

هيئة التحرير

الدكتور محمد رضا حسنى أهنكر
المدير المسئول

الدكتور محمد حسين قزل اياغ
نائب المدير المسئول

الدكتور خليل نوروزى
مساعد رئيس التحرير

الدكتور محمدعلى برزنونى
هيئة التحرير

الدكتور محمد ابراهيم سنجقى
هيئة التحرير

الدكتور سيد على حسيني تاش
هيئة التحرير

مهدى محمدى فرد
هيئة التحرير

الدكتور روح الله تولايى
هيئة التحرير

الدكتور محمد مهدى نجاد نورى
هيئة التحرير

الدكتور محمد أسامة الجبان
هيئة التحرير الدولية
جامعة دمشق

الدكتور زاليها بت كامارودين
هيئة التحرير الدولية
الجامعة الإسلامية العلمية ماليزيا

الدكتور كاشف اور رحمان
هيئة التحرير الدولية
إسلامية يونيورسى بمالوپور

الدكتور مهد شاهريل بن احمد رازمى
هيئة التحرير الدولية
جامعة أوتارا ماليزيا

الدكتور سيدمحمدحسين هاشميان
هيئة التحرير

حبيب عطانجاد
المحرر المشارك

على چاوشى
المدير

هادى رنجبر
المدير التنفيذي

العلوم الإنسانية الإسلامية

Editorial Board:

Mohammad Reza Hasani Ahangar
PhD
Director-in-Charge

Mohammad Hossein Ghezel Ayagh
PhD
Deputy Director-in-Charge

Khalil Noruzi PhD
Deputy Editor

Mohammad Ali Barzanoni PhD
Editorial Board

Mohammad Ebrahim Sanjaghi PhD
Editorial Board

Seyed Ali Hosseini Taash PhD
Editorial Board

Mahdi Mohammadi Fard
Editorial Board

Rouhollah Tavallaei PhD
Editorial Board

Mohammad Mahdi Nejad Nouri PhD
Editorial Board

Mohamad Osama Al-Jabban PhD
International Editorial Board
Damascus University

Zaleha Bt Kamaruddin PhD
International Editorial Board
International Islamic University Malaysia

Kashif Ur Rehman PhD
International Editorial Board
Islamia University of Bahawalpur

Mohd Shahril Bin Ahmad Razimi PhD
International Editorial Board
Universiti Utara Malaysia

Seyed Mohammad Hossein
Hashemian PhD
Editorial Board

Habib Ataanejad
Associate Editor

Ali Chavoshi
Manager

Hadi Ranjbar
Executive Director



Islamic Humanities

مبادئ الأخلاق الفصلية

١. يجب أن تكون المقالات المرسلة إلى المجلة الفصلية نتيجة دراسات علمية للمؤلف أو المؤلفين.
٢. يجب أن تكون مواصفات المؤلف للمقال مدرجة بعناية ويجب تجنبها من ذكر أسماء غير مرتبطة.
٣. في حالة استخدام محتويات المنشورات والكتب الأخرى ، يجب أن يكون مصدر المحتويات بالشكل الصحيح ووفقاً للمعايير الواردة في قسم "أدلة المجلة الفصلية". أي استخدام غير لائق لمحتوى مقالات الآخرين وعدم وجود مراجع مصدر مناسبة سيؤدي إلى سحب المقالة من عملية التحكيم.
٤. ألا يكون قد تم نشر المقالات المرسلة في أي من المنشورات الداخلية والخارجية أو مقالات الندوات والتجمعات العلمية أو المقدمة في نفس الوقت لمجلات أخرى. بعد أربعة أشهر من إرسال المقالة إلى هذا الفصل ربع السنوي ، لا ترسلها إلى مجلات أخرى. بخلاف ذلك ، بالإضافة إلى إزالة المقالة من عملية التحكيم ، لن تقبل المجلة الفصلية مقالات المؤلف التالية.
٥. على المؤلف متى وجد أي خطأ أو خطأ في مقالته أن يخبره بالمجلة ويقوم بتصحيحه أو إعادة المقال.
٦. يحق لكل ثلاثة أشهر رفض المقالات المستلمة أو قبولها أو تحريرها أو جدولتها أو تعديلها.

Ethic's Principles of Quarterly

1. Articles sent to the Quarterly should be the result of scientific studies of the author or authors.
2. The author's specifications of the article should be carefully listed and must be avoided from providing unrelated names.
3. If was used the contents of other publications and books, the source of the contents should be in the correct format and in accordance with the standards provided in the Quarterly Journal Guides section. Any inappropriate use of the content of other's articles and the lack of proper source references will result in the article being withdrawn from the arbitration process.
4. The sent articles, hasn't published in any of the internal and external publications or articles of seminars and scientific assemblies or simultaneously submitted to other journals. Four months after sending article to this quarterly, do not submit it to other journals. Otherwise, in addition to removing the article from the arbitration process, the Quarterly will not accept the author's next articles.
5. The author, whenever finds any error and mistake in his article, should tell it to journal and either makes corrections it or get the article back.
6. Quarterly has the right to reject, accept, edit, tabulate, or modify the received articles.

المحتويات

◆ القُرْب الإلهي: غاية تكامل الإنسان في النظام الديني (ص ١١-١)

محمد صادق تقي زاده الطري؛ آسيه كنج خاني

◆ الثورة الإسلامية في إيران وضرورة التنظير (ص ٢٤-١٢)

محمد حسين جمشيدى؛ داوود سبزی

◆ سرّ الحاجة إلى الإمام المعصوم (ص ٣٢-٢٥)

محمد تقي مصباح اليزدي

◆ Accountability and Good Governance in a Theocratic System of Government (PP. 33-47)

Hossein Soltan Mohammadi

◆ Developing a Human Resources Development Model for the Organizations Based on the Theory of Islamic Growth (PP. 48-70)

MajidbMokhtaripour; Vahid Ahmadi

◆ Exploring the Dimensions of the Concept of Trust in the Thought of Martyr Motahari and Its Application in Organizational Management (PP. 71-122)

Mojtaba Eskandari ; Seyyed Abolfazl Moosavi

القُرب الإلهي: غاية تكامل الإنسان في النظام الديني

محمد صادق تقي زاده الطبري^١

آسيه كنج خاني^٢

الكلمات المفتاحية: القُرب الإلهي، غاية التكامل، الإنسان، الفقر الوجودي، النظام الديني

الملخص

يُعتبر مفهوم القُرب الإلهي عن الكمال البشري في منظومة المعارف الدينية. إنّ مسألة فهم فقر الذات نحو الله والتخلّص من الاستقلال الذاتي ورفع الحجاب الفاصل بين الإنسان والله تمهّد الطريق للوصول إلى تجرّبة القُرب والاتصال مع الله. لذا، حركة الإنسان نحو الله تعني الانتقال من فكرة الاستقلال الذاتي نحو الإيمان بعدم استقلال الذات وإنكار الذاتية والإيمان بسيادة وملكوت الله المطلق. رحيل إلى القُرب من الله هو رحيل روحي يبدأ من أعماق الروح والقلب الإنساني، ولا يرتبط مباشرة بالمواد العالمية. وبالتالي، في عالم الوجود، لا يوجد سلطة أقوى وأصيلية وأثرية من سلطة وعظمة الله تعالى. إنّ له سلطة خالقة تتجاوز ذاته، ولا يوجد كائن تحت سيطرة الله وسلطته. يتم استكشاف القُرب الإلهي في هذه المقالة ذات المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره نقطة التوازن لغاية تكامل الإنسان في النظام الديني، مع التركيز على تأثير الإيمان في نقاء الإنسان.

معلومات المقالة

جامعة الإمام الحسين

العلوم الإنسانية الإسلامية

المجلد ١، العدد ٢ (١٤٤٤)، ١-١١

تاريخ الإرسال: ٣ شوال ١٤٤٤

تاريخ القبول: ٦ صفر ١٤٤٤

تاريخ النشر: ٢٨ محرم ١٤٤٤

مراجع: ٢٢

مراسلة

mohammadtabari14@gmail.com

^١ مدير معهد الشهيد الصدر لأبحاث النظم بجامعة الإمام الحسين عليه السلام

^٢ دكتوراه في الفلسفة و الكلام الإسلامي، جامعة قم، ganjkhani1383@gmail.com

مقدمة

قالت فاطمة، عليها السلام: "إذا كنت تعمل بما أمرك به وتنتهي عما زجرك عنه، فأنت من شيعتنا، وإلا فلا (البحراني، ١٣٧٤، ٤، ٦٠٢؛ المجلسي، ١٤٠٣، ٦٥، ١٥٥). يعدّ وجود اليد العليا في أي مجموعة ضرورة واضحة، حيث تشمل سمات وخصائص معيّنة تضفي على هذه المجموعة تفوقاً وسيطرة. القوة تعني القدرة على العمل وفرض الإرادة، ومنذ أن قال القائد العظيم للولاية، السيد علي الخامني، يجب أن نكون قوّيين، ويجب أن نعمل على تحقيق القوة في مجالات الفكر والثقافة والحضارة وحتى في استيعاب التكنولوجيا وفي حماية المطاف في تقديم رؤية جديدة في أنظمة العالم. لتحقيق هذا الهدف، يجب أن نستخدم كل رأسمالية التاريخ والثقافة والحضارة الإسلامية والإيرانية. إن التراث الفكري لفترة حضور الأئمة عليهم السلام وتيارات العلم في القرون الوسطى وتأسيس المدارس العلمية والفلسفية المتعددة على أساس تعاليم الإسلام، وفي النهاية النهضة الجهادية والعلمية لسماحة الإمام الخميني، رحمه الله، في العصر الحاضر وتأسيس الثورة الإسلامية، توفر منصة للوعي الذاتي والاستفادة من المعرفة الدينية والحكومة الدينية والمجتمع الديني والحضارة الإسلامية. في التفوق، يجب أن يتم تحليل جميع جوانب المجتمع لبناء قاعدة قوية من الناحية الفكرية والعملية. في البحث الرائد، يتم استكشاف القُرب الإلهي كنقطة محورية لتحقيق الإنسان في النظام الديني، مع التركيز على تأثير الإيمان في نقاء الإنسان وطبقات الفكر.

طهارة النفس

في النظام الديني بوجود اهتماماً بالإنسان الخاص، إنسان يتمتع بصفات مميزة ومتفردة وقد وصل إلى هذه المرحلة بإرادة واختيار مدروسين. في هذا السياق، يُعتبر وجود الإنسان في ميدان

الوجود وتربيته، حتى قبل دخوله إلى هذا العالم، موضوعاً يستحق النظر. جودة الدخول إلى هذا العالم، وذلك لتحمله لمسؤولية الوديعة الإلهية وتأسيس العدل تحت إرادة إلهية، هي من أهم الحقوق الأولية للإنسان في هذا السياق. وبهذا النحو، يحظى دور الأسرة وبنيتها، وخاصة الدور الأمومي، بمكانة خاصة. هذا الموضوع يُعتبر موضوعاً مطروحاً بشكل خاص في الحديث الشريف للكساء، حيث يُعرف نموذجاً للنظام الديني والمرشدية الإمامية بالتركيز على حضرة السيدة فاطمة الزهراء، عليها السلام، حيث يقول: هم فاطمة وأبوها وبعلمها وبنوها (الشهيد الثاني، ص ١٥٥، البحراني الإصفهاني، ١٤١٣، ١١، ٩٣٣). يعتبر التفرغ للمباني المعرفية والعقائدية في النظام الديني أمراً ذو أهمية بالغة، لأن الضعف في العقائد يؤدي إلى إمكانية انحراف الجبهة الحقّة، حتى لو شهدت النصرة والمعجزات الإلهية بوضوح. يُشير القرآن الكريم في سورة الأعراف إلى هذه المسألة: "وَجَاوَزْنَا بِبَنِي إِسْرَائِيلَ الْبَحْرَ فَأَتَوْا عَلَى قَوْمٍ يَعْكُفُونَ عَلَى أَصْنَامٍ لَهُمْ قَالُوا يَا مُوسَى اجْعَلْ لَنَا إِلَهاً كَمَا لَهُمْ آلِهَةٌ قَالَ إِنَّكُمْ قَوْمٌ تَجْهَلُونَ" (الأعراف/١٣٨). بنو إسرائيل بعد أن أمرهم الله بعبور البحر ورؤية هذه المعجزة الإلهية العظيمة، كانوا على الفور يتجهون إلى عبادة الأصنام. وقد ورد في كتاب البرهان في تفسير القرآن عن حضرة علي عليه السلام: "وأنتم لم تحف أقدامكم من ماء البحر حتى قلتم لموسى: «اجْعَلْ لَنَا إِلَهاً كَمَا لَهُمْ آلِهَةٌ»" (البحراني، ١٣٧٤، ٢، ٥٧٩). الضعف في المباني المعرفية وعدم رسوخ الإيمان في الوجود الإنساني يؤدي إلى انحراف عن الله، ولا يوفر حتى المعجزات الإلهية الفرصة والمنصة للصعود.

عنصر الإيمان الاختياري

الإنسان الذي يسعى النظام الديني لتربيته وتقديمه كنموذج للحياة الإنسانية هو إنسان مؤمن. الإيمان يتطلب بالإضافة إلى المعرفة عملاً "اختيارياً". ويجب أن يكون الإنسان قادراً على

ومع ذكر مختلف المتعلقات، يمكن تصنيفها جميعاً تحت متعلق الإيمان، وهو "الله بجميع صفاته وألواحقه". جميع المعارف الإسلامية تعود إلى "التوحيد" وتنبعث منه. جوهر جميع الإيمانات يعود إلى الإيمان بالله، والإيمان بباقي الأشياء المذكورة في الواقع من ألواحق ونتائج الإيمان بالله. إذا أئنا بالله، فعلى أن نؤمن بصفاته أيضاً. واحدة من صفات الله هي الحكمة، والضرورة الوجودية لحكمة الله هي إرسال الأنبياء. لذا، الإيمان بالله يؤدي إلى الإيمان بالأنبياء أيضاً. والإيمان بالأنبياء يتطلب أيضاً الإيمان بالكتب السماوية التي تأتي من الله عن طريق الأنبياء. بالإضافة إلى ذلك،

من ضمن ضروريات الإيمان بالأنبياء هو قبول الفرشة والإيمان بوجودها؛ لأنهم ينقلون الوحي الإلهي إلى الأنبياء. وكما هو متطلب من الإيمان بالله والأنبياء والكتب السماوية، فإن الإيمان بالآخرة واليوم الآخر أيضاً. لذلك، يعتبر متعلق الإيمان من وجهة نظر القرآن هو "الله" وصفاته وألواحقه، مثل: الأنبياء، الفرشة، الآخرة، والكتب السماوية. القرآن، وبحسب منزلته، في بعض الأحيان يذكر اثنين، وفي أحيان أخرى ثلاثة، وأحياناً حتى خمسة أو ستة متعلقات بالتفصيل للإيمان (المصدر نفسه).

أَمَرَ الرَّسُولُ بِمَا أُنْزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَ الْمُؤْمِنُونَ كُلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَ مَلَائِكَتِهِ وَ كُتُبِهِ وَ رُسُلِهِ (بقره، ٢٨٥)؛ وفي آية أخرى: مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ وَ عَمِلَ صَالِحاً فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ (بقره، ٦٢)؛ و أيضاً: وَ إِذَا جَاءَكَ الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِنَا فَقُلْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ (انعام ٥٤)؛ وفي آية أخرى: أَ فَتُؤْمِنُونَ بِبَعْضِ الْكِتَابِ وَ تَكْفُرُونَ بِبَعْضٍ فَمَا جَزَاءُ مَنْ يَفْعَلُ ذَلِكَ مِنْكُمْ إِلَّا خِزْيٌ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يُرَدُّونَ إِلَى أَشَدِّ الْعَذَابِ (بقره ٨٥)؛

يقول القرآن إن الكافر الحقيقي هو الشخص الذي، على الرغم من قبول بعض محتويات الوحي والرسالة، ينكر بعض الآخر من

اتخاذ هذا الاختيار بنفسه. في حين يأتي المعرفة في كثير من الأحيان دون اختيار من الإنسان، قد نرى شيئاً أو نسمعه بطريقة عرضية أو صدفة ونكتشف المعرفة به، دون أن نكون قد نوبنا تعلمها. إشارة الإيمان ككيان اختياري تأتي من الله عندما يأمرنا به: "قَدْ جَاءَكُمْ الرَّسُولُ بِالْحَقِّ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَمِنُوا خَيْراً لَكُمْ" (النساء/١٧٠)، "فَأَمِنُوا بِاللَّهِ وَ رُسُولِهِ وَ النُّورِ الَّذِي أُنْزِلْنَا (التغابن/٨). لو كان الإيمان أمراً جبرياً وخارجاً عن إرادتنا، لما كان لأمر الله به أي معنى. هذا العنصر الاختياري المتعلق بالإيمان هو ماذا؟ إنه عمل اختياري يتم في قلب الإنسان وفي داخله. يظهر الإيمان بشيء ما عندما يكتشف الإنسان الحقيقة ويتعهد بالعمل وفقاً لمتطلباتها بعد ذلك. إذا عرفنا شيئاً ولكن لم يكن لدينا نية للالتزام بمتطلباتها، فإن هذا لا يُعتبر إيماناً بل مجرد معرفة. الإيمان هو عندما يكون الإنسان، بعد معرفته، مستعداً للالتزام بمتطلباتها ولديه استعداد لقبول تلك المتطلبات. وبعبارة أخرى، الإيمان يحتوي على عنصرين: المعرفة والالتزام العملي بمتطلباتها. ولكن إذا كان الإنسان، بعد المعرفة، غير مستعد للالتزام بمتطلباتها، فإن هذه الحالة تُسمى "الكفر" و"الجهود": "وَ جَحَدُوا بِهَا وَ اسْتَيْقَنَتْهَا أَنْفُسُهُمْ" (النمل/١٤)، (مصباح اليزدي، ٢٠٣، ١٣٩٠، ٢٢٠).

متعلق الإيمان في الآيات القرآنية

للتوضيح حول متعلق الإيمان يجب أن نلجأ إلى آيات القرآن نفسها. في القرآن، ذكرت متعلقات مختلفة للإيمان؛ مثل هذه الآية التي تقول: "لَيْسَ الْبِرُّ أَنْ تُولُوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَ الْمَغْرِبِ وَ لَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَ الْيَوْمِ الْآخِرِ وَ الْمَلَائِكَةِ وَ الْكِتَابِ وَ النَّبِيِّينَ" (البقرة/١٧٧). في هذه الآية، تم ذكر الإيمان بـ "الله"، "اليوم الآخر"، "الملائكة"، "الكتاب"، و "الأنبياء".

الموجه إلى الإنسان ويجعله يسقط في الراحة (جوادى الآملی، ۱۳۹۷، ۶۵۲، ۶۶۰).

مراتب الإيمان

الإيمان له مراتب ودرجات مختلفة، وليس الأمر كلهم كما يُسمَّون "مؤمنين" لديهم نفس درجة الإيمان. مبدأ هذه القضية يمكن استخلاصه من آيات القرآن الكريم. هناك آيات في القرآن الكريم تدل على أن الإيمان قابل للزيادة والتنمية، وهذا يعني أن الإيمان ليس له درجة واحدة. إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ إِذَا ذُكِرَ اللَّهُ وَجِلَتْ قُلُوبُهُمْ وَإِذَا تُلِيَتْ عَلَيْهِمْ آيَاتُهُ زَادَتْهُمْ إِيمَانًا (انفال/۲). هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيْمَانِهِمْ (فتح/۴). الَّذِينَ قَالَ لَهُمُ النَّاسُ إِنَّ النَّاسَ قَدْ جَمَعُوا لَكُمْ فَاخْشَوْهُمْ فَزَادَهُمْ إِيمَانًا (آل عمران ۱۷۳).

وَلَمَّا رَأَى الْمُؤْمِنُونَ الْأَحْزَابَ قَالُوا هَذَا مَا وَعَدَنَا اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَصَدَقَ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَمَا زَادَهُمْ إِلَّا إِيمَانًا وَتَسْلِيمًا (احزاب/۲۲). يقول الإمام الصادق عليه السلام: "الإيمان عشر درجات، وسلمان في الدرجة العاشرة من الإيمان، وأبو ذر في الدرجة التاسعة، ومقداد في الدرجة الثامنة من الإيمان." وفي رواية أخرى وردت: إِنَّ اللَّهَ عَزَّوَجَلَّ وَضَعَ الْإِيمَانَ عَلَى سَبْعَةِ أَشْهُمٍ عَلَى الْإِيمَانِ وَالصِّدْقِ وَالْيَقِينِ وَالرِّضَا وَالْوَفَاءِ وَالْعِلْمِ وَالْحِلْمِ ثُمَّ قَسَمَ ذَلِكَ بَيْنَ النَّاسِ ... وَقَسَمَ لِبَعْضِ النَّاسِ السَّهْمَ وَلِبَعْضِ السَّهْمَيْنِ وَلِبَعْضِ الثَّلَاثَةِ ... ثُمَّ قَالَ لَا تَحْمِلُوا عَلَى صَاحِبِ السَّهْمِ سَهْمَيْنِ وَلَا عَلَى صَاحِبِ السَّهْمَيْنِ ثَلَاثَةً فَتَبْهَظُوهُمْ ثُمَّ قَالَ كَذَلِكَ حَتَّى انْتَهَى إِلَى السَّبْعَةِ (الكلينى، ۱۳۶۲، ۲، ۴۲). ما يجب أن نلاحظ فيما يتعلق بمثل هذه الروايات أنها في سياق تقسيمات ودرجات الإيمان بشكل عام، وليست متعلقة بجميع التقسيمات والتفصيلات الجزئية. الإيمان هو نوع من الكميات المتصلة التي يمكن تقسيمها إلى ما

محتوياتها. إذا كانت المعيار لقبول بعضها هو أن الله قد أنزلها؛ فإن هذا المعيار موجود في بعضها الآخر أيضًا، فلماذا ينكره؟ الشخص الذي يحمل هذا الاعتقاد في قلبه بأن بعض الأوامر والتعليم الإسلامية غير صحيحة، وأن القرآن مثل أي كتاب آخر قابل للنقد، فهو في الواقع كافر. ومع ذلك، هذا الكفر هو "كفر باطني" الذي يتوافق مع "الإسلام الظاهري". الشخص الذي لديه كفر باطني هو بالتأكيد من أهل النار والعذاب، على الرغم من أنه في الدنيا يتعامل معه على أنه مسلم. مثل منافقي الزمان النبوي صلى الله عليه وسلم الذين كانوا يعلمون أنهم لا يؤمنون في قلوبهم بالإسلام، ولكنهم على الرغم من ذلك كانوا يتصرفون معهم كبقية المسلمين ظاهريًا. ومع ذلك، يجب عدم الخلط بين الكفر الظاهر الذي يتحدث عنه الأحكام والأحكام في الرسائل العملية، وبين الكفر الباطني. إن واحد من علامات الإيمان المهمة هو السكينة، أي الهدوء والأمانة في القلب. هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيْمَانِهِمْ (الفتح/۴). الإنسان المؤمن هو من منظور علمي ونظري وعملي صاحب للسكينة والهدوء. السكينة العلمية تعني أن الشخص لا يعاني من الشك والقلق. هذا الهدوء العلمي ينتج عن الثبات. الثبات هو عمل العقل النظري. فيما السكينة العملية تنفذ الإنسان من شرك الشك والقلق في موقف العمل الناشئ عن الشهوات والغضب والخوف. الهدوء العملي ينتج عن العزم. العزم هو عمل العقل العملي. لذلك، يكون الإنسان مع السكينة والهدوء في القلب، وهو الذي لديه الثبات في موقف النظر والعزم في موقف العمل، ويتيح لنفسه طريق النجاة من القلق في العمل والنظر. ومع ذلك، يجب ملاحظة أن السكينة تختلف عن السكون. السكينة هي الهدوء المحمود الذي يقابله القلق، بينما السكون هو الهدوء المذموم الذي يقابله الحيوية والحركة، ويؤدي إلى التخلف والظلم

لا نهاية. يمكن تقسيم خط مستقيم إلى أجزاء أصغر إلى ما لا نهاية. لذا، تتعدد درجات الإيمان بشكل لا ينتهي. على سبيل المثال، كما ورد في رواية أن الإيمان له عشر درجات، يمكن أن نفترض وجود العديد من التفاصيل الجزئية بين كل من هذه الدرجات العشر (مصباح اليزدي، ١٣٩٠، ٢٠٠، ٢٠٧).

معيّار تقييم درجات الإيمان

يمكن تقييم مراتب الإيمان من خلال مدى التزام العملي للأفراد. أعلى مرتبة من الإيمان تتطلب من صاحبها الالتزام الكامل بجميع اللوازم العملية دون نقص أو انحراف، وبالطبع إذا كان شخص متمسكاً بالبداية بأن يقبل بعض اللوازم ويرفض بعضاً آخر، فإن مثل هذا الشخص يحمل الكفر الباطني. وللوصول إلى ساحة الإيمان الباطني، حتى في أقل درجاتها، يجب أن يكون الالتزام بجميع اللوازم موجوداً؛ على الرغم من أنه قد لا يكون قادراً على الالتزام بهذه التعهدات بالكامل في العمل. تتأني مراتب الإيمان من هذا المستوى من الالتزام وليس من مقدار البناء. يجب أن يكون البناء مئة في المئة، وإلا فإنه سيصبح مثل "نَوْمٌ يَبْغُضُ وَ نَكْفُرٌ يَبْغُضُ" وهذا هو الكفر الباطني الحقيقي (المصدر نفسه، ٢١٢، ٢١٧).

العامل الذي يغري خاصة في الزمان الأخير ويحرم الحضور مع الإمام المعصوم هو الشك والشبهة في المسائل العقائدية. وهذا هو القلق الذي يشغل إمام الصادق عليه السلام للشيعية في الزمان الأخير.

عَنْ سَدِيرِ الصَّيْرِيِّ قَالَ: دَخَلْتُ أَنَا وَ الْمُفَضَّلُ بْنُ عُمَرَ وَ أَبُو بَصِيرٍ وَ أَنَابُ بْنُ تَغْلِبٍ عَلَى مَوْلَانَا أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الصَّادِقِ عَ فَرَأَيْنَاهُ جَالِساً عَلَى الثَّرَابِ وَ عَلَيْهِ مِسْحٌ خَيْرِيٍّ مُطَوَّقٌ بِلَا جَنْبٍ مُقَصَّرٍ الْكُمَيْنِ وَ هُوَ يَبْكِي بُكَاءَ الْوَالِدِ التَّكْلِي ذَاتِ الْكِيدِ الْحَرِيِّ قَدْ نَالَ الْحُزْنَ مِنْ وَجَنَتَيْهِ وَ شَاغَ التَّغْيِيرُ فِي عَارِضَتِهِ

وَ أَبْلَى الدُّمُوعُ مُحَجَّرِيهِ وَ هُوَ يُثَوِّلُ سَيْدِي عَيْنِيكَ نَعَتْ رُقَادِي وَ ضَيَّقَتْ عَلَيَّ مَهَادِي وَ ابْتَزَّتْ مِنِّي رَاحَةَ فُؤَادِي سَيْدِي عَيْنِيكَ أَوْصَلَتْ مُصَابِي بِفَجَائِعِ الْأَبَدِ..... قَالَ سَدِيرٌ فَاسْتَطَارَتْ عُقُولُنَا وَهَلَّا وَ تَصَدَّعَتْ قُلُوبُنَا جَزَعاً مِنْ ذَلِكَ الْخُطْبِ الْهَائِلِ وَ الْحَادِثِ الْغَائِلِ..... فَقُلْنَا لَا أَبْكِي اللَّهُ يَا ابْنَ خَيْرِ الْوَرَى عَيْنِيكَ مِنْ آيَةٍ حَادِثَةٍ تَسْتَنْزِفُ دَمْعَتَنَا وَ تَسْتَمِطِرُ عَبْرَتَكَ وَ آيَةُ خَالَةٍ حَتَمَتْ عَلَيْكَ هَذَا الْمَأْتَمَ قَالَ فَزَفَرُ الصَّادِقِ ع زُفْرَةً انْتَفَحَ مِنْهَا جَوْفُهُ وَ اشْتَدَّ عَنْهَا حَوْفُهُ وَ قَالَ وَ لَكُمْ نَظَرْتُ فِي كِتَابِ الْجُفْرِ صَبِيحَةَ هَذَا الْيَوْمِ وَ هُوَ الْكِتَابُ الْمُشْتَمِلُ عَلَى عِلْمِ الْمَنَانِيَا وَ الْبَلَايَا وَ الرِّزَايَا وَ عِلْمِ مَا كَانَ وَ مَا يَكُونُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ الَّذِي خَصَّ اللَّهُ بِهِ مُحَمَّدًا وَ الْأَئِمَّةَ مِنْ بَعْدِهِ ع وَ تَأَمَّلْتُ مِنْهُ مَوْلِدَ قَائِمِنَا وَ غَيْبَتَهُ وَ إِبْطَاءَهُ وَ طَوْلَ عُمْرِهِ وَ بُلُوَى الْمُؤْمِنِينَ فِي ذَلِكَ الزَّمانِ وَ تَوَلَّدَ الشُّكُوكُ فِي قُلُوبِهِمْ مِنْ طَوْلِ غَيْبَتِهِ وَ ارْتِدَادَ أَكْثَرِهِمْ عَنْ دِينِهِمْ وَ خَلَعَهُمْ رِنَقَةُ الْإِسْلَامِ مِنْ أَغْنَائِهِمُ الَّتِي قَالَ اللَّهُ تَقْدَسَ ذِكْرُهُ وَ كُلِّ إِنْسَانٍ الزَّمَانُ طَائِرُهُ فِي عُقْبِهِ يَعْنِي الْوَلَايَةَ فَأَخَذَنِي الرِّقَّةُ وَ اسْتَوَلَتْ عَلَيَّ الْأَحْزَانُ (ابن بابويه، محمد بن علي، ٢، ٣٥٢، المجلس ١٤٠٣، ٥١، ٢٢٠، الطوسي، ١٤١١، ١٦٩، فيض الكاشاني، ١٤٠٦، ٢، ٤٢٠).

تعزيز أسس العقيدة

قال الشيخ المفيد رحمه الله: و هشام بن الحكم من أكبر أصحاب أبي عبد الله جعفر بن محمد عليهما السلام و كان فقيها و روى حديثاً كثيراً و صحب أبا عبد الله عليه السلام انه دخل عليه بمنى و هو غلام أول ما اختط عارضاه و في مجلسه شيوخ الشيعة كحمران بن أعين..... و غيرهم فرفعه على جماعتهم و ليس فيهم إلا من هو أكبر سنًا منه، فلما رأى أبو عبد الله عليه السلام ان ذلك الفعل كبر على أصحابه

قال: هذا ناصرنا بقلبه ولسانه و يده، و قال له أبو عبد الله عليه السلام و قد سأله عن أسماء الله (عزّ و جلّ) و اشتقاقها فأجابه ثم قال له: أفهمت يا هشام فهما تدفع به أعداءنا الملحدين مع الله (عزّ و جلّ)؟ قال هشام: نعم، قال أبو عبد الله عليه السلام: نفعلك الله (عزّ و جلّ) به و ثبتك، قال هشام: فو الله ما قهرني أحد في التوحيد حتّى قمت مقامي هذا (القمرى، ١٤١٤، ٨، ٦٩٧)

المعنى والغاية في الحياة

معنى الحياة منذ القدم واحدة من الاهتمامات الهامة للإنسان. هل هناك هدف لحياة الإنسان وجهوده ومعاناته على هذه الأرض أم لا؟ هل يمكن أن نعطي الإنسان الأمل في الوصول إلى معنى وافقا للوجود يتجاوز ظواهر الحياة المادية؟ متى يمكن أن نقول إن الإنسان قد تحقق الكمال؟ إجابة على هذه الأسئلة تؤثر في حياة الإنسان في جميع جوانبها. حاول الفلاسفة والمدارس الفكرية والأديان أن يجيبوا على هذا السؤال المهم بالاعتماد على مبادئهم وأهدافهم المتنوعة. من وجهة نظر الإسلام، الإنسان ذو هدف، وتغنيات حياته تعتمد على كونه يدرك الهدف الرئيسي لحياته ويضع جميع علاقاته وشؤونه في اتجاه تحقيق هذا الهدف. يجب أن يكون هذا الهدف مناسباً لوجود الإنسان ومتناسباً مع نطاق حياته الأبدية. في لغة القرآن والروايات، تم توضيح أهداف مختلفة لخلق وحياة الإنسان: أهداف مثل العبادة، ومعرفة الله، ورضا وتوافق الله، وما إلى ذلك (مصباح اليزدى، ١٣٩١، ١، ٤-٤١).

من منظر الإسلام، الحياة البشرية ليست مقتصرة على المادة والعالم المادي، بل هي مسار نحو الحياة الحقيقية في الآخرة. لذلك، لا يمكن أن يكون تحديد الأهداف لمثل هذا النطاق الواسع من الحياة البشرية مادياً ومحدوداً. إذا فهمنا الدين كطريقة

سلوك صحيحة للإنسان وفقاً لإرادة الله، فإن نطاق الدين يشمل جميع سلوكيات الإنسان في سبيل تحقيق الكمال الحقيقي. الحياة الآخورية تعكس الحياة الدنيا، ويمكن أن تؤدي كل من الأعمال الانتخابية للإنسان إلى قربه الأبدى والكمال، أو إلى ضلّالته. والدين الإسلامي يُحكم في كل هذه الأمور. كل تعريف للإنسان، وهدف حياته، ومعنى وجوده، يتأثر بذلك. علم الإنسان الإسلامي يضع أهداف ودوافع واحتياجات الإنسان في إطار يتجاوز الغايات المادية، وبالتالي، القيم وأعلى الكماليات الوجودية ستكون في مجال الروح الإنسانية. وفقاً للفيلسوف الإسلامي والعالم المتفكر، المرحوم العلامة مصباح يزدي، فإن هناك علاقة حقيقية بين أعمال الإنسان وكماله النهائي تكون علاقة من النوع الواقعي للعلاقات العقلية، وتعبّر الأحكام الأخلاقية عن هذه العلاقة الخارجية الواضحة. في رؤيته، الخير والشر هما مفاهيم فلسفية تعبّر عن العلاقة بين الفعل الانتخابي والكمال المطلوب. (المصدر نفسه، ١٣٨٣، ٢٠٢-٢٠٣)

القيم النهائية تحدد المبادئ العملية والمبادئ العملية تكون صالحة عندما تكون متماشية مع الهدف النهائي. المهدف العام لعلوم الإنسان ليس مجرد معرفة جزئية عن الواقع، بل هو معرفة الوقائع الإنسانية لتحقيق هدف خاص من خلال الفعل التحكيمي. نظراً لأن المبادئ التوجيهية في علوم الإنسان متعلقة بالسلوك التحكيمي، فهي تحمل أعباءً قيمة، وستكون هذه المبادئ متبعة لأهداف علوم الإنسان. وبالتالي، تؤدي القيم إلى توجيه الأهداف والاستنتاجات والمبادئ التوجيهية لعلوم الإنسان من خلال تأثيرها. (المصدر نفسه، ١٣٨٩، ٨٥-٩٠)

العلاقات البشرية معقدة للغاية ومتشابكة. الآلاف من التفاعلات ثنائية أو متعددة الأطراف تجري. الرجل والمرأة في

النهائي. لذا فمن الضروري اللجوء إلى الوحي في تحديد الحقوق والواجبات وفهم القيم الأخلاقية. (المصدر نفسه، ١٣٩١، ٣، ١٤٦-١٤٧)

والوحي الإلهي له دور مهم في توجيه العلوم الإنسانية ومسار الحياة البشرية بشكل عام. فبالإضافة إلى تقديم أهداف رفعة لأنظمة مختلفة قانونية وسياسية واقتصادية وأخلاقية وغيرها، يعين الوحي بتحديد الهدف العام "القرب الإلهي" للإنسان، ويضع أهداف الأنظمة السلوكية تحت هذا الهدف العام. (ديرخانه همايش، ١٣٨٩، ١٣٢-١٣٠)

تقرب إلى الله " مفهوم محوري في معارف التوحيد، ويتأكد هذا المفهوم بشكل كبير في تعاليم الأنبياء. فقد أكد الأنبياء وأوصيائهم على هذا المفهوم بشدة على مر التاريخ، حتى دخل هذا المفهوم حتى في أدبيات الكفار والمشركين. حتى أن القرآن يقول عن الكفار في مكة: "مَا نَعْبُدُهُمْ إِلَّا لِيُقَرِّبُونَا إِلَى اللَّهِ زُلْفًا" (الزمر/٣). وجود كل مخلوق موجود ومعتمد على خالقه، وهو يمكن التفريق بينه وبينه، وفي هذه الحالة، إذا كان الخالق يجد نفسه بشكل صحيح، فسيجد هذه الحقيقة بالتجربة الحضورية أنه لا يفصل بينه وبين الله، فهو لا ينفصل عنه ولا يمكن أن يكون منفصلاً عنه. لذلك، القرب الذي يصل الإنسان المتكامل إليه هو فهم عميق لعلاقته الحقيقية مع الله (المصدر نفسه، ١٣٨٨، ١٦٨). في مَقْعَدٍ صِدْقٍ عِنْدَ مَلِيكَ مُقْتَدِرٍ (القمر/٥٥).

وفقاً لرؤية علامه مصباح، فإن القيم تمتلك واقعية خاصة؛ يعني واقعية نفس الأمر هي العلاقة العلوية والمعلولية بين الأعمال القيمية والنتائج التي تترتب عليها. وبالتالي، يعتبر الكمال مفهوماً واقعياً عقلاً وليس تابعاً لرغباتنا وميلنا وذوقنا. وفيما يتعلق بالإنسان، فإن أعلى نقطة لكمالها هي القرب إلى الله،

المنزل بالنسبة لبعضهم البعض، هذان الأخيران بالنسبة للأبناء، العلاقات العائلية في مكان معين، مدينة، دولة، العلاقات بين الدول، الأقارب، الأقارب من نفس الجنس، وما إلى ذلك. العقل البشري عاجز عن فهم جميع هذه العلاقات وتقدير جميع الفوائد والمضار، الكماليات والنقائص. أحد الأسباب الرئيسية للحاجة إلى الوحي، والنبوة، والدين هي هذه المسألة الأساسية التي تجعل من مقارنة جميع المصالح والمفاسد في الحياة الاجتماعية أمراً صعباً للغاية، والعقل البشري لا يمكن أن يفهم جميعها. علاوة على ذلك، ما تم ذكره يتعلق بمصالح ومفاسد الحياة الدنيوية. الآن، إذا تم إضافة مصالح الآخرة إلى ذلك، فإن نطاق الغيبات يصبح أوسع بكثير. ما هو تأثير أفعالنا وسلوكنا على روحنا وروح الآخرين؟ ما هو تأثيرها على المصالح والسعادة الآخروية؟ كيف يمكن كشف العلاقة بين الدنيا والآخرة؟ نحن ليس لدينا تجربة بالنسبة للآخرة لنعرف كيف تؤثر أفعالنا خلال الحياة على الحياة بعد الموت، ولا يوجد طريق تجريبي لكشف هذه العلاقة وحل هذا اللغز، وهذا يتجاوز علم وتجربة الإنسان. لذلك، نحن بحاجة إلى الوحي والدين ويجب أن نستفيد من العلم الإلهي. (المصدر نفسه، ١٣٩١، ١، ٢٢٨ و المصدر نفسه، ١٣٩١، ٣، ١٧٠)

من جانب آخر، الإنسان كائن يسعى للكمال وتتنوع المذاهب في محاولة كشف وبيان الكمال النهائي للإنسان. فيما يتعلق بالعمل، قد يخطئ الإنسان في تحديد ما يعتبر مظهرًا للكمال. الله تعالى من خلال الوحي للأنبياء يساعد عقل الإنسان على التعرف على الكمال الحقيقي والطريق الصحيح للحياة.

في القيم الأخلاقية، وعلى الرغم من أن العقل يدرك المبادئ الأخلاقية والمستقلات العقلية بدون مساعدة الوحي، إلا أن العقل، بالإضافة إلى قيود هذه الأمور العقلية، لا يمكنه فهم المعايير الحقيقية في القيم والعلاقات المعقدة بينها وبين الكمال

وهو أمر واقعي (المصدر نفسه، ١٣٩١، ٣، ١٧٢-١٧٤).
يعتبرون وجود العوامل الثلاثة: الاختيار والجهد والمعرفة في التحقيق في الكمال النهائي والقرب إلى الله أمراً مهماً للغاية. من خلال إثبات وقبول الجانب العقلائي المجرد لوجود الإنسان في العلوم الإسلامية للإنسان، يتعلق هذا الكمال بالجانب الروحي والروحاني لوجود الإنسان، وتحقق كل القدرات والمواهب والإمكانات الروحية والإنسانية من خلال التحرك والتطور الإرادي إلى الفعل.

التطور التدريجي للإنسان هو عملية اختيارية وتدرجية، ويصل الإنسان إلى الكمال في ضوء اختياره وجهده. التطور الحقيقي للإنسان هو عبارة عن رحلة روحية تقوده نحو الله، حتى يصل إلى مرتبة يجد فيها الانتساب والتواصل الحقيقي معه، ولا يرى لنفسه أي استقلال في الأسماء والصفات والأفعال، ولا يشعر بأي تدخل من جهته في هذا الاستنباط. العلوم والرؤى التي يكتسبها الإنسان في هذا المسار تزيد من وجوده وتجعل جوهر ذاته أكثر اكتمالاً تدريجياً. ومع كلما شعر الإنسان بأقل حاجته إلى الله، وظن أنه أكثر استقلالاً في تدبير أموره، وأثر استقلاله في الأشياء الأخرى، كلما كان أكثر جهلاً ونقصاً وأبعد عن الله. بالمقابل، كلما رأى نفسه أكثر حاجة إلى الله، كلما كان أكثر علماً واكتمالاً وأقرب إلى الله؛ حتى يصبح ليس فقط في الأفعال والتأثيرات واحداً، بل في الصفات والذوات أيضاً لا يرى لنفسه أي استقلال. هذا هو المرتبة التي يصل إليها العباد المخلصون لله، حيث لا يبقى حجاب بينهم وبين معبودهم. لذا القرب الحقيقي من الله هو أن يدرك الإنسان أنه بالله كل شيء، وبدون الله ليس له شيء (المصدر نفسه، ١٣٨٤، ٢٥٣-٢٦١). «رَبِّ ابْنِ لِي عِنْدَكَ بَيْتًا فِي الْجَنَّةِ (تحریم/١١).

تعليق حكم النصر: "كَمْ مِنْ فِتَّةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِتَّةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ" عبارة عن تأكيد على روح الشهادة قَالَ الَّذِينَ يَظُنُّونَ أَنَّهُمْ

مُلَاقُوا اللَّهِ مشعرٌ بالعلية، حيث يعني أن جملة "كَمْ مِنْ فِتَّةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِتَّةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ" تستمد روحها من روح الشهادة والتوق إلى لقاء الله، وأن المتحدثين بها كانوا من المؤمنين المخلصين الذين كان لديهم الأمل في الشهادة قبل الاعتقاد بالمبدأ والمعاد والنبوة والرسالة. ويذكر القرآن الكريم في هذا الصدد بوضوح قائمة الذين لديهم يقين بالقيامة ولقاء الله (جوادى الآملی، ١٣٩٠، ١١، ٦٨٢). وبهذه الطريقة، مع استمرار حياة الإنسان نحو إبداع رفيع، تصبح جميع قضايا الحياة البشرية ذات معنى إلهي وتأثير روحاني، «صبغه الله و من احسن من الله صبغه» (بقره/١٣٨). حيث تتجاوز حتى الموت من مفهوم الهلاك والعدم وتتجسد الحياة بعد الموت كحياة أكثر حيوية من الحياة المادية.

«و لاتقولوا لمن يقتل فى سبيل الله اموات بل احياء ولكن لا تشعرون» (بقره/١٥٤)، «و لاتحسبن الذين قتلوا فى سبيل الله امواتا با احياء عند ربهم يرزقون» (ال عمران /١٦٩). في هذا المعنى، يُعتبر معاناة وجهد الإنسان في ميزان عظيم، في حضرة الله تعالى وأمام الأئمة المعصومين عليهم السلام والملائكة، ويُحاسب عليه، وينتظر لتأسيس الإنسانية الحقيقية.

طريق الوصول إلى القرب الإلهي

الحقيقة المعلولة هي الوجود نفسه والخلق علاقة بالسبب وجود الجزء. النتيجة الواضحة لهاتين الجملتين هي أن المعلول هو علاقة بالسبب ووجود الجزء. هذا يعني أنه بنفس الطريقة التي الفعل الخلقي للكائن ليس مستقلاً والكائن ذاته هو العلاقة، فإن حقيقة المعلول هي الكائن ذاته. المعلول ليس كائناً مستقلاً عن السبب ووجود الجزء، بل هو علاقة والكائن الذي هو الجزء. لذلك، المعلول، الذي هو العلاقة، له فقط جانب واحد من العلاقة. يطلقون على هذه العلاقة اسم العلاقة الأحادية. في

العلاقة الأحادية، لا يكون شيء مرتبطاً بشيء آخر، بل يكون الأول هو العلاقة والثاني هو الجانب المرتبط. وبالتالي، المعلول ليس مرتبطاً بالسبب ووجود الجزء بل هو العلاقة بذاته ووجود الجزء.

لذلك، يستخدم صدر المتألهين، الذي هو مبتكر هذه النظرية، مصطلح العلاقة أو الرابطة أو وجود الرابطة لتوضيح حقيقة المعلول، ويقول إن المعلول ليس له هوية مستقلة بخلاف العلاقة بالسبب ووجود الجزء، والمعلول ليس شيئاً سوى الرابطة، ويطلقون على هذه النظرية نظرية وجود الرابطة للمعلول.

الكائن الرابط بحاجة إلى وجوده بالنسبة لذاته، ليس هناك حاجة له لشيء آخر، فهو بحاجة إلى نفسه كما أنه بحاجة إلى الطرف الآخر للعلاقة. لذلك، الكائن الرابط هو الذي يحتاج إلى نفسه، وليس فقط شيء بحاجة إلى شيء آخر. وبالتالي، لدينا في وجود الجزء الرابط علاقة أحادية: كائن رابط (المعلول) وطرف العلاقة (سبب الوجود).

بناءً على هذه النظرية، المعلول لا يمتلك استقلالاً عن السبب الوجودي، فحقيقة المعلول ليست مرتبطة بسبب الوجود، بل هو بحد ذاته العلاقة، المعلول ليس في حاجة إلى السبب الوجودي بل هو بحد ذاته الحاجة والفقر والاحتياج (صدر المتألهين، ١٤١٠، ٣٣٠). ولهذا السبب يمكن القول أن كون المعلول متصلاً بسبب الوجود فحسب، وهذا يعني نفس الفقر الوجودي، وأن دائرة الاحتياج إلى السبب هي الفقر الوجودي، لذلك يُطلق على نظرية صدر المتألهين أيضاً نظرية الوجود الفقري للمعلول. (عبوديت، مصباح، ٨٨، ١٣٩٦).

صدر المتألهين أيضاً نظرية الوجود الفقري للمعلول. (عبوديت، مصباح، ٨٨، ١٣٩٦).

يقبول هذه النظرية، يُفتح الطريق لتوضيح فلسفي لوحدة الذات الوجودية. في الواقع، إن إنجاز نظرية وجود الرابط للمعلول يكشف عن حقيقة أن كل ممكن بالذات ومعلول هو شأن من شؤون الواجب بالذات، وليس له وجود خاص بغيره، وهو دليل على وجوده. (عبوديت، ١٣٨٥، ١، ٢٠٠).

كلما ساعدتنا على فهم فقر الذات الخاص بنا إلى الله وتحليلنا عن الاعتماد على أنفسنا ورفع الحاجب بيننا وبين الله، كلما كانت هناك طريقة للوصول إلى رؤية قرب والاتصال بالله. لذا، حركتنا نحو الله تعني حركة من الاعتقاد بالاستقلال عن أنفسنا نحو الاعتقاد بعدم استقلال أنفسنا ونفي الأناية والاعتقاد بسيادة وملكية الله الكاملة. الرحلة نحو القرب الإلهي هي رحلة داخلية تبدأ من أعماق الروح والقلب الإنسان، ولا ترتبط مباشرة بالمادية.

وفقاً لهذا الرؤية، في عالم الوجود، لا يوجد سلطة أقوى أو أصيلة أو أكثر تأثيراً من سلطة وقهارة الله تعالى، فهو له السلطة الخالقة على ما وراء ذاته. لا يوجد كائن تحت السلطة والقوة الإلهية: "قُلِ اللَّهُ خَالِقُ كُلِّ شَيْءٍ وَهُوَ الْوَاحِدُ الْقَهَّارُ" (الرعد/١٦).

بناءً على آيات القرآن الكريم وأقوال أئمة أهل البيت عليهم السلام، فإن منظور الإسلام هو أن جميع الحقوق تعود إلى حق الله تعالى. هناك حق ذاتي وأصيل وحيد، وهو حق الله، وجميع الحقوق الأخرى مشتقة من حق الله. في نهج البلاغة، يقول الإمام علي عليه السلام بشأن عودة جميع الحقوق إلى حق الله: "وَلِكِنَّهُ سُبْحَانَهُ جَعَلَ حَقَّهُ عَلَى الْعِبَادِ أَنْ يُطِيعُوهُ وَ جَعَلَ جَزَاءَهُمْ عَلَيْهِ مُضَاعَفَةُ الثَّوَابِ تَفَضُّلاً مِنْهُ وَ تَوْسَعاً بِمَا هُوَ مِنَ الْمَزِيدِ أَهْلُهُ" (نهج البلاغة، ١، ٣٢٣).

من وجهة نظر ذلك الامام، الله هو الذي وضع أولى الحقوق لنفسه ولعباده، وهذا الحق هو أن يطيعوه، وضع لعباده حقاً

مقابل ذلك، وهو أنهم عندما يطيعونه، يُرحمهم بمكافأة مضاعفة. هذان الحقان متقابلان؛ من جهة حق الله على الناس في أن يطيعوه، ومن جهة حق الناس على الله في أنه إذا أطاعوه، يرحمهم بمكافأة مضاعفة. ومن المفترض أن تكون هذه المكافأة تفضيلية من قِبَل الله، وإلا لم يكن للإنسان حق في الحصول على المكافأة بنفسه، وإذا لم يكن هو نفسه بمنح هذا الحق من اللطف والرحمة، لم نكن نحن العبيد مستحقين لها.

ما يُشكل وضع الحقوق في مجرى معين هو الحكمة التي تكمن في ذات الله. الله بحكمته الخاصة يعلم الغاية والحكمة بشكل أفضل، وهو يرغب في خير جميع البشر وجميع الكائنات، وليس في شرهم. في ذاته لا يوجد عامل للشر، بل هو خيرٌ مطلق. لذا ما يأتي من ذاته هو خيرٌ ومتناسب مع حكمته ومصالحته. الشيء الذي يجعل الله يضع حقاً لشخص ما أو يجرمه حقاً عن آخر، هو حكمته الذاتية وليس عامل خارجي يحد من إرادته ويوجهها، ويقول: "يجب أن تكون إرادتك في هذا المسار وليس ذلك المسار!" ليس لأحد تأثير على إرادته، وإلا فإنه لن يكون إلهاً. الشيء الذي يجعل إرادة الله تسير فقط في مسار الخير والصلاح والحكمة هو خيرية ذات الله؛ لأنه هو خير مطلق ولا يخرج منه إلا الخير (مصباح اليزدي، ١، ١٣٨٨، ١٢٥، ١٣٥). تطور الإنسان أيضاً في عالم الوجود يكمن في أنه يمكنه أن يقرب وجوده أكثر فأكثر إلى هذا الخير المطلق ويتماشي معه.

لذلك، أي نشاط يكون له علاقة إيجابية بالتقرب إلى الله، يدخل في مسار تطور الإنسان. نطاق العبادة لا يقتصر على المفهوم الفقهي والواجبات والمستحبات العبادية، بل يشمل أيضاً الأمور التوصيلية. السمة الرئيسية للعبادة هي النية الإلهية، وسيكون أي عمل اختياري وسلوكي وحتى أفعال نفسية مع النية الإلهية أيضاً عبادة. العبادة الحقيقية هي النية الإلهية، ليس

الشكل والهيئة للعمل؛ لأن العلاقة الحقيقية مع الله والتقرب منه تتم عبر القلب. بالطبع، يجب على الفرد أن يحقق شكل وهيئة العبادة وفقاً لتعاليم الله من خلال أفعاله وسلوكه الظاهري. الطريق الصحيح هو تحويل مختلف أنشطة الحياة إلى عبادة في ضوء النية والقصد، لنعطي لها البعد التطوري، حتى لا تضيع قوى الإنسان وتتوسع دائرة الاختيار والاختيار حتى يصل إلى ما يريد الله ويوفر له الوسائل لتحقيقه. "وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ" (الذاريات/٥٦).

استنتاج

التكامل النهائي للنفس البشرية في النظام الديني يعني الاقتراب من الله. تطور الإنسان تطور اختياري وتدرجي، ويصل الإنسان إلى الكمال من خلال اختياره وجهده. التطور الحقيقي للإنسان هو رحلة علمية تقوم بها الروح في داخل ذاتها نحو الله، حتى تصل إلى مرتبة تجدد فيها الارتباط الكامل والتكامل معه، دون أن ترى أي استقلالية لنفسها أو لأي كائن آخر في الصفات والأفعال، ودون أن تجدد أي حجب لهذه المشاهدة.

كلما ساعدتنا على فهم فقر ذاتنا إلى الله ونزع الاستقلال عن أنفسنا ورفع الحجاب بيننا وبين الله، كلما كان ذلك وسيلة لتحقيق الشهادة والقرب من الله. لذلك، فإن حركة الإنسان نحو الله تعني التحرك من الاعتقاد بالاستقلال الذاتي إلى الاعتقاد بعدم الاستقلال عن الذات ونفي الانانية والاعتقاد بسلطة وملكية الله المطلقة. رحلة الوصول إلى القرب من الله هي رحلة داخلية تبدأ من أعماق الروح والقلب الإنسان.

المصادر و المراجع

١٢. الكلام، عبد الرسول عبوديت مجتبى مصباح، موائيق مؤسسة الامام الخميني، قم، ١٤٣٨.
١٣. مقدمة لنظام حكمت صدرائي، عبد الرسول عبوديت، موائيق معهد الامام الخميني، قم، ١٤٢٧.
١٤. سفينة البحر، عباس القمي، قم، ج ١، ١٤١٤ هـ.
١٥. أفلام العلوم والمعارف والأحوال، من الآيات والأخبار والأقوال، عبد الله بن نور الله البحراني الأصفهاني؛ قم، ط ١، ١٤١٣ هـ.
١٦. الغيبة، محمد بن الحسن الطوسي، قم، ج ١، ١٤١١ هـ.
١٧. فلسفة القانون، محمد تقي مصباح الازدي، موائيق معهد الامام الخميني، قم، ١٤٣٠.
١٨. الكافي، محمد بن يعقوب الكليني، دار الكتاب الإسلامية، ١٤٠٤.
١٩. كمال الدين وتمام النعمة، محمد بن علي ابن بابويه، طهران، ج ٢، ١٤٣٧ هـ.
٢٠. مسكن الفؤاد على فقد الأحبة والأولاد، زين الدين بن علي شهيد الثني - قم، ج ١.
٢١. الوافي، محمد محسن بن شاه مرتضى فايز الكاشاني، أصفهان، ج ١، ١٤٠٦ هـ.
٢٢. عدد خاص من حوار مع العلامة آية الله مصباح اليزدي في الأصول الفلسفية للعلوم الإنسانية، أمانة المؤتمر، قم، كتيبات مؤسسة الإمام الخامنئي

١. القرآن الكريم
٢. نهج البلاغة
٣. الأخلاق في القرآن، محمد تقي مصباح اليزدي، منشورات مؤسسة الامام الخامنئي، قم، ج ٥، ١٤٣٣.
٤. تدريس الفلسفة، محمد تقي مصباح اليزدي، موائيق مؤسسة الامام الخميني، قم، ١٤٢٥.
٥. بحار الأنوار، محمد باقر بن محمد تقي المجلسي، بيروت، ج ٢، ١٤٠٣ هـ.
٦. البرهان في تفسير القرآن، السيد هاشم بن سليمان البحراني، قم، ج ١، ١٤١٥.
٧. له، محمد تقي مصباح الازدي، موائيق مؤسسة الامام الخميني، قم، ١٤٣٢.
٨. نحو تطوير الذات، محمد تقي مصباح الازدي، موائيق مؤسسة الامام الخميني، قم، ١٤٢٦.
٩. متطلبات الإدارة الإسلامية، موائيق مؤسسة الإمام الخامنئي، قم، ١٤٣٠.
١٠. تفسير تسنيم، عبد الله جوادي العاملي، مؤسسة إسرائ مركز التحقيق والنشر، قم، ١٤٣٢.
١١. الحكمة المطلية في الأصغر العقلية العربية، صدر الدين محمد الشيرازي، دار إحياء التراث، بيروت، ١٤١٠ هـ.

الثورة الإسلامية في إيران وضرورة التنظير

د. محمد حسين جمشيدى^١، داود سبزي^٢

الثورة الإسلامية في إيران، التنظير، القيم، الإسلامية، الإيرانية.

الملخص

لقد كانت الثورة الإسلامية في إيران في عصر تحول المعرفة الإنسانية والعولمة تحولاً حديثاً وجديداً التي قامت على أسس إنسانية ومرتبة وقيمة، وقدمت للبشرية قيمةً متعالية وإنسانية. بالنظر إلى التهديدات العالمية، يعتبر الحفاظ على الثورة الإسلامية وقيمتها وبقائها قضية مهمة لمجتمعنا اليوم؛ على هذا الأساس فإن السؤال الأساسي في هذا المقال هو كيف نحتّم بالحفاظ على الثورة وقيمتها ونحاول تطويرهما؟ والجواب هو أن مثل هذا العمل يعتمد على المعرفة النظرية والنظريات الرائدة المبنية على الأسس القيمة للثورة الإسلامية. التنظير على هذا الأساس يجب أن يشكل على أهم القيم الأساسية للثورة الإسلامية (محمورية التوحيد والإنسانية والأصول العالمية والاهتمام بالشعب والاهتمام بالغاية والفترة السليمة البشرية والصحة والقيام لله والاستقلال واحترام الذات ومناهضة الظلم)، لكي يتمكن من تمهيد طريق الحفاظ على القيم الثورة الإسلامية وبقائها وإعادة ازدهار الحضارة الإسلامية الإيرانية.

معلومات المقالة

جامعة الإمام الحسين

العلوم الإنسانية الإسلامية

المجلد ١، العدد ٢ (١٤٤٤)، ٢٤-١١

تاريخ الإرسال: ١٥ شوال ١٤٤٤

تاريخ القبول: ١٧ صفر ١٤٤٤

تاريخ النشر: ٢٨ محرم ١٤٤٤

مراجع: ٣٢

مراسلة: jamshidi@modaras.ac.ir

^١ الأستاذ المساعد بجامعة تربيت مدرس.

^٢ طالب دكتوراه في فرع الفكر السياسي، جامعة آزاد الإسلامية، وحدة العلوم والابحاث في طهران.

مقدمة

إن أساس التحول في المجتمع في كافة المجالات يعود إلى التحول المعرفي والثقافي وأساس هذا التحول هو التحول في الفكر.

ويحدث هذا عندما تخلق عناصر الفكر الموجودة، بشكل المتناسكة و المرنة، تركيبة خطابية جديدة تكون بمثابة دليل وتمكن أن تقود الانسان والمجتمع إلى الأمام.

وبناء على ذلك، وباعتبار أن هناك علاقة فعالة بين الوعي والمعرفة من جهة والإدراك العقلي لأفراد المجتمع للواقع المدروس من جهة أخرى، وكذلك التطورات والأفكار السابقة، لا يكفي الاهتمام بالمتطلبات السياسية والثقافية والاجتماعية في تحول المجتمع، بل يجب أيضا الاهتمام بالعناصر القيمية والفكرية (جولدمان، ١٣٨٢، ص ٣٠).

بالطبع فإن المنظرين في مختلف المجتمعات يقومون بتقصي الحقائق بناء على مجموعة محددة وواضحة من العقائد والمعتقدات والميول والقيم وما هو سام لذلك المجتمع أو المفكرين. هم يستفسرون عن الوقائع ويقدمون القيم والحقائق في تفسيرها.

وهنا يقدمون فكرة مركبة وذات وجهين، بما في ذلك التعبير عن الوقائع والاعتراف بها من جهة، وعرض وتصميم القيم من جهة أخرى. لذلك إن المفكرين العظماء الذين يتمتعون بمثل هذا الموقف يقدمون نظاماً متماسكاً ومنظماً للمعرفة الوصفية والمعارية ثنائية الأبعاد. على هذا الأساس «يمكن اعتبار الفارابي مؤسس الفكر السياسي ذو البنية الصلبة من المبادئ والأصول المتسقة الفلسفية في العالم الإسلامي» (ناظرزاده، ١٣٧٦، ص ٢). لأنه حاول أن يجد إجابة لهذه الأسئلة من خلال الاستفادة من التراث اليوناني (والشرقي) والحصول على تعاليم الدين الإسلامي (المرجع نفسه).

بشكل عام، أي نظرية تتشكل من القيم والتعبير عن الوقائع. إن الوقائع تظهر المجتمع وأبعاده وخصائصه، أما القيم فهي تهدف إلى إيصال المجتمع إلى الحالة المنشودة. وبهذا المعنى، فإن الفلسفة من وجهة نظر الفارابي الموجهة نحو القيمة هي قيمة لأنها تعرفنا على السعادة، وترشدنا إليها، وتقودنا إليها (داوري، ١٣٧٤، ص ٧٦).

القيم المحددة والموجهة نوعان:

بعض لديه الجانب العالمي والشامل والعمومي. يتم تقديم الآخرين بتنسيقات محلية محدودة. لكن النظريات يمكن اقتراحها وعرضها في بيئات محددة ولها دور توجيهي لكل من الأشكال المحدودة والمواقف العالمية. في الأساس، تظهر محورية القيمة مكانتها بشكل جيد في الحركات الثورية والإنسانية.

لكن يمكن رؤية هذه القضية بشكل خاص في الثورة الإسلامية الإيرانية، فلا شك أن الثورة الإسلامية الإيرانية هي حركة موجهة نحو القيمة ومحورية القيمة موجود فيها، وتريد القيم ليس فقط للشعب الإيراني، بل للبشرية جمعاء (راجع الامام الخميني، ١٣٧٨، المجلد ٢١، ص ٤٠٢).

إن الاعتماد العقائدي لهذه الثورة على الإسلام واضح للعيان، وهنا يجب اعتبار النهضة الإسلامية في العصر المعاصر مرتبطة بالثورة الإسلامية في إيران، ويعتقد العديد من منظري الهوية والحضارة الغربيين، بما في ذلك هنتنغتون، أن عملية الثورة، رد فعل ضد عولمة القيم الغربية و الحديثة (Huntington, 1971:29 p. 41).

هذا بينما إذا اعتبرنا الحضارة هي قمة التحضر وتقدم جميع المجتمعات ونتيجة لجهود البشر جميعاً وليست قوم أو أرض معينة، فإن منهجنا في التنظير في العلوم الإنسانية يمكن أن

تتمكن من تحقيق رسالتها، فإن أي حركة في مجال خلق القيمة في المجتمع تتطلب التفكير والتنظير.

وفي هذا الصدد، فإن الثورة الإسلامية الإيرانية بالنظر الى أساسيات العقيدة والنظرية مثل محورية التوحيد والاهتمام بالروحانية وطلب العدالة، والقيام لله ، والتوجيه بالواجب، ومكافحة الاستكبار، والقيم مثل التضحية والاستشهاد والايثار ومساعدة المستضعفين لها خصائص خاصة لا تتمتع بها أي من المدارس والحركات اليوم. (على سبيل المثال راجع الامام الخميني، ١٣٧٨، ج ٢١، ص ٤٠٢) فتحتاج الثورة الإسلامية إلى تنظير وأسس نظرية شاملة وقوية لتنفيذ قيمها بطريقة تلي احتياجات الشعب الإيراني من جهة والجنس البشري من جهة أخرى. ونظراً لحال العالم المعاصر، فمن الضروري لأهل العلم والمعرفة أن يركزوا على التنظير للتكيف مع العالم من حولهم وايضا تطوير أنفسهم. وهذا الوضع ضرورة مضاعفة لمجتمعنا، بسبب رسالته تجاه الجنس البشري، وهذه الرسالة تنبع من نظرة المدرسة الإسلامية نحو الإنسان والمجتمع، وأيضا بسبب موقف العالم الغربي تجاه مجتمعنا الذي «اليوم يوم المعارضة الشاملة من القوى العظمى ضد هذا الشعب في كل مظاهره الإسلامية» (الامام الخميني، ١٣٧٦، ص ١٥٣).

على هذا الأساس فإن التنظير يعني صياغة الأسس والأصول الفكرية لتحقيق قيم الثورة الإسلامية، إحدى أهم قضاياها. ومن الضروري أن يتوافق هذا التنظير مع أصولنا الفكرية والعقائدية وثقافتنا الإسلامية الإيرانية.

لذلك يتم بناء الأسس النظرية والفكرية اللازمة في اتجاه إعادة بناء وإحياء الحضارة الإسلامية الإيرانية، مما يعني أنه على الرغم من أن إنشاء مثل هذه الأسس المعرفية له بعد

يكون منهجاً ثقافياً أو حضارياً و بمعنى آخر، منهج إنساني وعام وعالمي. ومثل هذا المنهج لا يمكن أن يمهّد الطريق لحركتنا نحو نهضة حضارتنا وازدهارها فحسب، بل يمكن أن يصبح نموذجاً للمجتمعات الإنسانية الأخرى.

على هذا الأساس فإن السؤال الأساسي في هذا المقال هو كيف يمكن الحفاظ على قيم الثورة الإسلامية وإعادة بناء الحضارة (الإسلامية الإيرانية) وسموها وايضاً تقديم النموذج للآخرين في الأجواء بعد انتصار الثورة الإسلامية في إيران؟

إن الفرضية المطروحة فيما يتعلق بهذا السؤال هي أنه من خلال الاعتماد على أسس الثورة الإسلامية وقيم المجتمع الإسلامي الإيراني واستخدام منجزات المعرفة الإنسانية، يمكننا التوصل إلى نظريات حول ترميم وازدهار الحضارة الإسلامية الإيرانية والحفاظ على الثورة الإسلامية وقيمها ذات الأبعاد العالمية والإنسانية. على هذا الأساس فإن ما يسعى إليه هذا المقال هو أنه بالنظر الى ثقافة الثورة الإسلامية، وبما يتماشى مع توسع هذه الثقافة وتنفيذها، فإن التنظير المبني على الأسس الأيديولوجية والنظرية للثقافة الإسلامية الإيرانية وقيم الثورة الإسلامية في إيران ليس أمراً ممكناً فحسب، وهو من ضرورات حركتنا في العالم المعاصر.

في الواقع، بالإضافة إلى ضرورة التحول الذي تتطلب التنظير، فإن بقاء الثورة الإسلامية والحفاظ على قيمها أيضاً لن يكون ممكناً دون التنظير على الأسس التي انطلقت منها الثورة الإسلامية.

الأساس النظري للقيم الإنسانية لكي تتحقق في المجتمع، محتاج إلى الأسس النظرية والفكرية بحيث يكون لديها القدرة على الدفاع عن أنفسها ويمكنها اختراق المجالات المكانية والزمانية وإزالة العوائق من الطريق لتقدمها وتطورها، لكي

ودون الاهتمام بقيمتنا المقبولة، لا نتخذ الخيارات السياسية والثقافية على مستوى المجتمع والنظام الدولي.

بناء على ذلك فمن المهم الانتباه إلى عدة نقاط:

أولاً، إن التنظير هو الطريق الأكثر طبيعية وملائمة للوصول إلى المعرفة وتطبيقها على الثورة الإسلامية وقيمتها؛ لأن هذا المعرفة كالثمرة التي تظهر على غصن الشجرة وتتوافق مع بنيتها والأرض التي تنمو فيها.

في هذا المجال يتم استخدام جميع المعارف الإنسانية، بما في ذلك العلوم الغربية وغيرها، ويمكن أن تكون مفيدة في التنظير.

بالطبع تجدر الإشارة إلى أن العلم الغربي أو الحديث يُستخدم أحياناً بطريقة مفاهيمية يعيد إنتاج هيمنة الثقافة الغربية المهيمنة من حيث معاني المعرفة والقوة كما أوضح ميشيل فوكو.

يقوم هذا المفهوم على التمييز المزدوج الغربي وغير الغربي، الذي على أساسه يُعطى الأول الأصالة والأخير أقل أهمية؛ بمعنى آخر، بناءً على هذا المفهوم، فإن المعرفة المحلية والوطنية الأخرى ليست ذات قيمة كبيرة مقارنة بالمعرفة التقنية والإدارية الغربية (pettinari, 2002, p 117).

لذلك فإن الحصول على المعرفة من العالم الغربي لا يمكن أن يقودنا دائماً إلى وجهتنا إلا إذا كانت منسقة مع متطلباتنا ويدمر البعد المهيمن للقوة الغربية منها

وأن تجد وجهاً إنسانياً ومبرراً، أي أن ينأى بنفسه عن أصالة العقل الجزئي للأصولية في تفسير العالم وتقديم طريقة للحياة (زرشناس، ١٣٨١، ص ٢٤).

إنساني وعابر للحدود، إلا أن موضوعه الرئيسي والبدائي هو إيران الإسلامية، لذلك يؤكد دائماً على قوة مصادر إيران، لبناء حضارة عظيمة. (نصر، ١٣٨٥، ص ٨٥).

فإذا أردنا نشر الثقافة الإيرانية الإسلامية والقيم التي انبثقت عن الثورة الإسلامية في البيئة الدولية وعصر العولمة الواسعة على نطاق عالمي، علينا أن نفهم و ندرك العالم من حولنا.

وفيما يتعلق بالمجتمعات الأخرى، يجب أن نبني عملنا على التفاعل. وينصب محور التفاعل على الحضور المتواصل والمستمر والنشط وفي نفس الوقت المختلفة للثقافات في سياق العولمة. وفي التفاعل يصبح من المهم الانتشار الثقافي، الذي يعني انتشار «التقاليد والمعتقدات والحكايات الشعبية» (صالحى أميري، ١٣٨٦، ص ٤٣). اليوم، الانتشار المباشر والقسري وغير المباشر (المرجع نفسه، ص ٤٤) يمهّد الطريق لهيمنة الثقافة.

بشكل عام، هناك عاملان يلعبان دوراً حاسماً في الوصول إلى سيادة هيمنة الخطاب والثقافة والحضارة:

١. القدرة على الحصول على عناصره وأفكاره أو إتاحتها للجميع؛

٢. مقبوليتها الإنسانية وشرعيتها التي تقبلها كل فطرة سليمة.

هذان العاملان يعتمدان على المعرفة والعقلانية أكثر من أي شيء آخر؛ ولهذا السبب يصبح التنظير مهماً؛ لأن «النظرية ضرورية إلى الحد الذي لا يكون فيه العالم شفافاً بشكل كامل ومباشر للوعي الذاتي» (حسيني، ١٣٨٧، ص ١٩٤). في نفس الوقت يجب أن نعلم أن الاهتمام بفتة التنظير في مجال الشؤون الإنسانية للمجتمع يجعلنا دون وعي

ثانياً، يجب أن يكون التنظير لمجتمعنا ما بعد الثورة مبنياً على متطلباته الزمانية والمكانية، وأن لا يتبع البعد غير الإنساني لهيمنة القوة والسلطة؛ يعني اعتماد التنظير على قيم الثورة وأسسها النظرية.

لذلك، إذا اعتبر التنظير حاجة ثابتة، فإن متطلبات الأدوات والامكانيات تعتبر قابلة للتغيير؛

وبحسب تعبير المرحوم المطهري: «إن اتباع مقتضيات العصر وطلب العصر يعني أنه في هذا الزمان وجدت ظواهر، وبما أن هذه الظواهر وجدت فإن لهذا القرن طلباً» (المطهري، ١٣٦٨، ص ١٨٥ - ٨٤).

على هذا الأساس، المتطلبات لديها الجانب الآلي. يؤكد العلامة الطباطبائي على هذه النقطة أن «الاختلاف بين العصرين والأزمنة من حيث طريقة الحياة ليس جارياً في جميع مستويات الحياة وشؤونها، بل هذا الاختلاف هو من حيث الأمثلة ووسيلة الحياة» (الطباطبائي، ١٣٩٠، ج ٤، ص ١٢٠).

ثالثاً، التنظير لبقاء الثورة وقيمها وتطورها، أو بناء الحضارة الإسلامية الإيرانية، يجب أن يعتمد على الخصائص الفطرية والطبيعية للإنسان؛ هذا يعني أن تكون متناغمة ومتوافقة مع متطلبات فطرة نوع البشر؛ لذلك الأستاذ المطهري اعتبر الفطرة «ام المعارف للشؤون الإنسانية» (المطهري، دون التاريخ، ص ٦٥).

ومن الطبيعي أن يتم مثل هذا الجهد في إطار أكثر شمولية وإنسانية يتمتع بالقوة والقدرة اللازمة ولديه إمكانية التفاعل المنطقي والإنساني مع المعارف والنظريات الأخرى، وهذا الإطار يخلق من العلاقة بين الفطرة الإنسانية والبيئة والثقافة؛

لأنه بحسب تفسير المطهري لا يولد الإنسان مصنوعاً ومعداً، ولا يولد فارغاً ويفتقر إلى أي بعد من الأبعاد الإنسانية التي يمنحه المجتمع كل الأبعاد الإنسانية، بل عندما يولد الإنسان تُزرع في وجوده بذور هذه الأمور الإنسانية؛

يجب أن تنمو هذه في المجتمع؛ كالأرض التي زرعت فيها البذور وهي الآن موجودة داخل هذه الأرض، لا يلزم إلا أن يصل الماء والضوء والحرارة إلى هذه الأرض وتتوافر الظروف المواتية لتنمو هذه البذرة من داخلها (المطهري، ١٣٨٣، ص ٢٥٣).

ومن خلال النظر إلى هذه الخصائص الثلاثة يتحقق التنظير وإنتاج المعرفة في دائرة أوسع واستناداً إلى فطرة نوع الإنسان وحاجات الثورة الإسلامية والمجتمع الإسلامي من جهة والمجتمع العالمي من جهة أخرى.

التنظير لإحياء الحضارة على أساس الثورة الإسلامية

إن إعادة بناء الحضارة وإحيائها، مثل خلق الحضارة، يحتاج إلى قاعدة نظرية ومعرفية تكون نتاج نظريات سليمة ومتينة؛ وبعبارة أخرى، إذا اعتبرنا الحضارة نظاماً، نتيجة لوجودها، يصبح الإبداع الثقافي ممكناً ويتدفق (ويل ديورانت، ١٣٧٦، ج ١، ص ٣)،

التنظير هو أساس الإبداع الثقافي وايضا نتيجته. فالحضارات التي تتوضع وسط حدود عائمة متنوعة، في مجال الفكر والمعرفة ايضاً، تقدم نوعاً معقداً من التفكير والأعمال الفنية وأسلوب الحياة. بهذه الطريقة، يجب أن تكون قادرة على تطوير شبكة من المنظمات والمؤسسات الثقافية والتعليمية والاقتصادية التي تمنح كل هذه الألوان فرصة للتباهي بها وإبقائها ضمن نطاق عملها (بهلوان، ١٣٨٢، ص ٥١٠).

لأن الأزمة الفكرية ستكون بداية تغير الأسس الفكرية والنظرية. تنشأ الأزمات الفكرية والثقافية عادة بطريقتين:

أولاً، عندما يكون التقليد الفكري في ورطة بسبب عدم قدرته على المطابقة أو التكيف مع الواقع السياسي والاجتماعي وغير قادر على تقديم الإجابات المناسبة للقضايا العامة.

ثانياً، عندما يريد فكر أن يجبر فكراً آخر على قبول حلوله، سواء نجح في هذا الاتجاه أم لم ينجح.

إن طبيعة تحديات المجتمع الإيراني اليوم، سواء من حيث المضمون أو من حيث الشكل، هي من النوع الثاني؛ أي أن إيران الإسلامية من ناحية تريد الحفاظ على قيمها وجعلها عالمية بالاعتماد على الثورة الإسلامية وقيمها الأساسية، لكنها من ناحية أخرى ترى نفسها ومجتمعها وأساس الهوية الإيرانية الإسلامية في صراع مع ظهور الظواهر العالمية.

مع انتصار الثورة الإسلامية الإيرانية، اتخذت القيم التي سعى إليها الإيرانيون عبر التاريخ شكلاً أكثر واقعية؛ بمعنى آخر، بما أن نتائج الثورة في إيران دمرت التنظيم السياسي القائم، فقد أصبح الإسلام الإطار الحاكم للحكومة والمجتمع وخلق أساس هيكلي ومحتوى النظام الجديد (إسبوزيتو، ١٣٨٨، ص ٧٨).

بشكل عام، في تجربة ناجحة، الثورة الإسلامية باستخدام النظام الدلالي والنظام الفكري الابتكاري من خلال عملية تاريخية من خلال ربط نفسها بجذور تاريخية معينة استطاعت أن تظهر حية وديناميكية بشكل واضح وتمكنت

بناءً على ذلك، فإن التنظير كأداة معرفية في أي فترة زمنية يمكن أن يوجه الأنظمة القيم والثقافية للمجتمعات بما يتماشى مع إحداثيات حضارة وثقافة معينة. إن إنشاء الأنظمة التعليمية والتربوية ذات توجه الثوري لجعل الناس يعرفون ما كان لدينا يمكن أن يكون الخطوة الأولى لإحياء وتحديد الحضارة الإيرانية الإسلامية.

بشكل عام، المعرفة الحضارية هي مجموعة من الجهود الفكرية والروحية للأشخاص الذين يسعون إلى إحداث تحول شامل في مجتمعهم من خلال إعادة تفسير ثقافتهم ومعارفهم ودراسة أوضاعه الماضية والحاضرة والمستقبلية.

يحاول المفكرون أيضاً انتشار قيمهم ونتائجهم الحيوية وتجاوز محدودية الزمان والمكان لأنفسهم ومجتمعهم وإيصال هذه المعرفة إلى مستوى الوعي الجماعي والشامل أو الوعي العابر للزمن والمكان.

يجب أن نعلم أن الحضارات والثقافات لها هوية وجودية مستقلة إلى حد ما، تعتبر سندا لها وفي الوقت نفسه، فإن اختلاط الثقافات يلعب أيضاً دوراً مهماً في التنمية الثقافية، وهو العامل المحدد للهوية الوطنية (صالحى أميري، ١٣٨٦، ص ٧٧). في الوقت نفسه، فإن العثور على الركيزة يمكن أن يساعد في الحفاظ على الحضارة وإحيائها و أيضاً أن الاهتمام بالحدث في التنظير للثورة وبقائها وتوسيع قيمها أمر مهم وحاسم للغاية.

إذا سلمنا أن أي أزمة فكرية على المدى الطويل يمكن أن تؤدي إلى فكر ومعرفة متحررين، فأزمة الفكر من الحداثة التي أصبحت جزءاً من ثقافتنا، تمكن أن تكون مجالاً لتحويل فكرنا.

من خلق هوية جديدة مبنية على أساس القيم والتعاليم الدينية.

في عملية الثورة الإسلامية، تم تشكيل نظام القيم، الذي كان متجذراً في التقليد القديم لمدرسة المعرفة الإسلامية وبرز كأيدولوجية توجه العمل وتمهد الطريق (صنيع اجلال، ١٣٨٤، ص ١٩٩).

الأسس القيمية للثورة الإسلامية في إيران

لن يكون من الممكن بناء نظريات بممكنها أن توجه وتكون فعالة في بقاء القيم الأساسية للثورة الإسلامية وإحياء الحضارة الإيرانية الإسلامية العظيمة إلا بناءً على الخصائص الأساسية والقيمية للثورة الإسلامية؛ لذلك، في هذا الجزء، سنناقش الخصائص الأساسية والقيمية للثورة الإسلامية الإيرانية بايجاز، والتي يمكن أن تكون الأسس الأولية في التنظير لبقاء الثورة الإسلامية وإحياء الحضارة الإيرانية الإسلامية، والتي تشمل:

محورية التوحيد: التوحيد هو المحور الرئيسي لمعرفة وجود الثورة الإسلامية في إيران والأساس الأساسي لمدرسة الإسلام، ويشكل جذر ومبدأ جميع معتقداتنا في جميع أبعاد المعرفة والفكر؛ لذلك، فكما أن مبدأ التوحيد معيار في علم الوجود، فهو أيضاً معيار في المعارف والأفكار الأخرى.

على هذا الأساس إن فكرة الثورة الإسلامية هي نوع من الفكر التوحيدي أو الفكر السياسي الموجهة نحو التوحيد.

يقول الإمام الخميني: «إنَّ معتقداتي وجميع المسلمين هي نفس تلك المسائل المطروحة في القرآن الكريم أو ذكرها في الإسلام صلى الله عليه وآله وسلم وأئمة الحق عليهم السلام الذين جاءوا من بعده والتوحيد أساس جميع تلك العقائد،

وأهم وأعلى عقائدنا هو أصل التوحيد» (الإمام الخميني، ١٣٧٨، ج ٥، ص ٣٨٧).

وانطلاقاً من الاعتقاد بهذا المبدأ فإن الإمام الخميني يقسم العالم إلى الخالق والمخلوق ويقول: «إن خالق العالم وجميع عوامل الوجود والإنسان هو الذات المقدسة لله تعالى فقط الذي يعلم كل الحقائق والقادر على كل شيء ويملك كل شيء» (المرجع نفسه).

وفي هذا الرأي يتم التعبير عن علاقة جميع المخلوقات، بما في ذلك الانسان، مع الله بهذه الطريقة: «كل العالم أسماء الله، العالم كله مثل الاسم هو علامة، كل المخلوقات التي في العالم هي أسماء الله ولأن الاسم علامة، فإن جميع الكائنات في العالم هي علامة الذات المقدسة للحق تعالى» (الإمام الخميني، ١٣٧٦، ص ٩٨).

وانطلاقاً من هذا الموقف فإن أساس حركة الإنسان في مجال النظرية والعمل هو رضا الله وحده.

٢. الإنسانية والاصول العالمية: السمة الأولى للنظرة العالمية للثورة الإسلامية الإيرانية هي الاعتقاد بانسانية و اصول العالمية لهذه الثورة وأسسها وقيمها المستمدة من المدرسة الإسلامية، ومن هذه النظرة فإن الإسلام هو أساس ثورتنا، والإسلام هو آخر الرسالة الإلهية الأكثر كمالاً وعالمية، ويدعي هذا الدين أنه قد وضع الطريق الصحيح للبشرية بغض النظر عن العرق واللون والثقافة (اسراء: ٩).

وقد أظهرت هذه القيم وهذه المعتقدات نفسها في جميع مكونات النظام الذي انبثقت عن الثورة الإسلامية ايضاً.

قد جاء في المادة ١٥٤ من الدستور: إن الجمهورية الإسلامية الإيرانية تعتبر سعادة الإنسان في كل المجتمع البشري هدفها (الدستور، المادة ١٥٤).

٣. الاهتمام بالشعب: السمة الثانية للثورة الإسلامية الإيرانية هي الاهتمام بالشعب ونتيجة لذلك الاهتمام بالشعب - دون تحديد خاص - ولهذا السبب كانت كلمتا الشعب والشعبي من ركائز الثورة.

لأن كافة شرائح المجتمع الإيراني شاركت فيها وساهمت في انتصارها، وايضا الأعراف وأنماط السلوكية السائدة لديها كانت تنبع من الثقافة العامة للشعب، ولكن الأهم من هاتين النقطتين، استناداً إلى الدين الإسلامي، فالناس هم الجمهور الرئيسي للدين وطريق الأنبياء (البقرة: ١٨٥) والشعب هو الذي له الحق في تقرير مصيره: «مصير كل شعب بيده» (الامام الخميني، ١٣٧٦، ص ١٢٠).

٤. الاهتمام بالغاية: إحدى القيم الأساسية الأخرى للثورة الإسلامية في إيران، والتي خلقت حماساً وعاطفة كبيرة في قلوب المضطهدين في جميع أنحاء العالم، هي «الاهتمام بالغاية». التوجيه إلى الغاية تعني الأمل والإعتقاد بمستقبل مشرق ومجيد يحمل الوعد بقيادة العالم وتحقيق العدالة العالمية والعامة في ظل توفير الظروف الملائمة لظهور المنقذ العظيم للبشرية حضرة الحجة بن الحسن (عجل الله تعالى فرجه الشريف).

قال النبي صلى الله عليه وآله وسلم: لو لم يبق من الدنيا إلا يوم واحد لطول الله ذلك اليوم حتى يبعث الله رجلاً من

أهل بيتي فيملاً الأرض قسطاً وعدلاً كما ملئت ظلماً وجوراً (الصافي الكلبايكاني، ١٣٨٠، ج ١، ص ١٩٩).

ويحتل هذا المبدأ مكانة عالية جداً في المنظومة الفكرية للثورة الإسلامية الإيرانية ويمكن أن يكون أساس العمل في التفاعل مع العالم المعاصر.

٥. التوجيه إلى الفطرة: من المبادئ الأساسية للثورة الإسلامية في إيران، والتي ترجع جذورها إلى المدرسة الإسلامية، الاهتمام بالإنسان وفطرته، أو إنسانية الإنسان في ازدهار أبعاده الوجودية وتطورها.

فالإنسان ذو فطرة متساوية وغير مكتسبة، وهي واحدة في أي مكان ومجتمع وتاريخ، بغض النظر عن التحديدات التي تجده. هو عالم صغير، (الأنثروبولوجيا في فكر الإمام الخميني، ١٣٨٥، ص ٧٤)، خلاصة كائنات العالم كلها، (المرجع نفسه، ص ٧٢)، تجلي الاسم الأعظم الإلهي (المرجع نفسه، ص ٧٣) وخليفة الله على خلقه ومخلوق على صورته (المرجع نفسه، ص ٧٥).

وقد جاء في القرآن: «فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَرِيمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ» (روم: ٣٠).

تشير هذه الآية إلى فطرة الإنسان البحثية عن الله، فبموجبها تقتضي طبيعة الإنسان الخضوع للإله الواحد لديه بقاء الإنسان وسعادته، وتنسيق شؤون حياته مع القوانين الحقيقية في الكون.

الدين الفطري الذي يؤكد عليه القرآن والكتب المقدسة الأخرى هو نفس الخضوع ونفس الانسجام (الطباطبائي، ١٣٩٠، ج ٨، ص ٢٩٩). ووفقاً لهذه الآية أيضاً فإن

صحبة الإنسان واشتغاله بخلقه - وهو نفس الخلق الذي خلق الله البشر جميعاً عليه - يساوي الاهتمام الكامل بالدين. (الجوادى الآملى، ١٣٧٨، ج ١٢، ص ٢٨) وهنا يكون للإنسان في أي مجتمع طريق إلى التميز، ويكون الدين والحكمة والمعرفة والتفكير والتنظير مجرى حركته نحو التطور والصيرورة.

٦. القيام لله والصحة الدينية: لقد وفرت الثورة الإسلامية الإيرانية في المجتمع المجالات اللازمة لتحديد الهوية والصحة الإسلامية والقيام في طريق الحق والتوحيد بمعنى أنه يتضمن التواجد دائماً على خشبة المسرح والنشاط والصحة واليقظة المستمرة.

لذلك، بقدر ما تنمو الإسلامية والاعتماد على القيم الذاتية بشكل أكبر، فإن المواجهة مع العولمة والهيمنة الغربية تنمو أيضاً بشكل أكبر في إيران وفي الدول الإسلامية الأخرى.

لقد اعتبر الإمام الخميني القيام لله والصحة الدينية المبدأ الأساسي لحركة الثورة الإسلامية؛

وتحت هذه الآية: «قُلْ إِنَّمَا أَعِظُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مِثْلَىٰ شَاوِيٍّ» (السبا: ٤٦) يقول: إن في هذه الكلمة الشريفة عبر الله تعالى عن البيت المظلمة للطبيعة إلى نهاية رحلة الإنسانية، وهي أفضل موعظة اختارها إله الكون من وسط كل المواعظ وقدم هذه الكلمة الواحدة للبشرية. هذه الكلمة هي السبيل الوحيد لإصلاح العالمين،

القيام لله هو الذي أوصلت إبراهيم خليل الرحمن إلى دار الصداقة، وقد حرره من مختلف مظاهر العالم الطبيعي،

اطرق كالحليل باب علم اليقين أصرحُ ببدء «لا أحب الآفلين» (الانعام: ٧٦).

القيام لله هو الذي نصر موسى الكليم بعصاه، على الفراعنة والقى بتيجانهم وعروشهم في مهب الريح، وهو الذي أوصله أيضاً إلى ميقات المحبوب وأحلّه مقام الصعق والصحو.

القيام لله هو الذي نصر خاتم الانبياء (ص) بمفرده، على كل عادات الجاهلية وتقاليدها، وطهر بيت الله من الاصنام وأحل محلّها التوحيد والتقوى، وهو الذي أوصل هذه الذات المقدسة أيضاً إلى مقام قاب قوسين أو أدنى (النجم: ٩) (الإمام الخميني، ١٣٧٨، ج ١، ص ٢١).

٧. الاستقلال والعزة ومناهضة الظلم: من بين القيم المهمة الأخرى للثورة الإسلامية، وخاصة تجاه العالم الخارجي، مبدأ الاستقلال والآخر مناهضة الطغيان. إيران الإسلامية لإدراك ومعرفة عوائقها في مجال بناء المعرفة النظرية والتنظير لبناء حضارة تعتمد على هويته وثقافته ومعتقداته في البيئة العالمية المتغيرة يواجه مخاطر جسيمة، ويكون الطريق الصحيح مكافحة الظلم والاستقلال في كل الأبعاد.

إن الحاجة إلى استقلال العلوم الإنسانية، التي هي المبدأ الأساسي للتنظير وخلق المعرفة النظرية، أصبحت أكثر محسوسة، ومن الطبيعي أن يكون الاستقلال غير عدم استخدام المعطيات المعرفية للغربيين، وكذلك في التقنيات الرقمية والعلوم الحاسوبية والإنترنت، والتي أصبحت اليوم عادة أداة للهيمنة الغربية على البشر.

في المقام الأول من الأهمية، نحن في احتياج إلى الاستقلال الكامل والاكتفاء الذاتي في مجالين البرمجيات والأجهزة؛ بمعنى آخر، لا بد من معرفة كافة الأسس والمعطيات الفكرية

والثقافية للثقافة والحضارة الغربية من جهة، والاعتقاد بقدرتنا الذاتية من جهة أخرى.

تحديات التنظير المبني على الثورة الإسلامية بحسب ما مضى، فإن التنظير المبني على قيم الثورة الإسلامية وإحياء الحضارة الإيرانية الإسلامية في مجتمعاتنا له مكانة أساسية وصلاحيات رأسمالية، والتخطيطات الاجتماعي و صنع السياسة لتحقيق رؤوس الاموال اللازم للحياة الاجتماعية في العصر الحديث تقوم على الاستثمار في التنظير لشرح الطريق إلى المستقبل؛ لكن في طريق حركتنا نحو هذا الأمر المهم، أي التنظير وخلق المعرفة، هناك عوائق ستساعدنا معرفتها على متابعة حركتنا بطريقة محسوبة ومنطقية أكثر، وهي باختصار:

١. الهيمنة المركزية للمعرفة: هي العقبة الأولى النظرة البشرية السائدة اليوم للعلم والمعرفة؛ أي النظرة القائمة على الهيمنة. العلوم الجديدة (في المفهوم اليوم)، التي تزرع في الغرب، لا تمكن أن تكون بنفس القدر جزءاً لا يتجزأ من ثقافة جميع المجتمعات البشرية المختلفة، لأن العلم متشابك مع هدفه ومقصده أي أن كلاهما أصبحا واحداً، وأن الهيمنة على الطبيعة وكل شيء (داوري أردكاني، ١٣٧٣، ص ٩٧)؛ بينما المعرفة تتحرر، عندما تسعى نفسها إلى السيطرة على الطبيعة، فإن هدفها ومقصدها وأفكارها المشاركين فيها ليس هذا، بل تحرير نوع الانسان.

بطبيعة الحال، يوجد في العالم المعاصر العديد من العلوم والمعارف الفعالة في بناء الحضارة وإحيائها. ونتيجة لذلك، يمكن الحصول على العلم والمعرفة من أي مكان، ولكن المهم هو الفكر والبصيرة الذي يحول المعرفة إلى نظرية حسب الهدف والمتطلبات.

ومن المتصور أن ما يتم اكتشافه وتقديره على أنه تنظير في المجتمعات المختلفة يقوم على طريقة الإدراك ونوع النظرة التي لدى تلك المجتمعات للإنسان والوجود، ولأن أسس علم الوجود والفلسفة السياسية للمجتمعات متنوعة، فإن نظرتها للتنظير والحضارة فهي مختلفة، رغم أن المعرفة امر عمومي وعالمية ويشمل العالم ولا تأخذ نكهة العرقية أو المحلية.

على هذا يتحدد موقع مبادئنا القيمية في التنظير في التعامل مع هذه العقبة.

٢. غياب الإجماع حول التفاعل مع العالم الخارجي:

يجب أن يعتبر عائقاً آخر أمام التنظير في مجال الثورة الإسلامية، هو ما يتجلى في عدم وجود الاجماع على مستوى المجتمع والمفكرين الإيرانيين حول كيفية التفاعل مع العالم المحيط.

ماذا علينا أن نفعل في تعاملنا مع الغرب؟ ماذا نأخذ و ماذا لا نأخذ من معارفهم؟ إننا قضية أساسية، على أية حال، المهم هنا هو أن نضع احترامنا لذاتنا واستقلالنا وتطورنا وحركتنا في المقام الأول.

٣. الشعور بالتعارض والازدواجية بين العناصر القيمية المهمة:

ويمكن النظر إلى العائق التالي في الطبيعة المزدوجة للعناصر القيمية الدينية والروحية للمجتمع من جهة، والعناصر القيمية المادية والدنيوية من جهة أخرى.

هل الروحانية والمادية والآخرة والدنيا والدين والدولة والروح والجسم عناصر ذات قيمة متبادلة بحيث ينفي كل منها الآخر، أم أن قيم الثورة خلقت التوازن والتوافق المنطقي بين بعضها البعض؟ إن الرجوع إلى الثقافة القرآنية وأحاديث

الائمة المعصومين يدل على هذا التوازن والتوافق ويمنع ظهور مثل هذا الشعور.

٤. الشعور بالارتباط الوطني أو الديني: يشكل العائق الآخر أمامنا في التنظير المبني على قيم الثورة الإسلامية الشعور بالارتباط الشعبي والوطني من جهة والشعور بالارتباط الديني من جهة أخرى.

إن الصراع الظاهري بين أهداف دين الإسلام والجنسية الإيرانية والتراث الإيراني القديم يبدأ عندما يصبح الدين والإيرانية والجنسية أداة سياسية وأيديولوجية للسلطة وتسبب في ترسيخ السلطة وتوسيع الشرعية.

إن استغلال الدين أو النزعة الإيرانية هو العامل الرئيسي في اختزال الهوية؛

عندما يستغلون عنصر الجنسية والإيرانية فإنهم ينكرون أهمية ومكانة الشريعة والإسلام، وعندما يستخدمون الإسلام والشريعة كوسيلة لشرعيتهم وسلطتهم فإنهم ينكرون الإيرانية وتراثها الثقافي والتاريخي، بشكل عام إن الفصل بين الإيرانية والإسلامية هو أكبر ضربة لجسم المجتمع الإيراني في هذا العصر الذي نحتاج فيه إلى كل طاقاتنا الثقافية والعقائدية والوطنية.

ويمكن ذكر مثال تاريخي ناجح في هذا الصدد. تجربة حية ناجحة لبناء الحضارة في إيران في العصر الصفوي يؤيد الجمع بين جوانب الإيرانية والإسلامية والتقاليد والتفاعل الحديث مع عالم ذلك اليوم، وقد ربط المؤرخون نجاح السلاطين الصفويين بالساسانيين (إيران القديمة) وأهل البيت (مدرسة الإسلام). بمعنى آخر، أرادوا التوصل إلى تعريف شامل للإيرانية تكون فيه الإيرانية والإسلامية جنباً

إلى جنب، ويعطي السلام لإيرانيين ذلك الوقت (رجائي، ١٣٧٦، ص ٢٦٩).

٥. عدم قبول الحوار بين الحضارات: هناك عقبة أخرى أمام التنظير المبني على قيم الثورة الإسلامية في إيران، وهي أننا لا نقبل في بعض الأحيان الحوار داخل الحضارة فيما بيننا ولا نعترف بالحق إلى قضايا أكثر أساسية في القضايا السياسية والاجتماعية والعقائدية. وهنا لا ينبغي لنا أن نتوقع نمو وازدهار اهدافنا وقيمنا على نطاق عالمي. فوكوزاوا، المفكر الياباني، في شرحه لأسباب ازدهار الحضارة الغربية وتختلف الحضارات الأخرى، يرى أن لا يوجد توحيد في الرأي في الحضارة الغربية، فالآراء المختلفة تتعايش جنباً إلى جنب، دون أن يتم دمجها في شكل واحد.

ويشير إلى حرية و تنافس الخطابات الليبرالية والدستورية والملكية والحكومي لصالح القضايا الدينية والديمقراطية والجهود التي يبذلها مؤيدوها للفوز على المنافسين في المجتمع الغربي.

ويؤكد أن الانتصار على المنافس ليس امر قطعي ويقارنه بالحكومات الآسيوية التي مع انتصار تيار فكري، حتى فترة غير معروفة تصبح كل القضايا العامة تحت سيطرة حكومة لا تقبل أي نوع من المنافسة. (فوكوزاوا، ١٣٧٩، ص ٢٧٤)

ولذلك، لمعالجة مثل هذه العقبة، ينبغي اعتبار الحوار والتفاعل في مجال المعرفة والتنظير هو المبدأ.

خاتمة

وبناء على ما مضى نجد أننا سنتمكن من إحداث تطور مثمر في مجتمعنا بالاعتماد على أسسنا الدينية وسجلاتنا

الحضارية والتاريخية، والتي تتجلى جميعها في شكل القيم الأساسية والمبادئ للثورة الإسلامية في إيران. لكن هذا لن يكون فعالاً للغاية دون الاهتمام بما يحيط بنا.

لأنه في العالم المعاصر لكل الحركة الفكرية والعملية المبنية على أساس التعريف المنفصل عن الظروف الزمانية والمكانية، لن يؤدي إلى أي شيء، كما أن الاستسلام غير المشروط وتجاهل مبادئ العزة والاستقلال والحرية في التفاعلات الدولية هو أيضاً الطريق الخاطئ والمدمر للأصول.

ويحتاج مجتمعنا إلى الازدهار الحضاري والوقوف في وجه حضارة الغرب المهيمنة لهذا الامر، لكن هذا الامر يعتمد على الوعي والنظريات الأساسية والموجهة والعملية.

على هذا الاساس فإن التنظير على أساس الثورة الإسلامية هو أولاً ضرورة أساسية وأولية، وثانياً، هذه الضرورة لا يمكن فصلها عن المتطلبات الداخلية للمجتمع والبيئة الدولية. ونتيجة لذلك، لا يمكن انكار قدرة المعرفة البشرية وتفكيكها في عملية مسار الحضارات.

لكن المعرفة الغربية عن متطلباتها البيئية وأسسها القيمية لا تستطيع أن تحافظ على نفسها وترفعها، كما لو أنها لا تراعي محيطها فإنها ستواجه مقاومة البيئة.

في عصر العولمة، فإن القدرة على التعرف على الظروف والتصرف وفقها مع الحفاظ على الهوية وقيم الثورة الإسلامية يمكن أن تؤدي إلى كفاءة النظام المعرفي المنشود في مجتمعنا، ولا يمكن هذا الامر إلا من خلال التنظير حول المفاهيم الأساسية والمقاومات والعقبات التي تواجه الثورة الإسلامية وقيمتها.

وبناء على ما تقدم فإن المؤشرات المهمة في مسألة التنظير المبني على قيم الثورة الإسلامية باختصار هي: ١. محورية التوحيد؛ ٢. القيم السامية للمدرسة الإسلامية؛ ٣. القيم الثقافية والحضارية الإيرانية؛ ٤. رؤية العلم والمعرفة كامر انساني؛ ٥. الاهتمام بقضية العولمة ومتطلباتها؛ ٦. الاعتماد على مبدأي العزة والاستقلال.

المراجع

١. القرآن كريم
٢. آدمي أبرقوي، علي مقدمة للحضارة الإسلامية جامعة بيسيتهاي نظري طهران معهد أبحاث الدراسات الثقافية والاجتماعية ١٤٢٩ هـ.ق
٣. آزاد أرمكي، ثقافة تقي والهوية الإيرانية وعولمة طهران، منشورات تمدان إيراني، ١٤٣١ هـ.ق
٤. التفكير الاجتماعي في إيران، طهران، منشورات تمدان إيران ١٤٢٩ هـ.ق
٥. ألبرو، مارتين، العصر العالمي لعلم الاجتماع، ظاهرة العولمة، ترجمة نادر سالارزاده أميري، طهران، دار آزاد أنديشان للنشر ١٤٢١ هـ.ق
٦. أحمددي، حميد، أسس الهوية الوطنية الإيرانية، معهد أبحاث طهران للدراسات الثقافية والاجتماعية، ١٤٣٠ هـ.ق
٧. إرشاد، ثقافة توطين العلوم ومساهمة الجامعة في هذا الاتجاه في كتاب جامعة طهران المجتمع والثقافة الإنسانية، وزارة العلوم والبحث والتكنولوجيا، ١٤١٩ هـ.ق
٨. إسبوزيتو، جان إل. (محرر)، الثورة الإيرانية وانعكاسها العالمي، ترجمة محسن ماديرشانه تشي،

٢٠. داوري أردكاني، فلسفة الرضا في أزمة طهران، منشورات أمير كبير، ١٤١٤
٢١. خورسندى تاسكو، علي العلوم الإنسانية وطبيعتها الحضارية، طهران: مركز البحوث للدراسات الثقافية والاجتماعية، ١٤٣٠ هـ.ق
٢٢. دورانت، ويل، الشرق الأوسط في الحضارة، ترجمة أحمد آرام وآخرون، ج ٥، طهران: علمي وثقافي، ١٤١٧ هـ.ق
٢٣. روبرتون رونالد عولمة النظريات الاجتماعية والثقافة العالمية، ترجمة كمال بولادي، طهران: النشر ثالث، ١٤٢١ هـ.ق
٢٤. رجائي، الثقافة القتالية لوجهات النظر العالمية في الحكمة السياسية وهوية الإيرانيين، طهران، منشورات احيائي كتاب، ١٤١٧ هـ.ق
٢٥. مشكلة الهوية لدى الإيرانيين اليوم، تلعب دوراً في عصر الحضارة الواحدة والثقافات المتعددة، طهران: منشورات ني، ١٤٢٥ هـ.ق
٢٦. زرشناس شهريار، الأسس النظرية للغرب الحديث، طهران: صبح كتاب، ١٤٢٣ هـ.ق
٢٧. صافي كلبايكاني، مختارات الامام الثاني عشر، قم، مكتب لطف الله الصافي كلبايكاني، ١٤٢١ هـ.ق
٢٨. صالحى أميري سيدرضا مفاهيم ونظريات ثقافية في طهران، منشورات قفئوس، ١٤٢٨ هـ.ق
٢٩. صنيع اجلال، مريم، الثقافة والهوية الإيرانية، طهران، موسسه المطالعات ملي ١٤٢٦ هـ.ق
٣٠. الطباطبائي، السيد محمد حسين الميزان، تفسير القرآن، ج ٢، قم: الإسماعيلية، ١٤٣٢ هـ.ق
٣١. فرهنگى، علي أكبر وحسين صفرزاده، طرق البحث في العلوم الإنسانية، المجلد الثالث، طهران، منشورات برايند بويش ١٤٢٣ هـ.ق

- المجلد الثالث، مركز طهران للتعرف على الإسلام وإيران ١٤٣٠ هـ.ق
٩. تفسير الامام الخميني السيد روح الله الموسوي على سورة حمد، المجلد الثالث، طهران: مؤسسة الامام الخميني للتحرير والنشر، ١٤١٧ هـ.ق
١٠. كتاب الامام، المجلد ٢٢، المجلد ١، طهران: مؤسسة تحرير ونشر آثار الامام الخميني، ١٤١٩ هـ.ق
١١. كلمات قيصر، المجلد السادس، معهد طهران لتحرير ونشر آثار الامام الخميني، ١٤٢٠ هـ.ق
١٢. الأنثروبولوجيا في فكر الإمام الخميني، تبيان، الأعمال الموضوعية للكتاب الثالث والأربعون، طهران، دار نشر عروج، ١٤٢٧ هـ.ق
١٣. بھنام، جمشيد ورامين جهانبجلو، حادثة طهران وحدائنها: مركز النشر، ١٤٢٤ هـ.ق
١٤. بيكدلو، رضا، الآثارية في تاريخ إيران المعاصر، طهران: منشورات كيرزان، ١٤٢١ هـ.ق
١٥. تاجيك، محمد رضا، تجربة اللعبة السياسية بين الإيرانيين، طهران: منشورات ني، ١٤٢٤ هـ.ق
١٦. بھلوان، جنكيز، فقه الخطابات في مجال الثقافة والحضارة في طهران: منشورات قطر، ١٤٢٤ هـ.ق
١٧. جوادى آملی، عبد الله، تفسير القرآن الموضوعي، المجلد ١٢، المجلد ١، قم: مركز الاسراء للنشر، ١٤١٩ هـ.ق
١٨. حسيني، سيد رضا (مترجم)، تنظير طهران، معهد بحوث الدراسات الثقافية والاجتماعية، ١٤٢٩ هـ.ق
١٩. خانيكي، هادي، رائد بحث الحضارات، الأسس المفاهيمية والنظرية، طهران: مطبعة الجامعة طهران، ١٤٢٦ هـ.ق

٣٢. كاظمي، علي أصغر، أزمة الحداثة والثقافة السياسية
في إيران المعاصرة، دار نشر طهران قومس ١٤٢٤
هـ.ق

سرّ الحاجة إلى الإمام المعصوم

محمد تقي مصباح اليزدي

محمد فرجي^١ (الباحث الذي قام بتأليف المقال)

الكلمات المفتاحية: الإمامة، الإمامة، مصباح اليزدي، الغدير

الملخص

وبالتأمل في الآيات والأحاديث الصحيحة المروية عن النبي ودراسة تاريخ الإسلام نجد أن الله سبحانه وتعالى قد عين أمير المؤمنين، علي بن أبي طالب (ع) خليفة لرسول الله (ص) وإماماً من بعده، كما عين الأئمة المعصومين من بعده. يعتقد الشيعة أن الرسول الأكرم (صلى الله عليه وآله) وبأمر من الله سبحانه وتعالى، قد أمر باستمرار التعليم وبيان الدين واستمرار الحكم من بعده بتعيين الخليفة في سياق "الإمامة"، إلا أهل السنة يعتبرون علياً (عليه السلام) الخليفة الرابع للنبي، وعلى عكس الشيعة لا يقبلون الاعتقاد بإمامة الأئمة الإثني عشر بخصائصهم الثلاث وهي العصمة، والعلم، والتنصيب الإلهي. يريد هذا المقال أن يبحث ما إذا كان أساس الخلاف بين الشيعة والسنة يتعلق بمجال العقيدة والكلام، والخلافات الفقهية المتعلقة به لها جانب ثانوي، أم أن هذا الاختلاف هو مجرد اختلاف فقهي؛ أو خلاف سياسي مما نشاهده بين حزبين سياسيين في انتخاب مرشح للرئاسة مثلاً؟ وهكذا يتبين في هذا المقال أن مسألة الإمامة هي في الأساس قضية كلامية ينبغي مناقشتها من الناحية الاعتقادية، وليس أن تدرس كفرع فقهي أو قضية سياسية وتاريخية.

معلومات المقالة

جامعة الإمام الحسين

العلوم الإنسانية الإسلامية

المجلد ١، العدد ١ (١٤٤٤)، ٣٢-٢٥

تاريخ الإرسال: ٢٠ شوال ١٤٤٤

تاريخ القبول: ٢٠ صفر ١٤٤٤

تاريخ النشر: ٢٨ محرم ١٤٤٤

مراجع: ١٠

مراسلة: m.faraji@ihu.ac.ir

^١ طالب ماجستير جامعة الامام الحسين الشاملة.

مقدمة

يتوهم الكثير ممن لم يدرس المسائل العقائدية بعمق ودقة أن الخلاف بين الشيعة وأهل السنة فيما يخص الإمامة يتركز حول هذه النقطة، إن الشيعة يعتقدون أن النبي (صلى الله عليه وآله) نصب علي بن أبي طالب (عليه السلام) خليفة له في إدارة الأمة، بينما أهل السنة يعتقدون أنه لم يصدر مثل هذا التعيين، وإنما الناس قد اختاروا الحاكم بإرادتهم وإختيارهم، وأن الخليفة الأول عين بنفسه خليفة من بعده، وفي المرحلة الثالثة، وضعت مهمة اختيار الخليفة على عاتق جماعة مؤلفة من ستة أفراد، والخليفة الرابع انتخبه الناس أيضا انتخابا عاما، ولذلك لا توجد طريقة معينة لتعيين الخليفة بين المسلمين، ومن هنا تصدى لهذا المنصب بعد الخليفة الرابع كل من كان أقوى من غيره عسكريا، كما هو الأسلوب المتبع في غير البلدان الإسلامية أيضا.

وبعبارة أخرى قد يتصور البعض أن الشيعة يعتقدون في مجال تعيين الإمام الأول بما يعتقد أنه أهل السنة في تعيين الخليفة الثاني من قبل الخليفة الأول، مع هذا الاختلاف بأن رأي النبي (صلى الله عليه وآله) وتعيينه قد تقبله الناس! ولكن مع غض النظر عن هذا التساؤل: كيف امتلك الخليفة الأول مثل هذا الحق في تعيين الخليفة من بعده؟ ولماذا لم يكن رسول الله (صلى الله عليه وآله) - باعتقاد أهل السنة - أكثر شعورا واهتماما بالإسلام منه؟ وكيف أهمل الأمة الإسلامية الوليدة دون قائد مع أنه كلما خرج من المدينة للجهاد، كان يعين خليفة له فيها (الأمة الإسلامية)، إضافة إلى أنه (صلى الله عليه وآله) أخبر بنفسه عن وقوع الخلافات والفتن في أمته؟ مع غض النظر عن كل هذه التساؤلات - وتساؤلات أخرى - لابد وأن نعرف أن الخلاف بين السنة والشيعة يدور قبل كل شيء حول هذه الفكرة، (هل إن الإمامة مقام ديني خاضع للتشريع والتعيين الإلهي؟ أم أنها سلطة دنيوية خاضعة للعوامل الاجتماعية؟)

يعتقد الشيعة بأنه حتى النبي (صلى الله عليه وآله) نفسه لم يكن له أي دور مستقل في تعيين خليفته، بل قام بهذا التعيين بأمر إلهي. وفي الواقع إن الحكمة في ختم النبوة مرتبطة - تماما - بتعيين الإمام المعصوم. ومع وجود مثل هذا الإمام فإنه سيكفل توفير المصالح الضرورية في الأمة الإسلامية بعد النبي صلى الله عليه وآله. ومن هنا يتبين أنه لماذا طرحت الإمامة في الفكر الشيعي كأصل عقائدي، لا كحكم فقهي فرعي ولماذا اعتبرت الشروط الثلاثة في الإمام (العلم الموهوب من الله، والعصمة، والتعيين الإلهي) ولماذا امتزجت هذه المفاهيم في عرف الكلام الشيعي مع مفهوم المرجعية في معرفة الأحكام الإلهية والحكومة والولاية على الأمة الإسلامية، وكأنما لفظة الإمامة تدل على جميع هذه المفاهيم. ومن هنا - وبعد أن تعرفنا على مفهوم الإمامة وموقعها بين معتقدات الشيعة - نبحث حول مدى صحة هذا المعتقد.

ضرورة وجود الإمام

أن الدين الإسلامي دين عالمي وخالد، لا ينسخ ولا يأتي بعد نبي الإسلام (صلى الله عليه وآله) نبي آخر، وإنما يتوافق ختم النبوة مع الحكمة من بعثة الأنبياء فيما لو كانت الشريعة السماوية الأخيرة مستجيبة لجميع الاحتياجات البشرية، وقد ضمن بقاؤها حتى نهاية العالم. وقد توفر القرآن الكريم على هذا التكفل والضمان، فقد تعهد الله تعالى بحفظ هذا الكتاب العزيز عن كل تغيير وتحريف، ولكن لا تستفاد جميع الأحكام والتعاليم الإسلامية من ظواهر الآيات الكريمة. فمثلا، يمكن التعرف من القرآن الكريم على عدد ركعات الصلاة، وطريقة ادائها، ومئات أخرى من الأحكام الواجبة والمستحبة. وليس القرآن الكريم في مقام بيان تفاصيل الأحكام والتشريعات، بل وضع مهمة بيانها

على عاتق النبي (صلى الله عليه وآله) من خلال العلم الذي وهبه الله تعالى له (غير الوحي القرآني).^١

١.١.١. ولكن الظروف الصعبة التي عاشها النبي (صلى الله عليه وآله) كسنوات الحصار في شعب أبي طالب، وعشر سنين من القتال مع أعداء الاسلام، لم تسمح له ببيان جميع الأحكام والتشريعات الاسلامية للناس كافة. وحتى ما تعلمه الأصحاب، لم يضمن الحفاظ عليه، فقد اختلف في طريقة وضوئه (صلى الله عليه وآله)، بالرغم من أنها كانت بمراى من الجميع سنوات طويلة. إذن، فإذا كانت أحكام هذا العمل معرضة للاختلافات والخلاف - وهو عمل يحتاجه جميع المسلمين ويمارسونه يومياً، وليست هناك دوافع على حدوث التحريف والتغيير العمدي فيه - فإن حظر الخطأ والاشتباه في النقل، والتحريفات المتعمدة أشد وأكثر في مجال الأحكام الدقيقة، وخاصة تلك الأحكام والتشريعات التي تصطدم وأهواء بعض الأفراد، وأطماع بعض الجماعات ومصالحهم.^٢ (أميني، الغدير، ١٤٢٩ هـ)

ومن خلال هذه الملاحظات يتضح أن الدين الاسلامي إنما يمكن طرحه كدين كامل وشامل يستجيب لكل الاحتياجات ولجميع البشر، وحتى نهاية العالم، فيما لو افترض وجود طريق لتوفير المصالح الضرورية للامة في داخل الدين نفسه، تلك المصالح التي يمكن أن تتعرض للتهديد والتدمير مع وفاة الرسول

(صلى الله عليه وآله) ولا يتمثل هذا الطريق إلا في تعيين خليفة صالح للرسول (صلى الله عليه وآله)، هذا الخليفة يملك العلم الموهوب من الله، ليتمكنه بيان الحقائق الدينية بكل أبعادها وخصوصياتها، ويتمتع بتملكه العصمة، حتى لا يخضع لتأثير الدوافع النفسانية والشيطانية ولا يرتكب التحريف العمدي في الدين، وكذلك يمكنه القيام بالدور التربوي الذي كان يملكه النبي، والأخذ بيدي الأفراد المؤهلين وإيصالهم الى أسنى درجات الكمال، وكذلك - حين تتوفر الظروف الاجتماعية الملائمة - يتصدى للحكومة وتدير الامور في الامة الاسلامية، وتنفيذ التشريعات الاجتماعية الاسلامية، وتطبيقها ونشر الحق والعدالة في العالم.

والحاصل أن ختم النبوة إنما يكون موافقا للحكمة الالهية فيما لو اقترن بتعيين الإمام المعصوم، الإمام الذي يمتلك خصائص نبي الاسلام (صلى الله عليه وآله) كلها عدا النبوة والرسالة. وبذلك تثبت ضرورة وجود الإمام، وكذلك ضرورة توفره على العلم الموهوب من الله، ومقام العصمة، وكذلك لزوم تعيينه ونصبه من قبل الله تعالى لأنه - عز وجل - وحده الذي يعرف الشخص الذي أعطاه هذا العلم والعصمة، وهو الذي يملك حق الولاية على عباده أصالة، ويمكنه منح مثل هذا الحق في درجة ادنى لافراد يتمتعون بشروط معينة.

ومما يلزم التأكيد عليه، أن أهل السنة لا يعترفون بمثل هذه الخصائص لأي خليفة من الخلفاء، فلا يدعون نصبه وتعيينه من الله تعالى والنبي (صلى الله عليه وآله)، ولا توفر الخلفاء على العلم الموهوب من الله، وملكة العصمة، بل سجلوا في كتبهم

^٢ . ذكر العلامة الأميني (رحمة الله عليه) في كتاب الغدير أسماء سبعائة من الكذابين والمحرفين، وقد تُسبب إلى بعضهم أكثر من مائة ألف حديث. (الغدير ج ٥ ص ٢٠٨ وما بعده).

^١ راجع سورة البقرة: الآية ١٥١، سورة آل عمران: الآية ١٦٤، سورة الجمعة: الآية ٢، سورة النحل: الآيات ٦٤-٦٦، سورة الأحزاب: الآية ٢١، سورة الحشر: الآية ٧.

١. رفع النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) يد علي بن ابي طالب (عليه السلام)

قام النبي (ص) أولاً بتهيئة مقدمات مشيرة فيها إلى مكانة خلافة وولاية أمير المؤمنين علي (ع) إشارة لسانية بغية أن يسد الطريق لأي شبهة أو شك إلى الأبد ويجبط أي جهد في هذا الطريق، متطرقاً بعد ذلك إلى شرحه للناس بطريقة عملية فقال أولاً: ولن يخبركم بباطن القرآن وتفسيره إلا هذا الذي أمسك بيده فأرفعه وأمسك بذراعه فأرفعه. وبعد ذلك فعل النبي ما قال وأخذ بذراع علي بن أبي طالب (ع). وفي هذا الوقت فتح أمير المؤمنين (ع) يده إلى وجه النبي (صلى الله عليه وآله) ورفع النبي يديهما نحو السماء. ثم رفع النبي (ص) أمير المؤمنين (ع) حتى كانت قدماه قبل ركبتيه و بان بياض إبطيهما، فنظر إليهما القوم. ثم رفع صوته قائلاً: «فَمَنْ كُنْتُ مَوْلَاهُ فَعَلَيْ مَوْلَاهُ». (مجلسي م، بحار الأنوار، ١٤٢٨ ق).

٢. أخذ النبي الأكرم (صلى الله عليه وآله) البيعة لأئمة المؤمنين (عليه السلام)

وبما أن أخذ البيعة من كل واحد من ذلك الجمهور الغفير كان أمراً مستحيلاً من ناحية، وكان من الممكن أن يتخلى أشخاص عن البيعة ولا يحضر آخرون لأسباب مختلفة، وبالتالي لم يكن من الممكن الحصول على التزام عملي وشهادة شرعية منهم، فكان التصرف الثاني للنبي (صلى الله عليه وآله) هو قوله في آخر حديثه: أيها الناس، بما أنه لا يمكن مبايعة الجميع بكف واحدة في هذا الوقت القليل، وبحضور هذا العدد الكبير من الناس، فليردد الجميع ما أقوله، فقولوا: نطيع أمرك الذي بلغتنا

الصحيحة حالات كثيرة من زلاتهم وأخطائهم وعجزهم عن الإجابة على أسئلة الناس الدينية. ومن ذلك أنهم نقلوا عن الخليفة الأول قوله: «إن لي شيطاناً يعتريني»، كما نقلوا عن الخليفة الثاني قوله إنه سمى بيعة الخليفة الأول "فلنة"^٣ (عمل متسرع ومن غير إحكام) (ابن أبي الحديد ٤٠٤هـ).

كما قال هذه الجملة مرات عديدة: "لو لا علي لهلك عمر" لكن زلات الخليفة الثالث^٤ والخلفاء الأمويين والعباسيين أوضح من أن تذكر، ومن له معرفة بسيطة بتاريخ المسلمين يعرف هذه الأمور جيداً (مصباح اليزدي، ١٤٤١هـ).

حادثة غدير خم

ومن الأحداث التي توضح أهمية وضرة حاجة الأمة إلى الإمامة حادثة غدير خم، وتأمل أكثر في هذا الحدث سنفهم أن الحاجة إلى الإمامة هي مبدأ اعتقادي أو حكم فقهي ثانوي!

ولما نزل النبي (صلى الله عليه وآله) غدير خم راجعاً من حجة الوداع في ١٨ من ذي الحجة من السنة القمرية العاشرة، نزل عليه جبريل وقرأ الآية ٦٧ من سورة المائدة في تنصيب أمير المؤمنين علي بن أبي طالب (عليه السلام): «يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنْزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ، فَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ مَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ...».

ما قام رسول الله (صلى الله عليه وسلم) بإنجازه يوم الغدير أثناء الخطبة قام النبي (صلى الله عليه وسلم) بعملين على المنبر كانا في غاية الأهمية والإعجاب؛

^٣. راجع شرح نهج البلاغة ج ١ ص ١٤٢، ١٥٨، ج ٣ ص ٥٧.

^٥ راجع الغدير ج ٨ ص ٩٧ وما بعده.

^٤ راجع الغدير ج ٦ ص ٩٣ وما بعده.

وَاحِدَةً، وَهُوَ صَفْوَةُ اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ، وَكَيْفَ بِكُمْ وَأَنْتُمْ أَنْتُمْ وَ مِنْكُمْ
أَعْدَاءُ اللَّهِ، أَلَا وَ إِنَّهُ لَا يُبْعِضُ عَلِيًّا إِلَّا شَقَى، وَ لَا يُؤَالِي عَلِيًّا إِلَّا
تَقَى، وَ لَا يُؤْمِنُ بِهِ إِلَّا مُؤْمِنٌ مُخْلِصٌ.

وَ فِي عَلَى - وَاللَّهُ - نَزَلَتْ سُورَةُ الْعَصْرِ: (بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ
الرَّحِيمِ، وَالْعَصْرِ، إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ) (إِلَّا عَلِيًّا الَّذِي آمَنَ
وَ رَضِيَ بِالْحَقِّ وَالصَّبْرِ) مَعَاشِرَ النَّاسِ، قَدْ اسْتَشْهَدْتُ اللَّهَ وَبَلَّغْتُكُمْ
رِسَالَتِي وَ مَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلَاغُ الْمُبِينُ. مَعَاشِرَ النَّاسِ،
(اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُوا إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ) (اميني ،
الغدير، ١٤٢١ق)

١.١.١.١ مناقشة البحث

وعلى الرغم من إجماع المسلمين في كليات الدين العامة، مثل
المبادئ والعقائد والأخلاق والأحكام (بما في ذلك الشعائر
الدينية، والأحكام المدنية والقانونية، والقوانين القضائية والجنائية
والسياسية، وغيرها من شؤون الإسلام)، إلا أنهم في بعض
العقائد الجزئية وشرح الأحكام والقوانين لديهم اختلافات، فهذه
جعلتهم أتباع ديانات ومذاهب مختلفة. ولهذه الاختلافات يمكن
إمعان النظر إلى محورين أساسيين: الأول؛ محور العقائد، وهو ما
يتعلق بعلم الكلام، والآخر هو محور الأحكام (بمعناه العام)،
وهو ما يتعلق بعلم الفقه. ومن الأمثلة الواضحة على الاختلاف
حول المحور الأول: الاختلاف بين الأشاعرة والمعتزلة في المسائل
الكلامية؛ ومثال الاختلاف حول المحور الثاني هو الاختلاف
بين مذاهب أهل السنة الأربعة في الفقه.

ومن الخلافات المشهورة بين مذاهب الإسلام هو الخلاف بين
الشيعة والسنة في مسألة الإمامة. فاختارت الشيعة (الإمامية)
علي بن أبي طالب (عليه السلام) كإمام وخليفته بعد وفاة
الرسول الكريم (صلى الله عليه وآله)، خلافاً لأهل السنة الذين
يعتبرونه الخليفة الرابع. وفي الحقيقة أن السمة الأساسية لمذهب

من الله سبحانه وتعالى في علي بن أبي طالب والأئمة من ولده
ونرضي به، ونبايعك بقلوبنا وأرواحنا وألسنتنا وأيدينا... فأخذ
منا ميثاق له من قلوبنا وأرواحنا وألسنتنا وضمائرنا وأيدينا. ومن
الواضح أن الرسول الأكرم قد علمهم الكلمة الدقيقة التي يجب
على الناس ترديدها وحدد تعبيراتها بحيث لا يعترف كل شخص
بطريقه الخاصة، بل يلتزم الجميع بما يطلبه الرسول الأكرم منهم
وبيايهونه. فلما انتهى كلام النبي (صلى الله عليه وآله) أعاد
الناس كلامه جميعاً، وبذلك أخذت البيعة العامة (مجلسي م.ب،
١٤٢٨هـ).

جزء من خطبة غدير (أهمية مسألة الإمامة)

مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّمَا أَكْمَلَ اللَّهُ عَزَّوَجَلَّ دِينَكُمْ بِإِمَامَتِهِ. فَمَنْ لَمْ يَأْتِ
بِهِ وَمَنْ يَقُومُ مَقَامَهُ مِنْ وَلَدِي مِنْ صَلْبِهِ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَالْعَرْضِ
عَلَى اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ فَأُولَئِكَ الَّذِينَ خَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ (فِي الدُّنْيَا
وَالْآخِرَةِ) وَ فِي النَّارِ هُمْ خَالِدُونَ، (لَا يُخَفَّفُ عَنْهُمْ الْعَذَابُ وَلَا هُمْ
يُنْظَرُونَ)

مَعَاشِرَ النَّاسِ، هَذَا عَلَى، أَنْصَرَكُمْ لِي وَأَحَقُّكُمْ بِي وَأَقْرَبَكُمْ إِلَيَّ
وَأَعَزُّكُمْ عَلَيَّ، وَاللَّهُ عَزَّوَجَلَّ وَأَنَا عَنْهُ رَاضِيَانِ. وَ مَا نَزَلَتْ آيَةُ رِضَا
(فِي الْقُرْآنِ) إِلَّا فِيهِ، وَلَا خَاطَبَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا إِلَّا بَدَأَ بِهِ،
وَلَا نَزَلَتْ آيَةُ مَدْحٍ فِي الْقُرْآنِ إِلَّا فِيهِ، وَلَا شَهِدَ اللَّهُ بِالْجَنَّةِ فِي
(هَلْ أَتَى عَلَى الْإِنْسَانِ) إِلَّا لَهُ، وَلَا أَنْزَلَهَا فِي سِوَاهُ وَلَا مَدَحَ بِهَا
غَيْرُهُ.

مَعَاشِرَ النَّاسِ، هُوَ نَاصِرُ دِينِ اللَّهِ وَالْمَجَادِلُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ، وَ
هُوَ التَّقِيُّ النَّقِيُّ الْهَادِي الْمَهْدِي. نَبِيُّكُمْ خَيْرُ نَبِيٍّ وَ وَصِيُّكُمْ خَيْرُ
وَصِيٍّ (وَبُيُوتُهُ خَيْرُ الْأَوْصِيَاءِ) مَعَاشِرَ النَّاسِ، ذُرِّيَّةُ كُلِّ نَبِيٍّ مِنْ
صَلْبِهِ، وَ ذُرِّيَّةُ مَنْ صَلَّبَ أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ عَلِيٍّ. مَعَاشِرَ النَّاسِ، إِنَّ
إِبْلِيسَ أَخْرَجَ آدَمَ مِنَ الْجَنَّةِ بِالْحَسَدِ، فَلَا تَحْسُدُوهُ فَتَحْبِطَ
أَعْمَالُكُمْ وَتَرَلَّ أَقْدَامُكُمْ، فَإِنَّ آدَمَ أَهْبَطَ إِلَى الْأَرْضِ بِخَطِيئَةٍ

الإمامية هي الاعتقاد بإمامة اثني عشر إماماً بثلاث خصائص (العصمة، والعلم اللدني، والنصب من الله تعالى).

وهنا يطرح السؤال نفسه؛ هل أصل هذا الخلاف متعلقاً بمجال العقائد والكلام، والخلافات الفقهية المتعلقة به لها جانب ثانوي، أم أن هذا الخلاف مجرد خلاف فقهي (التفتازاني، ١٤١٢هـ)؛ أم خلاف سياسي كالخلاف بين حزبين سياسيين حول انتخاب مرشح للرئاسة؟

والحقيقة أن هذه المسألة (على الأقل من وجهة النظر الشيعية) هي مسألة دينية وعقائدية، وتعتبر أبعادها الفقهية والسياسية جوانب ثانوية. بمعنى آخر: إن نظام العقائدية الشيعية له حلقات متماسكة ومتناغمة، ومسألة الإمامة إحدى حلقاتها، وبزوالها تفقد السلسلة المذكورة تماسكها وسلامتها. ومن أجل تبين هذه المسألة لا بد من إلقاء نظرة عابرة على النظام العقائدي الشيعي، حتى يتبين موقف الإمامة في هذا النظام التسلسلي، ويتضح اهتمام الشيعة بهذه المسألة، وسبب ضرورتها.

الحلقة الأولى في النظام العقائدي للإسلام هي الإيمان بوجود الإله الواحد ومن ثم الاعتقاد بالصفات الذاتية والفعليّة^٦. وفي الرؤية الإسلامية فإن الله تعالى خالق جميع ظواهر الوجود، وكذلك ربّها ومدبرها، ولا يخرج أي مخلوق عن نطاق عالم إبداعه وربوبيته. لم يخلق الله عز وجل شيئاً باطلاً، بل خلقت جميع

المخلوقات وفق نظام حكيم، فتقع في سلاسل طولية وأفقية وتمتد من الأزل إلى الأبد، تحتضن نظاماً موحداً ومتناغماً. فهي تتشكل وتديرها قوانين السببية وفقاً لمقتضيات الحكمة الإلهية.

ومن بين مخلوقات الله - التي لا تعد ولا تحصى - هو الإنسان الذي يتميز بخصائص الوعي والإدراك والإرادة والاختيار، ونتيجة لذلك، سيكون له طريق ذو اتجاهين (نحو السعادة أو الشقاوة الأبدية) فبناء على هذا، فإنه يخضع ربوبية خاصة باسم التشريعية^٧ بالإضافة إلى الربوبية التي تشمل ظواهر غير إرادية. أي أن مقتضيات ربوبية الله الشاملة للإنسان هي إتاحة أسباب وتهديدات الحركة الإرادية له، بما في ذلك معرفة الهدف ومعرفة طريق الوصول إليه، حتى يتمكن من الاختيار الواعي، وفي هذا السياق فإن مقتضى الحكمة الإلهية هو أن يعوّض النقص في معرفته الحسية والعقلية بالعلم المنزل.

وبهذا تتضح ضرورة نظام الوحي والنبوة، لأنه لو ترك الله تعالى الإنسان لنفسه ولم يعلمه الطريق الصحيح إلى السعادة الأبدية بواسطة الأنبياء، كأن مضيفاً يدعو ضيفاً ولا يعطيه عنوانه للضيافة!

تعرضت تعاليم الأنبياء لتغييرات وتحريفات متعددة وغير متممة مع مرور الزمن وتحت تأثير العوامل المختلفة، حتى أنها فقدت خصائصها الإرشادية والتنويرية، ومن هنا جاءت الحاجة إلى

والحيوانات، وبعض جوانب الحياة البشرية، مثل الخصائص الموروثة التي لا تتأثر باختياره. إن ربوبية الله في هذه الحالات هي مجرد تكوينية، ولكن فيما يتعلق بالأشياء التي يمكن لكائنات مثل البشر أن تفعلها بمعرفتهم واختيارهم، يستخدم الله أيضاً نوعاً آخر من التدبير ومن خلال أسباب أخرى مثل إرسال الأنبياء والكتب السماوية، يبين لهم كيفية اختيار الطريق الصحيحة للوصول إلى السعادة. وهذه الربوبية، التي تتم بوضع قوانين وإحكام معينة تؤدي إلى السعادة والكمال، تسمى بالربوبية التشريعية.

^٦ ان الصفات التي تنسب إلى الله تعالى إما أن تكون مفاهيم منتزعة من الذات الإلهية من حيث نوع من الكمال كالحياء والعلم والقدرة، وإما أن تكون مفاهيم منتزعة من نوع من العلاقة بين الخالق والمخلوقات مثل الخالق والرزاقية. الفئة الأولى تسمى "الصفات الذاتية" والفئة الثانية تسمى "الصفات الفعلية".

^٧ وتكون ربوبية الله على المخلوقات في بعض الأحيان دون وساطة اختيارهم الواعي، مثل ربوبية الله على السماوات والأرض، وكذلك على الجمادات والنباتات

إرسال نبي آخر. لإحياء التعاليم المسبقة، وإذا لزم الأمر، إضافة تعاليم أخرى إليها أو استبدالها.

وهنا يطرح سؤال: هل ستستمر هذه العملية إلى الأبد، أم من الممكن أن تكون الشريعة كاملة وتبقى بمنأى عن آفة التحريف، ولن تكون هناك حاجة لنبي آخر؟ جواب الإسلام هو الخيار الثاني، وجميع المسلمين متفقون على أن الإسلام هو آخر الشريعة الإلهية، ونبي الإسلام هو خاتم الأنبياء، والقرآن الكريم، باعتباره المصدر الرئيسي لهذه الشريعة، قد وصل إلينا سليماً. وبدون تحريف وستبقى كذلك. لكن القرآن الكريم لم يشرح جميع التعاليم التي يحتاجها الإنسان بالتفصيل، وترك الشرح التفصيلي على عاتق النبي الأكرم (صلى الله عليه وآله وسلم)، حيث يقول: «وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ». وبهذه الطريقة يتم إثبات المصدر الثاني لمعرفة الإسلام (السنة)، ولكن هذا المصدر لا يتمتع بحصانة مثل حصانة القرآن، كما تؤكد الأدلة التاريخية وتباً الرسول الأكرم نفسه بأن من سينسب كذب إليه ويقتبس كلاماً كاذباً من كلامه. ولذلك يطرح سؤال آخر، ما هي الخطة التي وضعتها ربانية الله لتلبية هذه الحاجة بعد وفاة الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم)؟ وفي هذه المرحلة بالتحديد يمكن رؤية حلقة مفقودة في الفكر والعقائد عند أهل السنة، ولكن في نظام العقائدية الشيعية، تشرق حلقة مشرقة وهي حلقة الإمامة، أي تبين أحكام الإسلام وشرائعه وتفسير مجملات القرآن الكريم ومتشابهاته بعد النبي (صلى الله عليه وآله وسلم) كان منوطاً بمن يمتلك العلم اللدني والعصمة. فكان يتمتع بجميع المناصب و مميزات الرسول (صلى الله عليه وآله وسلم) كمنصب الولاية و الحكومة سوى النبوة والرسالة وقد استفاد الله)، وبعبارة أخرى: ربوبية الإلهي التكوينية تقتضي وجود مثل هؤلاء في هذه الأمة، وربوبية الإلهي التشريعية تقتضي طاعتهم.

٢.١.١.١. النتيجة

إن حاجة الإنسان الدائمة إلى برنامج يلي احتياجاته ويضمن سعادته، جعلنا نشهد تقديم برامج مختلفة ومتضاربة أحياناً من قبل المدارس الإنسانية عبر التاريخ. الإنسان محدود، لكن احتياجاته غير محدودة، لذلك بالاعتماد على العقل، لا يستطيع أن يقدم خطة كاملة لسعادته فحسب.

من واجبات الإنسان اكتشاف الطريقة الصحيحة للحياة، ويجب أن تكون الإجابة عن هذا السؤال صحيحة وموثوقة تماماً؛ لأن كل إجابة محتملة تحتاج إلى اكتساب التجربة والاختبار. في حين أن حياة الإنسان المحدودة لا تكفي لمثل هذه التجربة، خاصة وأن الطرق المقترحة كثيرة ومتنوعة. ولهذا السبب جاء الأنبياء لهداية البشرية، وجاء كل منهم بدين يلي احتياجات البشرية.

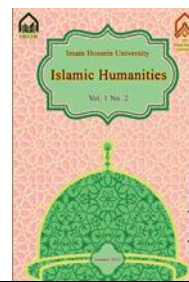
أكمل النبي (صلى الله عليه وآله وسلم) الدين وأسلم بصفته خاتم أنبياء الله، والسؤال الآن هو: من الذي يجب أن يهدي البشرية بعد النبي؟

نظام الإمامة هو في الحقيقة استمرار لنظام الرسول، وعرة النبي (صلى الله عليه وآله وسلم) لقد كانوا خلفاء مهامه دون أن يكون لهم مقام النبوة، وقاموا بحفظ وصيانة تراثه للأجيال القادمة، وفي الوقت نفسه وكلهم الله تعالى لإدارة المجتمع الإسلامي وتولي منصب الحكم والولاية على الأمة، رغم أن تنفيذها لم يكن إلا فترة قصيرة. كما كانت حالة بعض الأنبياء فبادروا بواجبهم في فترة زمنية محدودة، كل الدين هو الإمام، والأرض بدون الإمام تبتلع أهلها. يقول أبو حمزة: سألت الإمام الصادق (عليه السلام): هل تبقى الأرض بغير إمام؟ فقال: "إذا أصبحت الأرض دون الإمام لغرت" (الكلييني، ١٤٠٧هـ).

فعلى هذا الأساس، أصبح واضحاً أن مسألة الإمامة هي في الأساس مسألة كلامية ينبغي مناقشتها باعتبارها أمر اعتقادي، ولا يجوز دراستها كفرع فقهي أو قضية سياسية وتاريخية.

المراجع

١. أميني، ع (١٤٤١هـ). الغدير مؤسسة البعثة
٢. مصباح يزدي، م. (١٤٤١ق). آموزش عقايد. شركت چاپ و نشر بين الملل.
٣. مصباح يزدي، م. (١٤٤١هـ). تعليم الأفكار. منشورات بين الملل
٤. ابن أبي الحديد (١٤٠٤هـ). شرح نهج البلاغة (ج ١). قم: مدرسة آية الله الأعظمي المرعشي النجفي (ره)
٥. أميني، ع. (١٤٢٩هـ). الغدير (النسخة ٥). (م. بيهودي، مترجم) مؤسسة البعثة
٦. تفتازاني، م. (١٤١٢ق). شرح المقاصد (نسخه ٢). قم، الشريف الرضي - قم ايران.
٧. كليني. (١٤٠٧ق). كافي (نسخه ١). تهران: دار الكتب الاسلاميه.
٨. مجلسي، م. (١٤٢٨ق). بحارالانوار (نسخه ٣٧). دارالكتب الاسلاميه.
٩. مجلسي، م. (١٤٣٢ق). بحارالانوار (نسخه ٤٣). (م. قائم فرد، التأليف) اصفهان: دليل ما.
١٠. مجلسي، م. ب. (١٤٢٨ق). بحارالانوار (نسخه ٣٧). دارالكتب الاسلاميه.



Accountability and Good Governance in a Theocratic System of Government

Hossein Soltan Mohammadi¹

good governance, accountability, Alawi government, religious government

ARTICLE INFO

Imam Hossein University
Islamic Humanities
Vol.1 No.2 (2023), 33-47

Received Dec 24 2022
Accepted March 30 2023
Published Aug 15 2023

References: 19

Correspondence:
nsoltan@yahoo.com

ABSTRACT

From the past to the present day, the roles of governments in the advancement and prosperity of societies, or their regression, have always been a topic of discussion and debate. Particularly in recent decades, this issue has become more evident than ever before. Topics such as small government, entrepreneurial government, e-government, and efficient government have been suggested as dominant paradigms, especially in the context of the last few decades. The concept of “good governance” has increasingly been utilized in the literature on development. The theory of “good governance”, defined by various characteristics including accountability, is considered a model for sustainable human development. Therefore, in this article, we are seeking to prove whether accountability, which is one of the components of “good governance” as viewed by the international system, can be explicitly traced in religious texts and historical accounts in the form of an explicitly highlighted style of governance. In this way, one can, by examining the above-mentioned element in Imam Ali's system of governance, ascertain that Imam Ali, not only subscribed to the concept of good governance theoretically, but also consistently regarded himself as committed to it in practice.

¹ A Ph.D. student in Jurisprudence and Fundamentals of Law at Mofid University

Introduction

All governments are tirelessly striving to design and implement programs and policies that pave the way for catapulting their nation and people into greater progress and development, ultimately ushering in an era of happiness and well-being. Throughout the annals of human civilization, history is brimming with ambitious endeavors undertaken in this realm, and undoubtedly, many of them have fallen short of achieving their desired outcomes. Nonetheless, the 20th century and, more recently, the 21st century hold a distinctive status of their own in this domain. In today's world, the world has entered a process of significant transformations. These transformations catalyzed by monumental strides in science and technology, have instigated novel approaches across political, societal, economic, cultural, and military spheres, laying them before the eyes of all societies. Any change in social relations, the emergence of diverse international institutions, facilitation in global economy, and cultural interactions, call for a novel perspective on governance. Therefore, it's inescapable that the role that governments and institutions of governance play has undergone transformation as well, so they can set forth a new paradigm by harnessing all scientific, human, material, and spiritual capacities. One of the prominent distinctions of this era compared to bygone times is the emergence of international entities institutions that hold the mandate for global decision-making. Regarding matters related to development and progress, there are various institutions that have been set up, that strive to provide countries with general prescriptions on the same by involving different scientists and experts, as well as

conducting extensive research. One of the latest initiatives and ideas is the "Theory of Good Governance", which the World Bank emphasizes its execution more than others. However, can this theory be accepted and implemented on the basis of the tenets and principles prscribed in religious sources, despite the fact that a different ontological foundation has already been accepted? Considering the fact that our religious texts, including "Nahj al-Balagha", chronicle the experience of an Islamic government under the authentic leadership of Imam Ali, a study of the components of good governance in his government can provide an answer to this question. Therefore, in this writing, the author's endeavor was to delve into the examination of one of the indicators of achieving good governance (accountability) in the government of the Alawites, by drawing upon ideas from the Quran and "Nahj al-Balagha."

of management process (Kordnaieej, 2017: 1-2). The divine and political will of Martyr Soleimani can be considered as a prominent document for strategic thinking in jihadi management. The main question of this research is: what are the dimensions and characteristics of jihadi mangers strategic thinking? Offering the pattern of the elements of strategic thinking in jihadi managers on the basis of Martyr Soleimani's will is the aim of this investigation. Despite the significance of strategic thinking in leading and managing jihadi organizations, a pattern has not been devised to fit this idea yet; and developing such a pattern may be the basis of senior managers' strategic thinking and practice for the organizations and officials of the Islamic system.

Problem Statement

Accountability is a subject that emerged as a key component of good governance when the latter topic was first introduced in recent decades in the international system. Based on the teachings of the Quran, Islam is based on accountability as its foundation. Accountability has two dimensions: individual and societal. On an individual level, God has endowed humans with capabilities and capacities, defining specific goals for them to be accountable for, requiring them to be responsive in the face of these capacities and objectives. This divine questioning leads to the conclusion that from a societal perspective, when people entrust agents with authorities and capabilities and delegate their power to them, these officials are obligated to be accountable (Akhavan Kazemi, 2009, p. 62). In “Nahj al-Balagha”, accountability holds a revered and esteemed position. In this regard, the Alawi government's responsiveness to the people's demands and its responsibility towards the demands on the part of the public, are the highlighted facets of Imam Ali's political Sira (his habitual manner of behaving in dealing with political matters). Therefore, we aim to demonstrate that contrary to what some proponents of “good governance” assume about this idea in the Quran and Imam Ali's Sira, the element of accountability can be observed during his short rule to the highest degree.

Significance of Research and Methodology of Research

“Good governance” is an amalgamation of criteria and measures like transparency, accountability, responsiveness, participation, rule of law, and flexibility. These aforementioned measures at the same time are criteria by which good governance is

realized in the sense that its outward manifestations can be observed within the structure and essence of these same principles. Given that this doctrine is derived from Western forums and assemblies, there is much controversy to ascertain whether it can be applied in Islamic societies. In other words, the crux of this article lies in explaining modern concepts of social-human sciences, such as accountability and good governance in religious texts. Thus, this logic stands as a pivotal stride toward indigenizing human sciences through looking modern concepts up in religious texts.

Whereas this discussion is a fundamental and theoretical research, accessing its data is based on studying and examining scholarly sources, both in print and electronic format, available in libraries. This method, while being built upon library resources, will also have a descriptive and analytical aspect.

Objectives

The present article seeks to achieve the following objectives:

1. Familiarizing researchers and scholars in Islamic sciences and academia with the concept of “good governance” and the principle of accountability in light of the Islamic sources.
2. Reducing the rate of offences in order to increase the risk of corruption and abuse of power within governmental organizations, through a better understanding of this crucial principle.
3. Gaining public trust and preventing baseless suspicions by institutionalizing “accountability”.
4. Establishing performance measurement criteria for a government that, on the one

hand, complies with religious standards and, on the other hand, does not violate the desired and effective indicators of a government.

5. Empowering those in positions of authority to safeguard the rights of the nation by providing them with a valuable blueprint.

Main Question

Are the policies of governance in Imam Ali's time aligned with the principles and criteria of good governance as outlined in international documents?

Various definitions have been presented for good governance, in which, the spirit that governs them is almost the same in every case except the term "governance". Each of the definitions provided for this concept has focused on an aspect, or the other, and based on them, has attempted to define this concept. In fact, good governance can be defined based on its characteristics or the process itself. In this context, the state of good governance is defined based on its characteristics, whereas in the second approach, good governance is defined based on the process of governance implementation. It should be noted that the concept of good governance was first employed in a document by the World Bank titled "Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth" in 1989. In this document, this concept is linked to various structural transformation policies that had been the focus and concern of the World Bank for many years. Policies such as reducing government intervention in economic decisions, downsizing the public sector, transparency and efficiency enhancement in government bureaucracy, free markets, eliminating unnecessary subsidies, and aligning this process with the

global economy (Naghbi Manfared, 1389, p. 111).

In addition, this bank has defined good governance elsewhere as providing efficient public services, a trustworthy system, and a responsive administrative system (Qadami and others, 1391, p. 31, p. 47).

Mary Robinson, former High Commissioner for Human Rights, views governance as a process through which governmental institutions address public issues, manage their interests, and ensure the realization of human rights. Good governance, according to this definition, carries out these activities correctly, without errors, and with a focus on the rule of law (Ibid, p. 112).

Accountability

The relationship between the institution of power and other institutions, like the interactions among various institutions, is inherently interactive, and the effects and influences that other organizations have on each other, be it conscious or subconscious will affect the institution of power as well. Looking at the institution of power from any angle, regardless of whether we consider the institution of power as a representative of society and chosen by it to manage affairs, or chosen by a most revered elite authority who excels the society in importance, in any case, there exists a fundamental and quasi-causal relationship between the institution of power itself and the society. In other words, just as without society and its people, government has no meaning, so also without a stable, wise, and knowledgeable government, the nation will be in disarray and on the path to destruction. Seeing from the lens of religion as well as the Islamic teachings underscore both aspects. On the one hand, the competence of governance in society is

solely based on a ruler's being just, knowledgeable, and wise, characterized in detail with other specific qualities, and on the other hand, no government can take shape without the consent and will of people, and even if it does under such circumstances, it is considered coercive and illegitimate. Accountability, as one of the fundamental components of good governance, means that it is people's will and wish that imposes this crucial principle on the rulers. If rulers are trustees of the society and people and carriers of their trust, they must always be accountable to them because they have nothing of their own. Everything they possess, including authority, privileges, wealth, and power, is entrusted to them by the main owner, namely the society, to be spent to ensure the proper management of their affairs. And there is no doubt that these assets are not the personal property of the rulers, and they are only temporarily in their possession as a trust. Consequently, they are the guarantors and responsible for the proper use of these assets. According to the 'Oxford Dictionary's definition, accountability is described as follows: "Being responsible for decisions and actions in such a way that others, when they question you, expect an explanation for those actions and decisions" (Azher and Jalali, 2016, p. 30).

The Principles of Good Governance

Although in some texts, "Good Governance" has been defined as "Good Government", these two concepts cannot be deemed synonymous. This is because all societal institutions are not incorporated into the executive branch, and other institutions also have their share in the governance of a country. There is a consensus among thinkers that the existence of a good government is a necessary condition for good governance.

The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) has outlined important principles of good governance and the factors that contribute to the strengthening of these principles. Governments can take effective steps in the process of sustainable development by respecting these principles and implementing them. These principles include:

1.Participation

The level of people's participation in the affairs of the society is considered one of the key foundations of good governance. Participation can be done directly or indirectly (through legal entities). Of course, it cannot be expected that in the decision-making system of a country, all existing opinions will be taken into consideration, but the concept of participation here refers to the freedom of expression and the diversity of views and the organization of a civil society (Meidary, 1385, Vol. 22, pp. 287-261).

2.Rule of Law

Good governance requires a fair framework of laws that includes full protection of the rights of individuals (especially minorities) in the society and is properly implemented. It should be noted that the fair implementation of laws requires the existence of an independent judicial system and an incorruptible executive arm (police) for this system (Ibid).

3.Transparency

Transparency means the free flow of information and the ability to easily access it for everyone. Also, transparency can be seen as the knowledge of society members about how decisions are made and implemented. In such a situation, the mass media will easily be able to analyze and criticize the policies

adopted in the decision-making and executive system of the country (Ibid).

4.Accountable

Accountability of institutions, organizations and institutions within the legal framework and specific time to their members and clients is one of the factors that lead to establishing the foundations of good governance in a society (Ibid).

5.Formation of General Agreement

As stated, paving the way for the emergence of different opinions in different political, social and economic fields is one of the principles of good governance. A good ruler should guide different opinions in the form of general national consensus in a direction that has the greatest convergence with the goals of the whole society. Playing this vital role requires a precise understanding of the long-term needs of society in the direction of sustainable development (Ibid).

6.Equal rights (justice)

Sustainable welfare and tranquility in society will be achievable through the recognition of equal rights for all individuals. In society, it is imperative to ensure that individuals will benefit from the community's interests in proportion to their contributions. In other words, in good governance, all individuals should have equal opportunities (Ibid).

7.Effectiveness and efficiency

Good governance is referred to as an effective tool for regulating the activities of institutions, particularly in the efficient utilization of natural resources and environmental conservation. Efficiency and effectiveness in the realm of governance have gained increasing importance over time (Ibid).

8.Responsibility

Accountability can be considered one of the key components of good governance. Along with governmental institutions and institutions, private organizations and civil institutions active in the society must also be accountable for their policies and actions. It should be mentioned that the principles of good governance are connected in a chain and the implementation of each of them requires the implementation of other principles. For example, it cannot be expected that responsibility and accountability without transparency and the rule of law will have much executive aspect in the society.

Accountability Considered from the Perspective of Divine Revelation

Due to the fact that in the history of human culture, we do not have a more influential, pervasive, and revolutionary figure than the Noble Prophet, nor a more culture-shaping, life-transforming book than the Quran (Mumtahan, 1389, Vol. 1, p. 2), the most prominent feature of the school of life-enrichment and humanization in Islam, compared to other schools and religions, is the interconnectedness of its teachings. In the religion of Islam, dual concepts like ethics and politics, mysticism and heroism, and the world with the hereafter are intertwined with each other, a fact that illustrates the comprehensive nature of this faith in guiding humanity. According to the Quran, the universe's creation, and consequently, human life, are governed by a precise system of accountability and record-keeping. The entirety of this celestial book is brimming with verses that underscore human accountability, questioning, and reckoning. Humans are held accountable for the sacred

trust that, as emphasized by verse 72 of Surah Al-Ahzab, they have been entrusted with. In this verse, accountability, and in response to it, responsibility, hold such importance in many interpretations refer to it as divine trust. The reason why this huge trust has been bestowed upon humanity is that humans were judged to possess the capability and potential to accept divine guardianship, and to walk on the path of perfection and servitude to Allah and toward the Eternal Creator (Makarem Shirazi, 1987, Vol. 17, p. 409). We did indeed offer the Trust to the heavens and the earth and the mountains; but they refused to undertake it, being afraid thereof: but man undertook it; he was indeed unjust and foolish." (Surah Al-Ahzab, 33:72)

“أَلَا تَرَوْا وَازِرَةً وُزِّرَ أُخْرَىٰ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ” (Surah An-Najm, 53:38-40), meaning “...That no laden one shall bear another's load (of sin), and that man hath only that for which he maketh effort, and that his effort will be seen.”

So, every individual is a bearer of his own burden, and no individual is supposed to add to his own burden the burden of another, and if a person understands what responsibility means and how each individual will stand helpless before their Lord on the Day of Judgment, short of any excuse or power, they will realize how futile and absurd it is to put the burden of one's own responsibility on the shoulder of others and accordingly expect them to do the carrying.

In this verse, God introduces us to the profound truth that each person carries the weight of their own responsibilities, and on the Day of Judgment, everyone is accountable for their actions (Makarem Shirazi, 1987, Vol. 18, p. 224). Below, we'll explore some examples from the Quran

where God emphasizes individual responsibility and accountability in various contexts and situations.

“[O man], follow not that whereof thou hast no knowledge. Lo! the hearing and

the sight and the heart - of each of these it will be asked. (Al-Isra, 17:36)”

“Thinketh man that he is to be left aimless? (Al-Qiyama, 75:36)”

“...and keep the covenant. Lo! of the covenant it will be asked. (Al-Isra, 17:34)”

“Their reckoning draweth nigh for mankind, while they turn away in heedlessness. (Al-Anbiya, 21:1)”

“Then verily We shall question those unto whom [Our message] hath been sent,

and verily We shall question the messengers. (Al-Araf, 7:6)”

“Them, by thy Lord, We shall question, every one, of what they used to do. (AL-Hijr, 15: 92-93)”

The above-mentioned verses can be interpreted to say that both leaders and people are accountable before God. Religious leaders bear responsibility for what God has entrusted to them, as do the people in relation to both God and their leaders. In the Quran, the Almighty has designated specific responsibilities for the Prophet as the greatest leader and for the Muslim community, requiring them to fulfill their roles. The Prophet is responsible for conveying divine messages and rulings, while the Muslim community is responsible for understanding and accepting the divine call. The duty of Prophet Mohammad as the Seal of the Prophets is to convey the message openly, and it is the duty of the believers to obey

(Haydari Isfahani, 1389, Vol. 2, p. 1). In this context, God, the Most High, states in verse 54 of Surah An-Nur:

“Say: Obey Allah and obey the messenger. But if ye turn away, then [it is] for him [to do] only that wherewith he hath been charged, and for you [to do] only that wherewith ye have been charged. If ye obey him, ye will go aright. But the messenger hath no other charge than to convey [the message] plainly.” (AN-NOOR, 24:54).

This verse explains the responsibility and roles that leadership plays as well as the responsibility that lies with the community, stating that they should obey what God has commanded, and otherwise, they must be (held as) accountable.

Mutual Relationship between People and Officials Concerning the Principle of Responsiveness

One of the obligations is the principle of accountability where every official is held accountable towards people. This relationship is mutual where the people and the government are involved in a two-way relationship, in which both people have their responsibilities towards the government, and the government has its duties towards them.

Officials must be held accountable to the people for their actions and performance, and the people, in turn, are obligated to obey, comply, and support the government. Imam Ali (peace be upon him) said:

People, I have rights over you, and you have rights over me. it is incumbent upon me to spare you nothing to do you good, and to fulfill the right that you have over the Bayt al-Māl (Public Treasury), to educate you so that you may not remain ignorant, and to teach you manners so that you may know how to

live a learned life. However, your right over me is to remain faithful to your covenant with me, and to show me goodwill by being benevolent to me both openly and in secret, such that whenever I call you, you respond, and when I command you, you just obey.” (Nahj al-Balagha, Sermon 34)

Imam Ali (peace be upon him) holds the government accountable to people for to its actions to the people, except in sensitive and strategic matters, such as warfare, where it is the right of the rulers to keep war news, strategies, and tactics confidential in order to prevent the enemy from taking advantage of such information, should they become aware of it. That's why Imam Ali said:

Know that your right over me is that I never hide anything from you except the secrets of warfare, which I have no choice but to conceal. I will not engage in any action without consulting you save in matters related to Sharia (Islamic law), and I will not delay in delivering your rights. I will hesitate the slightest until I fulfill them, and I consider all of you equal in your rights. Having acted in this manner, I assure you it is upon God to bestow His provisions, and upon you to grant your obedience to me. When I summon you, do not tarry, and do not turn away from what is just. In times of hardship, persevere. If you are not steadfast in this manner, no one shall be more ignoble and wicked in my eyes than you, and I shall exact punishment upon transgressors, granting no amnesty. Therefore, take these commands from your leaders and obey their directives as God ordains your affairs in this manner. (IBID. Letter No. 50)

The passage emphasizes that rulers are responsible to the people and should be accountable for their actions. Likewise, it

stresses that people have a duty to obey and support the government. The manner of responsiveness is crucial. At times, responses can be provided to the people indirectly through ministers, advisors, and intermediaries, while at other times, rulers may directly engage with the people. In addition to being present, responsiveness must be timely, appropriate, accurate, and in line with reality. The passage also warns that the passage of time can diminish the impact of responsiveness and render it meaningless, much like a stable door that has been shut after the horse has bolted and it is too late, or a milk that has been spilled and crying is of no use.

In this manner, Ali (peace be upon him), mindful of the importance of early responsiveness, states:

Then there are certain duties which only you will have to perform and which none of your officers can carry out. Among them are replies to the letters of your commissioners and governors and are beyond the jurisdiction or preview of your secretaries. If you find that your officers are not attending as much to the complaints of the public as they should, then you should personally attend to them. You must finish a day's work on that day only because each day will bring its own special work for you. (IBID. Letter No. 53)

Confessing the Mistakes and Subsequently Responding to Citizens

Governments, due to their extensive activities and complex administrative apparatus, sometimes find it difficult to control their affairs. It is possible that some officers in charge will misuse their positions by taking advantage of opportunities and privileges granted by the government, or an officer will commit a mistake in the process,

which is quite natural. However, the essential skill of a leader involves courageously admitting the mistakes committed by those in charge, after he found out that there have been errors and shortcomings in government. He will have to apologise to people, while explaining the reasons behind these shortcomings and convincing them that there had been no intention or malice involved. By so doing, they can win public trust and confidence in the government's performance, thus dispelling misunderstandings and suspicions against government officials." (Nikoo Borsh Rad, 2007, p. 132). Based on this principle, Imam Ali states:

"Whensoever the subjects deem you have wronged them, make them aware of your excuse, and with due enlightenment, dispel their ill thoughts. In so doing, when you display a self-made character, and treat them with respect, you are rendering an apology through which you can achieve your main cause, namely perseverance in the path of justice." (Nahj al-Balagha, Letter 53)

The Magnified Grandeur of Accountability in the Mirror of Alawi Government

Responsibility and accountability are two interrelated concepts. Being Responsible entails being accountable. One of the distinguishing features of the Islamic political system is that it revolves around the principles of 'trust and responsibility,' not 'rights and privileges.' The famous saying of Imam Ali to Ash'ath ibn Qais, the governor of Azerbaijan, bears witness to this truth. In a letter addressed to him, Imam Ali stated:

Verily, the post of governorship hath not been bestowed upon thee for mere sustenance of bread and water, but rather it is a trust upon thy shoulders. Thou must obey thy Imam and commander, for thou hast no right to exercise

despotism over thy subjects and act in matters of importance without receiving any orders. In thy hands lie riches from the treasures of the Almighty and the Beloved, and thou art the treasurer thereof, to entrust them unto me... (IBID, Letter No. 5).

Based on this point of view, statesmen are the custodians and guardians of this trust and the rights of the people. In this school of thought, social and political positions are not seen as opportunities to gain worldly benefits; rather, they are considered as duties, responsibilities, and divine tests (Varaei, 2004, Ch.34, p.6). It is evident that one of the essential components of responsibility is being accountable for the commitments and responsibilities entrusted to a person. Responsibility minus accountability is devoid of meaning and significance. This honorary distinction is a source of pride for Muslims, as their religious leaders, even when in the zenith of power, identified themselves as responsible individuals and acquainted the people with their social and political rights. They taught the people how statesmen could be supervised and controlled. Here, we will discuss the aspects of accountability in the Alawi government from two dimensions: accountability to God and accountability to the people, with a greater emphasis on the latter aspect.

Areas of Accountability for Islamic Leaders

In religious teachings, the accountability of the ruler in an Islamic government is in two main areas:

1.Accountability to the Creator

One of the notable points that can be regarded as an advantage in the Islamic political system is that statesmen, first and foremost,

bear responsibility in the presence of the Creator. If the blessing of "power" is granted to them, it becomes incumbent upon them to execute the God's decrees, reform society, and ensure the true rights of the people. All individuals are responsible in the presence of the Lord, but those who are blessed with greater power, including statesmen, bear greater responsibilities. Such a sentiment within man who one day he shall answer for his actions and conduct in the divine court of justice, compels discipline in him and restrains him from trespassing upon the rights of the Creator and His servants. (IBID)

Throughout his entire period of government, Imam Ali was constantly mindful of being accountable to the Divine. He remembered "the Day of Reckoning" and knew that God is "Swift in Reckoning" and "the swiftest of reckoners". He believed that no one could be acquitted in the divine court of law except through God's mercy. The incident involving his brother Aqil, who demanded more than his rightful share, and Imam Ali handed him a piece of iron that he had heated until it was glowing red, reminded him of the Day of Judgment and the day of accountability. Imam Ali's commitment and sense of responsibility before the Creator were so strong that he vowed not to commit even the slightest injustice, even concerning his closest family members (Nahj al-Balagha, Sermon 224).

2. Accountability to the Nation

From a sociological perspective point of view, the second type of responsiveness is what we are interested in. In previous sections, we observed that the Islamic government is a government supported by the people, where the people and statesmen enjoy mutual rights, and the characteristics of a

lawful government are applicable to it. Thus, there will be no need to argue for the qualities, namely "responsiveness," "accountability," and "transparency," that are natural requirements for such a government, in a government that is based on the principles of Islamic teachings in the acquisition and exercise of power. Nevertheless, mentioning some evidence will help clarify this discussion (Meidari, 2004, p. 498).

Imam Ali (AS), in a letter he wrote to Malik Ashtar makes a very important recommendation to him, the example of which can be found in the norms that have been raised by the proponents of the theory of good governance. That sentence is as follows

"If people should suppose that thou hast strayed from the path of righteousness and committed an apparent injustice against them, openly converse with them, present the evidence of thy integrity to them, and by manifesting it among the people, deliver them from unjust suspicion". (Nahj al-Balagha, Letter 53)

This signifies that the presence and accountability of statesmen to the people and public opinions must be entirely open, transparent, and general without any hindrance. On this basis, Imam Ali admonishes his armed forces in a message: "Be aware! Your right over me is that, except for military secrets, I keep nothing hidden from you, and in matters that arise, I undertake nothing without your consultation, except for divine command". (Same source, Sermon 50)

And in a letter Imam Ali sent to his agent in Basra "Abdullah ibn Abbas", he writes, "May God

you, Abu al-Abbas. In whatever is transpiring through your hands and tongue, whether it be good or bad, exercise moderation, for you and I share responsibility for the task you are personally carrying out". (IBID, Letter No. 18).

Imam Ali believed that the administration of justice must also be accompanied by accountability in governance. He held the belief that an unaccountable government cannot effectively uphold justice because the fundamental rights of freedom of speech, questioning, and criticism of the government are among the most basic rights of the people. Violating these rights is incompatible with justice. Therefore, he urged the people to feel free in questioning not only all branches of the government but also him himself. He advised them not to practice flattery and compromise in criticizing the government's pillars. This is to ensure they do not mistakenly assume that he would become upset if they questioned his actions, reminded him of his duties, or demanded the execution of justice. (Araei, BiTa, No. 6, p. 43).

The Accountability Styles in Alawi Governance Sira Direct Relationship with People

Inspired by the examples that the Prophet had provided in his time, Imam Ali maintained close and direct communication with the people throughout his life. He always remained accessible to everyone, allowing them to share their issues and problems directly with him. He also instructed his officials to do the same, and emphasized how important it was not to be absent from people's view. He urged them to work hard to provide resources and facilities needed to ensure the people's easy access to him. In this

context, in a portion of his letter to “Malik al-Ashtar”, he writes:

“Allocate a portion of your time to those who need you, so you can personally attend to their affairs. Sit with them in public gatherings, be humble before the Creator who made you, and keep your soldiers, companions, and guards away from their path so that their spokesperson can converse with you without hesitation... so be wise as to tolerate their bold and harsh speech and take self-importance away from your self”... (Nahj al-Balagha, Letter No. 53)

In regards to establishing a direct relationship and providing facilities, Imam Ali emphasized once again in a letter to his agents that they should never remain absent from the people's view, and that they should make facilities and resources available to the people. As an example, in his directive to Qutham ibn Abbas, the governor of Mecca, Imam Ali stated:

“At morn and eve, take seat amongst the people in a public assembly. Bestow answers to those with religious queries, and instruct the uninformed. Converse with scholars. Let nothing speak but your tongue, and have no doorman but your own visage. Deprive no one of your presence for their needs”.

This direct communion ensures both the manager's acquisition of precise knowledge of affairs and the populace's sense of kinship and closeness to their leaders (AbbasZadeh, 2010, p. 307).

Severing ties and communication with people can lead to worldly and afterlife suffering, and no fire is as destructive of the system as the separation between rulers and the people, which is not a system purifier.

2. Reporting to People

In his first battle against his opponents and conspirators, the Imam faced off against a group known as the “Nakithin”, led by “Aisha”, “Talha”, and “Zubair”. This battle ultimately resulted in the Imam's victory and the defeat of the Nakithin, with Talha and Zubair meeting their demise. After the conclusion of the battle, the Imam wrote letters to the people of Medina and Kufa in a general manner. He also composed private letters, including one to his sister, “Umm Hani”, in which he provided them with a detailed account of the war's events, starting from the onset of the Nakithin's treachery up until their defeat. Additionally, he informed them of his own actions following the regaining of control over Basra and made them aware of his decision to move towards Kufa. (Rafiei, 2004, Ch. 1, p. 79).

3. Establishing a Base for Responding to Questions and Addressing Complaints

According to Ibn Abi al-Hadid's account, the Commander of the Faithful had designated a special place at the heart of his government for interacting with the people, raising questions, and addressing their complaints, which he named “Beit al-Qasas.” People would come to this place to voice their requests, pose questions, and submit their complaints by placing their letters in a designated box (Ibn Abi al-Hadid, 1994 AH, Vol. 17, p. 51).

4. Taking the Helpful Constructive Criticisms and Recommendations into Account

Constructive criticism and reform-minded approaches to the behavior and methods of rulers play a crucial role in the vitality and integrity of governance, preventing it from deviating into tyranny and despotism. For this reason, Amir al-Mu'minin (Imam Ali),

nurtured in the school of the Quran and in the bosom of the Prophet of God, emphasized the importance of such practices within his own government, stating that:

Never think that speaking the truth you've offered me will weigh heavily on me or make me unhappy, and don't think that I'm trying to show off, for the person who finds hearing the truth burdensome and cannot bear to be confronted with justice will have an even harder time acting upon it. Do not refrain from speaking the truth or seeking counsel, for, I recognize that I, too, can make mistakes, and I am not immune to making mistakes unless God preserves me. (Nahj al-Balagha, Sermon No. 216).

Recognizing the constructive role of criticism in preventing the lapses and deviations of the authorities in charge of affairs as well as in rectifying governmental matters and advancing the government toward noble goals, recommended to his agents that they should support individuals among the people who are most outspoken in speaking the truth and who, in aiding and accompanying others in accordance with what God desires for His chosen ones, excel over others, whether or not they agree with them. In this regard, he instructed his agents: "The best people in your eyes should be those who present your faults to you and support you in self-improvement". (IBID. Letter No.53). Off course it should be noted that criticism, as viewed by Imam ALi, is considered constructive when it does not lead to opposition, rebellion, or disobedience against just and fair rulers. Otherwise, baseless and malicious criticism will result in nothing but the corruption of society, the impairment of administrators' abilities to carry out proper governance, and hindrance to the growth of the community.

Imam Ali believed that criticism, apart from its role in reforming the ruler and the government, serves as a means for the political, social, and religious growth of the people. It encourages a stronger sense of responsibility among the people and their active participation in public affairs. This, in itself, entails numerous advantages and aligns with the objectives of good governance. Therefore, the call for criticism and the evaluation of the government's performance by conscientious citizens is not always aimed solely at meeting the ruler's needs. Instead, it may have other purposes in mind (Musavi Kashmari, 2000, Ch. 17, p. 313).

In many cases, questions may arise in people's minds, and ambiguities may surface that need to be addressed by the authorities. This is because the failure to resolve such ambiguities can gradually erode public trust and solidarity with the government. Criticism, in this regard, serves to bring to light what the people hold in their hearts regarding the government, and it allows the authorities to communicate their challenges, constraints, and reasons to the public. This, too, is one of the significant benefits of criticism.

Conclusion

The 1350-year time span from Imam Ali's rule (656-661 AD) to the emergence of the theory of governance in the West in the late 20th century that started with Imam Ali's experience of governance in Medina and Kufa and culminated in the development of governance theory in the West, and the striking parallels in accepted principles at the outset and conclusion of this period constitute a crucial lesson that cannot be overlooked. Comparing the concept of good

governance upheld by the World Bank with the perspective of Imam Ali, one can assert that within the broader framework of 'Nahj al-Balagha' and Islamic sources, a righteous ruler is not merely one who issues decrees and exercises power; rather he is responsibly in charge of the affairs of the people and must respect their entire spectrum of material and spiritual values. The results of this study reveal that what the World Bank emphasizes as good governance has been a focal point of Imam Ali's attention for centuries, with only minor differences in the structural approaches to proposing solutions for achieving good governance. However, the fundamental essence of good governance during both eras remains consistent: effective governance devoid of any form of oppression, discrimination, corruption, injustice, inequality, violation of individual rights, government inefficiency, and etc. Furthermore, Imam Ali's emphasis on piety and servitude is of paramount significance in combating corruption. Additionally, the religious sources of the Quran and the traditions of the Prophet are identified as steadfast and infallible foundations that can offer the most viable solutions in times of adversity.

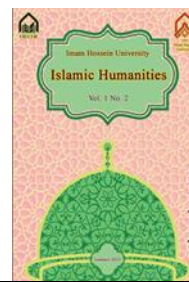
However, based on the provided documents in this study, it can be clearly understood that in Islamic sources, especially the Quran and Nahj al-Balagha, responsibility and accountability are closely intertwined concepts. Being responsible implies being accountable, and according to the Islamic political system, governance is viewed as a trust and responsibility, not a privilege or a right. Imam Ali, in this regard, stated: "Government is a divine trust for serving the people, not a means for personal gain" (Nahj al-Balagha, Letter 5). Hence, Imam Ali's criteria for assigning tasks to individuals

were based on their sense of responsibility and accountability in the face of those responsibilities. Another notable point is that in the Imam's governance, accountability is not limited to middle-tier management layers but extends to the highest echelon of power in the Islamic government. This distinction is an honor for Muslims, as their religious leaders, at the peak of their authority, identified themselves as responsible individuals who acquainted the people with their social and political rights, teaching them the ways and means to oversee the rulers. This concept of accountability is observable in Imam Ali's reign, particularly when considering the presented documents.

References

1. The Holy Quran
2. Nahj al-Balagha
3. Araei, Vahid, "Good governance as an ideal of monitoring and evaluation", General Inspection Organization, second year, May 6, 2008
4. Ibn Abi al-Hadid, Commentary on Nahj al-Balagha, vol. 17, Beirut: Dar al-Kutub al-Elamiya, 1994 A.H., Beirut: Dar al-Kutub al-Elamiya,
5. Akhwan Kazemi, Bahram Responsiveness and Efficiency", Islamic Government Quarterly, Vol. 4, Year 9, 2003.
6. Azher, Zahra and Jalali Mohammad, the accountability of the government, the position of the pillars and preconditions", comparative legal research, 20th year, vol. 1, spring 2015
7. Heydari Esfahani, Nadera, Obedience to the Seal of the Prophets in the Holy Qur'an, Fadak Quarterly, Year 1, No. 2, 2009

8. Delshad Tehrani, Mostafa Dolat Aftab, Tehran Darya Publications 2019
9. Rafii RaMazan Ali, a response in the speech and biography of Amir al-Mominin, 7 chapters of Hasun, the first year of his reign from 1383
10. Abbaszadeh Mohsen Sireh, Imam Ali Management, 7 Burja, Publications of the Foundation of Qur'anic Researches, Hozva and University, 2009
11. Gadami, Mustafa and others, reviewed the practice of the municipality in the framework of good urban governance, Urban Management Quarterly, 31 Spring and Summer 2011
12. Makarem Shirazi Nasser and others, Tafsir al-Nashon, vols. 17 and 18, Bijah Publications of Islamic Books
13. Mahdi examiners of Imamate and the view of the Quran and thinkers of Fadak Quarterly, the first year of Shi 1, 2009
14. Mousavi Kashmari Seyyed Mahdi Nafahari and Nizami Deri during Tabari's regime, Islamic Government Quarterly, 5th year, 17 Bayer 2000
15. Midari Ahmad and Khabarkhahan Jaafi, Good Governance, Tehran Development Foundation, Local Research Center
16. Midari Ahmad, an introduction to the theory of good governance, Social Welfare Quarterly, 22/6/2013
17. Niko Baresh Barade Farzaneh Government and social justice during the era of Ali 7 Bijan Vandish, 1386
18. July Mofard Hossam Optimal governance in the light of the globalization of human rights, Tehran Institute of Legal Studies and Research, Shahr Danesh 2008
19. Warai, Seyyed Javad statesman, the answer to God and the people in the Islamic Government Quarterly, No.



Developing a Human Resources Development Model for the Organizations Based on the Theory of Islamic Growth

Mokhtaripour, Majid¹; Ahmadi, Vahid²

Supreme Leader, Shahid Soleimani School, Quds Force (QFs), People, Martyrdom, Axis of Resistance, Content Analysis, Islamic Revolutionary Guard Corps (IRGC)

ARTICLE INFO

Imam Hossein University
Islamic Humanities
Vol.1 No.2 (2023), 48-70

Received Dec 26 2022

Accepted Apr 11 2023

Published Aug 15 2023

References: 50

Correspondence:

Mokhtarianpour@ut.ac.ir

ABSTRACT

A deeper examination of the models presented for human resource development so far reveals that the majority of existing models have positioned humans alongside other factors of production (and indeed, the most valuable ones). While they have paid attention to the spiritual and ethical factors within organizations, this attention lacks the necessary depth and richness, and many of its dimensions have been overlooked in these models. To improve the current state, an Islamic worldview can be a guiding light, offering a comprehensive perspective that encompasses all dimensions of human existence, both material and spiritual. In the present study, an attempt has been made to formulate a model for the growth and development of organizational human resources based on one of the Islamic theories proposed in this field, namely the theory of growth. The research method employed in this study consisted of content analysis, with the means of data collection ranging from library studies, and semi-structured interviews with experts in Islamic management, to achieving theoretical saturation and analyzing the in three stages. The results of the data analysis yielded 160 basic themes and 27 organizing themes, which were categorized into six overarching themes: "background factors", "growth prerequisites", "growth process", "growth strategies", "growth tools", "growth dimensions", and "growth goals". These themes have shaped the model for the development of human resources in organizations, based on the theory of growth. The obtained model for the growth and development of human resources, while sharing similarities with existing models in this field, also exhibits substantial conceptual differences from them.

¹ Corresponding Author: Assistant Professor, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

² Holder of Master's Degree, Human Resource Management Department, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran.

Introduction

Due to the positive effects that spirituality has on increasing employee job satisfaction and organizational performance, there is a growing acceptance of it as an emerging area in management literature (Mishra & Wam, 2019). It is anticipated that attention to spirituality in organizations will become one of the prominent trends in the 21st century (JavaheriZadeh et al., 2020). Consequently, organizations are paying more attention to enhancing employees' spiritual awareness, leading to the implementation of new practical activities in this area in the workplace (Tesoriero-Mamane & Karakas, 2016).

Attention to non-material human needs began with the human relations movement in organizational and management theories. This movement led to the creation of models, approaches, and processes aimed at enhancing and developing human resources. However, a deeper examination of the models presented so far reveals that the majority of existing models have positioned humans alongside other factors of production (and indeed, the most valuable ones). While they have paid attention to the spiritual and ethical factors within organizations, this attention lacks the necessary depth and richness, and many of its dimensions have been overlooked in these models. Furthermore, a reflection on current models of human resource development reveals a gap due to their failure to address all facets of human existence. This research endeavors to bridge this gap by designing a human resource development model from an Islamic perspective.

Among Muslim scholars, one of the great figures who have delved into the growth and development of humans in their works is Martyr Mortaza Motahhari. However, firstly, in the texts of Islamic management, except for a few, the theory of Islamic growth has not been thoroughly addressed, Secondly, in the studies conducted on this theory, it has been generally addressed in a superficial manner, and except a few scattered researches, those conducted have not been linked

to the current issues of existing organizations in Islamic society, and no research has been conducted based on this theory to promote the growth of organizational human resources.

Theoretical Foundations of the Research

The discussion proceeds to the topic of human resource development and its related concepts. Subsequently, the Islamic growth theory is explored. Finally, an examination of prior researches relevant to this field is presented.

Today, human capital plays the most crucial role in the path of growth and development of organizations (Aguinis et al., 2012), and organizations require developed employees for their own growth and development (Tseng & McLean, 2008). In the field of human resource management literature, various models have been presented in the context of organizational human resource development. Significant attention has been given to the concept of human resource development in the latter decades of the twentieth century in the field of human resource management. This concept addresses issues such as creating a dynamic organization and training and developing employees to enhance performance at three levels: organization, group, and individual (Armstrong, 2002: 137-135). Unlike human resource management, which has a process-oriented focus, human resource development refers to a set of activities that facilitate behavioral changes for employees and provide them with learning opportunities (Richman, 2015). A comprehensive and unified definition of human resource development has not been provided (Bennett, 2014). Perhaps due to the multifaceted nature of human resource development, it is somehow challenging to reach an integrated definition of what human resource development is and what it does (Rose, 2016). In fact, the definition of human resource development faces various challenges. The first challenge in this field is that human resource development is a process that takes place within the organizational context and is designed to enhance individual and group learning in the field

of tasks, jobs, and professions. In fact, the definition of human resource development faces various challenges. The first challenge in this field is that human resource development is a process that takes place within the organizational context and is designed to enhance individual and group learning in the field of tasks, jobs, and professions. Furthermore, this concept encompasses all three elements of learning, change, and organizational development, and ultimately, human resource development explicitly focuses on issues related to work within the organization (Wisanut et al, 2012). Therefore, presenting a definition that covers all these aspects is challenging. Table 1 references some of the Definitions provided in the field of human resource development.

Table 1: Definitions of Human Resource Development

theorist	Definition
Wang et al (2017)	«The mechanism for shaping individual and group values, beliefs, and skills through learning-centered activities to support the desired performance of the system.»
Bennett (2014)	«Human resource development is the combination of professional development, organizational development, and training aimed at enhancing individual, group, and organizational effectiveness.»
McLean (2006)	«Human resource development can be considered as a short-term or long-term process or activity aimed at enhancing knowledge, expertise, productivity, and job satisfaction at various levels-namely individual, team, organizational, or national.»

Swanson & Holton (2001)	«Human resource development is the process of developing or unleashing expertise through organizational development and training of employees with the aim of improving performance.»
Nadler & Nadler (1989)	«Human resource development is the provision of organizational learning experiences by employees within a defined timeframe with the goal of personal growth and performance improvement.»
Gilley & Maycunich (2000)	«Human resource development is the process of facilitating organizational learning, performance , and change through structured interventions and managerial actions aimed at improving performance, capabilities, competitive readiness, and reorganization.»
McGoldrick & Stewart (1996)	«Human resource development encompasses activities and processes that have an impact on organizational and individual learning.»
Deb (2006)	«Human resource development, in a general and natural sense, pursues the social, cultural, and moral interconnectedness, as well as the capacity building and empowerment of employees.»
Tseng & McLean (2008)	«Human resource development encompasses programs, systems, and activities designed to improve employee performance.»

McGraw (2014)	«Human resource development is the integrated use of training, organizational development, and job efforts to improve individual, group, and organizational effectiveness.»
Batiste Woodwick (2000)	«Human resource development is the integrated use of training, education, and job efforts to improve individual, group, and organizational effectiveness.»
Xiaohui & McLean (2007)	«Human resource development provides a framework to assist employees in developing individual and organizational skills, knowledge, and abilities through the provision of educational opportunities, career development, succession planning, performance management, coaching, and organizational development to achieve organizational goals.»

Human Resource Development Models

In general, human resource development patterns can be broadly classified into two groups. The first group sees human resource development as a duty and encompasses three models: “Rational,” “Natural,” and “Development based on Strategic Reference-Point”. The second group views human resource development as a field of study, in which two models, “Open and Closed Approach,” and the “A-1 Model” are presented (TonkehNejad and Davari, 1388).

Human Resource Development as a Duty

The rational model, also referred to as the compatibility model, relies on aligning the human resource system with the organization's strategy (Armstrong, 2002; 137-135).

The natural model, known as the Harvard framework, emphasizes not only the organization's strategy but also factors such as culture, technology, and other elements that have a direct impact on human resource systems (Araabi and Fiyazi, 2008).

The model of development based on the strategic reference points is also striving to establish alignment between the organization's strategy, human resources, and its subunits (Bamberger and Meshoulam, 2005: 95-90).

The Theory of Islamic Growth

The concept of growth is one of the fundamental ideas in Islamic thought. By examining this term in the Quran, various meanings, such as intellectual maturity, guidance, benefit, and well-being, can be extracted for the concept of growth. On the other hand, the status of this concept is such that it can be considered as one of the goals of human life (Azizi & Latifi, 1396).

Roshd (growth) has been defined in four senses: being guided, finding one's way, finding the right path, and taking the right course (Dehkhoda, 1400). In technical terms, the concept of "Roshd" can also be defined as the competence and ability of a person to preserve and maintain their existential assets (Motahari, 1389: 103). In essence, growth implies the ability to manage. Management is an ancillary aspect of the issue of growth, since when the subject of growth pertains to material and intellectual assets, then management comes to play its part (Najari, 1390).

In the Holy Quran, the concept of growth is mentioned in the context of legal rulings concerning orphaned children who possess wealth. God says, “Orphans who are in need of guardians and have wealth, guard their wealth until they reach the age of maturity” and, do not permit them to make use of their own resources until they reach the age of maturity and growth. Furthermore, it is stated, "Hand over their wealth to them when they have reached sufficient maturity and growth" (Mottahari, 2010: 101).

Despite various discussions on the theory of Islamic growth by scholars, the detailed development of this concept is often attributed to Martyr Morteza Motahari (Azizi et al., 2017). Martyr Motahari has elaborated on the theory of growth in an article, outlining the following assumptions.

1. Human beings, like other creatures in the world of existence, possess a climax that culminates with perfection;
2. Human beings must identify their inherent capacity to reach a state of excellence and perfection, and accordingly take proactive steps toward reaching that pinnacle.
3. Humanity, as viewed by many thinkers, is a realm where the human potential for growth and self-improvement remains untapped.
4. In the definitions given about human being, pleasure-seeking and materialism are described as the central driving force and the primary motivation for humans to live their lives.

In the Islamic perspective, a human being possesses the following characteristics:

- Man, as the Caliph of God on Earth, possesses the capacity to be the universal intellect.
- His capability for intellectual and knowledge advancement can ascend towards the proximity of limitless heights (akin to the Infallibles).
- Human beings are God-loving, rights-conscious, and rights-seeking by nature
- His nature must thrive and flourish in the arena of existence; thus, he is a chosen being, and his presence in the vast expanse of existence is well-calculated, and the blessings of the Earth has been accordingly created for humankind.
- Humans are inherently argumentative, both in accepting the truth and justifying

their mistakes and shortcomings. Additionally, humans are impatient in pursuing their desirable goals, as if they are created with a sense of urgency (appearing to possess a natural inclination towards haste and urgency).

- Humans tend to be frugal and greedy (Chavoshi, 1388).

Research Background

Given the research topic, this section examines previous studies in two areas: research related to the theory of Islamic development and studies that have attempted to design a model for human resource development.

Research related to the theory of Islamic growth

In the field of Islamic growth theory, several studies have been conducted, but none of them have specifically addressed the design of a human resource development model. In a particular study by Gonjali and colleagues in 1394 (2015), the authors critically examined the anthropological components and existing paradigms from the perspective of the anthropology of growth theory. The outcome of the research introduces a new perspective based on Islamic views and Muslim thinkers. According to this perspective, in addition to organizational growth, attention should also be paid to human development. In another study conducted by Javadi and colleagues in 1399 (2020), they attempted to provide an alternative model in the field of motivation based on the growth theory. For this purpose, various motivation theories grounded in Islamic perspectives have been presented. In another research titled "An Examination and Critique of the Impact of the Utilitarian School on Decision-Making Theories and its Comparison with Islamic Growth Theory," Azizi and colleagues (1395/2016) adopted a foundationalist approach. In this regard, they have presented the Islamic Growth Theory, which holds universality and a special position within the framework of Islamic thought,

as an alternative to the utilitarian foundation. In this research, efforts have been made to examine utilitarian decision-making theories. After demonstrating the utilitarian aspects of these theories, the study aims to illustrate the effects of shifting the foundation from utilitarianism to Islamic growth. Furthermore, the practical efficiency of the Islamic growth foundation for decision-making in management is explained. Finally, in this research, the characteristics of growth-oriented decision-making are introduced.

Research Related to the Design of Human Resource Development Model

In the conducted searches, no research was found that specifically addressed the design of a human resource development model with a reliance on religious themes. However, efforts have been made in this section to examine studies conducted within the organizational ecosystem of the Islamic Republic of Iran that earnestly strive to formulate such a model. These studies, whether directly or indirectly, may carry an Islamic character in certain sectors. Hashemirad (2010) in his doctoral dissertation titled "A Model for Human Resource Development at the National Level Toward the Achievement of the Twenty-Year Vision of the Country" presented a model for human resource development. In this model, theoretical foundations and existing patterns of human resource development were analyzed, taking into account indigenous considerations and the principles outlined in the twenty-year vision document. Thus, the final research model was proposed. In another study, Pakdell and colleagues (2018) proposed a model to elucidate the components and the manner of interaction and correlation between the policies, strategies, programs, and actions of organizations and ministries in the realm of human resource development. The national human resource development system is composed of primary subsystems related to the training and supply of human resources and the job market. These two subsystems are subject to the policies of the subsystems of human resource management and economic growth and development. In other

words, the country's human resource sector policies function as an input for the subsystems of supply and labor market of human resources.

In Hosseini's master's thesis (2019), a model for the development of human resources in Iranian government organizations with a focus on modern public services has been presented. The outcome of this research indicates that the development of human resources with a focus on modern public services encompasses four key components: participation of human resources in organizational decision-making, development of human resource competencies, training of human resources, and empowerment of human resources

In another study, Gholipour and colleagues (1399), have set out to explore the human resources development process and to formulate an appropriate model in the country's higher education system. The results of this study indicate that there are twelve components that play a role in an contributing to an appropriate model for human resources development in the higher education system. These components include: self-efficacy, self-esteem, motivation, empowerment, organizational learning, organizational culture, knowledge management, technology, job satisfaction, community development, network facilitation, and finally human capital development. "Designing a Model for Entrepreneurial Human Resources Development" was another research conducted by Jalili and colleagues in 2020. Based on the findings of this research, the implementation of an entrepreneur-centric approach to human resources development in universities, accompanied by the cultivation of entrepreneurial thinking within the education system, yields outcomes related to educational advancement, psychological well-being, and economic growth. Hence, it requires the attention of education managers and practitioners to foster these positive outcomes in teaching and learning environments. In another study, Zare (1399) has come to present a human resources development model with a transformational approach. In this research, after examining various human

resources development models, he has addressed the concept of transformative human resources development, and has finally presented a comprehensive model.

Mobaraki Abadi (2018) pursued the design of a human resources development model in his doctoral dissertation, aiming to enhance the performance of small and medium-sized enterprises. He endeavored to identify the dimensions, components, and indicators of human resources development in small and medium-sized enterprises in structural, behavioral, and contextual dimensions. In this research, key resources, areas, and basic concepts of human resources development in small and medium-sized enterprises were studied and evaluated. Having determined and formulated the indicators influencing human resources development in these enterprises, a research model was presented. In another study, Rokhsani and colleagues (2020) aimed to present a model for human resources development in government organizations with an entrepreneurial approach. In this research, by designing a model and formulating various indicators and different aspects of entrepreneurial human resources development in the government organizations of Ardabil province, they emphasized on the significant role that this concept can play in enhancing the conditions of Iranian government organizations, taking into account their specific characteristics. Finally, Mo'azzin Alavi (1400) in his "Designing and Explaining a Model for Human Resources Development at the National Level" attempted to provide a comprehensive explanation of the concept of human resources development at the national level. The study aimed to architect the human resources of the country, presenting a model of human resource development using the grounded theory approach, within the framework of the the Corbin and Strauss paradigm.

The Research Method

In the present research, conducted using a qualitative approach, data collection was

achieved through document analysis and interviews. Accordingly, relevant sources that could contribute to understanding the theoretical dimensions of Islamic growth were selected and analyzed. In addition, semi-structured interviews with experts were conducted, employing a snowball sampling method, which falls under the subset of purposeful sampling methods. To analyze textual data and transform scattered data into detailed and meaningful information, the method of content analysis is employed (Brown & Clarke, 2006).

Various approaches have been proposed by different scholars for content analysis; furthermore in this research, the method utilized is based on the framework introduced by Abedi Jafari and colleagues (2011), which combines three other approaches. This method comprises 3 stages, 6 steps, and 16 actions (Abedi Jafari, Taslimi, Faghihi, and Sheikhzadeh, 2011).

In this research, to gain insights into the theory of Islamic growth, a dual approach has been employed, simultaneously utilizing existing documents and materials along with interviews with experts in this field. This means that, reciprocally, some aspects of the study involve making reference to relevant books and documents, while in other instances, semi-structured interviews have been conducted. The documents and materials under study include:

- Unseen Aids from God in Human Life (Motahhari, 2010)
- Fitrat (Nature) (Martyr Motahhari, 1994)
- Education and Upbringing in Islam (Martyr Motahhari, 2003)
- Growth (Ali Safaei, 2004)
- Movement (Ali Safaei, 2009)
- The methodological approach Martyr Morteza Motahhari employed in theorizing about the concept of growth (Najari, 2011).

Furthermore, in this research, semi-structured interviews were conducted with six experts in this field. It is important to note that the interviews were initially recorded using an audio recording device, transcribed, and then implemented in written form. After multiple readings and familiarization with the content of the texts, the process of descriptive coding was initiated. The characteristics of the interviewees have been presented in Table 2.

Table 2 : the Profile of Experts Under Interview

Educational Background		Job Title	Specialized Field	
Ph.D. in Management: 6 individuals	Ph.D. in Theology: 1 individual	Member of the University Faculty	Human Resources and Ideological Management at Shahid Motahari: 5 individuals	Martyr Motahari's thoughts: 1 individual

elaborated and interpreted. The codes derived in the first stage were categorized into different groups and transformed into organizing themes. Out of the 160 base themes, 27 organizing themes were identified. After identifying the fundamental themes and organizing them into 27 organizing themes, considering the insights obtained from documents, materials, and interview texts regarding the theory of Islamic development, and in light of the research objectives and questions, these themes were categorized into 6 overarching themes. The data collection in qualitative research continues until the point of theoretical saturation is reached (Barreto et al., 2018). In this study, theoretical saturation was secured following the analysis of 6 texts and 6 interviews, which is illustrated by Table 3.

As mentioned earlier, the process of conducting interviews and reading books has taken place in an reciprocal manner. As mentioned earlier, the process of conducting interviews and reading books has taken place iteratively. This means that initially, several interviews were conducted, followed by the review of several books. Additionally, further supplementary interviews have been conducted. Therefore, after implementing the interviews and also reading the books, the obtained texts were meticulously examined. In the initial coding and content analysis, a total of 160 base themes were extracted from the combination of books and interviews. In the next stage, simultaneously with the initial coding, the obtained themes were

Tabler : Theoretical saturation in the research

	Organizing themes	۱م	۱س	۲م	۳م	۲س	۳س	۴س	۵س	۶س	۴م	۵م	۶م	repeat
1	Man's being of two-dimensional nature	*	*	*				*			*	*	*	7
2	Man's being of primordial nature	*		*		*			*	*	*		*	7
3	Man's being of willful nature	*		*				*				*	*	5
4	The mutual impact of humans and organizations	*									*		*	3
5	The diversity among individuals stemming from variations in their existential assets	*	*	*			*	*			*		*	7
6	The simultaneity of individual and societal authenticity				*			*					*	3
7	The innate drive of individuals for the growth of existential assets	*	*	*			*	*	*			*	*	8
8	The understanding of existential assets	*	*	*	*	*				*	*		*	8

In the realm of the credibility of qualitative research findings, researchers make use of the criterion of trustworthiness. other words, the extent to which findings of qualitative research can be relied upon is referred to as trustworthiness (Mohammadpour, 2011: 84).

In this study, the Lincoln and Guba's trustworthiness framework has been used for assessing research quality. The techniques employed to ensure each of the four sub-criteria of trustworthiness (Lemon & Hayes, 2020) in this research are explained in Table 4.

Table 4: Techniques used to ensure reliable subcriteria

Criteria	Definition	Enhancement Technique	The implementation of the technique in the current research
Acceptability	The credibility or persuasiveness of a research. In a credible research, the data is consistent and coherent rather than scattered and contradictory.	Snowball Sampling	Selecting subsequent interviewees based on the introduction of previous interviewees
		participant feedback	Presenting the obtained core themes to each interviewee and receiving their

			corrective feedback
Transferability	The degree to which the results of a qualitative study can be transferred to another context and applied to a different population.	A detailed description of all the relevant details related to the research process.	Presenting a detailed picture of the field in which the research has been conducted, with the aim of providing sufficient information to the reader to judge the applicability of the findings in other environments.
Reliability	The reliability of the review process in a study, as well as the ability to identify the source from which the data originated, were collected, and employed.	Reliability Audit	Review and scrutiny of the research by other researchers

Verifiability	The extent to which the findings are practically and genuinely based on data.	Presenting details of research methods and data	Presenting the process of formation of organizational themes based on basic themes, and of comprehensive themes based on organizational themes.
		illustration	Presenting sections of interviews and reviewed documents during the interpretations as illustrative evidence to substantiate the conclusions or observations drawn from the data analysis.

Research Findings

This research study was conducted with the aim of designing a model for the development of organizational human resources based on the theory of Islamic growth. To achieve theoretical saturation, 6 interviews and 6 documents were subjected to content analysis. Table 5 illustrates a section of the descriptive coding for one of the conducted interviews.

Table 5: Samples of Descriptive Encoding of Interviews

No	Statements	basic theme
	The goal of Islam is the growth of human beings, so this growth must be realized in every aspect. So, if a person becomes part of an organization, we should foster their growth; that is, we need to consider how organizational personnel find excellence and evolve, ultimately leading to the organization's growth and excellence.	The goal of Islam: the growth and the development of humans
	Islam's perspective is human development, so in an organization, a person should also undergo development; meaning elevation, aspiring towards godliness.	Islam's perspective: Human development
	The statement suggests that we should consider	Individual growth and excellence

	how organizational personnel achieve excellence and evolve, ultimately leading to the growth and excellence of the organization.	lead to organizational excellence
	Given that spirituality creates motivation and increased motivation leads to better employee performance, it is essential to strengthen employees' spiritual motivation to enhance their performance and foster growth and excellence.	Compelling the enhancement of employees' moral motivation within an organization
	Humans have material and spiritual dimensions	Two-dimensionality of humans
	Humans have one (physical/material) body and one (spiritual/non-material) soul	Two-dimensionality of humans
	There are various domains or dimensions within the literature of management related to human development that include abilities, skills, knowledge, attitudes, behavioral traits, and more...	human development
	The inherent attributes bestowed	Growing initial existing

	upon humans (fitrat) that have the potential to be nurtured	capital with a focus on reason
	All values in Islam revolve around reason	In all values, reason or rationality is a fundamental element for personal and collective development.
	In the process of development and growth, reason becomes the foundation	The important aspect of Fitrat
	Reason is one crucial aspect of Fitrat (innate disposition); theoretical reason means recognizing values, and practical reason means acting upon these values and managing them	The flourishing of reason is what is sought for in Islam
	Everywhere in Islam, determinism is dominant, and its goal is the flourishing of reason	Mental growth
	Efforts should be made to provide opportunities for humans to become rational	

Subjects By analyzing 12 sources in this research, a total of 160 fundamental themes, 27 organizational themes, and 6 general themes were identified. Table 6 illustrates the formed themes in this research.

Table 6: Table of Formed Themes Resulting from the Analysis of Interviews and Documents

Global Themes	Organizing Themes
1. Essentials of human resources development	1.1. Deep faith in god
	1.2. Spiritual freedom
	1.3. Social freedom
	1.4. Responsibility
	1.5. Sympathy (altruism)
2. Principles of human resources development	2.1. Paying simultaneous attention to the material and spiritual dimensions of organizational members (two-dimensionality of human)
	2.2. Paying attention to the inherent inclinations of organization members (humans being of primordial nature).
	2.3. Strengthening the willpower of organization members (humans being of willful nature)
	2.4. Achieving balanced and well-rounded growth of talents among organizational members.
	2.5. The simultaneous growth and authenticity of the individual, the organization

	n, and society
3. The growth process	3.1. Identifying and understanding the existing assets.
	3.2. Preserving the existing assets
	3.3. optimal utilization of existing assets
	3.4. Strengthening the existing assets
4. Dimensions of growth	4.1. Physical dimension
	4.2. Scientific dimension
	4.3. Ethical dimension
	4.4. Intellectual dimension
5. The strategies of growth	5.1. Self-management
	5.2. Simultaneous focus on education and development of organizational human resources
	5.3. Enhancing the simultaneous intellect and willpower of organization members
	5.4. Utilizing the experiences
	5.5. Transforming encouragements into support
6. The goals of growth	6.1. Achieving a position of closeness to godliness or reaching the status of divine vicegerency

	6.2. Realizing societal growth
	6.3. Achieving organizational excellence
	6.4. Increasing an individuals' capacities and capabilities.

Subsequently, each component of the document-based and interview-based pattern is explained. It is worth noting that the analyses conducted have been presented by using codes derived from the analysis of texts and interviews. Additionally, in various instances, evidence from texts or conducted interviews has been presented.

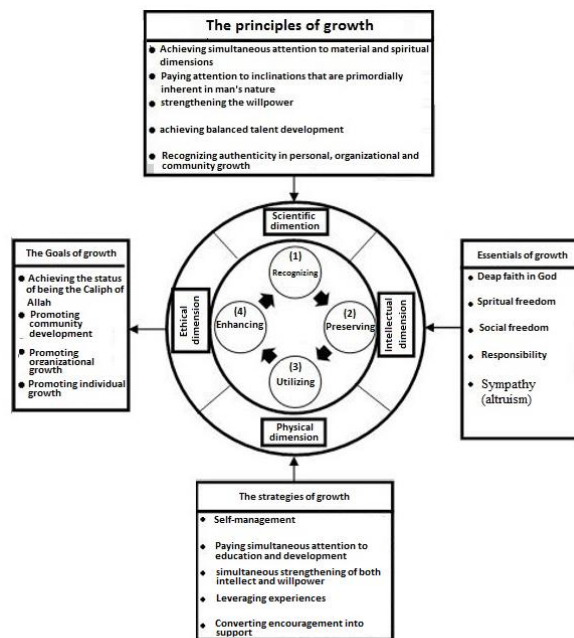


Figure 1: The organizational human resources development model based on Islamic growth theory

The prerequisites for human resources growth:

In order for the process of growth and development to be shaped within an organization,

there are some necessary conditions and prerequisites that must be in place. These factors generally encompass a set of conditions, factors, and characteristics, including:

Deep Belief in God

The most important prerequisite for growth is belief and faith in the existence of God. However, this belief should be meaningful and impactful in our actions. In other words, the presence and existence of God should be evident in all decisions and actions of the organization's members. Indeed, God is the source of dignity, and without faith in God, genuine growth is not possible. If the source of dignity is eliminated or lacks meaningful presence in the human resources development plan of the organization, human dignity will also be eliminated, and nothing meaningful will be achieved.

Spiritual Freedom

One of the essentials needed by every any living being is freedom. Martyr Morteza Motahhari defines freedom as follows: "Freedom means not obstructing the path of individuals and not creating obstacles in their way." (Motahhari, 2003: 12).

According to Martyr Mottahari, freedom has two aspects: social freedom and spiritual freedom. Spiritual freedom forms the foundation of social freedom, and social freedom is not achievable and practical without spiritual freedom. In the words of Martyr Mottahari, "In spiritual freedom, what does a person seek to be free from? The answer is that spiritual freedom, unlike social freedom, is freedom from oneself. Social freedom is the freedom of a person from the bondage and enslavement of others, but spiritual freedom is a particular type of freedom and, in essence, is the freedom of a person from self-bondage" (Mottahari, 2003: 24).

In this context, one of the interviewees also stated:

“Since humans possess both a superior self and an inferior self, spiritual freedom, in simpler terms, means that the superior self is free from the inferior self”.

In summary, since this factor is an internal one, the organization has to take it into account in its educational and cultural programs. The organization, also, should promote the prerequisites for the growth and development of its members through enhancing the level of insight and attitude among them.

Social Freedom

Another prerequisite for the growth of human resources in the organization is to have social freedom, which is the result of spiritual freedom. Social freedom essentially ensures that the capacities of the organization's human resources can flourish without obstacles in their path.

Social freedom means that individuals should have freedom in society from other individuals, meaning that others should not be an obstacle in their growth and development. They should not imprison, restrict, exploit, employ, or enslave them. It means that they should not utilize all of his intellectual and physical abilities for their own interests (Mottahari, 2003: 13).

In an organization that seeks the growth and development of its human resources, respecting individuals' freedom and human dignity must be a serious consideration. In other words, depriving the members of the organization of their freedom and viewing them merely as tools, along with the one-sided exploitation of human resources, hinders the growth of individuals and ultimately leads to their alienation.

Responsibility

Another essential requirement for the growth and development of organizational human resources is the presence of a spirit of responsibility in them.

One of the most important requirements of the growth model is that a person will be responsible and accountable for their performance) R.1:4(.

Therefore, it is necessary to consider the strengthening of the sense of responsibility in organizational human resource development plans, both through cultural and educational programs, and within the framework of the mechanisms of performance management.

Sympathy (altruism)

Humans are inherently altruistic beings. From an Islamic perspective, individuals should regard each other as fellow human beings, support one another, and recognize the human dignity so that they can grow individually. Therefore, assisting in the growth of others and collaborating with them leads to the development of individuals and, consequently, the improvement of the organizational situation.

Principles of Human Resource Growth

This topic is the most recurring theme in analyzed texts. Background factors, in reality, indicate a series of contextual conditions that influence growth and development. It is crucially important to pay attention to these factors in the process of growth and development. These factors include:

Simultaneous consideration of the material and spiritual dimensions of organizational members (two-dimensionality of humans)

Although major shortcoming in the existing models of organizational human resource development is that they tend to excessively focus on the material aspect of individuals while neglecting their spiritual or psychological dimensions, This statement suggests that in many analyzed texts and interviews, there is a recurring theme emphasizing the notion that humans are two-dimensional beings, and that it is vitally important to pay attention to both aspects of human existence. Martyr Motahhari expresses the idea as follows: “Human beings have a body and a series of bodily powers, and they also have a soul and a series of spiritual powers” (Motahhari, 2003: 48).

According to his belief, attention should be given to both dimensions of human existence, and efforts should be directed towards nurturing and educating both aspects. Therefore, in organizational human resource development plans, it is necessary to design programs that address both the material and spiritual dimensions. While following existing models, make sure not to neglect the spiritual well-being of organizational members .

It is important to consider the innate dispositions of organizational members (Innate Nature of Humans)

The concept of innate disposition is among the frequently discussed topics in the analyses conducted. The issue of Fitrah (innate disposition), as put by Martyr Motahhari, is the mother or the origin of other issues. There has been significant emphasis on the issue of innate disposition in Islamic texts.

Humans possess inherent inclinations or instincts, referred to as fitrah, which distinguish them from animals, and these inclinations are not fundamentally oriented toward material interests. In other words, humans possess innate inclinations and dimensions.

It is necessary to focus on innate human tendencies in designing human resource development programs, and to leverage this divine capacity for the growth of individuals, organizations, and society, given that Fitrah (primordial nature in man) has a divine nature of human origin.

Strengthening the will of organization members

Will and willpower is considered as one of the principles or inherent aspects when discussing human nature. It means that human beings have the power to, by their own free will, take steps in the right or wrong direction. In this regard, the first interviewee states:

This passage suggests that unlike other entities such as inanimate objects, plants, and even

angels, humans do not have a predetermined and specific existence. The nature of humans is not predetermined or defined in advance; in other words, it is not known in advance what humans are, and this is dependent on their will. The essence of a human is linked to their will. A human is what they will themselves to be; meaning, they have the capacity to will anything from infinite negativity to infinite positivity.

According to this content, the growth of organization members should be driven by their own will and choice. Therefore, the organization should make efforts to empower its members as much as possible so that they can, with their own will and determination, make informed choices in the right direction, for in this way, they will grow, achieve sustainable development, and attain greater resilience, unaffected by changing circumstances.

Balanced and well-rounded growth of the talents of organization members

God has bestowed upon humans various existential assets and talents, some of which have been actualized, while others exist in a potential form. Similarly, various talents exist in individuals at different levels. In this context, the organization should strategize for the growth of its members in a way that fosters well-rounded development, ensuring that individuals' diverse talents thrive in a balanced and harmonious manner. In this regard, Martyr Motahhari states:

God has bestowed upon humans various existential assets and talents, some of which have been actualized, while others exist in a potential form. Similarly, various talents exist in individuals at different levels. In this context, the organization should strategize for the growth of its members in a way that fosters well-rounded development, ensuring that individuals' diverse talents thrive in a balanced and harmonious manner. In this regard, Martyr Motahhari states:

Authenticity of the simultaneous growth of the individual, organization, and society.

In the realm of philosophical discussions, one topic centers around the authenticity of the individual and the community. According to Martyr Motahari, both the individual and society possess authenticity. He believes:

(It is) a philosophy that seeks to implement specific plans in society. In the end, these plans are meant for people, whether the goal is an individual or a society.

If the goal is the society, it is these individuals through whom these plans must be implemented. If the goal is the individuals, education and development of the individuals are essential. In Islam, both the individual and the eternal essence possess authenticity; meaning, the individual is not devoid of authenticity. Thus, there exists a plan and program for the development of individuals, whether it be molding the individual for plans aimed at society and the community, or shaping the individual with the goal of personal development. From a collective perspective, the individual must be constructed, providing the groundwork and tools for building society, or from the standpoint that the individual is the goal in itself (Motahari, 2003:15).

In this way, the growth of organizational members should not be viewed in isolation, focusing solely on the development of individuals, organizations, or society separately. Rather, all three should contribute to each other's growth and share responsibility in that regard.

The process of growth

In general, human growth, whether in an individual or a social setting, involves recognizing one's assets, taking responsibility for their preservation, engaging in effective utilization, and ultimately being accountable for their enhancement and development. Put differently, everyone possesses unique existential assets that they should identify, safeguard, utilize, and actively work to strengthen and grow (R. 1:2).

Shahid Motahari eloquently addresses this subject in the book "Divine Supernatural Aids in Human Life" as follows:

"We want to achieve growth; we aspire to acquire the competence for the maintenance and utilization of resources. We want to gain the competence for this significant responsibility; we want to understand whether we have growth in a particular matter or not. How do we find out? The first condition and the foundational pillar of growth is to have accurate knowledge... After the stage of having knowledge comes the stage of possessing power, competence, merit, and capability for maintenance and utilization" (Motahhari, 2010: 135).

The dimensions of growth

In the present study, based on the obtained data, a four-dimensional framework for human resource growth has been identified. These dimensions include physical growth, scientific growth, ethical growth, and intellectual growth.

A human has a physical body that needs to be nurtured, not in the sense of paying attention only to nurturing the physical body, but in terms of health and well-being, which is essential in Islam (physical growth). A human possesses a mind that requires strengthening (scientific growth). Humans also have tendencies, and managing these tendencies is commendable and beneficial (ethical growth). Ultimately, humans have intellect and willpower that demand significant and necessary enhancement (intellectual growth). (R 1:3)

Growth Strategies

The content in this area is considered as factors that control and manage the growth process. In this study, 6 themes have been identified as growth strategies, including:

Self-Management

When considering the purpose of human creation, this purpose is referred to as worshipping God in the Qur'an. Martyr Motahari also refers to personal growth in the context of worship and

believes that a part of personal management, intertwined with the religious and spiritual aspect of an individual, is the matter of worship. He further states:

Worshipping and benefiting from its blessings involve a system and mechanism, and in terms of expression, it is related to the good management of oneself. This means effectively managing oneself, one's feelings, emotions, instincts, and ultimately, one's heart and soul. Managing the heart, feelings, and emotions requires more than anything else proper management. (Motahari, 2010: 107)

Therefore, self-management constitutes one of the strategies of growth that guides us toward the purpose of creation, and transforms human resources within the organization into responsible and conscientious elements. In this way, individuals, by playing a proper role in the organization, fulfill a part of their duty of obedience.

Simultaneous Attention to the Education and Development of Organizational Human Resources

In Islam, there are repeated recommendations regarding the importance of education and development, and its role in the process of personal growth and development is undeniable. Martyr Motahari states on this matter as follows:

“Human growth is something to be acquired; humans must acquire the required knowledge, just as their abilities, capabilities, qualifications, and readiness for the maintenance and utilization of the facilities provided in the systems of creation for their activities are also acquired. Education and development, in general, address these two aspects. Education focuses on enlightening insights, which is one pillar of growth, while development focuses on

empowering capabilities, which is the second pillar” (Motahari, 1389: 148).

Therefore, in the organization, attention should be given both to enlightening human resources and conducting training courses and to nurturing individuals through the implementation of various programs. Just as discussed in the foundational principles of growth, this education and development should be focused on the balanced and harmonious growth of the talents of organization members.

Simultaneous Strengthening the Intellect and Willpower of the Members of the Organization

As Martyr Shahid has stated, intellect and willpower are interdependent. The flourishing of intellect plays a crucial role in strengthening the will. When intellect is in full bloom, it has a positive impact on strengthening one's will (R. 2:3). As was already said about human willpower, humans are fundamentally beings with the power of will and choice, and possessing the inherent ability to make choices and exercise their will that shapes the course of their own destinies. However, since an individual can will anything they desire, whether good or bad, and to put it more accurately, from infinitely negative to infinitely positive, efforts should be directed towards concurrently enhancing the intellect and willpower of organ.

The Utilization of Experiences

One of the most influential factors in the process of growth and development is the utilization of experiences. Martyr Motahari presents a classification of growth into the past, present, and future, under the title of "the potential scope of growth". According to him, growth means being aware of one's personal history and leveraging historical resources (Motahari, 2010: 149). Therefore, one of the strategies for the growth of human resources in the organization is to leverage one's own experiences and those of others, both

within the organization and from other organizations, as well as the lessons learned in confronting past challenges.

Converting Encouragements into Support

The last strategy identified in this research is the transformation of encouragement into support: A robust growth system is one that can gradually convert its encouragements along the learner's growth path into tangible support. In such a context, the learner should reach a level of growth where the primary goals of their development become so compelling that they will set aside individual goals and ancillary motivations.

Therefore, the organization must proceed with a step-by-step plan to move towards the maturity of its members. This approach aims to propel their primary developmental goals into action, making them motivating and inspiring for the individuals involved.

Growth Objectives

One of the factors contributing to the growth of organizations is the development and expansion of their human resources. On a larger scale, both of these aspects serve the growth of society, exerting an impact on societal development and, in turn, being influenced by it. Therefore, individual growth and excellence primarily lead to the advancement of organizations, and on a broader scale, contribute to the prosperity of society.

Islam aims for the development and improvement of human beings, and therefore, this development should be achieved in every aspect of life. So, if a person becomes part of an organization, we should foster their growth; in other words, we need to consider how organizational forces find excellence and evolve, ultimately leading to the growth and excellence of the organization. Islam is focused on human development. Individuals within an organization should develop in the sense of reaching excellence and becoming godly (R. 1:2).

An individual must be constructed for plans that are intended to contribute to the development of the society and the community.

However, the ultimate goal of the growth and elevation of the individual, organization, and society is that the purpose of human creation, namely servitude (worshipping the Creator), becoming godly, and achieving divine proximity come to fruition, and that all three of these elements collaborate with each other on this final path.

Conclusion and Recommendations

Continuous growth and development of human capital are essential necessities in the current world, due to the increasing importance of human capital as a crucial and impactful factor in the transformation of organizations and the creation of competitive advantages.

Today, organizations have become more aware of the role of human capital in achieving organizational goals, considering it a valuable asset. In the past and from a classical perspective, humans were perceived as tools at the disposal of organizations, which could be managed and controlled by them. Therefore, organizational costs were considered as a unified expense in organizational accounting, but now, with the shift in perspective toward human resources it is the employees that are considered as valuable assets of the organization, who must primarily possess the necessary competencies, skills, and knowledge to achieve organizational goals. However, as Ganjali and colleagues (2015) express, the fundamental issue in both of these perspectives is that, in both, humans are in the service of the organization, and the focus is solely on the growth of the organization (Ganjali et al., 2015). So, if the issue of human resource development is also brought up, it is for the purpose of enabling the organization to grow. Based on this matter, the present research endeavors to present a model of human resource development based on an Islamic perspective, wherein, in addition to organizational growth and development, attention should be given to the

growth and development of individuals. this model, the individual is not regarded as a tool at the disposal of the organization; rather, the organization is considered an environment and platform for the growth and development of the individual. Consequently, the organization and society benefit from these developed individuals. In reality, in this perspective, the focus is on the growth of the three entities, namely individual, organization and society. In other words, based on this point of view, individual growth and development primarily lead to an increase in the capacities and capabilities of the individual. As a result, it will enhance organizational excellence that will ultimately lead to societal growth. However, the ultimate goal of the growth and development of human resources, which is considered, in other words, the purpose of human creation, is to become godly and achieve divine proximity.

In conclusion, it is recommended that in future research, the perspectives of other Islamic scholars and thinkers in the field of human resource development also be examined. It is also suggested that all subsystems of human resource development be studied separately and in more detail with an Islamic perspective. For example, considering the crucial and significant role of education in human resource development, it is suggested that topics related to mentoring and education, as one of the subsystems of human resource development, be investigated with an Islamic perspective. Finally, experimental use of the presented model in this article within organizations can lead to the refinement of this model and the identification of its practical gaps.

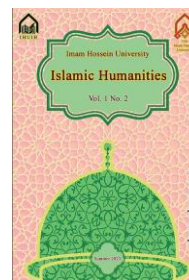
List of References

1. Armstrong, M. (2002). Strategic Human Resource Management, translated by Seyyed Mohammad A'rabi and Davood Izadi, Tehran: Cultural Research Bureau. [In persian]
2. A'rabi, S. M., & Fiazi, M. (2008). Human Resource Strategy, Tehran: Isiran Institute. [In persian]
3. Bamberger, P., & Meshoulam, I. (2005). Human Resource Strategy, translated by Ali Parsaeyan and Seyyed Mohammad A'rabi, Tehran: Cultural Research Bureau. [In persian]
4. Pakdam, Rahmatollah; Gholipour, Aryan, & Hosseini, SeyyedHossein (2018). Designing a National Human Resource Development Model with a Dynamic Approach. Training and Human Resource Development Journal, 16(5), 51-77. [In persian]
5. Tunkeh-Nezhad, M., & Davari, A. (2009). Human Resource Development from an Organizational Sociological Perspective. Human Resource Management Research, 3(1), 51-80. [In persian]
6. Jalili, Hamideh; Mohammadi, Mohammad; Yaghoubi, NoorMohammad & Jarahi, Jalil. (2020). Designing a Human Resource Development Model for Students with a Focus on Entrepreneurship. Strategies in Medical Education, 6(13), 665-674. [In persian]
7. Javadi, Mohammad; Ganjali, AsadOllah & Chitsazian, AliReza. (2020). A Critical Examination of Conventional Motivation Theories: Toward the Theory of Growth. Fundamental Research in Humanities, 6(1), 29-58. [In persian]
8. Chavoshi, SeyyedKazem (2009). A Review of Theoretical Approaches to Islamic Management. Interdisciplinary Quranic Studies Research, 1(2), 43-53. [In persian]
9. Hosseini, Seyyed Saeid (2019). Human Resource Development Model in Iranian Governmental Organizations with a Modern Public Service Approach (Case Study: Ministry of Energy). Master's Thesis, Allameh Tabataba'i University. [In persian]
10. Dehkhoda, Ali Akbar (2021). Dehkhoda's Dictionary. Retrieved from: <https://dehkhoda.ut.ac.ir/fa/dictionary>. [In persian]

11. Rokhsani, Javid (2017). Presentation of a Human Resource Development Model in Governmental Organizations with an Entrepreneurial Approach. Master's Thesis, Islamic Azad University, Ardebil Branch. [In persian]
12. Zare, Hamid; Zarei Matin, Hassan; Yazdani, HamidReza; Rasouli PorShokoo, Azadeh. (2020). Proposing a model for human resource development with a transformational approach: A meta-synthesis study. *Journal of Training and Development of Human Resources*, 26. [In persian]
13. Savayi-Haeri, Ali (2009). Growth. Qom: Lailat al-Qadr. [In persian]
14. Savayi-Haeri, Ali (2009). Movement: An analysis of the intellectual and educational currents of humanity. Qom: Lailat al-Qadr. [In persian]
15. Abdi Ja'fari, Hassan; Taslimi, MohammadSaeed; Faghihi, AbolHassan; Sheikhzadeh, Mohammad (2011), "Content Analysis and Network Analysis: A Simple and Effective Method for Explaining Patterns in Qualitative Data," *Strategic Management Thought*, 5(2), 151-198. [In persian]
16. Azizi, Mahdi; Azizi, Seyyed Mojtaba; Latifi, Meysam (2017), "A Critique of the Impact of the Utilitarian School on Decision-Making Theories and Comparing it with Islamic Growth Theory," *Islamic Management*, 25(2), 63-81. [In persian]
17. Golipour, Maryam; Ouladian, Masoumeh; Soori, Mahmoud (2020), "Exploring the Process of Human Resource Development and Developing an Appropriate Model in Higher Education System," *Training and Development of Human Resources*, 7(27), PP 114-136. [In persian]
18. Ganjali, Asadollah; Ebrahimi, Karim; Sarabadani Turshi, Hossein (2015), "A Critical Examination of the Foundations of Human Anthropology in Paradigms of Human Resource Management Based on the Theory of Human Anthropology in the Growth Paradigm," *Strategic Management Thought*, 9(1). pp. 174-147. [In persian]
19. Mobaraki Abadi, H. (2018), "A Model for Human Resource Development to Improve the Performance of Small and Medium-sized Enterprises (SMEs)," Master's thesis, Allameh Tabataba'i University. [In persian]
20. Mozan Alavi, S. M. (2021), "Designing and Explaining a Model for Human Resource Development at the National Level," Master's thesis, Shahid Beheshti University. [In persian]
21. Mohammadpour, A. (2011), "Qualitative Research Method: Anti-Method," Tehran: Sociologists. [In persian]
22. Motahhari, M. (1994), "Human Nature," Tehran: Sadra. [In persian]
23. Motahhari, M. (2003), "Education in Islam" (2nd ed.), Tehran: Sadra. [In persian]
24. Motahhari, M. (2010), "Occult Aids in Human Life," Tehran: Sadra. [In persian]
25. Najari, R. (2011), "The Theoretical Method of Martyr Morteza Motahhari in the Growth Subject," *Islamic Management*, 2(19), 87-103. [In persian]
26. Hashemi Rad, S. A. (2010), "The Model of Human Resource Development at the National Level in the Context of Achieving the Goals of the Country's Twenty-Year Vision," Master's thesis, Allameh Tabataba'i University. [In persian]
27. Aguinis, H., Gottfredson, R. K. & Joo, H. (2012). Using performance management to win the talent war. **Business Horizons**, 8(2), 609-616.
28. Banmairuoy, W., Kritjaroen, T. & Homsombat, W. (2021). a mechanism in shaping individual and group values, beliefs and skilling through learning related activities to support the desired performance of the host system. **Asia Pacific Management Review**. Available online at: <https://www.sciencedirect.com/science/a>

- rticle/pii/S1029313221000828?via%3Dihub
29. Barreto, M. S., Garcia-Vivar, C. & Marconc, S. S. (2018). Methodological quality of Grounded Theory research with families living with chronic illness. **International Journal of Africa Nursing Sciences**, 8, 14–22.
 30. Batiste Woodwick, A. L. (2002). **Improving Practitioner Readiness for Strategic Organizational Roles: An Exploratory Study of Strategic Competence and its Role in Human Resource Development Practice**. Doctoral dissertation. Vanderbilt University.
 31. Bennett, E. (2014). Introducing New Perspectives on Virtual Human Resource Development. **Advances in Developing Human Resources**, 16(3), 263–280.
 32. Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, 3(2), 77-101.
 33. Callahan, J. L. and Davila, T. D. (2004). An Impressionistic Framework for Theorizing About Human Resource Development. **Human Resource Development Review**, 3(1), 75-95.
 34. Deb, T. (2006). **Human Resources Management: Theory & Practice**. India: Ane Books.
 35. Gilley, J. W. & Maycunich, A. (2000). **Organizational Learning, Performance, and Change: An Introduction to Strategic Human Resource Development**. New York: Perseus Books.
 36. Javaheri Zadeh, E., Nosratabadi, S., Bahrami, P. & Fathi, M. (2020). The Effect of Organizational Structure Dimensions on the Spirituality in the Workplace. **J Health Man & Info**, 7(4), 240–251.
 37. Lemon, L.L. & Hayes, J. (2020). Enhancing Trustworthiness of Qualitative Findings: Using Leximancer for Qualitative Data Analysis Triangulation. **The Qualitative Report**, 25(3), 604-614.
 38. McGraw, P. (2014). A Review of Human Resource Development Trends and Practices in Australia: Multinationals, Locals, and Responses to Economic Turbulence. **Advances in Developing Human Resources**, 16(1), 92–107.
 39. McGoldrick, J. & Stewart, J. (1996). **Human Resource Development: Perspectives, Strategies and Practice**. London: Pitman.
 40. McLean, G. N. (2006). National Human Resource Development: A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World. **Advances in Developing Human Resources**, 8 (1), 3-11.
 41. Mishra, S. K. & Varma, A. (2019). **Spirituality in Management- Insights from India**. USA: Palgrave Macmillan.
 42. Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). **Developing Human Resource**. (1st Edition). San Francisco: Jossey-Bass Press.
 43. Richman, N. (2015). Human resource management and human resource development: Evolution and contributions. **Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership**, 1(2), 120-129.
 44. Rose, K. (2016). Examining Organizational Citizenship Behavior in the Context of Human Resource Development: An Integrative Review of the Literature. **Human Resource Development Review**, 15(3), 295-316.
 45. Swanson R. A. & Holton E. F. (2001). **Foundations of human resource development**. California: Berrett-Koehler.
 46. Tzouramani, E. & Karakas, F. (2016). Spirituality in Management. In: de Souza, M., Bone, J. & Watson, J. (Eds.). **Spirituality across Disciplines: Research and Practice**. pp 273-284. USA: Palgrave Macmillan.
 47. Tseng, C., & McLean, G. N. (2008). Strategic HRD practices as Key Factors in Organizational learning. **Journal of European Industrial Training**, 6 (1), 418-432.

48. Twining, J. (1999). **A naturalistic journey into the collaboratory: In search of understanding for prospective participants.** Doctoral dissertation. Denton: Texas Woman's University.
49. Wang, G. G., Werner, J. M., Sun, J. Y., Gilley, A., & Gilley, J. W. (2017). Means vs ends: Theorizing a definition of human resource development. **Personnel Review**, 46(6), 1165-1181.
50. Xiaohui, W. & McLean G. N. (2007). The Dilemma of Defining International



Exploring the Dimensions of the Concept of Trust in the Thought of Martyr Motahari and Its Application in Organizational Management

Eskandari¹, Mojtaba; Moosavi², Seyyed Abolfazl

Trust, Trust in God in Management, Self-Trust in Management, Trust in Others in Management, Trust in Nature in Management, Islamic Management.

ARTICLE INFO

Imam Hossein University
Islamic Humanities
Vol.1 No.2 (2023), 71-82

Received Dec 29 2022
Accepted Apr 17 2023
Published Aug 15 2023

References: 27

Correspondence:

ldreskandari2010@gmail.com

ABSTRACT

Trust serves as a pivotal element within human interactions, acting as a connecting, empowering, and securing factor in relationships across all levels and dimensions. It's possible to describe trust as a mutual agreement with others, working towards achieving a common objective. The absence of trust within organizational leadership is of paramount importance. A variety of factors play a role in the establishment, preservation, and elevation of trust, which manifests itself in various levels and forms, as detailed in the article.

The model employed to conceptualize trust in the theories of Martyr Motahari is a fourfold communication model. Through the utilization of descriptive research methodology and content analysis, relevant themes related to trust are extracted from the chosen works of Martyr Motahari. These themes are categorized into four distinct realms: trust in God, trust in others, trust in self (trusting oneself), and trust in nature. Utilizing an analytical approach and guided by the gleaned themes, the managerial applications of trust within organizations are enumerated and presented.

¹ Associate Professor at Imam Hussein University, ldreskandari2010@gmail.com

² Master's Degree Holder in Human Resource Management

1. Introduction

The examination of the creation system underscores that human beings are the most central and prominent entities within this system. Comprising two dimensions of body and soul, humans possess their own intricacies. If individuals can benefit from divine guidance, rationality, and knowledge, overcome their carnal desires, and decline to heed the call of materialistic temptations, they can ascend to sublime heights. This intricate being holds a vast and grand tapestry of connections, spanning from its very self to the Almighty. It is trust that serves as the foundation of human connections and reinforces connections with oneself, others, and the supernatural. Thus, advancing a comprehensive understanding of trust can become the primary source of trust-building. If a person has trust in their existential dimensions, abilities, and the horizons of personal and social success, this state will lead to self-belief and self-trust. If one delves into the realm of trust in relation to society, it will lead to empathy, participation, camaraderie, service, and other constructive factors being sought after. When this belief and conviction in the Almighty God is nurtured, meaning that a person places their trust in God, recognizing whatever they receive from Him as blessings, they shall never be disheartened.

This is because they hold the firm belief that the Lord is absolute goodness, and from this absolute good, nothing but goodness is bestowed upon creation, including humans.

Human beings possess distinctive characteristics and complexities; they are two-dimensional beings composed of a divine soul and a terrestrial body. Simultaneously, this being is social, where their life takes shape at an individual level, extends within groups, and experiences profound enrichment and evolution at a societal level.

Among the key elements of human communication, it is trust that acts as a link, empowers, and guarantees various relationships across all levels of human interaction.

Trust is not a mere illusion or idealistic notion. It is a tangible reality that we all engage with, affirming or negating it on a daily basis. In fact, trust forms the basis of our individual, group, and societal behaviors to such an extent that if we have trust in an individual, group, or community, we find solace and comfort in their company. Conversely, when we avoid or distance ourselves from certain individuals, the primary reason often lies in our lack of trust in them.

Trust is like a cement that binds all relationships together and creates a foundation upon which society operates. It enables leadership to take shape and facilitates transformations. (Aref Kashfi, 2004:105)

The issue of trust can encompass individuals, competent authorities, organizations, institutions, and superior powers. Similar to individuals, organizations can also be subject to trust both in terms of their competencies and their intentions. Trust in an organization might be based on its responsible behavior towards stakeholders and its environment. However, organizations may have certain inclinations or interests and could attempt to align their employees' intentions with their own desires. Naturally, the visible interests of any organization can result from individuals' perceptions and interactions within that organization. Trust in a specific individual might stem from trust in the organization of which that individual is a member. Conversely, trust in an organization might also result from the trust we have in individuals or employees associated with it. Trust in an individual and trust in an organization are interconnected through roles and positions that individuals hold within the organization and the roles they play in it.

The Conceptual Semantics of "Trust"

Incorporating reliance, delegating tasks to someone, entrusting something to someone, confidence, and assurance. (Moein Persian Dictionary, Volume 2)

In examining Islamic sources, terms like trust, confidence, assurance, reliance, reliance on God,

and their derivatives have been used with nuanced differences in the concept of trust. However, the words assurance, security, and reliance imply a specific aspect of trust. Specifically, assurance and security are employed when relying on a person or thing is accompanied by a sense of calm and tranquility in the heart. On the other hand, in situations of trust, relying on someone might involve a level of uncertainty and risk acceptance simultaneously (Tavakkoli, 2000:49).

Regarding the definition of trust, there is no unanimous consensus among scholars. That's why multiple definitions have been proposed by them. In the English Oxford Dictionary, the concept of trust is defined as follows:

- Confidence or reliance on certain qualities of a person or organization
- Accepting or accrediting a person or organization without scrutiny and without receiving evidence or indications
- Belief or conviction or reliance on the honesty of an individual or organization
- Having confident expectations of an individual or organization
- Honesty, accuracy, and loyalty (Alvani & Danai, 2001:7)

Some describe trust as a two-way contract with others aimed at achieving a goal and carrying out a specific behavior. They interpret the concept of two-way as follows: when we observe others practicing what they say, we deem them trustworthy in our view. By implementing actions based on this premise, mutual trust grows stronger. Conversely, when individuals' behavior is accompanied by disrespect, trust in them diminishes (Seyed Javadin, 1999:59).

Overall, trust can be considered as reliance on God, oneself, others, and nature.

Trusting and Leadership

Trust is a positive state where individuals are expected not to act opportunistically in their speech and behavior" (Hind, 1991:194).

The lack of trust in organizational leadership is a highly significant issue. Creating and nurturing trust requires ample time. For the most part, we find it extremely challenging- if not impossible- to trust someone about whom we know nothing (Lewis, 1985:970)

McGregor has identified five factors related to trustworthiness: integrity, competence, consistency, loyalty, and openness.

Integrity holds particular significance when evaluating another person. Integrity is dependent on individuals' "ethical character" and "honesty."

Competence encompasses the technical knowledge and skills of an individual. Do individuals know what they're talking about? Are you willing to listen to their explanations or trust in their personal abilities? If you don't respect their capabilities, you're not open to hearing their words. You must believe in the reality that those who claim to be capable of doing something certainly possess the skills and capabilities required for that task.

Consistency is related to one's ability to trust, foresee, and judge individuals properly when confronted with various situations. Inconsistent behavior diminishes trust.

An individual's loyalty to others or an organization-when increased- enhances the ability to trust that individual.

From a social perspective, individuals with an open demeanor can better instill trust in others in bilateral relationships." (McGregor, 1967:164)

Levels of Trust

The levels of trust are categorized into four groups within the framework of relationships:

1. Superficial One-sided Trust: This type of trust occurs when the desired outcome for one party depends on the execution or non-execution of a task by the counterpart.
2. Superficial Mutual Trust: In this scenario, both parties must effectively coordinate

their behavior to achieve their desired goals. One example can be found in market communications, where both buyers and sellers aim to gain benefits and make sure that their counterpart possesses sufficient trust and integrity in transactions. In these types of relationships, both sides walk a fine line and maintain a level of intangible control within the dynamics of such interactions.

3. Deep One-sided Trust: In this type of trust, one party places trust in the other regarding a significant matter and, should issues arise, may incur substantial costs.

Therefore, the trusting party strives to exercise meticulous care in selecting their counterpart employing a variety of methods. At this stage, the conduct of the trusted party (Trustee) is observed in domains where implementing the perspectives of the trusting party becomes challenging.

4. Mutual deep trust: In this trust, the capability and capacity of both parties to engage in interactions face-to-face is crucial. In mutual deep trust, it is essential that the parties can anticipate the behavior of the counterpart in a specific situation.

Table 7- Levels of Trust

	One-Sided	Two-Sided (Mutual)
Superficial Trust	When the desired outcome of implementing a task is contingent upon the execution of the task by the counterpart.	When the parties coordinate their actions in tasks, much like the communications of market players.
Deep Trust	One of the parties places trust in the other regarding an important matter, akin to the relationship between a superior and a subordinate.	The parties anticipate the behavior of the counterpart.

(Ahmadi Mehrabani, 2001)

Trust is one of the essential components of social relationships in various human societies, and it seems that a society will not come together without mutual trust among its members.

Typology of Trust

2-1. Functional Trust and Non-functional Trust

Functional trust is constructive for it brings only a moderate level of trust. In this type of trust, skepticism and criticism are accompanied by reasoning only for improvement and constructive purposes. On the other hand, non-functional trust

is emotional, blindly given, accompanied by excessive, unconscious, and imaginary skepticism (Alvani & DanaiFar, 2001:13).

2-2. Intimate and Generalized Trust

Trust is divided into two types in terms of the amount of presence: intimate trust and generalized trust.

Intimate or personal trust occurs within a narrow scope (among individuals with close and face-to-face relationships); whereas social generalized, general trust encompasses a much broader scope (Bayat, 2004:78).

2-3. Trust in Subordinates and Superiors

Trust in Subordinates

In organizational context, trust can be broadly categorized into two general categories in terms of hierarchy: trust in subordinates and trust in superiors.

A manager who believes in the necessity of establishing decentralization within the organization must inevitably entrust decision-making authority to employees in various departments, ,trusting them. Otherwise, disorder and multiple issues will arise at the organizational level. Managers' trust in subordinates enables the latter to be confident that even in a subordinate position, the final results of their work will not only be free from harm and loss but will also be constructive and positive (Abdollahi & Naveh-Ebrahim, 2007).

Trust in Superiors

This type of trust is one that individuals subordinate to their superiors hold. The attitude, speech, and behavior of a manager construct this trust for the subordinates. If there is consistency between speech and actions, trust will undoubtedly be built for subordinates. Conversely, if this consistency is not achieved, trust diminishes and its repercussions persist. In essence, a manager's behavior in this form of trust is a fundamental element in either fostering trust or creating distrust.

2-4. Trust in Four Kinds of Relationship

In this research, the four kinds of relationship has been employed as a theoretical basis for constructing a model of trust.

1.Relationship with Nature (World of Being); 2. Relationship with Society; 3. Relationship with Self, and 4. Relationship with God (Jafari, 2010)

Therefore, according to the four types of human relationship, the concepts of trust are as follows:

1.Trust in God; 2. Trust in Nature; 3. Trust in Others, and 4. Relationship with God.

Research Questions

1. What are the dimensions of trust according to the perspectives of Martyr Motahari based on the four types of relationship?
2. What are the applications of trust in management?

Research Type

This study is foundational in terms of its objective. In regard to the data collection method, it is descriptive and conducted based on content analysis methodology.

The success of content analysis relies on extracting themes and subsequently constructing accurate propositions. Propositions are fundamentally linked to hypotheses. Each and every proposition must encompass all its relevant components (Saroukhani, 1993).

Research Findings

2-5. Extracted Themes

Martyr Motahhari extensively discusses the concepts of trust in God, trust in others, trust in self, and trust in nature. He effectively presents these topics along with ample examples of verses and traditions. The selected themes have been derived from 27 books written by Martyr Morteza Motahhari.

Individually Presented Extracted Themes from the Works of Martyr Motahhari

Table 8- Extracted Trust Themes from the Works of Martyr Motahhari

No.	Theme	Frequency
1	Trust in God (Tavakkol)	9
2	Piety (Taghwa)	4
3	Faith (Iman)	6
4	Confidence	20
5	Misunderstanding	2
6	Integrity	9
7	Trustworthiness	4
8	Covenant (Keeping to Agreement)	10
9	Fidelity to Covenant	17
10	Good Understanding	7
11	Self-Knowledge	8
12	Self-Belief	6
13	Adherence to Natural Traditions	10
14	Awareness of Natural Laws	8
	Total	120

The extracted themes have been categorized and summarized into four main principles of trust: trust in God, trust in self, in others, and in nature.

2-6. Categorization of Trust Themes in the Thought of Martyr Motahhari

A. Trust in God

Trust in God means exclusively and solely relying on God, without relying on means, tools, provisions, money, power, armies, or forces. Our refuge should be solely in God (Motahhari, 2008:557).

Frequency of themes related to the principle of trust in God have been presented in Table Number 3.

Table 9- Themes of the Principle of Trust in God

Theme	Frequenvy
Confidence	20
Trust in God (Tavakkol)	9
Piety (Taghwa)	4
Faith (Iman)	6
Total	39
Percentage (Relative to the Total Frequency of Recorded Themes)	$(39/120) \times 100 = \%32/5$

Human beings can attain perfection in their relationship with the Almighty. It is in this type of connection that individuals realize that the Supreme Being has created them without the slightest need for anything or anybody, and that they must manifest within themselves an example of divine perfections.

Likewise, in relation to God, humans must regard divine oversight and dominion upon themselves with seriousness (Jafari, 2010:119).

In consideration of the noble verse “إِيَّاكَ نَسْتَعِينُ” (You alone we worship, and You alone we ask for help), what this verse conveys is that ultimate reliance and the core foundation of the human heart—meaning what one truly depends upon—must be God. The assistance sought in this world should be considered a means, and it should be understood that even human capabilities, physical strength, intellectual power, and all faculties are instruments that God has created and placed at one's disposal. The ultimate control lies in His hands (Motahhari, 2008).

Remembering the Almighty God leads to a sense of assurance and tranquility. In the Holy Quran, Allah states: “أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ”, meaning “Unquestionably, hearts are assured by

the remembrance of Allah.” (Ar-Ra'd, 13:28). An important point to mention here is that if a Muslim places trust and reliance in God, according to the Quranic command, God grants them confidence and peace. This acquired confidence and peace from God strengthens the spirit and mind; in other words, this absolute assurance and tranquility lead to trust in self (self-confidence).

Why does seeking refuge in the Almighty lead to security? Why does placing trust in God result in tranquility and safety for humans?

In response to this question, Martyr Motahhari phrases it as follows:

One of the blessed names of the Almighty God is 'Mu'min', meaning the Bestower of Security. God is the Mu'min; that is, He grants security to His servants, meaning that if His servants have faith in Him, if His remembering servants are connected to Him, if His devoted servants establish a bond with Him, they attain a sense of trust and peace in their hearts that no power can shake. When we say 'Mu'min' in reference to a servant, it signifies 'safe through Him'. 'Amanah bihi' implies attaining security through Him."

The Noble Quran states in Surah At-Talaq: “وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ” meaning “And whosoever puts his trust in God. He shall trust him”(Quran 65:3)

Ultimately, the Almighty places these individuals under His protection and supports them at all times. The Quran abundantly emphasizes this point: “إِنَّ اللَّهَ بِأَمْرِهِ” meaning “Indeed, Allah accomplishes His command”. In other words, God brings His purpose to fruition and reality. (Motahhari, 2006: A, 323)

B. Social Trust

Society is a collection of individuals who, driven deterministically by a sequence of needs and influenced by a series of beliefs, ideas, and ideals, become integrated with one another due to a chain of necessities and a fusion of mutual convictions, and become immersed in a shared life (Motahhari B. 2006). In essence, humans

have a social nature. Needs, benefits, acquisitions, tasks, and activities inherently possess a social character. However, this social nature can only be realized through the division of labor, allocation of benefits, and planning for the satisfaction of needs, all within a framework of established customs and systems. On the other hand, a certain set of thoughts, ideas, and temperaments guides the general populace, bestowing upon them unity and cohesion. To fulfill these needs, benefits, and acquisitions, mutual trust and confidence in each other fosters the strength of the society. (Motahhari, 331 B. 2006)

The frequency of themes related to trust in others has been discussed in the sources examined, as outlined in Table 4.

Table 10- Themes related to the subject of

Theme	Frequency
Integrity	9
Observing Trustworthiness	4
Keeping Agreements	10
Fidelity to Covenant	17
Good Understanding	7
Misunderstanding	2
Total	49
Percentage (relative to the total frequency of recorded themes)	$(49/120) \times 100 = \%41/6$

Table number 4 illustrates the themes related to trust in others, indicating that Islam places significant importance on matters concerning others.

Individuals step into the realm of existence with a series of talents. Numerous factors contribute to their growth, and one of these factors is diverse management practices. However, it is possible for society to subject an individual's identity to

involuntary and subconscious factors. Thus, it is incumbent upon the managers in the society to prevent human beings from becoming estranged from their inherent selves (Jafari, 2010:121).

Factors related to trust, such as integrity, good understanding, honesty, and fidelity to agreements and promises, contribute to strengthening trust in others (Motahhari, 2004, p. 260).

C. Trust in Self (Self-Confidence)

“Self-confidence has a truth in itself; it means not relying on others, accomplishing one's tasks independently, to the extent possible, and not seeking assistance from anyone else.” (Motahhari, 2002: 20)

Table 11- Themes of Self-Confidence Phenomenon

Theme	Frequency
Self-awareness	8
Self-belief	6
Total	14
Percentage (relative to the overall frequency of recorded themes)	$(14/120) \times 100 = \% 11/6$

Human beings possess self-awareness and have the capacity to transform and evolve themselves. Self-awareness gives rise to various branches of psychology. If humans lacked self-awareness, they could never comprehend the psychological states manifested by others.

An individual who possesses self-awareness uplifts themselves and never squanders their positive talents. Such an individual doesn't employ their talents for the purpose of destroying and ruining others; rather, they shift them towards serving others and nurturing their own spirit. (Jafari, 118:1389)

Islam places significant emphasis on the notion that individuals should know themselves and take steps towards the path of truth and serve the

Islamic community by drawing upon the latent talents within them.

Martyr Mottahari believes that from an educational perspective, a person must have self-confidence. Relying on others and seeking help and support from them renders a person dependent and weak, contrary to self-confidence, which awakens and enlivens human faculties and strengths. (Mottahari, 2006: A)

D. Trust in Nature

Nature is defined as the Earth, the sky, stars, the sun, the moon, clouds, wind currents, plants, animals, and ultimately any tangible matter that humans observe around themselves. These subjects require precise contemplation, thought, and reasoning in order to formulate conclusions about them. (Mottahari, 2006 B: 72)

The frequency of themes related to the issue of trust in nature has been presented in Table number 6.

Table 12- Themes Related to the Issue of Trust in Nature

Theme	Frequency
Awareness of Natural Laws	8
Considering Natural Traditions	10
Total	18
Percentage (Relative to the frequency of all recorded themes)	$(18/120) \times 100 = \% 14/1$

Nature is governed by numerous physical and spiritual laws. Until a person takes action, they will not achieve any results. Every action will elicit a reaction. This serves just as an example of the laws and traditions of nature that one must harness for their benefit. (Ja'fari, 123:2010)

The Prophet's saying (peace be upon him): “الدُّنْيَا مَرْزَعَةُ الْآخِرَةِ” meaning “The world is the farmland

of the Hereafter". In Islam, the relationship between humans and nature is like that of a farmer with his field; it's like a merchant's relationship with the marketplace. For the farmer, the field is not the ultimate goal but a means; it's the place of domicile as well as one by which to meet his basic subsistence needs. However, it is from this very field that he acquires the means of happiness and attains his eternal happiness. (Mottahari, 168:2010)

The Quran, in dozens of its verses, explicitly invites people to study the manifestations of nature with utmost clarity. It regards contemplation on nature and its patterns as the key and code to understanding the origin and the Return (Resurrection in the Hereafter).

From the perspective of the Quran, all the processes of creation, all units of creation, both celestial or terrestrial, and everything that exists in the world, are considered as signs; that is, they are symbols and indications of the sacred existence of the Divine Creator. “إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ” meaning “Indeed, in the creation of the heavens and the earth, and the alternation of the night and the day, there are signs for those who possess insight.” (Quran, Al Imran/190)

Through contemplation and rational inquiry into nature, humans arrive at recognizing and understanding God, leading to a path of divine awareness. This awareness ultimately leads humans to place their trust in the Almighty. (Mottahari, 2004 B: 20)

Overall, a proposed model for building trust based on an Islamic approach can be outlined based on the works of Martyr Mottahari as follows:

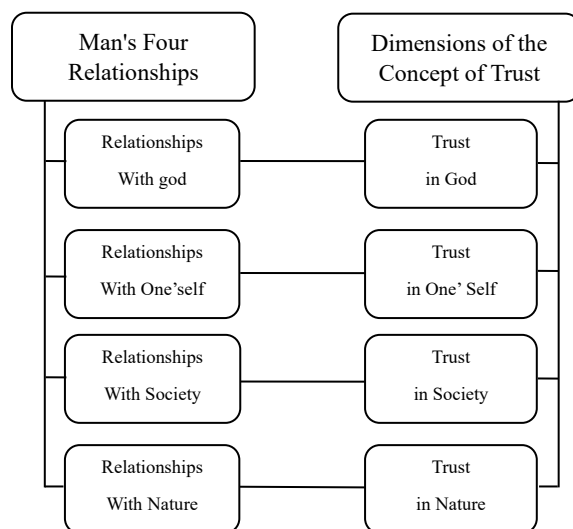


Figure 1- Quadruple Communications and Dimensions of Trust (Mohagheghan, 2011)

Management Applications of the Concept of Trust

Fostering trust is a crucial issue and a significant responsibility for both managers and leaders within society. Hence, it requires a comprehensive understanding to yield enduring and sustainable results. The concept of trust holds managerial implications, which can be summarized as follows:

2-7. Proper Implementation of Responsibility

The first step is for every individual (manager) to get close to their own God, and through getting closer to God, one can fulfill other responsibilities, including social responsibilities, effectively (Mottahari, 160: 2010).

Human beings attain security and tranquility through God, for God is the one refuge upon which humans can rely. With His presence, absolute security is achieved; whereas without Him, relying on anything else leads to instability. This means that wherever the Quran intends to prompt human action and alleviate fears and anxieties, it states, "Fear not, place your trust in God." Rely on God, move forward; lean on God, speak the truth. Put your trust in God and do not

fear the multitude of enemies. (Mottahari 452:2, 1386 AH)

Human beings attain security and tranquility through God, for God is the singular refuge upon which humans can rely. With His presence, absolute security is achieved; whereas without Him, relying on anything else leads to instability. This means that wherever the Quran intends to prompt humans to act and alleviate fears and anxieties, it states, "Fear not, place your trust in God. Rely on God, move forward; lean on God, speak the truth. Put your trust in God and do not fear the multitude of enemies". (Motahhari 452:B, 2007)

If a person makes God their sole reliance, meaning they solely depend on God in all circumstances, they no longer need another refuge or source of support. This very act leads to tranquility and assurance in humans, and this trust in the Almighty fosters human evolution and advancement, ensuring they do not waver on the path of truth (progress).

When a person attains security and tranquility through God, fear and apprehension from others become meaningless to them; in other words, they are unafraid and undisturbed. If this individual happens to be the leader and guide of a nation, they navigate the steps of success effectively in pursuit of their own and their nation's goals, examples of which can be found abundantly. The Holy Quran in Surah At-Talaq states: "And whoever relies upon Allah – then He is sufficient for him" (Quran, 65:3); whoever places their trust in God, God will be enough for them (Motahhari, 2004, p. 152).

2-8. Independence

In this section, Martyr Motahhari not only emphasizes self-trust (individually) in each individual but also underscores self-reliance (collectively) among Islamic nations. He goes so far as to state:

Islam aims to be known and understood by individuals so that they can tap into their talents, potentials, and hidden strengths rather than

relying solely on others and seeking assistance from them (Motahhari, 2006, p. 219).

Islam calls to stopping relying on others and relying on one's own self, to courage and valor in the face of oppression, and steadfastness and perseverance. Moreover, this process not only enhances societal advancement but also enables the utilization of latent abilities, resulting in the development and progress of the Islamic society.

2-9. Integrity in social frameworks and agreements

Islam places significant emphasis on fulfilling contracts and agreements.

Imam Ali (AS) said to Malik al-Ashtar: "Fulfill your contracts."

Mistrust occurs when it comes to a breach of contract.

In continuation, Imam says: fend off what keeps you from keeping your words and promises, just as a shield keeps obstacles away (Nahj al-Balagha, Sermon 53).

Despite disagreements that exist both in terms of preferences and ideas, there is no single obligation among divine obligations that garners as much consensus among people as the obligation to fulfill one's commitments. Whether people carry out this obligation or not is a different matter. Fulfilling one's promises is deeply rooted in human conscience and is not tied to a specific belief. It's not a matter of one person saying, "Because it's commanded in our religion, I should act upon it," while another saying, "It's not in our religion, so I need not comply." (Mottahari, 2008:159).

2-10. Position and Authority Are Means of Serving the Community.

Position and authority are a trust entrusted to us to serve people and the society.

The Quran states: "Whoever fails to perform any task beneficial to the community has betrayed their trust." (Mmtahhari, 95A, 2006)

2-11. Mismatches between Speech and Behavior

Inconsistency between claims and actions hinders others' trust in an individual. As exemplified in the Quranic verse: “يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ” meaning “O you who have believed, why do you say what you do not do?” (As-Saff, 3). The behavior in question is reproached, emphasizing that those who profess faith should not merely speak but also act accordingly.

Employees and members of an organization listen attentively to the words uttered by the management about the forthcoming changes within the organization and the path it will take. However, these words must consistently walk hand in hand with actions, or be in harmony (Robbins, 1995:137).

Deception has been defined as trickery, cunning, and catching someone off guard with a ruse. (Moin Encyclopedic Dictionary, Vol. 2)

A manager must always refrain from deceit and deception, as it erodes the trust capital already earned among subordinates. In the elevated culture of Islam, deceiving others is strongly condemned and disapproved, except in cases such as wars and confrontations.

The Sheikh stated, "Indeed, trickery, deception, and betrayal are akin to fire": Imam Ali (peace be upon him) remarked on this matter. (Al-Saduq, 1:619)

Imam Ali (peace be upon him) remarked on this matter: “Indeed, trickery, deception, and betrayal are akin to fire” (al-Shaykh al-Saduq, 619, 2001).

The opposite of deception can be considered as honesty and sincere and friendly behavior, one that is devoid of any form of trickery and deceit. Honesty is a factor that enhances and sustains interactions between individuals. When individuals experience sincerity and purity in their daily and work-related relationships, they confidently and easily develop trust in the other party.

2-12. The Necessity of Moderation in Trusting

Some argue that excessive trust can have negative consequences. Researchers have observed a positive correlation between excessive trust of managers in employees and the level of difficulty of their tasks. In other words, the more challenging a task is, the more individuals are inclined to have an excessive level of trust in others.

Finding the middle ground is best strategy to be adopted to avoid extremes. Moderation in trusting implies adopting neither a cynical and rigid approach towards individuals, nor an overly optimistic one. Instead, a balanced and pragmatic perspective is essential for effective management. In situations where signs and evidence suggest that entrusting responsibilities along with overseeing them in broad strokes suffices, a manager who places trust wisely will have no regrets. (Adapted from Nirumand and Masjedian, 2005).

Conclusion

By reviewing the works of Martyr Morteza Motahhari, themes related to the concept of trust have been extracted. These themes have been categorized within a conceptual framework only to present four categories, namely trust in God, in self, in others, and in nature, along with the related exemplifications found in the statements of Martyr Motahhari. Subsequently, in light of the research findings, managerial guidelines have been presented concerning organizational management.

The proper execution of responsibilities, independence, integrity in social agreements and contracts, humility and authority, and using one's position as a means to serve the society, along with matching speech with action, and the necessity of moderation in trusting are among the findings of research that have been presented in this article.

Sources

1. The Holy Koran
2. Nahj al-Balagha (The Peak of Eloquence) (1995) translated by Seyyed Ja'far Shahidi, Published by Scientific and Cultural Publications.
3. Hamidi Mehrabani, Mohammad Reza (2001 AD). "Trust-Based Communication and Trust-Building Organizations." Development of Trust Journal, No. 5.
4. Alavani, Seyyed Mahdi; DanaeiFard, Hassan (2001 AD). Public Administration and Public Trust. Journal of Management Knowledge, Year 4, No. 55.
5. Bayat, Bahram (2004 AD). Social Capital. Quarterly Journal of Social Security Studies. Pre-Issue.
6. Jafari, Mohammad Taqi (2010 AD). Islamic Mysticism. Tehran: Institute for Compilation and Publication of the Works of Allameh Jafari.
7. Khomeini, Ruhollah (1989). Forty Hadiths. Tehran: Raja Cultural Publication Center.
8. Robbins, Stephen P. (1995). Organizational Behavior. Translated by Mahdi Alvani and GholamReza Memarzadeh. Volume 2. Tehran: SAMT organization.
9. Sarukhani, Bagher (1993). Research Methods in Social Sciences. Tehran: Institute for Humanities and Cultural Studies.
10. Seyyed Javadin, Seyyed Reza (1999). Methods of Building Trust and Organizations." Masbah Quarterly Journal, Year 5, No. 18.
11. Sadduq, Ibn Babawayh (2001). Thawab al-A'mal wa 'Iqab al-A'mal. Translated by Ibrahim Muḥaddith. Qom: Akhlaq Publication.
12. Aref Kashfi, Hossam al-Din (2004). How to Engage Non-Believers in Collaboration. Tadbir Magazine, Issue 78.
13. Abdollahi, Bijan; Naveh Ebrahim, Abdul Rahim (2007). The Golden Key in Human Resource Management. Tehran: Amir Kabir.
14. Motahhari, Morteza (2010). The Perfect Human. Tehran: Sadrā Publications.
15. _____ (2008). Introduction to the Quran. Tehran: Sadrā Publications.
16. Motahhari, Morteza (2007). The Revival of Islamic Thought. Tehran: Sadrā Publications.
17. Motahhari, Morteza (2007). Hajj. Tehran: Sadrā Publications.
18. Motahhari, Morteza (2006). The Future of the Islamic Revolution in Iran. Tehran: Sadrā Publications.
19. Motahhari, Morteza (2006). An Introduction to Islamic Worldview. Tehran: Sadrā Publications.
20. Motahhari, Morteza (2004). Education and Training in Islam. Tehran: Sadrā Publications.
21. Motahhari, Morteza (2004). Wisdoms and Admonitions. Tehran: Sadrā Publications.
22. Motahhari, Morteza (2002). Islam and the Needs of the Time. Tehran: Sadrā Publications.
23. Motahhari, Morteza (2002). A Journey through the Prophet's Biography. Tehran: Sadrā Publications.
24. Moein, Mohammad (1992). Persian Dictionary. Tehran: Amir Kabir Publications.
25. Niroo-Mand, Purandokht; Mousjedian Jazi, Sohrab (2005). Educational Management. Tehran: Peik Marva Publications.
26. Hind R.A. & Grobel j.(1991), cooperation and prosocial behavior, Cambridge, UK: cambrige University Press.
27. Lewis j. D. and weigert A.(1985), "trust as asocial Reality," (so-cial forces) june. McGregor D.(1967), the professional Manger, NEW YORK: Mc- Graw- Hill.