژگی های شغلی کارکنان و درنهایت تقویت رضایت شغلی و تعهد **سازمانی** آنها، پیشنهادهای  
   زیر به **سازمانها** و به طور خاص به سازمان مورد مطالعه ارائه می شود: ١ …

   [[PDF] farhangeilam.ir](http://www.farhangeilam.ir/article_16231_34700bf94585749be7ef67136dba3d17.pdf)

   [**بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی شهرستان ایلام)**](http://www.farhangeilam.ir/article_16231.html?lang=fa)

   نمامیان, [امامی](https://scholar.google.com/citations?user=UBypdMgAAAAJ&hl=fa&oi=sra), لطیف - فصلنامه علمی فرهنگ ایلام, 2016 - farhangeilam.ir‏

   Page 1. .نامزاس ،ینامزاس راتخاس ،ینامزاس درکلمع ،تاعلاطا یروانف :یدیلک ناگژاو ریغتم شقن  
   نییبت اب ینامزاس درکلمع رب تاعلاطا یروانف ریثأت یسررب ینامزاس راتخاس یجنایم )ملایا  
   ناتسرهش یلم کناب نانکراک :هعلاطم دروم( 1 یماما فیطل 2نایمامن دیشرف هدیکچ …

   [تمام نسخه‌های 3](https://scholar.google.com/scholar?cluster=13760409193659313588&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [[PDF] nlai.ir](https://iranjournals.nlai.ir/bitstream/handle/123456789/398090/C927BA22CF6D77284A3BF2D1D24226D5.pdf?sequence=-1)

   [**نوع‌شناسی ساختار سازمانی، عاملی مؤثر در اثربخشی سازمانی**](https://iranjournals.nlai.ir/handle/123456789/398090)

   صادقی, محتشمی - فصلنامه علمی توسعه **سازمانی** پلیس - iranjournals.nlai.ir‏

   Page 1. يقداص ، بنيز و يمشتحم اضر ( 1931 « .) عون ،ينامزاس راتخاس يسانش ينامزاس يشخبرثا  
   رد رثؤم يلماع ،» سيلپ ينامزاس ةعسوت ، رامش ة11 ، صص 11- 52 عون‌ ینامزاس‌یشخبثرا‌در‌ثرؤم‌یلماع‌،  
   ینامزاس‌راتخاس‌یسانش يقداص بنيز \* ، يمشتحم اضر \*\* :هديکچ …

   [**ضرورت تجديد ساختار سازماني بخش مديكال ركورد در بيمارستانهاي ايران**](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=70205)

   مقدسي حميد, حسيني اعظم السادات, شيخ طاهري عباس - sid.ir‏

   … مديكال ركورد در بيمارستانهاي ايران متناسب با مفاهيم مديريت اطلاعات مراقبت بهداشتي طراحي نشده  
   است، و از طرفي، در بيمارستانهاي ايران حوزه هاي قدرتمندي براي اوليه خدمات جامع مديريت اطلاعات وجود  
   ندارد؛ از اينرو ضروري به نظر مي رسد كه **ساختار** **سازماني** اين بخش بازنگري و **اصلاح** شده و …

   [[PDF] tbzmed.ac.ir](http://dspace.tbzmed.ac.ir/xmlui/bitstream/handle/123456789/60138/Rastgou-Leila.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

   [**بررسی شرایط روانی اجتماعی محیط کار و ارتباط آن با ابعاد ساختار سازمانی در کادر پرستاری بیمارستان های شهر اردبیل**](http://dspace.tbzmed.ac.ir/xmlui/handle/123456789/60138)

   راستگو - dspace.tbzmed.ac.ir‏

   Page 1. أ اد زيربت ينامرد يتشادهب تامدخو يكشزپ مولع هاگشن تشادهب هدكشناد یمونوگرا دشرا  
   یسانشراک هجرد تفايرد تهج همان ناياپ :ناونع راتخاس داعبا اب نآ طابترا و راک طیحم يعامتجا يناور  
   طيارش يسررب لیبدرا رهش یاه ناتسرامیب یراتسرپ رداک رد ينامزاس :شراگن وگتسار لایل …

   [مقالات مرتبط](https://scholar.google.com/scholar?q=related:NziI4POBHw8J:scholar.google.com/&scioq=%D8%A7%D8%B5%D9%84%D8%A7%D8%AD+%D8%B3%D8%A7%D8%AE%D8%AA%D8%A7%D8%B1+%D8%B3%D8%A7%D8%B2%D9%85%D8%A7%D9%86%DB%8C&hl=fa&as_sdt=0,5&as_vis=1)

   [**نقش عوامل درون سازمانی در پیاده سازی نظام بودجه ریزی عملیاتی: رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری (مورد مطالعه: شهرداری تهران)**](https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=550603)

   حیدری علی, امیری مجتبی, جمور حسین - sid.ir‏

   … از ضرورت های **اصلاح** **ساختار** اقتصادی شهرداری ها، **اصلاح** و تغییر روش بودجه … این پژوهش از نظر ماهیت  
   کیفی-کمی و از بعد هدف، کاربردی می باشد. در مرحله شناسایی عوامل، از روش تحلیل محتوا و در مرحله  
   دسته بندی عوامل شناخته شده، از ابزار مدل سازی **ساختاری** تفسیری استفاده شده است … [↑](#footnote-ref-2)
3. **تفسير نمونه    ج‏9    205**

   [سوره هود (11): آيات 87 تا 90]

   قالُوا يا شُعَيْبُ أَ صَلاتُكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرُكَ ما يَعْبُدُ آباؤُنا أَوْ أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوالِنا ما نَشؤُا إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ الرَّشِيدُ (87) قالَ يا قَوْمِ أَ رَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُ عَلى‏ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَ رَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقاً حَسَناً وَ ما أُرِيدُ أَنْ أُخالِفَكُمْ إِلى‏ ما أَنْهاكُمْ عَنْهُ إِنْ أُرِيدُ إِلاَّ الْإِصْلاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَ ما تَوْفِيقِي إِلاَّ بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَ إِلَيْهِ أُنِيبُ (88) وَ يا قَوْمِ لا يَجْرِمَنَّكُمْ شِقاقِي أَنْ يُصِيبَكُمْ مِثْلُ ما أَصابَ قَوْمَ نُوحٍ أَوْ قَوْمَ هُودٍ أَوْ قَوْمَ صالِحٍ وَ ما قَوْمُ لُوطٍ مِنْكُمْ بِبَعِيدٍ (89) وَ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي رَحِيمٌ وَدُودٌ (90)

   ترجمه:

   87- گفتند: اى شعيب آيا نمازت تو را دستور مى‏دهد كه ما آنچه را پدرانمان مى‏پرستيدند ترك گوئيم؟ و آنچه را ميخواهيم در اموالمان انجام ندهيم؟ تو مرد بردبار و رشيدى هستى؟.

   88- گفت: اى قوم من! هر گاه من دليل آشكارى از پروردگارم داشته باشم و رزق خوبى بمن داده باشد (آيا مى‏توانم بر خلاف فرمان او رفتار كنم؟) من هرگز

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 206

   نمى‏خواهم چيزى كه شما را از آن باز مى‏دارم خودم مرتكب شوم، من جز اصلاح تا آنجا كه توانايى دارم نمى‏خواهم، و توفيق من جز به خدا نيست، بر او توكل كردم و به سوى او باز گشتم.

   89- و اى قوم من! دشمنى و مخالفت با من سبب نشود كه شما بهمان سرنوشتى كه قوم نوح يا قوم هود يا قوم صالح گرفتار شدند گرفتار شويد، و قوم لوط از شما چندان دور نيست.

   90- از پروردگار خود آمرزش بطلبيد و به سوى او باز گرديد كه پروردگارم مهربان و دوستدار (بندگان توبه كار) است.

   تفسير: منطق بى‏اساس لجوجان.

   اكنون ببينيم اين قوم لجوج در برابر اين نداى مصلح آسمانى چه عكس- العملى نشان داد.

   آنها كه بتها را آثار نياكان و نشانه اصالت فرهنگ خويش مى‏پنداشتند و از كم فروشى و تقلب در معامله سود كلانى مى‏بردند، در برابر شعيب چنين گفتند:

   اى شعيب! آيا اين نمازت به تو دستور مى‏دهد كه ما آنچه را" پدرانمان مى‏پرستيدند ترك گوئيم"؟! (قالُوا يا شُعَيْبُ أَ صَلاتُكَ تَأْمُرُكَ أَنْ نَتْرُكَ ما يَعْبُدُ آباؤُنا).

   و يا آزادى خود را در اموال خويش از دست دهيم و نتوانيم به دلخواهمان در اموالمان تصرف كنيم"؟ (أَوْ أَنْ نَفْعَلَ فِي أَمْوالِنا ما نشاء).

   " تو كه آدم بردبار. پر حوصله و فهميده‏اى"، از تو چنين سخنانى بعيد است! (إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ الرَّشِيدُ).

   در اينجا اين سؤال پيش مى‏آيد كه چرا آنها روى" نماز" شعيب تكيه كردند؟.

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 207

   بعضى از مفسران گفته‏اند، اين به دليل آن بوده كه شعيب بسيار نماز مى‏خواند و به مردم مى‏گفت: نماز انسان را از كارهاى زشت و منكرات باز مى‏دارد، ولى جمعيت نادان كه رابطه ميان نماز و ترك منكرات را درك نمى‏كردند، از روى مسخره به او گفتند: آيا اين اوراد و حركات تو فرمان به تو مى‏دهد كه ما سنت نياكان و فرهنگ مذهبى خود را زير پا بگذاريم، و يا نسبت به اموالمان مسلوب الاختيار شويم؟!.

   بعضى نيز احتمال داده‏اند كه" صلاة" اشاره به آئين و مذهب است، زيرا آشكارترين سمبل دين نماز است.

   بهر حال اگر آنها درست انديشه مى‏كردند، اين واقعيت را در مى‏يافتند كه نماز حس مسئوليت و تقوا و پرهيزكارى و خدا ترسى و حقشناسى را در انسان زنده مى‏كند، او را به ياد خدا و به ياد دادگاه عدل او مى‏اندازد، گرد و غبار خودپسندى و خودپرستى را از صفحه دل او مى‏شويد، و او را از جهان محدود و آلوده دنيا به جهان ما وراء طبيعت به عالم پاكيها و نيكيها متوجه مى‏سازد، و به همين دليل او را از شرك و بت پرستى و تقليد كوركورانه نياكان و از كم‏فروشى و انواع تقلب باز مى‏دارد.

   سؤال ديگرى كه در اينجا پيش مى‏آيد اين است كه آيا آنها جمله‏ إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ‏ الرَّشِيدُ:" تو مرد عاقل و فهميده و بردبارى" را از روى واقعيت و ايمان مى‏گفتند و يا به عنوان مسخره و استهزاء؟.

   مفسران هر دو احتمال را داده‏اند، ولى با توجه به تعبير استهزاءآميزى كه در جمله قبل خوانديم (جمله‏ أَ صَلاتُكَ تَأْمُرُكَ‏) چنين به نظر مى‏رسد كه اين جمله را از روى استهزاء گفتند، اشاره به اينكه آدم حليم و بردبار كسى است كه تا مطالعه كافى روى چيزى نكند و به صحت آن اطمينان پيدا ننمايد، اظهار نمى‏نمايد، و آدم رشيد و عاقل كسى است كه سنتهاى يك قوم را زير پا

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 208

   نگذارد، و آزادى عمل را از صاحبان اموال، سلب نكند، پس معلوم مى‏شود، نه مطالعه كافى دارى و نه عقل درست و نه انديشه عميق، چرا كه عقل درست و انديشه عميق ايجاب مى‏كند انسان دست از روش نياكان خود برندارد و آزادى عمل را از كسى سلب نكند!. اما شعيب در پاسخ آنها كه سخنانش را حمل بر سفاهت و دليل بر بيخردى گرفته بودند" گفت: اى قوم من! (اى گروهى كه شما از منيد و من هم از شما، و آنچه را براى خود دوست مى‏دارم براى شما هم مى‏خواهم) هر گاه خداوند دليل روشن و وحى و نبوت به من داده باشد و علاوه بر اين روزى پاكيزه و مال بقدر نياز بمن ببخشد، آيا در اين صورت، صحيح است كه من مخالفت فرمان او كنم و يا نسبت به شما قصد و غرضى داشته باشم و خير خواهتان نباشم؟!" (قالَ يا قَوْمِ أَ رَأَيْتُمْ إِنْ كُنْتُ عَلى‏ بَيِّنَةٍ مِنْ رَبِّي وَ رَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقاً حَسَناً).

   شعيب با اين جمله مى‏خواهد بگويد من در اين كار تنها انگيزه معنوى و انسانى و تربيتى دارم، من حقايقى را مى‏دانم كه شما نمى‏دانيد و هميشه انسان دشمن چيزى است كه نمى‏داند.

   جالب توجه اينكه در اين آيات تعبير يا قَوْمِ‏ (اى قوم من) تكرار شده است، به خاطر اينكه عواطف آنها را براى پذيرش حق بسيج كند و به آنها بفهماند كه شما از من هستيد و من هم از شما (خواه قوم در اينجا به معنى قبيله باشد و طايفه و فاميل، و خواه به معنى گروهى كه او در ميان آنها زندگى مى‏كرد و جزء اجتماع آنها محسوب مى‏شد).

   سپس اين پيامبر بزرگ اضافه مى‏كند" گمان مبريد كه من مى‏خواهم شما را

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 209

   از چيزى نهى كنم ولى خودم به سراغ آن بروم" (وَ ما أُرِيدُ أَنْ أُخالِفَكُمْ إِلى‏ ما أَنْهاكُمْ عَنْهُ‏).

   به شما بگويم كم فروشى نكنيد و تقلب و غش در معامله روا مداريد، اما خودم با انجام اين اعمال ثروتى بيندوزم و يا شما را از پرستش بتها منع كنم اما خود در برابر آنها سر تعظيم فرود آورم، نه هرگز چنين نيست.

   از اين جمله چنين بر مى‏آيد كه آنها شعيب را متهم مى‏كردند كه او قصد سودجويى براى شخص خودش دارد، و لذا صريحا اين موضوع را نفى مى‏كند.

   سرانجام به آنها مى‏گويد:" من يك هدف بيشتر ندارم و آن اصلاح شما و جامعه شما است تا آنجا كه در قدرت دارم" (إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلاحَ مَا اسْتَطَعْتُ‏).

   اين همان هدفى است كه تمام پيامبران آن را تعقيب مى‏كردند، اصلاح عقيده اصلاح اخلاق، اصلاح عمل و اصلاح روابط و نظامات اجتماعى.

   و براى رسيدن به اين هدف" تنها از خدا توفيق مى‏طلبم" (وَ ما تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ‏).

   و به همين دليل براى انجام رسالت خود، و رسيدن به اين هدف بزرگ" تنها بر او تكيه مى‏كنم و در همه چيز به او باز مى‏گردم" (عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَ إِلَيْهِ أُنِيبُ‏).

   براى حل مشكلات، با تكيه بر يارى او تلاش مى‏كنم، و براى تحمل شدائد اين راه، به او باز مى‏گردم. سپس آنها را متوجه به يك نكته اخلاقى مى‏كند و آن اينكه بسيار مى‏شود كه انسان به خاطر بغض و عداوت نسبت به كسى، و يا تعصب و لجاجت نسبت به چيزى، تمام مصالح خويش را ناديده مى‏گيرد، و سرنوشت خود را به دست فراموشى مى‏سپارد، به آنها مى‏گويد" اى قوم من! مبادا دشمنى و عداوت با من شما را به گناه‏

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 210

   و عصيان و سركشى وا دارد" (وَ يا قَوْمِ لا يَجْرِمَنَّكُمْ شِقاقِي‏).

   " مبادا همان بلاها و مصائب و رنجها و مجازاتهايى كه به قوم نوح يا قوم هود يا قوم صالح رسيد به شما هم برسد" (أَنْ يُصِيبَكُمْ مِثْلُ ما أَصابَ قَوْمَ نُوحٍ أَوْ قَوْمَ هُودٍ أَوْ قَوْمَ صالِحٍ‏).

   " حتى قوم لوط با آن بلاى عظيم يعنى زير و رو شدن شهرهايشان و سنگباران شدن از شما چندان دور نيستند" (وَ ما قَوْمُ لُوطٍ مِنْكُمْ بِبَعِيدٍ).

   نه زمان آنها از شما چندان فاصله دارد، و نه مكان زندگيشان و نه اعمال و گناهان شما از گناهان آنان دست كمى دارد!.

   البته" مدين" كه مركز قوم شعيب بود از سرزمين قوم لوط فاصله زيادى نداشت، چرا كه هر دو از مناطق شامات بودند، و از نظر زمانى هر چند فاصله داشتند اما فاصله آنها نيز آن چنان نبود كه تاريخشان به دست فراموشى سپرده شده باشد، و اما از نظر عمل هر چند ميان انحرافات جنسى قوم لوط و انحرافات اقتصادى قوم شعيب، ظاهرا فرق بسيار بود، ولى هر دو در توليد فساد، در جامعه و به هم ريختن نظام اجتماعى و از ميان بردن فضائل اخلاقى و اشاعه فساد با هم شباهت داشتند، به همين جهت گاهى در روايات مى‏بينم كه يك درهم ربا كه طبعا مربوط به مسائل اقتصادى است با زنا كه يك آلودگى جنسى است مقايسه شده است‏.

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 211

   و سرانجام دو دستور كه در واقع نتيجه تمام تبليغات پيشين او است به اين قوم گمراه مى‏دهد:

   نخست اينكه" از خداوند آمرزش بطلبيد" تا از گناه پاك شويد، و از شرك و بت پرستى و خيانت در معاملات بر كنار گرديد (وَ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ‏).

   " و پس از پاكى از گناه به سوى او باز گرديد" كه او پاك است و بايد پاك شد و به سوى او رفت (ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ‏).

   در واقع استغفار، توقف در مسير گناه و شستشوى خويشتن است و توبه بازگشت به سوى او است كه وجودى است بى‏انتها.

   و بدانيد گناه شما هر قدر عظيم و سنگين باشد، راه بازگشت به روى شما باز است" چرا كه پروردگار من، هم رحيم است و هم دوستدار بندگان" (إِنَّ رَبِّي رَحِيمٌ وَدُودٌ).

   " ودود" صيغه مبالغه از" ود" به معنى محبت است، ذكر اين كلمه بعد از كلمه" رحيم" اشاره به اين است كه نه تنها خداوند به حكم رحيميتش به بندگان گنهكار توبه كار توجه دارد بلكه از اين گذشته آنها را بسيار دوست مى‏دارد كه هر كدام از اين دو (رحم و محبت) خود انگيزه‏اى است براى پذيرش استغفار و توبه بندگان.

   تفسير نمونه، ج‏9، ص: 212

   [سوره هود (11): آيات 91 تا 93] [↑](#footnote-ref-3)
4. ابن‏عباس، عبدالله بن عباس، غريب القرآن فى شعر العرب، 1جلد، مؤسسة الكتب الثقافية - لبنان - بيروت، چاپ: 1، 1413 ه.ق. [↑](#footnote-ref-4)