



Quarterly Scientific Journal of *Strategic Management Thought (Management Thought)*,
Research Article, Vol. 18, No. 1 (Serial 39) Spring 2024

Exploring the Meaning of *Barakah* at Work through Ethnosemantics

Mohammad Ganjeh Kaviri *
Mostafa Hadavinejad **

Received: 12/07/2024
Accepted: 29/07/2024

Abstract

Barakah is a cultural construct of religious origin, which, despite its great use among Muslims in social situations such as organizations, has not received much attention from management researchers. This research was an attempt to repair a part of this shortcoming by conducting a study based on ethnosemantics to discover the way of understanding, categorization and semantic configuration of *Barakah* at work among the employees of a public organization (Kerman Imam Khomeini Relief Foundation). The sampling method was the maximal variation until reaching theoretical saturation. In this regard, in-depth semi-structured interviews were conducted with 16 employees. In order to find the meanings of *Barakah* at work among the participants, the method of content analysis was used, and to analyze the dimensions of contrast and semantic components of *Barakah*'s meanings, the method of componential analysis of meaning was used. Based on the findings, 5 meanings were found for *Barakah* at work in the studied organization, namely transcendental effectiveness, efficiency, personal success, sustainability, and excellence. Also, the two dimensions of contrast of the meanings of *Barakah* at work were a) consequence with the semantic components of material individual, spiritual individual, material organization and material extra-organization, and b) tactic with the semantic components of delegating, self-confident knowledge-based work, best work, sincere work, and useful work.

Keywords

Barakah; Barakah at Work; Ethnosemantics; Public Organization; Imam Khomeini Relief Foundation.

* Master of Science in Management, Vali Asr University, Rafsanjan, Iran.

ganjehkaviri8186@gmail.com

** Associate Professor, Department of Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, Vali Asr University, Rafsanjan, Iran. (Corresponding Author).

hadavi@vru.ac.ir

 0009-0002-8928-788X

 0000-0003-4496-6774



فصلنامه علمی اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، مقاله علمی پژوهشی
سال هجدهم، شماره اول (پیاپی ۳۹)، بهار ۱۴۰۳، صص. ۳۷-۶۲

معناپویی برکت در کار از رهگذر قوم‌نگاری معناشناختی

محمد گنجه‌کویری *

مصطفی هادوی‌نژاد **

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۸

مقاله برای اصلاح به مدت ۱۱ روز نزد نویسنده (گان) بوده است.

10.30497/SMT.2024.246653.3585

چکیده

برکت سازه‌ای فرهنگی با خاستگاه دینی است که به‌رغم کاربرد زیادی که نزد مسلمانان در موقعیت‌های اجتماعی همچون سازمان‌ها دارد، چندان مورد اهتمام پژوهشگران مدیریت واقع نشده است. این پژوهش کوششی بوده برای ترمیم بخشی از این کاستی تا از رهگذر مطالعه‌ای مبتنی بر قوم‌نگاری معناشناختی، نحوه فهم، مقوله‌بندی و پیکربندی معناشناختی برکت در کار را نزد کارکنان یک سازمان دولتی (کمیته امداد امام خمینی کرمان) فراچنگ آورد. روش نمونه‌گیری از میان کارکنان این سازمان، بیشینه تنوع تا رسیدن به اشباع نظری بود. در این راستا، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۱۶ نفر از کارکنان انجام شد. به‌منظور یابش معانی برکت در کار نزد مشارکت‌کنندگان پژوهش، از روش تحلیل مضمون و برای تحلیل ابعاد تباین و مؤلفه‌های معناشناختی معانی کاوش‌شده برای برکت در کار، از روش تحلیل مؤلفه‌ای معنا استفاده شد. بر اساس یافته‌ها، ۵ معنا برای برکت در کار در سازمان مورد مطالعه یافت شد که عبارت بودند از اثربخشی متعالی، کارایی، موفقیت شخصی، پایداری و تعالی. همچنین، دو بعد اکتشاف‌شده تباین معانی ادراک‌شده برای برکت در کار عبارت بودند از بعد پی‌آمد با مؤلفه‌های معناشناختی فردی مادی، فردی معنوی، سازمانی مادی و فراسازمانی مادی؛ و بعد ره‌کنش با مؤلفه‌های معناشناختی تفویض، کار خودباورانه خردبنیاد، احسن‌العمل، کار مخلصانه و کار مفید.

واژگان کلیدی

برکت؛ برکت در کار؛ قوم‌نگاری معناشناختی؛ سازمان دولتی؛ کمیته امداد امام خمینی.

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه ولی عصر، رفسنجان، ایران.

ganjehkaviri8186@gmail.com

0009-0002-8928-788X

** دانشیارگروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه ولی عصر، رفسنجان، ایران. (نویسنده مسئول).

hadavi@vru.ac.ir

0000-0003-4496-6774

مقدمه

یکی از موضوعات بحث‌انگیزی که برای انسان‌ها پیش می‌آید، تفاوت برون‌دادهای افراد مختلف، به‌رغم درون‌دادها و مقتضیات یکسان است. این موضوع گاه در قالب سازه «برکت» مورد توجه واقع شده است (محمدزاده، گوهری و جانی‌پور، ۱۳۸۸، ص. ۴۲). برکت سازه پیچیده‌ای است که به‌عنوان یک فضیلت راستین اسلامی به‌طور گسترده نزد مسلمانان استعمال می‌شود (Anwar & Suryani, 2021, p. 79). مراد از برکت در معنای اسلامی آن، ثبوت خیر فراوان در چیزی (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ق، ص. ۲۶۲) و افزایش کیفیت و کمیت آن از راه‌های پیش‌بینی‌نشده است (Demirel & Babu Sahib, 2015, p. 262). البته، این سازه منحصر به اسلام نیست و در ادیان مسیحیت و یهود نیز به چشم می‌خورد؛ لذا علاوه بر قرآن که به‌دفعات از آن یادشده، در عهدین هم مورد اشاره قرار گرفته است (حکیمی‌فر، ۱۴۰۰، ص. ۹۰). مراد از برکت^۱ در کتاب مقدس مسیحی، توانایی درونی و غیرعادی برای موفقیت، به‌رغم وجود نیروهای بازدارنده است (Ellison, 2012, p. 560). همچنین، از آن با عنوان توفیق، به‌ویژه از ناحیه خدا، یاد شده است. ازاین‌رو، حتی نزد عموم غیرمسلمانان نیز برکت خاستگاهی دینی دارد و به مفهومی اطلاق می‌گردد که باعث افزایش یا بهبود وضعیت شادی، بهروزی یا خوشبختی می‌شود؛ گویی برکت گام برداشتن در مزرعه حاصل‌خیز خداوندی با توانایی غیرعادی برای موفقیت، به‌رغم شرایط دشوار است (علیزاده، جانی‌زاده و کاشف‌آذر، ۱۳۹۷، ص. ۱۲۲).

صرف‌نظر از اینکه از حیث فرامادی ادعا شده است که برکت برای نیل به سعادت ابدی یک ضرورت محسوب می‌شود (Demirel & Babu Sahib, 2015, p. 262)، از نظر مادی نیز باورداشت آن می‌تواند در بهبود کسب‌وکار مؤثر باشد. در همین ارتباط، برخی از مطالعات نشان داده‌اند که داشتن باورهای مذهبی، افراد را در گذر از بحران‌های فراروی کسب‌وکار یاری می‌رساند (Holland, 2015, p. 17) و لذا به زعم بعضی اندیشه‌وران، برکت مالی هم که در کسب‌وکار به پیامبران داده شده بود، نشأت‌یافته از پیروی ایشان از دستورهای الهی بوده است (Ramos, 2013, p. 203). در این میان، برخی پژوهشگران مسلمان بر این نظر هستند که اگر هر یک از فعالیت‌های مسلمانان نتواند برکت ایجاد کند، به این معنی است که این رویدادها صرفاً فواید جسمی و روانی به همراه داشته‌اند

و این چه‌بسا با ارزش‌های اسلامی در تضاد باشد؛ چرا که در درجهٔ اول، دنبال کردن لذات جسمانی و فیزیولوژیک صرف، می‌تواند به ناامیدی منجر شود. از آنجایی که فعالیت‌های صرفاً لذت‌جویانه به غم و اندوه در زندگی اخروی منتهی می‌شوند، خداوند به افرادی از این دست، در زندگی اخروی پاداش نمی‌دهد و آنها از برکت خداوند در افزایش کیفی و کمی تولید در طول زندگی برخوردار نخواهند شد (Misanam, 2009, p. 109-111).

به‌رغم این توصیه که شایسته است مدیران سازمان را با دیدگاه اعتقادی مفهوم برکت بنگرند (سهراب، غلامرضایی و بحرینی، ۱۳۹۹، ص. ۱۱۵) و نیز کاربرد روزمره‌ای که پدیدهٔ برکت در زندگی و از جمله در حیطهٔ کاری مسلمانان دارد، چندان مورد توجه پژوهشگران واقع نشده است (علیزاده، حجازی‌زاده و کاشف‌آذر، ۱۳۹۷، ص. ۱۲۲). در این میان، با بررسی پیشینهٔ پژوهش معلوم می‌شود که دامنهٔ مطالعات مدیریتی دربارهٔ موضوع برکت محدود است. از جمله خلأهای مطالعاتی که در این حیطه وجود دارد، آن است که سازهٔ برکت در بستر یک سازمان دولتی در ارتباط با کار شاغلان معناکاوی نشده است. به‌طور کلی، روزمرگی استفاده از برکت در فرهنگ مسلمانان موجب شده تا خواننده احساس وضوح معنا کند و از کاوش عمیق معنای آن محروم بماند (صفا، ۱۳۹۶، ص. ۱۲). از جمله موقعیت‌های اجتماعی که این واژه به‌عنوان یک سازهٔ فرهنگی استفاده می‌شود، سازمان‌های ایرانی در ارتباط با برکت در کار است. اگرچه بعضی پژوهشگران کوشیده‌اند تا از معنای برکت در کسب‌وکار نزد کارآفرینان ایرانی پرده‌برداری کنند (علیزاده، حجازی‌زاده و کاشف‌آذر، ۱۳۹۷، ص. ۱۳۹)، چستی آن در خصوص کار در سازمان‌های بخش دولتی همچنان در هاله‌ای از ابهام است. حال آنکه پژوهش در برخی سازمان‌های دولتی ایرانی نشان داده است که معنویت و خدمت به دیگران در زمرهٔ ارکان کارراههٔ درونی نزد بعضی کارکنان سازمان می‌گنجد (سیدنقوی و عرب‌کلمری، ۱۳۹۰، ص. ۳۳) و لذا انتظار رؤیت ردپایی محتمل از طلب و جلب برکت در کار در این قبیل سازمان‌ها می‌رود. بر این اساس، مسأله این است که با توجه به وجود ویژگی‌های منحصر به‌فرد فرهنگی نهفته در بستر هر سازمان، از جمله سازمان‌های دولتی، و با عنایت به

تفاوت‌های اعضای سازمان، افراد سازه برکت در کار را در آن بستر فرهنگی چگونه فهم و مقوله‌بندی می‌کنند؟ با این وصف، پژوهش حاضر با هدف یابش معانی و مؤلفه‌های معناشناختی سازه برکت نزد کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر کرمان با استفاده از روش‌شناسی قوم‌نگاری معناشناختی^۲ - که از آن برای کشف نظام مقوله‌بندی حاکم بر یک پدیده فرهنگی در پهنه زیست روزمره اعضای یک بستر اجتماعی استفاده می‌شود (محمدی، ۱۳۹۲، ص. ۱۳۶) - سامان یافته است. در این راستا، پرسش‌های پژوهش به شرح زیر هستند:

الف) سازه برکت در کار نزد کارکنان کمیته امداد امام خمینی کرمان با چه معانی ادراک می‌شود؟

ب) سازه برکت در کار نزد کارکنان قلمرو مکانی پژوهش دارای چه مؤلفه‌های معناشناختی است؟

ج) چه ارتباطی میان معانی ادراک‌شده و مؤلفه‌های معناشناختی برکت در کار نزد کارکنان سازمان مورد مطالعه برقرار است؟

۱. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از نظری لغوی، راغب اصفهانی (۱۴۱۲، ق، ص. ۲۶۲) معنای اولیه برکت را سینه شتر و برگرفته از «برکه» - به معنای جایگاه استقرار و ثبات آب - می‌داند و بر این نظر است که برکت را از آن رو برکت نامیده‌اند که خیر در آن ثابت است. وی سپس اضافه می‌کند که چون خیر الهی به نحوی صادر می‌شود که نامحسوس و غیرقابل شمارش است، به هر خیری که از امور نامحسوس مشاهده شود، مبارک اطلاق می‌شود. ابن‌منظور (۱۴۱۴) از جمله کسانی است که برکت را به معنای زیادی و نمو می‌داند (ابن‌منظور، ۱۴۱۴، ق، ص. ۳۸۷). فراهیدی (۱۴۰۱) نیز برکت را خیر و فزونی می‌داند که دارای نمو و استمرار است (فراهیدی، ۱۴۰۱، ق، ص. ۳۳۶-۳۶۸). در قرآن مراد از برکت، ثبوت خیر الهی است و برکات، نعمت‌های دائمی و خیر ثابت‌اند. شاید تفسیر برکات به خیرهای فزاینده نیز که با معنای لغوی سازگارتر است، همان خیر ثابت را افاده کند؛ چون هر خیری با رشد و فزونی‌اش، ثبوت و دوام خود را نیز حفظ می‌کند (طبرسی، ۱۴۰۶، ق، ص. ۶۹۷). از نظر

طباطبایی (۱۴۱۷) برکت خیر نافع و امری نامحسوس، اعم از مادی و معنوی است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ق، ص. ۲۸۰-۲۸۲). از یک سو، از آنجا که خیرات الهی به‌طور نامحسوس از مقام ربوبی صادر می‌شود و مقدار آن قابل شمارش نیست، به هر چیزی که دارای زیادت نامحسوسی است، بابرکت گفته می‌شود. از سوی دیگر، از آنجا که برکت در هر چیزی به حسب هدفی که دارد و متناسب با ظرفیت و کارکرد آن جاری است، امری نسبی محسوب می‌شود. به‌عنوان مثال، برکت در نسل به فراوانی فرزندان است و برکت در وقت یعنی گسترده‌گی کارهای فرد در زمانی خاص، بیش از کار کسانی مانند او در همان مقدار از زمان. به همین ترتیب، غذای متبرک نسبت به گرسنه، سیرکننده و نسبت به بیمار، شفابخش و نسبت به فرد خواهان بندگی، پدیدآورنده نوری است که او را به عبادت خداوند قادر می‌سازد. وانگهی، از آنجا که هدف غایی دین، نیل به کمال معنوی است، برکت در همه گونه‌های آن، پدید آمدن خیر معنوی مانند قرب به پروردگار یا خیر مادی منتهی به خیر معنوی مانند بقای نسل برای خدمت به دین است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ق، ص. ۳۹۰).

در قرآن کریم، واژه برکت به‌صورت مفرد به کار نرفته است و تنها به‌صورت جمع در ۳ آیه دیده می‌شود. واژه‌های هم‌خانواده برکت ۳۲ بار در قرآن کریم به کار رفته‌اند: «مبارک» ۱۲ مرتبه، «تبارک» ۹ مرتبه، «بارکنا» ۶ مرتبه، «برکات» ۳ مرتبه، «بارک» و «بورک» هر کدام ۱ مرتبه. وصف مبارک در این کتاب آسمانی برای برخی مکان‌ها (زمین، مکه، شام، فلسطین و وادی طور)، برخی پدیده‌ها (کعبه، قرآن، باران، درخت زیتون و تحیت) و بعضی افراد (مانند نوح، موسی و عیسی علیهم‌السلام، خاندان ابراهیم نبی علیه‌السلام، حضرت محمد صلی الله علیه و آله و نیکوکاران) و زمان شب قدر استعمال شده است (محمدزاده، گوهری و جانی‌پور، ۱۳۸۸، ص. ۴۷-۵۸). در روایات اسلامی، دست‌مایه‌های برکت عبارت‌اند از برخی افراد (انبیای الهی، اهل بیت علیهم‌السلام، مؤمنان، کودکان و سال‌خوردگان)، برخی اماکن (کعبه، شام، بیت‌المقدس، کربلا و قم)، برخی ایام (عید قربان)، برخی آشامیدنی‌ها (آب فرات)، برخی خوردنی‌ها (زیتون، نان، خرما، نمک، غذای سرد)، برخی حیوانات (گوسفند) و برخی مشاغل (تجارت). همچنین، می‌توان از

جمله عوامل برکت‌زا در روایات اسلامی به این مصادیق اشاره کرد: ولایت علی علیه‌السلام، قرائت قرآن، بسم‌الله گفتن، عیادت بیمار، امر به معروف و نهی از منکر، نماز، سحرخیزی، دعای سحر، شکرگزاری، مدارا، عدالت‌ورزی، طاعت و جلب رضایت الهی، صلۀ رحم، رسیدگی به سال‌خوردگان، خلق نیکو و نیز یاد و سپاس پروردگار هنگام خوردن غذا. همچنین، برخی از موانع برکت در این روایات عبارت‌اند از سبک شمردن نماز، نیت فاسد، خیانت، شراب‌خواری، زنا، دزدی و بدزبانی (فرزندوحی و زاهری‌ها)، ۱۳۹۶، ص. ۱۲۴-۱۳۶؛ اکبری و حاج‌شیخ‌علی‌زهرایی، ۱۳۹۶، ص. ۳۱-۳۴.

در یک دسته‌بندی، پژوهش‌های درباره برکت به چهار دسته تقسیم‌بندی می‌شوند که در ادامه با ذکر نمونه‌هایی به آنها اشاره می‌شود:

الف) مطالعات معناشناختی: محمدزاده، گوهری و جانی‌پور (۱۳۸۸) از مجموع کلمات واژه‌شناسان، چهار معنی برای برکت دریافت نمودند: ثبات خیر الهی در اشیاء، نمو و زیادی، سعادت و برتری؛ ایشان معنای ثبوت خیر یا نمو و زیادی را مناسبت‌تر دانستند، زیرا از ثبات و نمو، دوام و استمرار نیز استفاده می‌شود و عرف هم چیزی را دارای برکت می‌داند که از آن استفاده فراوان یا مداوم شود؛ هر چند که صفا (۱۳۹۶) در پژوهشی نتیجه گرفت که معنای یادشده تأمل‌برانگیز و محل نقد است.

ب) مطالعات تطبیقی: اصغری (۱۳۹۹) در پژوهشی به تنویر ابعاد و زوایای برکت در ادیان ابراهیمی با شیوه تحلیلی و تطبیقی اقدام نمود و دریافت که برکت یکی از مفاهیم مشترک در کتب مقدس و الهیات سه دین ابراهیمی است. علی‌زینل (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی تطبیقی با مقایسه برکت در قرآن و عهدین، دریافت که مفهوم برکت در آنها دارای جان‌مایه مشابهی است.

ج) مطالعات اقتصادی و کسب‌وکار: میرمعزی (۱۳۹۴) موضوع اقتصاد برکت را کشف علل و موانع رشد پایدار نعمت‌های مادی لازم در زندگی برای سعادت جامعه انسانی برشمرد و اذعان نمود که به نعمت فراوان و پایدار برکت گفته می‌شود. نجفی (۱۳۹۳) در نتیجه پژوهش خود، مفهوم برکت را معادل ازدیاد کمی و کیفی در رزق دانست و چنین دریافت که برکت می‌تواند باعث پیشرفت فنی و در نتیجه ارتقای نرخ رشد اقتصادی شود. انوار و سوریانی^۳ (۲۰۲۱) نیز در پژوهشی دریافتند که برکت همزمان هم دارایی‌ها

را می‌افزاید و هم باعث بهبود سود خالص برای افزایش تعداد دارایی‌ها می‌شود و در عین حال پایداری رشد دارایی‌ها را از طریق ایجاد سود سالم تضمین می‌کند. همچنین، میسانام^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تجربی نقش برکت در نظریه اسلامی انتخاب مصرف‌کننده پرداخت و مدعی شد که اگر فعالیتی نتواند برکت ایجاد کند و صرفاً فواید جسمی و روانی داشته باشد، با ارزش‌های اسلامی در تضاد است؛ زیرا فعالیت‌های صرفاً لذت‌جویانه به ناامیدی در دنیا و اندوه در آخرت منتهی می‌شوند.

د) مطالعات مدیریتی: سهراب، غلامرضایی و بحرینی (۱۳۹۹) در پژوهشی دریافتند که باور به اسباب و موانع برکت در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد. افروز (۱۳۹۶) نیز ضمن انجام پژوهشی دریافت که اساسی‌ترین مفهوم در فرهنگ سازمانی برکت‌محور، بینش و نگرش توحیدی است. در لایه دوم این فرهنگ، عقلانیت برکت‌محور شکل می‌گیرد که به حاکمیت تفکر خردمحور، شکل‌گیری ارزش‌ها، باورها، بینش و تفکر برکت‌ساز به کار و روابط کاری منجر می‌شود. در بیرونی‌ترین لایه نیز دغدغه‌مندی، اعمال معنوی برکت‌ساز، رفتارهای منجر به عدالت و دستیابی به احسن‌العمل شکل می‌گیرد.

۲. روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش از قوم‌نگاری معناشناختی استفاده شده است. خاستگاه قوم‌نگاری معناشناختی، انسان‌شناسی شناختی است که در آن یک موقعیت اجتماعی، مانند یک سازمان، مورد مطالعه قرار می‌گیرد تا مشخص شود انسان چگونه در آن موقعیت، پدیده‌های اجتماعی را مقوله‌بندی می‌کند. البته، در قوم‌نگاری معناشناختی، زمینه فرهنگی به جای موقعیت اجتماعی مورد مطالعه می‌نشیند؛ با این توضیح که موقعیت اجتماعی ناظر به مکان، رویدادها، اشیاء و افراد و زمینه فرهنگی ناظر به شناخت کنشگران در موقعیت‌های اجتماعی است (اسپردلی و مک‌کوردی،^۵ ۱۳۸۶، ص. ۵۶). بر اساس قوم‌نگاری معناشناختی، بهترین راه برای کشف نظام مقوله‌بندی این است که ببینیم خود افراد راجع به رفتارهایشان چگونه فکر می‌کنند و آنها را چگونه مقوله‌بندی می‌کنند؛ لذا باید از راه اوصاف و واژگانی که افراد در شرح رفتارهایشان به کار می‌برند و از راه شناخت نظام باور و واژگان استعاری، نظام مقوله‌بندی افراد را کشف کرد. بنابراین، در اینجا یک رویکرد

درونی^۶ به مقوله فرهنگی وجود دارد؛ یعنی اینکه رفتار بر مبنای فهم کنشگر درک می‌شود (اسپردلی و مک‌کوردی، ۱۳۸۶، ص. ۱۰۵). این راهبرد پژوهشی، حکایت از استفاده افراد از واژه‌ها برای سازماندهی و یا مقوله‌بندی تجارب یا ادراکات‌شان دارد؛ لذا پژوهشگر خود را به درک معنای دقیق واژگانی مقید می‌داند که مصاحبه‌شوندگان به کار می‌گیرند. هدف قوم‌نگاری معناشناختی از کشف نظام مقوله‌بندی این است که ببیند مردم چگونه زندگی روزمره خود را نظم و نسق می‌بخشند (محمدی، ۱۳۹۲، ص. ۱۳۶).

داده‌های پژوهش از خلال مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته، بین ۴۵ تا ۱۲۰ دقیقه، با ۱۶ تن از کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر کرمان با روش نمونه‌گیری بیشینه تنوع^۷ (Creswell, 2002, p. 208) گردآوری شد. غرض از کاربست این روش نمونه‌گیری یابش افراد مختلف با ویژگی‌های گوناگون مندرج در جدول شماره (۱) بود. مصاحبه‌ها تا نیل به اشباع نظری ادامه داشت؛ یعنی نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها در جایی خاتمه یافت که مطالب طرح‌شده در مصاحبه‌ها برای مصاحبه‌گر تکراری و فاقد محتوای جدید تلقی می‌شدند. خاطرنشان می‌گردد که در قوم‌نگاری معناشناختی، هر فرد نماینده فرهنگ خود است و با مطالعه او، گویی یک گروه مطالعه شده است (محمدی، ۱۳۹۲، ص. ۱۳۶). پروتوکل مصاحبه از این قرار بود: «آیا به چیزی به نام برکت در کار باور دارید؟»؛ «چه دریافتی از برکت در کار و بی‌برکتی در کار دارید؟»؛ «آیا برکت در کار را خود تجربه کرده‌اید؟ نمونه‌هایی را عنوان می‌کنید؟»؛ «طبق فهم و تجربه شما، برکت در کار زائیده چیست؟».

جدول (۱): مشخصات مصاحبه‌شوندگان

سابقه کار در سازمان	۱۲ تا ۲۹ سال (متوسط ۲۰ سال)
سن	۳۸ تا ۵۳ سال (متوسط ۴۸ سال)
رده‌های سازمانی	مدیر؛ ۳ معاون؛ ۲ رئیس؛ ۳ سرپرست؛ ۶ مددکار؛ ۱ کارشناس
مدرک تحصیلی	کارشناسی: ۴ نفر؛ کارشناسی ارشد: ۱۲ نفر
جنسیت	۳ زن و ۱۳ مرد

منبع: نویسندگان

به‌منظور یابش معانی برکت در کار از روش تحلیل مضمون^۸ استفاده شد. از این روش برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی و تبدیل داده‌های متنی پراکنده و متنوع به داده‌هایی غنی و تفصیلی استفاده می‌شود (Braun & Clarke, 2006, p. 78). همچنین، برای تحلیل ابعاد تباین^۹ و مؤلفه‌های معناشناختی معانی برکت در کار، از روش تحلیل مؤلفه‌ای معنا^{۱۰} (روشی برای فروکاست معنای واژه به عناصر غایی دارای تباین آن) استفاده شد (Leech, 1974, p. 98). در تعریف، مؤلفه معناشناختی اصطلاحی است که برای یک واحد اساسی معنا استفاده می‌شود (Matthews, 2007, p. 306). به‌عنوان مثال، از نسبت‌های «مرد: زن» و «گاو نر: گاو ماده» چهار مؤلفه معنا به دست می‌آید که عبارت‌اند از (مذکر)، (مؤنث)، (انسان بالغ)، (گاو بالغ) (Lyons, 1968, p. 47). خاطرنشان می‌گردد در تحلیل مؤلفه‌ای معنا، تباینات معمولاً بر حسب (+) یا (-) ساخته و اغلب در قالب یک ماتریس ترسیم می‌شوند (Crystal, 1987, p. 107).

۳. یافته‌های پژوهش

نتیجه تحلیل مضمون به شناسایی پنج سیمای معنایی مستقل درباره سازه برکت در کار در قلمرو مکانی پژوهش منتهی گردید:

الف) اثربخشی متعالی: مراد از این معنای ادراک شده برای برکت در کار، «نیل به هدف کاری منطبق با رضای پروردگار» است. در این معنا، فرد زمانی برکت در کار را ادراک می‌کند که هدفی را که از نظر وی جلب‌کننده رضای الهی و پیش‌تر برای فعالیت کاری خود تعیین نموده است، محقق گردد. پس، از یک سو نیل به هدف در کار موردنظر است (اثربخشی) و از سوی دیگر، هدف تعیین‌شده واجد قداست و کمال است (متعالی). به‌عنوان مثال، یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش، در این معنا چنین بیان می‌نمود:

«مفهوم و معنای برکت در کار این است که اگر [کار] برای هدف خاصی انجام بشود، به آن هدف خواهد رسید. هر چه نیت و هدف خوب باشد، نتیجه خوب خواهد بود باید هدف باشد و بدون هدف کار بی‌فایده و بی‌برکت خواهد بود و هدف [شاغل] باید مقدس باشد؛ یعنی مورد رضایت خداوند باشد. خدا در این کار برکت قرار می‌دهد. اگر

رضایت [الهی] نباشد، یا کار انجام نمی‌شود و به پایان نمی‌رسد یا اگر به پایان برسد، نتیجه خوبی برای سازمان نخواهد داشت».

ب) کارایی: این معنای برکت در کار، ناظر به «انجام امور به شیوه بهتر و این [است] که در انجام امور سعی شود به کیفیت کارها توجه شود». «بهره‌برداری بیشتری از منابع و امکانات» یا «کار باکیفیت» تعابیر دیگری بودند که برای این معنای ادراک‌شده از برکت در کار استفاده می‌شدند. در همین ارتباط، یکی از مصاحبه‌شوندگان چنین اذعان می‌داشت:

«وقتی کارمندان از وسایل و امکانات سازمان طوری استفاده می‌کنند که درست و بهینه است، خداوند به سبب استفاده درست آنها از امکانات، به کارشان برکت خواهد داد».

ج) موفقیت شخصی: تعدادی از مصاحبه‌شوندگان، برکت در کار را «گشایش در زندگی شخصی» استفهام می‌نمودند؛ یعنی کار بابرکت را کار دارای پیامدهای مثبت در توسعه زندگی غیرشغلی خود می‌دانستند.

«هر یک از مراجعین به سازمان ما حکم یک منبع غنی پربرکت را دارد که ... روز به روز این برکات را در زندگی خودمان درک و احساس می‌کنیم».

«... از زمانی که این مسئولیت را قبول کرده‌ام، خیر و برکات زیادی در زندگی من وارد شده است؛ دفع خطرات زیادی را در زندگی دیده‌ام و احساس می‌کنم بابت پاداش کار من است؛ این اتفاقات در زندگی شخصی من زیاد بوده [است]؛ مثلاً نجات از یک حادثه رانندگی».

«در کار اگر انسان وظیفه‌اش را به خوبی انجام بدهد، برکت عایدش می‌شود؛ حتی اگر [آن وظیفه] کوچک [باشد]. در زندگی خودم این موضوع را به وفور درک کرده‌ام؛ کاری که اینجا بیشتر از شغل تعریف شده انجام داده‌ام، در زندگی من اثر داشته است».

«بارها اتفاق افتاده که شخصی به واحد ما مراجعه می‌کرد و می‌گفت: کرایه ندارم حتی تا خانه خودم بروم. به دلیل قوانین دست و پاگیر سعی می‌کردم مبلغ حتی ناچیز از جیب خودم بدهم تا کار آن بنده خدا راه بیفته... تا فردای آن روز چند برابر همین پول به حسابم برمی‌گشت... واقعاً خدا خودش برکت می‌دهد... از هر دستی که بدهیم از همان دست برمی‌گردد».

د) پایداری: بر اساس دریافت چنین معنایی، برکت در کار مرزهایی محدود به سازمان و ذی‌نفعان آن ندارد و گاه به سبب جوشش دستاوردهای حاصل از خدمت برکت‌زا و به تعبیر یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش، «ثمرات ماندگار و پربار»، از آن محدوده فراتر می‌رود. بنابراین، طبق معنای پایداری، برکت در کار عبارت است از «برون‌داد کاری زایا و مانا». به این مثال مورد استفاده توسط یکی از مصاحبه‌شوندگان توجه فرمایید:

«... فردی که با اخلاص کامل یک مدرسه کوچک را در یک منطقه محروم می‌سازد، خداوند طوری به عمل این فرد برکت می‌دهد که از این مدرسه کوچک دانشمندان و اندیشمندان بزرگ برای جامعه تربیت شوند».

ه) تعالی: بر پایه این معنا از برکت در کار، کار و به‌طور مشخص کار در کمیته امداد امام خمینی - که اساس آن برای خدمت به محرومان استوار گردیده است - نوعی محمل برای معامله با خدا و برکت، «سود معنوی حاصل از داد و ستد با پروردگار در مسیر قرب الهی» محسوب می‌شود. به این نمونه از مصاحبه یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش در این ارتباط توجه فرمایید:

«برای خدا مهم این است که انسان به درجه قرب الهی برسد؛ هدف خلقت بندگی است. این برکت خداوند ابزاری است برای رسیدن انسان به این درجه... برکت یعنی سود معامله با خدا... بالاترین مرحله برکت آن است که انسان بتواند کار خدایی بکند و در مسیر خدایی شدن گام بردارد».

بر اساس نتایج تحلیل مؤلفه‌ای معنا، دو بعد اکتشاف‌شده تباین عبارت بودند از «پی-آمد» و «ره‌کنش». این ابعاد شامل مؤلفه‌هایی معناشناختی می‌شدند که هر یک از معانی برکت در کار را از یکدیگر متمایز می‌ساختند:

الف) پی‌آمد: این بعد تباین نشان‌دهنده نسبت معنای ادراک‌شده برای برکت در کار با برون‌دادهای کاری حاصل و شامل پنج ویژگی وصفی یا مؤلفه معناشناختی زیر است: [+ فردی مادی]: بر اساس این مؤلفه، برکت در کار به کسب منافع مادی برای شاغل منتهی می‌شود. در این راستا، برخی از مصاحبه‌شوندگان با اشاره به افرادی که عملکرد کاری‌شان موجب برکت می‌شود، تصریح می‌نمودند که «خداوند به این افراد وعده داده

که دنیای‌شان را برای‌شان آباد کند». در مقابل، در ارتباط با کار بی‌برکت ادعا می‌شد که «نه تنها نتیجه خوبی در زندگی ندارد، بلکه برعکس، هر روز بدبختی‌های بیشتری نصیب فرد می‌شود».

[+ فردی معنوی]: طبق این مؤلفه، کار زمانی دارای برکت است که هدف غایی آن - که چیزی جز به ارمغان آوردن تعالی و کمال برای شاغل آن نیست - محقق گردد. از جمله، تأکید بر اینکه «هدف [شاغل] باید مقدس باشد؛ یعنی مورد رضایت خداوند باشد»، بر همین ویژگی وصفی برکت در کار از نظر برخی مشارکت‌کنندگان دلالت دارد. از این رو، بعضی از مصاحبه‌شوندگان به تجلی «نتیجه کار در آخرت» اذعان داشتند. در این میان، بعضی نیز این مؤلفه معناساختی را به‌صراحت مورد اشاره قرار می‌دادند و از آن یاد می‌کردند. به شاهد مثال زیر توجه کنید:

«... اعتقاد دارم هر وقت دست کسی را گرفتی، برکت به‌وفور پیدا می‌شود... برخی برکت را فقط از جنبه مادی می‌بینند. برکت معنوی هم هست و همیشه مالی نیست».

[+ سازمانی مادی]: طبق این ویژگی وصفی، رهاورد برکت در کار، تقرب‌بخشی سازمان به دستاوردهایی معین است. این یعنی انتقال سطح تحلیل از فرد به سازمان. در وصف کار بابرکت، گاه ضمن مصاحبه‌ها تعبیری از این دست بیان می‌شد که «قطعاً برکات الهی به سازمان کمیته امداد سرازیر خواهد شد». در مقابل، در وصف کار بی‌برکت گفته می‌شد: «اگر به پایان برسد، نتیجه خوبی برای سازمان نخواهد داشت». اینها شواهدی دال بر این مؤلفه معناساختی تلقی می‌شدند.

[+ فراسازمانی مادی]: مطابق این مؤلفه، برکت در کار چنان موجی ایجاد می‌کند که دامنه تجلی آن تا خارج از مرزهای سازمان کشیده می‌شود و افراد زیادی از منافع آن سود می‌برند و بهره‌مند می‌شوند. به‌عنوان مثال، در ضمن گفتار یکی از اعضای سازمان، در ارتباط با وام خوداشتغالی که برای یکی از مددجویان کمیته تدارک دیده بود، چنین بیان شد:

«اینها به برکتی برمی‌گردد که در آن وام اشتغال‌زایی اندکی که دادیم [نهفته] بوده که توانسته این‌گونه زندگی یک مددجو را متحول کند تا علاوه بر رسیدن سطح زندگی خودش به سطح قابل قبول، برای افراد دیگر هم اشتغال‌زایی کند».

ب) ره‌کنش: این بعد تباین نشان‌دهنده آن است که از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش، برکت در کار از رهگذر اختیار چه کنش معینی توسط عضو سازمان حاصل می‌شود. ویژگی‌های وصفی (مؤلفه‌های معناشناختی) این بعد به شرح زیر هستند:

[+ تفویض]: بر اساس این ویژگی وصفی، برکت در کار محصول واگذاشتن کار به خداوند و دخیل ندانستن خود در کار است. مثلاً یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره چنین بیان می‌داشت:

«عامل اصلی که در برکت در کار مؤثر است این است که همه چیز را به خداوند واگذار کنیم، زیرا خداوند می‌فرماید: همه کارها را واگذار کنید؛ و خداوند هنگامی که کارها به او واگذار شوند، کار را به‌خوبی پیش می‌برد. لذا خودش در قرآن می‌فرماید: افوض امری الی الله ان الله بصیر بالعباد ... یعنی این را از خود ندانیم؛ بلکه به‌واسطه واگذاری به خدا است که برکت در این عمل حاصل می‌شود ... عواملی که باعث می‌شود که برکت کم شود، این است که انسان خودش را دخیل در کار ببیند؛ یعنی بگوید که من این کار را انجام داده‌ام و او را به خود نسبت دهد؛ در این صورت برکت نخواهد داشت».

[+ احسن‌العمل]: طبق این مؤلفه، برکت در کار زمانی حاصل خواهد شد که فرد هر چه در توش و توان دارد، «صادقانه و از سر مسئولیت‌پذیری» در کار خود به نمایش بگذارد و از هیچ تلاشی برای «خدمت به ارباب‌رجوع» کوتاهی نرزد. «انجام وظیفه قانونی به‌خوبی» تعبیر ساده‌ای بود که یکی از مشارکت‌کنندگان پژوهش در این ارتباط استفاده می‌کرد. در این ارتباط، یکی از اعضای سازمان مورد مطالعه در نگاهی جمعی بر این نظر بود که «کارمندان سازمان کم‌ته امداد که به برکت اعتقاد دارند، خودشان را نسبت به دیگران مسئول و خدمت به آنها را ارزش می‌دانند». بر همین سیاق و به‌عنوان نمونه، دو تن از مصاحبه‌شوندگان در ارتباط با روی دیگر سکه برکت در کار (بی‌برکتی کار) چنین اذعان می‌نمودند:

«یکی از مواقعی که برکت از کار می‌رود، به علت این است که در کار سیاه‌کاری انجام بدهیم؛ مثلاً یک حامی پیدا بشود و ۲۰۰ تومان به شما بدهد و بگوید این پول را بده به فلانی؛ شما ۱۰۰ تومان از این پول را به آن شخص و ۱۰۰ تومن بقیه را به یکی دیگر

بدهی؛ در حالی که نیت آن شخص این بوده که این مبلغ به دست یک شخص خاص برسد. این اخلال در برکت می‌شود».

«اگر کسی خودش را جای طرف مقابلش بگذارد، مسأله بهتر و کامل‌تر حل می‌شود. وقتی که من درک نکنم که طرف چه مشکلی دارد و مشکلش هم توسط من می‌تواند حل بشود و وقتی من می‌توانم با هماهنگی با مسئول بالادستی خودم - که اطلاعی از مشکل طرف ندارد، ولی می‌تواند مشکل آنها را حل کند - [صحبت و مشکل را حل کنم]، اگر من این کارها را انجام ندهم و احساس مسئولیت نکنم، قطعاً مشکل طرف هم حل نمی‌شود و این باعث اختلال در برکت در کار می‌شود».

[+ کار مخلصانه]: طبق این مؤلفه، برکت در کار ماحصل اخلاص در آن است. به تعبیر یکی از مصاحبه‌شوندگان، «کاری که انسان انجام می‌دهد، باید اخلاص داشته باشد؛ ریا و خودنمایی و تظاهر باعث از بین رفتن برکت در کار می‌شود». بنابراین، «اگر هدف خدا باشد در کار، برکت سرازیر می‌شود». در همین ارتباط یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان پژوهش چنین اذعان می‌نمود:

«کسی که معتقد به لا حولَ و لا قُوَّةَ إلا بالله در همه حال باشد، کارش را فقط برای خداوند انجام می‌دهد و کاری که برای خداوند انجام بگیرد، خداوند ثمره آن را با افزایش برکت برمی‌گرداند... برای با برکت بودن، افراد باید در راستای توحید فعالیت کنند و اعمال و افعال‌شان را از خداوند بدانند؛ ولی اگر کسی خودش را همه‌کاره دانست و تصور کرد با فکر و مدیریت خودش می‌تواند امور را مدیریت کند و خودش را متصل به پروردگار ندانست، از محدوده توحید خارج می‌شود و در اینجا حکمت الهی باعث می‌شود که چنین نگرشی شکست بخورد».

به دو نمونه دیگر در این ارتباط توجه فرمایید:

«اگر شخصی کار نیکی برای خدا انجام دهد، اعتقاد این است که خداوند انجام امور خیر بی‌منت پاداش آن کار نیکش را خواهد داد. به قول سعدی تو نیکی می‌کن و در دجله انداز / که ایزد در بیابانت دهد باز».

«اگر در کار خودمان خدا را در نظر داشته باشیم و هر کاری را که انجام می‌دهیم برای خدا باشد، آن کار پربرکت است».

[+ کار خودباورانه خردبنیاد]: طبق این مؤلفه، «وقتی باور و اعتقاد قلبی به [شعار] ما می‌توانیم، با خردگرایی و تفکر دانش‌بنیان ترکیب می‌شوند، از تجربه‌ها درس گرفته می‌شود و کارها با تأنی و تفکر قبلی انجام می‌شوند»، برکت در کار ظهور می‌یابد. به قول یکی از مصاحبه‌شوندگان در تعلیل چرایی ظهور برکت در کار خودباورانه، «افراد امیدوار تلاش بیشتری می‌کنند».

[+ کار مفید]: بر مبنای این مؤلفه معناشناختی، برکت در کار خداپسندانه (سودمند و مفید به حال ارباب‌رجوع) نهفته است. از این رو، متأثر از ویژگی‌های جوهری پیچیده در بافتار شغلی قلمرو مکانی پژوهش، نفس کار در کمیته امداد امام خمینی در خدمت به محرومان جامعه، برکت‌آفرین است؛ لذا کار کردن به مقدار بایسته و انجام وظیفه در مشاغل این سازمان، با خود برکت به همراه دارد. از باب نمونه به گوشه‌ای از مصاحبه یکی از شرکت‌کنندگان در پژوهش عنایت فرمایید:

«[در این سازمان] کسی که به برکت اعتقاد دارد، فقط در حد ضرورت کار می‌کند و بقیه وقتش را به سایر اموری که خداوند دستور داده می‌پردازد... کمیته امداد به واسطه کارهایی که برای نیازمندان انجام می‌دهد، یکی از درگاه‌های مهم نزول برکات است. ما اینجا با انواع و اقسام آدم‌هایی سروکار داریم که برای اساسی‌ترین نیازهای خودشان محتاج‌اند و کمک کردن به هر کدام از این آدم‌ها می‌تواند باعث نزول برکت بشود... مبنای ما این است که کار مفید کاری است که بیشترین انطباق را با فرمان خداوند داشته باشد؛ کار بزرگ کاری است که خریدار آن خدا باشد و کاری را انجام بدهیم که ارزشش نزد خداوند بیشتر است».

با مراجعه به مصاحبه‌های انجام‌شده، از مطابقت مؤلفه‌های معناشناختی با معانی برون-آوری‌شده از برکت در کار، جدول شماره (۲) حاصل شد. به این ترتیب، مجموعه مؤلفه-های معناشناختی معانی برکت در کار نزد کارکنان قلمرو مکانی پژوهش به شرح زیر بود:

الف) اثربخشی متعالی: [+ فردی معنوی] [+ سازمانی مادی] [+ تفویض]

ب) کارایی: [+ سازمانی مادی] [+ کار خودباورانه خردبنیاد]

ج) موفقیت شخصی: [+ فردی مادی] [+ احسن‌العمل] [+ کار مخلصانه]

(د) پایداری: [+ سازمانی مادی] [+ فراسازمانی مادی] [+ کار مخلصانه]

(ه) تعالی: [+ فردی معنوی] [+ کار مفید]

جدول (۲): تطابق مؤلفه‌های معناشناختی با معانی برکت در کار

ابعاد تباین		پی‌آمد		ره‌کنش	
معانی برکت در کار	مؤلفه‌های معناشناختی	[+ فردی مادی]	[+ فردی معنوی]	[+ سازمانی مادی]	[+ فراسازمانی مادی]
	اثر بخشی متعالی		*	*	*
	کارایی			*	
	موفقیت شخصی		*		*
	پایداری			*	*
	تعالی		*		*
		[+ کار مفید]	[+ کار خودباورانه خردمند]	[+ کار مخلصانه]	[+ احسن‌العمل]
			*		
				*	
					*
		*			

منبع: یافته‌های پژوهش

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف کاوش فهم کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهر کرمان از سازه فرهنگی برکت در کار از طریق قوم‌نگاری معناشناختی انجام شد. در راستای این هدف، طبق یافته‌های پژوهش، پنج معنا برای برکت در کار استخراج شد که در ادامه شرح می‌گردند:

الف) اثر بخشی متعالی: بر اساس این معنا، منظور از برکت در کار دستیابی به هدف کاری سازوار با رضای خداوند است. به عبارت دیگر، کسانی که چنین معنایی را برای برکت در کار متصور هستند، دو لایه هدف را برای کار در سازمان در نظر دارند؛ یکی

ظاهری - که عبارت است از اهداف تعریف‌شده سازمانی - و دیگری باطنی - که ناظر به جلب رضای الهی و دارای قداست و کمال است - و مادامی که هدف باطنی حاصل نشود، هدف ظاهری محقق نمی‌گردد. بنابراین، لایه ظاهری در طول لایه باطنی قرار دارد. با چنین وصفی، نسبت این معنا با برون‌دادهای کاری حاصل یا به تعبیری، پی‌آمد آن، به مؤلفه‌های معناشناختی سازمانی مادی و فردی معنوی بازگشت دارد؛ چرا که در اولی سازمان به اهداف تعریف‌شده پیشینی خود نائل می‌آید و در دومی هدف غایی کار (نیل به تعالی و کمال با جلب رضای پروردگار) حاصل می‌شود. همچنین، در این معنای برکت در کار، از حیث بعد تباین ره‌کنش، برکت در کار از رهگذر تفویض (واگذاری کار به خداوند و دخیل ندانستن خود در کار) توسط عضو سازمان حاصل می‌شود. چنین معنایی از برکت در کار، به نگاه بعضی اندیشه‌وران غیرمسلمان - که برکت در کسب و کار پیامبران علیهم‌السلام را نشئت‌یافته از پیروی از دستورات الهی می‌دانند (مانند Ramos, 2013, p. 203) قرابت دارد.

ب) کارایی: این معنا به کار باکیفیت و با بهترین شیوه یا به تعبیری باکیفیت‌ترین کار اشاره دارد. لذا از نظر بعد تباین پی‌آمد، دارای مؤلفه معناشناختی سازمانی مادی است؛ یعنی برای سازمان دستاوردی معین - که همانا کیفیت مناسب خدمات ارائه‌شده به ارباب - رجوع است - به همراه خواهد داشت. مجرای تحقق این پی‌آمد، کار خودباورانه خردبنیاد است؛ یعنی کار مبتنی بر تجربه، دانش و تفکر پیش از عمل توأم با اعتماد به نفس و امید به انجام مطلوب کار. این معنا از برکت در کار، در سطح تحلیل سازمانی، در مطالعه افروز (۱۳۹۶) معادل لایه دوم فرهنگ مبتنی بر عقلانیت برکت‌محور است که باعث حاکمیت تفکر خردگرا در سازمان می‌شود.

ج) موفقیت شخصی: مراد از این معنا، رخداد گشایش‌هایی در زندگی شخصی (غیرشغلی) فرد شاغل است؛ از دفع حوادث جانی گرفته تا اکتسابات مالی. چنین معنایی بر پایه یک مؤلفه معناشناختی از بعد تباین پی‌آمد و دو بعد تباین ره‌کنش استوار است؛ پی‌آمد برکت در کار با چنین استفهامی، فردی مادی است و ره‌کنش‌های آن عبارت‌اند از احسن‌العمل و کار مخلصانه؛ یعنی زندگی شخصی عضو سازمان با ارائه کار بهینه صادقانه،

مسئولیت‌پذیرانه و در عین حال عاری از ریا، خودنمایی و خویش‌کامی در خدمت به ارباب‌رجوع، از حیث مادی نمو می‌یابد و یا تا حدی از آسیب‌های مادی مصون می‌گردد. جزئی از این معنای برکت در کار، از این حیث که ناظر به نمو داشته‌های شخصی است، در تطابق با معنای برکت نزد ابن‌منظور (۱۴۱۴) به‌عنوان یک واژه‌شناس است. (ابن‌منظور، ۱۴۱۴، ق، ص. ۳۸۷) اگر این مدعای طبرسی (۱۴۰۶) را مبنی بر حفظ ثبوت و دوام هر خیری با رشد و فزونی بپذیریم، در این معنا، از رهگذر دوام ره‌کنش‌های احسن‌العمل و کار مخلصانه، برکت در کار در محدوده‌ی پی‌آمدهایش استمرار خواهد داشت. (مدعای طبرسی، ۱۴۰۶، ق، ص. ۶۹۷) افزون بر این، خاطرنشان می‌گردد که به‌طور کلی، چنین معنایی از برکت در کار در تنافی با نظر میسانام (۲۰۰۹) است؛ چه اینکه به‌زعم وی برکت ارزشی اسلامی است و رویدادهایی که صرفاً فواید جسمی و روانی به همراه دارند، در تضاد با آن هستند. (میسانام، ۲۰۰۹، ص. ۱۰۹-۱۱۱) این در حالی است که در مقابل، نجفی (۱۳۹۳) برکت را برابر نهاد ازدیاد کمی و کیفی در رزق مادی می‌داند.

د) پایداری: طبق این معنا، برکت در کار فرامرزی است و محدوده‌ی سازمان و ذی‌نفعان جاری آن را درمی‌نوردد و برون‌دادهای کاری زایا و مانایی برای سازمان و فراتر از آن به ارمغان می‌آورد. بنابراین، هم برای سازمان و هم خارج از مرزهای سازمان دستاوردهایی مادی به دنبال خواهد داشت؛ لذا دو مؤلفه‌ی معناشناختی ناظر به بعد تباین پی‌آمد برای این معنا عبارت‌اند از سازمانی مادی و فراسازمانی مادی. بر اساس ویژگی وصفی کار مخلصانه، به‌عنوان بعد تباین ره‌کنش، معنای پایداری برای برکت در کار ره‌آورد کاری است که موحدانه و خالی از غل و غش در پیش‌گاه پروردگار است. چنین معنایی از برکت در کار با آنچه فراهیدی (۱۴۰۱) از برکت بیان می‌دارد، هماهنگی زیادی دارد؛ چه اینکه به‌زعم ایشان، برکت ناظر به خیر و فزونی دارای نمو و استمرار است. (فراهیدی، ۱۴۰۱، ق، ص. ۳۳۶-۳۳۸) در همین راستا، میرمعزی (۱۳۹۴) نیز در تشریح اقتصاد برکت، برکت را نعمت فراوان و پایدار معرفی نمود و انوار و سوریانی (۲۰۲۱) هم تجلی آن را در بانکداری، در قالب افزایش دارایی‌ها و پایداری رشد دارایی‌ها از طریق ایجاد سود سالم نشان دادند.

ه) تعالی: با این نگاه که مطلق کار و به‌طور مشخص کار کردن در کمیته امداد امام خمینی در خدمت به محرومان جامعه، ابزاری برای داد و ستد با خدای تعالی است، پی‌آمد فردی معنوی برکت در کار، مبتنی بر این معنا، سود معنوی حاصل از چنین معامله - ای با پروردگار در مسیر قرب الهی است. ره‌کنش تعالی، کار مفید است؛ یعنی از آنجایی که خدمت به محرومان سودمند و مفید به حال ارباب‌رجوع و به تعبیری مورد پسند خداوند است، کار در چنین سازمانی به قدر انجام تکلیف، آن معامله معنوی را بین شاغل و پروردگار برقرار و استوار می‌سازد. شایان ذکر است که پیش‌تر مطابق نتایج برخی از مطالعات معلوم شده بود که معنویت و خدمت به دیگران در شمار ارکان کارراهه درونی نزد بعضی کارکنان می‌گنجد (سیدنقوی و عرب‌کلمری، ۱۳۹۰، ص. ۳۳). ضمن اینکه مطابق آموزه‌های اسلامی، کار سالم در زمره بزرگ‌ترین عبادت‌ها و ارزش‌ها به حساب می‌آید و لذا در پرتو چنین نگرشی، چنان‌چه کار با انگیزه صحیح و در جهت سازندگی انسان انجام شود، مقدس و مبارک است (سهراب، غلامرضایی و بحرینی، ۱۳۹۹، ص. ۹۹).

این تکرر در معانی ادراک‌شده برای برکت در کار، از یک سو مؤیدی بر این یافته پژوهش علیزاده، حجازی‌زاده و کاشف‌آذر (۱۳۹۷) است که دریافتند برکت طیفی از مفاهیم عینی از مادی تا معنوی را دربرمی‌گیرد و از سوی دیگر، چه‌بسا مؤیدی نیز بر این ادعای طباطبایی (۱۴۱۷، ق، ص. ۳۹۰) مبنی بر نسبی بودن برکت باشد. با عنایت به اینکه به زعم برخی صاحبان نظر، مراد از برکت در معنای اسلامی آن، ثبوت خیر فراوان در چیزی است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ق، ص. ۲۶۲) - به رغم نقدی که عده‌ای بر آن دارند (مانند صفا، ۱۳۹۶، ص. ۱۱) - ثبوت خیر فراوان در کار (برکت در کار)، مطابق تکرر ادراکی اعضای سازمان مورد مطالعه، به‌ترتیب در کار هم‌ساز با رضای الهی در معنای اثربخشی متعالی، باکیفیت‌ترین کار در معنای کارایی، کار بهینه صادقانه، مسئولیت‌پذیرانه و خودباورانه در معنای موفقیت شخصی، کار موحدانه و مخلصانه نزد پروردگار در معنای پایداری، و دست آخر کار مفید در معنای تعالی رقم می‌خورد. همچنین، همه معانی برکت از کار، از تحقق هدف سازمان در اثربخشی متعالی گرفته تا ارائه باکیفیت‌ترین کار در

کارایی، کار وظیفه‌شناسانه در موفقیت شخصی، کار دارای آثار سودمند بادوام در پایداری و کار مفید در تعالی، همگی «داشتن نفع عمومی» را در دل خود نهفته دارند و لذا از این جهت با معنای برکت در قرآن کریم، آن‌سان که بعضی پژوهشگران بیان داشته‌اند (مانند محمدزاده، گوهری و جانی‌پور، ۱۳۸۸، ص. ۴۱)، هم‌افق هستند.

یادآور می‌شود، ادعایی که برکت را ضرورتی برای نیل به سعادت ابدی می‌داند (Demirel & Babu Sahib, 2015, p. 262)، به‌طور مشخص در یافته‌های پژوهش حاضر، در دو معنای اثربخشی متعالی و تعالی ظاهر گردید و در دیگر معانی ادراک‌شده برای برکت در کار، جلوه آشکاری نداشت. ضمن اینکه دو معنای اثربخشی متعالی و تعالی با این نظر طباطبایی (۱۴۱۷) هم‌نوا هستند که برکت پدید آمدن خیر معنوی مانند قرب به پروردگار یا خیر مادی منتهی به خیر معنوی مانند بقای نسل برای خدمت به دین است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ق، ص. ۳۹۰). خاطرنشان می‌گردد، اگرچه محمدزاده، گوهری و جانی‌پور (۱۳۸۸) مدعی‌اند که از نظر عرف چیزی دارای برکت است که از آن استفاده فراوان یا مداوم شود، به‌نظر می‌رسد دست‌کم سه رقیب معنایی دیگر برای پایداری (اثربخشی متعالی، کارایی و تعالی) چنین ادعایی را در محدوده یافته‌های پژوهش حاضر به چالش می‌کشند.

۵. پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش و با نظرداشت محدوده و محدودیت‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر برای مدیران و دست‌اندرکاران اجرایی کمیته امداد امام خمینی کرمان و سازمان‌های دارای اقتضائات مشابه با آن به شرح زیر ارائه می‌شوند. شایان ذکر است، پیش‌نیاز عملی نمودن این پیشنهادها، پایش و پیمایش کارکنان از نظر استفهام و ادراک ایشان از معنای برکت در کار است:

الف) آن دسته از اعضای سازمان که برکت در کار را از رهگذر تفویض و واگذار کردن کار به خداوند طلب می‌کنند، متأثر از جبرگرایی، ممکن است خلل و فرج کار خود را به پای تقدیر الهی بنویسند و این برای سازمان آسیب‌زا است. باید علاوه بر آنکه وظایف

ایشان کاملاً شفاف، روشن و دست‌یافتنی تدوین و تنظیم می‌گردد، ضمن انجام مربی‌گری، بر نحوه عملکرد آنها حین انجام وظایف، نظارت دقیقی صورت پذیرد.

ب) کارکنانی که برکت در کار را به معنای کارایی می‌دانند، گرچه به فرآیند انجام کار و ارائه باکیفیت‌ترین کار مبتنی بر خردورزی و خودباوری اهتمام می‌ورزند، نباید از اهداف سازمانی فاصله بگیرند. از این‌رو، لازم است اهداف عملیاتی واحد کاری آنها برای ایشان به‌دقت و متناوب تشریح گردد و از آنها خواسته شود تا وظایف کاری خود را منحصرأ در آن چارچوب انجام دهند. روشن است که مربی‌گری و نظارت بر حسن عملکرد ایشان در این مسیر ضروری است. ضمن اینکه شایسته است آنها دائم در معرض آموزش‌های مورد نیاز شغلی قرار گیرند تا از ظرفیت ایشان برای انجام کارهای مبتکرانه و خلاقانه بیشتر استفاده شود. یادآور می‌شود، حضور این افراد در تیم‌های کاری برای هم‌تکاملی با دیگر اعضای تیم خالی از لطف نیست.

ج) افرادی که برکت در کار را به معنای موفقیت شخصی آن می‌دانند، احتمالاً تا حد زیادی با محرک‌های بیرونی انگیزه‌مند می‌شوند. از این‌رو، استفاده از این قبیل محرک‌ها مانند پاداش ملصق به عملکرد شغلی برای برانگیختگی افزون ایشان توصیه می‌شود.

د) آن دسته از کارکنان سازمان که برکت در کار را به معنای پایداری می‌دانند، افق دید وسیعی دارند و استفاده از آنها برای مشورت و مشارکت در تصمیم‌های بلندمدت و راهبردی به مدیریت ارشد سازمان توصیه می‌گردد.

ه) افرادی که برکت در کار را به مثابه تعالی می‌دانند، نفس کار برای خدمت به دیگران و به‌طور مشخص کار در کمیته امداد امام خمینی را مبارک و موجب معامله‌ای سودبخش با خدای تبارک می‌دانند. از آنجا که این افراد کار در محدوده موظف را بسنده می‌دانند، لازم است بر دامنه شرح وظایف آنها افزوده شود تا در عین استفاده بیشتر از ظرفیت باورمندانه آنها برای خدمت به ارباب‌رجوع، از مخاطره پرهیز محتمل ایشان از رفتارهای شهروندی سازمانی دوری جست.

برای انجام پژوهش‌های آتی، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌گردند:

الف) برآمده از تعالیم کتاب مقدس مسیحیان، برکت ناظر به توانایی درونی و غیرعادی برای موفقیت به‌رغم وجود نیروهای بازدارنده (Ellison, 2012, p. 560)، توفیق به‌ویژه از ناحیه خداوند، گام برداشتن در مزرعه حاصل‌خیز الهی با توانایی غیرعادی برای موفقیت به‌رغم شرایط دشوار و موجد افزایش یا بهبود وضعیت شادی، بهروزی یا خوشبختی است (علیزاده، حجازی‌زاده و کاشف‌آذر، ۱۳۹۷، ص. ۱۲۲). اگرچه بعضی صاحبان نظر مدعی‌اند مفهوم برکت در قرآن و در عهدین دارای جوهره مشابهی است (علی‌زینل، ۱۴۰۱، ص. ۱)، از آنجا که بین دین و صاحب دین تفاوت است، بازآفرینی این مطالعه در بستر سازمان‌های دارای اعضای غیرمسلمان و به‌ویژه صاحبان ادیان برکت-باور، برای تکمیل یافته‌های این پژوهش مفید خواهد بود؛

ب) مفروض کسانی که پدیده سازمان را از حیث پارادایمی تفسیری فهم می‌کنند، آن است که فرهنگ برساخت دریافت‌های متکثر اشتراک‌یافته اعضای سازمان در طی زمان است؛ از این رو لازم است برای مدیریت آن، نخست دریافت‌های یادشده کشف شوند. بنابراین، مسأله پژوهش حاضر، یافته‌ها و پیشنهادهای اجرایی در این چارچوب ارائه گردید و به تبع آن راهکارهای اجرایی ارائه‌شده نیز محدود به قلمرو مکانی پژوهش و سازمان-هایی با شرایط مشابه هستند. بر این اساس، انجام پژوهش در قلمروهای مکانی دیگر، از جمله دیگر سازمان‌های بخش عمومی و نیز سازمان‌های بخش خصوصی در شهرهایی یا فرهنگ‌های متفاوت توصیه می‌شوند؛

ج) سازه‌کاوی برکت در کار با استفاده از روش‌شناسی شبکه خزانه؛

د) دریافت فهمی عمیق‌تر از پدیده برکت در کار با استفاده از دیگر گونه‌های قوم-نگاری؛

ه) بررسی تفاوت‌های ادراکی کارکنان با توجه به تفاوت‌های آنها از نظر صفات شخصیتی؛

و) تدوین سنجه‌ای برای پیمایش ادراک کارکنان از معنای برکت در کار؛

ز) تدوین سنجه‌ای مبتنی بر معنای برکت در کار، برآمده از نظر علامه طباطبایی (۱۴۱۷) برای سنجش عملکردی سازمان مبتنی بر آن و ارائه دلالت‌های اجرایی به مدیران سازمان (علامه طباطبایی، ۱۴۱۷، ق، ص. ۲۸۰-۲۸۲).

سپاس‌گزاری

نویسندگان پژوهش بر خود لازم می‌دانند تا از مدیریت و کارکنان کمیته امداد امام خمینی کرمان به سبب همکاری شایسته خود در انجام این پژوهش کمال تشکر را بنمایند.

یادداشت‌ها

1. Blessing
2. Ethnosemantics
3. Anwar & Suryani
4. Misanam
5. Emic
6. Spradley & McCurdy
7. Maximal Variation Sampling
8. Thematic Analysis
9. Contrast
10. Componential Analysis of Meaning

کتابنامه

- ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق). *لسان‌العرب*. بیروت: دارالصادر.
- اسپردلی، جیمز پی و مک‌کوردی، دیوید (۱۳۸۶). *پژوهش فرهنگی: مردم‌نگاری در جوامع پیچیده*. (بیوک محمدی، مترجم). تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی. (اثر اصلی، ۱۹۷۲)
- اصغری، محدثه (۱۳۹۹). *مطالعه تطبیقی مفهوم برکت در ادیان ابراهیمی*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان. ایران.
- افروز، داود (۱۳۹۶). *تصویرسازی فرهنگ سازمانی از دریچه مفهوم برکت*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران. تهران. ایران.
- اکبری راد، طیبه و حاج‌شیخ‌علی‌زهرایی، فاطمه (۱۳۹۶). *معناشناسی برکت در قرآن. نامه الهیات*. ۱۰ (۴۰). ۳۷-۱۶.
- حکیمی‌فر، خلیل (۱۴۰۰). *برکت در عهد جدید و ارتباط آن با میثاق. ادیان و عرفان*. ۵۴ (۱۰۷). ۸۹-۱۰۸.
- راغب اصفهانی، حسین بن احمد (۱۴۱۲ق). *المفردات فی غریب القرآن*. بیروت: دارالعلم.

- سهراب، حمیدرضا؛ غلامرضایی، داود و بحرینی، سیدصادق (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین اعتقاد به مفهوم برکت و بهره‌وری نیروی انسانی (نمونه پژوهش: شرکت فولاد هرمزگان). *مطالعات الگوی پیشرفت اسلامی ایرانی*. ۸ (۱۵). ۹۳-۱۱۹.
- سیدنقوی، میرعلی و عرب‌کلمری، محبوبه (۱۳۹۰). جهت‌گیری‌های درونی کارراه: مطالعه موردی صنعت بانکداری. *علوم مدیریت ایران*. ۶ (۲۴). ۲۵-۴۰.
- صفا، وحید (۱۳۹۶). معناشناسی واژه قرآنی برکت و مشتقات آن و سیر تحول آن تا عصر نزول. *مطالعات تاریخی قرآن و حدیث*. ۲۳ (۶۲). ۱۱-۳۱.
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۴۱۷ق). *المیزان فی تفسیر القرآن* (جلد ۷). قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۴۰۶ق). *مجمع‌البیان فی تفسیر القرآن* (جلد ۴). بیروت: دارالمعرفه.
- علیزاده، مهدی؛ حجازی، سیدرضا و کاشف‌آذر، رامین (۱۳۹۷). تحلیل جایگاه مفهوم برکت در کسب‌وکار. *توسعه کارآفرینی*. ۱۱ (۳۹). ۱۳۹-۱۲۱.
- علی‌زینل، نورسان (۱۴۰۱). *مفهوم برکت و راه‌های دستیابی به آن در قرآن کریم و عهدین* (بررسی تطبیقی). (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه ادیان و مذاهب. قم. ایران.
- فراهیدی، خلیل بن احمد (۱۴۱۰ق). *کتاب العین*. قم: انتشارات هجرت.
- فرزندوحی، جمال؛ زاهری، زهرا و زاهری، روح‌الله (۱۳۹۶). برکت و اسباب آن در قرآن و حدیث. *فصلنامه مطالعات قرآنی*. ۸ (۳۲). ۱۱۵-۱۴۰.
- محمدزاده، رضا؛ گوهری، عباس و جانی‌پور، محمد (۱۳۸۸). بررسی مفهومی و مصداقی برکت از دیدگاه قرآن کریم. *مطالعات قرآن و حدیث*. ۲ (۴). ۴۱-۶۸.
- محمدی، بیوک (۱۳۷۲). *مردم‌نگاری معناشناختی از الگوی فرهنگی آبرو: معانی، مصادیق و کارکردها*. *نامه انسان‌شناسی*. ۱۰ (۱۷). ۱۳۲-۱۶۲.
- میرمعزی، سیدحسین (۱۳۹۴). *درآمدی بر علم اقتصاد اسلامی (اقتصاد برکت)*. *اقتصاد اسلامی*. ۱۳ (۵۰). ۳۰-۵.
- نجفی، مهرداد (۱۳۹۳). *مفهوم‌شناسی برکت و جایگاه آن در اقتصاد اسلامی*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه امام صادق علیه‌السلام. تهران. ایران.
- Afrooz, D. (2017). *Visualizing organizational culture through the lens of the concept of Barakat*. (Master's thesis). University of Tehran, Tehran, Iran. (In Persian)

- AkbariRad, T., & Haj Shykh Ali Zahraei (2017). Semantics of "Barakah" in Qur'an. *Journal of Theology*. 10 (40). 16-37. (In Persian)
- Al-Farahidi, Kh. (1989). *Kitab al-Ain*. Qom: Hijrat Publications. (In Arabic)
- Al-Isfahani, H. (1991). *Mufradāt alfāz al-Qur'ān*. Beirut: Dar al-Elm. (In Arabic)
- Alizadeh, M., Hejazi, S. R., & Kashef Azar, R. (2018). Analysis of the status of the concept "Barakat" in business. *Journal of Entrepreneurship Development*. 11 (39). 121-139. (In Persian)
- Alizeinal, N. (2022). *The concept of blessings and ways to attain them in the Qur'an and the Bible: A comparative study*. (Master's thesis). University of Religions and Denominations. Qom, Iran. (In Persian)
- Anwar, S., & Suryani, M. (2021). *The preliminary investigation of how Barakah works*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 201, International Conference on Sustainable Innovation Track Accounting & Management Sciences. 79-85.
- Asghari, M. (2020). *A comparative study of the concept of Barakat in Abrahamic religions*. (Master's thesis). University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (In Persian)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3 (2). 77-101.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Crystal, D. (1987). *The Cambridge encyclopedia of language*. London: Cambridge University Press.
- Demirel, S., & Babu Sahib, H. (2015). *Concept of Barakah in Qur'an and Sunnah: Towards its realization in modern discourse*. FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi. 5. 261-284.
- Ellison, S. (2012). It's in the name: A synthetic inquiry of the knowledge is power program [KIPP]. *Educational Studies*. 48 (6). 550-575.
- Farzandevahy, J., Zaheri, Z., & Zaheri, R. (2017). Blessing and its causes in the Qur'an and Hadith. *Journal of Qur'anic Studies*. 8 (32). 140-115. (In Persian)
- Hakimifar, Kh. (2021). Blessing in the New Testament and its relation to the covenant. *Religions & Mysticism*. 54 (107). 89-108. (In Persian)
- Holland, N. (2015). Images of success of women entrepreneurs: The impact of religion on launching, Operating and sustaining a business venture. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. (1-2). 15-26.
- Ibn Manzūr, M. (1993). *Lisān Al-'arab*. Beirut: Dar al-Sader. (In Arabic)
- Leech, G. (1974). *Semantics*. Harmonds worth: Penguin.
- Lyons, J. (1968). *Introduction to theoretical linguistics*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Matthews, P.H. (2007). *Concise dictionary of linguistics*. Oxford: Oxford University Press.

- Mirmoezi, S. H. (2013). An Introduction to the science of islamic economics (Economy of Barakah). *Islamic Economics*. 13 (50). 5-30. (In Persian)
- Misanam, M. (2009). An empirical investigation on the role of barakah in the Islamic theory of consumer choice. *Jurnal Ekonomi Malaysia*. 43 (1). 107-125.
- Mohammadi, B. (2013). Ethnosemantics of the honor's cultural pattern: Meanings, examples, and functions. *Iranian Journal of Anthropology*. 10 (17). 132-162. (In Persian)
- Muhammadzadeh, R., Gohari, A., & Janipoor, M. (2020). Study of blessing, its concept, and its extension from the perspective of the holy Quran. *Quran and Hadith Studies*. 2 (4). 41-68. (In Persian)
- Najafi, M. (2014). *Conceptualization of Barakah and its position in islamic economics*. (Bachelor's thesis). Imam Sadiq University. Tehran, Iran. (In Persian)
- Ramos, H. (2013). *Church and entrepreneurship*, In E.G. Carayannis (Ed.) *Encyclopedia of creativity, invention, innovation and entrepreneurship* (pp. 202-206). New York: Springer.
- Safa, V. (2018). The semantics of the Qur'anic word "Baraka(h)": its derivatives and its changes until the revelation of the Holy Qur'an. *Journal of Historical Approaches to Qur'ans and Hadith Studies*. 23 (62). 11-31. (In Persian)
- Seyed naghavi, M. A., & Arabkolmari, M. (2012). Internal career orientations: A case study of banking industry. *Quarterly Journal of the Iranian Association of Management Science*. 6 (24). 25-40. (In Persian)
- Spradley, J. P., McCurdy, D. W. (1972). *The Cultural Experience: Ethnography in Complex Society*. Chicago: Science Research Associates.
- Sohrab, H., Gholamrezaei, D., & Bahreini, S. S. (2021). Investigating the relationship between belief in the concept of blessing and human resource productivity (Case study: Hormozgan Steel Co.). *Iranian Pattern of Progress*. 8 (15). 93-115. (In Persian)
- Tabarsi, F. (1985). *Majma al-Bayan fi-Tafsir al-Qur'an*. Beirut: Dar al-Marefa. (In Arabic)
- Tabataba'i, S. M. H. (1996). *Al-Mizan: An exegesis of the Qur'an* (Vol. 7). Qom: Office of Islamic Publications of the University of Seminaries of Hawzah Elmiyyah. (In Arabic)