

تحلیل مستندات قرآنی حیطه‌ی مدیریت بانوان

با تأکید بر سه رویکرد اندیشه‌ی اجتماعی دینی

محمد رضا حاجی اسماعیلی * مسعود راعی ** لیلا دهقانی ***

چکیده

مدیریت زنان بر اساس بازیابی مستندات قرآنی با سه رویکرد اندیشه‌ی اجتماعی دینی «سنت‌گرایی اسلامی»، «تجددگرایی اسلامی» و «تمدن‌گرایی اسلامی» به تعبیر نگاه حداقلی، حداکثری و متعادل به مسئله‌ی مصلحت، می‌انجامد. ادعای این مقاله آن است که شالوده‌ی قرآنی این دیدگاه‌ها همگی مبتنی بر مصلحت است اما از آنجا که مصلحت مقوله‌ای کیفی است و معیارهای قطعی و روشن در خصوص اندازه‌گیری آن وجود ندارد و از طرفی عوامل گوناگونی در تبیین آن دخالت دارند این موارد منجر به بروز دیدگاه‌های متفاوت در این مقوله شده است. تلاش آن است که با لحاظ موارد پیش‌گفته، در پرتو گفتمان قرآنی به بررسی و ارزیابی ماهیت و قلمرو مصلحت، در خصوص مدیریت زنان پرداخته شود.

کلید واژه

مدیریت بانوان، سنت‌گرایی اسلامی، تجددگرایی اسلامی، تمدن‌گرایی اسلامی، مصلحت، انتظار از آن، استعداد.

* - استادیار گروه الهیات دانشگاه اصفهان

** - استادیار گروه فقه و حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد

*** - کارشناس ارشد علوم قرآن و حدیث دانشگاه اصفهان

تأیید نهایی: ۸۹/۹/۲

تاریخ دریافت: ۸۹/۷/۱۵

مقدمه

از بین نظریات حوزه‌ی مدیریت زنان می‌توان سه نظریه اصلی‌تر را که اهمیت بیشتری دارند تحلیل کرد. اندیشمندان مسلمان سه رویکرد عمده را در حوزه‌ی مطالعات بانوان مطرح کرده‌اند. البته این دیدگاه‌ها بیش از آنکه جنبه‌ی تئوریک و نظریه‌پردازانه داشته باشد، در جست‌وجوی پاسخ و ارائه‌ی راه‌کار عملی در خصوص مسائل و مشکلات ایشان است. این سه رویکرد با عناوینی متفاوت نام‌گذاری شده که برخی از آنها عبارت‌اند از: «سنت‌گرایی اسلامی»، «تجددگرایی اسلامی» و «تمدن‌گرایی اسلامی» (سبحانی ۱۳۸۲: ۱۳-۳۰). از جمله موضوعاتی که این سه طیف فکری در کانون توجه خود قرار داده، مسئله‌ی حضور اجتماعی زنان و به ویژه مدیریت بانوان است، که به دلایل زیر شایسته بررسی است:

الف - رشد استعدادهای اجتماعی زنان و ورود آنان به عرصه‌ی تحصیلات عالی و در نتیجه برخورداری بیشتر از خرد اجتماعی و ورود این قشر عظیم به حوزه‌های تمدنی.

ب - لزوم استفاده‌ی بهینه از استعدادهای نیمی از پیکر جامعه در جهت اعتلای جامعه‌ی اسلامی بدون تزاخم با اصل تحکیم بنیان خانواده در آموزه‌های دینی.

ج - وجود چالش‌های متعدد و بحث‌برانگیز در این حوزه، به ویژه با توجه به دیدگاه‌ها و اسناد مختلف حقوق بشری.

د - وجود دیدگاه‌های مختلف و حتی متعارض.

اختلاف نظر و پراکندگی دیدگاه‌ها درباره‌ی حضور اجتماعی زنان بسیار است، از این رو بازنگری این دیدگاه‌ها با نگاهی جامع و کل‌نگر به منظور دستیابی به دلایل این اختلاف نظرها ضروری می‌نماید. وظیفه‌ی این پژوهش بازخوانی دیدگاه‌های سه‌گانه‌ی فوق با محوریت قرآن در زمینه‌ی «مدیریت بانوان» است. منظور از مدیریت نیز «هنر انجام کار به وسیله دیگران» است (الوانی ۱۳۸۵: ۱۱).

۱) تبیین دیدگاه سنت‌گرایی اسلامی

این گفتمان در مقاطعی از تاریخ تفکر معاصر، به عنوان الگوی رایج اندیشه‌ی دینی به حساب آمده و هنوز هم به عنوان یک گرایش نیرومند در حوزه‌های علمیه و در میان متدینان ایرانی حضوری تأثیرگذار دارد (سبحانی ۱۳۸۶: ۲۳۷). با توجه به اینکه این رویکرد در حوزه‌ی حقوق و شریعت تنها بر بعد فردی احکام انگشت می‌نهد و حتی اگر احکام اجتماعی را نیز مد نظر قرار دهد، باز هم از این احکام، تفسیری فردگرایانه ارائه داده از بینش فقهی جامع‌نگر برخوردار نیست، لذا اساساً به مدیریت زنان به عنوان مسئله‌ای اجتماعی نمی‌نگرد و برای حل آن نیز قائل به لزوم ایجاد طرحی اجتماعی نمی‌باشد.

عمدتاً دیدگاه این جریان در دو سطح متصور است:

الف) حضور اجتماعی زن در حد ضرورت؛

ب) حضور اجتماعی زن در حداقل ممکن.

در سطح اول، قاعدتاً بحث از مدیریت بانوان در حالت متعارف به

جنبه‌های درون خانوادگی، آن هم صرفاً در جمع زنان، در محدوده‌ی مسائل غیر اجتماعی و غیر سیاسی خلاصه می‌شود.

در سطح دوم، مدیریت بانوان را در جمع زنان در کلیه‌ی مسائل اعم از اجتماعی، فرهنگی و... پذیرفته ولی معتقد است زنان نمی‌توانند هیچ‌گونه مسئولیت سیاسی و اجتماعی را که لازمه‌ی آن سلطه بر مرد یا مردانی باشد، در دست گیرند، زیرا زن نسبت به مرد فاقد هر گونه تسلط و حاکمیتی است (جلالی کندی ۱۳۸۳: ۲۰۸).

۱ - ۱) مبانی قرآنی دیدگاه سنت‌گرایی اسلامی

طرفداران این دیدگاه از مبانی و دلایل خاص خود برخوردارند و همواره اندیشه و عملکرد خویش را بر نصوص دینی و سیره‌ی عملی اولیای دین و نیز بر مصالح دین و ملت استوار کرده و با توجه به آنها توجیه می‌کنند (سبحانی ۱۳۸۶: ۲۳۸).

این گروه اساساً به بحث مدیریت بانوان نپرداخته‌اند لیکن از آنجا که حامیان دیدگاه‌های مخالف، آنان را در مسائلی اجتماعی - سیاسی، چون حق زن برای تصدی مناصب کلان اجتماعی همچون ریاست جمهوری، قضاوت و وزارت - که بعضاً دستاورد نظر گاه رقابتی غرب در مورد زن و مرد بود - به چالش کشیده‌اند، برای نفی جواز تصدی مناصب کلان توسط زنان، از قرآن به آیات زیر استناد کرده‌اند:

الف - آیه‌ی شریفه‌ی «الرجال قوامون علی النساء...» (نساء: ۳۴)

در استدلال به این آیه، دایره‌ی قوامیت مرد فراتر از روابط زوجیت و

محیط خانواده فرض گردیده و به تمام عرصه‌های زندگی گسترش داده شده است، لذا مرد می‌تواند مدیر و مسلط بر زن شود ولی زن نسبت به مرد چنین نیست. در توضیح این استدلال، برخی قوام را نه تنها فراتر از روابط زوجیت بلکه به معنای تسلط و صاحب اختیاری مرد بر زن برای تعلیم و تأدیب و اصلاح امر او تفسیر کرده‌اند (مبیدی ۱۳۷۱: ۴۹۲/۲؛ ثعلبی نیشابوری ۱۴۲۲: ۳۰۲/۳؛ تقفی تهرانی ۱۳۹۸: ۵۲/۲ و ۲۳۵/۱۳؛ الطریحی ۱۴۰۳: ۱۴۲/۶).

برخی دیگر، قوام را به معنای تسلط و سلب آزادی زن ندانسته ولی آن را عام می‌دانند. منظور اینکه عموم مردان بر زنان قوامیت دارند نه تنها شوهر بر همسرش (خوئی ۱۴۱۶: ۴۶۴؛ طباطبائی ۱۴۱۷: ۳۴۳/۴؛ زمخشری ۱۴۰۷: ۵۰۵/۱؛ الوسی ۱۴۱۵: ۲۳/۳؛ ابن کثیر ۱۴۱۹: ۲۵۶/۲؛ شبر ۱۴۱۲: ۱۱۴؛ مکارم شیرازی ۱۴۲۱: ۲۳۵/۱۳).

ب - آیه‌ی شریفه‌ی «و لهن مثل الذی علیهن بالمعروف و للرجال علیهن درجه...» (بقره: ۲۲۸).

برخی تفاسیر درجه را نه تنها مربوط به زندگی خانوادگی بلکه به جامعه نیز تعمیم داده (طباطبائی ۱۴۱۷: ۲۳۲/۲؛ مکارم شیرازی ۱۳۷۴: ۱۵۷/۲) و لذا حامیان رویکرد سنت‌گرایی از این تفسیر نتیجه می‌گیرند که آیه تصریح کرده که عموم مردان بر زنان برتری (درجه) دارند و چون مقتضای عقل آن است که انسان‌های برتر و با فضیلت‌تر متصدی امور جامعه شوند، در نتیجه زنان شایستگی و صلاحیت تصدی مناصب کلان مدیریتی را ندارند.

ج - آیه‌ی شریفه‌ی «و قرن فی بیوتکن ولا تبرجن تبرج الجاهلیه الاولى...» (احزاب: ۳۳)

استدلال به این آیه چنین است که این آیه عام و درباره‌ی همه‌ی زنان است، نه فقط زنان پیامبر (مکارم شیرازی ۱۳۷۴: ۱۷/۲۹۰؛ مغنیه: ۵۴۴) بنابراین از آنجا که مشارکت سیاسی زن و به طور خاص تصدی ریاست و مدیریت در سطح جامعه مستلزم خروج از خانه و اختلاط با مردان است، این آیه دلیلی است بر منع زن در این باره و نشانگر آن است که شارع مقدس رغبتی به این امر ندارد (قریان نیا ۱۳۸۴: ۲۰۶/۲).

د - آیه‌ی شریفه‌ی «او من ینشا فی الحلیه...» (زخرف: ۱۸).

به این مفهوم که این دو صفت پرورش در حلیه و غیر مبین بودن در خصام، که برای زنان آورده برای این است که زن بالطبع عاطفه و شفقت بیشتر و تعقل ضعیف‌تری از مرد دارد و به عکس مرد بالطبع عواطف کم‌تر و تعقل بیشتری دارد. از روشن‌ترین مظاهر عاطفه‌ی زن علاقه‌ی شدیدی است که به زینت و زیور دارد و از تقریر حجت و دلیل که اساسش قوه‌ی عاقله است، ضعیف است (طباطبائی ۱۴۱۷: ۱۸/۹۰؛ معرفت ۱۳۷۶: ۴۰؛ جمشیدی و همکاران ۱۳۸۲: ۲۲۰).

حال از آنجا که ریاست امور عامه و حاکمیت در دولت مستلزم فکر و عقل و خردمندی است، آیه‌ی مزبور را مؤیدی بر عدم شایستگی زنان در این باره شمرده‌اند (قریان نیا ۱۳۸۴: ۲۰۶/۲).

ه - آیه‌ی شریفه‌ی «و اذا سالمتوهن متاعاً فاسئلوهن من وراء حجاب ذلک اظہر لقویکم و قلوبہم...» (احزاب: ۵۳).

استدلال به این آیه چنین است که فرمان خداوند در حفظ حریم، ناظر به

مصادقی است (زنان پیامبر) که در آن کم‌ترین مفسده ممکن تصور می‌رود. پس مراعات ارتباطات اجتماعی و سازمانی با ویژگی مذکور در آیه‌ی شریفه، در مورد کلیه‌ی زنان مسلمان و مؤمن به طریق اولویت قطعی صادق است (نقی پور ۱۳۸۲: ۱۹۱).

۲) تبیین دیدگاه تجددگرایی اسلامی

این جریان با پذیرش اصول و چارچوب‌های مدرنیته، تلاش خود را صرف همخوانی اسلام با مؤلفه‌های فرهنگ مدرن می‌کند (سبحانی ۱۳۸۲: ۳۴). از جمله‌ی این مؤلفه‌ها، مدل‌های غربی مشارکت زنان با محوریت مراعات تساوی زن و مرد و عدم تبعیض بر اساس جنسیت، که در کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان ظهور تام دارد، می‌باشد. بنابراین، در مسئله‌ی مدیریت زنان، نمی‌توان هیچ‌گونه محدودیتی را قائل شد. این دیدگاه در خصوص آیات مورد استناد توسط دیدگاه سنت‌گرایی با اتکا به روش هرمنوتیک جدید فلسفی دست به توجیه و تأویل زده‌اند (سروش ۱۳۷۸: ۲۹). روش مذکور، مبنا و ملاک معنای متن را همان یافت شخص خواننده از متن می‌داند. البته خواننده‌ای که متعلق به دورانی دیگر است مسلماً باید معنای متن پیرو و در خور عصر او شود (همان: ۲۰). بدین ترتیب نتیجه می‌گیرند، آیات محدودکننده‌ی مدیریت زنان مربوط به شرایط عصر نزول بوده است.

۲- ۱) مبانی قرآنی دیدگاه تجددگرایی اسلامی

دلایل طرح شده توسط این گروه متفاوت است، به گونه‌ای که برخی برون‌دینی و برخی درون‌دینی است:

الف - ابوزید معتقد است نباید مسئله‌ی زن را در قرآن و سایر متون دینی جست‌وجو کنیم زیرا این یک مسئله‌ی اجتماعی است و مسائل اجتماعی ربطی به دین ندارند. وی می‌گوید: «گفتمان دینی مسئله‌ی زن را تحریف می‌کند» زیرا می‌خواهد با مرجع قرار دادن نصوص دینی مسئله را حل کند و این نکته را نادیده می‌گیرد که مسئله‌ی زن در اساس موضوعی اجتماعی است» (ابوزید ۱۹۹۹: ۶). یا در نگاهی معتدل‌تر برخی از نویسندگان این جریان با تفکیک احکام عبادی از احکام اجتماعی، وجود مصالح نهانی را در احکام اجتماعی ندانسته و احکام دنیوی را فقط برخوردار از «مصالح دنیوی آشکار» دانسته‌اند. آنان مدعی‌اند که «با داشتن چشمی به مصالح خفیه، از دادن تغییر لازم در احکام سیاسی و دنیوی عاجز می‌مانیم» (سروش ۱۳۸۲: ۲۹).

ب - نویسندگان این طیف به هنگام بحث از برخی احکام فقهی زنان با نگاهی جزءنگر به آیات قرآن - تنها با استفاده به برخی آیات - به اجتهاد مورد نظر خود می‌پردازند (شفیعی سروستانی ۱۳۸۵: ۱۲۶). مثلاً با استناد به آیه‌ی شریفه‌ی «یا بنی اسرائیل اذکروا نعمتی التي انعمت علیکم وانی فضلتکم علی العالمین» (بقره: ۴۷ و ۱۲۲) نتیجه می‌گیرند که چون فضل بنی اسرائیل در این آیه مقطعی و تاریخی بوده است لذا فضل در آیه‌ی شریفه‌ی «الرجال قوامون علی النساء بما فضل الله بعضهم علی بعض...» (نساء: ۳۴) نیز موقتی و مربوط به عصر نزول است. در حالی که مثلاً به مفهوم ثابت فضل در آیه‌ی مبارکه‌ی «لا یستوی القاعدون من المؤمنین غیر اولی الضرر والمجاهدین فی سبیل الله باموالهم وانفسهم... فضل المجاهدین علی القاعدین اجرا عظیما» (نساء: ۹۵) توجهی ندارند (جمشیدی و دیگران ۱۳۸۲: ۲۳۲).

ج - بیشتر اندیشمندان این طیف بر این باورند که آیات قرآن از جمله آیات مربوط به زن عصری بوده و شأن تاریخی دارند. ایشان معتقدند: «نحوه‌ی بهره‌گیری ما از معارف قرآن باید این‌گونه باشد که مفهوم و روح آنها را دریابیم. پیامبر (ص) نابرابری‌های شدیدی را که در آن جامعه علیه زنان وجود داشت، متناسب با فهم و درک آن روز از عدالت تغییر داد و به سوی عدل زمانه حرکت کرده، پیام اصلی آن تغییرات این است که نابرابری‌های دیگری نیز که در طول تاریخ بر زنان تحمیل می‌شود، باید برطرف گردد، این پیام کلی حرکت پیامبر (ص) است» (مجتهد شبستری ۱۳۷۸: ۲۱؛ ملکیان ۱۳۷۹: ۳۴؛ همتی ۱۳۷۹: ۵۰؛ کار ۱۳۷۸: ۴۵). پس مطابق با این دیدگاه باید به سوی تساوی حقوق زن و مرد در اجرای مناصب مختلف مدیریتی حرکت کرد.

ایشان تأکید می‌ورزند که اثبات تفاوت زن و مرد و برتری مرد با آیه‌ی «الرجال قوامون علی النساء...» (نساء: ۳۴) تمام نیست زیرا قرآن در مورد بنی اسرائیل نیز می‌گوید: «... و فضلکم علی العالمین» (بقره: ۴۷) در واقع خداوند قوم بنی اسرائیل را در مقطعی از زمان نسبت به دیگر اقوام و ملل برتری می‌دهد نه در همه‌ی زمان‌ها (همتی ۱۳۷۹: ۴۹).

د - مبنای فکری این جریان تأثیر پیش فرض ذهنی مفسر در برداشت از آیات قرآنی است. مجتهد شبستری بر این عقیده است که پیش فهم فقیهان مسلمان این بوده است که نظام خانواده نظامی طبیعی است که فرض را بر این گذاشتند که خداوند نمی‌تواند و نمی‌خواهد بر خلاف نظام طبیعی خانواده که خود آفریده است برای خانواده احکامی صادر کند. در حالی که ما

باید با دیدی تاریخی به سراغ کتاب و سنت برویم. درست است که ساختار خانواده این چنین شکل گرفته ولی تغییرپذیر است و می‌توان شکل‌های دیگری از زندگی خانوادگی را با نوع دیگری از تقسیم کار و سیستم حقوقی مطرح کرد (مجتهد شبستری ۱۳۷۸: ۱۹) یا اینکه مفسر زن است یا مرد، در نوع برداشت او از آیات مؤثر است (ملکیان ۱۳۷۹: ۳۳).

هـ- ابوزید روش توجه به سیاق وصف و جدل را در برخی آیات قرآنی درباره‌ی زنان پیشنهاد می‌کند (علوی‌نژاد ۱۳۸۰: ۲۶۴). البته این روش توسط اندیشمندانی با مبانی فکری متفاوت از ابوزید هم مطرح گردیده است (مصباح یزدی ۱۳۸۸: ۲۸۲). برای مثال، در آیه‌ی شریفه‌ی «أَوَمِنْ يُنْشَأُ فِي الْحَلِيَةِ وَهُوَ فِي الْخِصَامِ غَيْرَ مَبِينٍ» (زخرف: ۱۸) سیاق را جدل گرفته‌اند، لذا قرآن یا با لحن خود کفار با آنها جدل می‌کند که معتقدند زن در حلیه پرورش یافته و در خصام غیر مبین است یا در مقام توصیف است یعنی چیزی را که وجود دارد بیان می‌کند (علوی‌نژاد ۱۳۸۰: ۲۶۴). بنابراین آیه‌ی مذکور، محدودیتی برای مدیریت زنان به دست نمی‌دهد.

و- محسن کدیور درباره‌ی دیدگاه قرآن به زن آیات مربوطه را به دو دسته محکومات و تشابهات تقسیم کرده، صرف نظر از مثبت یا منفی بودن براینده این دیدگاه جدید وی با وجود گستردگی بحث محکم و متشابه در قرآن، هیچ‌گونه مبنای علمی برای این تقسیم‌بندی ارائه نداده است. بر اساس این دیدگاه اغلب آیات راجع به زن در زمره‌ی محکومات و آیاتی که نیاز به بحث و توجیه دارند در گروه تشابهات به شمار آمده است. مانند آیات ناظر

به افضلیت مرد و ریاست او بر خانواده، تبعیض مثبت به نفع زن مثل مهریه و نفقه، تبعیض مثبت به نفع مردان مثل احراز پست‌های کلان سیاسی، قضاوت و... که باید به آیات محکم بحث زن عرضه شوند (کدیور ۱۳۸۷).

۳) تبیین دیدگاه تمدن‌گرایی اسلامی

این تفکر معتقد است دو عنصر پایایی و پویایی اسلام را باید در یک نظریه‌ی واحد و در یک نسبت هماهنگ و منطقی تأمین کرد (سبحانی ۱۳۸۲: ۳۰). بنابراین با طرح یک سلسله مبانی همچون تکیه بر سعادت محوری، توجه به بنیان و استحکام خانواده، اهتمام بخشی به تربیت کودکان در محیط آرام خانه و در پرتو تربیت‌های مادرانه در صدد آن است که حوزه‌های تفکیک شده بین زن و مرد از جمله در مقوله‌ی حضور اجتماعی را، با عنایت به مقتضیات زمان دنبال کند.

در این راستا با نگاهی جامع‌نگر و به دور از تعصبات بی‌پایه و با در نظر گرفتن شرایط ناشی از تکنولوژی و ارتباطات و راه‌یابی زنان به عرصه‌های کلان اجتماعی سعی در ارائه‌ی تفسیری منطقی از آیات مربوط به بحث زن دارد.

۳-۱) مبانی قرآنی دیدگاه تمدن‌گرایی اسلامی

این رویکرد به دنبال مطالبات فمینیستی تساوی حقوق زن و مرد - از جمله تساوی زن و مرد در تصدی مناصب کلان اجتماعی - در مقام دفاع از جامعیت نگاه قرآن به مسئله‌ی حضور اجتماعی بانوان، از جمله مدیریت زنان، آیات زیر را بررسی می‌کند:

الف) آیه‌ی شریفه‌ی «الرجال قوامون علی النساء...» (نساء: ۳۴).

صاحبان این تفکر دایره‌ی شمول قوامیت مرد بر زن را منحصر به زندگی خانوادگی و زناشویی می‌دانند و لذا استدلال به این آیه در ناتوانی زن در تصدی کاری (مدیریتی) را برداشت ناتمامی از آیه دانسته (جناتی ۱۳۸۵: ۱۴۵) و می‌گویند: «این آیه برای بیان احکام زن و شوهر است نه برای بیان احکام مطلق زن و مرد به دو قرینه:

- ذیل آیه که شوهر را شایسته‌ترین فرد برای امر به معروف و نهی از منکر و بازداشتن از گناه می‌داند.

- آیه‌ی بعد که کلمه‌ی شقاق میان زن و شوهر را بیان می‌کند» (جوادی

آملی ۱۳۸۸: ۵۴۵/۱۸).

در مورد ریاست مرد بر خانواده هم آن را به معنای نوعی مسئولیت اجتماعی مرد در قبال حفظ حقوق زن و نه به معنای تسلط مرد بر زن تفسیر کرده‌اند و حتی این قوامیت را هم مشروط به وجود دو شرط بما فضل الله بعضهم علی بعض و بما أنفقوا من أموالهم می‌دانند و لذا این قوامیت را یک امر حقوقی تخلف‌ناپذیر ندانسته‌اند (جوادی آملی ۱۳۷۱: ۳۶۶؛ قربان نیا ۱۳۸۴: ۶۰/۱؛ معرفت ۱۳۸۰: ۴۸؛ صادقی تهرانی ۱۳۸۰: ۲۸۰).

ب - آیه‌ی شریفه‌ی «و لهن مثل الذی علیهن و للرجال علیهن درجه...»

(بقره: ۲۲۸).

استدلال آنان این است که با توجه به سیاق، منظور از درجه در این آیه، برتری مطلق مرد بر زن نمی‌باشد تا منافاتی با قرار گرفتن زنان در مقامات و

وظایف اجتماعی داشته باشد به این شرح:

برخی از طرفداران این رویکرد، با توجه به سیاق آیات که در مورد زنان مطلقه است، معتقدند مرجع ضمیر «هن» مطلقات می‌باشد نه زنان (قطب ۱۴۱۲: ۱/۲۴۷؛ صادقی تهرانی ۱۳۸۶: ۵) و برخی از ایشان معتقدند واژه‌ی درجه در سیاق اثبات واقع شده و تنها برتری صرف‌الوجود را می‌رساند نه مطلق برتری را، پس منظور از «آن» همان سرپرستی و حق زناشویی است (جناتی ۱۳۸۵: ۱۴۷؛ شمس‌الدین: ۳۳/۲؛ فضل‌الله ۱۴۰۵: ۲۸۴/۴).

طبری نیز بهترین رأی را در تفسیر درجه در این آیه‌ی شریفه، رأی ابن عباس می‌داند که معتقد است درجه، مقام و منزلتی است که شوهران در نتیجه‌ی بیشتر رعایت کردن حقوق همسرانشان به دست می‌آوردند و به این گونه خود، حقوق همسر را کامل رعایت می‌کنند ولی در استیفای حقوق کامل خود از جانب زن گذشت می‌کنند (طبری ۱۴۱۲: ۲/۲۷۶).

ج - آیه‌ی شریفه‌ی «و قرن فی بیوتکن و لاتبرجن تبرج الجاهلیه الأولى...» (احزاب: ۳۳).

نحوه‌ی استدلال به این آیه در این رویکرد چنین است که:

اولاً، آیه اختصاص به زنان پیامبر (ص) دارد به ویژه با عنایت به صدر و ذیل آیه (شمس‌الدین ۲۹۸/۱۸؛ کرمی حویزی ۱۴۰۲: ۲۹۴/۶).

ثانیاً، بر فرض که بر تعمیم این آیه به عموم زنان مسلمان قائل شویم، امر در آیه الزامی نیست، بلکه ارشادی است و بدین جهت است که هیچ یک از آگاهان به موازین فقه اجتهادی، بر وجوب خانه‌نشینی و حرمت آمد و شد

زنان در جامعه، فتوا صادر نکرده‌اند (جناتی ۱۳۸۵: ۱۴۸؛ کرمی حویزی ۱۴۰۲: ۶/۲۹۴). بنابراین چنانچه عهده‌داری ریاست دولت و مناصب مدیریتی موجب ورود زن به مجامع و هم‌کلامی و مجادله با مردان در امور عامه و مصالح جامعه باشد، امر ذاتاً حرامی قلمداد نمی‌شود چه اینکه مهم رعایت عفت و حجاب شرعی است که منافاتی با آن احساس نمی‌گردد (شمس‌الدین: ۷۵/۲) و عده‌ای تنها خروج به هدف فساد و افساد را مورد نهی آیه می‌دانند (کرمی حویزی ۱۴۰۲: ۶/۲۹۴؛ مدرسی ۱۴۱۹: ۱۰/۳۲۲).

در آیه‌ی شریفه‌ی «او من ینشا فی الحلبه و هو فی الخصام غیر مبین» (زخرف: ۱۸) در استدلال به این آیه‌ی شریفه می‌گویند: «قرآن کریم در این آیه و آیاتی دیگر چون «الکم الذکر و له الانثی تلک اذا قسمه ضیزی» (نجم: ۲۱ و ۲۲) روش محاوره و گفت‌وگوی جدلی را می‌پذیرد و خود، از این شیوه که برای ساکت کردن خصم و مخالف است، بر مبنای آنچه خود وی پذیرفته، استفاده می‌کند. آنچه در آیه‌های مذکور آمده، در واقع سخنانی جدلی است نه برهانی، یعنی محکومیت مشرکان را بر اساس آنچه نزد خودشان مسلم است، معلوم می‌دارد، نه بر پایه‌ی آنچه از دیدگاه خود قرآن درست است (مصباح یزدی ۱۳۸۸: ۲۸۲؛ قطب ۱۴۱۲: ۵/۳۱۸؛ فضل‌الله ۱۴۰۵: ۲۰/۲۲۳ - ۲۲۷).

هـ - آیه‌ی شریفه‌ی «والمؤمنون و المؤمنات بعضهم أولیاء بعض یا مرون بالمعروف و ینهون عن المنکر...» (توبه: ۷۱)

استدلال به این آیه‌ی شریفه چنین است: توجه به این نکته ضروری است که معروف و نیکی و منکر و بدی در موارد مختلف صورت‌های مخصوص

دارند. از اینجا می‌توان دریافت که اسلام تا چه پایه در کنار مرد به زن میدان داده و در عرصه‌های گوناگون چالش، دروازه‌ی حیات اجتماعی را در برابر او گشوده است، تا در این مسیر به یاری یکدیگر بشتابند و دوشادوش هم راه پیشرفت و تکامل را بپویند (فضل‌الله ۱۳۸۷: ۳۰). پس هم زن و هم مرد مسئولیت برخورد با انحراف‌های اجتماعی، عقیدتی، اخلاقی و سیاسی جامعه را دارند، بی‌آنکه نقش مردان در این زمینه بزرگ‌تر شمرده شود. لذا همان‌گونه که سفارش به مرد برای سرپرستی خانواده به معنای کنار زدن او از وظایف بزرگ انسانی و اسلامی او نیست، سفارش به زن برای رعایت حقوق شوهر نیز چنین نیست (جلالی کندی ۱۳۸۳: ۱۹۷).

و- آیات شریفه‌ی ۴۴ - ۲۱ سوره‌ی مبارکه‌ی نمل که ناظر به داستان ملکه‌ی سبا می‌باشند.

استدلال چنین است: قرآن، زن را در هیئت ملکه‌ی سبا چونان انسانی به نمایش می‌گذارد که بر عقل خویش مسلط است و تحت تأثیر عاطفه‌اش قرار نمی‌گیرد، زیرا مسئولیتش به او امکان پر بار کردن تجربه و تقویت عقلش و غلبه بر احساساتش را داده است، تا بدان پایه که بر مردانی فرمان می‌راند که در وجود او شخصیت نیرومند و عاقل و توانمند بر اداره‌ی امور خود دیده‌اند (فضل‌الله ۱۳۸۰: ۵۸؛ جوادی آملی ۱۳۷۱: ۲۸۲).

ز- یکی از صاحب‌نظران در این رویکرد، با استناد به آیاتی از قرآن از جمله آیه‌ی شریفه‌ی «و لئنک منکم أمة یدعون الی الخیر و ...» (آل عمران: ۱۰۴) با توجه به اینکه واژه‌ی امت همه‌ی انسان‌ها، اعم از مرد و زن، را شامل

می‌شود معتقد است قرآن، اعتبار جنسیت در مسائل اجتماعی را رد می‌کند (جناتی ۱۳۸۵: ۱۴۰).

۴) مفهوم شناسی مصلحت‌گرایی

با مرور دلایل قرآنی پیش گفته درباره‌ی شرایط و محدوده‌ی مدیریت بانوان این سؤال به ذهن متبادر می‌شود که چرا با وجود دغدغه‌مندی صاحب‌نظران هر سه گروه برای ارائه‌ی پاسخی قرآنی میان ایشان اختلاف نظر جدی وجود دارد؟ حال آیا می‌توان با نگاهی جامع به این دیدگاه‌ها، مبنای مشترکی یافت که با معیار قرار دادن آن، دیدگاه‌های موجود تحلیل و بررسی شود؟ شاید با یک نظر کلی به معیار عدالت سوق داده شویم (قرابنیا ۱۳۸۴: ۵۲/۱ و ۵۳) ولی از آنجا که این مفهوم کلی و مبهم است و تعریف عدالت به صورت جایگاه متناسب برای زن و مرد به خودی خود معیاری عملیاتی ارائه نمی‌دهد و از طرفی حتی با هدف مبناسازی نیز، عدالت بیشتر، شرایط مدینه‌ی فاضله را نمایانده و هدف غایی را ترسیم می‌کند اما در شرایط گذار، یک الگوی عملی نمی‌تواند فقط بر اساس هدف غایی شکل گیرد، بنابراین باید در جست‌وجوی معیاری دیگر بود.

با توجه به اینکه در مباحث فقهی یکی از موارد تغییر حکم، موردی است که ظرفیت‌ها و وضعیت مکلف و جامعه تغییر یابد، برای رفع مشکل در اجرای چنین احکامی و رفع تراحم از آنها در اجرا به عنصر تعیین‌کننده‌ی مصلحت رهنمون می‌شویم (علیدوست ۱۳۸۸: ۴۱۹ - ۴۱۷). از طرفی با عنایت به

اینکه تفاوت رویکردهای سه گانه مذکور همان‌طور که در تعریف آنها آمد در میزان لحاظ عنصر تحول و پیشرفت جامعه در استنباط حکم از آیات قرآن در باب مدیریت زنان است، لذا می‌توان گفت که مقوله‌ی مصلحت، نقش کلیدی در بحث مدیریت بانوان را دارد و مشروط بر آنکه دچار کلی‌گویی و بازی با لغت نشده - که در مورد عدالت گفته شده - چنانچه بتوان شاخص‌های عملیاتی برای مصلحت تعریف کرد، آن‌گاه مصلحت خواهد توانست ریسمان اتصال دهنده‌ی نظرات پراکنده در این بحث باشد. لذا قبل از اینکه به ارتباط نظریات این دسته با مصلحت اشاره شود، لازم است جایگاه و محدوده‌ی مصلحت در استنباط حکم تبیین گردد.

۴- ۱) تعریف مصلحت

مصلحت به معنای عدم مفسده و وجود خیر معنا و تفسیر شده است اما مصلحت و مفسده نقیض یکدیگر نیستند به این معنا که صرف نبود مفسده مجوز اطلاق «مصلحت» نمی‌باشد بلکه ضد یکدیگرند به گونه‌ای که ارتفاع هر دو نیز در یک مورد متصور است و «مصلحت و اصلاح» به صرف نبود مفسده و افساد نیست. بنابراین می‌توان اموری و افعالی فرض کرد که نه مصداق مصلحت باشد و نه مفسده، نه اصلاح باشد و نه افساد (علیدوست: ۱۳۸۸: ۸۶-۸۳).

در مورد رابطه‌ی شریعت و مصلحت می‌توان گفت ثمره و انگیزه‌ی تشریح الهی جز رسیدن به حیات طیبه، سعادت انسان‌ها و مصلحت آنها نیست. این انگیزه و نتیجه چون روح در پیکره‌ی شریعت جاری و ساری است (همان: ۳۸).

اما آنچه در بحث مدیریت بانوان جلوه می‌کند، رابطه‌ی فقه و مصلحت است. در این زمینه دو دیدگاه کلان وجود دارد:

الف - مصلحت مورد تشخیص فقیه به مثابه سندی برای استنباط حکم در کنار اسناد دیگر مانند قرآن، سنت و اجماع است که مبنای فکری این نظریه قبول منطقه‌ی الفراغ در گستره‌ی شریعت است که مصلحت جبران‌کننده‌ی این خلأ (منطقه‌ی الفراغ) در صدور حکم می‌باشد.

ب - جایگاه مصلحت در اجرای نوع حکم شرعی و فقهی کشف شده و کیفیت اجرای آن محدود می‌شود نه اینکه به عنوان سندی در استنباط حکم قبل از کشف حکم مطمح نظر قرار گیرد.

توضیح اینکه اولاً، در وقت تراحم احکام و تراحم مصلحت و مفسده یا مصلحت مهم و اهم یا فاسد و افسد، برای انتخاب نوع حکم (مثلاً در انتخاب حکم تأمین‌کننده‌ی مصلحت اهم در قبال انتخاب حکم تأمین‌کننده‌ی مصلحت مهم، یا در انتخاب حکم دافع مفسده در قبال گزینش حکم مصلحت‌دار)، ثانیاً، برای دستیابی به کیفیت اجرای حکم واحد، مصلحت نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (همان: ۳۹۸). صرف‌نظر از اینکه کدام یک از این دو نظر به صواب نزدیک‌تر است، هر کدام از آنها پذیرفته شود، در بحث مدیریت بانوان، نقش مصلحت انکارناپذیر است.

در دیدگاه اول (نقش سندی مصلحت در استنباط حکم)، با توجه به اینکه قلمرو مصلحت‌اندیشی همان منطقه‌ی الفراغ یعنی در مقام کشف و استنباط احکام نوین از سوی مجتهدان است، به گونه‌ای که در این مقام، مجتهد،

وقتی ضرورت شخصی در میان باشد، حکم ثانوی را جایگزین حکم اولی می‌کند و بدین‌گونه رفع خلأ می‌کند، ولی وقتی ضرورت یا حاجت عمومی و به تعبیری اجتماعیات در میان باشد، جایگاه مصلحت است و مجتهد در استنباط حکم به مصلحت توجه می‌کند (صابری ۱۳۸۱: ۲۱۲). لذا بر اساس این نظر از آنجا که مبحث مدیریت بانوان در زمره‌ی احکام نوینی است که ناظر به امور عمومی و اجتماعی زندگی است، مصلحت در آن نقش کلیدی دارد. در دیدگاه دوم، از آنجا که در مقوله‌ی مدیریت زنان، عمده‌ی اختلافات در نوع اولویت‌بندی وظایف درون و برون‌خانه برای زن است و حضور او در برون‌خانه هم شرایطی دارد لذا با توجه به تراحمی که بین وظایف مختلف زن پیش می‌آید، آنچه حائز اهمیت است، داشتن معیاری برای این اولویت‌بندی است که در این مقام (مقام رفع تراحم بین احکام مختلف) توجه به معیار مصلحت مورد اتفاق فقهاست (علیدوست ۱۳۸۸: ۳۹۸ و ۵۸۲). حال به مواردی از ارتباط دیدگاه‌های قرآنی با سه رویکرد در مبحث مدیریت بانوان، با عنایت به معیار مصلحت می‌پردازیم:

۴- تحلیل رویکرد سنت‌گرایی اسلامی

اغلب مفسران در این رویکرد، در احتجاج به آیه‌ی شریفه‌ی «الرجال قوامون علی النساء...» در عدم جواز تسلط (و مدیریت) زن بر مرد به دلیل تصریح آیه به قوامیت مرد بر زن با دو دلیل مطرح شده در آیه می‌نویسند: «القوام هو القائم بالمصالح و التدبیر و التأدیب فالرجل یقوم بأمر المرأة و یجتهد فی حفظها» (بغدادی ۱۴۱۵: ۳۷/۱؛ قاسمی ۱۴۱۸: ۹۶/۳).

أی: قوامون علیهن بالزامهن بحقوق الله تعالی، من المحافظة علی فرائضه، و کفهن عن المفاسد (طبری ۱۴۱۲: ۵/ ۳۷).

أی: الرجال يقومون علی شئون النساء بالحفظ و الرعاية و النفقة و التأديب و غیر ذلك مما تقتضيه مصلحتهن (طنطاوی: ۱۳۶/ ۳).

صاحب تفسیر الکاشف در ذیل آیهی شریفه‌ی «و قرن فی بیوتکنّ و لا تبرجن تبرج الجاهلیة الأولى» در باب مصلحت جامعه‌ی پیامبر (ص) می‌نویسد: «کان عصر النبی (ص) خیر العصور، و مع هذا حذر سبحانه نساء النبی من لین الکلام مع الرجال، و الخروج من البيوت حاسرات متبرجات، کیلا یثرن الطمع فی القلوب الفاسقة الفاجرة...» (مغنیه ۱۴۲۴: ۲۱۶/۶).

همه‌ی این دستورات فقط بدان دلیل است که خدا می‌خواهد دامن خانواده‌ی نبوت را از پلیدی و ناپاکی و هر تهمت و خیانتی پاک و مبری کند و پاکیزه گرداند ایشان را پاکیزه گردانیدنی کامل، چون عمل به این دستورات نافع به حال خودشان است و خدا منظور و مقصود دیگری از این احکام ندارد (تقی‌تهرانی ۱۳۹۸: ۴/ ۳۲۰)؛ «لا تبارحنها أبدا إلا لحاجة ماسة لأنه أو قرکن» (ملاحویش ۱۳۸۲: ۵/ ۴۷۴)؛ «رعاية لمرتبکن التی هی أعلى من مراتب سائر النساء» (نخجوانی ۱۹۹۹: ۲/ ۱۵۵)؛ «توقیرا لهن، و تقویة فی حرمتهن» (ابن عاشور: ۲۴۲/۲) در منازل و حرم اختصاصی خود با کمال عفت بسر برند و در معرکه‌ها و مجامع عمومی و انقلابی شرکت نکنند که بر حسب طبع، سبب هتک حریم و قدس آنان خواهد شد (حسینی همدانی ۱۴۰۴: ۱۳/ ۱۰۳).

این تعبیرات همه گویای این است که مفسر بدون اشاره‌ی مستقیم به

مصلحت در تفسیر از آیات، با به کار بردن کلماتی چون: لكفهن عن المفاسد، لحفظهن، رعایه لمرتبتهن، توقیرالهن، لأنه أسلم وأحفظ لکن و... به نوعی به مصلحت فردی یا نوعی زن را در نظر داشته است.

۳-۴) تحلیل رویکرد تجددگرایی اسلامی

با مرور موارد شش‌گانه‌ای که پیش از این در دیدگاه‌های قرآنی این رویکرد ذکر شد در مورد اول به طور کلی گستره‌ی شریعت محدود به روابط فردی انسان با خداوند شده و لذا اساساً با مرجع قرار دادن نصوص دینی در مسئله‌ی زن مخالفت دارد، بنابراین چون دلایل قرآنی مورد نظر است، این مورد محل بحث نمی‌باشد.

این دیدگاه در مورد ششم با متشابه دانستن آیات مربوط به بحث مدیریت بانوان، در حقیقت مصلحت اجتماع را در نظر داشته یعنی با دغدغه‌ی به‌کارگیری تمام نیروها اعم از زن و مرد در اجتماع، چنین برداشتی ارائه داده است و در موارد دوم تا پنجم، به نوعی عصری و تاریخی بودن آیات قرآن را تأکید کرده، از این رو بر اساس این دیدگاه صرفاً مصلحت زمان و عصری که مفسر در آن می‌زیسته به چنین استنتاجی منجر گردیده است.

۴-۴) تحلیل رویکرد تمدن‌گرایی اسلامی

محدود دانستن آیه‌ی «الرجال قوامون علی النساء» به خانواده و روابط زناشویی و قبول ریاست مرد بر خانواده با دو شرط مذکور در آیه‌ی شریفه برای حفظ خانواده، تفسیر قوام به حافظون به جای مسلطون، اختصاص دادن

آیه «قرن فی بیوتکن...» به زنان پیامبر و یا قبول عمومیت آیه لیکن به صورت امر ارشادی و تنها نهی از خروج زنان از خانه به هدف فساد و افساد، پذیرش روش محاوره‌ی جدلی در آیه‌ی شریفه‌ی «أومن ینشأ فی الحلیه...»، اشاره به آیه‌ی شریفه‌ی «و المومنون و المومنات بعضهم أولیاء بعض...» و داستان ملکه‌ی سبا در توجه به نقش اجتماعی و مدیریتی زن و... همه و همه حاکی از توجه به مصلحت نوعی زن و مصلحت خانواده و مصلحت اجتماع در ذهن این گروه از مفسران است. برای مثال در تفسیر آیه «الرجال قوامون علی النساء» گفته شده: «لا بد للمجتمع من التنظيم، و لا بد للتنظیم من قییم تحکمه، و تحد من طغیانه و تجاوزه» (مدرسی ۱۴۱۹: ۷۳/۲) «و قد ذکر عزّ و جلّ فی هذه الآیة الشریفة قوامة الاسرة و العائلة، التي هی عمودها المقوم لها، و بدونها تنهدم و ینفرط عقدها و تسعیء أحوالها و تتخلی عن وظيفتها التي قرّرت لها» (موسوی سبزواری ۱۴۰۹: ۱۵۶/۸) که این هر دو نمونه ناظر به توجه به مصلحت خانواده در تفسیر آیه است.

ولکن اگر بنا باشد مصالح اجتماعی خاصی که فوق مصالح خانواده است بر این امر سبقت گیرد چه باید کرد؟ آیا باز هم باید مصالح خانواده را در نظر گرفت یا آن که توجه به مقاصد شریعت به ما می‌گوید آنچه مهم‌تر است مصالح نظام جامعه‌ی اسلامی است.

۵) آسیب‌شناسی نظرات با رویکرد مصلحت‌گرایانه

تا کنون مشخص شد که می‌توان مبنای جامع بین دیدگاه‌های سه‌گانه را مصلحت دانست و در حقیقت هر سه گروه برای تشخیص مصلحت تلاش کرده‌اند لیکن پرسش مطرح شده همچنان باقی است، اینکه چرا علی‌رغم وجود این مبنای مشترک، هنوز چنین اختلاف نظرهایی در مسئله‌ی مدیریت بانوان مطرح است؟ به نظر می‌آید پاسخ را باید در نوع نگرش هر یک از این سه طیف به موضوع مصلحت جست‌وجو کرد. کیفی بودن مصلحت، فقدان معیارهای قطعی و روشن در خصوص اندازه‌گیری آن و دخالت عوامل متعدد در تبیین مصلحت و راه‌یابی ذهن پژوهش‌گر در اولویت‌بخشی به برخی از عوامل مصلحت‌زا، برداشت هر کدام از این سه دیدگاه از مصلحت را متفاوت از دیگری خواهد ساخت. به گونه‌ای که با بازخوانی دلایل قرآنی هر یک در اثبات ادعای خود در مسئله‌ی مدیریت بانوان گروه اول یعنی سنت‌گرایان، تنها مصلحت فردی و نوعی زن را در نظر گرفته و در استنباط حکم، عنایتی به شرایط متغیر تاریخی و اجتماعی نداشته‌اند در حالی که همان‌گونه که بیان شد، نقش اصلی مصلحت در همین شرایط متغیر رخ می‌نماید، لذا نگاه این دسته به مصلحت، حداقلی است.

گروه دوم یعنی تجددگرایان نیز نگاه تک بعدی به مصلحت داشته و در مبحث مدیریت بانوان تنها مصلحت اجتماع و رشد و توسعه‌ی جامعه را مطمح نظر قرار داده‌اند به طوری که نه تنها برای آن نقش سندی در استنباط حکم قائل شده بلکه از این هم فراتر رفته و آن را از منابع دیگر استنباط مانند

قرآن، سنت و اجماع مهم‌تر دانسته‌اند. به گونه‌ای که با عصری و تاریخی خواندن آیات قرآن در حقیقت نوع استنباط از قرآن را تابع مصلحت عصر و جامعه‌ی فقیه در مسائل مختلف از جمله مدیریت زنان دانسته‌اند. بدین جهت نوع نگرش این گروه به نقش مصلحت در استنباط حکم در مسائل مختلف به خصوص مسائل اجتماعی چون مدیریت بانوان را باید حداکثری دانست. گویا ایشان نتوانسته‌اند جایگاه سنن و نوامیس ثابت تکوینی الهی را تشخیص دهند.

گروه سوم یعنی تمدن‌گرایان، اگرچه از دلایل آنها نگاهی چند جانبه و متعادل به مصلحت به معنای مد نظر قرار دادن همه‌ی مصالح اعم از فردی، نوعی، اجتماعی و خانواده برداشت می‌شود، لیکن معیاری برای درجه‌بندی این مصالح بنا به اهمیت آن در زندگی فردی و اجتماعی زن مسلمان ارائه نشده است.

۶) تبیینی از موضوع مصلحت

در ابتدا یادآور می‌شود که مفهوم مدیریت همان تعریف یاد شده در ابتدای مقاله یعنی «هنر انجام کار به وسیله‌ی دیگران» است و در دیدگاه‌های سه گانه درباره‌ی مدیریت بانوان به این معنا هیچ اشاره‌ای نشده فقط در برخی مصداق‌های خاص این عرصه مانند حق ریاست جمهوری، قضاوت و مرجعیت زن بررسی‌هایی صورت گرفته است، در حالی که در این پژوهش مدیریت کلان بیشتر مورد نظر است و از آنجا که از طرفی تعریف ارائه شده

در بردارنده‌ی مدیریت کلان و از طرفی طراحی مدل حضور اجتماعی زن در عرصه‌ی ویژه‌ی مدیریت مستلزم نگاهی جامع و تعریفی عام است، لذا تعریف از مدیریت همان تعریف عام و کلی در دانش مدیریت است که به نوعی مدیریت‌های سرپرستی، میانی، خرد، کلان، دولتی و خصوصی را در برمی‌گیرد هرچند برای استخراج وظایف و ویژگی‌های مدیر به تعاریف دیگری از علم مدیریت هم باید تمسک جست.

بنابراین از بررسی‌هایی که در سه دیدگاه اندیشه‌ی اجتماعی دینی به عمل آمد، این چنین می‌توان نتیجه گرفت که هر کدام از این سه گروه برای تشخیص مصلحت تلاش کرده ولی به دلایلی که ذکر شد حاصل این دغدغه به یک نتیجه مشابه نیانجامیده است به طوری که با نگاه جزءنگر و تک بعدی به موضوع، برخی این مصلحت را تنها در مصلحت فرد و نوع زن و برخی در مصلحت خانواده دیده و تلاش آنها بر این بوده که بنیان ثابت جامعه همچنان با محوریت خانواده ثابت باشد و برخی تنها به ابعاد توسعه‌ای جامعه نگریده و مصلحت اجتماع را محور قرار داده‌اند، برخی هم که سعی در مراعات همه‌ی این نوع مصالح کرده، معیاری روشن برای اندازه‌گیری و درجه‌بندی مصلحت ارائه نداده‌اند. پس قدر مشترک آسیب‌شناسی این نظرات بی‌توجهی به ارائه‌ی معیار برای درجه‌بندی و به عبارتی اولویت‌بندی مصلحت است.

با توجه به این نکته، بایسته است با توجه به کشف نقاط آسیب، راه‌کاری ارائه شود که از معیار مصلحت ابهام زدایی کند به طوری که اولویت‌ها در آن

لحاظ شود و دو نتیجه‌ی مهم در پی داشته باشد:

الف - افزایش حداکثری ظرفیت‌ها؛

ب - کاهش حداکثری آسیب‌ها.

۷) رابطه‌ی مفاهیم انتظار و استعداد با مصلحت

از آنچه گذشت روشن شد که باید پارامترهایی برای اولویت‌بندی و رفع تزاخم بین مصالح یافت شود و در پی یافتن این پارامترها، ابتدا باید به سنجه‌های عمومی ترتیب مصالح در مباحث مربوط به فقه و مصلحت توجه نمود، که در آنها اسناد معتبر برای اولویت بندی مصالح، ابتدا نصوص سپس ضرورت‌های فقهی و در درجه‌ی سوم، عقل معرفی شده است و به دنبال آن سنجه‌های ترتیب مصالح در داوری عقل نیز بدین صورت معرفی شده‌اند: اخروی و دینی بودن مصالح، اجتماعی بودن مصلحت، عمومی بودن مصلحت، ترجیح مصالح ضروری بر نیازهای عمومی و نیازهای عمومی بر عادات و خواست‌های تحسینی و تکمیلی، موافقت مصلحت با فطرت یا طبیعت مکلفان و سهولت، همسویی مصلحت با تکوین و... (علیدوست ۱۳۸۸: ۵۵۴-۵۳۹). از طرفی با عنایت به اینکه هدف این پژوهش، ارائه‌ی فرمولی کاربردی‌تر نسبت به آنچه در فقه گفته شده می‌باشد، به گونه‌ای که جامع بین این دیدگاه‌ها بوده و همه‌ی دغدغه‌های منطقی سه گروه را تأمین کند و همه‌ی فاکتورهایی که آنها به عنوان مبنای بحث مدیریت بانوان به آن تمسک جسته‌اند، از جمله: عدالت، عقل اجتماعی، اخلاق اجتماعی، مصلحت فردی،

مصلحت اجتماعی، مصلحت نوعی، مصلحت خانواده و مصلحت رشد و توسعه‌ی جامعه‌ی اسلامی، را شامل گردد و معیارهای ترتیب مصالح در فقه را نیز مدنظر قرار دهد بدین منظور باید نگاهی دوباره به مبانی قرآنی این سه گروه افکند. در این نگاه ملاحظه می‌شود گاهی به تکالیف دینی و فردی و خانوادگی زن بهای بسیار داده شده که می‌توان آن را انتظار خدا از بشر به شمار آورده و گاهی به عرف و جامعه توجه ویژه شده که به انتظار جامعه از بشر به شمار آورد و گاهی به ابعاد توسعه‌ای در جامعه عنایت ویژه شده که ناظر به اهمیت شکوفایی استعداد اجتماعی زن در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد مختلف است. از این رو می‌توان دو پارامتر انتظار و استعداد را به عنوان معیارهایی برای رفع ابهام از مصلحت دانست اما چگونه این دو معیار در توجه به اولویت در روند تشخیص مصلحت کارساز است؟ ابتدا باید به تعریف و تبیین آنها پرداخت.

۷-۱) مفهوم شناسی استعداد

استعداد، توانمندی‌های عمومی انسان و توانمندی‌های ویژه‌ی او به عنوان یک فرد است و تعبیر فلسفی آن چنین است:

در جهان آفرینش تغییرات مختلفی وجود دارد ولی در میان آنها یک نوع تغییر خاصی وجود دارد که از بقیه متمایز است و برتری ویژه‌ای دارد و آن تغییر هدفمند است که باعث توسعه و تکامل شیء متغیر می‌شود و نظام خاصی دارد. هر چیز امکان تکامل و رسیدن به هر چیز دیگر را ندارد. این امکان رابطه‌ی خاصی است میان شیء در حال تکامل و شیء دیگری که

بعداً این شیء به صورت آن درمی آید. از این امکان در فلسفه به «استعداد» تعبیر می شود این رابطه در حقیقت میان دو شیء جداگانه نیست بلکه میان دو مرحله از وجود یک شیء است (خلیلی تیرتاشی ۱۳۸۲: ۱۰۸).

منابعی که در شناخت استعداد مؤثرند، سه دسته اند: کارکردهای تجربی (آزمون و خطا)، عقل و شرع مقدس، که بازگشت تجربه و عقل به یک نقطه است و می توان از آن دو با هم تعبیر به علم کرد.

علم با توجه به ابزار و نگرش خاص خود در کشف روابط دقیق بین جزئیات امور صرفاً می تواند به مرتبه ای از نیازها و استعدادهای انسان بپردازد که در سطحی جزئی قرار گرفته و جنبه ی فیزیولوژیکی داشته باشد. زیرا علم با مرزهای تجربه محصور شده است و مسائلی همچون هستی شناسی، ارزش شناسی، انسان شناسی و معرفت شناسی که نقش اساسی در شناخت نیازهای واقعی و استعدادهای اصیل انسان ایفا می کنند از قلمرو آن بیرون است. در حالی که برای تعیین اهداف نهایی انسان لازم است از این شناختها بهره گرفت. البته پرورش استعدادها و تأمین نیازهای فیزیولوژیکی به وسیله یافته های علمی، شرط ارتقاء به مراتب بالاتر و رفع نیازهای مهم تر و پرورش استعدادهای عالی تر به کمک دین است (همان: ۱۰۷).

عوامل مؤثر در تشخیص استعداد زن، افزون بر توجه به آموزه های دینی و نتایج علمی توجه به شرایط فرد، توجه به امکانات جامعه، توجه به فرهنگ جامعه، توجه به شرایط اقلیمی و ... است.

قرآن نیز به شکوفایی استعداد انسان عنایت دارد و در آیه ی شریفه ی «و

لا تتمنوا ما فضل... به بعضکم علی بعض للرجال نصیب مما اکتسبوا و للنساء نصیب مما اکتسبن و اسئلوا الله من فضله ان الله کان بکل شیء علیما» (نساء: ۳۲) به این نکته اشاره کرده است به گونه‌ای که لغت پژوهان، هر چند درباره‌ی دو واژه‌ی کسب و اکتساب گفته‌اند که هر دو مختص‌اند بدان جایی که عمل به اختیار آدمی انجام شود، هم چنان که واژه‌ی طلب و امثال آن مختص به این گونه موارد است، لیکن این تفاوت را بین دو واژه گذاشته‌اند که در کلمه «کسب» معنای جمع کردن خوابیده و بسیار می‌شود که کلمه‌ی «اکتساب» در امور غیر اختیاری استعمال می‌شود، مثلاً، می‌گویند: فلانی با خوشگلی خود شهرت اکتساب می‌کند، به هر حال پس معنای آیه بنا بر بیانی که کردیم این می‌شود: آرزو مکنید که شما نیز آن برتری‌ها و مزایای مالی و غیر مالی که دیگران دارند و خدای تعالی یکی از دو طایفه‌ی شما مردان و زنان را به آن اختصاص داده به شما نیز بدهد، خلاصه مردان آرزو نکنند ای کاش مزایای زنان را داشتند، و زنان نیز آرزو نکنند ای کاش مزایای مردان را داشتند. برای اینکه این فضیلت بدون جهت به صاحبان آن داده نشده، یا صاحب فضیلت آن را با نفسیت اجتماعی - به خاطر موقعیت خلقتی‌اش - خود به دست آورده، یا با عمل اختیاری‌اش یعنی تجارت و امثال آن و معلوم است که هر کس هر چیز را کسب کند از آن بهره‌ای خواهد داشت و هر کس هر بهره‌ای دارد به خاطر اکتسابی است که کرده. «وسئلوا الله من فضله...» خدای تعالی نام این فضل را نبرده و آن را مبهم گذاشته، نفرموده از خدای تعالی کدام فضل او را سؤال کنید، بلکه با آوردن لفظ (من - از) فرموده: از فضل او درخواست

کنید. دو فایده‌ای که جمله‌ی «وسئلو الله من فضله» افاده می‌کند: یکی اینکه تنها خیر خود را از او بخواهد و انگشت روی مصداق خیر مگذارد. فایده‌ی دوم اینکه، اشاره کند به اینکه واجب است خواسته آدمی چیزی نباشد که با حکمت الهیه منافات داشته باشد (طباطبائی ۱۴۱۷: ۴/۳۳۷).

با توجه به اینکه امور غیر اختیاری که داخل در مما اکتسبوا و مما اکتسبن هستند، شامل استعدادها و توانمندی‌هایی می‌شود که در نهاد هر انسانی وجود دارد، بنابراین از عبارت «للرجال نصیب مما اکتسبوا و للنساء نصیب مما اکتسبن» نتیجه می‌شود که هر انسان اعم از زن و مرد نصیب و بهره‌ای از استعدادها و توانمندی‌های خود دارد و این دلالتی است بر توجه ویژه‌ی قرآن به شکوفایی استعداد در انسان. از طرفی با آمدن نصیب به صورت نکره، برداشت می‌شود که این نصیب کامل و تمام نیست، لذا می‌توان گفت مصادیق این نصیب هم، چون شکوفایی استعدادها قید و شرطی دارد و شاید بتوان از سیاق آیه نتیجه گرفت که این قید و شرط همان در جهت خیر و حکمت خدا بودن است.

۷-۲) مفهوم شناسی انتظار

انتظار مفهومی عام دارد که می‌توان آن را شامل انتظار شرع، انتظار فرد و انتظار جامعه دانست با این توضیح که در تعیین انتظارات باید اولویت برحسب خواست شارع مقدس باشد. پس از آن نوبت به انتظار جامعه و انتظار فرد می‌رسد که منابع شناخت این دو، عقل و تجربه است.

هر کدام از این سه مقوله پاره‌ای از فاکتورهای مذکور در فقه برای تشخیص مصلحت و آنچه دیگران به عنوان مبنای بحث اشتغال زنان ارائه

داده، را در زیر مجموعه‌ی خود جای می‌دهد. مثلاً، معیارهای عمومی بودن
مصلحت، اجتماعی بودن آن، معیار عدالت، عرف، اخلاق اجتماعی، توجه
به توسعه و ترجیح مصالح ضروری بر نیازهای عمومی و ... از عوامل مؤثر
در تشخیص انتظار جامعه از زن است یا معیارهای مصلحت فرد و موافقت
مصلحت با طبیعت و سهولت، در تشخیص انتظار زن از خود راهگشا هستند.
افزون بر این، عوامل دیگری نیز در تشخیص انتظار از زن مؤثرند که
می‌توان از عواملی چون توجه به ضروریات اجتماعی، توجه به شرایط زمانی،
توجه به شرایط شغل مورد نظر، توجه به مکان، توجه به فرهنگ جامعه، توجه
به عادات صحیح اجتماعی، توجه به هنجارهای اجتماعی نام برد.

دیگر نکته‌ی حائز اهمیت، تأثیر نگاه شرعی در حوزه‌ی استعداد و انتظار
و تشخیص اولویت‌هاست. مثلاً، در بحث مدیریت بانوان از دیدگاه عقل،
زن و مرد می‌توانند در عرصه‌ی اجتماع کار کرده، پست‌های مدیریتی را
عهده‌دار شوند لیکن از منظر شرعی اولویت‌ها متفاوت است و آیاتی از قرآن
که دربردارنده‌ی نحوه‌ی آداب معاشرت اجتماعی زنان و ناظر به نحوه‌ی
پوشش، نحوه‌ی تکلم، نحوه‌ی نگاه و... ایشان است، این کارکردها را متفاوت
می‌سازد. لذا با توجه به آیات قرآن اگر در هر دو مقوله‌ی استعداد و انتظار با
مانعی خاص مواجه گشته همان را معیار قرار داده و گرنه اصل را بر جواز
گذارده است. بدین ترتیب در فرمول استعداد و انتظار با رجوع به آیات یکی
از دو مورد: منع خاص برای اشتغال زن یا اولویت نداشتن اشتغال برای زن
حاصل می‌شود، لذا تعیین تکلیف در این گونه مشاغل مدیریتی را باید به

داوری شرع و اگذار نمود ولی در حوزه‌ای که شرع مقدس ساکت بوده و نظر خاصی ابراز نداشته یعنی تا هنگامی که در مقوله‌ی مدیریت بانوان، به این دو مورد برخورد نکرده باید داوری را به عقل سپرد.

۸) مصلحت معیار جامع بین سه نظریه

بنابراین می‌توان گفت پس از آنکه در مقوله‌ی مدیریت بانوان معیار مصلحت به عنوان معیار جامع بین دیدگاه‌های گوناگون تبیین گردید، به دنبال رفع ابهام از خود این معیار به سنجه‌های ترتیب مصالح در فقه و همچنین فاکتورهای متفاوت و متعددی که مستمسک گروه‌های مختلف در توجیه دیدگاه‌های ایشان بوده است مواجه شده، لذا در ارائه‌ی پارامتر برای رفع ابهام از مصلحت، باید به یک یا چند پارامتر جامع، که به همه‌ی این فاکتورهای پراکنده سامان بخشد و در پی یافتن راه کار، پژوهش‌گر را از تحیر در این عوامل متعدد نجات دهد، دست یافت. به نظر می‌رسد دو پارامتر انتظار و استعداد، آن‌گونه که بیان شد، می‌توانند به ایفای این نقش پردازند. نتیجه این‌که از فرمول اولویت‌بندی بر مبنای استعداد و انتظار برمی‌آید هر فرد از جامعه‌ی زنان مسلمان وظیفه‌ای ویژه و جدای از دیگری داشته و در این موضوع از ارائه‌ی یک نسخه کلی احتراز می‌شود به این مفهوم بسته به نوع شغل وضعیت متفاوتی تعریف می‌شود. به بیان دیگر نتیجه این است که در موضوع مدیریت بانوان نباید یک دیدگاه و نظریه‌ی کلی مطرح کرد، بلکه باید با فراهم آوردن همه‌ی شاخصه‌ها به دیدگاهی رسید که مصلحت

فردی، اجتماعی، توسعه، عوامل آسیب‌زای فردی و عوامل حیاتی زن را با مدنظر قرار دادن توانمندی‌ها و استعدادها و وی و بیان انتظارات، لحاظ شود سپس با توجه به مصلحت به موضوع مدیریت بانوان توجه و از ارائه‌ی یک نسخه‌ی کلی پرهیز کرد، البته این راه حل هم مشکلات ویژه‌ی خود را دارد و برای جمعیت میلیاردری مسلمان، به سختی اجرایی است، اما اگر بپذیریم که یگانه راه حل معقول به مسئله‌ی مدیریت بانوان نگاه موردی است، باید برای مشکلات فراروی، راه حل‌هایی تعریف شود که دو نتیجه در پی داشته باشد: اول افزایش حداکثری بالفعل شدن ظرفیت‌ها و دوم کاهش حداکثری آسیب‌ها. در نگاه موردی می‌توان مورد را نوع شغل در نظر گرفت و بسته به هر شغل پیشنهادی جداگانه ارائه کرد یا در نگاهی جامع‌تر به ازای هر دو متغیر خانم X و شغل Y یک پیشنهاد خاص ارائه کرد ولی در هر حال نمی‌توان برای همه‌ی زنان مسلمان، با وجود دارا بودن شرایط متفاوت فردی، اجتماعی و فرهنگی و... یا برای همه‌ی انواع مشاغل پیشنهادی یکسان ارائه داد. برای توضیح این سخن به دو مثال اشاره می‌شود:

مثال اول

در عنصر استعداد: خانمی از لحاظ قدرت جسمی و روحی، قدرت تحمل تعارض‌های موجود در پست و وزارت را دارد یعنی آسیب‌پذیر نیست و در تخصص و نوع مدیریت نیز نسبت به سایر هم‌تایان خود برتر یا با آنها یکسان است. در عنصر انتظار: وی از نظر سنی در سنین میان‌سالی است و انتظارات مادری و همسری از او کم‌تر شده، یا دیگر نیاز به حضور زیاد در خانه ندارد و

اوقات فراغت بیشتری دارد. از نظر نوع پست و شغل، نیز نوع شغل و نحوه‌ی رفتار وی به گونه‌ای است که رعایت حیا و روابط سالم برای وی ممکن است از طرفی جاذبه‌های او به عنوان یک زن میان‌سال کم‌تر و نوع شغل به گونه‌ای است که تفویض اختیار در موارد پر تعارض و پر برخورد با نامحرم نیز ممکن است. البته فرهنگ جامعه‌ای که وی در آن زندگی می‌کند در سطحی است که به طور نسبی پذیرش حضور زن در این پست را اقتضا دارد.

نتیجه اینکه با لحاظ این وضعیت می‌توان اولویت شغلی این فرد را تعریف کرد.

مثال دوم

در عنصر استعداد: خانمی از لحاظ قدرت جسمی و روحی قدرت تحمل تعارض‌های موجود در پست مدیریت دانشگاه یا مدرسه‌ی دخترانه را با تخصص لازم داشته و جایگزین زن نیز ندارد.

در عنصر انتظار: وی در ابتدای زندگی متأهلی است و وظایف مادری و همسری بر عهده‌ی اوست. از طرفی کارکنان و زیردستان او اکثراً زن هستند و برای رعایت حیا و عفاف زیردستان بسیار بهتر است که مدیر مجموعه زن باشد. نتیجه اینکه با توجه به ترجیح مصلحت جمعی بر مصلحت فرد و برای ضربه نزدن به وظایف اولیه‌ی وی چنانچه وی از روش‌هایی چون تفویض اختیار در موارد نیازمند به حضور دائم و گماردن معاون و همچنین به‌کارگیری دایه‌ی خوب برای نگهداری فرزندان خود استفاده کند، این شغل برای او اولویت دارد.

نتیجه

این مقاله درصدد ارائه‌ی راه‌کاری مناسب برای حل اختلاف در مسئله‌ی مدیریت بانوان، از طریق بازخوانی دیدگاه‌های قرآنی سه جریان عمده‌ی اندیشه‌ی اجتماعی دینی پرداخته است. پرسش اصلی این بود که با وجود دغدغه‌مندی اکثر فقها و اندیشمندان قرآنی در این زمینه نسبت به مصالح فردی و اجتماعی، علت طرح دیدگاه‌های مختلف و حتی متعارض چیست؟ آیا مبنای مشترکی در این بین وجود دارد که بتوان با معیار قرار دادن آن دیدگاه‌های موجود را نقد و بررسی کرد؟

با عنایت به اینکه تفاوت رویکردهای سه گانه‌ی مذکور - همان‌طور که در تعریف آنها آمد و در کنکاش در دلایل قرآنی آنها به دست آمد - در میزان لحاظ عنصر تحول و پیشرفت جامعه در استنباط حکم از آیات قرآن، در باب مدیریت زنان است و با توجه به اینکه در مباحث فقهی یکی از موارد تغییر حکم موردی است که ظرفیت‌ها و وضعیت مکلف و جامعه تغییر می‌کند، برای رفع مشکل در اجرای چنین احکامی و رفع تراحم از آنها در اجرا به عنصر تعیین‌کننده‌ی مصلحت رهنمون شده و می‌توان مصلحت را به مثابه نخ تسبیحی برای چینش این دیدگاه‌های پراکنده دانست. لیکن با توجه به کیفی بودن مصلحت و فقدان معیارهای قطعی و روشن در خصوص اندازه‌گیری آن و دخیل بودن عوامل متعدد در مصلحت و راه‌یابی ذهن پژوهش‌گر در اولویت بخشی به برخی از عوامل مصلحت‌زا، دیدگاه‌های متفاوتی ارائه شد، به گونه‌ای که در آسیب‌شناسی این نظریات با مبنای

مشترک مصلحت بیان شد که نحله‌ی سنت‌گرا که تنها مصلحت فرد را در نظر دارد، دیدگاه حداقلی به مصلحت دارد و نحله‌ی تجددگرا که نقش‌سندی برای مصلحت در استنباط حکم قائل است، دیدگاه حداکثری داشته ولی نحله‌ی تمدن‌گرا دیدگاه متعادل به مصلحت دارد و همه‌ی مصالح اعم از فردی، نوعی، اجتماعی و خانواده را در نظر گرفته لیکن معیاری برای درجه‌بندی این مصالح بنا به اهمیت آن در زندگی فردی و اجتماعی زن مسلمان ارائه نمی‌دهد.

برای رسیدن به این اولویت‌بندی و رفع ابهام از معیار کلی مصلحت به دو پارامتر انتظار و استعداد به عنوان پارامترهای جامع فاکتورهای پراکنده‌ی موجود در بحث مصلحت در فقه و بحث اجتماعی مدیریت بانوان، اشاره شد با این استنباط که برای تعیین اولویت انتظار از زن و استعداد و توانمندی‌های او باید از دستورات شرع پیروی کرد و در صورت سکوت شارع مقدس از عقل و تجربه استمداد جست. نتیجه آنکه خروجی فرمول اولویت‌بندی بر مبنای استعداد - انتظار هر فرد از جامعه‌ی زنان مسلمان متغیر است و نمی‌توان برای همگان حکمی کلی صادر کرد زیرا انتظار از هر زن و میزان استعداد او بسته به عوامل مختلف مؤثر در تشخیص این دو عنصر متفاوت است یا می‌توان چنین نتیجه گرفت که این فرمول بنا به نوع شغل و مدیریت از لحاظ میزان تعارض، میزان لزوم حضور، میزان اهمیت توانایی جسمی، نحوه‌ی ارتباط با نامحرم، میزان اهمیت عنصر دقت و ظرافت، میزان اهمیت عنصر عاطفه و... خروجی متفاوتی دارد و یا خروجی را به ازای هر دو متغیر خانم X و شغل Y متفاوت دانست.

منابع

- ◀ ابن عاشور، محمد بن طاهر. *التحریر و التنبیر*.
- ◀ ابوزید، نصر حامد ۱۹۹۹م. *دوائر الخوف*، قرائه فی خطاب المرأه، لبنان، المركز النشر الثقافی العربی.
- ◀ الالوسی، سید محمود ۱۴۱۹ق. *روح المعانی فی تفسیر القرآن العظیم*، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- ◀ البوطی، محمد سعید رمضان ۱۳۸۴ش. *مصلحت و شریعت، مبانی، ضوابط و جایگاه مصلحت در اسلام*، ترجمه‌ی اصغر افتخاری، تهران، گام نو.
- ◀ الطریحی، فخرالدین ۱۴۰۳ق. *مجمع البیان*، بیروت، مؤسسه الوفاء.
- ◀ الوانی، سید مهدی ۱۳۸۵ش. *مدیریت عمومی*، تهران، نی.
- ◀ بغدادی، علاء الدین علی بن محمد ۴۱۵ق. *لباب التاویل فی معانی التنزیل*، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- ◀ ثعلبی نیشابوری، ابواسحاق احمد بن ابراهیم ۱۴۲۲ق. *الکشف و البیان عن تفسیر القرآن*، بیروت، دار احیاء التراث العربی.
- ◀ ثقفی تهرانی، محمد ۱۳۹۸ق. *تفسیر روان جاوید*، تهران، برهان.
- ◀ جعفری، محمد تقی ۱۳۶۱ش. *شرح و تفسیر نهج البلاغه*، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- ◀ جلالی کندری، سهیلا ۱۳۸۳ش. *زن مسلمان، پرده نشینی یا حضور اجتماعی*، تهران، دانشگاه الزهرا.
- ◀ جمشیدی، اسدالله و دیگران ۱۳۸۲ش. *جستاری در هستی شناسی زن*، قم، مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی.
- ◀ جناتی شاهرودی، محمد ابراهیم ۱۳۸۵ش. *فقه و زمان*، قم، احیاءگران.
- ◀ جوادی آملی، عبدالله ۱۳۷۱ش. *زن در آئینه جلال و جمال*، قم، رجاء.
- ◀ _____ ۱۳۸۸ش. *تسنیم*، تفسیر قرآن کریم، قم، اسراء.
- ◀ حسینی همدانی، سید محمد حسین ۱۴۰۴ق. *انوار درخشان*، تهران، لطفی.

- ◀ خلیلی تیرتاشی، نصرالله. «معیار تشخیص نیازهای واقعی انسان از نیازهای کاذب از دیدگاه اسلام»، معرفت، ش ۷۵ (اسفند ۱۳۸۲ش).
- ◀ خوئی، سید ابوالقاسم ۱۴۱۶ق. *صراط النجاه فی أجوبه الاستفتائات*، قم، برگزیده.
- ◀ زمخشری، محمود ۴۰۷ق. *الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل*، بیروت، دارالکتب العربی.
- ◀ سبحانی، محمد تقی ۱۳۸۲ش. *الگوی جامع شخصیت زن مسلمان*، قم، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان.
- ◀ _____، «درآمدی بر جریان‌شناسی اندیشه اجتماعی دینی در ایران معاصر (۲)»، *نقد و نظر*، ش ۴۵ و ۴۶ (بهار و تابستان ۱۳۸۶).
- ◀ سروش، عبدالکریم ۱۳۷۸ش. *بسط تجربه نبوی*، تهران، صراط.
- ◀ _____، ۱۳۸۲ش. *اندر باب اجتهاد*، تهران، طرح نو.
- ◀ سروش، محمد. «جایگاه عدالت در استنباط مسائل فقهی حقوقی زنان»، *پیام زن*، ش ۱۱ (پیاپی ۱۵۵) (بهمن ۱۳۸۳).
- ◀ شاذلی، سیدبن قطب بن ابراهیم ۴۱۲ق. *فی ظلال القرآن*، بیروت، قاهره، دارالشروق.
- ◀ شفیع سروستانی، ابراهیم ۱۳۸۵ش. *جریان‌شناسی دفاع از حقوق زنان در ایران*، قم، طه.
- ◀ شمس الدین، محمد مهدی. *مسائل حرجه فی فقه المرأه*، مؤسسه المنار.
- ◀ صابری، حسین ۱۳۸۱ش. *عقل و استنباط فقهی*، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
- ◀ صادقی تهرانی، محمد. «گفتگو»، *پژوهش‌های قرآنی*، ش ۲۵ و ۲۶ (بهار و تابستان ۱۳۸۰).
- ◀ _____، ۱۳۸۶ش. *نگرشی جدید بر حقوق بانوان در اسلام*، تهران، امید فردا.
- ◀ طباطبائی، سید محمد حسین ۱۴۱۷ق. *المیزان فی تفسیر القرآن*، قم، جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- ◀ طبری، ابوجعفر محمدبن جریر ۱۴۱۲ق. *جامع البیان فی تفسیر القرآن*، بیروت، دارالمعرفه.
- ◀ طنطاوی، سید محمد. *التفسیر الوسیط للقرآن الکریم*.

تحلیل مستندات قرآنی حیطه‌ی مدیریت بانوان

- ◀ علوی نژاد، حیدر. «رویکردهای روشنفکری به مسئله زن در قرآن»، پژوهش‌های قرآنی، ش ۲۵ و ۲۶ (بهار و تابستان ۱۳۸۰).
- ◀ علیدوست، ابوالقاسم ۱۳۸۸ش. فقه و مصلحت، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- ◀ فضل الله، سید محمد حسین ۱۴۱۹ق. تفسیر من و حی القرآن، بیروت، دارالملاک للطباعة والنشر.
- ◀ ———. نقش و جایگاه زن در حقوق اسلامی، ترجمه‌ی عبدالهادی فقهی زاده، تهران، دادگستر.
- ◀ ———. «شخصت و نقش فعال زن در زندگی»، پژوهش‌های قرآنی، ش ۲۵ و ۲۶ (بهار و تابستان ۱۳۸۰).
- ◀ ———. دنیای زن، تهران، سهروردی.
- ◀ قاسمی، محمد جمال‌الدین ۱۴۱۸ق. محاسن التاویل، بیروت، دارالکتب العلمیه.
- ◀ قربان نیا، ناصر و همکاران ۱۳۸۴ش. باز پژوهی حقوق زن، تهران، روز نو.
- ◀ کار، مهرانگیز ۱۳۷۸ش. رفع تبعیض از زنان، تهران، پروین.
- ◀ کدیور، محسن. «سخنرانی پیرامون زن»، کارگزاران (۴ تیر ۱۳۸۷).
- ◀ کرمی حویزی، محمد ۱۴۰۲ق. التفسیر لکتاب الله المنیر، قم، علمیه.
- ◀ مجتهد شبستری، محمد. «زنان، کتاب و سنت»، زنان، ش ۵۷ (آبان ۱۳۷۸).
- ◀ مدرسی، سید محمد تقی ۱۴۱۹ق. من هابی القرآن، تهران، دار محبی الحسین.
- ◀ مصباح یزدی، محمد تقی ۱۳۸۸ش. پرسش‌ها و پاسخ‌ها (۵ - ۱)، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ◀ مطهری، مرتضی. «زن و سیاست (۳)»، پیام زن، ش ۴ (تیر ۱۳۷۱ش).
- ◀ معرفت، محمد هادی. «شایستگی زنان برای قضاوت و مناسب رسمی»، حکومت اسلامی، ش ۴ (تابستان ۱۳۷۶).

فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان

- ◀ _____ . «زن در نگاه قرآن و در فرهنگ زمان نزول»، پژوهش‌های قرآنی، ش ۲۵ و ۲۶ (بهار و تابستان ۱۳۸۰).
- ◀ مغنیه، محمد جواد، *التفسیر المبین*، قم، بنیاد بعثت.
- ◀ _____ . ۱۴۲۴ق. *تفسیر الکاشف*، تهران، دارالکتب الإسلامیه.
- ◀ مکارم شیرازی، ناصر ۱۴۲۱ق. *الأمثل فی تفسیر کتاب الله المنزل*، قم، مدرسه امام علی بن ابی طالب.
- ◀ _____ . ۱۳۷۴ش. *تفسیر نمونه*، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- ◀ ملاحویش آل غازی، عبدالقادر ۱۳۸۲ق. *بیان المعانی*، دمشق، الترقی.
- ◀ ملکیان، مصطفی. «زن، مرد، کدام تصویر؟»، *زنان*، ش ۶۴ (خرداد ۱۳۷۹).
- ◀ میبیدی، رشیدالدین، احمد بن سعید ۱۳۷۱ش. *کشف الاسرار و علمه الابرار*، تهران، امیر کبیر.
- ◀ موسوی سبزواری، سید عبد الاعلی ۱۴۰۹ق. *مواهب الرحمان فی تفسیر القرآن*، بیروت.
- ◀ نخجوانی، نعمت الله بن محمود ۱۹۹۹م. *الفواتح الالهیه و المفاتح الغیبیه*، مصر، دار رکابی للنشر.
- ◀ نقی پور، ولی ... ۱۳۸۲ش. *مدیریت در اسلام*، تهران، مرکز مطالعات و تحقیقات مدیریت اسلامی.
- ◀ همتی، مراد. «با نگاه یک بعدی، زنان را به دین بدبین نکنید»، *زنان*، ش ۶۶ (مرداد ۱۳۷۹ش).