



## An Analysis of the Concept of Mobilizing Resources and Facilities in Organizations from the Quranic Perspective\*

Abdulbaseer Sajadi\*

### Abstract

Organizations play a pivotal role as fundamental entities within human societies in the modern era. The remarkable proliferation and growth of organizations and administrations can be attributed to a combination of temporal and spatial factors, as well as the diverse requirements of human beings. Organizations significantly impact all facets of human existence, spanning the entirety of an individual's lifespan from infancy to old age. Achieving desired and optimal goals within organizations is contingent upon the presence of capable, competent, and skilled management. Effective management is crucial for ensuring the longevity, resilience, and sustained prosperity of organizations. Managers are crucial and vital contributors to the success, advancement, and sustainability of organizations. The success of organizations in a structured manner is contingent upon the effective mobilization of required resources and facilities. Organizations lack significance and purpose without the mobilization of material, spiritual, and value-based resources. This study employs a descriptive-analytical and inductive approach. The primary inquiry of this study pertains to the concept of mobilizing resources and facilities in organizations as articulated in the Quran. The results demonstrate that the Quran addresses the mobilization of resources, encompassing both material and spiritual resources necessary for organizations, through explicit, implicit, and obligatory references. The research outlines the significance of the most crucial elements identified in the study.

**Keywords:** Quran, Analysis, Mobilization of Resources, Management, Organization.

---

\*. Received: ۱۰/۰۳/۱۴۰۳ SH (۲۹/۰۵/۲۰۲۴ CE) and Accepted: ۰۵/۰۵/۱۴۰۳ SH (۲۵/۰۷/۲۰۲۴ CE).

\*. PhD Candidate in Quranic Sciences, Specialization in Management, Al-Mustafa International University, Quran and Hadith Higher Education Institute: Absajadi۱۳۶۸@gmail.com.



## واکاوی مفهوم بسیج منابع و امکانات در سازمان از منظر قرآن \*

عبدالصیر سجادی \*

### چکیده

در جهان معاصر «سازمان‌ها» رکن رکن و اصلی جوامع بشری هستند. شرایط مختلف زمانی و مکانی و نیازهای گوناگون انسان‌ها باعث ظهور و بروز و گسترش چشم‌گیر و روزافزون سازمان‌ها و ادارات گوناگون شده است. از نظر اهمیت سازمان‌ها، باید گفت که در تمام زندگی انسان امروزی از تولد تا دم مرگ، تأثیرگذاری دارند. و سازمان‌ها زمانی می‌توانند به اهداف و مقاصد مطلوب و مرغوب خود برسد که از مدیریتی توانمند، شایسته، کارداران و کار بلد برخوردار باشند. چون که «مدیریت» مهم‌ترین علت و عامل تداوم و حیات و استمرار موفقیت سازمان‌ها است. مدیران نقش اساسی و بی‌مانندی در بالندگی، شکوفایی و باروری سازمان‌ها دارند. آنچه که باعث موفقیت سازمان‌ها به صورت اصولی می‌شود فراهم نمودن منابع و امکانات مورد نیاز آن‌ها است. بدون بسیج منابع و امکانات مادی، معنوی، ارزشی، سازمان‌ها قالب بی‌معنایی نیستند. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی و روش استنتاجی، سامان یافته است. از این رو سؤال اصلی تحقیق این است که بسیج منابع و امکانات در سازمان از منظر قرآن چیست؟

یافته‌ها نشان می‌دهد که قرآن کریم به دلالت مطابقی، تضمینی و التزامی به بسیج منابع، اعم از منابع مادی و معنوی که مورد نیاز هر سازمان است اشاره نموده است و تحقیق پیشرو به مهم‌ترین آن‌ها که در پژوهش تبیین شده پرداخته است.

**واژگان کلیدی:** قرآن، واکاوی، بسیج منابع، مدیریت، سازمان.

\* تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۰ و تاریخ تأیید: ۱۴۰۳/۰۵/۰۵  
\* دانشجوی دکتری قرآن و علوم، گرایش مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، مجتمع آموزش عالی

قرآن و حدیث، [Absajadi1368@gmail.com](mailto:Absajadi1368@gmail.com)



## مقدمه

سازمان‌ها به صورت کلی از اصول اصلی و اساسی زندگی انسان مدرن امروزی هستند و «سازمان‌ها، مانند انسان‌ها، متولد می‌شوند، رشد می‌کنند، به بلوغ می‌رسند و در نهایت می‌میرند یا به سازمان‌های جدید و متفاوت تبدیل می‌شوند» (رابرت بی. لائو سن، حسن زاده، ۱۳۸۱، ص ۳۵۸). رسیدن به اهداف سازمان‌ها نیازمند مدیریت و تدبیرگری شایسته و به دور از فرسودگی و فرسایش می‌باشد. هر سازمانی برای شکوفایی، تعالی، بهبود در عملکرد و بازدهی، نیازمند به مجموعه‌ای از منابع و امکانات کافی و باکیفیت است، زیرا «عدم دسترسی به منابع کافی و باکیفیت می‌تواند آسیب جدی به اثربخشی کل سیستم وارد نماید. دسترسی به منابع از یک سو، مهم‌ترین عامل در توانمندسازی و نیروها بوده و از سوی دیگر، درجه موفقیت و عملکرد کل سازمان را تعیین می‌نماید». (نبی زاده و همکاران، ۱۴۰۲، ش ۹۲) در تحقیق حاضر، مفهوم و مؤلفه‌های بسیج منابع و امکانات در سازمان از منظر قرآن، در حد ظرفیت پژوهش، بررسی شده است. شناخت مؤلفه‌های بسیج منابع قرآن محور، از اهمیت بسیاری برخوردار است که بدون بسیج منابع و فراهم نمودن امکانات لازم، سازمان به شکوفایی نمی‌رسد. نکته‌ی با اهمیت دیگری در این راستا، مدیریت منابع و امکانات می‌باشد، زیرا «هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی کمک به عملکرد بهتر در سازمان برای نیل به اهداف سازمان است». (سعادت، ۱۳۸۹: ۷) بدون تحقق این امر مهم سازمان به اهداف و آرمان‌های خویش نخواهد رسید. از این رو است که با مدیریت هوشمندانه‌ای منابع و امکانات است که در سازمان بهره‌وری اتفاق می‌افتد.



## پیشینه

در مورد پیشینه عام مسئله، کتاب‌ها و مقاله‌هایی تألیف و تدوین شده است. به عنوان نمونه به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. کتاب، مدیریت منابع انسانی اثر اسفندیار سعادت (۱۳۸۹). ایشان پیرامون منابع انسانی مباحث خوبی را مطرح نموده است؛
۲. اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تألیف سید محمد مقیمی، در فصل ششم به بحث منابع انسانی از دیدگاه مدیریت اسلامی پرداخته است. (۱۳۹۰). در این کتاب نیز بحث منابع انسانی مختصراً مطرح شده است.
۳. اصول مدیریت، اثر علی رضائیان، در فصل ششم، پیرامون بسیج منابع و امکانات به صورت مختصر بحث نموده است. (۱۴۰۱). البته ایشان کلیاتی را مطرح کرده است و به صورت ریز و جزئی وارد به بحث نشده است و....

مقالاتی نیز تحت عناوین ذیل مرتبط با موضوع مورد بحث نگاشته شده است:

۱. اولویت‌های تولید از دیدگاه اسلام، علی محمد امیری و سمیه یوسفی، (۱۳۹۳).
۲. برنامه‌ریزی تولیدی از منظر قرآن با تأکید بر الگوی مدیریتی حضرت یوسف، صفری و امیری. (۱۴۰۱)
۳. مفهوم بسیج منابع و امکانات در دفاع ملی، بابک نبی زاده و همکاران، (۱۴۰۲)، این مقاله بارویکرد نظامی تدوین شده است.
۴. بسیج منابع در انقلاب اسلامی ایران، عباس کشاورز شکرری و احسان فرهادی، (۱۳۹۰).

بنابراین با عنایت به منابع مذکور، تحقیق پیشرو از نظر دانشی پیشینه نسبتاً خوبی دارد، ولی خلأ مهمی که در آن منابع وجود دارد این است که از منظر قرآن کریم به بحث بسیج منابع و



امکانات پردازش نشده است، و می توان پژوهش حاضر را در محور بسیج منابع و امکانات، پژوهش تازه و بکر به حساب آورد.

## روش پژوهش

نوع تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی - تحلیلی و روش استنتاجی می باشد. این تحقیق با مرور بر مطالعات کتابخانه‌ای، مجلات علمی، بهره‌گیری از نرم‌افزارها، یافته‌های دانش مدیریت و عرضه یافته‌های مدیریتی به قرآن کریم و دریافت پاسخ از کلام وحی، سامان یافته است.

## مفهوم شناسی

### الف) بسیج منابع و امکانات

با مطالعاتی که صورت گرفت در محور تحقیق حاضر، تا هنوز تعریف منسجم و جامعی از بسیج منابع و امکانات ارائه نشده است. دلیل فقدان تعریف ملموس و قابل اتکا، پراکندگی تعاریف در بین رشته‌های مختلف به ویژه در زمینه علوم مدیریت و علوم اجتماعی از سوی دیگر است. بنابراین علیرغم عدم تعریف جامع و مانع از این مقوله، می توان در تعریف آن چنین گفت: «مفهوم بسیج منابع و امکانات، از تأمین مالی صرف گرفته تا تأمین منابع انسانی و مواد خام و همین طور ایجاد روابط و شبکه‌های اجتماعی را در بر می گیرد». (نبی زاده و همکاران، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۴۰۲، ش ۹۸، ص ۱) در تعریف دیگری از آن آمده است: «بسیج منابع، کوشش برای دستیابی به هر نوع منبعی که گروه مدعی برای پیشبرد عمل جمعی خود ضروری بدانند. می توان کاهش آن را بسیج زدایی نامید». (شکری و فرهادی، بسیج منابع در انقلاب اسلامی ایران، ۱۳۹۰، ش ۱، ص ۳) به راین سامان، بسیج منابع و امکانات هر گونه اقدامات مؤثر، کاربردی و مفید را در بر می گیرد. یعنی امکانات مالی، نیروی انسانی،



منابع و وسایل تبلیغاتی که در جهت پیشبرد اهداف سازمان به کار گرفته می‌شود، بسیج منابع و امکانات نامیده می‌شود.

## ب) مدیریت

### در لغت

واژه مدیریت که معادل لاتین آن «management» است، از نظر لغت یعنی «اداره کردن» و مدیر اسم فاعل از مصدر «اداره» به معنی «اداره کننده» است. «اداره» از ماده «دور» گرفته شده که مصدر آن «دوران» به معنی «گردیدن» است؛ بنابراین «مدیر» یعنی «گرداننده» به معنای گرداندن یک سازمان در راستای هدف خاص آن می‌باشد. واژه‌ای که مسلمانان و اعراب نیز برای «مدیریت» به کار برده‌اند، واژه تدبیر است. در قرآن کریم واژه «یُدبِرُ» در بعضی از آیات آمده است؛ از آن جمله قرآن کریم در سوره مبارکه سجده آیه ۵ می‌فرماید: «يُدبِرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ». (سلطانی و نیکوکار، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ۱۳۹۳، ش ۶۴)

### در اصطلاح

اصطلاح «مدیریت به معنای فرایند انجام کارها به طور اثربخش و کارآمد به وسیله دیگران است». (رابینز، دی سترون، مترجم، اعرابی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۹). به عبارت دیگر: «مدیریت فراگرد به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی بر مبنای یک نظام ارزشی پذیرفته شده است که از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت، و کنترل عملیات برای دستیابی به اهداف تعیین شده، صورت می‌گیرد»، (رضائیان، ۱۳۹۰: ۸). خلاصه برخی آن را هنر دانسته و گفته‌اند: «هنر مدیریت عبارت است از هدایت، ایجاد



هماهنگی و نظارت بر تعداد زیادی از افراد، برای نیل به هدف یا مقصودی معین». (کولب، ۱۳۷۶: ۷۶۶)، و قرآن کریم واژه «یُدَبِّرُ» را در امر مدیریت به کار بسته است.

### ج) سازمان:

واژه «سازمان» در منابع لغوی در معانی ذیل به کار رفته است: «تشکیلات. حالت قسمت‌هایی که واحد و مجموعی را برای انجام فعالیت‌های خاصی تشکیل می‌دهند». (دهخدا، لغت‌نامه، ذیل واژه سازمان). و یا گفته شده است: سازمان: ۱- «مجموع کارمندان، دستگاه‌ها و شعب یک اداره یا بنگاه که به دستگیری همدیگر کارهای خود را با نظم و ترتیب انجام بدهند؛ تشکیلات. ۲- طرز ساخت. ۳- نظم و ترتیب». (فرهنگ عمید، ذیل واژه سازمان) و در اصطلاح هریک از اندیشمندان با عنایت به برداشت خود از سازمان آن را تعریف نموده است: «منظور از سازمان، تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای نیل به اهدافی مشخص به وجود آمده است» (سعادت، ۱۳۸۶: ۱). به بیان دیگر: «سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهداف معین همکاری می‌کنند». (رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰). در تعریف سازمان دو عنصر اساسی وجود دارد، یکی افراد و دیگری هدف مشخص. سازمان یعنی افرادی در جهت رسیدن به هدف معین تلاش نمایند.

### مفهوم و عناصر بسیج منابع و امکانات در سازمان

بسیج منابع را می‌توان یک اصل قرآنی به حساب آورد. چنانکه در سوره مبارکه نمل آیه ۱۷ آمده است: «وَحَشِيرَ لِسْلِيمَانَ جُنُودَهُ مِنَ الْجِنَّ وَالْإِنْسِ وَالطَّيْرِ فَهُمْ يُوزَعُونَ». در این آیه حضرت سلیمان (ع) تمام منابع و امکانات (لشکریان) اعم از جن، انس و پرنده‌گان را بسیج نموده است. وجود، «جن و پرنده که در این آیه ذکر شده، از باب مثال است و گرنه باد و ابر و



چیزهای دیگر نیز تحت فرمان سلیمان بود» (قرآنی، ۱۳۸۳: ۴۰۲/۸). در واقع حضرت سلیمان(ع) در جهت رسیدن به هدف توحیدی از مجموع منابع و امکانات بهره جستند و آن‌ها را در این مسیر بسیج نموده‌اند. حتی جن، انس پرندگان و باد و ابر را.

## الف) مدیریت منابع انسانی

بسیج منابع انسانی در سازمان از اولویتهای مهم سازمان است. مدیریت آن نیز ضروری است زیرا «مدیریت منابع انسانی یکی از اولویت‌ها و کارکردهای مهم مدیریت می‌باشد، چراکه در سازمان‌ها در عصر حاضر، نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی به حساب می‌آید. کارکردهایی مثل نیازسنجی، برنامه‌ریزی آموزش و توسعه ارزشیابی مدیران و کارکنان، قوانین و مقررات کار و غیره سازمان در زیرمجموعه مدیریت منابع انسانی قرار دارند». (مقیمی و همکاران، ۱۳۹۰: ۷۵). منابع انسانی از دیدگاه قرآن کریم از اهمیت ویژه و جایگاه بلندی برخوردار است. تا سرحدی در این جهت خداوند به عنوان مدیر و مدبر هستی ارزش به انسان قائل شده است که او را به عنوان یک سرمایه حیاتی دانسته، جایگاه و خلقت او را در احسن تقویم بیان نموده است: «لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ» (تین/۴). در این آیه «اراده کرده جنس انسان را که آن آدم و ذریه او باشد خدا ایشان را در بهترین صورت‌ها ایجاد کرد. در زیباترین صورت یعنی مستوی القامه و مستقیم و سایر حیوانات سرافکنده و افتاده بر صورت هستند مگر آدمی. و آن‌ها را از دیگران جدا کرد به سخن گفتن و تشخیص دادن و تدبیر امور نمودن» (طبرسی، ۱۳۷۲: ۷۷۶/۱۰). به عبارت دیگر: «خداوند انسان را از هر نظر موزون و شایسته آفرید، هم از نظر جسمی، و هم از نظر روحی و عقلی، چراکه هرگونه استعدادی را در وجود او قرار داده، و او را برای پیمودن قوس صعودی بسیار عظیمی آماده ساخت». (مکارم شیرازی: ۱۳۷۴: ۱۴۴/۲۷).





در واقع، خداوند یک گوهر گرانبها و بی‌مانند آفریده است. این گوهر بی‌مانند از نیروی عقل و منطق و فهم و شعور برخوردار است و لیاقت و شایستگی دارد تا جانشین خدا در زمین شود و در زمین تدبیر و مدیریت کند. بنابراین جا دارد بگوید ما این انسان را در احسن تقویم خلق نمودیم.

در دانش مدیریت نیز «نیروی انسانی گران‌بهاترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب می‌شود». (رضائیان ۱۳۹۲: ۴۳۱). هم‌چنان خداوند تاج کرامت و مدال فضیلت را بر سر و گردن انسان گذاشته و آویخته است: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا». (اسراء/۷۰). انسان بر تمام موجودات عالم برتری دارد، «و آن داشتن نعمت عقل است، در غیر عقل از سایر خصوصیات و صفات هم انسان بر دیگران برتری داشته و هم‌چنین فونی را که می‌بینیم انسان در نظم و تدبیر اجتماع خود به کار می‌برد در هیچ موجود دیگری نمی‌بینیم» (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۳/۱۵۶، مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۱۲/۱۹۸؛ ر.ک، فخرزای، ۱۴۲۰: ۲۱/۳۷۳). بنابراین انسان یک منبع نیست بلکه یک سرمایه عظیم است و حضور این سرمایه بی‌مانند در سازمان، سازمان را به بلوغ و اهداف عالی خواهد رسانید.

### ۱. گزینش نیروی انسانی شایسته

انسان به عنوان یک سرمایه حیاتی و اجتماعی برای سازمان‌ها از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. (حجرات/۱۳، زخرف/۳۲، آل‌عمران/۱۵۹). از طرف دیگر، «صاحب‌نظران، جملگی بر این باورند که، «انسان موجودی اجتماعی» است و آشکار است که این ماهیت اجتماعی، آدمی را به برقراری رابطه و ایجاد ارتباط با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌ای که در آن است رهنمون می‌گردد». (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۸۳). سازمان‌ها نیز به عنوان نهادهای



اجتماعی در ذات خود نیازمند به نیروی انسانی شایسته هستند. از دیدگاه قرآن کریم، معیارهایی برای گزینش فرماندهان، مدیران و کارکنان در سازمان‌ها وجود دارد. «در سه سوره قرآن مجید (بقره، یوسف و قصص) به سه گونه معیار برای سه گونه پذیرش مسئولیت اشاره شده است:

۱. در سوره بقره در داستان «طالوت و جالوت» و انتخاب طالوت به عنوان فرماندهی بنی اسرائیل به وسیله پیامبر آن زمان «اشموئیل» برای پیکار با «جالوت» که سلطان جبار آن زمان بود، روی دو ویژگی مهم یعنی گستردگی علم و جسم تکیه شده است؛ آنجا که می‌فرماید: «إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ». (بقره/۲۴۷). روشن است که قدرت جسمانی و فکری دو شرط اساسی برای پیکار با دشمن سرسخت است». مکارم شیرازی، ۱۳۸۹: ۱۳۰). پیشگامی در دو صفت علم و جسم معیار شایستگی و برتری است.

۲. در سوره یوسف به هنگامی که پیشنهاد سرپرستی خزانه‌داری مصر از سوی حضرت یوسف (ع) مطرح شد، ایشان روی امانت و آگاهی خویش تکیه کرده و فرمود: «اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ». (یوسف/۵۵).

«قابل توجه این که، در معیارهای قرآنی در هر مورد روی صفاتی متناسب با همان پست و مقام تکیه شده است. در مورد فرماندهان روی عنوان «زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ». در مورد کارکنان روی عنوان «الْقَوِيُّ الْأَمِينُ». در مورد حافظان مدیریت و بیت‌المال روی عنوان «حَفِيظٌ عَلِيمٌ». (همان، ۱۳۸۹: ۱۳۱). تمرکز شده است. با توجه به پیچیدگی مدیریت در عصر حاضر، باید برای گزینش مدیران و کارکنان در سازمان‌ها یک سلسله اصول و معیارهای را که در قرآن به آن‌ها اشاره شده است را رعایت نمود. چنان‌که در آیات قبل بیان شد. از طرف



دیگر «مدیران بصیر، همواره مترصد آند تا افراد توانمند را شناسایی کنند و آن‌ها را برای تصدی مشاغل مهم در حوزه مسئولیت خود جذب کنند». (رضائیان، ۱۳۹۰: ۴۳۶). یعنی نیروی انسانی شایسته را گزینش می‌نمایند تا سازمان مورد نظر در عصر حاضر که در رقابت همه‌جانبه با سازمان‌های هم‌قطار خود قرار دارد در جهت رسیدن به اهداف از دیگران پیشگام تر باشد.

۳. سومین مورد در گزینش و انتخاب افراد شایسته در سازمان‌ها از نظر قرآن کریم معیاری هست که «در داستان موسی و شعیب به هنگامی که یکی از دختران شعیب پیشنهاد انتخاب موسی را برای سرپرستی اموال خانواده شعیب و چوپانی گوسفندان می‌دهد، روی «قوت» و «امانت» او تکیه می‌کند و می‌گوید: «يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ». (قصص/۲۶). این معیارها به طور سربسته و فشرده در سوره‌های مختلف قرآنی آمده است». (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹: ۱۳۱). در کلام وحی در خصوص شایسته‌سالاری آیه دیگری بدین مضمون آمده است: «وَأَخِي هَارُونُ هُوَ أَفْصَحُ مِنِّي لِسَانًا فَأَرْسَلْهُ مَعِيَ...». (قصص/۳۴). فصاحت در زبان معیار شایستگی دانسته شده است. بنابراین انتخاب و گزینش سرمایه‌های انسانی شایسته و بسیج آن‌ها در سازمان‌ها از نظر قرآن کریم همان طوری که در داستان حضرت یوسف و حضرت موسی (علیهما السلام) به آن اشارت رفت ضروری است و عامل رونق و شکوفایی سازمان خواهد شد.

## ۲. تربیت و پرورش نیروی انسانی

بسیج نمودن نیروهای تربیت‌یافته و خودساخته در سازمان‌ها به رونق و شکوفایی سازمان می‌افزاید و چنین نیروهایی نسبت به سازمان متعهد می‌باشند. شهید مطهری در مورد تربیت فرموده‌اند: «تربیت عبارت است از پرورش دادن، یعنی استعدادها را درونی‌ای را که بالقوه در یک شیء موجود است به فعلیت در آوردن و پروردن»، (مطهری، مجموعه آثار، ج ۲۲،



ص ۵۵۱). قرآن کریم راجع به تربیت از کلیدواژه «يُزَكِّيهِمْ» استفاده نموده است. شهید مطهری نیز همین برداشت را از آیه ۲ سوره جمعه دارد، و فرموده‌اند: آیه «... يُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ»، «بیشتر به پرورش می‌خورد و مربوط به تربیت است»، (مطهری، مجموعه آثار: ۵۳۰/۲۲). مرحوم طبرسی در ذیل کلیدواژه «وَيُزَكِّيهِمْ» می‌فرماید: «یعنی آنان را از کفر و گناه پاک نموده و بخواند آن‌ها را به سوی چیزی که به سبب آن آن‌ها از پاکان و نیکان می‌گردند» (طبرسی، ۱۳۷۲: ۴۲۹/۱۰). صاحب تفسیر تبیان، نیز ذیل جمله «يُزَكِّيهِمْ» فرموده‌اند: یعنی پاک می‌کند آن‌ها را از پلیدی‌های شرک به سبب آنچه که راهنمایی می‌کند آن‌ها را به طرف ایمان، پس آن‌ها از تزکیه شدگان می‌گردند. (طوسی، بی تا: ۴۴/۱۰).

این آیه با اندک تغییراتی در چند جای دیگر از قرآن کریم ذکر شده است: آل عمران/۱۶۴، بقره/۱۲۹، در واقع یکی از اهداف بعثت پیامبران را خداوند در آیات مذکور، تزکیه انسان‌ها می‌داند که همان تعلیم و تربیت و پرورش است. بر این پایه استفاده و به کارگیری چنین انسان‌های خودساخته و شایسته‌ای در سازمان‌ها و مدیریت و هدایت این سرمایه‌های ارزشی فضای سازمان را عطر آگین و معنوی می‌نماید. از جانب دیگر حفظ چنین نیروهایی در سازمان ضروری و حتمی است.

### ۳. تعیین اختیارات نیروی انسانی

یکی دیگر از جلوه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان، تعیین اختیارات و صلاحیت‌های کاری کارکنان است. به این مسئله در قرآن کریم در داستان حضرت موسی (ع) و حضرت شعیب (ع) چنین اشاره شده است: «... فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ... قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ» (قصص/ ۲۷-۲۸). در واقع مدت هشت سال خدمت برای موسی (ع) معین شده است. در جایی دیگر خداوند محدوده اختیارات پیامبر اکرم (ص)



را تعیین می نماید: «لَيْسَ لَكَ مِنَ الْأَمْرِ شَيْءٌ أَوْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ أَوْ يُعَذِّبُهُمْ». (آل عمران/ ۱۴۸).  
در این آیه بیان شده است که «کیفر و مجازات و یا پذیرش توبه مشرکان، در اختیار خداوند است، نه پیامبر» (هاشمی رفسنجانی و همکاران، ۱۳۷۹: ۴۷/۳). یعنی اختیارات پیامبر (ص) مطلق نیست، بلکه محدود و معین است.

حضرت موسی چون اختیاراتش معین بود عالمانه به پیشنهاد حضرت شعیب (ع) پاسخ داد و آن را امضا نمود. از طرف دیگر، «موارد عقد و شروط پیمان باید پیچیدگی نداشته باشد، و جای منگ کردن، و گنگ گفتن، و شرم و حیاء نمودن نیست. بدین خاطر است که موسی به پیشنهاد اعتراف می کند، و عقد قرارداد را محکم و استوار می بندد برابری شروطی که پیرمرد کهن سال تعیین می کند و بیان می دارد. (سید قطب، ۱۴۱۲: ج ۵، ص ۲۶۸۹).

#### ۴. توجه به کیفیت نیروی انسانی

در بحث بسیج منابع انسانی، اهتمام مدیریت بیشتر روی کیفیت آن باید باشد نه کمیت، زیرا به کارگیری نیروی انسانی بی کیفیت و غیر شایسته، هزینه روی دوش سازمان می گذارد. از این روی کیفیت گرایی یک اصل قرآنی است، این نکته را قرآن کریم به خوبی بیان نموده است: «كَمْ مِنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ» (بقره/ ۲۴۹). در میدان جهاد نیز گسیل نیروی انسانی باکیفیت و مدیریت و سازمان دهی آن ها موجب پیروزی بر دشمن تا دندان مسلح و از حیث تعداد انبوه می شود. در سوره حجرات نیز رویکرد قرآن، به کیفیت در بعد معنوی است: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ». (حجرات/ ۱۳). نیروی انسانی برخوردار از عنصر تقوا و پاکی و بسیج چنین عناصر خودساخته، عامل تکامل و بالندگی سازمان می شود.

ویژگی های سه گانه ای را برای این گروه ممتاز و نمونه در امر پیروزی بر دشمن برشمرده اند: «در میان سپاهیان طالوت آن ها که ایمان فکری و بینش واقعی داشتند و گمانشان



به ملاقات خدایشان افزایش می‌یافت، گفتند: چه بسا گروه اندکی که بر گروه بسیاری چیره شدند به اذن خدا. این گروه گزیده و اندک سپاهیان طالوت، مرحله‌ای را گذراندند که در هر مرحله‌ای دارای نیروی متناسب با آن بودند:

۱. مرحله آزمایش به نهر را با نیروی خلقی و ارادی، «مُبْتَلِیْكُمْ بِنَهْرٍ»؛

۲. مرحله هم‌قدمی با فرمانده و عبور را با نیروی ایمانی قلبی، «فَلَمَّا جَاوَزَهُ هُوَ وَالَّذِينَ آمَنُوا مَعَهُ»؛

۳. مرحله پایداری در برابر دشمن را با نیروی تفکر ایمانی، «قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ» آن گروهی که دارای صبر در همه مراتب و دیگر شرایط معنوی و مادی و فرماندهی بصیر و توانا باشند، در مسیر اذن خدایند و خدا با آنها می‌باشد: «يَا ذُنَّ اللّٰهِ وَ اللّٰهُ مَعَ الصّٰبِرِیْنَ» (طالقانی، ۱۳۶۲، ج ۲، ص ۱۸۸). در نتیجه، نهادینه کردن و رسوخ صفات مذکور در وجود آن عناصر پاک‌باخته عامل پیروزی در مقابل گروه کثیر بی‌خاصیت بوده است. بر این اساس یکی از عناصر مهم و قابل توجه در بسیج منابع و امکانات در سازمان، توجه به منابع انسانی شایسته است.

## ۵. آموزش منابع انسانی

مدیران در سازمان‌ها به جهت بهره‌وری بیشتر آن سازمان، باید نیروهای آموزش‌دیده و تعلیم‌یافته را در اولویت استخدام و اشتغال قرار بدهند و به این مهم توجه جدی نمایند. زیرا مدیران «برای نیل به اهداف، هر سازمانی، چه کوچک و چه بزرگ، باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد»، چونکه «یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمانی، آموزش کارکنان است؛ زیرا داشتن کارکنان ورزیده، یکی از مهم‌ترین عوامل در میزان



کارایی و کارآمدی سازمان است». (سعادت: ۱۳۸۹: ۱۷۴). از این روی است که بسیج منابع انسانی آموزش دیده در سازمان کارایی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

از نظر مبانی دینی هم، «آموزش و توسعه در اسلام از جایگاه رفیع و ممتازی برخوردار است؛ چراکه خلقت آدم (ع) با آموزش شروع شد» (گائینی و نجاری، ۱۳۹۲: ۱۵/۲)، چنانکه قرآن کریم می‌فرماید: «وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا» (بقره/۳۰) و این رویه در مورد دیگر پیامبران (ع) هم جاری بود؛ برای مثال، خداوند به حضرت عیسی (ع) کتاب و حکمت آموخت «وَرَبُّكَ يُلِّمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ» (آل عمران/۴۸)؛ خداوند به حضرت خضر (ع) علم آموخت «وَرَبُّكَ عَلَّمَهُ مِنْ لَدُنَّا عِلْمًا» (کهف/۶۵)؛ و به پیامبر اکرم (ص) همه اسرار را آموخت «وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُنْ تَعْلَمُ». (نساء/۱۱۳) و به همه انسان‌ها بیان را آموخت «خَلَقَ الْإِنْسَانَ \* عَلَّمَهُ الْبَيَانَ» (رحمن ۳ و ۴) و شروع بعثت پیامبر اکرم (ص) هم با خواندن و ارزش‌گذاری به علم همراه بوده «اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ \* خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ \* اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ \* عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ» (علق/۱-۵). یا خداوند به قلم و آنچه می‌نگارد قسم یاد می‌کند که نشانه ارزشمندی علم و آموزش است «ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ» (قلم/۱). اساساً هدف بعثت انبیا آموزش و تربیت و تعلیم قرآن، حکمت و دانش است: «كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِنْكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ» (بقره/۱۵۱). (ر.ک، همان، ۱۶).

بنابراین نگاه قرآن کریم به امر آموزش و تعلیم فراتر از آن چیزی است که گمان می‌شود. بر این اساس ابتدا آموزش و بعد بسیج سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها، یک روش و نگاه مطلوب، مقبول و اثربخش است. بر این پایه یکی از نکات مهم در بحث بسیج منابع و امکانات



آموزش سرمایه‌های انسانی است. «بعضی از دانشمندان مدیریت، آموزش را مهم‌ترین فعالیت سازمان در آینده در نظر گرفته‌اند.

در فرهنگ اسلامی، هدایت و آموزش نیروی انسانی اهمیت زیادی دارد زیرا در وجود انسان‌ها استعدادها پنهانی وجود دارد که بدون هدایت آن‌ها از طرف مدیری آگاه، نمی‌توانند از آن‌ها استفاده کنند. در واقع سرمایه‌های نهفته در وجود انسان نیاز به اکتشاف، استخراج و به‌کارگیری در مجرای صحیح دارد. هدف از بعثت انبیاء نیز همین بوده است.» (زارعی متین، دانش مدیریت، ۱۳۷۸، ش ۴۶، ص ۱۸). از نظر اسلام در ضرورت دانش‌آموزی بحثی نیست به فرموده شهید مطهری: «همین که در اولین آیات وحی می‌فرماید: «اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ \* خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ \* اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ \* الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ \* عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ»، بهترین شاهد است بر عنایت فوق‌العاده اسلام به تعلیم و تعلم» (مطهری، مجموعه آثار، ج ۲۲، ص ۵۳۰). پس مدیران در سازمان اول باید به امر آموزش و مهارت‌افزایی منابع انسانی بگمارند و بعد آن‌ها را در سازمان‌ها جذب و به کار گیرند. بدون آموزش استخدام صورت بگیرد هزینه‌های هنگفتی روی دوش سازمان بار خواهد شد.

## ب) مدیریت منابع مالی (تولید)

یکی دیگر از مباحث مهم و کاربردی در بحث بسیج منابع و امکانات در سازمان، مدیریت امور مالی می‌باشد. «ناگفته پیداست که برای مدیریت امور مالی بیش از هر چیز «امانت» و «علم و آگاهی» لازم است.» (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹: ۱۳۱). چنان‌که در سوره یوسف به هنگامی که پیشنهاد سرپرستی خزانهداری مصر از سوی حضرت یوسف (ع) مطرح شد، ایشان روی امانت و آگاهی خویش تکیه کرده و





فرمود: «اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ». (یوسف/۵۵). در محور منابع مالی، نکات ذیل قابل توجه است:

از نظر اسلام، اقتصاد سالم، پویا و اسلامی می‌تواند سازمان‌ها و جامعه را به رشد و تکامل دنیوی و اخروی برساند. بر این اساس یکی از موارد مدیریت بسیج منابع و امکانات در سازمان، بعد اقتصادی آن است. در این بعد، نقش محوری را تولید و مدیریت تولید دارد.

در جهت مدیریت تولید در سازمان‌ها آنچه مهم است تعاون، همکاری، همیاری و هم‌افزایی است. «بر اساس تعالیم قرآن، تعاون به عنوان یک اصل زیر بنایی، از انسان‌ها می‌خواهد که در زندگی اجتماعی، تعاون را سرلوحه اقدامات خود قرار دهند» (مقیمی، ۱۳۹۴: ۴۹۵). قرآن کریم فرموده است: «وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى» (مائده/۲). از حرکت‌های دیگر علمی که پرده از برخی حقایق و جود انسانی برداشت، جنبش روابط انسانی بود «این جنبش با تحقیقات علمی التون مایو و همکارانش در زمینه مسائل انگیزش و روحیه کارکنان آغاز گردید. نتایج این تحقیقات نشان داد که میزان تولید، تابع همکاری‌های گروهی است» (سعادت، ۱۳۷۵: ۱۹). بنابراین اگر افراد گروه با مشارکت یکدیگر برای رسیدن به اهداف مشترکی تلاش نمایند، باعث افزایش تولید می‌گردد و نتایج دیگر نیز نشان‌دهنده این واقعیت بود که با برقراری روابط انسانی میان کارگران، و سرپرستان، می‌توان روحیه کارکنان و کارگران را بالا برد و در نتیجه با کارا تر کردن کارگران، تولید نیز افزایش می‌یابد» (گائینی و نجاری، ۱۳۹۲: ۹/۱). بنابراین تولید از اهمیت ویژه‌ای در اسلام برخوردار است و اسلام به تولیدات کشاورزی، دامداری، صنعتی، و تجارت اهمیت زیادی قائل است.

اسلام در راستای استقلال و اقتدار اقتصادی و سیاسی مسلمانان، فعالیت‌های تولیدی ذیل را توصیه نموده است.

#### ۱-۱. کشاورزی



بنا به تصریح قرآن کریم زمین مادر انسان است؛ و آدمی از آن خلق شده است و به آن بازمی‌گردد «مِنْهَا خَلَقْنَاكُمْ وَ فِيهَا نُعِيدُكُمْ وَمِنْهَا نُخْرِجُكُمْ تَارَةً أُخْرَى» (طه/۵۵)، و مقومات زندگی و بقاء وی از آن است. رسول اکرم (ص) نیز در این باره می‌فرماید: «تَمَسَّحُوا بِالْأَرْضِ فَإِنَّهَا أُمُّكُمْ وَ هِيَ بِكُمْ بَرَّةٌ» «با زمین (در نبود آب) مسح (تیمم) کنید که آن مادر (و زادگاه) شماست و او در حق شما نیکوکار است». (مجلسی، ۵۷: ۱۴۰۳/۹۴). «در این میان کشاورزی و زراعت، خود هدیه‌ای از زمین به انسان است تا بدان وسیله حیات پدید آمده و بشر قدرت زندگی داشته باشد و تا کمال مطلوب سیر خود را ادامه دهد. نقش کشاورزی در تأمین نیازهای غذایی مردم به اندازه‌ای است که امام علی (ع) سامان یافتن وضع سایر اقشار جامعه را در گرو سامان یافتن وضع کشاورزان دانستند» (میرجلیلی و یوسفی، ۱۳۹۳، ش ۲، ص ۴). و خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «وَتَقَقَّدْ أَمْرَ الْحَرَاجِ بِمَا يُصْلِحُ أَهْلَهُ فَإِنَّ فِي صَلَاحِهِ وَ صَلَاحِهِمْ صَلَاحًا لِمَنْ سِوَاهُمْ وَ لَا صَلَاحَ لِمَنْ سِوَاهُمْ إِلَّا بِهِمْ لِأَنَّ النَّاسَ كُلَّهُمْ عِيَالٌ عَلَى الْحَرَاجِ وَ أَهْلِهِ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳) از عبارت مذکور می‌توان فهمید که منظور از خراج دهندگان، «کشاورزان» هستند. بر این اساس، «تهیه نیازهای غذایی مردم در درجه اول از طریق کشاورزی انجام می‌گیرد و اگر کشوری نتواند در این زمینه به خود کفایی برسد به شدت آسیب‌پذیر شده و به ناچار وابسته به دیگران خواهد شد» (همان، ص ۵). پس مدیریت تولید، زمانی رونق پیدا می‌کند که توجه به زمین و کشاورزی در آن صورت بگیرد و از محصولات و داده‌های کشاورزی به درستی استفاده شود.

## ۲-۱. ترغیب به کشاورزی

کشاورزی از این جهت که تأمین‌کننده نیازهای غذایی انسان‌ها و دام‌ها است در اولویت قرار دارد و قرآن کریم در آیات متعددی انسان‌ها را به آن تشویق نموده است: «أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا



نَسُوقُ الْمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ الْجُرُزِ فَنُخْرِجُ بِهِ زَرْعًا تَأْكُلُ مِنْهُ أَنْعَامُهُمْ وَأَنْفُسُهُمْ أَفَلَا يُبْصِرُونَ»  
(سجده/۲۷). این آیه در ظاهر کفار را توبیخ و تنبیه می‌کند اما در واقع این پیام را به تمام انسان‌ها می‌دهد که از طریق کار و کشاورزی نیازهای خود و دام‌های خویش را برآورده نمایند.

### ۳-۱ توجه به صنعت

امروزه تأمین بسیاری از نیازهای اساسی و حیاتی جوامع انسانی به بخش صنعت وابسته است. «حتی تولیدات بخش کشاورزی و دامداری نیز از این امر مستثنا نیست؛ زیرا با توجه به رشد جمعیت، عدم استفاده از صنعت و ماشین‌آلات پیشرفته نه تنها با مشقت زیاد و سوددهی پایین همراه است، بلکه جواب‌گوی نیازهای مردم هم نیست» (میرجلیلی و یوسفی، ۱۳۹۳، ش ۱۱). قرآن کریم توجه به صنعت و تکنولوژی را از نظر دور نداشته و در آیات متعدد به آن پرداخته است؛ زیرا سومین بخش تولید در رسیدن به خودکفایی اقتصادی، بخش صنعت است و یک کشور به عنوان یک سازمان بزرگ انسانی، باید بتواند کالاهایی را که حیات افراد و یا اقوام جامعه به آن بستگی دارد تولید کند. به عنوان مثال: «وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ» (حدید/۲۵، سبأ/۱۲-۱۳). اسلام به هیچ وجه خواهان عقب‌ماندگی مسلمانان در صنعت و تکنولوژی نیست. (انفال/۶۰). در جایی دیگر هرگونه رنج و عقب‌ماندگی امت اسلامی عامل رنج و ناراحتی پیامبر اکرم (ص) دانسته شده است: «لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَحِيمٌ» (توبه/۱۲۸). بنابراین بسیج منابع در بخش‌های مدیریت تولید، کشاورزی و صنعت از ضروریات یک سازمان است.

### ۴-۱ مدیریت بازاریابی

مدیریت بازاریابی یکی از شاخصه‌های بسیج منابع است. در تعریف آن آمده است: «مدیریت بازاریابی عبارت است از تجزیه و تحلیل، برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل برنامه‌هایی که



هدف آن‌ها ایجاد سطح مطلوبی از معاملات بازرگانی در بازارهای منظور نظر هدف‌های سازمانی است» (رضائیان، ۱۴۰۱: ۲۰۱). بنابراین مدیر بازاریابی مثل بقیه مدیران «وظایفی همچون برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل را به عهده دارد، باید وظایف زیر را نیز به عهده بگیرد:

۱. تعیین هدف‌های بازاریابی، مانند: هدف‌های فروش و تعیین سهمیه بازار، ۲. برنامه‌ریزی بازار مختلط، که عناصر عمده این برنامه‌ریزی عبارت‌اند از: محصول، قیمت‌گذاری محصول، کانال‌های توزیع، توسعه، ۳. سازمان‌دهی، ۴. کنترل، ۵. بازاریابی و سایر وظایف»، همان، ۱۴۰۱: ۲۰۱). سروسامان دادن به مجموع موارد ذکر شده را مدیریت بازاریابی می‌گویند و اهتمام به آن‌ها و مدیریت هوشمندانه آن‌ها در جهت بسیج منابع و امکانات باعث رونق سازمان مربوطه خواهد شد.

#### ۴-۱. بسیج محصول

انسان برای رسیدن به هدف چاره‌ای جز برنامه‌ریزی متناسب با آن هدف ندارد. حضرت علی (ع) در مورد ضرورت برنامه‌ریزی فرموده‌اند: «إِنَّ لِلْمُؤْمِنِ ثَلَاثَ سَاعَاتٍ فَسَاعَةٌ يُنَاجِي فِيهَا رَبَّهُ وَ سَاعَةٌ يُحَاسِبُ فِيهَا نَفْسَهُ وَ سَاعَةٌ يُحَلِّي بَيْنَ نَفْسِهِ وَ بَيْنَ لَدَائِبِهَا فِيمَا يَحِلُّ وَ يَجْمَلُ» (ابن شعبه بحرانی، ۱۳۶۳: ۲۰۳). تقسیم اوقات به سه وقت مهم و تعالی‌بخش، تدبیر هوشمندانه می‌خواهد که روایت فوق به خوبی آن را پوشش داده است. یکی از مواردی که نیازمند به برنامه‌ریزی دارد مسئله بسیج محصول است. محصول یکی از منابع قابل توجه برای رشد و بقای سازمان است. بنابراین بسیج محصول نیازمند برنامه‌ریزی دقیق است. قرآن کریم این مهم را از قلم نینداخته بلکه توجه خاص به آن نموده است و تدبیر و مدیریت هوشمندانه‌ای را نسبت به حفظ و نگهداری محصول بیان فرموده است.



کلام وحی، راجع به برنامه‌ریزی در زمینه بسیج محصول، برنامه‌ریزی و تدبیر الهی حضرت یوسف (ع) را برای مردم مصر بیان نموده است. حضرت یوسف (ع) دستور دادند در هفت سال بارندگی زراعت نمایند و تمام محصولات به دست آمده را استفاده نکنند، مقداری را ذخیره نمایند تا در هفت سالی که قحطی می‌آید استفاده نمایند. (یوسف/ ۴۷-۴۹). در جمله‌ای، «تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا»، «برخی «دأب» را به معنای جدیت و کوشش معنی کرده‌اند، یعنی هفت سال با جدیت و کوشش زراعت کنید» (طبرسی، ۱۳۷۲: ۳۶۵/۵).

کلام وحی مرحله‌ی اول برنامه‌ریزی تولیدی پیشنهادی حضرت یوسف (ع) را در راستای بسیج محصول این‌گونه گزارش می‌دهد: «تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ» (همان/ ۴۷)، هفت سال پی‌درپی می‌کارید و محصولات را به‌استثنای قوتِ سالانه، در خوشه‌های خود باقی می‌گذارید و ذخیره می‌نمایید. برنامه‌ی جامع حضرت یوسف (ع) در مرحله‌ی اول؛ استفاده از تمام توان و تلاش برای هفت سال کاشت پی‌درپی و ذخیره‌ی محصولِ مازاد بر مصرفِ سالانه در خوشه است تا دانه‌ها در درازمدت از آسیب در امان بمانند. (طبرسی، ۱۳۷۲: ۳۶۱/۵؛ طباطبایی، ۱۴۱۷: ۱۱/۱۹۰؛ ابن‌عاشور، بی‌تا: ۷۴/۱۲).

حضرت یوسف (ع) در راستای تحقق اهداف تولیدی از تمامی پتانسیل‌ها و ظرفیت‌های موجود مانند زمین‌های حاصلخیز، آب فراوان، تجهیزات و امکانات کشاورزی به‌خوبی بهره برد و با خلاقیت مکانیسم منحصربه‌فردی در حوزه‌ی ذخیره‌سازی ایجاد کرد که هم نیازهای غذایی نیروی انسانی و هم گاه خوردنی چهارپایان در سال‌های قحطی تأمین شد. (طباطبایی، ۱۱/۱۴۱۷: ۱۹۰). از جمله‌ی: «فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ» به دست می‌آید که هفت سال فرصت برای حضرت یوسف (ع)؛ ظرف اجرای برنامه‌ی اقتصاد



مقاومتی بوده است «قلیلاً مِمَّا تَأْكُلُونَ»؛ یعنی مصرف بهینه و بسنده کردن به کمتر درآمد تا بیشتر آن برای سال‌های بحرانی اندوخته گردد. (ر.ک. طبرسی، ۱۳۷۲/۳۶۱؛ طباطبایی، ۱۹۰/۱۴۱۷؛ ابن عاشور، بی تا: ۷۴/۱۲). بنابراین برنامه‌ریزی و تدبیر الهی حضرت یوسف (ع) در سازمان تحت کنترل و تدبیر ایشان، بسیج منابع مادی و محصولات وافر و فراوان کشاورزی را به همراه داشت که نتیجه‌ی آن نجات بنی اسرائیل از بحران قحطی برخواسته از خشک‌سالی بوده است.

#### ۱-۵. جمع‌آوری منابع مالی

یکی دیگر از زیرمجموعه‌های بسیج منابع در سازمان، اقدام به جمع‌آوری منابع مالی و مادی است که در مدیریت الهی حضرت یوسف (ع) همان طوری که قرآن کریم بیان نموده است نمایان است. حضرت فرمودند: «قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ» (یوسف / ۴۷)، او چنین گفت: هفت سال پی‌درپی باید با جدیت زراعت کنید چراکه در این هفت سال بارندگی فراوان است، ولی آنچه را درو می‌کنید به صورت همان خوشه در انبارها ذخیره کنید، جز به مقدار کم و جیره‌بندی که برای خوردن نیاز دارید.

اما بدانید که بعد از این هفت سال هفت سال خشک و کم باران و سخت در پیش دارید که تنها باید از آنچه از سالهای قبل ذخیره کرده‌اید استفاده کنید و گرنه هلاک خواهید شد «ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ» با دقت در آیه فوق، انسان به تدبیر حضرت یوسف (ع) و اقدام ایشان برای جمع‌آوری منابع مالی به مدت هفت سال پی‌می‌برد. یعنی کاملاً به وضعیت سازمان تحت امر خود هم در زمان حال و هم نسبت به سرنوشت آینده آن اشراف اطلاعاتی دارد، و بحرانی را که قرار است در آینده دامن‌گیر سازمان شود را به



شکل پیشگیرانه مدیریت می کند و عوامل آن را که عبارت از نبود منابع مالی باشد را با بسیج آن منابع در سازمان دفع می نماید.

با توجه به پیش بینی آن حضرت (ع) و با دقت در جمله «وَفِيهِ يَعْصِرُونَ» نه تنها منابع از طریق زراعت و کشاورزی بسیج می شوند بلکه دانه های روغنی و میوه ها نیز فراوان می شوند. یعنی، «نه تنها کار زراعت و دانه های غذایی خوب می شود بلکه علاوه بر آن دانه های روغنی و میوه هایی که مردم آن را می فشارند و از عصاره آن استفاده های مختلف می کنند نیز فراوان خواهد بود». (ر. ک، مکارم شیرازی، ۱۳۷۴: ۴۹/۹). بنابراین مدیریت باید در امر جمع آوری منابع مالی و امکانات مادی غفلت نکند و تدبیر به خرج دهد. نگذارد منابع هدر برود. باید آن ها را حفظ و مراقبت نماید تا به مصرف سازمان برساند.



## نتیجه

تحقیق حاضر با عنوان «واکاوی مفهوم بسیج منابع و امکانات در سازمان از منظر قرآن» سامان یافته است و نتایج به دست آمده نشان از آن دارد که هیچ سازمانی بدون فراهم شدن منابع و امکانات و مدیریت شایسته به اهداف بلند خود نخواهد رسید. سیر تطور تحقیق بدین صورت است که بسیج منابع و امکانات را در محورهای دوگانه‌ای مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع مالی (مادی) با زیرمجموعه‌های متعدد سامان داده است. در قسمت اول به زیرمجموعه‌های چون: انتخاب و استخدام نیروی انسانی شایسته در سازمان، تربیت و پرورش نیروی انسانی، تعیین چارچوب و اختیارات نیروی انسانی، اهتمام به کیفیت به جای کمیت در منابع انسانی و آموزش منابع انسانی پرداخته شده است و در محور دوم مباحثی چون: مدیریت تولید که مطالبی همچون اهمیت کشاورزی، تشویق به کشاورزی، و بها دادن به صنعت، مدیریت بازار، برنامه‌ریزی در زمینه بسیج محصول و اقدام برای جمع‌آوری منابع مالی تبیین شده است. در تمام عنوان‌ها و زیر عنوان‌ها، با استعانت و مدد از کلام وحی به تبیین آن پرداخته شده است. البته موضوع مورد بحث فراتر از یک مقاله است و می‌طلبد که در این مورد مقالات بیشتری با رویکرد قرآنی تدوین شود. این مختصر بیشتر از این مقدار ظرفیت نداشته و به همین کمیت اکتفا شده است.





## منابع

### قرآن کریم

### نهج البلاغه

۱. ابراهیمی، محمدحسین، مدیریت اسلامی، قم، انتشارات، مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۷۹.
۲. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی، تحف العقول، قم، جامعه مدرسین، ۱۳۶۳.
۳. ابن عاشور، محمد بن طاهر، التحرير و التنویر، بی مک، بی تا.
۴. استفن پی، رابینز و دیوید ای. دی سنزو، مترجمان: سید محمد اعرابی، محمدعلی، حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، مبانی مدیریت، تهران، انتشارات نیل، ۱۳۸۷.
۵. اسفندیار، سعادت، مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۸۶.
۶. انوری، حسن، فرهنگ فشرده سخن، تهران، سخن، ۱۳۸۲.
۷. پال هرسی و کنث بلانچارد، مترجم، علی علاقه بند، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر، ۱۳۸۹.
۸. حسن عمید، فرهنگ فارسی عمید، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر، ۱۳۶۰.
۹. دهخدا، علی اکبر، لغتنامه دهخدا، تهران، انتشارات، سیروس، ۱۳۳۹.
۱۰. رابرت بی. لائو سن، زنگ شن، مترجم: رمضان حسن زاده و همکاران، تهران، ساوالان، ۱۳۸۱.
۱۱. رضائیان، علی، اصول مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت) ۱۳۸۷.
۱۲. رضائیان، علی، مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۹۰.



۱۳. رضائیان، علی، مبانی مدیریت و رفتار سازمانی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) ۱۳۹۰.
۱۴. رضائیان، علی، اصول مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم اسلامی و انسانی (سمت)، ۱۴۰۲ ش.
۱۵. زارعی متین، حسن، روش‌های تغییر فرهنگ سازمانی، دانش مدیریت، ش ۴۶، ۱۳۷۸.
۱۶. سلطانی و نیکوکار، محمدرضا و غلامحسین، تبیین ویژگی‌های کلیدی مدیران فرهنگی از منظر اسلام (با کنکاشی در قرآن و نامه ۵۳ نهج البلاغه) فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ش ۶۴، ۱۳۹۳.
۱۷. سید قطب، فی ظلال القرآن، بیروت، دارالشروق، ۱۴۱۲ق.
۱۸. صادقی، محمدرضا، مجموعه مقالات قرآن و مدیریت، سال ۱۳۹۶.
۱۹. طالقانی، سید محمود، پرتوی از قرآن، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۶۲ ش).
۲۰. طباطبایی، سید محمدحسین، المیزان فی تفسیر القرآن، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۱۷ق.
۲۱. طبرسی، فضل بن حسن، مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن، تهران، انتشارات ناصرخسرو، ۱۳۷۲ ش.
۲۲. طوسی، محمد بن حسن، التبیان فی تفسیر القرآن، بی‌تا، بیروت، دار احیاء تراث العربی
۲۳. عباس و احسان، کشاورز شکری و فرهادی، بسیج منابع در انقلاب اسلامی ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی «پژوهشنامه انقلاب اسلامی»، ش ۱، صص ۷۹-۱۰۷، ۱۳۹۰.
۲۴. قوامی، سید صمصام‌الدین، تفسیر موضوعی قرآن کریم (دانش مدیریت در قرآن)، نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه‌ها، معاونت پژوهشی دانشگاه معارف اسلامی، ۱۳۹۳ ش.
۲۵. کولب، جولوس گولد ویلیام ل، فرهنگ علوم اجتماعی، تهران، انتشارات، مازیار، ۱۳۷۶.



۲۶. گائینی و نجاری، ابوالفضل و رضا، مدیریت منابع انسانی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.
۲۷. مجلسی، محمدباقر، بحار الانوار، بیروت، احیاء التراث العربی، ۱۴۰۳ق.
۲۸. محمدی ری شهری، اخلاقی مدیریت در اسلام، تهران، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش های سیاسی، ۱۳۶۵.
۲۹. مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، بی تا. (تعلیم تربیت در اسلام).
۳۰. معین، محمد، فرهنگ فارسی معین، تهران، انتشارات راه رشد، ۱۳۸۲.
۳۱. مقیمی و همکاران، سید محمد، مدیریت تطبیقی، انتشارات، نگاه دانش، ۱۳۹۰.
۳۲. مقیمی، سید محمد، اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام، تهران، انتشارات، راه دان، ۱۳۹۴.
۳۳. میر جلیلی و یوسفی، علی محمد و سمیه، اولویت های تولید از دیدگاه اسلام، پژوهش های اسلامی، ش ۲، ۱۳۹۳.
۳۴. مکارم شیرازی، ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم، نسل جوان، ۱۳۸۹.
۳۵. نبی زاده و همکاران، بابک و همکاران، مفهوم سازی بسیج منابع و امکانات در دفاع ملی، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، ش ۹۸، ۱۴۰۲ش.
۳۶. نیکو اقبال، علی اکبر، برگزیده نظریه های سازمان و مدیریت، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)، ۱۳۸۹.
۳۷. هاشمی رفسنجانی و همکاران، علی اکبر و همکاران، تفسیر راهنما، قم، انتشارات دفتر تبلیغات، ۱۳۷۹.
۳۸. یعقوبی، جعفر، کوثر، بی مک، بی تا.



## Bibliography

*Quran Karim (The Noble Quran).*

*Nahj al-Balaghah (The Peak of Eloquence)*

۱. Abbas and Ehsan, Keshavarz Shakouri and Farhadi, *Basiij Manabe' dar Enqelab Islami Iran (Mobilizing Resources in the Islamic Revolution of Iran)*, Faslnameh Ilmi-Pazhooeshi "Pazhooeshnameh Enqelab Islami" (Scientific-Research Journal of the Islamic Revolution), no. ۱, pp. ۷۹-۱۰۷, ۱۳۹۰ SH (۲۰۱۱ CE).
۲. Amidi, Hassan, *Farhang Farsi Amidi (Amidi's Persian Dictionary)*, Tehran: Amir Kabir Publishing Institute, ۱۳۶۰ SH (۱۹۸۱ CE).
۳. Anvari, Hassan, *Farhang Feshordeh Sokhan (Concise Dictionary of Words)*, Tehran: Sokhan, ۱۳۸۲ SH (۲۰۰۳ CE).
۴. Dekhoda, Ali Akbar, *Loghat Nameh Dekhoda (Dekhoda's Dictionary)*, Tehran: Siros Publications, ۱۳۳۹ SH (۱۹۶۰ CE).
۵. Ebrahimi, Mohammad Hossein, *Modiriyat-e Islami (Islamic Management)*, Qom: Publishing Center for Islamic Preaching, ۱۳۷۹ SH (۲۰۰۰ CE).
۶. Esfandiari, Sa'adat, *Modiriyat-e Manabe' Enesani (Human Resource Management)*, Tehran: Organization for Compilation and Publication of Humanities Books (SAMT), ۱۳۸۶ SH (۲۰۰۷ CE).
۷. Ghaeni and Najari, Abolfazl and Reza, *Modiriyat-e Manabe' Enesani (Human Resource Management)*, Qom: Research Institute of Hawza and University, ۱۳۹۲ SH (۲۰۱۳ CE).



۸. Hashemi Rafsanjani and colleagues, Ali Akbar et al., *Tafseer Rahnama (Guided Interpretation)*, Qom: Office for Islamic Preaching, ۱۳۷۹ SH (۲۰۰۰ CE).
۹. Hersey, Paul and Kenneth Blanchard, Translated by Ali Alaqeband, *Modiriyat-e Raftar-e Sazmani (Organizational Behavior Management)*, Tehran: Amir Kabir Publishing Institute, ۱۳۸۹ SH (۲۰۱۰ CE).
۱۰. Ibn Ashour, Mohammad bin Tahir, *Al-Tahrir wa al-Tanweer (Liberation and Illumination)*, n.p., n.d.
۱۱. Ibn Shobah Harani, Hassan bin Ali, *Tuhaf al-Uqool (The Gifts of the Intellect)*, Qom: Seminary Teachers Society, ۱۳۶۳ SH (۱۹۸۴ CE).
۱۲. Kolb, Julius Gold William L., *Farhang Oloom Ejtemai (Dictionary of Social Sciences)*, Tehran: Mazyar Publications, ۱۳۷۶ SH (۱۹۹۷ CE).
۱۳. Majlisi, Mohammad Baqir, *Bihar al-Anwar (The Seas of Light)*, Beirut: Ihya' al-Turath al-Arabi, ۱۴۰۳ AH (۱۹۸۳ CE).
۱۴. Makarem Shirazi, Nasser, *Modiriyat va Farmandehi dar Islam (Management and Command in Islam)*, Qom: Nasl-e Javan, ۱۳۸۹ SH (۲۰۱۰ CE).
۱۵. Mir Jalili Yousofi, Ali Mohammad and Somayeh, *Owlviyyathaye Tolid az Didgah-e Islam (Production Priorities from an Islamic Perspective)*, Pazhoohesh-haye Islami (Islamic Research), no. ۲, ۱۳۹۳ SH (۲۰۱۴ CE).
۱۶. Moein, Mohammad, *Farhang Farsi Moein (Moein's Persian Dictionary)*, Tehran: Raahe Roshd Publications, ۱۳۸۲ SH (۲۰۰۳ CE).
۱۷. Mohammadi Rishahri, *Akhlaq-e Modiriyat dar Islam (Ethics of Management in Islam)*, Tehran: Institute for Political Studies and Research, ۱۳۶۵ SH (۱۹۸۶ CE).



۱۸. Moqimi et al., Seyyed Mohammad, *Modiriyat-e Taqbighi (Comparative Management)*, Tehran: Negah Danesh Publications, ۱۳۹۰ SH (۲۰۱۱ CE).
۱۹. Moqimi, Seyyed Mohammad, *Osul va Mabani Modiriyat az Didgah-e Islam (Principles and Fundamentals of Management from the Islamic Perspective)*, Tehran: Raahe Dan Publications, ۱۳۹۴ SH (۲۰۱۵ CE).
۲۰. Motahhari, Morteza, *Majmu'eh Asar (Collection of Works)*, n.d. (Teaching and Training in Islam).
۲۱. Nabizadeh et al., Babak et al., *Mafhoom Sazi Basij Manabe' va Emkanat dar Defa' Melli (Conceptualizing the Mobilization of Resources and Capacities in National Defense)*, Faslnameh Motale'at Rahbordi Basij (Strategic Studies Journal), no. ۹۸, ۱۴۰۲ SH (۲۰۲۳ CE).
۲۲. Nikou Eghbal, Ali Akbar, *Bargozideh Nazariyyeh-ha-ye Sazman va Modiriyat (Selected Theories of Organization and Management)*, Tehran: SAMT Publications, ۱۳۸۹ SH (۲۰۱۰ CE).
۲۳. Qavami, Seyyed Samsam al-Din, *Tafseer-e Mavzoo'i Quran Karim (Thematic Interpretation of the Holy Quran: Management Science in the Quran)*, Representative Office of the Supreme Leader in Universities, Research Department of Islamic University of Ma'arif, ۱۳۹۳ SH (۲۰۱۴ CE).
۲۴. Rezaian, Ali, *Mabani Modiriyat va Raftar Sazmani (Fundamentals of Management and Organizational Behavior)*, Tehran: SAMT Publications, ۱۳۹۰ SH (۲۰۱۱ CE).
۲۵. Rezaian, Ali, *Mabani Sazman va Modiriyat (Fundamentals of Organization and Management)*, Tehran: SAMT Publications, ۱۳۹۰ SH (۲۰۱۱ CE).



۲۶. Rezaian, Ali, *Osul Modiriyat (Principles of Management)*, Tehran: SAMT Publications, ۱۳۸۷ SH (۲۰۰۸ CE).
۲۷. Rezaian, Ali, *Osul Modiriyat (Principles of Management)*, Tehran: SAMT Publications, ۱۴۰۲ SH (۲۰۲۳ CE).
۲۸. Robert B. Lawton, Translated by Ramadan Hassan Zadeh et al., *Zang Shene (Human Resources Management)*, Tehran: Savalan, ۱۳۸۱ SH (۲۰۰۲ CE).
۲۹. Sadeqi, Mohammad Reza, *Majmu'e Maqalat Quran va Modiriyat (Collection of Articles on Quran and Management)*, ۱۳۹۶ SH (۲۰۱۷ CE).
۳۰. Seyyed Qutb, *Fi Zilal al-Quran (In the Shade of the Quran)*, Beirut: Dar al-Shuruq, ۱۴۱۲ AH (۱۹۹۲ CE).
۳۱. Soltani, Mohammad Reza, and Nikoukar, Gholamhossein, *Tabiyin Vizhgi-haye Keli Modiran Farhangi Az Manzar-e Islam (Explaining the Key Features of Cultural Managers from the Islamic Perspective)*, Fasnameh Motale'at Rahbord-e Basij (Strategic Studies Journal), no. ۶۴, ۱۳۹۳ SH (۲۰۱۴ CE).
۳۲. Stephen P. Robbins and David A. Decenzo, Translated by Mohammad Seyyed Arabi, Mohammad Ali, Hamid Rafiee, and Behrooz Asrari Ershad, *Mabani Modiriyat (Fundamentals of Management)*, Tehran: Nil Publications, ۱۳۸۷ SH (۲۰۰۸ CE).
۳۳. Tabarsi, Fazl bin Hassan, *Majma' al-Bayan fi Tafseer al-Quran (Comprehensive Exegesis of the Quran)*, Tehran: Nasir Khusro Publications, ۱۳۷۲ SH (۱۹۹۳ CE).



۳۴. Tabatabai, Seyyed Mohammad Hussein, *Al-Mizan fi Tafseer al-Quran (The Scale in the Interpretation of the Quran)*, Qom: Islamic Publishing Office, Society of Seminary Teachers of Qom, ۱۴۱۷ AH (۱۹۹۷ CE).
۳۵. Taleqani, Seyyed Mahmoud, *Partawi Az Quran (A Glimpse of the Quran)*, Tehran: Sharekat Sahami Enteshar, ۱۳۶۲ SH (۱۹۸۳ CE).
۳۶. Tusi, Mohammad bin Hassan, *Al-Tibyan fi Tafseer al-Quran (The Clarification in the Interpretation of the Quran)*, Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi, n.d.
۳۷. Ya'qubi, Jafar, *Kawthar (The Abundant Good)*, n.p., n.d.
۳۸. Zarei Matin, Hassan, *Ravash-haye Taghyir Farhang Sazmani (Methods for Changing Organizational Culture)*, Danesh-e Modiriyat (Management Science), no. ۴۶, ۱۳۷۸ SH (۱۹۹۹ CE).