نقش باورهای اسلامی در بهبود رفتار کارکنان

قربانعلی کاظمی[1]

چکیده

رفتار و عملکرد مطلوب کارکنان از موضوعات جدی و مورد علاقهٔ مدیران در سازمان ها است. آمارهای حاصل از مطالعات و پژوهش های متعدد در جهان حاکی از آن است که در صد کمی از کارکنان با همهٔ وجود خود کار می‌کنند و همهٔ توان و تلاش خود را در قالب رفتارها و عملکردهای مطلوب و رضایت بخش صرف موفقیت سازمان شان می‌کنند. به همین دلیل است که شناخت ریشه های این رفتار و تبیین عوامل مؤثر بر آن ها ضرورت پیدا می‌کند. طراحی و به‌کارگیری شیوه های مؤثر در راستای بهبود و ارتقای عملکرد کارکنان از طریق تقویت باورهای اسلامی و نقش آن بر بهبود رفتار نیروی انسانی در سازمان هدفی است که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است.

پژوهش حاضر با روش تحلیل به مضمون(شبکهٔ مضامین)، به صورت توصیف و تحلیل محتوای آیات مرتبط با موضوع پژوهش انجام گرفته است. مؤلفه های شناسایی شده تحت عنوان تأثیر باورهای اسلامی شامل محاسبه اعمال انسان، علم خداوند به عملکرد آشکار و پنهان انسان ثبت و ضبط عملکرد و معاد باوری مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجهٔ به دست آمده حاکی از این است که نقش باورهای دینی و تأثیر آن در بهبود رفتار و عملکردکارکنان سازمان نقش مهم و اساسی دارد.

کلید واژه: سازمان، رفتار، کارکنان، باورهای اسلامی.

[1]. دانشجوی دکترای قرآن و علوم _ گرایش مدیریت. Ali.kazemi1283@yahoo.co

مقدمه

اهمّیت نیروی انسانی در سازمان ها امروزه برکسی پوشیده نیست زیرا بدون حضور منابع انسانی عوامل و امکانات(ساختمان‌ها، ماشین آلات، تجهیزات، ابزار و ادوات)، به خودی خود قابل استفاده نیست، این رفتار و عملکرد منابع انسانی است که سرنوشت سازمان را رقم می‌زند. پیشرفت یا شکست سازمان ها در گِرو نحوهٔ رفتار نیروی انسانی(مدیران و کارکنان) سازمان است. البته آمارهای حاصل از مطالعات و پژوهش‌های متعدد (ابوالعلایی، ۱۳۹۳: ۲۹) در جهان حاکی از آن است که درصد کمی از کارکنان با همهٔ وجود خود کار می‌کنند و همهٔ توان و تلاش خود را صرف موفقیت سازما ن‌شان می‌کنند. بخش قابل توجهی از توانایی و تمایل بالقوهٔ کارکنان وجود دارد که فعلیت پیدا نکرده و در قالب رفتار و عملکرد بهینه بروز نیافته است. بنابراین شناخت زمینه‌ها و عواملی‌که بتوان بوسیله آن ها رفتار نیروی انسانی سازمان را بهبود بخشید، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران و سرپرستان سازمان ها است. در این مورد که چه عوامل و زمینه های بر رفتار و عملکرد کارکنان مؤثر است دیدگاه های مختلفی مطرح شده است که بیشتر بر مؤلفه‌های مادی و امکانات سازمان متمرکز شده است.

دین مقدس اسلام برای همهٔ امور زندگی انسان از جمله جهت دهی رفتار انسان به گونه‌ای که منافع مادی و معنوی آن تأمین شود دارای برنامه بوده و بیان کننده تمام نیازها برای رشد، بالندگی و تکامل انسان است. هرچند عوامل مادی و امکانات نقشی مؤثری در بهبود عملکرد کارکنان دارد، ولی مهم تر از آن به خصوص در سازمان‌های اسلامی این است که علاوه بر امکانات مادی، بیاییم عوامل تأثیرگذار بر رفتار انسان را از دیدگاه آموزه های اسلامی بررسی نماییم و از طریق تقویت ارزش‌ها و باورهای دینی، در برآورده شدن این مهمّ (بهبود عمکرد کارکنان) استفاده نماییم. منظور از بهبود رفتار نیروی انسانی این است که بتواند رفتار کارکنان را در راستای برآورده شدن منافع مادی و

معنوی افراد و سازمان و بر پایهٔ آبادانی دنیا و آخرت هدایت کنند. (اسماعیل‌زاده، ۱۳۸۹: ۵۱).

نتیجهٔ برخی تحقیقات (پژوهان و همکاران، ۱۳۸۴: ۹۱). حاکی از آن است که اگر جهان بینی و رویکرد ما نسبت به مدیریت و مدیریت منابع انسانی بر اساس جهان‌بینی اسلامی و قرآنی باشد، تحوّلی عظیم در دانش مدیریت به طور اعم و مدیریت منابع انسانی به طور اخص پدید خواهد آمد. هرچند دیدگاه‌های مختلفی تحت عنوان «توسعهٔ منابع انسانی» و «توانمندسازی منابع انسانی» وجود دارد ولی بیشتر از نگاهی غربی و عوامل مادی بررسی شده است نه اسلامی. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر باورهای اسلامی بر اصلاح و بهبود رفتار کارکنان و عملکرد نیروی انسانی در سازمان است.

۱. مفاهیم

۱,۱. باورها

در متون دینی، «باور» با مفهوم «ایمان» پیوند خورده و به تعبیر دیگر؛ ایمان حالتی است در درون انسان که ناشی از مجموعه‌ای باورهای عمیق است که نه تنها منشأ رفتارهای خاص می‌شود بلکه احساسات و عواطف را نیز جهت دهی می‌کند و می‌تواند منشأ آرامش روحی و روانی فرد نیز بشود. باورهای کارکنان می‌تواند سازمان را ضعیف و یا توانمند کند. در آموزه های اسلامی بین ایمان و عمل پیوند تنگاتنگ دو سویه به وضوح دیده می‌شود که بهبود یا اُفت هر کدام می‌تواند بهبود یا اُفت دیگری را در پی داشته باشند. لذا ترکیب ایمان و عمل صالح از رایج ترین ترکیب های قرآنی است.(تسلیمی و همکاران، ۱۳۸۳: ۲۳).

واژه " Belief " در فارسی به معنای باور، عقیده، ایمان و اعتقاد ترجمه شده است. باور به چیزی گفته می‌شود که انسان به آن اعتقاد قوی دارد. در بیشتر اوقات به باور، ایمان هم گفته می‌شود. واژه «باور» از اصطلاحات مربوط به حوزه روان‌شناسی اجتماعی است که مباحث مربوط به پدیده روانی

اعتقاد را از این حیث که دارای رفتارسازی اجتماعی است مطالعه می‌کند. (آریان‌پور، ۱۳۸۵: ۲۰۱).

در یک تعریف ساده می توان گفت : «باورها یا عقیده‌ها، اندیشه‌هایی هستند که فرد به درستی و حقانیت آن‌ها اعتقاد دارد.» (پارسا، ۱۳۸۳ :۳۱۲). از نگاه اسلام باور های دینی عبارت است از: هر اعتقادی که منشأ دینی داشته باشند؛ مانند باور داشتن به اصول دین از قبیل اعتقاد به خدا و معاد و نبوت و... . یا باورهای دینی مجموعه اقدامات، رفتارها، باورها و نگرش‌هایی است که در ارتباط با اصول دین، فروع دین، و دیگر حیطه های مرتبط با مذهب عنوان می‌شود که تثبیت آن ها در انسان می‌تواند شیوهٔ زندگی فرد را تعیین کند. (موسی‌زاده، ۱۳۹۴: ۷).

منظور از باورهای اسلامی در این‌جا، باورها و اعتقادات اصیل قرآنی و اسلامی است که براساس آن، انسان خداوند را عالم و ناظر بر همهٔ اعمالش می‌بیند (علق/ ۱۴) و یقین دارد که اعمالش با تمام جزئیات ثبت و ضبط و براساس آن محاسبه می‌شود و در آخرت به نسبت اعمال خیر و شرش، پاداش و یا کیفر داده می‌شود. همین باور و اعتقاد است که در صورت تثبیت و نهادینه شدن آن در سازمان، جهت دهندهٔ نیات، رفتار و عملکرد نیروی انسانی در وظایف سازمانی‌شان می‌باشد.

۱,۲. بررسی واژه «بهبود» از نگاه لغت

واژهٔ «بهبود» در لغت نامهٔ دهخدا به معانی خیریت، بهتری، ترقی تدریجی و معنی ترکیبی آن به بودن آمده است(دهخدا، ۱۳۳۴: ۴۰۸). در فرهنگ فارسی معین، واژهٔ بهبود به معانی مختلف از جمله: ۱. بهتری، ترقی تدریجی، ۲. عافیت، سلامت و تندرستی آمده است. بهبودی نیز به معنی خوبی، نیکی و تندرستی آمده است. (معین، ۱۳۸۵: ۶۱۰). در فرهنگ فارسی عمید نیز واژه «بهبود» (اسم مصدر) به معانی به بودن؛ خوب بودن، تندرستی و سلامت آمده است. (عمید، ۱۳۸۴: ۴۶۰). در سایت واژه‌یاب،[۲] مترادفاتی که برای کلمهٔ «بهبود» ذکر شده است عبارتند از: ۱. تندرستی، سلامت، صحت، عافیت؛ ۲.

[2]. https://www.vajehyab.com

التیام، ۳. پیشرفت، ترقی، توسعه، رفاه، و متضاد کلمهٔ «بهبود» وخامت می‌باشد. در فرهنگ فقه فارسی، بهبود را به بازیافت سلامت پس از بیماری و بهبود یافت معنا می‌کند(هاشمی شاهرودی، ۱۳۸۲ جلد ۲: ۱۵۰).

معادل انگلیسی واژهٔ «بهبود» یکی کلمهٔ (improvement) است که به معنای پیشرفت، بهتر شدن، بهبود، تکمیل، تهذیب، تکامل، بهساز است؛ و دیگری کلمهٔ(ریکاروری)[3] که به معنای حصول، بهبودی، ترمیم، جبران، بهبود، وصول، بهوش آمدن، تحصیل چیزی، استرداد، باز یافت آمده است. (زاهدی و دیگران، ۱۳۸۸: ۲۸).

معادل عربی کلمهٔ «بهبود» واژهٔ «أُبْرِئُ»(آل‌عمران/ ۴۹ و مائده/ ۱۱۰) می‌باشد که به معنای بهبود می‌بخشم، شِفا می‌دهم می‌باشد. و مترادف واژهٔ «أُبْرِئُ» در عربی کلمهٔ «شفاء» است که به معنای بهبود یافتن از بیماری است(رستگار، ۱۳۸۵: ۹۰).

۱,۳. معنای اصطلاحی و تعریف «بهبود»

هر چند برای کلمهٔ بهبود در اصطلاح تعریف خاصی ذکر نشده است، ولی با توجه به مباحثی که در بارهٔ منابع انسانی در رفتار سازمانی مطرح است می‌توان گفت منظور از بهبود نیروی انسانی، بهبود عملکرد نیروی انسانی است که براساس به کار گرفتن یک سری از عوامل، نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان را به سمت مثبت و مطلوب جهت دهی نمایند و رفتارهای نا مطلوب را از طریق تقویت باورهای اسلامی اصلاح و بهبود ببخشند. به بیان دیگر، بهبود عمل۵کرد نیروی انسانی فرایندی است که تقویت عملکرد موفقیت‌آمیز مستمر را میسر می‌سازد و به افراد کمک می‌کند تا ضعف های خود را بشناسند و اصلاح کنند در نهایت به اثر بخشی و بهره وری بیشتر منجر می‌شود. (گرجی، ۱۳۸۹: ۲۷۵).

[3] .Recovery

از نگاه اسلام، سازمان ها فقط برای انجام دادن کار به وجود نیامده‌اند، بلکه هرسازمان یک نظام اجتماعی است که به‌عنوان وسیله‌ای جهت کمک به مردم و ارضای نیازهای آنان و نیز دست یابی به هدف های انسانی که رشد و تعالی انسان (چه در سطح جامعه و چه در سطح سازمان) در سایهٔ ارزش‌های الهی و انسانی است شکل می‌گیرد. اسلام هدف اصلی انجام کار را کمال انسانی و معنویت در همهٔ زمینه‌ها می‌داند و سود مادی را نیز در چارچوب ارزش‌ها و باورهای اسلامی معنا می‌کند. روان‌شناسان علاقه مند به مطالعهٔ رفتار آدمی در محیط کار؛ معتقدند که هر سازمان باید علاوه برهدف تولید، هدف دیگری را که تحت عنوان بهبود منابع انسانی معرفی شده است دنبال کند (علیا حمدی و دیگران، ۱۳۸۳: ۵۴).

بنیس(۱۹۶۶) در تعریف بهبود منابع انسانی سازمان ها می‌گوید: بهبود منابع انسانی سازمان ها روش آموزشی پیچیده‌ای است که هدف آن تغییر نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان می باشد تا سازمان بتواند با کمک عقاید، باورها، نظریه ها و ارزش‌های جدید و نیز با بهره‌گیری از فن شناسی نوین با مشکلات تازه و تغییرات دیگر بهتر سازگار شود(ساعتچی، ۱۳۸۶: ۱۵۷). با توجه به ریشهٔ لغوی این واژه، می‌توان بهبود رفتار نیروی انسانی را این‌گونه تعریف کرد: بهبود رفتار نیروی انسانی عبارت است از: به‌کارگیری یک سری عوامل به منظور بهبود و ارتقاء رفتار کارکنان در سطوح مختلف، و هدایت آن‌ها در راستای منافع افراد و سازمان به‌گونه‌ای‌که این رفتار رشد مادی و معنوی را به صورت مستمر و نه مقطعی در برداشته باشد.

۲. فرضیه پژوهش

فرضیهٔ پژوهش مبتنی بر این است که باروها و نگرش های کارکنان بر اساس باورها و اعتقادات صحیح اسلامی بر بهبود رفتار کارکنان در سازمان منجر خواهد شد. یکی از آموزه های مهم در قرآن کریم و احادیث اسلامی که بر آن تأکید می‌کنند، مسأله «تأثیر متقابل ایمان (باورها، نگرش‌ها) و

رفتار» است؛ یعنی همانگونه‌که اعتقادات و باورهای صحیح (ایمان) سبب بروز اعمال و رفتارهای شایسته و خوب از انسان مؤمن و معتقد می‌شود، این رفتار خوشایند و پسندیده نیز سبب شکوفایی هر چه بیشتر ایمان شخص و رشد آن می‌شود.

۳. روش تحقیق

تحلیل مضمون یکی از روش های کیفی است که در علوم اجتماعی کاربردهای زیادی دارد. روش تحلیل مضمون، طیف گسترده‌ای از روش‌ها را در بر می‌گیرد. در فرایند تحلیل مضمون با توجه به اهداف و سؤالات تحقیق می‌توان از روش های تحلیلی مناسب آن استفاده کرد. به گفتهٔ برخی محققان[۴] یکی از رو ش های مهم و کاربردی در تحقیقات کیفی، روش تحلیل مضمون[۵] است. این روش مهار ت های اساسی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی، به خصوص آموزه های اسلامی را فراهم می‌کند. در واقع تحلیل مضمون یکی از مهارت های عام و مشترک در تحلیل های کیفی است؛ به همین دلیل بویاتزیس(۱۹۹۸: ۴) به نقل از (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۸)، آن را نه روش خاص بلکه ابزاری مناسب برای روش‌های مختلف معرفی می‌کند. «براون و کلارک» (۲۰۰۶)، تحلیل مضمون را باید روش ویژه‌ای در نظر گرفت که دارای مزایایی بسیار، از جمله انعطاف پذیری است (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۲). تحلیل مضمون شامل، روش‌های کاربردی مناسبی است که گاهی از آن به عنوان روش‌های جایگزین تحلیل مضمون نیز یاد می‌شوند. چهار روش مرسوم در تحلیل مضمون به شرح زیر هستند:

۱. قالب مضامین:[۶] یکی از روش‌های تحلیلی مناسب در تحلیل مضمون، «تحلیل قالب مضامین» است. قالب مضامین معمولاً در تحقیقاتی به کار می‌رود که تعداد متون و داده های آن ها زیاد باشد

---

[4]. Holloway & Todres, 2003

[5].Thematic Analysis

[6]. Template Analysis

(مثلاً ۱۰ تا ۳۰ منبع). این روش را که نخستین بار «کینگ و هوراکز»[۷] معرفی کرد فهرستی از مضامین شناخته در ادبیات نظری و یا استخراج شده از متن داده ها را به صورت درختی و سلسله مراتبی نشان می‌دهد. ویژگی کلیدی این روش، سازماندهی سلسله مراتبی مضامین و گروه بندی مضامین سطوح پایین تر در قالب خوشه ها و ایجاد مضامین سطح بالاتر از آن ها است.

۲. **ماتریس مضامین:**[۸] روشی دیگری از تحلیل می‌باشد. از ماتریس مضامین جهت مقایسه مضامین با یکدیگر و یا مقایسه مضامین در منابع داده ها استفاده می‌شود. این روش را اولین بار «مایلز و هابرمن»[۹] (۱۹۹۴) استفاده کردند. ماتریس اساساً از تقاطع ردیف ها و ستون ها شکل می گیرد و در آن ترکیبی از دو فهرست به صورت جدول توافقی عرضه می‌شود. ردیف ها و ستون های ماتریسِ مضامین می‌تواند به مضمون ها یا منبع داده ها یا سایر موارد اختصاص یابد. از این رو، می‌توان ماتریس‌های مختلفی با ترکیب های متفاوت، ایجاد کرد.

۳. **تحلیل مقایسه‌ای:** [۱۰] یکی دیگر از روش هایی که همراه با تحلیل مضمون به کار می رود، تحلیل مقایسه‌ای است. با این روش مضامین در بین منابع و افراد مختلف با هم مقایسه می‌شوند. از آن جایی‌که در تحلیل مضمون، جمع‌آوری و تحلیل داده ها همزمان است، از تحلیل مقایسه‌ای هنگام جمع‌آوری اطلاعات، کدگذاری داده ها، مرور ادبیات نظری و یاد داشت های پژوهش‌گر استفاده می‌شود. با این روش، داده‌های به دست آمده از منابع مختلف، با یکدیگر مقایسه و تطبیق می‌شود تا شباهت ها و تفاوت‌ها، شناخته شود؛ این فرایند تا جایی ادامه می‌یابد که پژوهش‌گر احساس کند نکتهٔ جدیدی از مقایسه داده‌ها حاصل نمی‌شود.

---

7. King & Horrocks 2010
8. Thematic Matrix
9. Miles & Huberman
10. Comparative Analysis

۴. شبکه مضامین:[11] شبکهٔ مضامین، یکی دیگر از روش‌های اساسی و کارآمد در تحلیل مضمون است که «آترایدِ و استیرلینگ» (۲۰۰۱) آن را توسعه داده است. آن چه شبکه مضامین عرضه می‌کند نقش های شبیه تارنما به مثابهٔ اصل سازمان دهنده



و روش نمایش است. شبکه مضامین بر اساس روندی مشخص، مضامین پایه (کدها و نکات کلیدی متن)، مضامین سازمان دهنده (مضامین به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضامین پایه) و مضامین فراگیر (مضامین عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام مند می‌کند. (درخشه و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۴ و ۵۶). پژوهش حاضر نیز به روش تحلیل به مضمون(شبکهٔ مضامین)، به صورت توصیف و تحلیل محتوای آیات مرتبط با موضوع پژوهش انجام گرفته است. سیر پژوهش بدین صورت بوده است که پس از این‌که موضوع پژوهش مشخص شد، آیات مرتبط با موضوع گردآوری و تدوین می‌شود؛ سپس مضمون های پایه این آیات با توجه به محتوای آیات استخراج، و مضامین پایه نیز ذیل یک عنوان کلی تر یعنی مضامین سازمان دهنده دسته بندی می‌شود (شیخ زاده و دیگران، ۱۳۹۴: ۱۴۳). در مرحله نهایی ارتباط بین مضامین با مراجعه به تفاسیر (نور و نمونه)، تبیین و تجزیه و تحلیل شده است. این روش برگرفته از روش تحلیل مضمون است که می‌تواند به عنوان روش جدیدی در مطالعات مدیریت اسلامی و پژوهش‌های قرآنی مورد استفاده قرار گیرد.

نمودار سیر پژوهش مبتنی بر روش تحلیل شبکهٔ مضمون به شکل زیر است

[11]. Thematic Network

٤. پیشینه و ضرورت بهبود نیروی انسانی

اهمیت و ضرورت بهبود نیروی انسانی بر هیچ کس پوشیده نیست. دیگر زمان آن نیست که تنها از اهمیت بهبود نیروی انسانی سخن گفت بلکه باید راه کارهایی عملی برای آن ارائه کرده و در عمل نیز از آن استفاده نمود. برای رسیدن به این هدف ابتدا باید مؤلفه ها و عناصر بهبود نیروی انسانی را شناسایی کرد.

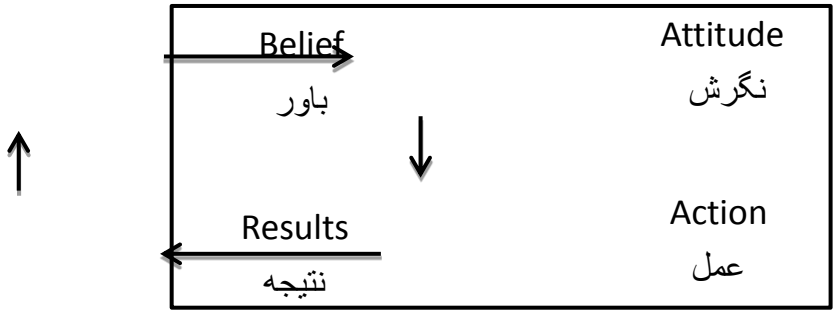
بررسی مطالعات انجام شدهٔ پیشین (ممی‌زاده، ۱۳۷۲)، در این زمینه راه‌گشا است. در یکی از نخستین مطالعات انجام شده داخلی، به بررسی تأثیر غنی‌سازی شغل بر بهبود عملکرد کارکنان پرداخته شده است. تمرکز این تحقیق بر شناسایی تأثیر غنی‌سازی بر پنج مؤلفه بهبود نیروی انسانی یعنی رضایت، انگیزش، عملکرد، انضباط و ترک خدمت است. این عناصر بر اساس مطالعات تامسون (۱۹۹۰) استخراج گردیده اند. در پژوهشی دیگر (فتح‌آبادی، ۱۳۷۲) که بر اساس مدل «لوین» انجام شد نیز پنج مؤلفه برای بهبود نیروی انسانی در نظر گرفته شده است که عبارت اند از: نوآوری، نیازهای آموزشی، رشد قابلیت‌های فردی، رشد شخصیت، رابطه رئیس و مرئوس. مطالعه دیگری پنج مؤلفه نوآوری، شناسایی نیروهای کارآمد، نیازهای آموزشی، قانون مداری و رشد قابلیت‌های فردی را برای بهبود نیروی انسانی در نظر گرفته است (مشبکی اصفهانی و دیگران، ۱۳۸۹: ۵۵۱).

برخورداری کارکنان از باورهای دینی و اعتقادی در بهبود رفتار آنان در سازمان تأثیر اساسی دارد. بیگانگی و بی‌توجهی آن ها به اعتقادات و باورهای مذهبی، باعث مشکلات جدی در سازمان خواهد شد. خدا پرستی و ایمان به مبدأ و معاد، موجب می‌شود نگرش فرد به همهٔ هستی و زندگی انسان، هدف دار و معنا دار باشد و در رفتارها با انسجام، وحدت رویه و آرامش عمل کند. باور به خداوند و اینکه او ناظر و شاهد اعمال انسان است و رفتار و نیات او را ثبت و ضبط می‌کنند و در روز قیامت مورد محاسبه قرار می‌دهد؛ همهٔ رفتارها و زندگی سازمانی را به سوی کسب رضایت خداوند، بهبود می‌بخشد. فردی که خدا را ناظر و همراه خود و حتی از رگ گردن به خود نزدیک‌تر می بیند،

تلاش می‌کند در برخورد با همکاران و انجام وظایف سازمانی، رفتارش را بدون چشم‌داشت به پاداش‌های سازمانی، اصلاح و بهبود ببخشند.

۵. باورهای اسلامی

واژه «باور» از اصطلاحات مربوط به حوزه روان شناسی اجتماعی است که مباحث مربوط به پدیدهٔ روانی اعتقاد را از این حیث که دارای رفتارسازی اجتماعی است مطالعه می‌کند. باورها یا عقیده‌ها، اندیشه‌هایی هستند که فرد به درستی و حقانیت آن‌ها اعتقاد دارد (پارسا، ۱۳۸۳: ۳۱۲).کرچ و کرچفلید، باور را چنین تعریف کرده‌اند: «باور، سازمانی باثبات از ادراک و شناختی نسبی در باره جنبهٔ خاصی از دنیای یک فرد است».(دادگران، ۱۳۷۱: ۱۲۴). در واقع می توان گفت باورها باعث شکل‌گیری نگرش ما نسبت به یک موضوع می‌گردند وقتی این نگرش ایجاد شد منجر به عمل و نتیجه می‌شود. در شکل زیر این رابطه نشان داده است.



یکی از عوامل مؤثر در بهبود رفتار نیروی انسانی، باورها است. بی‌توجهی به عوامل و باورهای مؤثر بر رفتار سازمانی، باعث نشناختن و عدم بهبود رفتارها می‌شود که خود می‌تواند پیامد نا مطلوب از جمله افزایش میزان غیبت و ترک کار، کاهش تعهد سازمانی، نارضایتی و سایر پیامدهای منفی را به دنبال داشته باشد و موجب شود که سازمان های امروزی کمتر شاهد رفتارهای اصولی و متناسب با پیشرفت عادلانه باشند. بدین ترتیب تدوین باورهای مؤثر بر رفتار سازمانی مبتنی بر آموزه‌های وحیانی و از دید قرآن کریم از جمله اقدامات ضروری برای بهره بردن از

ارزش‌های اسلامی در بهبود و دست یابی به رفتارهای مناسب از سوی کارکنان در سازمان هاست (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳۲).

تأثیر باورها و اعتقاد سالم در بروز رفتارهای صحیح و شایسته

نقش باورهای صحیح اسلامی در بروز رفتار و اعمال صحییح و سالم، واضح و آشکار است. بدین معنی که اگر نیروی انسانی سازمان، دارای ایمان و افکار و اعتقادات درست و سالمی باشند غالباً رفتارها و اعمال او نیز بر اساس درستی، خودکارآمدی و پاکی خواهد بود. دراین باره به برخی از آیات در این زمینه اشاره می کنیم:

۱. «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلاً» (اسراء/ ۸۴)؛ بگو هر کس طبق شخصیت و خلق و خوی خود عمل می کند ، پس پروردگار شما آن‌ها را که راه شان هدایت یافته تر است بهتر می‌شناسد».

«شاکله»، به معنای ساختار و بافت روحی انسان است که در اثر وراثت و تربیت و فرهنگ اجتماعی برای انسان پیدا می‌شود. بعضی «شاکله» را به معنای فطرت گرفته‌اند، در حالی که فطرت ها یک دست و ثابت است و آن‌چه در انسان ها متفاوت است انگیزه‌ها، خلق و خوی، عادات و بافت فکری و خانوادگی افراد است و عمل هر کس هم در گرو آن ها است. بنابراین؛ رفتار انسان از نگاه قرآن کریم، برگرفته از شخصیّت فکری و روحی و اخلاقی اوست. (قرائتی، ۱۳۸۸: ۱۱۲)

در بعضی از روایات" شاکله" به نیت تفسیر شده است، در اصول کافی از امام صادق ع چنین نقل شده: «النیۀ افضل من العمل ألا و ان النیۀ هی العمل، ثم تلا «قوله تعالی» قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلى شاكِلَتِهِ» یعنی علی نیته:" نیت افضل از عمل است اصلا نیت همان عمل است سپس آیۀ «قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلى شاكِلَتِهِ » را قرائت فرمود و اضافه کرد منظور از شاکله نیت است" این تفسیر، نکتۀ جالبی در بر دارد و آن این که نیت انسان که از اعتقادات او بر می‌خیزد به عمل او شکل می‌دهد و اصولا خود نیت یک

نوع شاکله یعنی امر مقید کننده است، لذا گاهی نیت را به خود عمل تفسیر فرموده و گاه آن را برتر از عمل شناخته، چرا که به هر حال" خط عمل" منشعب از" خط نیت" است. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۲۸۴).

۲. « وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا» (کهف/ ۲-۱)؛ کتابی که سر و سامان‌دهنده (به وضع کسانی که به آن عمل می کنند) است، تا (بدکاران را) از عذاب شدید بترساند و مؤمنان را که عمل صالح انجام می‌دهند، بشارت دهد که پاداش نیکویی برای آن‌هاست. آن چه از دو آیه فوق استفاده می‌شود این است که خداوند با توصیف مؤمنان به انجام اعمال صالح، بین اعتقادات و باورهای سالم و ایمان از یک طرف و انجام اعمال درست و رفتارهای صالح و شایسته از طرف دیگر، ارتباط و پیوند برقرار کرده است. علاوه بر آیه فوق تمامی آیاتی که در آن ها مؤمنان را توصیف به انجام اعمال صالح کرده‌اند، می‌تواند شاهد و دلیل بر این مدعا با شد که باورها و اعتقادات صحیح، غالبا پیامد های مثبت و عملکرد صحیح را درپی دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت؛ طبیعت و اقتضای ایمان و اعتقادات سالم آن است که از انسان معتقد با ایمان، رفتار شایسته و سالم سر زند و به اصول اعتقادی و ایمانی خود پایبند باشد. برخی باورهای اسلامی را که نقش مؤثری در بهبود رفتار کارکنان دارد در پژوهش حاضر می‌توان در مؤلفه‌های زیر تبیین کرد:

۵,۱. محاسبه

ردیف	مضمون های سازمان‌دهنده	مضمون های پایه	سوره / آیه
۱	نقش محاسبه در بهبود عمل کرد انسان	آنچه را در دل دارید(آشکار یا پنهان) خداوند بر طبق آن شما را محاسبه می کند	بقره / ۲۸۴
۲		خداوند سریع الحساب است	انعام/ ۶۲ بقره/

			۲۰۲
۳		خداوند ذرهٔ کار نیک و بد را حسابمی‌کند	انبیاء / ۴۷
۴		محاسبهٔ شدید خداوند نسبت به نا فرمانان	طلاق / ۸
			آل‌عمران/۱۹
۵		حساب برخی آسان است	انشقاق / ۸
۶		روزی که حساب برپا می‌شود	ابراهیم / ۴۱
۷		عذاب به خاطر فراموشی روز حساب	ص / ۲۶

جدول ۱: آیات مربوط به محاسبه

از دیدگاه اسلامی یکی از باورهای اساسی در هدایت و بهبود رفتار نیروی انسانی در سازمان، احساس محاسبه و خود ارزیابی است. مقصود از محاسبه، محاسبهٔ درگفتار، رفتار و کردار و حتی در نیات، تصمیمات درونی و دست‌آوردهای نفسانی و ملکات روحی و روانی است.کار هایی‌که فرد در زمان محاسبه‌ی انجام می‌دهد، از دو فعالیت ذهنی و عملی تشکیل شده است. فعالیت‌های ذهنی شامل درک ارزش عمر، توجه به مؤاخذه شدن، برشمردن اعمالی‌که فرد انجام داده است، مقایسه‌ی این اعمال با ملاک‌های شرعی و سرانجام تصمیم بر ترک گناه است. کار های عملی شامل ستایش خداوند و استغفار می‌باشد. هر کدام از این اعمال به سهم خود، نقش چشم‌گیری در بهبود وضعیت رفتاری کارکنان دارند.(نوری، ۱۳۸۹: ۱۵۲). بر اساس باور به محاسبهٔ الهی طبق آیات جدول فوق گزاره‌های زیر قابل استخراج است:

۱. مولای حقیقی کسی است که آفریدن، نظارت کردن، خواب و بیداری، مرگ و بعثت، داوری و حسابرسی به دست او باشد. (قرائتی، ۱۳۸۸، ج۲ : ۴۷۸).

۲. حساب شدید خداوند، عذاب شدید را به دنبال دارد. حِساباً شَدِیداً ... عَذاباً شَدِیداً.

۳. آنچه انسان را از حساب و عذاب شدید محافظت می‌کند، تقواست. (قرائتی، ۱۳۸۸، ج۱۰: ۱۱۴).

۴. هر چیز، هر شخص و هر عملی که قابلیّت سنجش داشته باشد، برای خود میزانی خواهد داشت. «الْمَوازِینَ». حساب خداوند بسیار دقیق است «مِثْقالَ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ».

۵. اعمال ما در دنیا محو نمی‌شود و در قیامت با آن روبرو هستیم «أَتَیْنا بِها».

۶. خدا، هم عالم است «أَتَیْنا بِها»، هم عادل «الْقِسْطَ»، وهم حسابرس. «حاسِبِینَ». (قرائتی، ۱۳۸۸، ج۵ : ۴۵۸).

۷. خطرات گام به‌گام پیش می‌آید (گام اول هوی پرستی، گام دوم انحراف از راه خدا، گام سوم فراموش کردن حساب و قیامت و در نتیجه عذاب شدید). لا تَتَّبِعِ الْهَوی فَیُضِلَّکَ ... لَهُمْ عَذابٌ شَدِیدٌ بِما نَسُوا یَوْمَ الْحِسابِ.

۸. ایمان به معاد کافی نیست، باید انسان یاد معاد باشد. (در مورد بعضی افراد قرآن می‌فرماید: «لا یُؤْمِنُ بِیَوْمِ الْحِسابِ» ایمان به معاد ندارد ولی در این آیه می‌خوانیم: ایمان هست ولی معاد را فراموش می‌کند. «نَسُوا یَوْمَ الْحِسابِ» (قرائتی، ۱۳۸۸، ج۸: ۹۹).

با توجه به محتوای آیات جدول فوق، وقتی انسان سازمانی احساس کند که تحت نظارت است و عملکرد او ثبت و ضبط می‌شود و بر اساس آن با او رفتار خواهد شد، رفتار خود را کنترل خواهد کرد، بدین معنا که دیگر تأخیر، غیبت، اتلاف منابع، کم‌کاری و... نخواهد داشت. اگر در جامعه و سازمان های اسلامی باور به محاسبهٔ الهی نهادینه بشود، چنانکه برخی آیات جدول فوق بیان می‌کند که تنها علم و ایمان به معاد کافی نیست بلکه محاسبهٔ خداوند همیشه در یاد و اندیشه‌ی انسان باشد؛ در آن صورت است که بسیاری از مشکلات سازمان حل می‌شود و رفتارهای نا مطلوب بهبود پیدا خواهد کرد. لذا باور به محاسبهٔ الهی نسبت به عملکرد(آشکار و پنهان، کوچک و بزرگ) انسان و تخلف نکردن خداوند از وعده هایش، موجب هدایت و بهبود رفتارهای سازمانی خواهد شد. حضرت

امیرالمؤمنین (ع) در نامهٔ ۴۰ نهج البلاغه در نکوهش یکی از کارگزارانش که رفتار نادرستی انجام داده بود، چنین می‌فرمایند: بدان که محاسبه الهی در مورد عملکرد تو شدید تر و عظیم‌تر از محاسبهٔ کارهای تو توسط مردم است. با توجه به این جملهٔ حضرت سه نوع محاسبه و نظارت قابل برداشت است:

۱. محاسبه و نظارت مدیر بالاتر؛ چرا که حضرت خودش به کارگزار خود نظارت می‌کند و چنین نامه‌ای را می‌نویسد.

۲. محاسبه و نظارت بر عملکرد توسط مردم که به صراحت در عبارت آخر به آن اشاره شده است.

۳ . محاسبه و نظارت بر عملکرد فرد توسط خداوند که به تعبیر حضرت عظیم‌تر و شدید تر از محاسبه و نظارت افراد دیگر است. باور به محاسبهٔ خداوند موجب می‌شود تا اعضاء سازمان کم‌کم به بازسازی تصمیم و بهبود اعمال خویش بپردازد. این همان چیزی است که خودارزیابی و محاسبه نفس را مفید و سازنده می‌کند. (حاجی‌زاده، ۱۳۸۹: ۶).

۵,۲. علم خداوند نسبت به عملکرد انسان

ردیف	مضمون سازمان دهنده	مضمون های پایه	سوره/ آیهٔ
۱	علم خداوند بر عمل‌کرد (پنهان و	بصیرت خداوند به رفتار	مائده/ ۷۱
۲		عدم غفلت خداوند از رفتار	انعام/ ۱۳۲
۳		علم خداوند به نهان و آشکار رفتار	نمل/ ۲۵ و ۹۳
۴		آگاه و خبیر بودن خداوند به رفتار	مائده/ ۸

۵	آشکار) انسان	آگاهی خداوند به انگیزه‌ها و حالات افراد	حدید/ ۱۰
۶		علم خداوند به نهان و آشکار رفتار	ممتحنه/ ۱
۷		خداوند می بیند.	علق/ ۱۴
۸		شاهد بودن خداوند بر هرچیز	احزاب/ ۵۴

۱. جدول ۲:آیات مربوط به علم خداوند بر عملکرد انسان(رفتار، گفتار، نیات)

بر اساس آیات جدول فوق، علم خداوند نسبت به عملکرد انسان تبیین شده است، که توجه و دقت در محتوای این آیات و به‌کارگیری آن در مقام عمل، فوق العاده در زندگی و رفتار انسان مؤثر است:

۱. ایمان به نظارت خداوند در زندگی انسان نقش مهمی دارد «وَ اللَّهُ بَصِيرٌ» (مائده/ ۷۱).

۲. سعادت و شقاوت انسان، بسته به اعمال اوست. «مِمَّا عَمِلُوا». و هدف در سازمان‌های اسلامی سعادت دنیوی و اخروی انسان است.

۳. انسان باید بهوش باشد، زیرا تحت نظر خداست. «وَ ما رَبُّكَ بِغافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ» (انعام/۱۳۲). عالم محضر خداست. «يَعْلَمُ ما تُخْفُونَ وَ ما تُعْلِنُونَ» (نمل/۲۵).

۴. نظارت دائمی خداوند، از شئون ربوبیّت اوست. «وَ ما رَبُّكَ بِغافِلٍ» و انسان در برابر اعمال خویش مسئول است. «وَ ما رَبُّكَ بِغافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ» (نمل/۹۳).

۵. اگر باور کنیم که خدا عملکرد ما را می‌داند، به عدل رفتار خواهیم کرد. شُهَداءَ بِالْقِسْطِ ... إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِما تَعْمَلُون. (مائده/۸).گاهی ممکن است شکل عمل یک سان باشد، ولی خداوند به انگیزه‌ها و حالات افراد آگاه است. «وَ اللَّهُ بِما تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ» (حدید/۱۰). خداوند، نه تنها به اعمال ما، بلکه به وسوسه های نفس ما نیز آگاه است. علم خداوند به پنهان و آشکار امور یک‌سان است «كانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيماً»(احزاب/۵۴). اگر بدانیم همه چیز برای او روشن است «بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيماً». ، ریا و نفاق

چرا؟ (قرائتی، ۱۳۸۸، جلد ۲: ۳۴۴). باور به این حقیقت که خداوند از رگ گردن به انسان نزدیک تر است و تمام عملکرد او را زیر نظر دارد، منجر به بهبود رفتار انسان می‌گردد(ق / ۱۶). بر اساس این باور: الف) خداوند متعال نسبت به عملکرد انسان آگاه و بصیر است(مائده/۷). ب) خداوند متعال بر عملکرد مخفی و آشکار انسان علیم و بیناست(آل‌عمران/ ۱۱۹). د) خداوند متعال مراقب همه کارهای ماست (بقره/۲۸۲). تفسیر نمونه ذیل آیه ۱۴ سوره علق چنین بیان می‌کند که توجه به این واقعیت، که هر کاری را انسان انجام می‌دهد در پیشگاه خدا است و اصولا "تمام عالم هستی محضر خدا است" و چیزی از رفتار و حتی نیات آدمی از او پنهان نیست، می‌تواند روی برنامه زندگی انسان و عملکرد او اثر زیاد بگذارد و او را از خلاف‌کاری‌ها باز دارد مشروط بر اینکه ایمان به این مطلب واقعا در دل او جای گیرد و به صورت باور قطعی در آید. (مکارم، ۱۳۷۴، ج ۲۷: ۱۶۷).

۵,۳. ثبت و ضبط عملکرد انسان

ردیف	مضمون سازمان دهنده	مضمون‌های پایه	سوره/ آیهٔ
۱	ثبت و ضبط عمل‌کرد (رفتار، گفتار، نیات)	نوشتن گفته‌ها و کشتن پیامبران	آل عمران/ ۱۸۱
۲		نوشتن رفتار و آثار آن	یس/۱۲
۳		نوشتن مکرها و نیرنگ‌ها	یونس/ ۲۱
۴		نوشتن شهادت	زخرف/ ۸۰
۵		نوشتن رفتار توسط نگهبانان بزرگوار	انفطار/ ۱۱
۶		نوشتن رفتار در یک کتاب	جاثیه/ ۲۹

۷		ارائه کتاب رفتار در روز قیامت	کهف/ ۴۸
۸		نوشتن تلاش‌ها و رفتار صالح	انبیاء/ ۹۴
۹		نوشتن رفتار کوچک و بزرگ	اسراء/۱۴

جدول ۳: آیات مربوط به ثبت و ضبط عملکرد (رفتار، گفتار، نیات)

با توجه به آیات جدول فوق نسبت به ثبت و ضبط عملکرد انسان، در تفسیر نور نکات زیر قابل دقت است:

۱. خدا همه‌ی گفته‌ها را می‌شنود، پس هر حرفی را بر زبان نیاوریم.«لَقَدْ سَمِعَ اللَّهُ».
۲. همه‌ی گفتارها و کردارها ثبت می‌شود «سَنَكْتُبُ ما قالُوا وَ قَتْلَهُمُ». (بقره/ ۱۸۱)
۳. آنچه از انسان سرمی‌زند، در پرونده عمل او ثبت می‌شود و در قیامت به شکل کتابی در اختیار او قرار می‌گیرد (یس/۱۲)
۴. در قیامت، همه‌ی مردم قادر به خواندن نامه‌ی اعمال خود می‌شوند «اقْرَأْ».
۵. در قیامت، وجدان‌ها بیدار می‌شود «بِنَفْسِكَ».(اسراء/۱۴)
۶. کسی‌که مکر کند، به مکر قهرآمیز الهی گرفتار می‌شود. إِذا لَهُمْ مَكْرٌ ... اللَّهُ أَسْرَعُ مَكْراً (یونس/۲۱).
۷. تا از ما تصمیم و عملی سر نزند خداوند کیفر نمی‌دهد، کیفر الهی متناسب با عملکرد ماست. «أَبْرَمُوا».
۸. در قیامت چیزی پشت پرده نیست، همه چیز حاضر و مکتوب است «هذا کتاب »
۹. پرونده اعمال انسان، دقیق و مطابق با واقع و بی‌نیاز از شرح و تفسیر است. «يَنْطِقُ عَلَيْكُمْ بِالْحَقِّ».
۱۰. ۱۱.. دلیل دقّت و حقّانیّت کتابِ اعمال انسان آن است که خداوند خود ثبت کرده است. «إِنَّا كُنَّا نَسْتَنْسِخُ»
۱۱. ایمان به ثبت دقیق اعمال می‌تواند بهترین بازدارنده انسان از خلافکاری باشد. «كُنَّا نَسْتَنْسِخُ». عمل انسان، همان گونه که واقع شده ثبت می‌شود، نه بر اساس قرائن و شواهد و آثار. «عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ».(جاثیه/۲۹).

۱۲. حضور در قیامت و عرضه بر پروردگار، قطعی است. «وَ عُرِضُوا عَلی رَبِّکَ».

۱۳. طبقات دنیوی در قیامت از بین می‌رود و همه‌ی مردم، توانگر و فقیر در یک صف قرار می‌گیرند. «صَفًّا»

۱۴. نحوه ی حضور در قیامت، مانند هنگام تولّد و حضور در دنیاست؛ عاجز، گریان و عریان. «کَما خَلَقْناکُمْ أَوَّلَ مَرَّةٍ»(کهف/۴۸).

۱۵. اعمال انسان ثبت می‌شود و پاداش بر اساس حساب وکتاب است. «کاتِبُونَ»(انبیاء/۹۴).

با توجه به محتوای آیات در جدول فوق، یکی دیگر از باورهای که در بهبود عملکرد و رفتار انسان تأثیر بسزایی دارد این است ک خداوند متعال تمام عملکرد از جمله رفتار، گفتار، نیات انسان را ثبت و ضبط می کند و هیچ عملی کوچک و بزرگ انسان ها از دید خداوند متعال پنهان نیست و از آن جای که خداوند عادل و حکیم است، به وعده‌هایش عمل می کند تا برای نیکوکاران پاداش و برای بدکاران کیفر دهد.

بنابراین، می توان گفت طبق آموزه‌های قرآن:

۱. برای هر فردی از انسان‌ها، فرستادگان و مأمورانی تعیین شده‌اند که هر کاری را که انسان انجام می‌دهد، می‌دانند و آن را ثبت و ضبط می کنند.(ق/۱۸).

۲. هر فردی از انسان ها پرونده ای دارد که همه رفتار او در آن ثبت و ضبط می‌شود و هیچ یک از رفتار او حتی رفتار کوچکش نیز نادیده گرفته نمی‌شود به گونه‌ای که خود انسان از این همه دقتی که در ثبت رفتارش مشاهده می کند، متعجب می‌شود. (توبه/۱۲۱)، (کهف/۴۹)، (قمر/۵۳) و... در تفسیر نمونه ذیل آیه ۱۱ سوره انفطار این مطلب آورده شده است که شخصی از امام صادق (ع) پرسید علت وجود فرشتگان مأمور ثبت رفتار نیک و بد انسان‌ها چیست در حالی که می‌دانیم خداوند عالم السر و ما هو اخفی است، یعنی هر چیزی را که از آن مخفی‌تر نیست می‌داند، امام (ع) در پاسخ فرمود: خداوند این فرشتگان را به عبادت خود دعوت کرد و آن ها را شهود بر بندگانش قرار داد تا بندگان به خاطر مراقبت آنان، بیشتر مراقب اطاعت الهی باشند و از عصیان او

بیشتر ناراحت شوند و چه بسیار بنده‌ای که تصمیم به گناه می‌گیرد، سپس به یاد این فرشته می‌افتد و خودداری می‌کند، می‌گوید پروردگارم مرا می‌بیند و فرشتگان حافظ رفتار نیز گواهی می‌دهند». علاوه بر این‌که تمام اعمال انسان با تمام جزئیات توسط فرشتگان موکل ثبت و ضبط می‌شود، شاهدانی در روز قیامت بر اعمال انسان گواهی می‌دهد. هرچند خداوند نیازی به شاهد ندارد ولی انسان طوری است که هر چه حضور شاهد ها را بیشتر احساس کند، برای تربیت و تقوای خود عامل مهم تری می‌یابد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۱: ۲۲۵).

۵,٤. معاد و بازگشت انسان به همراه عملکرد

ردیف	مضمون‌های سازمان دهنده	مضمون پایه	آیه/ سوره
۱	مرگ و بازگشت انسان به همراه عملکرد	قطعی بودن ملاقات مرگ	نساء/ ۷۸
۲		برانگیختن انسان‌ها در قیامت بهمراه پرونده اعمال	حج/ ۷
۳			مومنون/ ۱۱
۵			نحل/ ۳۸
۶			سباء/ ۳
۷			تغابن/ ۷
۸		محشور کردن انسان‌ها	کهف/ ۴۶

۹		احضار انسان‌ها	یس/ ۵۲
۱۰		بازگشت انسان‌ها به	روم/ ۱۱
۱۱		سوی خدا در قیامت	بقره/ ۲۸۱

جدول ۴: آیات مربوط به مرگ و بازگشت انسان به همراه عملکرد

در تفسیر نور، ذیل آیات جدول فوق نسبت به اینکه بازگشت به سوی خداوند حقّ است و در روز قیامت همهٔ انسان ها برانگیخته می شوند و مورد سئوال و جواب قرار می گیرد، این گونه آمده است:

۱. با توجّه به قطعی و حتمی بودن مرگ، فرار از جنگ چرا؟ أَیْنَما تَکُونُوا ...(نساء/۷۸).

۲. کفّار، به هنگام مرگ که فرشتگان جان آن ها را می گیرند، هم اظهار اسلام و تسلیم می کنند و هم گذشته‌ی بد خود را انکار می کنند، امّا نه آن ایمان ارزش دارد، چون از روی اضطرار است نه اختیار و نه این انکار مورد قبول است چرا که خداوند به کارهای آنان آگاه است.(نحل/۳۸).

۳. در آیه دوم این سوره(تغابن)، گروهی خدا را منکر شدند. «خَلَقَکُمْ فَمِنْکُمْ کافِرٌ»، در آیه ششم نبوت را منکر شدند. «أَ بَشَرٌ یَهْدُونَنا فَکَفَرُوا». و در این آیه معاد را منکر می‌شوند. «زَعَمَ الَّذِینَ کَفَرُوا أَنْ لَنْ یُبْعَثُوا».

۴. در برابر انکار معاد از سوی کافران، قرآن بارها با سوگند به وقوع آن تصریح کرده است چنانکه در این آیه می‌فرماید: «بَلی وَ رَبِّی لَتُبْعَثُنَّ» و در جای دیگر می‌فرماید: «بَلی وَ رَبِّی لَتَأْتِیَنَّکُمْ» و در پاسخ به سؤال تردیدآمیز آنها می‌فرماید: «إِی وَ رَبِّی إِنَّهُ لَحَقٌّ» و جالب آنکه قرآن در پاسخ کفار، همان لغاتی را به کار می‌برد که آن‌ها به کار می‌بردند. آن‌جا که می‌پرسند: «احق» می‌فرماید: «إِنَّهُ لَحَقٌّ» آنجا که می گویند: «لا تَأْتِینَا السَّاعَةُ» می‌فرماید: «لَتَأْتِیَنَّکُمْ» و آنجا که می گویند: «لَنْ یُبْعَثُوا» می‌فرماید: «لَتُبْعَثُنَّ». (تغابن/۷)

۶. وعده‌های الهی قطعی و حتمی است. «إِی وَ رَبِّی إِنَّهُ لَحَقٌّ»(یونس/۵۳)، سوگند، کلمه‌ی انّ،

حرفِ لام در «لحقّ» نشانه‌ی تأکید است(قرائتی، ۱۳۸، جلد ۴: ۵۱۱).

همه عقاید دینی در رفتار انسان مؤثر است؛ هر چند تأثیر آن‌ها یک سان نیست. از میان این عقاید، اعتقاد به رستاخیز و معاد یکی از نافذ ترین و مؤثرترین باورها در جهت دادن به رفتار آدمی و تربیت و اصلاح اوست. بدون شک، ایمان به معاد تأثیر بسیار عمیق و گسترده‌ای در گفتار، رفتار و کردار انسان ها دارد. اصولاً اعمال انسان بازتاب اعتقادات اوست، یا به تعبیر دیگر رفتار هر کسی با جهان بینی او ارتباط مستقیم و تنگاتنگ دارد.

در تفسیر نمونه، در تفسیر آیات جدول فوق، آموزه های قرآنی نسبت به معاد را این‌گونه ذکر می کند:

۱. مرگ که انسان نوعا از آن فرار می‌کند به سراغ انسان و حتی پیامبران می‌آید و انسان در این دنیا جاویدان نیست (جمعه/۸).

۲. انسان پس از مرگ و در روز قیامت برانگیخته و زنده می‌شود و نزد پروردگار خود باز می‌گردد و مطابق اعمال خویش(خوب یا بد) پاداش یا کیفر داده می‌شود (بقره، آیات: ۲۸، ۲۸۱، انعام، ۳۶).

۳. از نظر خداوند متعال هیچ شکی در این نیست که روز قیامت خواهد آمد و همه انسان‌ها برانگیخته می‌شوند.(طارق/۹)، (بروج/۲)، (شعرا/۳۸) و... نکته قابل توجه این است که شاید بیش از صدها آیه از آیات قرآن کریم با استفاده از کلمات و واژه‌های متفاوتی مانند بعث، حشر، رد، رجعت، اخراج و نظایر آن‌ها به برگزاری و وجود روز قیامت و زنده کردن دوبارهٔ انسان و احضار همه آن‌ها به طور صریح اشاره کرده و شاید این همه تأکید و تکرار برای این است که اولا این باور در اذهان انسان ها تثبیت شود. ثانیا این تکرارهای همراه با تأکید شاید اشاره به اهمیت نقش این گونه باورها در هدایت رفتار انسان‌ها دارد؛ می‌توان چنین نتیجه گرفت که ایمان به وجود روز حساب و ایمان به این‌که قطعا انسان در آن روز مبعوث می‌شود و عملکرد او مورد ارزیابی قرار

می‌گیرد در هدایت، تغییر و کنترل رفتار وی نقش اساسی دارد وگرنه خداوند متعال این قدر روی این مطلب تأکید نمی‌کرد.

در تفسیر نمونه ذیل آیه ۴۷ سوره کهف چنین بیان می‌کند که براستی قرآن کتاب تربیتی عجیبی است؛ هنگامی‌که صحنه قیامت را برای انسان‌ها ترسیم می‌کند، می‌گوید روزی که همه مردم در صفوف منظم به دادگاه عدل پروردگار عرضه می‌شوند در حالی‌که هماهنگی عقائد و رفتارشان معیار تقسیم آن‌ها در صفوف مختلف است. دست های آن‌ها از همه چیز تهی، تمام تعلقات دنیا را پشت سر افکنده اند در عین جمعیت، تنها، و در عین تنهایی جمعند. نامه های رفتار، گسترده می‌شود. همه چیز به زبان می‌آید و رفتار کوچک و بزرگ آدمیان را بازگو می‌کند و از آن بالاتر خود رفتار و افکار جان می‌گیرند؛ تجسم می‌یابند؛ اطراف هر کسی را اعمال تجسم یافته اش احاطه می‌کند. راستی ایمان به چنین دادگاهی که خداوند از آن حرف می‌زند، چقدر در تربیت انسان و کنترل رفتار او مؤثر است و چقدر آگاهی وبیداری و توجه به مسئولیت‌ها به انسان می‌بخشد؟(محمدی و همکاران ۱۳۹۵، ۱۴۸).

نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش باورهای اسلامی و تأثیر آن بر اصلاح و بهبود رفتاری نیروی انسانی در سازمان، مؤلفه های را براساس آموزه های اسلامی شناسایی و بررسی نموده است. نتیجهٔ به‌دست آمده حاکی از آن است که باورها و اعتقادات صحیح اسلامی، بیشترین نقش را در جهت‌دهی به زندگی، فعالیت ها و عملکرد انسانی دارد، لذا به تبع بیشترین تأثیر را هم در موفقیت های انسان در سازمان خواهد داشت؛ زیرا هر انسانی در مراحل زندگی، با توجه به باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و اعتقادات خود تصمیم‌گیری می‌کند.

بدین ترتیب پاسخ فرضیه پژوهش تأیید می‌شود که باورها و اعتقادات صحیح اسلامی نه تنها

می‌تواند در کنار دیگر راهبردها به عنوان یکی از عوامل مهم و اساسی در اصلاح و بهبود عملکرد نیروی انسانی نقش ایفا نماید، بلکه تقویت و تثبیت باورهای صحیح اسلامی نیروی انسانی سازمان نسبت به‌عوامل دیگر، هم هزینه‌ی کمتری دارد و هم بیشترین تأثیر را در اصلاح و بهبود رفتار و عملکرد نیروی انسانی در سازمان دارد. براساس آموزه‌های قرآن کریم، میان باورها و اعتقادات سالم از یک سو، و عملکرد شایسته افراد از سوی دیگر، ارتباط و پیوند عمیق و دوسویه وجود دارد. طبیعت و اقتضای ایمان و اعتقادات سالم آن است که از انسان معتقد با ایمان، رفتار شایسته و سالم سر زند و به اصول اعتقادی و باورهای ایمانی خود پایبند باشد.

باورها صحیح، غالبا پیامد های مثبت و عملکرد درست را درپی دارد. اعتقاد به نظارت الهی و ثبت دقیق عملکرد انسان، که مبنای محاسبه و ارزیابی در روز جزا است بر رفتار انسان تأثیر می‌گذارد. تأثیر این اعتقاد بر رفتار وقتی تقویت می‌شود که این اعتقاد نیز تقویت شود. در واقع هر چه قدر این اعتقاد قوی‌تر باشد، تأثیر آن بر رفتار سازمانی کارکنان و بهبود عملکرد شان بیشتر خواهد بود. بنابراین، اگر مدیران بتوانند باورها و اعتقادات و مفروضات اساسی خاصی را که خداوند متعال در کلام خویش مطرح کرده است در ذهن کارکنان خویش ایجاد و نهادینه کنند، بهتر خواهند توانست عملکرد نیروهای سازمان را از نظر رفتاری اصلاح و بهبود ببخشند. از اینرو، پژوهش حاضر بر اساس الگوها و آموزه‌های قرآنی می‌تواند در سازمان‌های اسلامی کاربرد داشته باشد.

فهرست منابع

۱) قرآن کریم، ترجمۀ مکارم شیرازی، ناصر.

۲) نهج البلاغه، ترجمۀ محمد دشتی.

۳) ابوالعلائی، بهزاد(۱۳۹۳) توصیه هایی برای بهبود عملکرد و کارایی کارکنان بر اساس نظرسنجی از بیش از هزار مدیر و سرپرست، تدبیر، دوره ۲۵، شماره ۲۶۳.

۴) احمدی، سید علی اکبر و دیگران(۱۳۹۳)، طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و **ISM**، فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، شماره ۶۴.
۵) آریان‌پور، منوچهر و دیگران(۱۳۸۵)، فرهنگ انگلیسی به فارسی، جلد ۲، تهران، جهان رایانه، چاپ ششم.
۶) اسماعیل زاده، محمد (۱۳۸۹)، بررسی مبانی و مفهوم توسعه از دیدگاه امام خمینی (ره) به منظور تبیین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، معرفت، سال نوزدهم، شماره ۱۵۷.
۷) پارسا، محمد(۱۳۸۳)، زمینه روان‌شناسی نوین، تهران، بعثت، چاپ بیستم.
۸) پژوهان، ایوب، رسولی، رضا(۱۳۹۴)، بررسی و توصیف مدیریت و مدیریت منابع انسانی از منظر قرآن کریم، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، سال چهارم، شماره ۴، پیاپی ۱۰.
۹) تسلیمی، محمد سعید (۱۳۹۳)، تأثیر باورهای توحیدی بر چشم انداز سازمان، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۷/ سال ۳، شماره ۱.
۱۰)حاجی‌زاده، حمید، نقش حسابرسی و محاسبهٔ نفس در زندگی انسان، روزنامه کیهان، شماره ۱۹۷۶۵، ۲۲/ ۷/ ۸۹ ۱۳.
۱۱)حمدی، علیا و همکاران (۱۳۸۳)، مدیریت ارزشیابی تکیه بر ارزش‌های اسلامی، تهران، انتشارات تولید دانش.
۱۲)درخشه، جلال، افتخاری، اصغر، ردادی، محسن (۱۳۹۴)، تحلیل مضمونی اعتماد در اندیشه آیت الله خامنه‌ای، جستارهای سیاسی معاصر، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال ششم، شمارهٔ سوم.
۱۳)دهخدا، علی اکبر(۱۳۳۴)، لغت نامه دهخدا، جلد ۱۱.
۱۴)روشبلاو، آن ماری و بورفیون، اُدیل(۱۳۷۱)، روان‌شناسی اجتماعی، سید محمد دادگران، تهران، مروارید، چاپ دوم.
۱۵)زاهدی، شمس السادات و همکاران(۱۳۸۸)، فرهنگ جامع مدیریت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ چهارم.
۱۶)ساعتچی، محمود(۱۳۸۶)، روانشناسی کار(کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)، تهران، نشر ویرایش، چ۱۴.

۱۷)شاهرودی، سید محمود(۱۳۸۲)، فرهنگ فقه مطابق مذهب اهلبیت(ع)، ج ۲، انتشارات موسسه دائرۀ المعارف الفقه الاسلامی.
۱۸)عابدی جعفری، حسن و همکاران(۱۳۹۰)، تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۰.
۱۹)عمید، حسن (۱۳۸۴)، فرهنگ عمید، جلد اول، تهران مؤسسه انتشارات امیر کبیر چاپ دهم.
۲۰)قرائتی، محسن، تفسیر نور، ۱۰جلد، مرکز فرهنگی درسهایی از قرآن - ایران - تهران، چاپ: ۱، ۱۳۸۸.
۲۱)گرجی، محمد باقر (۱۳۸۹)، بررسی رابطه روش‌هاشی ارزیابی عملکرد با بهبود عملکرد کارکنان، دو ماهنامه علمی – پژوهشی دانشور رفتار، سال هفدهم دوره جدید، شماره ۴۴.
۲۲)محمدی، ابوالفضل، حجازی فر، سعید، قاسمی نژاد، یاسر (۱۳۹۵)، باورهای مؤثر در هدایت و کنترل رفتارهای سازمانی از دیدگاه آیات منتخب قرآن کریم، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۲۴ ، شماره ۱.
۲۳)معین، محمد(۱۳۸۵)، فرهنگ فارسی(متوسط)، جلد اول، تهران، مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
۲۴)مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، ج ۲۷، تهران: دارالکتاب الاسلامیه.
۲۵)موسی‌زاده، شهلا، علمی، محمود(۱۳۹۴)، بررسی رابطه بین سبک زندگی و باورهای دینی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ورزقان «مطالعات جامعه‌شناسی» سال ۸، شماره ۲۹.
۲۶)نوری، نجیب الله (۱۳۸۹)، نقش محاسبۀ نفس در تربیت اخلاقی، فصلنامۀ راه تربیت سال پنجم تابستان، شماره ۱۱