نظام تقسيم كار عادلانه در اسلام\* و شاخص‏ هاى آن

معرفت سال بيستم ـ شماره 171 ـ اسفند 1390، 75ـ92

نظام تقسيم كار عادلانه در اسلام و شاخص‏هاى آن\*

محمّدعلى نظرى\*\*

چكيده

در اين پژوهش، شاخص‏هاى تقسيم كار عادلانه بر اساس چارچوب معرفتى اسلامى استخراج شده است. جامعه مطلوب از ديدگاه اسلامى، داراى ساختار ويژه‏اى است كه تفاوت‏هايى بنيادى با نظام اجتماعى غيردينى دارد. از جمله مختصات اصلى نظام اجتماعى مطلوب اسلام، ضرورت انطباق ساختارهاى اجتماعى با اصول عدالت اجتماعى است. از منظر اسلام، عدالت اجتماعى، هم به عنوان معيار قضاوت در باب تشخيص نظام اجتماعى مطلوب از نامطلوب اهميت دارد و هم اساسا نظم پايدار در جامعه در صورتى شكل مى‏گيرد كه مبتنى بر معيارهاى عدالت باشد. با توجه به اين مطلب، در اين پژوهش سعى شده است شاخص‏هاى نظام تقسيم كار عادلانه با توجه به متون و منابع اسلامى مورد تأمّل و استنباط قرار گيرد.

در اين نوشتار برآنيم با استفاده از روش تحليلى ـ توصيفى به استخراج شاخص‏هاى تقسيم كار عادلانه از متون دينى بپردازيم. يافته‏هاى اصلى اين نوشتار اين است كه از منظر اسلام، نظام تقسيم كار اجتماعى در صورتى شالوده مستحكم براى استقرار نظم اجتماعى فراهم مى‏سازد كه مبتنى بر اصول و معيارهاى عدالت باشد. شاخص‏هاى اصلى تقسيم كار عادلانه با توجه به متون اسلامى عبارتند از: شايسته‏سالارى، تناسب با تفاوت‏هاى طبيعى و برابرى فرصت‏ها.

كليدواژه‏ها: اسلام، تقسيم كار، شاخص، شايسته‏سالارى، فرصت برابر.

مقدّمه

تقسيم كار و تفكيك نقش‏ها يكى از ضرورت‏هاى اساسى هر جامعه است. تقسيم كار نقش بنيادى در ايجاد نظم و همبستگى اجتماعى دارد، به گونه‏اى كه به اعتقاد بعضى از جامعه‏شناسان، تنها اساس نظم در سازمان اجتماعى تمايز يافته محسوب مى‏شود. اما مسئله اين است كه همبستگى و نظم اجتماعى تنها پيامد تقسيم كار اجتماعى نيست، بلكه تقسيم كار ارتباط وثيقى با نظام نابرابرى و شكل‏گيرى قشربندى اجتماعى دارد. تقريبا تمام جامعه‏شناسانى كه به تبيين نظام نابرابرى اجتماعى پرداخته‏اند، تقسيم كار را از جمله علل اساسى آن ذكر كرده‏اند. نابرابرى يا قشربندى در يك صورت‏بندى ابتدايى عبارت است از: وضعيتى كه در چارچوب آن، انسان‏ها به طور مساوى به منابع با ارزش، مزايا و موقعيت‏هاى اجتماعى دست‏رسى ندارند.268

هرچند نابرابرى وجه گريزناپذير حيات اجتماعى به شمار مى‏رود، اما پرسش از مشروعيت نظام نابرابر و اينكه چه ميزان از نابرابرى در جامعه موجّه و عادلانه است، از جمله پرسش‏هاى بنيادينى است كه يافتن پاسخ براى آن همواره دغدغه متفكران و مصلحان اجتماعى بوده است. با توجه به اين واقعيت، كه تقسيم كار نقشى بنيادى در ايجاد نابرابرى دارد، پرسش از مشروعيت و عادلانه بودن نظام نابرابرى، باب مباحث عدالت را در ارتباط با نظام تقسيم كار اجتماعى نيز مى‏گشايد. در حقيقت، پرسش از مشروعيت نظام نابرابرى به اين معناست كه چه ميزان از نابرابرى عادلانه است؟

اسلام نابرابرى‏هاى برآمده از تفاوت‏هاى طبيعى در كلّيت آن و نيز نظام قشربندى اجتماعى را مى‏پذيرد،269 اما نابرابرى و تفاوت‏هاى اجتماعى تا آنجا مورد قبول اسلام است كه با آرمان برقرارى جامعه عادلانه، كه يكى از اهداف بعثت انبيا بيان شده، در تضاد نباشد.

تأمّل در متون دينى نشان مى‏دهد كه از منظر اسلام، عدالت تنها به عنوان يك حكم ارزشى در باب تميز ساختارهاى اجتماعى مطلوب از نامطلوب مطرح نيست، بلكه علاوه بر اين، ارتباط علّى با نظم و انسجام اجتماعى دارد؛ بدين معنا كه شواهد متعددى در متون دينى وجود دارد كه بى‏عدالتى و نظام خشن نابرابرى را از جمله علل مهم ستيزه‏ها و آشوب‏هاى اجتماعى،270 و برقرارى عدالت را عامل ثبات و انسجام اجتماعى271 بيان مى‏كند.

بنابراين، از منظر اسلام، طرح مباحث عدالت در ارتباط با تقسيم كار به عنوان سازوكار اصلى ايجاد ساختار اجتماعى، از دو جهت اهميت دارد: اولاً، با معيار عدالت مى‏توان در باب درستى و نادرستى ساختارهاى اجتماعى به قضاوت و نقّادى پرداخت. ثانيا، از منظر اسلامى، ايجاد نظم استوار وپايدارتنهابراساس‏اصول‏عدالت‏ممكن‏مى‏گردد.

با توجه به اهميتى كه نظام تقسيم كار عادلانه در ايجاد نظم اجتماعى دارد، هدف اصلى اين مقاله يافتن پاسخ اين پرسش است كه تقسيم كار عادلانه از منظر اسلام به چه معنا و شاخص‏هاى آن كدام است؟

هرچند پژوهش مستقل درباره شاخص‏هاى نظام تقسيم كار عادلانه به ويژه از منظر منابع و متون اسلامى صورت نگرفته است، اما مى‏توان به آثارى در اين زمينه اشاره نمود كه كم و بيش مرتبط با موضوع اين پژوهش مى‏باشد. مهم‏ترين اثرى كه درباره تقسيم كار اجتماعى، شاخص‏ها و ويژگى‏هاى آن به بحث پرداخته، اثر اميل دوركيم با عنوان درباره تقسيم كار اجتماعى272 است. نيكلاس آبركرامبى نيز در كتاب درآمدى بر جامعه‏شناسى273 فرصت‏هاى برابر را به عنوان شاخص اصلى نظام تقسيم كار عادلانه بيان مى‏كند.

با توجه به خلأ پژوهشى كه در موضوع مورد بحث وجود دارد، مى‏توان موضوع پژوهش حاضر را گام نو در اين خصوص تلقّى كرد. علاوه بر اينكه در اين پژوهش سعى شده است تا نظريه‏اى جامع از عدالت براساس ديدگاه اسلامى تقرير و به عنوان مبنا براى استخراج شاخص‏هاى تقسيم كار به كار گرفته شود.

مفهوم «تقسيم كار»

مفهوم «تقسيم كار» به تمايز و تخصصى شدن نقش‏ها و وظايف اشاره دارد كه معلول فرايند افزايش حجم و پيچيدگى رو به تزايد ساختار اجتماعى و تراكم مادى و اخلاقى است. در يك تعريف ساده، «تقسيم كار عبارت است از: جدا كردن نقش‏هايى كه تا آن لحظه مشترك بوده‏اند.»274 مفهوم «تقسيم كار» از منظر جامعه‏شناختى متفاوت از كاربرد اين اصطلاح در علم اقتصاد است. در اقتصاد، اين مفهوم صرفا به تمايز و تفكيك نقش‏هاى شغلى و حرفه‏اى اشاره دارد، در حالى كه اين مفهوم در جامعه‏شناسى كاربرد وسيعى دارد و تمايزپذيرى نقش‏هاى سياسى، ادارى، قضائى، علمى، هنرى و مانند آن را نيز دربر مى‏گيرد. هرچند تقسيم كار اقتصادى از مهم‏ترين مصاديق تقسيم كار اجتماعى محسوب مى‏شود، اما تقسيم كار خاص جهان اقتصادى نيست.275

نقش تقسيم كار

اين پرسش كه چه چيزى «نظم اجتماعى» را به وجود مى‏آورد و چه عاملى شرايط همبستگى و انسجام اجتماعى را فراهم مى‏سازد، از جمله پرسش‏هاى بنيادين و محورى است كه از ديرباز، دغدغه انديشمندان، به ويژه متفكران حوزه علم‏الاجتماع بوده است. در جامعه‏شناسىِ نظم، معمولاً دو سنخ سازمان يا ساخت اجتماعى با مفهوم‏سازى‏هاى متفاوت از يكديگر متمايز مى‏شوند كه در نهايت، با دو نوع انسجام يا همبستگى تطابق دارند.

1. نوع اول ساخت يا سازمان اجتماعى است كه ساختارهاى اجتماعى‏شان به نسبت كمتر تفكيك شده‏اند و تقسيم كار در آنها يا وجود ندارد و يا بسيار اندك است. در اين سنخ از جوامع، پيوستگى ميان افراد و انسجام اجتماعى عمدتا ناشى از همانندى و تشابه در باورها، ارزش ها، و هنجارهاست كه در ادبيات جامعه‏شناختى از آن با عنوان «وجدان جمعى» تعبير مى‏كند.276

2. نوع دوم سازمان اجتماعى ساخت اجتماعى تمايز يافته است. در جوامع تمايز يافته، نظم، هماهنگى و انسجام اجتماعى اساسا ناشى از تقسيم كار و تفكيك فزاينده نقش‏ها در جامعه است. در جوامع پيچيده و فراتر از واحدهاى محلى و عشيره‏اى، به موازات تمايزات ساختارى، كه در اثر افزايش حجم و تراكم اجتماعى به وجود مى‏آيد، پيوستگى افراد از راه همانندى كاهش يافته، سست مى‏شود و انسجام يا همبستگى اجتماعى بيشتر از طريق تقسيم فزاينده كار و تفكيك نقش‏هاى اجتماعى، كه مكمّل يكديگرند، حاصل مى‏شود.277

در متون دينى تقسيم كار، تعيين حدودِ وظايف و جلوگيرى از تداخل نقش‏ها از جمله امورى است كه براى دست‏يابى به يك جامعه منظم و منضبط از اهميت اساسى برخوردار بوده و مورد تأكيد فراوان قرار گرفته است. در واقع، پيش از آنكه جامعه‏شناسانى همچون دوركيم اهميت تقسيم كار را به عنوان اساس تنظيم اجتماعى كشف كنند، قرن‏ها پيش در متون اسلامى تقسيم كار به عنوان بنياد تشكيل حيات جمعى و تنظيم اجتماعى مطرح بوده است. امام على عليه‏السلام در نامه خود به امام حسن عليه‏السلامسفارش مى‏كنند كه براى جلوگيرى از تداخل و يا انجام نشدن نقش‏ها ضرورى است براى هريك از كارگزاران خود، نقش و وظيفه‏اى معين نمايى تا بتوانى او را در قبال آن مسئول بدانى؛ چراكه تقسيم كار سبب مى‏شود افراد كارها را به يكديگر وانگذراند.278

عهدنامه معروف مالك‏اشتر عالى‏ترين متن جامعه‏شناختى است كه امام على عليه‏السلام در آن مسائل بنيادين جامعه‏شناختى را با بيانى بليغ بيان كرده‏اند. ايشان در اين سند مهم، جامعه را متشكل از گروه‏ها و طبقات گوناگونى مى‏دانند كه زندگى برخى جز با كمك برخى ديگر سامان نمى‏يابد. حضرت ضمن تأكيد بر نقش اساسى تقسيم كار در تنظيم اجتماعى، طبقات و گروه‏هاى اجتماعى را بر اساس نوع كار و نيز ضرورت كاركردى كه فعاليت هر گروه براى تداوم نظام اجتماعى دارد، دسته‏بندى مى‏كنند و به كارگزار خود يادآور مى‏شوند كه اهميت و منزلت هريك از اين گروه‏هاى اجتماعى را به منظور دست‏يابى به يك نظام با ثبات و منظم مورد توجه قرار دهد.279

ضرورت تقسيم كار عادلانه از نظر اسلام

پيش از پرداختن به شاخص‏هاى تقسيم كار عادلانه از منظر اسلام، ضرورى است به دلايل طرح مباحث عدالت در ارتباط با نظام تقسيم كار اجتماعى اشاره شود. در حقيقت، پيش از آنكه به اين مطلب پرداخته شود كه تقسيم كار عادلانه يعنى چه و شاخص‏هاى آن كدام است، لازم است به اين سؤال پاسخ داده شود كه چرا اصولاً تقسيم كار بايد مقيد به وصف «عدالت» باشد؟ و رابطه عدالت با نظم اجتماعى چگونه برقرار مى‏شود؟ پاسخ اين دو پرسش در دو محور ذيل مورد بحث و بررسى قرار گيرد:

الف. عدالت؛ وصف عام ساختار اجتماعى در اسلام

عدالت اجتماعى از ارزش‏ها و آرمان‏هاى عام انسانى است كه همواره بشر در جست‏وجوى آن بوده و براى تحقق آن تلاش و مبارزه نموده است. از منظر اسلام نيز عدالت يكى از ارزش‏هاى بنيادى است كه به وسيله آن مى‏توان در باب درستى و نادرستى ساختارهاى اجتماعى قضاوت كرد. در حقيقت، وزن و منزلت عدالت در اسلام در ارتباط با سامان اجتماعى و روابط انسان‏ها، همانند اهميت و منزلت بحث حقيقت در زمينه معارف و دانش‏هاى بشرى است. همان‏گونه كه صحّت و اعتبار هر نظريه و يا قضيه معرفتى با معيار حقيقت و مطابقت با آن سنجيده مى‏شود، اعتبار و درستى ساختارهاى اجتماعى نيز به معيار عدالت اجتماعى و مطابقت و سازگارى آن با اصول عدالت بستگى دارد.

خداوند در آيه 25 سوره «حديد»، استقرار نظام اجتماعى عادلانه را از جمله اهداف اساسى ارسال پيامبران الهى بيان مى‏كند، و در سوره «نحل» به همگان دستور مى‏دهد كه در جهت استقرار عدالت اجتماعى تلاش نمايند.280

در كلام معصومان عليهم‏السلام نيز اسقرار عدالت اجتماعى از جمله آرمان‏هاى اساسى جامعه اسلامى بيان شده است. امام باقر عليه‏السلام در روايتى شيوه و هدف اصلى رسول خدا صلى‏الله‏عليه‏و‏آله از ايجاد نظم نوين اسلامى را نابود كردن ساختار اجتماعى ظالمانه دوران جاهليت و تأسيس جامعه عادلانه مى‏دانند.281

همچنين امام على عليه‏السلام، از عدالت به عنوان ميزان و شاخصى ياد مى‏كنند كه به وسيله آن مى‏توان در باب درستى و حقانيت رفتارهاى فردى، روابط جمعى و ساختارهاى اجتماعى قضاوت كرد. حضرت در اين‏باره مى‏فرمايند: عدل ميزان خداست كه آن را براى برپاداشتن حق مقرّر داشته است.282 شهيد مطهّرى معتقد است: اسلام به حكم اينكه دين خاتم است، بيش از هر مذهب آسمانى‏ديگرى‏براى‏برپاداشتن‏عدالت‏اجتماعى‏آمده‏است.283

نتيجه‏اى كه از اين بخش مى‏توان گرفت اين است كه عدالت اجتماعى در اسلام، از اهميت و جايگاه ويژه‏اى برخوردار است؛ به گونه‏اى يكى از اهداف اساسى انبيا در جامعه‏سازى بوده است. با توجه به چنين اهميتى كه عدالت اجتماعى در اسلام دارد، تقسيم كار به عنوان يك اصل ساختارساز، لزوما بايد مطابق اصول عدالت باشد.

ب. عدالت؛ شالوده نظم اجتماعى در اسلام

از منظر اسلام، عدالت در عين حال كه وصف عام ساختارهاى اجتماعى مطلوب محسوب مى‏شود، استوارترين شالوده براى ساختاربندى جامعه منظم و با ثبات نيز به شمار مى‏رود. به عبارت ديگر، اتصاف ساختارهاى اجتماعى به وصف عدالت، از منظر اسلام تنها به عنوان يك «بايد» ارزشى صرف مطرح نيست، بلكه مدلولات علمى و جامعه‏شناسانه نيز دارد. از منظر جامعه‏شناسى اسلامى، نظم پايدار در صورتى محقق مى‏شود كه ساختاربندى جامعه بر اساس اصول عدالت استوار باشد. ارتباط علّى و وجود شناختى عدالت با نظم و انسجام اجتماعى در كلام معصومان عليهم‏السلام كه در ذيل به چند نمونه آن اشاره مى‏شود ـ آشكارا بيان شده است:

در روايتى رسول اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله مى‏فرمايند: جوامع و دولت‏ها با وجود كفر امكان بقا دارند، اما با وجود ظلم اگرچه همراه با ايمان باشد، نابود شدنى‏اند.284 در كلام اميرمؤمنان عليه‏السلام، از عدالت به عنوان «استوارترين شالوده جامعه»،285 «مايه قوام و سامان زندگى»،286 «سبب بقا و استمرار جوامع»،287 «عامل ثبات»288 و «عامل اطاعت و فرمان‏برى مردم»289 ياد شده است. همه اين تعبيرات حكايت از نقش اساسى عدالت در ايجاد، تقويت و استمرار نظم اجتماعى دارد. در روايت ديگرى، امام على عليه‏السلام تصريح مى‏كنند كه اگر ساختارهاى اجتماعى بر اصول عدالت استوار نباشد، فرجام آن فروپاشى و اضمحلال است. در اين روايت، عدالت به عنوان «شيوه عام تدبير حيات انسانى»، عامل استحكام و استمرار نظم در جامعه، و بى‏عدالتى از جمله علل اصلى اختلال نظم و ايجاد آشوب‏هاى اجتماعى توصيف شده است.290

بنابر آنچه بيان شد، از منظر اسلام علاوه بر اينكه ساخت اجتماعى، «بايد» مبتنى بر اصول عدالت باشد، اساسا شرط «تحقق» جامعه بسامان و منظم در گرو تحقق عدالت اجتماعى است. بر اساس اين نتيجه‏گيرى، ارتباط نظام تقسيم كار به عنوان سازوكار اصلى سازنده ساختار اجتماعى، با مباحث عدالت برقرار مى گردد. از منظر اسلام، شرط لازم و ضرورى براى اينكه تقسيم كار نقش انسجام‏دهنده و سامان‏بخش داشته باشد، اين است كه بر پايه «اصل عدالت» استوار گرديده باشد. در غير اين صورت، ممكن است تقسيم كار به عنوان بنيادى‏ترين اصل نظم و انضباط اجتماعى، نتايج معكوس به بارآورده، منجر به تشديدتضادهاودرنهايت،ازهم‏گسيختگى اجتماعى گردد.

ج. معيارهاى عدالت در اسلام

در اين موضوع كه از منظر اسلام ساختار اجتماعى و به تبع آن، نظام تقسيم كار به عنوان اصل اساسى ايجادكننده ساختار اجتماعى، بايد مبتنى بر عدالت باشد، ترديدى وجود ندارد؛ اما مسئله اصلى در باب عدالت اجتماعى اين است كه معنا و معيار عدالت اجتماعى چيست و تقسيم كار عادلانه به چه معناست؟

كاوش در ادبيات نظرى عدالت نشان مى‏دهد كه مكاتب گوناگون تعبيرهاى متفاوتى از «عدالت اجتماعى» ارائه داده‏اند و هريك بر عنصر خاصى به عنوان پايه و اساس عدالت اجتماعى تكيه دارند.291 از اين‏رو، پرسش اساسى اين است كه بر اساس كدام معيارِ عدالت، ساختارهاى اجتماعى و يا مهم‏ترين اصل ساختارساز جامعه، يعنى تقسيم كار اجتماعى را مى‏توان عادلانه دانست. هرچند بررسى تفصيلى نظريه‏هاى عدالت از حوصله اين نوشتار خارج است، اما براى روشن شدن مختصات تقسيم كار عادلانه از منظر اسلام، ضرورى است نگاهى به معيارهاى عدالت داشته باشيم:

1. تناسب و موزونيت: آموزه «عدالت» به مثابه «تناسب» را مى‏توان در انديشه افلاطون يافت. افلاطون انسان را داراى سه قوّه خرد، اراده و شهوت مى‏داند. وى تعادل و هماهنگى بين اين قواى نفسانى را «عدالت فردى» مى‏نامد. افلاطون معتقد است: هريك از قواى سه‏گانه وظايف و كاركردهاى طبيعى خاصى دارد. عدالت فردى در صورتى تحقق پيدا مى‏كند كه «اجزاى نفس وى هريك به وظايف خود عمل كند»292 و در وظايف مربوط به قواى ديگر دخالت ننمايد.293

عدالت اجتماعى از نظر افلاطون، داراى همان ويژگى‏هاى عدالت فردى بوده و به مفهوم تناسب و قرار گرفتن افراد جامعه در طبقات خاص خود است.294 وى جامعه يا شهر را متشكّل از سه طبقه فرمانروايان، نگهبانان و توده مردم يا افزارمندان مى‏داند كه هر طبقه وظيفه‏اى خاص بر عهده دارد. از نظر وى، عدالت اجتماعى در صورتى محقق مى‏شود كه هر فرد در طبقه اجتماعى خاص خود قرار گرفته، از امتيازات همان طبقه برخوردار باشد، به وظايف خود عمل كند و از دخالت در وظايف ديگران خوددارى نمايد.295

آموزه «عدالت» به مثابه «تناسب و موزونيت» در تفكر اسلامى نيز مطرح است،296 اما ديدگاه اسلام در اين باب، تفاوت‏هاى اساسى با انديشه افلاطونى وجود دارد. قرائت افلاطون از عدالت اجتماعى به مثابه «تناسب» در نهايت، به توجيه و مشروع‏سازى نظام طبقاتى و قربانى كردن فرد در پاى مصالح جمع منجر مى‏شود.297 از اين‏رو، چنين ديدگاهى با روح تعاليم اسلامى سازگارى ندارد؛ چراكه اسلام، هم براى فرد ارزش قايل است و هم امتيازات طبقاتى را به شدت رد مى‏كند. آموزه «عدالت» به مثابه «تناسب» را مى‏توان به معناى تناسب ساختارهاى اجتماعى با تفاوت‏هاى طبيعى در نظر گرفت. به عبارت ديگر، اگر تفاوت‏ها و نابرابرى اجتماعى بازتاب‏دهنده تفاوت‏هايى باشد كه ريشه در طبيعت و آفرينش انسان‏ها دارد اين نابرابرى عادلانه است. بر اساس اين برداشت از عدالت، معناى تقسيم كار عادلانه آن است كه با تفاوت‏هاى ذاتى انسان‏ها انطباق داشه باشد. قرآن كريم در سوره «زخرف»298 و نيز امام على عليه‏السلام در روايتى299 وجود تفاوت طبيعى ميان انسان‏ها را به اين دليل كه زمينه تقسيم كار و در نتيجه، شالوده نظم اجتماعى را فراهم مى‏سازد، از آثار صنع حكيمانه، موزون و متعادل الهى معرفى مى‏كنند.

2. شايستگى و لياقت: عدالت در اين تلقّى، به معناى توزيع امكانات، مناصب و نقش‏ها بر اساس شايستگى و لياقت‏هاست. چنين ديدگاهى را در آراء ارسطو مى‏توان مشاهده كرد. وى هم در توزيع امكانات مادى شايستگى افراد را مورد توجه قرار مى‏دهد و هم در نوع و شكل حكومت، قايل به شايسته‏سالارى است. تعريف300 «عدالت» به «اعطاء كل ذى حقّ حقّه»، كه در ادبيات اسلامى مشهور است، ناظر به اين معنا از عدالت است.

علّامه طباطبائى در تعريف «عدالت اجتماعى» مى‏نويسد: «عدالت اجتماعى عبارت است از اينكه حق هر صاحب حقى را به او بدهند، و هر كس به حق خودش، كه شايسته آن است، برسد.»301 اين معنا از «عدالت» برگرفته از فرمايش امام على عليه‏السلام است كه در تعريف «عدالت» مى‏فرمايد: «عدالت هر چيزى را در جاى خود آن مى‏نهد.»302 انديشمندان اسلامى «قرار دادن هر چيز را در جايگاه خودش»، به معناى اعطاى حق هر كس به اندازه صلاحيت و شايستگى او تفسير كرده‏اند.303 بر اساس اين معنا از «عدالت»، تقسيم كار عادلانه به اين معناست كه توزيع مناصب و موقعيت‏هاى اجتماعى بايد منطبق با معيارهاى شايسته‏سالارى و لياقت افراد باشد.

3. برابرى فرصت‏ها: سومين معيار عدالت برابرى در فرصت‏هاست. «عدالت به مثابه برابرى فرصت‏ها» به اين معناست كه افرادِ داراى تواناى‏هاى مشابه، على‏رغم طبقه يا خاستگاهشان، فرصت مشابهى براى به دست آوردن شغل، درآمد يا ديگر مزاياى اجتماعى داشته باشند. در انديشه ليبراليستى، «عدالت به مثابه برابرى فرصت‏ها، به معناى بى‏طرفى دولت و وجود شرايط رقابت آزاد براى همگان است. اين ديدگاه معتقد است: منطق بازار آزاد و يا سازوكار عرضه و تقاضا در غياب دخالت‏هاى خارجى همچون مداخله دولت، موجب مى‏شود افراد در عرصه‏هاى گوناگون حيات اجتماعى به آنچه مستحق و شايسته آن است، برسند.304

«عدالت به مثابه برابرى فرصت‏ها» در اسلام نيز يك اصل پذيرفته شده است، هرچند شيوه دست‏رسى به اين اصل از نظر اسلام با ديدگاه‏هاى ليبراليستى تفاوت دارد. در تفكر ليبرالى، فراهم بودن شرايط براى رقابت آزاد به معناى برابرى در فرصت‏ها تلقّى مى‏شود؛ اما در انديشه اسلامى، براى تحقق عدالت، تنها اين كافى نيست كه شرايط رقابت آزاد در جامعه حاكم باشد، بلكه از منظر اسلامى، براى تحقق عدالت نظارت و دخالت دولت در جهت تعديل نابرابرى‏ها، امرى لازم و اجتناب‏ناپذير است. اجتناب‏ناپذيرى دخالت دولت به اين معناست كه از منظر اسلام، منطق بازار آزاد در نهايت، به شكل‏گيرى نظام خشن طبقاتى منجر مى‏شود. به همين دليل، در نظام اسلامى، دولت موظف است كه در جهت تعديل نابرابرى و ايجاد فرصت‏هاى برابر دخالت نمايد.305

بنابر آنچه ذكر شد، مى‏توان معيارهاى عدالت اجتماعى در اسلام را در اصول سه‏گانه خلاصه كرد. اين اصول يا معيارها عبارتند از عدالت به مثابه «تناسب و موزونيت»، عدالت به مثابه «شايستگى و لياقت» و عدالت به مثابه «برابرى فرصت‏ها». با توجه به معيارهاى سه‏گانه عدالت اجتماعى، نظام تقسيم كار را در صورتى مى‏توان عادلانه توصيف كرد كه اولاً، بيانگر تفاوت‏هاى طبيعى افراد باشد. ثانيا، نقش و موقعيت‏هاى اجتماعى بر اساس لياقت و شايستگى در جامعه توزيع شده باشد. ثالثا، همگان براى دست‏رسى به مزاياى اجتماعى از فرصت‏هاى مساوى برخوردار باشند.

شاخص‏هاى تقسيم كار عادلانه

بر اساس معيارهاى سه‏گانه عدالت، نظام تقسيم كار عادلانه داراى سه بعد است كه اين ابعاد سه‏گانه و شاخص‏ها در محورهاى بعد بررسى مى‏شود:

الف. شايسته‏سالارى

مهم‏ترين معيار نظام تقسيم كار عادلانه در اسلام تقسيم وظايف و نقش‏ها بر اساس شايستگى و لياقت افراد است. منظور از «نظام تقسيم كار مبتنى بر شايستگى»، دست‏رسى افراد به مشاغل، منزلت‏ها و امتيازات اجتماعى براساس صلاحيت‏ها و شايستگى‏هايى است كه تلاش، انتخاب و اراده افراد در تحصيل آنها نقش دارد. اين مجموعه شاخص‏ها را مى‏توان ذيل عنوان كلى «شايسته‏سالارى» دسته‏بندى كرد.

در كلام معصومان عليهم‏السلام، احاديث و روايات فراوانى در باب اهميت شايسته‏سالارى و رعايت لياقت‏ها در تصدّى نقش‏هاى اجتماعى وارد شده است كه به دليل رعايت اختصار، به ذكر چند نمونه بسنده مى‏شود. در حديثى از رسول اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله آمده است كه به كار گماردن كسى كه شايسته‏تر از او در انجام مسئوليت در جامعه وجود داشته باشد، خيانت به خدا، رسول خدا صلى‏الله‏عليه‏و‏آله و جامعه اسلامى محسوب مى‏شود.306 وقتى پيامبر اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله مكّه را در سال هشتم هجرت فتح كرد، پس از ترك اين شهر، جوانى به نام عتاب‏بن اسيد را به عنوان نماينده خود براى مديريت اين شهر انتخاب كرد. برخى از بزرگان قبايل به اين تصميم پيامبر اعتراض كردند كه چرا جوانى كم سن و سال را براى اداره شهر بزرگى همچون مكّه برگزيده است. پيامبر صلى‏الله‏عليه‏و‏آله در پاسخ به اين احتجاج فرمودند: آنچه در گزينش افراد براى تصدّى نقش‏ها در جامعه اسلامى بايد ملاك قرار گيرد، شايستگى و لياقت افراد است، نه معيارهاى انتسابى، همچون سن. حضرت خطاب به سران و مردم مكّه فرمودند: نبايد به دليل كم سن و سال بودن عتاب‏بن اسيد، با مديريت وى مخالفت كنيد؛ زيرا هر كس سن بيشترى دارد لزوما برتر نيست، بلكه هركس داراى صلاحيت‏هاى برتر باشد بزرگ‏تر است.307

1. تخصص:

علم و آگاهى: لازمه داشتن تخصص برخوردارى از علم و آگاهى نسبت به نحوه انجام نقش‏ها و وظايف اجتماعى است. بدين‏روى علم و آگاهى يكى از شاخص‏هاى اصلى تقسيم كار مبتنى بر شايسته‏سالارى و در نهايت، تقسيم كار عادلانه محسوب مى‏شود. قرآن مجيد در سوره «بقره»، داستان انتخاب شدن يكى از پيامبران بنى‏اسرائيل به نام طالوت را براى مديريت جامعه آن زمان شرح مى‏دهد. در اين سوره، يكى از معيارهاى انتخاب طالوت برترى وى در علم و دانش بيان شده است.308

در سوره «يوسف» نيز قرآن كريم علم و آگاهى را به عنوان ملاك شايستگى در تصدى وظايف اجتماعى بيان مى‏كند. هنگامى كه حضرت يوسف عليه‏السلام از زندان بيرون آمد، عزيز مصر از وى براى اداره كشور مصر درخواست كمك نمود. حضرت يوسف عليه‏السلام از ميان مناصب گوناگون، مسئوليت خزانه‏دارى را به عهده گرفت. قرآن كريم معيار پذيرش اين مسئوليت را از زبان حضرت يوسف عليه‏السلام، علم و تخصص وى بيان مى‏كند.309 با توجه با اين دو آيه شريفه، مى‏توان گفت: شايسته‏سالارى در فرهنگ قرآن از اهميت اساسى برخوردار است و در جامعه مطلوب از منظر قرآن، افراد بايد متصدّى وظايف و نقش‏هايى شوند كه در آن از علم، آگاهى و تخصص لازم برخوردارند.

در روايات معصومان عليهم‏السلام نيز برترى در علم و تخصص به عنوان ملاك و معيار اصلى تصدّى نقش‏هاى اجتماعى بيان شده است. براى نمونه، رسول اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله و همچنين اميرمؤمنان عليه‏السلام در گفتارى مشابه، ارزش افراد را به قدر دانش و معرفت آنها مى‏دانند.310 مجموعه ديگرى از اخبار در متون دينى وارد شده كه در آنها پيامدها و آثار منفى نظام تقسيم كار غيرشايسته‏سالار تشريح شده است. در خبرى كه امام صادق عليه‏السلام از پيامبر نقل كرده‏اند، تصريح شده است فقدان علم و آگاهى در انجام وظايف، موجب فساد و ناهماهنگى اجتماعى مى‏شود.311 منظور از اينكه سپردن نقش‏ها به افراد غيرمتخصص موجب فساد مى‏شود، اين است كه مشاركت اجتماعى اين‏گونه افراد به دليل آنكه دانش لازم را ندارند، نه تنها به نظم و انتظام امور در جامعه كمك نمى‏كند، بلكه جامعه را به سمت مسيرهاى انحرافى سوق مى‏دهد و موجب دورى جامعه از دست‏رسى به اهدافش مى‏گردد.

در حديثى ديگر، رسول اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله، علاوه بر اينكه بر اهميت دانش و آگاهى به عنوان معيار تصدّى نقش‏ها تأكيد مى‏كنند، اقدام به انجام كارى را بدون داشتن دانش و تخصص لازم به كارى احمقانه و بيهوده تشبيه مى‏كنند كه نه تنها نفعى به حال اجتماع ندارد، بلكه موجب دوباره كارى و هدر رفتن وقت، منابع و توان جامعه مى‏گردد.312

مهارت و توانايى كافى: از نظر اسلام، علم و آگاهى شرط لازم براى عهده‏دار شدن وظايف اجتماعى محسوب شود، اما شرط كافى نيست. علاوه بر آگاهى، مهارت و توانايى بر انجام درست نقش‏ها نيز از اهميت اساسى برخوردار است. مهارت علاوه بر داشتن دانش نظرى مستلزم توانايى عملى در انجام كارها نيز هست.

قرآن كريم در سوره «قصص» داستان استخدام حضرت موسى عليه‏السلام را در دستگاه حضرت شعيب عليه‏السلام نقل مى‏كند. در آيه 26 اين سوره، دو شاخص مهم براى تأييد صلاحيت و شايستگى استخدام حضرت موسى عليه‏السلام بيان شده كه عبارتند از: «توانايى» و «امانت‏داراى».313

در روايتى از امام صادق عليه‏السلام نيز «توانمندى و مهارت» از جمله معيارهاى عام انجام نقش‏هاى اجتماعى ذكر شده است. ايشان در اين زمينه مى‏فرمايند: صاحب هر صنعت و حرفه‏اى براى آنكه كارش رونق بگيرد، بايد در كارش توانا و با مهارت باشد.314

تجربه كافى: ديگر شاخص تخصص را مى‏توان داشتن «تجربه كافى» دانست. به هر نسبتى كه تجارب افراد در سطح بالاترى باشد، آمادگى بيشترى براى انجام درست كارها خواهند داشت. در نتيجه، چنين افرادى از استحقاق و شايستگى بيشترى نسبت به افراد غير مجرّب و تازه‏كار برخوردارند. امام على عليه‏السلام ارزش هر كس را به اندازه تجاربى مى‏دانند كه اندوخته است.315 به دليل همين اهميت تجربه در انجام درست نقش‏هاست كه حضرت درباره انتخاب كارگزاران دولتى به مالك‏اشتر توصيه مى‏كنند افراد باتجربه را انتخاب نمايد.316 امام صادق عليه‏السلامنيز مى‏فرمايند: افراد كم‏تجربه نبايد نقش‏هاى مهمى همچون نقش‏هاى سياسى را، كه نياز به آزمودگى و تجربه دارد، به عهده بگيرند.317

كفايت و حسن تدبير: چهارمين شاخص تخصص را مى‏توان كفايت يا حسن تدبير دانست. توانايى در استفاده بهينه از سرمايه‏هاى مادى و معنوى در جهت انجام درست و متقن كارها را مى‏توان «حسن تدبير يا كفايت» ناميد. اين شاخص برايندى است از استعدادهاى ذاتى و مهارت‏هاى اكتسابى. افرادى كه از اين توانايى در انجام نقش‏هاى شغلى و مديريتى برخوردارند شايستگى بيشترى براى تصدّى نقش‏هاى مذكور دارند و در نتيجه، حسن تدبير يا كفايت يكى از شاخص‏هاى نظام تقسيم كار عادلانه محسوب مى‏شود. امام على عليه‏السلام يكى از شرايط اصلى تصدّى نقش‏هاى سياسى را توانمندى و كفايت زمام‏داران مى‏دانند.318 بر همين اساس، حضرت ضمن سفارشى كه در امر كشوردارى به مالك‏اشتر مى‏كنند، به وى توصيه مى‏نمايند غير از معيار «امانت» و «كفايت»، هيچ معيار ديگرى رامبناى‏گزينش‏كارگزاران خود قرار ندهد.319

در متون دينى، غالبا از شاخص «كفايت» به «حسن تدبير» تعبير شده است. «تدبير» در لغت، به معناى عاقبت‏انديشى در كار است،320 اما در اينجا با توجه به مفهوم لغوى و مضمون برخى روايات،321 به معناى توانايى محاسبه‏گرى و استخدام مناسب‏ترين وسايل براى دسترسى به اهداف موردنظر به كار رفته است. پيامبر اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله درباره معناى «تدبير» مى‏فرمايند: تدبير آن است كه وقتى كسى اراده و تصميم انجام كارى را دارد، از اين توانايى و تشخيص برخوردار است كه منافع و ضررهاى آن را به دقت محاسبه نمايد؛ در صورتى كه عمل مفيد باشد به سرعت كار را به انجام رساند و اگر زيان‏بار باشد از انجام آن و تحمّل هزينه‏ها خودارى نمايد.322

امام على عليه‏السلام قوام و نظام زندگى را به خوب اندازه گرفتن زندگى، و ملاك خوب اندازه گرفتن را تدبير نيكو مى‏دانند.323 همچنين ايشان آفت زندگى را سوءمديريت و درست اداره نكردن امور مى‏دانند.324 در روايت ديگرى، ايشان حسن تدبير را موجب افزايش بهره‏ورى، و سوءمديريت را عامل كاهش‏راندمان‏كاربيان مى‏شمرند.325

2. ايمان: ايمان بنيادى‏ترين معيار شايستگى در جامعه اسلامى محسوب مى‏شود. در نظام اسلامى، كسانى كه ايمان دارند با افراد بى‏ايمان برابر نيستند. نقش ايمان در ايجاد استحقاق و اولويت نسبت به تصدّى نقش‏هاى ارزشمند اجتماعى را مى‏توان از آيات متعدد استنباط كرد. خداوند در قرآن كريم، مكرر بيان داشته كه افراد باايمان با كافران، فسّاق و افراد فاجر برابر نيستند.326 هرچند ظاهر اين آيات ناظر به عدم تساوى گروه مؤمنان و غيرمؤمنان در پاداش‏هاى اخروى است، ولى علما از اين آيات شرط بودن ايمان را، به ويژه درباره تصدّى نقش‏هاى مديريتى و سياسى، استفاده كرده‏اند.327

دليل مهم‏ترى كه داشتن ايمان را به عنوان شرط اساسى احراز شغل و تصدّى نقش‏هاى اجتماعى بيان مى‏كند، آيه مشهور «نفى سبيل» است.328 قرآن كريم در سوره «نساء»، مى‏فرمايد: مؤمنان حقِ پذيرفتن سلطه كافران را ندارند. به دليل آنكه سپردن وظايف و نقش‏هاى اجتماعى به افراد غير مؤن، به ويژه در نقش‏هاى كليدى همچون نقش‏هاى حكومتى و اقتصادى، موجب سيطره غيرمؤمنان بر مؤمنان مى‏گردد، مى‏توان چنين استنباط كرد كه در جامعه اسلامى، ايمان شرط اساسى عهده‏دار شدن نقش‏هاى اجتماعى است.

تعهد: مهم‏ترين تجلّى يا شاخص ايمان، تعهد است. منظور از تعهد روحيه مسئوليت‏پذيرى در قبال وظايف و نقش‏هايى است كه به افراد محوّل مى‏شود. در نظام اجتماعى اسلام، همگان وطيفه دارند كه با تشريك مساعى و مشاركت متعهدانه در جهت رسيدن به هدف‏هاى مشترك جامعه اسلامى، تلاش نمايند.

در انديشه اسلامى، انجام نقش‏ها و وظايف اجتماعى به عنوان يك مسئوليت و تكليف مطرح است. به همين دليل، افرادى كه در قبال وظايفشان احساس تعهد مى‏كنند، شايستگى بيشترى براى تصدّى نقش‏هاى اجتماعى، به ويژه نقش‏هاى مهم و ممتاز، دارند. در روايات متعدد، به مسئوليت عمومى اعضاى جامعه اسلامى اشاره شده است كه از آن جمله، مى‏توان به حديثى از رسول اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آلهاشاره كرد. در اين حديث، جامعه به مثابه واحد همبسته‏اى به تصوير كشيده شده است كه در آن همه اعضا به صورت متقابل، تحت تكفّل يكديگر قرار دارند و نسبت به سرنوشت هم مسئول بوده، مورد مؤاخذه قرار مى‏گيرند.329 منظور از مسئوليت، كه در حديث نبوى و احاديث مشابه مطرح گرديده، احساس تعهد افراد در قبال وظايف محوّل شده و حسن انجام آن است.

تقوا: افزون بر تعهد، «تقوا» ملاك ديگرى است كه در نظام اسلامى، شايستگى و صلاحيت‏هاى افراد با آن سنجيده مى‏شود. تقوا در حقيقت، تجلّى ايمان در رفتار است. «تقوا» در يك تعريف ساده، عبارت است از: التزام عملى به هنجارها و احكام شرعى. تقوا ملكه‏اى نفسانى است كه در اثر تمرين و ممارست عملى حاصل شده، موجب مى‏شود انسان‏ها از نقض احكام و هنجارهاى شرعى خوددارى نمايند.

در جامعه اسلامى، كسانى كه از تقواى بيشترى برخوردارند، شايستگى‏شان براى تصدّى نقش‏هاى اجتماعى بيشتر است. در متون دينى، آيات و روايات متعدى بر اين مطلب تأكيد مى‏ورزد كه انسان‏ها هيچ‏كدام بر ديگرى برترى ندارند، مگر به تقوا و پرهيزگارى.330

امام على عليه‏السلام در عهدنامه خود، تقوا و پاك‏دامنى را از جمله معيارهاى اصلى انتخاب كارگزاران حكومتى بيان داشته، به مالك اشتر سفارش كرده‏اند عمّال خود را از «پاكترين افراد»331 و از ميان «خاندان‏هاى پارسا»332 انتخاب نمايد. همچنين در روايتى از امام صادق عليه‏السلام، تقوا را در كنار توانايى و حسن مديريت، از جمله معيارهاى تصدّى نقش‏هاى سياسى بيان شده است. در اين روايت، حضرت مى‏فرمايند: صلاحيت مديريت و حكومت اسلامى را ندارد، مگر كسى كه داراى ويژگى‏هايى از جمله تقوا، باشد.333

3. امانت‏دارى: در آيات و روايات متعدد، «امانت‏دارى» در كنار تخصص به عنوان ملاك شايستگى بيان شده است. در نتيجه، مى‏توان آن را يكى ديگر از ويژگى‏هاى تقسيم كار مبتنى بر عدالت ذكر كرد. قرآن كريم امانت‏دارى را از جمله ملاك‏هاى صلاحيت حضرت يوسف عليه‏السلام براى تصدّى مقام خزانه‏دارى مصر بيان نموده است.334 همچنين درباره استخدام حضرت موسى عليه‏السلام در دستگاه حضرت شعيب عليه‏السلام، در كنار شرط توانايى، از امانت‏دارى به عنوان معيار شايستگى و لياقت ياد شده است.335

در عهدنامه مالك اشتر نيز حضرت على عليه‏السلامامانت‏دارى را يكى از معيارهاى شايستگى كارگزاران دانسته، به او دستور مى‏دهند در واگذارى نقش‏هاى سياسى به كسانى اعتماد كند كه در ميان مردم، به امانت‏دارى معروفند.336 همچنين حضرت در جاى ديگرى خطاب به وى تأكيد مى‏ورزند كه در به كارگيرى كارمندان خود، هيچ معيارى جز «كفايت» و «امانت» را مبناى عمل قرار ندهد.337

4. حسن سابقه: در متون اسلامى، «حسن سابقه» معيار شايستگى و از جمله شاخص‏هاى تقسيم كار مبتنى بر عدالت دانسته شده است. امام على عليه‏السلام در نامه 53، با تأكيد فراوان، به مالك اشتر دستور مى‏دهند نقش‏هاى سياسى و حكومتى را به افرادى تفويض نمايد كه داراى سابقه خوب و درخشان هستند. امام در اين نامه، به وى يادآور مى‏شوند كه براى تشخيص حسن سابقه و شناخت دقيق افراد، نبايد بر تيزهوشى، اطمينان شخصى و خوش‏باورى اتكا نمايد، بلكه بايد سابقه آنها را در نظام‏هاى پيشين مورد مداقه قرار دهد و تنها از اين طريق است كه مى‏توان افراد شايسته را از افراد متقلّب و فريب‏كار تشخيص داد.338 همچنين در فراز ديگرى از اين عهدنامه، از تفويض نقش‏هاى سياسى و به كارگماردن افرادى كه داراى كارنامه سياه هستند، به شدت منع و به مالك اشتر سفارش شده افرادى را در دستگاه خود به خدمت گمارد كه با ستم‏كاران همكارى نداشته، بار گناهان آنها را بر دوش ندارند.339

ب. تناسب با تفاوت‏هاى طبيعى

دومين نوع تقسيم كار عادلانه از منظر اسلام، تناسب نظام تقسيم كار با تفاوت‏هاى ذاتى و فطرى انسان است. براى آنكه نظام تقسيم كار به ايجاد همبستگى منجر شود، كافى نيست كه هر فرد وظيفه‏اى داشته باشد، بلكه لازم است وظايف و نقش‏ها متناسب حال افراد نيز باشد. از منظر اسلام، تقسيم كار به عنوان يك اصل بنيادين ساختارساز، در شرايطى به انسجام اجتماعى كمك مى‏كند كه با ويژگى‏ها و علايق متفاوت وجودى انسان‏ها هماهنگ باشد. اگر مبانى تقسيم و توزيع اجتماعى با مبانى و موازين توزيع استعدادهاى طبيعى و فطرى افراد تناسب نداشته باشد، نه تنها انسجام و يك‏پارچگى در جامعه ايجاد نمى‏شود، بلكه به دليل آنكه چنين نظام تقسيم كارى با اقتضائات و ظرفيت‏هاى تكوينى وجود انسان در تضاد است، نمى‏تواند مبناى درستى براى يك جامعه متعادل و منظم قرار گيرد.

منظور از تفاوت‏هاى طبيعى يا ذاتى، تفاوت‏هاى فيزيكى، زيستى و روانى است كه اراده و اختيار افراد هيچ تأثيرى در تقويت و يا تضعيف آنها ندارد. انسان‏ها همان‏گونه كه به لحاظ ويژگى‏هاى ظاهرى، توانمندى‏هاى فيزيكى و جسمانى باهم تفاوت دارند، به لحاط ويژگى‏هاى روانى همچون ادراكات ذهنى، يادگيرى، ضريب هوشى، تمايلات و عواطف نيز به طور قابل ملاحظه‏اى با هم متفاوتند. تفاوت‏هاى طبيعى و جبرى كه اراده انسان‏ها در ايجاد يا رفعشان تأثيرى ندارد مورد قبول اسلام است.340

از منظر اسلام، اين نوع تفاوت‏ها علاوه بر آنكه به عنوان واقعيتى اجتناب‏ناپذير مطرح است، مقتضاى حكمت الهى و لازمه نظام احسن و زمينه‏ساز سعادت و كمال انسان نيز هست. به همين دليل، نظام تقسيم كار مبتنى بر تفاوت‏هاى طبيعى افراد از آن نظر كه موافق با خلقت موزون و حكيمانه انسان است، از نظر اسلام، عادلانه محسوب مى‏شود؛ زيرا اگر تفاوت‏هاى طبيعى وجود نداشت و انسان‏ها از همه لحاظ يكسان بودند، تقسيم كار به عنوان شالوده حيات جمعى، يا اساسا ميسر نمى‏شد، يا مى‏بايست با اجبار و تحميل صورت مى‏گرفت و عواقب نامطلوبى در زندگى اجتماعى به بار مى‏آورد.341

قرآن كريم در آيه 32 سوره «زخرف»، به اين واقعيت اشاره نموده كه وجود تفاوت‏هاى طبيعى ميان انسان‏ها استخدام متقابل يا تقسيم كار را امكان‏پذير مى‏سازد و آن را نشانه رحمت الهى بيان كرده است. در اين آيه شريفه، هم به وجود تفاوت‏هاى طبيعى اشاره گرديده و هم اين‏گونه تفاوت‏ها به دليل آنكه شالوده حيات اجتماعى را ممكن مى‏سازد، موجّه و حكيمانه دانسته شده است.342

همچنين حضرت على عليه‏السلام در روايتى خير و سعادت مردم را در حفظ اختلافات فطرى و طبيعى آنان دانسته و عامل هلاكت بشر را در يكنواخت كردن مردم و بر هم زدن اساس اختلافات طبيعى آنها برشمرده است.

امام عليه‏السلام مى‏فرمايند: «مردم همواره در خير و خوبى به سر مى‏برند تا هنگامى كه با يكديگر متفاوتند، و اگر يكسان گشتند هلاك خواهند شد.»343 مراد از «تفاوت» در اين روايت، تفاوت‏هاى طبيعى است؛ يعنى اگر مردم نظم زندگى‏شان را بر خلاف اقتضائات آفرينش خود قرار دهند، موجبات نابودى خود را فراهم ساخته‏اند.

پيامبر اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله نيز در حديثى به اهميت و نقش تفاوت‏هاى طبيعى در حيات جمعى، اشاره نموده، فرموده‏اند: نقش‏هاى اجتماعى در صورتى درست و به سهولت انجام مى‏شود كه بر اساس علايق و استعدادهاى نهفته در خلقت آدميان استوار باشد.344

با توجه به دلايل بيان شده، مى‏توان چنين نتيجه گرفت كه از ديدگاه اسلام، تفاوت‏هاى طبيعى، كه اراده و اختيار انسان‏ها در آن نقش ندارد، همچنين تفاوت‏هاى اجتماعى ناشى از آنها به اين دليل مهم كه تقسيم كار را ميسر مى‏سازد، موجّه و مقتضاى آفرينش حكيمانه است.

1. جنسيت: از ديرباز، جنسيت يكى از مبانى مهم تقسيم كار و تخصيص نقش‏ها در جوامع بشرى بوده است. در همه جوامع، انسان‏ها يكديگر را در قالب مذكر و مؤنث دسته‏بندى مى‏كنند و بر اساس اين تمايز، در تمام جوامع، باورها و هنجارهايى شكل گرفته است كه تعيين مى‏كند مردان و زنان چه موقعيت‏هايى را بايد اشغال كنند و چگونه نقش‏هاى متناسب با اين موقعيت‏ها را ايفا كنند.

در نظام اجتماعى مطلوب از نظر اسلام نيز برخى از تمايزهاى جنسيتى و تفاوت در نقش‏هاى مردان و زنان به عنوان اولويت يا مستحب و گاهى به عنوان الزام يا واجب پذيرفته و مقرّر شده است. براى مثال، بر اساس برخى روايات، زنان نمى‏توانند عهده‏دار مقام قضاوت، امامت براى مردان يا عهده‏دار نقش‏جنگجودرميدان‏هاى‏رزم شوند.

نيز در احاديث و روايات، نقش همسرى345 و مادرى346 براى زنان به عنوان نقش‏هاى مرجّح مورد تأكيد قرار گرفته است. در روايتى از امام حسن عسكرى عليه‏السلامانجام برخى تكاليف و وظايف از عهده زنان برداشته شده است. از ميان امورى كه در اين حديث، زنان از انجام معاف شده‏اند، فقط سه نقش رهبرى، قضاوت و مشاوره است كه جزو نقش‏هاى اجتماعى محسوب مى‏شود. ساير تكاليف برداشته شده از عهده زنان نه تنها ربطى به تقسيم كار يا وظايف اجتماعى زنان ندارد، بلكه نوعى تخفيف در انجام تكاليف شرعى زنان نسبت به مردان محسوب مى‏شود.347

از منظر اسلام، تقسيم كار جنسيتى تا آنجا مقبول است كه مبتنى بر تفاوت در استعدادها و علايق ذاتى ميان دو جنس استوار باشد. اما در ساير موارد، هيچ تفاوتى ميان زن و مرد وجود ندارد.348 به دليل آنكه اين نظام تقسيم كار مطابق با نظم موزون و حكيمانه عالم خلقت است، هم عادلانه است و هم بهتر تواند نظم و انسجام اجتماعى را استحكام بخشد.349

تناسب نقش با توانايى ذهنى: آيات و روايات متعددى در متون دينى وجود دارد كه از ظواهرشان استفاده مى‏شود زنان و مردان به لحاظ توان ذهنى و عقلى با يكديگر تفاوت دارند. بر اساس اين مستندات، علما در تصدّى برخى نقش‏هاى مهم و حساس همانند رهبرى و قضاوت، كه مبتى بر مهارت و توانمندى‏هاى عقلى بيشتر است، مرد بودن را شرط دانسته‏اند. يكى از دلايل مهمى كه در اين زمينه به آن استناد شده آيه شريفه 34 سوره «نساء» است كه در آن اصل «قيمومت» و سرپرستى مردان بر زنان مطرح شده است. در اين آيه، خداوند مى‏فرمايد: مردان بر زنان فضيلت دارند و به همين دليل، بر آنها قيمومت دارند. علما معتقدند: مراد از فضيلت و برترى كه در اين آيه براى مردان بيان گرديده، فضيلت تشريعى و ارزشى نيست، بلكه مراد فضيلت تكوينى، يعنى همان قدرت تعقّل و تدبير، است كه در مردان بيش از زنان است.350 بدين‏روى، فقها بر اساس مفاد اين آيه شريفه و نيز برخى روايات، در مواردى، همچون قضاوت و رهبرى، كه به تعقّل بيشترى نياز دارد، تفكيك جنسيتى نقش‏ها را تجويز كرده‏اند.351

هرچند بيشتر فقهاى متقدّم با توجه به دلايل يادشده، نظريه تفاوت عقلانى زن و مرد را پذيرفته و بر اساس اين تفاوت، به تمايز جنسيتى نقش‏ها در برخى موارد قايل شده‏اند،352 اما برخى محققان متأخّر با خدشه وارد كردن در سند، دلالت و يا ناظر دانستن ادلّه موجود در اين باب به موارد خاص، معتقدند: به لحاظ توانايى عقلى و ذهنى، تفاوت ذاتى معنادارى ميان دو جنس وجود ندارد؛353 حداكثر چيزى كه در اين باب مى‏توان گفت: اين است كه زن و مرد نه در اصل عقل، بلكه در تعقّل و به كارگيرى عقل با يكديگر تفاوت دارند. زنان به دليل تسلط عواطف و احساسات، كمتر مسائل و پيشامدها را با عقل تحليل كنند.354 به هرحال، بر اساس نظريه‏اى كه قايل به تفاوت‏هاى عقلانى ميان زن و مرد است، مى‏توان يكى از شاخص‏هاى تقسيم كار عادلانه را تناسب با توانايى ذهنى دو جنس بيان كرد.

تناسب نقش با توانايى عاطفى: دومين شاخص تقسيم كار جنسيتى در اسلام، تطابق نظام كار با توانايى عاطفى مردان و زنان است. با توجه به نيرومندى عاطفه و احساسات زنان است كه برخى از نقش‏ها همانند خانه‏دارى و تربيت فرزندان، كه عواطف و احساسات در آن اهميت كانونى دارد، به عنوان نقش‏هاى مرجّح براى زنان ذكر شده است. خداوند در آيه 18 سوره «زخرف»، دو صفت براى زنان بيان مى‏كند كه مفسّران آنها را دال بر نيرومندى عواطف و احساسات زنان دانسته‏اند. در اين آيه، خداوند از زنان به عنوان موجوداتى ياد مى‏كند كه اولاً، به زيور و زينت علاقه دارند. ثانيا، در مخاصمه و نزاع، از توان كمترى برخوردارند.355

علّامه طباطبائى در تفسير اين آيه مى‏نويسند: اين دو صفت براى زن بدان دليل ذكر گرديده كه زن درست به عكس مرد، در طبيعت خويش، عاطفه‏اش قوى، و در تعقّل ضعيف است و از روشن‏ترين نمودهاى قوّت عاطفه زن و ضعف تعقّل وى، علاقه شديد وى به زيور و زينت و ضعف او در تقرير برهان بوده كه بيانگر قدرت تعقّل است.356 در احاديث نيز به نيرومندى عواطف در زنان اشاره شده است.357 با توجه به نيرومندى عواطف در زنان، مى‏توان گفت: از جمله شاخص‏هاى تقسيم كار عادلانه، تناسب نقش‏ها با تفاوت‏هاى عاطفى در دو جنس مرد و زن است.

تناسب نقش با توانايى جسمى: ديگر شاخص تقسيم كار جنسيتى در اسلام، تناسب نقش‏ها و وظايف با توانمندى‏هاى جسمى دو جنس است. در اسلام، بيشتر نقش‏هايى كه به توان و نيروى جسمى بيشترى نياز دارد، انجامشان براى مردان مرجّح دانسته شده و وظايف متناسب با ظرافت زنانگى، براى زنان توصيه شده‏اند. حضرت على عليه‏السلام در اين‏باره‏مى‏فرمايند: «به زن كارى را كه از حد توان او فراتراست‏مسپار؛زيرازن‏گل‏است،نه‏خدمت‏كار.»358

ج. فرصت‏هاى برابر

سومين بعد تقسيم كار عادلانه از ديدگاه اسلامى، تقسيم كار مبتنى بر توزيع برابر فرصت‏هاست. اين بعد از تقسيم كار به برابرى در شرايط خارجى رقابت براى دست‏رسى به منابع با ارزش اجتماعى اشاره دارد. از ديدگاه اسلام، نظام تقسيم كار در شرايط عادلانه آن است كه همگان از فرصت و امكان مساوى براى پرورش استعدادها و رقابت براى تصدّى موقعيت‏هاى ارزشمند اجتماعى برخوردار باشند.

برابرى فرصت‏ها به عنوان شاخص تقسيم كار عادلانه در اسلام، از انديشه برابرى انسان در كرامت ذاتى و حق برابر همگان در استفاده از مواهب طبيعى و امكانات اجتماعى نتيجه مى‏شود. پيامبر اكرم صلى‏الله‏عليه‏و‏آله در خصوص برابرى انسان‏ها در گوهر و كرامت انسانى مى‏فرمايند: همه مردم از زمان حضرت آدم عليه‏السلام تا امروز، همچون دانه‏هاى شانه برابرند؛ نه عرب را بر عجم برترى است، و نه سرخ را بر سياه، مگر به پرهيزگارى.359 روايات و شواهدى كه بر تساوى انسان‏ها در كرامت ذاتى دلالت دارند در متون دينى فراوان است كه فقط به چند نمونه از آنها اشاره شد. از مجموع اين مستندات، مى‏توان به اين نتيجه رسيد كه عدالت اجتماعى در صورتى تحقق پيدا مى‏كند كه زمينه و فرصت‏هاى برابر براى خودشكوفايى و ارتقاى همگان فراهم باشد. اگر همه انسان‏ها داراى كرامت هستند پس همگان اين حق را دارند كه از فرصت‏هاى مساوى براى رشد و ترقّى برخوردار باشند.

علاوه بر دلايلى كه به ضرورت برابرى فرصت‏ها اشاره دارد، به اين مطلب نيز مى‏توان اشاره كرد كه در جامعه اسلامى، دولت و نظام سياسى موظف است تعديل ساختارهاى ايجادكننده نابرابرى را در رأس سياست‏هاى خود قرار دهد. اصل «ضمان اجتماعى» و اصل «توازن اجتماعى»، كه از جمله وظايف اصلى دولت اسلامى به شمار مى‏روند، اصولى هستند كه به منظور ايجاد شرايط برابر براى خودشكوفايى همگان تشريع شده‏اند.360

1. كاهش فاصله طبقاتى: از جمله شاخص‏هاى اساسى نظام تقسيم كار عادلانه بر اساس برابرى فرصت‏ها، ميزان فاصله طبقاتى در جامعه است. هرقدر فاصله طبقاتى در جامعه كمتر باشد، نشانه آن است كه افراد بيشترى امكان بهره‏مندى از فرصت‏هاى اجتماعى را دارند. بعكس، وجود اختلافات فاحش طبقاتى در جامعه حاكى از آن است كه شرايط خارجى مبارزه يا رقابت براى تحصيل منابع ارزشمند اجتماعى براى همگان فراهم نيست. منطق جامعه طبقاتى مبتنى بر بهره‏كشى و استثمار نامشروع طبقه مسلّط و برخوردار از اقشار محروم و مستضعف جامعه است. از ديدگاه اسلامى، جامعه‏اى كه بر اساس استعمار و بهره‏كشىِ اقليت از اكثريت استوار باشد، جامعه‏اى ناعادلانه است.

قرآن كريم مى‏فرمايد: اسباب معيشت و آسايش همگان در زمين قرار داده شده است.361 با توجه به مضمون اين آيه شريفه، اگر در جامعه عده‏اى در اوج رفاه و آسايش به سر مى‏برند و عده‏ديگر براى نان شب خود محتاجند، نشانه آن است كه بهره‏بردارى از فرصت‏ها و منابع طبيعى و اجتماعى ناعادلانه است.

امام سجّاد عليه‏السلام در راويتى منطق جامعه طبقاتى و مبتنى بر روابط ظالمانه را با بيان زيبا و نمادين تشريح نموده، مى‏فرمايند: در چنين جامعه‏اى فقط افراد و طبقه خاص مى‏توانند شكم‏هايشان را به ضرر ديگران پر كنند و طبقات محروم و ستمكش چاره‏اى جز تسليم شدن در برابر مطامع و فزون‏خواهى‏هاى اين طبقه ندارند. در اين حديث، افراد جامعه تكاثرى به دو طبقه حاكم و محكوم تقسيم شده‏اند. گروه نخست داراى پنج شاخه است كه امام عليه‏السلام شير و گرگ و روباه و سگ و خوك را نمادهاى اين طبقه مى‏داند. گروه دوم بيش از يك شاخه ندارد و آن به تعبير نمادين امام عليه‏السلام، گوسفندان بى‏دفاعى هستند كه چاره‏اى جز قربانى شدن در برابر زياده‏خواهى‏هاى طبقه مسلّط و گرگ‏صفت ندارند. بر اساس مفهوم اين حديث، نماد و مظهر اصلى اجتماع طبقاتى گرگ و گوسفند است كه در آن اكثريت جامعه مورد بهره‏كشى‏هاى ظالمانه معدودى از افراد قرار دارند.362

امام صادق عليه‏السلام نيز در كلامى بى‏عدالتى‏هاى اجتماعى را تا حدّ زيادى نشأت گرفته از بهره‏كشى‏هاى ظالمانه توانگران مى‏دانند.363 از مفهوم اين فرمايش امام سجّاد عليه‏السلامو امام صادق عليه‏السلام، اين مطلب به خوبى استفاده مى شود كه در جامعه طبقاتى، فرصت‏هاى برابر براى همه وجود ندارد؛ زيرا توانمندان يا طبقه مسلّط از اين توانايى برخوردارند كه ساختار نابرابرى را همواره به نفع خود دست‏كارى و حفظ كنند.

ميزان برابرى در فرصت‏هاى آموزشى: آموزش، به ويژه در جوامع معاصر، كه نقش‏ها هر روز تخصصى‏تر مى‏شود، از اهميت اساسى و انكارناپذيرى در دست‏رسى افراد به مزايا و منابع ارزشمند اجتماعى برخوردار است. به عبارت ديگر، مى‏توان گفت: فرصت‏هاى آموزشى بنيادى‏ترين فرصت‏ها به شمار مى‏آيد. در جوامع پيچيده، كه حركت پرشتاب به سمت تخصص گرايش دارد، تنها آموزش است كه مى‏تواند زمينه را براى به دست آوردن شغل و درآمد مناسب مهيا سازد. به همين دليل، يكى از شاخص‏هاى نظام تقسيم كار عادلانه در زمينه فرصت‏ها اين است كه همگان بدون تبعيض، از امكان آموزش و پرورش استعدادها و علايق خود برخوردار باشند.

امام على عليه‏السلام از «علم» به عنوان مهم‏ترين فرصت زندگى ياد مى‏كنند و مى‏فرمايند: هر كس از نعمت آموزش محروم گردد، نمى‏تواند در زندگى مراحل رشد و ترقّى را طى نمايد. كودكان اگر در خردى تحصيل علم نكنند در بزرگى تقدّم و پيشرفت اجتماعى نخواهند داشت.364 همچنين ايشان مى‏فرمايند: در خردسالى علم بياموزيد تا در بزرگ‏سالى به برترى و سيادت نايل آييد.365 از اين دو فرمايش امام عليه‏السلام، به روشنى مى‏توان اين مطلب را دريافت كه آموزش نقشى بنيادين در پيشرفت و خودشكوفايى افراد دارد و به تعبير ديگر، فرصت بى‏بديلى است كه هيچ چيز نمى‏تواند محروميت از آن را جبران كند.

ميزان برابرى در فرصت‏هاى شغلى: دومين شاخص مهم تقسيم كار مبتنى بر برابرى فرصت‏ها، برابرى افراد در دست‏رسى به شغل است. شغل از اين نظر، اهميت اساسى دارد كه منبع درآمد است و درآمد در ايجاد ديگر فرصت‏هاى زندگى نقش بنيادى دارد. به تعبير برخى از جامعه‏شناسان، بيشتر فرصت‏هاى زندگى خريدنى است. به همين دليل، اشتغال فرصتى است كه زمينه را براى دست‏رسى به ساير فرصت‏هاى زندگى مهيا مى‏كند.366 بنابراين، يكى از شاخص‏هاى نظام تقسيم كار عادلانه، دست‏رسى برابر به فرصت‏هاى شغلى مشابه براى افرادى است، كه داراى توانايى‏هاى مشابه‏اند، به عبارت ديگر، اگر افرادى كه از توانايى‏هاى همسان برخوردارند، بدون توجه به خاستگاه طبقاتى‏شان، فرصت‏هاى مساوى براى تصدّى نقش‏هاى شغلى داشته باشند، اين نظام تقسيم كار مطابق با اصول عدالت است.

در متون دينى، كار و اشتغال از جمله فرصت‏هاى اساسى زندگى به شمار آمده است. به همين دليل، روايات متعددى در منابع اسلامى در تشويق كار و تلاش وارد شده است. در برخى از روايات، بيكارى، حتى در شرايطى كه انسان نياز به كار ندارد، موجب نابودى فرد دانسته شده است.

يكى از اصحاب امام صادق عليه‏السلام با ثروتمند شدن، كار خود را رها كرد و به امام عليه‏السلام گفت: آن‏قدر به دست آورده‏ام كه بتوانم باقى عمر خود را با آن سپرى نمايم. اما امام عليه‏السلامايشان را از اين كار بازداشتند و فرمودند: رها كردن كسب و كار موجب نابودى عقل و خرد و هويّت انسانى مى‏شود.367 همچنين ايشان در جايى ديگر، كسى به كه كار خود را رها كرده بود، سه بار فرمودند: «اين كار شيطان است.»368

رواياتى كه در باب اهميت كار و تشويق مردم به كار وارد گرديده، فراوان است. آنچه از اين دسته روايات مى‏توان درباره محل بحث استفاده كرد، اين مطلب مهم است كه كار نقش بنيادى در حفظ هويت و شخصيت افراد و فراهم ساختن يك زندگى همراه با عزت و آبرو براى آن‏ها دارد. همان‏گونه كه در سخنان امام صادق عليه‏السلامآمده است، حتى در شرايطى كه انسان نيازى به كار ندارد، بيكارى آثار و پيامدهاى مخرّبى بر روح و روان آدميان بر جاى مى‏گذارد. با توجه به اهميت بنيادى كار و شغل در حيات انسان‏ها مى‏توان گفت: جامعه‏اى را مى‏توان عادلانه توصيف كرد كه در آن افراد بدون تبعيض به شغل‏هاى متناسب با توانايى‏هاى خود دست‏رسى داشته باشند.

نتيجه‏گيرى

از منظر اسلام، نظام تقسيم كار در صورتى كه داراى سه ويژگى كلى شايسته‏سالارى، هماهنگى با تفاوت‏هاى طبيعى، و برابرى در فرصت‏ها يا شرايط رقابت باشد، عادلانه به شمار مى‏آيد. مهم‏تر اينكه از منظر اسلامى، نظام تقسيم كار فقط با داشتن ويژگى‏هاى ياد شده است كه مى‏تواند شالوده‏اى براى نظم با ثبات در جامعه فراهم سازد.

نتايج اساسى اين پژوهش را مى‏توان در چند گزاره اصلى خلاصه كرد:

1. تقسيم كار بنياد اساسى نظم اجتماعى در جامعه تمايز يافته به شمار مى‏رود.

2. تقسيم كار از جمله علل مهم ايجاد نابرابرى در جامعه نيز محسوب مى‏شود.

3. شكل‏گيرى نظام نابرابر خشن موجب بى‏نظمى و آشوب‏هاى اجتماعى مى‏گردد.

در نتيجه:

4. تقسيم كار در شرايطى مى‏تواند به نظم پايدار منجر شود كه مبتنى بر اصول عدالت باشد.

5. اصول اساسى عدالت اجتماعى از منظر اسلام عبارت‏اند از: «تناسب» با تفاوت‏هاى طبيعى، «شايسته‏سالارى» و «برابرى در فرصت‏ها».

6. بنابراين، تقسيم كار عادلانه عبارت است از: نظام توزيع نقش‏ها و مزاياى اجتماعى كه اولاً، بيانگر تفاوت‏هاى طبيعى افراد باشد. ثانيا، بر اصول شايسته‏سالارى استوار باشند. ثالثا، برابرى فرصت‏ها در آن رعايت شده باشد.

7. از ديدگاه اسلامى، نظام تقسيم كار فقط با ويژگى‏هاى يادشده به نظم و انسجام‏اجتماعى كمك مى‏كند.

منابع

ـ نهج‏الفصاحه، ترجمه ابوالقاسم پاينده، تهران، دانش، 1382.

ـ نهج‏البلاغه، قم، هجرت، 1414ق.

ـ آرون، ريمون، مراحل اساسى سير انديشه در جامعه‏شناسى، ترجمه باقر پرهام، چ ششم، تهران، علمى و فرهنگى، 1382.

ـ ابن ابى‏الحديد، شرح نهج‏البلاغه، تصحيح محمدابوالفضل ابراهيم، قم، كتابخانه آيت‏اللّه العظمى مرعشى نجفى، بى‏تا.

ـ ابن‏شعبه حرّانى، حسن، تحف العقول، ترجمه بهزاد جعفرى، تهران، اسلاميه، 1380.

ـ افلاطون، جمهور، ترجمه فؤاد روحانى، چ دهم، تهران، علمى و فرهنگى، 1384.

ـ بستان، حسين، اسلام و تفاوت‏هاى جنسيتى، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، 1388.

ـ پوپر، كارل، جامعه باز و دشمنان آن، ترجمه عزت‏اللّه فولادوند، چ سوم، تهران، خوارزمى، 1380.

ـ تامين، ملوين، جامعه‏شناسى قشربندى و نابرابرى اجتماعى، ترجمه عبدالحسين نيك‏گهر، چ چهارم، تهران، توتيا، 1385.

ـ تميمى آمدى، عبدالواحدبن محمد، غررالحكم و دررالكلم، شرح جمال‏الدين محمّد خوانسارى، تهران، دانشگاه تهران، 1341.

ـ جوادى آملى، عبداللّه، زن در آيينه جلال و جمال، چ نهم، قم، اسراء، 1383.

ـ حكيمى، محمدرضا و ديگران، الحياة، ترجمه احمد آرام، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامى، 1380.

ـ دوركيم، اميل، درباره تقسيم كار اجتماعى، ترجمه باقر پرهام، چ دوم، تهران، نشر مركز، 1381.

ـ راغب اصفهانى، مفردات، بيروت، دارالعلم، 1412ق.

ـ زيبايى‏نژاد، محمدرضا و محمدتقى سبحانى، درآمدى بر نظام شخصيت زن در اسلام، چ نهم، قم، دفتر مطالعات و تحقيقات زنان، 1388.

ـ شارون، جوئل، ده پرسش از ديدگاه جامعه‏شناختى، ترجمه منوچهر صبورى، چ چهارم، تهران، نى، 1384.

ـ شعيرى، تاج‏الدين، جامع‏الاخبار، قم، رضى، 1405ق.

ـ صدر، سيد محمدباقر، اقتصادنا، قم، بى‏نا، 1417ق.

ـ صدوق، محمدبن على، الخصال، قم، جامعه مدرسين، 1362.

ـ ـــــ ، من لا يحضره‏الفقيه، چ دوم، قم، جامعه مدرسين، 1404ق.

ـ طباطبائى، سيد محمدحسين، الميزان، ترجمه سيد محمدباقر موسوى همدانى، چ پنجم، قم، دفتر انتشارات اسلامى، 1374.

ـ طبرسى، احمدبن على، احتجاج، ترجمه بهرداد جعفرى، تهران، اسلاميه، 1381.

ـ طبرسى، فضل‏بن حسن، مكارم الاخلاق، چ چهارم، قم، شريف رضى، 1370.

ـ فلسفى، محمّدتقى، الحديت؛ روايات تربيتى، تهران، دفتر نشر فرهنگ اسلامى، 1368.

ـ كلينى، محمدبن يعقوب، الكافى، تهران، اسلاميه، 1362.

ـ لنساف، مايكل ايچ، فيلسوفان سياسى قرن بيستم، ترجمه خشايار ديهمى، تهران، ماهى، 1385.

ـ مجلسى، محمدباقر، بحارالانوار، تهران، اسلاميه، بى‏تا.

ـ محدّث نورى، ميرزاحسين، مستدرك الوسائل و مستنبط المسائل، بيروت، مؤسسة آل‏البيت عليهم‏السلام، 1408ق.

ـ مصباح، محمدتقى، جامعه و تاريخ از ديدگاه قرآن، تهران، سازمان تبليغات اسلامى، 1380.

ـ مطهّرى، مرتضى، عدل الهى، قم، جامعه مدرسين، 1361.

ـ ـــــ ، مجموعه آثار، تهران، صدرا، 1373.

ـ منتظرى، حسينعلى، مبانى فقه حكومت اسلامى، ترجمه محمود صلواتى، چ دوم، قم، تفكر، 1409ق.

ـ مولانا، سيدحميد، «امام على عليه‏السلام و ابعاد عدالت اجتماعى»، كتاب نقد، سال پنجم، ش 18.

\* اين مقاله برگرفته از «پروژه شاخص‏هاى اجتماعى ـ فرهنگى» به سفارش مركز بررسى‏هاى استراتژيك نهاد رياست جمهورى مى‏باشد.

\*\* كارشناسى ارشد جامعه‏شناسى، دانشگاه باقرالعلوم عليه‏السلام. دريافت: 10/6/90 ـ پذيرش: 12/11/90.

268ـ جوئل شارون، ده پرسش از ديدگاه جامعه‏شناختى، ترجمه منوچهر صبورى، ص 104.

269ـ محمدتقى مصباح، جامعه و تاريخ از ديدگاه قرآن، ص 265.

270ـ نهج‏البلاغه، ص 559.

271ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، الحياة، ج 6، ص 543.

272ـ اميل دوركيم، درباره تقسيم كار اجتماعى، ترجمه باقر پرهام، چ دوم، تهران، نشر مركز، 1381.

273ـ نيكلاس آبركرامبى، درآمدى بر جامعه‏شناسى، ترجمه هادى جليلى، چ دوم، تهران، نى، 1389.

274ـ اميل دوركيم، درباره تقسيم كار اجتماعى، ترجمه باقر پرهام، ص 244.

275ـ همان، ص42.

276ـ ريمون آرون، مراحل اساسى سير انديشه در جامعه‏شناسى، ترجمه باقر پرهام، ص 261.

277ـ همان، ص 262.

278ـ نهج‏البلاغه، ص 405.

279ـ همان، ص 431.

280ـ نحل: 9.

281ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، همان، ج 6، ص 543.

282ـ همان، ص 604.

283ـ مرتضى مطهّرى، مجموعه آثار، ج 2، ص 61.

284ـ تاج‏الدين شعيرى، جامع‏الاخبار، ص 119.

285ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، همان، ج 6، ص 500.

286ـ همان، ج 5، ص 297.

287ـ همان، ج 6، ص 497.

288ـ همان، ص 497ـ498.

289ـ همان، ص 609.

290ـ محمدباقر مجلسى، بحارالانوار، ج 72، ص 350.

291ـ سيدحميد مولانا، «امام على عليه‏السلام و ابعاد عدالت اجتماعى»، كتاب نقد، سال پنجم، ش 18، ص 214.

292ـ افلاطون، جمهور، ص 254.

293ـ همان، ص 257.

294ـ همان، ص 241.

295ـ همان، 236.

296ـ مرتضى مطهّرى، عدل الهى، ص 46.

297ـ كارل پوپر، جامعه باز و دشمنان آن، ترجمه عزت‏اللّه فولادوند، ص 255ـ274.

298ـ زخرف: 32.

299ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 90، ص 47.

300ـ ارسطو، سياست، ترجمه حميد عنايت، ص 157.

301ـ سيد محمدحسين طباطبائى، الميزان، ترجمه سيد محمدباقر موسوى همدانى، ج 1، ص 570.

302ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 72، ص 350.

303ـ مرتضى مطهرى، مجموعه آثار، ج 25، ص 225.

304ـ مايكل ايچ لنساف، فيلسوفان سياسى قرن بيستم، ترجمه خشايار ديهمى، ص 217.

305ـ سيد محمدباقر صدر، اقتصادنا، ص 661.

306ـ حسينعلى منتظرى، مبانى فقهى حكومت اسلامى، ترجمه محمود صلواتى، ج 3، ص 309.

307ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 21، ص 121.

308ـ بقره: 247.

309ـ يوسف: 55.

310ـ محمدبن على صدوق، من لا يحضره‏الفقيه، ج 4، ص 394؛ عبدالواحدبن محمّد تميمى آمدى، غررالحكم و دررالكلم، شرح جمال‏الدين محمد خوانسارى، ج 2، ص 341.

311ـ محمدبن يعقوب كلينى، اصول كافى، ج 1، ص 43.

312ـ فضل‏بن حسن طبرسى، مكارم‏الاخلاق، ص 457.

313ـ قصص: 26.

314ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 75، ص 235.

315ـ محمدتقى فلسفى، الحديت؛ روايات تربيتى، ج 1، ص 317.

316ـ نهج‏البلاغه، ص 436.

317ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 72، ص 98.

318ـ نهج‏البلاغه، ص 247.

319ـ ابن ابى‏الحديد، شرح نهج‏البلاغه، ج 20، ص 276.

320ـ راغب اصفهانى، مفردات الفاظ القرآن، ص 307.

321ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، همان، ج 1، ص 545.

322ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 68، ص 342.

323ـ عبدالواحدبن محمد تميمى آمدى، همان، ج 2، ص 234.

32457و58ـ همان، ج 1، ص 355.

ج

326ـ سجده: 18؛ قلم: 35ـ36.

327ـ حسينعلى منتظرى، همان، ج 3، ص 197.

328ـ نساء: 141.

329ـ محمدتقى فلسفى، الحديت؛ روايات تربيتى، ج2، ص348.

330ـ احمدبن على طبرسى، احتجاج، ج 2، ص 217؛ محمدباقر مجلسى، همان، ج 65، ص 292.

331ـ نهج‏البلاغه، ص 432.

332ـ همان، ص 435.

333ـ محمدبن‏يعقوب كلينى، همان، ج 1، ص 407.

334ـ يوسف: 55.

335ـ قصص: 26.

336ـ نهج‏البلاغه، ص 438.

337ـ ابن ابى‏الحديد، همان، ج 20، ص 276.

338ـ نهج‏البلاغه، ص 437.

339ـ همان، ص 430.

340ـ محمدتقى مصباح، همان، ص 256.

341ـ همان، ص 258.

342ـ زخرف: 32.

343ـ محمّدتقى فلسفى، الحديت؛ روايات تربيتى، ج 3، ص 190.

344ـ همان، ج 1، ص 212.

345ـ ابن‏شعبه حرّانى، تحف‏العقول، ص 111.

346ـ نهج الفصاحه، ترجمه ابوالقاسم پاينده، ص 434.

347ـ محمدبن على صدوق، الخصال، ج 2، ص 585ـ588.

348ـ مرتضى مطهّرى، مجموعه آثار، ج 2، ص 250.

349ـ همان، ج 19، ص 139.

350ـ سيد محمدحسين طباطبائى، همان، ج 4، ص 543ـ549.

35184و85ـ عبداللّه جوادى آملى، زن درآيينه جلال‏وجمال، ص 299.

352

353ـ حسين بستان، اسلام و تفاوت‏هاى جنسيتى، ص 130.

354ـ محمدرضا زيبايى‏نژاد و محمدتقى سبحانى، درآمدى بر نظام شخصيت زن در اسلام، ص 76.

355ـ زخرف: 18.

356ـ سيد محمدحسين طباطبائى، همان، ج 18، ص 134.

357ـ محمدباقر مجلسى، همان، ج 73، ص 340؛ ج 74، ص 412.

358ـ همان، ص 470.

359ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، همان، ج 5، ص 178.

360ـ سيد محمدباقر صدر، اقتصادنا، ص 661ـ685.

361ـ اعراف: 10.

362ـ محمدرضا حكيمى و ديگران، همان، ج 5، ص 342.

363ـ همان، ج 4، ص 532.

364ـ محمدتقى فلسفى، همان، ج 2، ص 14.

365ـ همان، ج 3، ص 91.

366ـ ملوين تامين، جامعه‏شناسى قشربندى و نابرابرى اجتماعى، ترجمه عبدالحسين نيك‏گهر، ص 94.

367ـ محمدبن على صدوق، من لا يحضره‏الفقيه، ج 3، ص 119.

368ـ محمدبن‏يعقوب كلينى، همان، ج 5، ص 75.