

نقش سازمان‌های اسلامی بر رشد و ارتقاء شخصیت کارکنان

عبدالحمید امیری^۱

چکیده:

شناخت شخصیت خود و دیگران، نقش به‌سزایی در میزان پیشرفت و موفقیت آدمی در چارچوب زندگی فردی و اجتماعی دارد؛ از این رو به دست دادن ملاکی منطقی و علمی در این باره دغدغه دیرپای انسان بوده است. به همین جهت نگارنده در این تحقیق با مراجعه به متون اسلامی درباره شخصیت، به دنبال بررسی نقش سازمان‌های اسلامی بر رشد و ارتقاء شخصیت کارکنان است. این تحقیق از نظر هدف، یک تحقیق بنیادی است و گردآوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای انجام شده است و تحلیل داده‌ها به روش تحقیق توصیفی - تحلیلی صورت گرفته است. نتیجه که از این تحقیق به دست آمد این است که در دین مقدس اسلام برای شخصیت سالم ویژگی‌های بیان شده است که سازمان‌های اسلامی می‌توانند با اتخاذ راه‌کارهای مناسب بر شخصیت کارکنان تأثیر گذاشته و باعث رشد و شکوفایی آن‌ها گردد. این تحقیق از دو بخش تشکیل شده است که بخش اول آن راجع به ویژگی‌های شخصیتی است و بخش دوم به بررسی نقش سازمان‌های اسلامی بر ارتقاء شخصیت کارکنان پرداخته است.

کلید واژگان: سازمان‌های اسلامی، ویژگی‌های شخصیتی، شخصیت سالم، کارکنان.

^۱ - دانشجوی دکتری قرآن و مدیریت.

مقدمه:

از منظر اسلام انسان بر اساس شاکله خود عمل می‌کند؛ یعنی کنش‌ها و واکنش‌ها، دوستی‌ها و دشمنی‌ها و نحوهٔ ابراز عواطف، ریشه در شخصیت و هویت او دارد. شخصیت سالم منشأ رفتارها و عواطف مثبت اوست و شخصیتی که از سلامت برخوردار نباشد، منشأ رفتار ناشایست و غیرمنطقی است. برای درک حیات طیبه و رضایت و شادکامی در زندگی که هدف از خلقت انسان است باید ساختار شخصیتی فردی انسان‌ها یعنی نظام باورها، اندیشه‌ها، عادات و ویژگی‌های اخلاقی آن‌ها سامان یابد؛ زیرا قرآن کریم می‌فرماید: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَ لَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» (نحل: ۹۷) "هر کس عمل صالح کند، در حالیکه مؤمن است، خواه مرد باشد یا زن، به او حیات پاکیزه می‌بخشیم و پاداش آن‌ها را به بهترین اعمالی که انجام دادند خواهیم داد." در آیه دیگر می‌فرماید: «قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكَلَتِهِ» (اسرا: ۸۴) "هر کس طبق روش (و خلق و خوی) خود عمل می‌کند".

مؤمنانی که از آیات قرآن شفا طلبیده و رحمت کسب می‌کنند، در برابر ظالمانی که از قرآن، جز خسارت و زیان بهره نمی‌گیرند و انسان‌های کم‌ظرفیتی که در حال نعمت، مغرور و در مشکلات مأیوس می‌شوند همهٔ این‌ها طبق روحیه (و شخصیت) شأن عمل می‌کنند؛ روحیاتی که بر اثر عامل وراثت، شخصیت پدر و مادر، نظام تعلیم و تربیت و اعمال مکرر خود انسان شکل گرفته است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ۱۲: ۲۴۴).

امروزه همه آدم‌ها از بدو تولد تا هنگام مرگ با سازمان‌ها سروکار دارند افرادی که در یک سازمان مشغول به کار هستند به طور ناخودآگاه تحت تأثیر فرهنگ آن سازمان قرار می‌گیرند اهمیت و ضرورت این تحقیق از این نظر است که رفتار افراد به منش و خصوصیات شخصیتی آن‌ها بستگی دارد و ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه ساز رفتار آنان است. در قرآن کریم به این مطلب این‌گونه اشاره شده است که رفتار انسان برگرفته از شخصیت اوست «قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكَلَتِهِ» (اسرا: ۸۴). از طرف دیگر وجه تمایز سازمان‌های اسلامی از غیر اسلامی در این نکته است که در سازمان‌های اسلامی فقط بهره‌وری مادی مد نظر نیست بلکه توجه به معنویت و رسیدن به کمال مطلق که هدف اصلی از خلقت است نیز مورد توجه هست. لذا توجه به شخصیت کارکنان اهمیت پیدا می‌کند زیرا انسانیت انسان به شخصیت اوست نه شخص او، از اینجا است که اندیشمندان اسلامی در تعریف روان‌شناسی شخصیت به بعد روحی انسان نیز توجه نموده و شخصیت انسان را با توجه به هر دو بعد مادی و روحی او تعریف

نموده‌اند. هدف اصلی از این پژوهش، بررسی تأثیر و نقش سازمان های اسلامی بر رشد شخصیت کارکنان است. اگرچه درباره شخصیت انسان و ویژگی های آن در منابع علوم انسانی مخصوصاً رفتار سازمانی و روان شناسی مباحثی زیادی مطرح شده است و برای شخصیت سالم ویژگی های را بیان کرده‌اند؛ اما با توجه به اینکه دانشمندان غربی انسان را موجود مادی می‌دانند لذا تعریفی هم که از شخصیت ارائه می‌دهند جنبه مادی دارد و جنبه روحی انسان مورد غفلت قرار گرفته است. این تعاریف از نظر اسلام ناقص است و بیانگر شخصیت واقعی انسان نیست. البته شخصیت در آموزه های اسلامی نیز مورد بحث و بررسی قرار گرفته و تحقیقاتی انجام شده است. به عنوان نمونه موسوی و متقی فر (۱۳۹۰) شخصیت سالم در اندیشه اسلامی و رابطه آن را با نماز مورد تحقیق قرار داده‌اند، احمدی (۱۳۸۳) راجع به شکل گیری شخصیت، سازماندهی و ویژگی های کلی حیات، خود آگاه و ناخود آگاه و... تحقیق انجام داده است. یدالله پور (۱۳۹۱) روان شناسی شخصیت سالم از منظر قرآن را بررسی کرده است، کیومرثی (۱۳۸۳) عوامل شکل دهنده شخصیت سالم را بررسی نموده است، شجاعی (۱۳۹۶) عوامل و زمینه های شکل گیری صفات در منابع اسلامی را بررسی کرده است.

اما تا آنجا که نگارنده بررسی کرده است تحقیقی در زمینه نقش سازمان های اسلامی بر شخصیت کارکنان انجام نشده است. لذا این تحقیق به نوعی جدید است و از آنجا که همه ما از بدو تولد تا هنگام مرگ با سازمان ها سروکار داریم و سازمان ها نقش اساسی بر شخصیت و رشد آن در انسان ها دارد و از طرف دیگر هدف سازمان های اسلامی تنها بهره‌وری مادی نیست و توجه به رشد معنوی کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است، تحقیق در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

تعریف سازمان:

سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افرادی که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۷: ۱۰). با توجه به تعریف سازمان، می‌توان سازمان اسلامی را این گونه تعریف کرد: سازمان های اسلامی یعنی مجموعه از افرادی که به طور آگاهانه و با هدف رشد مادی و معنوی اعضای آن تشکیل شده است و تلاش می‌کند با توجه به ارزش های اسلامی به اهداف مادی و معنوی خود دست یابد. ک

تعریف کارکنان:

کارکنان: کارکنان سازمانی عبارت است از نیروی انسانی که در یک سازمان مشغول به فعالیت است و وظایف مشخصی را بر عهده دارد.

تعریف شخصیت:

از نظر لغت واژه «شخصیت» ترجمه واژه «personalite» فرانسوی یا «personality» انگلیسی است که از کلمه لاتینی «persona» گرفته شده است و آن نقابی بود که بازیگران تئاتر به صورت خود می گذاشتند تا چهره‌ای را که می‌خواستند نمایش دهند بهتر بنمایند (یدالله پور، فاضلی کبریا، ۱۳۹۰: ۱۳). دهخدا شخصیت را شرافت، رفعت، بزرگواری، مرتبه و درجه معنا کرده است (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۴۱۸۳). در اصطلاح تعاریف گوناگونی از شخصیت شده است که برخی از آن‌ها در ذیل بیان می‌شود:

شخصیت در روان‌شناسی، سازمان خاصه‌های جسمانی، ذهنی، اخلاقی و اجتماعی فرد به نحوی که به نظر دیگران می‌رسد و در مراودات زندگانی اجتماعی روز مره عیان می‌شود؛ به معنای دقیق‌تر، تلفیقی از احساسات، رغبت‌ها، عادات، سکنت‌ها، عقده‌ها، کشش‌ها و کمال مطلوب‌های هر فرد - اعم از آنکه فطری یا اکتسابی باشد - به نحوی که در ارتباطاتش در محیط اجتماعی جلوه می‌کند (مصاحب، ۱۳۸۳: ۱۴۶۵). در تعریف دیگر آمده است؛ شخصیت فرد نتیجه ترکیبی از ویژگی‌های روانشناسی وی می‌باشد (ساعتچی، ۱۳۹۳: ۳۰). شخصیت مجموعه‌ای از صفات هیجانی و رفتاری است که فرد را در زندگی روزمره‌اش احاطه و همراهی می‌کند. به عبارت دیگر، شخصیت، خصوصیات مستمری است که فرد از طریق آن‌ها تعامل و سازگاری خود را با دیگران و محیط اجتماعی تنظیم می‌نماید (بهرامی، همکاران، ۱۳۸۹: ۶۸). در واقع شخصیت، شناخت (فرایند‌های فکری) عواطف (هیجان‌ها و احساسات) و رفتار مشهود فرد را شامل می‌شود؛ بنابراین درک شخصیت، به درک رابطه میان این سه نیاز دارد (میانجی، ۱۳۹۵: ۹۷).

دانشمندان مدیریت در مورد شخصیت می‌گویند: شخصیت ترکیبی از مشخصات ثابت فیزیکی و روحی که به افراد هویت می‌بخشد. این مشخصات شامل نگرش، تفکرات، فعالیت‌ها و احساسات فرد هستند و حاصل تعاملات عوامل محیطی و ژنتیکی می‌باشند (کریتنر، کینیک، ۱۳۸۴: ۱۸۳). شخصیت یک فرد، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روان‌شناختی است که ما از آن برای دسته‌بندی اشخاص استفاده می‌کنیم (رابینز، ۱۳۸۸: ۶۴). در کل می‌توان گفت: تعاریفی که روان‌شناسان غربی از شخصیت ارائه داده‌اند با غفلت از روح و روان آدمی ارائه شده است لذا نه تعریف دقیق از انسان ارائه کرده‌اند. بی‌تردید، عدم شناخت ماهیت و حقیقت شخصیت، از مادی و معنوی، درک درستی را از انسان امکان‌پذیر نمی‌کند و اکتفا نمودن به عوامل مادی و محیطی، ترسیمی مبهم از شخصیت خواهد بود (یدالله پور، فاضلی کبریا، همان: ۱۴).

شخصیت در نگرش اندیشمندان اسلامی:

شخصیت در نگرش اندیشمندان اسلامی، ارتباط مستحکمی با انسان شناسی قرآنی که آدمی را موجودی متشکل از جسم و روح می‌داند، دارد. امام محمد غزالی، شخصیت هر کس را برآیند تعامل رفتار و اندیشه (باطن و ظاهر) وی می‌داند؛ این دو مؤلفه در یکدیگر تأثیر متقابل دارند و تعالی و تدانی هریک مسبوق به چگونگی دیگری است (موسوی، متقی فر، ۱۳۹۰: ۱۰۱). علامه مهدی نراقی، ضمن اعتقاد به ترکیب انسان از روح و بدن تصریح می‌کند: بدن مادی انسان فناپذیر ولی روح انسان جاودانه است و در این نظریه، تمام اندیشمندان اسلامی اتفاق دارند (همان: ۱۰۲). علامه محمدتقی جعفری تأکید کرده است که «آنچه در روان شناسی اسلامی باید در تعریف انسان اتخاذ شود بعد روحانی و ملکوتی اوست» و بدین ترتیب پی بردن به شخصیت و ماهیت واقعی انسان را منوط به شناختن بعد ماوراء طبیعی او دانسته است (کیومرثی، ۱۳۸۳: ۱۱۸). شخصیت سالم از دیدگاه اسلامی انسانی که خودآگاهانه با تمامی هستی ارتباط زنده و پویا و متکامل دارد، انسانی است از لحاظ و روانی سالم (احمدی، ۱۳۸۳: ۲۰۳).

بخش اول ویژگی‌های شخصیتی:

بعضی از روان شناسان ویژگی‌های شخصیت را به شیوه‌ای وسیع، مورد مطالعه قرار داده‌اند در یکی از این تلاش‌ها، شانزده ویژگی اصلی شخصیت، معرفی شده‌اند هر ویژگی دو لبه دارد یا به قولی دوسویه می‌باشد. در این طبقه بندی شانزده ویژگی مشخص شده جزء منابع ثابت و یکنواخت شخصیت قلم داد شده است و ادعا شده که به کمک این شانزده ویژگی می‌توان رفتار هر شخص را در شرایط مشخص و به وسیله ارزشیابی ویژگی‌های موقعیتی مربوطه، پیش‌بینی نمود (ساعتچی، ۱۳۹۳: ۳۰). مطالعات اخیر نشان می‌دهد که پنج عامل برونگرایی، موافق بودن، خودآگاهی، پایداری احساسات و پذیرش تجربه، زیر بنای دیگر عوامل شخصیتی هستند.

الگوی مبتنی بر پنج ویژگی شخصیتی:

- ۱- برونگرا: افرادی هستند که پیوسته ابراز نظر می‌کنند؛
- ۲- سازش کار: این افراد دارای روح همکاری، قابل اعتماد، مطمئن و از نظر فطرت خوب هستند؛
- ۳- باوجدان: این افراد مسئولیت پذیر، وابسته و هدف‌گرا می‌باشند (می‌کوشند به هدف‌های مورد نظر دست یابند)؛
- ۴- ثبات هیجانی: این افراد آرام و علاقه مند، در برابر تنش احساس امنیت می‌کنند. احساساتی هستند ولی در

مواردی هم در برابر تنش احساس نا امنی می نمایند؛

۵- باز بودن برای تجربه: این افراد خیال پرداز بوده و از نظر احساسات هنر گرا و اهل تعقل و تفکر می باشند

(رابینز، ۱۳۸۵: ۵۴).

ویژگی های شخصیت سالم در آموزه های اسلامی:

در آموزه های اسلامی برای شخصیت سالم ویژگی های زیادی بیان شده است و منحصر به آنچه در ذیل آورده شده نیست. با توجه به اینکه بررسی همه آن ها نیازمند فرصت زیاد و تحقیق مفصل می باشد از حوصله این تحقیق خارج است لذا نگارنده از باب نمونه چند مورد از آن ها را در ذیل آورده است که عبارت اند از:

یک) هدف گرایی:

یک شخصیت سالم را عقیده بر آن است که بیهوده خلق نشده است زیرا زندگی بدون هدف بی معناست. خداوند متعال می فرماید: «وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» (ذاریات: ۵۶). بدون شک هر فرد عاقل و حکیمی که کاری انجام می دهد هدفی برای آن در نظر دارد و از آنجا که خداوند از همه عالم تر و حکیم تر است بلکه با هیچ کس قابل مقایسه نیست، این سؤال پیش می آید که او چرا انسان را آفرید؟ (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ۲۲: ۳۸۵). جمله «إِلَّا لِيَعْبُدُونِ» استثنایی است از نفی و شکی نیست که این استثناء ظهور در این دارد که خلقت بدون غرض نبوده و غرض از آن منحصرأ عبادت بوده، یعنی غرض این بوده که خلق، عابد خدا باشند نه اینکه او معبود خلق باشد، چون فرموده: «الا ليعبدون» یعنی: تا آنکه مرا پرستند و نفرموده: تا من پرستش شوم یا تا من معبودشان باشم (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ۱۷: ۵۷۹).

در آیه دیگر که به هدف دار بودن خلقت اشاره می کند «الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَ قُعُودًا وَ عَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَ يَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَ الْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَٰذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ» (آل عمران: ۱۹۱) همان ها که خدا را در حال ایستادن و نشستن و آنگاه که بر پهلو خوابیده اند، یاد می کنند، و در اسرار آفرینش آسمان ها و زمین می اندیشند، (و می گویند) بار الهی این را بیهوده نیافریده ای، منزهی تو، ما را از عذاب آتش نگاه دار". در این آیه هم بیان شده است که خلقت بدون هدف نیست و بلکه دارای هدف والاست.

دو) اعتقاد به جاودانگی:

در آموزه های دینی انسان که از شخصیت سالم برخوردار است مرگ را پایان زندگی نمی داند بلکه آن را پلی برای گذر به عالم دیگر می داند. انسان سالم زنده است و زندگی او استمراری جاودانه دارد (احمدی، همان: ۲۰۴).

امام صادق (ع) می‌فرماید: «قَالَ الْمَسِيحُ عَيْسَى (ع) لِلْحَوَارِيِّينَ إِنَّمَا الدُّنْيَا فَنَطْرَةٌ فَأَعْبِرُواهَا» حضرت مسیح (ع) به حواریون خود فرمود: دنیا پل است از آن عبور کنید. خداوند متعال در این باره می‌فرماید: «وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ» (بقره: ۸۲) "و آن‌ها که ایمان آورده‌اند و اعمال صالح انجام داده‌اند اهل بهشت‌اند و همیشه در آن خواهند ماند". پس هدف از خلقت فقط زندگی دنیایی نیست بلکه این زندگی ادامه دارد و انسان‌های مؤمن باید در تلاش برای رسیدن به قرب الهی باشد زیرا انسان زندگی جاودانه دارد.

سه) اعتقاد به دو بعدی بودن انسان:

در نگاه دین انسان مرکب از بعد مادی و جسمانی و بعد غیر مادی به اسم روح است. قرآن کریم در این رابطه می‌فرماید: «فَإِذَا سَوَّيْتَهُ وَنَفَخْتَ فِيهِ مِنْ رُوحِي فَقَعُوا لَهُ سَاجِدِينَ» (حجر: ۲۹) "هنگامی که کار آن را به پایان رسانیدم و در او از روح خود (یک روح شایسته و بزرگ) دمیدم همگی برای او سجده کنید". مراد از دمیده شدن روح خداوند در انسان، جان داشتن و نفس کشیدن نیست، زیرا که حیوانات نیز نفس می‌کشند، بلکه مراد اعطای صفاتی چون خلاقیت، اراده و علم، از سوی خدا به انسان است و نسبت دادن روح به خداوند برای شرافت روح است، نظیر بیت‌الله و شهر الله (قرائتی، ۱۳۸۴، ۶: ۳۳۰).

امام باقر (ع) در جواب محمد بن مسلم که از کیفیت نفخ روح سؤال کرد می‌فرماید: «هِيَ صُورَةٌ مُخَدَّنَةٌ مَخْلُوقَةٌ، اصْطَفَاَهَا اللَّهُ وَاخْتَارَهَا عَلَى سَائِرِ الصُّورِ الْمُخْتَلِفَةِ، فَأَصَافَهَا إِلَى نَفْسِهِ، كَمَا أَصَافَ الْكَعْبَةَ إِلَى نَفْسِهِ، وَالرُّوحَ إِلَى نَفْسِهِ؛ فَقَالَ: «بَيْتِي» وَ «نَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي» (طبرسی، ۱۴۰۳، ۲: ۳۲۳). روح صورت حادث و مخلوق است که خداوند آن را برگزید و انتخاب نمود پس او را به خود نسبت داد همان طور که کعبه را به خود نسبت داده است. لذا فرمود: «بیتي» و «نفخت فيه من روعي». در نگاه قرآن، حقیقت انسان به روح و روان وی می‌باشد و روح الهی در انسان به ودیعت نهاده شده است و به تعبیری «روحي از خداوند است که انسان را آماده دریافت صفات عالی و عشق ورزیدن به حق می‌کند (یدالله پور، فاضلی کبریا، ۱۳۹۰: ۱۷).

چهار) شخصیت سالم دنبال حقیقت است:

استعداد فراگیری در او موج می‌زند. او دنبال دانستن است و از فراگیری خسته نمی‌شود. لذا قرآن کریم می‌فرماید: «وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا» (طه: ۱۱۴) "و بگو پروردگارا دانش مرا افزون فرما". علم وسیله‌ی رشد انسان‌ها است. علمی دارای ارزش و اعتبار است که همراه با فراگیری آن ظرفیت انسان نیز زیاد شود و رشد می‌کند (قرائتی، ۱۳۸۴، ۷: ۳۹۹). رسول اکرم (ص) درباره‌ی اهمیت علم و دانش می‌فرماید: «العلم حياة الإسلام و عماد

الإيمان و من علم علما أتم الله له أجره و من تعلّم فعمل علمه الله ما لم يعلم» (پاینده، بی تا: ۵۸۱) "دانش زندگی اسلام است و ستون ایمان. هر کس دانشی بیاموزد، خداوند پاداشش را کامل می فرماید و هر کس دانش بجوید و عمل کند، خداوند آنچه را نمی داند به او می آموزد." در حدیث دیگر می فرماید: «الغدّ و الرواح فی تعلیم العلم أفضل عند الله من الجهاد» (همان: ۵۸۵) "همواره در پی تعلیم بودن، نزد خدا از جهاد بهتر است." مولا امیرالمؤمنین (ع) راجع به حقیقت و اهمیت آن این گونه می فرماید: «من استسلم للحقّ و أطاع الحقّ كان من المحسنين» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۶۴۲) هر کس تسلیم حق باشد و از حق اطاعت کند از نیکوکاران خواهد بود و نیز می فرماید: «من كان مقصده الحقّ أدرکه و لو كان كثير اللبس» (تمیمی آمدی، همان: ۶۵۵) "هر کس مقصد (غرض و هدف) او حق باشد آن را خواهد یافت هر چند بسیار پیچیده باشد" و در زیر پرده ها و حاجب قرار گرفته باشد.

پنج) خودشناسی:

اساس همه گرفتاری های فردی و اجتماعی انسان ها در بی توجهی به شناخت خویشتن است. کسی که خود را نشناسد با دیگران نمی تواند ارتباط صحیح برقرار نماید و چون خودش را نمی شناسد خدا را هم نمی شناسد. لذا رسول اکرم (ص) در این باره می فرماید: «مَنْ عَرَفَ نَفْسَهُ فَقَدْ عَرَفَ رَبَّهُ» (مصطفوی، بی تا: ۱۳) هر که نفس خود را شناخت به درستی که خدای خود را شناخته است.

از مراحل خودشناسی این است که بداند تا بی نهایت قدرت صعود یا سقوط دارد. پست تر از حیوان، یا برتر از ملک می شود (موسوی، متقی فر، ۱۳۹۰: ۱۰۶). قرآن کریم می فرماید: خداوند انسان را در زمین خلیفه و جانشین خود قرار داده است چیزی که باعث حیرت ملائکه خدا شد و سؤال کردند که کسی را در زمین خلیفه خود قرار می دهی که در زمین خونریزی می کند؟ «وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً قَالُوْۤا اَمْ یَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَ یَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَ نَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِکَ وَ نُقَدِّسُ لَکَ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ» (بقره: ۳۰) "هنگامی که پروردگار تو به فرشتگان گفت: من در روی زمین جانشین و حاکمی قرار خواهم داد. فرشتگان گفتند (پروردگارا) آیا کسی را در زمین قرار می دهی که فساد و خونریزی کند"؟

از واکنش که ملائکه انجام داده اند چنین فهمیده اند که این عمل باعث وقوع فساد و خونریزی در زمین می شود، چون می دانسته اند که موجود زمینی به خاطر اینکه مادی است، باید مرکب از قوایی غضبی و شهوی باشد و چون زمین دار تراحم و محدود الجهات است و مزاحمت در آن بسیار می شود، مرکباتش در معرض انحلال و انتظام هایش و اصلاحاتش در مظنه فساد و بطلان واقع می شود، لاجرم زندگی در آن جز به صورت زندگی نوعی و

اجتماعی فراهم نمی‌شود و بقاء در آن به حد کمال نمی‌رسد، جز با زندگی دسته جمعی و معلوم است که این نحوه زندگی بالاخره به فساد و خونریزی منجر می‌شود (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ۱: ۶۷۷). خداوند در پاسخ ملائکه فرمود: (من میدانم آنچه را که شما نمی‌دانید)، انسان در خودشناسی باید به این باور برسد که می‌تواند خدا را ملاقات کند «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّكُمْ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكُمْ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ» (انشقاق: ۶) "ای انسان! تو با تلاش و رنج به سوی پروردگارت می‌روی و او را ملاقات خواهی کرد".

شش) آزادی و اختیار:

شخصیت سالم آزاد است و اراده و اختیار دارد. مولا امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: «لا تكوننَّ عبدَ غيرك و قد جعلك الله سبحانه حرًّا، فما خير خیر لا ینال الا بشرًّا و یسر لا ینال الا بعسر» (خوانساری، ۱۳۶۶: ۳۱۷) هرگز بنده غیر مباش در صورتی که خدای سبحان (ذاتاً) تو را آزاد قرار داده است و چه خوبی دارد نیکوئی (مال و جاهی) که رسیده نشود مگر به بدی و (چه سودی دارد) گشایشی که به دست نیاید مگر با سختی.

انسان قدرت انتخاب دارد از آن طرف تکالیفی بر عهده اوست لذا اعمال او ارزیابی می‌شود و اگر اراده و اختیار نداشته باشد ارزیابی اعمال او بی‌معنا است. لذا قرآن کریم می‌فرماید: انسان‌ها خودشان در تغییر سرنوشتشان نقش دارند و این دلیل بر آزادی انسان است «ذَالِكُمْ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نُّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ» (انفال: ۵۳) "این به خاطر آن است که خداوند هیچ نعمتی را که به گروهی داده تغییر نمی‌دهد جز آنکه آن‌ها خودشان را تغییر دهند و خداوند شنوا و داناست".

هفت) خود شکوفایی:

شخصیت سالم خود شکوفاست و برای رسیدن به بالندگی از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند او در هیچ حدی متوقف نمی‌شود چون می‌داند که دارای استعداد بی‌نهایت است لذا قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ» (نجم: ۳۹) "و اینکه برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست". قرآن کریم در جای دیگر می‌فرماید: «لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ عَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ» (بقره: ۲۸۶).

خداوند هیچ کس را، جز به اندازه توانایی‌اش، تکلیف نمی‌کند. (انسان)، هر کار (نیکی) را انجام دهد، برای خود انجام داده و هر کار (بدی) کند، به زیان خود کرده است. اعمال ما آثاری دارد که بازتابش به خود ما برمی‌گردد. انسان آزاد و صاحب اختیار است. انجام یا ترک دستورات الهی، سود و ضررش برای خود ما است (قرآنتی ۱۳۸۴، ۱: ۴۶۳).

هشت) احساس مسئولیت:

از دیدگاه اسلام شخصیت سالم کسی است که از جهالت و گمراهی رنج می‌برد و در برابر انحراف ساکت نمی‌نشیند نمونه بارز آن رسول اکرم (ص) که قرآن کریم خطاب به آن حضرت می‌فرماید: «لَعَلَّكَ بَاخِعٌ نَفْسِكَ أَلَّا يَكُونُوا مُؤْمِنِينَ» (شعرا: ۳) "گویی می‌خواهی جان خود را از شدت اندوه از دست دهی به خاطر اینکه آن‌ها ایمان نمی‌آورند". انبیاء برای انجام تکلیف خود، بیش از حد انتظار تلاش می‌کردند. یکی از صفات بارز انبیاء سوز است. «باخع نفسک» سوز، نشانه عشق به مکتب و امت است (قرائتی، ۱۳۸۴، ۸: ۲۹۳). انسانی که دارای شخصیت سالم است خیرخواه مردم است آن‌ها را دوست دارد و به نیکی‌ها دستور می‌دهد. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْهُ بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْهُ بِالصَّبْرِ» (عصر: ۳). "مگر کسانی که ایمان آورده و اعمال صالح انجام داده‌اند و یکدیگر را به حق سفارش کرده و یکدیگر را به شکیبایی و استقامت توصیه نموده‌اند".

رسول اکرم (ص) درباره مودت و دوستی با مردم می‌فرماید: «تری المؤمنین فی تراحمهم و توادهم و تعاطفهم کمثل الجسد اذا اشتكى عضوا تداعى له سائر جسده بالسهر و الحمى» (پاینده، بی تا: ۳۸۲) مؤمنان در مهربانی و دلسوزی یکدیگر همانند یک پیکرند و چون عضوی به درد آورد روزگار، اعضای دیگر را نماند قرار. ویژگی‌های شخصیت سالم از دیدگاه اسلام به طور خلاصه در جدول ذیل آمده است.

هدف‌گرایی	یک شخصیت سالم را عقیده بر آن است که بیهوده خلق نشده است
اعتقاد به جاودانگی	در آموزه‌های دینی انسان که از شخصیت سالم برخوردار است مرگ را پایان زندگی نمی‌داند
اعتقاد به دوعبدی بودن انسان	در نگاه دین انسان مرکب از بعد مادی و جسمانی و بعد غیرمادی به اسم روح است
به دنبال حقیقت بودن	استعداد فراگیری در او موج می‌زند. او دنبال دانستن است
خودشناسی	اساس همه گرفتاری‌های فردی و اجتماعی انسان‌ها در بی‌توجهی به شناخت خویشتن است.
آزادی و اختیار	شخصیت سالم آزاد است و اراده و اختیار دارد.
خود شکوفایی	شخصیت سالم خود شکوفاست و برای رسیدن به بالندگی از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کند
احساس مسئولیت	از دیدگاه اسلام شخصیت سالم کسی است که از جهالت و گمراهی رنج می‌برد

جدول ویژگی‌های شخصیت سالم از دیدگاه اسلام

بخش دوم:

نقش سازمان‌های اسلامی در رشد و ارتقاء شخصیت کارکنان.

در این بخش نقش سازمان‌های اسلامی بر رشد و ارتقاء شخصیت کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد. سازمان

و فرهنگ سازمانی و دیگر هنجارهای سازمان می‌تواند شخصیت کسانی را که عضو آن هستند تحت تأثیر قرار دهد لذا آنچه راجع به این موضوع اهمیت پیدا می‌کند این است که بررسی شود که سازمان‌های اسلامی چه تأثیراتی بر نیروی انسانی که در آنجا مشغول فعالیت است می‌تواند داشته باشد؟. برخی از ویژگی‌های شخصیتی در نهاد آدمی نهفته است اما برخی دیگر از ویژگی‌ها را انسان کسب می‌کند. مثلاً فرهنگ جامعه و یا فرهنگ سازمانی. لذا سازمان‌های اسلامی می‌توانند از طریق فرهنگ سازمانی در شکوفایی ویژگی‌های شخصیتی که در بخش اول بیان شد تأثیر بگذارند. گرچه این امر بستگی دارد به اینکه مدیران چه فرهنگی را در سازمان حاکم نمایند و چه برخوردی با کارکنان خود داشته باشند؟.

عوامل سازمانی تأثیرگذار بر ویژگی‌های شخصیتی کارکنان

به نظر می‌رسد که اگر مدیران به اموری که در ذیل به آن‌ها اشاره شده است توجه نمایند می‌توانند بر شخصیت کارکنان تأثیر گزار باشند و باعث بالندگی نیروی انسانی در سازمان گردد البته نکات و اموری را که مدیران سازمان‌های اسلامی باید در قبال کارکنان خود در نظر بگیرند تا ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها تقویت شود منحصر به موارد ذکر شده در ذیل نیست. علت اینکه به آن‌ها پرداخته نشده این است که این مختصر گنجایش بحث مفصل را ندارد.

(۱) اعتماد به کارکنان:

حسن اعتماد مدیران به کارکنان باعث افزایش همدلی و صمیمیت میان مدیریت و کارکنان خواهد شد وقتی صمیمیت در محیط کار حاکم شود بسیاری از مخفی‌کاری‌های که مضر به سازمان‌هاست از بین خواهد رفت. گاهی رفتار نامناسب یک کارمند باعث می‌شود که مدیریت نسبت همه کارکنان اظهار بدبینی کند درحالی که از دیدگاه اسلام این امر درست نیست لذا قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى» (زمر: ۷) مسئولیت هر کس بر عهده خودش است. چراکه مسئله «تکلیف» بدون این معنی کامل نمی‌شود، هیچ کس بار گناه دیگری را بر دوش نمی‌کشد (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ۱۹: ۳۸۶). حضرت علی (ع) در این باره می‌فرماید: «سوء الظنّ بالمحسن شرّ الاثم و اقبیح الظلم» (خوانساری، ۱۳۶۶: ۱۳۲). "بدترین گناه و زشت‌ترین ظلم، بدگمانی به فرد نیکوکار است. بدگمانی به کارکنان باعث از بین بردن انگیزه‌های آن‌ها شده و آن‌ها را نسبت به سازمان بدبین می‌کند. بدگمانی و سوءظن در اسلام ممنوع است و با شخصیت سالم که مد نظر اسلام است سازش ندارد". لذا اگر مدیران سازمان‌های اسلامی در

پی آن است که کارکنان آن‌ها دارای سلامت جسمی و روحی باشد اولین کاری که می‌توانند انجام دهند این است که به آن‌ها اعتماد کند و این در شکل‌گیری و رشد شخصیت آن‌ها مؤثر خواهد بود. لذا مدیران باید با حسن تدبیر به فضای بی‌اعتمادی خاتمه بدهد و این امر راه‌کارهای دارد که در ذیل بیان می‌شود:

۱-۱ حمل رفتار کارکنان بر صحت:

تا جای که ممکن است باید رفتار مردم را بر صحت حمل نمود و آن‌ها را توجیه کرد مگر اینکه قابل توجیه نباشد. مولا امیرالمؤمنین (ع) در این زمینه می‌فرماید: «لا تظننَّ بكلمةً بدرت من أحد سوءاً و أنت تجد لها في الخير محتملاً» (خوانساری، ۱۳۶۶: ۲۸۶) بر سخنی که به صورت نامناسب از فرد، صادر می‌شود، گمان بد مبر، درحالی که می‌توانی آن را بر نیکویی و صحت حمل نمایی ". البته این امر یک‌طرفه نیست بلکه کارکنان هم باید تلاش نمایند تا زمینه‌های بدگمانی را از بین بی‌برند.

۱-۲ از بین بردن " بدگمانی و سوءظن:

مولا امیرالمؤمنین (ع) به عبدالله بن عباس که کارگزار آن حضرت در بصره بود می‌فرماید: «وَ كُنْ عِنْدَ صَالِحٍ ظَنِّي بِكَ وَ لَا يَفِيلَنَّ رَأْيِي فِيكَ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۳۳: ۴۹۳). "سعی کن که حسن ظن من نسبت به تو پایدار بماند و رأی مرا نسبت خودت تغییر ندهی ". از این بیان برمی‌آید که حضرت علی (ع) به زیرمجموعه خویش به حدی خوش‌بین و مطمئن بوده‌اند که حتی پس از گزارش‌های رسیده، وی را به تلاش در مسیر پایدار نگه‌داشتن این رابطه صمیمی، توصیه می‌نماید (عطاران طوسی، ۱۳۸۴: ۲۰۵). رسول اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: «ثلاث لازمات لامتی: سوء الظنّ و الحسد و الطيرة فإذا ظننت فلا تحقّق و إذا حسدت فاستغفر الله و إذا تطيّرت فامض» (پاینده، بی تا: ۴۱۶). "سه چیز همواره با امت من است: بدگمانی به مردمان و حسودی و بدگمانی به آینده. پس چون گمان بد می‌بری، به آن عمل مکن و چون حسودی می‌کنی، از خدا آمرزش بخواه و چون به آینده بدگمان می‌شوی، اهمیت مده و به راه خود برو".

رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «إنَّ حَسْنَ الظَّنِّ مِنْ حَسَنِ الْعِبَادَةِ» (قضاعی، ۱۳۶۱: ۳۵۷). به درستی که خوش‌گمانی از خوب عبادت کردن است. عدم سوء ظن مدیر به کارکنان خود، آثاری مطلوبی در پی خواهد داشت که به برخی از آن‌ها در ذیل اشاره می‌شود:

۱- افزایش دل‌گرمی و علاقه کارکنان به کار؛

۲- کاهش ضریب پنهان‌کاری از سوی کارکنان؛

۳- احساس آسایش و امنیت آن‌ها از حضور در محل کار؛

۴- روان شدن مسیر امور جاری و وظایف محول به پرسنل؛

۵- حاکمیت صفا و صمیمیت بر روابط روزمره میان مدیر و کارکنان؛

۶- آرمش و آسودگی خیال مدیر در مدت غایب بودن (عطاران طوسی، ۱۳۸۴: ۲۰۷).

۲) احترام به کارکنان:

مولا امیرالمؤمنین (ع) درباره احترام به آداب و رسوم مردم می‌فرماید: «مقاربه الناس فی أخلاقهم أمن من غوائلهم» (خوبی، بی‌تا، ۲۱: ۴۸۳) "هماهنگی در اخلاق و رسوم مردم، ایمن ماندن از دشمنی و کینه‌های آنان است". با توجه به مفاد این کلام نورانی اگر مدیران در سازمان‌ها با کارکنان خود با احترام رفتار نمایند آن‌ها هم با صفا و صمیمیت با مدیران خود رفتار می‌کنند و از دشمنی و کینه‌توزی دست برمی‌دارند. این امر باعث شکوفایی سازمان‌های اسلامی خواهد شد. مدیر موفق می‌گوید: با افرادتان، در هر مقام و موقعیتی که باشند با احترام رفتار کنید. هیچ وقت با افرادی که در رده پایین‌تر از شما هستند یا به اندازه شما در کارشان ذکاوت ندارند، همچون حامی رفتار نکنید. افراد نیاز به احترام و تأیید و تقدیر دارند؛ اما به سادگی و بیش از حد از آن‌ها تقدیر و تمجید نکنید (کولمان، باری، ۱۳۹۲: ۲۵).

۱-۲- خادم کارکنان باشید نه مالک آن‌ها:

یکی از مدیران می‌گوید: هیچ‌گاه طوری رفتار نکنید که گویی مالک کارکنانان هستید. نمی‌توانید افراد را مجبور کنید تا دیروقت و حتی تعطیلات پایان هفته را هم کار کنند. هرکسی زندگی‌اش در خارج از محل کار برایش مهم است، با ایجاد کار آبی و بازده بیشتر، کمتر نیاز به اضافه کاری خواهد بود (کولمان، باری، ۱۳۹۲: ۲۴). از اخلاق اسلامی فروتنی است و این امر برای مدیران در سازمان‌های اسلامی اهمیت خاصی دارد. امیرالمؤمنین (ع) درباره فروتنی در برابر دیگران چنین می‌فرماید: «ثلاثة يحبها الله سبحانه: القيام بحقه و التواضع لخلقه و الإحسان إلى عباده» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۵، ۱: ۴۳۴) "خداوند سبحان سه کار را دوست دارد: به‌جا آوردن حق او، فروتنی در برابر خلق او و نیکی کردن به بندگانش".

رسول اکرم (ص) درباره آسان‌گیری نسبت به کارکنان می‌فرماید: «ما خففت عن خادمك من عمله فهو أجر لك في موازينك يوم القيامة» (پاینده، بی‌تا: ۶۹۹) "هرچه از کار خدمت‌گذار خویش آسان کنی، پاداشی است که در قیامت بر میزان عمل تو نهند؛ بنابراین یکی از مصادیق احترام به کارکنان این است که به آن‌ها خدمت نمایی نه

اینکه آن‌ها را برده‌ای خود بدانی. همچنین آن حضرت می‌فرماید: «أحبّ الأعمال إلى الله من أطمع من جوع أو دفع عنه مغرماً أو كشف عنه كرباً» (همان: ۱۶۸). دوست‌داشتنی‌ترین کار نزد خدا آن است که گرسنه‌ای را سیر کنند، یا وارش را باز دهند و یا رنجی از او بردارند.

۲-۲ احترام متقابل:

اگر مدیری با زیردستان خود خوش‌رفتاری کند و با آن‌ها با مدارا رفتار نماید آن‌ها هم با او با احترام رفتار خواهند نمود و اعتماد به نفس آن‌ها بالا می‌رود. امام حسین (ع) در این باره می‌فرماید: «إِنَّ شَيْئاً أَنْ تُكْرَمَ فَلَنْ وَ إِنْ شَيْئاً أَنْ تُهَانَ فَأَخْشَن» (حرانی، ۱۳۶۳: ۳۵۶) "اگر می‌خواهی مورد احترام و خوش‌خلقی دیگران واقع شوی، با آنان نرم‌خو باش و اگر می‌خواهی با تحقیر و اهانت دیگران مواجه شوی، تندی و خشونت را در پیش گیر". مولا امیرالمؤمنین (ع) درباره‌ی رعایت حقوق متقابل می‌فرماید: «اعرفوا الحق لمن عرفه لكم، صغيراً كان أو كبيراً، وضيعاً كان أو رفيعاً» (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۵، ۳: ۱۶۸) "کسی که برای تو حق قائل است، کوچک باشد یا بزرگ، و ضعیف باشد یا رفیع، تو نیز برای او حق قائل شو".

احترام متقابل بین مدیران و کارکنان از دیدگاه اسلام دارای آثار مثبتی است که در ذیل بیان می‌شود:

الف) حسن عاقبت:

در منابع دینی چنین بیان شده که خوش‌رفتاری باعث حسن عاقبت انسان می‌گردد و خشونت چیزی جز زشتی به دنبال نخواهد داشت. رسول اکرم (ص) می‌فرماید: «عَلَيْكُمْ بِحُسْنِ الْخُلُقِ - فَإِنَّ حُسْنَ الْخُلُقِ فِي الْجَنَّةِ لَا مُحَالَءَةَ - وَإِيَّاكُمْ وَ سَوْءَ الْخُلُقِ - فَإِنَّ سَيِّئَ الْخُلُقِ فِي النَّارِ لَا مُحَالَءَةَ» (امام رضا (ع)، ۱۴۰۶: ۸۸) "بر شما باد به اخلاق نیکو زیرا اخلاق نیکو لا محاله در بهشت و بد اخلاقی دوری کنید زیرا اخلاق بد به ناچار در جهنم است". مولا امیرالمؤمنین (ع) می‌فرماید: «سوء الخلق شؤم و الإساءة إلى المحسن لثوم» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۴۰۲) "عاقبت بد رفتاری شوم و ناگوار است و بی‌احترامی به انسان نیک کردار، از نشانه‌های پستی است".

ب) افزایش دوستان:

هرچه مدیران ضریب محبت و احترام خود را نسبت به کارکنان بالا بی برد علاقه کارکنان نسبت به آن‌ها بیشتر خواهد شد لذا اولیای الهی حتی در برابر اهانت‌های مردم دست از برخوردهای شایسته خود بر نمی‌داشتند. امیرالمؤمنین (ع) در این باره می‌فرماید: «من حسن خلقه کثر محبوه و آنست النفوس به» (تمیمی آمدی، همان: ۶۶۳) "کسی که با دیگران خوش‌اخلاق باشد، دوستداران و علاقه‌مندان زیاد خواهند داشت و همکاران با او انس

می گیرند". چگونه این طور نباشد درحالی که رسول اکرم (ص) می فرماید: «الْمَرْءُ مَعَ مَنْ أَحَبَّ» (امام صادق (ع)، ۱۴۰۰: ۱۹۴) "آدمی با کسی است که دوستش دارد". آن حضرت در حدیث دیگر می فرماید: «ثلاث یصفین لک و دّ أخیک، تسلّم علیه إذا لقیته و توسّع له فی المجلس و تدعوه بأحبّ أسمائه إلیه» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰: ۴۲۶) "سه چیز محبت دوست را برایت خالص می کند؛ چون او را می بینی سلامش کنی و چون به مجلس می آید، جا برایش باز کنی و چون نامش می بری، به نام های خویش صدا کنی"؛ بنابراین آنچه از این احادیث استفاده می شود این است که اگر مدیران با احترام با کارکنان رفتار کنند و محبتشان را نسبت به آن ها اظهار نمایند علاقه و محبت آن ها نسبت به مدیران افزایش پیدا می کند.

۲-۳ حفظ حرمت کارکنان در زمانی که غائب اند:

حفظ حرمت و شخصیت کارکنان منحصر در زمان حضور آن ها نیست بلکه زمانی که حضور فیزیکی ندارند نیز باید حیثیت آن ها محفوظ بماند و آبروی آن ها مورد تهدید قرار نگیرد، این کار در پرورش شخصیت آن ها نقش مهم ایفا می کند. همان گونه که بایستی مدیر از هر گونه غیبت و سخن چینی همکاران جلوگیری کند، خود نیز نباید، سخنی در مذمت و یا در کشف اسرار آن ها بگوید (عطاران طوسی، ۱۳۸۴: ۲۱۸). مولا امیرالمؤمنین (ع) غیبت را دست آویز عاجز می داند و می فرماید: «الْغِیْبَةُ جُهْدُ الْعَاجِزِ» (مجلسی، ۱۴۰۳، ۷۲: ۲۶۲) "غیبت کردن تلاش افراد عاجز است". مدیری موفق در این باره می گوید: هیچ گاه کارمندان را تشویق نکنید تا درباره یکدیگر با شما صحبت کنند یا غیبت یکدیگر را بکنند (کولمان، باری، ۱۳۹۲: ۲۵). نوع برخورد مدیران با پدیده غیبت در روحیه کارکنان مؤثر است لذا هر چه مدیر در مقابل ناهنجاری، از موضع قاطع تری برخورد کند کارکنان نیز خودشان را حفظ می کنند.

۳) مشاوره با کارکنان:

یکی از چیزهای که تأثیر فوق العاده بر شخصیت کارکنان دارد مشورت با آن ها است زیرا وقتی مدیران سازمان ها از پرسنل و کارکنان خود مشورت می خواهد در واقع به آراء آن ها احترام گذاشته است و این آثار مطلوبی را به دنبال خواهد داشت، لذا مولا امیرالمؤمنین (ع) می فرماید: «شاور قبل ان تعزم و فکّر قبل ان تقدم» (خوانساری، ۱۳۶۶، ۴: ۱۷۶) پیش از هر تصمیم برای انجام کار مشورت کن و قبل از هر اقدامی فکر کن.

پس مشاورت در امور اجتماعی است که منتهی می شود به صلاح اسلام و مسلمین و پیشرفت دین و خیر و نفع افراد مسلمان و توسعه و قدرت مملکت اسلامی و دفع ضرر و خسارت از مملکت و مسلمانان و نظم و ترتیب و

تجهیزات مؤمنین در مقابل مخالفین و معاندین، پس در این موارد است که باید متحد و متفق شده و باهم مشاوره کنند (مصطفوی، بی تا: ۲۳۶).

۳-۱ اهمیت و جایگاه مشورت

۱-۱-۳- احترام به افکار کارکنان؛

۲-۱-۳- نشان اعتماد مدیر به همکاران؛

۳-۱-۳- کانال ارتباطی مدیر و کارمند؛

۴-۱-۳- ابزار همراه ساختن دیگران با خویش؛

۵-۱-۳- راه فرار از غربت و تنهایی در تصمیمات؛

۶-۱-۳- نردبان ترقی و کمال مدیر و کارکنان؛

۷-۱-۳- شیوه رایج پیامبران و اولیای الهی در تصمیم گیری‌ها؛

۸-۱-۳- راه دوری گزیدن از ملامت و یا پشیمانی ناشی از سوء تصمیم و اقدام (عطارات طوسی، ۱۳۸۴: ۲۱۹).

یک مدیر موفق در مورد جایگاه مشورت چنین می گوید:

خلاقیت را تشویق و حمایت کنید و جلسات مشورتی که در آن‌ها همگی عقاید خود را مطرح کنند و در این میان، یک فکر تازه و بکر به ذهن کسی برسد، برگزار کنید تا ایده‌هایی برای برنامه‌ریزی راهبردی شرکت ارائه شود ... از همه نظرخواهی کنید و اجازه ندهید کسی از پیشنهادها انتقاد کند. خیلی مفیدتر است که نظرها را پرورش دهیم تا آن‌که آن‌ها را رد کنیم. این‌گونه جلسات نوآورانه، پیشنهادهای عملی‌تری در اختیار ما می‌گذارد تا جلسات بحث و گفتگوی رسمی. نقش شما در این جلسه مثل یک کاتالیزور، شتاب‌دهنده است، یعنی باید افراد را تشویق کنید و به حرف آورید، به‌خصوص آن نیروهایی که ساکت است (کولمان، باری، ۱۳۹۲: ۵۱).

مشورت و نظرخواهی از کارکنان آثار مبارکی را در پی دارد از جمله: موجب همدلی میان مدیریت و کارکنان می‌شود، سبب محبوبیت مدیر نزد کارکنان می‌گردد، موجب بهره‌گیری از بهترین نظریات می‌گردد، لذا مولا امیرالمؤمنین (ع) در این باره می‌فرماید: «مَنْ شَاوَرَ ذَوِي الْأَلْبَابِ دُلَّ عَلَى الصَّوَابِ» (شیخ مفید، ۱۴۱۳، ۱: ۳۰۰) "هر کسی که با صاحبان خرد مشورت کند بر طریق صواب هدایت شده است"؛ و در جای دیگر می‌فرماید: «نعم الإستظهار المشاوره» (خوانساری، ۱۳۶۶: ۷۱۷) "بهترین پشتوانه فعالیت‌ها مشورت است". مشاوره با کارکنان سبب ارتقاء سطح معلومات آن‌ها می‌گردد زیرا اندیشه‌های ناب از خلال تضارب آراء و افکار به وجود می‌آید.

۲-۳- ایجاد فرصت تصمیم‌گیری:

مشارکت دادن کارکنان در مشورت امر پسندیده است اما شرکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های عملی سازمان رمز موفقیت دستگاه‌های اجرایی به شمار می‌رود.

یک مدیر موفق تا حد امکان به کارکنان خود اجازه می‌دهد که خود آن‌ها تصمیم‌گیری کنند. یک مدیر موفق با استفاده از تجربیات خود می‌گوید: اعضای گروه را در کارها دخالت دهید. تبادل نظر کامل، حتی در سازمان‌های خیلی بزرگ هم ممکن است. شرکت «اونیلور» در اغلب کشورها منافع تجاری دارد؛ اما همیشه حاضر است وقت صرف کند و به پرسنل خودش در تمام سطوح، فرصت مشارکت دهد. از این راه، شرکت مزبور، مطمئن است که می‌تواند مسئولیت‌های خیلی بیشتری را بر عهده بگیرد تا شرکت‌ها که دفتر مرکزی آن‌ها، برنامه را از راه بیانیه‌های صادرشده، به افراد دیکته می‌کنند (کولمان، باری، ۱۳۹۲: ۵۲).

۴) عدالت در سازمان:

تحقیقات انجام‌شده در مورد عدالت سازمانی حاکی از آن است که میان ادراک کارکنان از عدالت و توانمندسازی نیروی انسانی رابطه مثبت وجود دارد. به عنوان مثال در تحقیقی که امیرخانی و پور عزت به عنوان تأملی بر امکان توسعه سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی انجام داده‌اند، این گونه نتیجه گرفته‌اند: «نتایج این تحقیق حاکی از آن است که گام برداشتن در راستای افزایش رعایت عدالت در سازمان‌ها یکی از مهم‌ترین طرقی است که سازمان‌ها را یاری می‌دهد تا علاوه بر بهره‌مندی از مزایای عدالت سازمانی، بتوانند محیطی آکنده از سرمایه اجتماعی فراهم آورده و به دستاوردهای مهمی در این خصوص دست یابند» (امیرخانی، همکاران، ۱۳۸۷: ۲۹). لذا رسول اکرم (ص) درباره اهمیت عدالت می‌فرماید: «الْعَدْلُ جَنَّةٌ وَاقِيَةٌ وَ جَنَّةٌ بَاقِيَةٌ» (ابن ابی جمهور، ۱۴۰۵، ۱: ۲۴۶) "عدالت، حفاظی نگهدار و بهشتی ماندگار است". علت اینکه عدل سپر نگهدارنده است این است که رعایت عدالت در سازمان‌ها موجب بقاء و دوام سازمان‌ها می‌شود و اینکه رسول اکرم (ص) فرموده عدالت بهشت ماندگار است زیرا جامعه که عدالت در آن مراعات شود و حق کسی ضایع نگردد آن جامعه از زندگی خود رضایت کامل دارد و نسبت به فرمان‌روایان خود وفادار هستند. در سازمان‌ها هم قضیه همین است نیروی کاری که از مدیران و بالادستان خود رضایت داشته باشند و احساس کنند که آن‌ها با تمام افراد عادلانه رفتار می‌کنند و حق کسی را ضایع نمی‌کنند انگیزه آن‌ها نسبت به کار و تلاش برای پیش برد اهداف سازمان بالا می‌رود (امیری، ۱۳۹۶: ۵۷).

۵) تکریم و تشویق:

تکریم از کارکنان، تنها دادن حق طبیعی آنها نیست، بلکه علاوه بر آن باید در مناسبت‌های مختلف همیشه مورد تشویق قرار بگیرند تا کارآمدی خود را حفظ نموده و الگوی برای نیروهای دیگر سازمان باشد امام علی (ع) در نامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: «وَأَصِلْ فِي حُسْنِ الثَّنَاءِ عَلَيْهِمْ وَتَعْدِيدِ مَا أْبَلَى ذَوُو الْبَلَاءِ مِنْهُمْ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ فِعَالِهِمْ تَهْرُ الشُّجَاعَ وَتُحَرِّضُ النَّاِكِلَ إِنْ شَاءَ اللَّهُ تَعَالَى» (نهج البلاغه: نامه ۵۳) "خدمات و تلاش‌های ارزشمند آنان را برشمار، زیرا یاد آنها و تجلیل از اقدامات و رفتارهای شایسته آنان، هم موجب تشجیع آنان و هم ایجاد انگیزه برای کار و کوشش بیشتر از سوی کارکنان کم تلاش خواهد شد". آن حضرت در نامه به یکی از فرماندهان خود می‌نویسد: «فإنَّكَ مَمَّنْ أَسْتَظْهَرُ بِهِ عَلَى إِقَامَةِ الدِّينِ وَأَقْمِعُ بِهِ نَخْوَةَ الْأَثِيمِ وَأَسْدَ بِهِ الثَّغْرَ الْمُخَوَّفَ» (همان: ۴۶) همانا تو از کسانی هستی که در یاری دین از آنها کمک می‌گیرم و سرکشی و غرور گناه کاران را درهم می‌کوبم و مرزهای کشور اسلامی را که در تهدید دشمن قراردادند حفظ می‌کنم. به کار بردن چنین تعابیر والایی از سوی مسئول مافوق، باعث مباحثات و انگیزه‌مند شدن نیرو خواهد گردید و نقش ویژه چنین نامه‌هایی را در روند بهسازی کارکنان نمی‌توان نادیده گرفت (عطاران طوسی، ۱۳۸۴: ۲۳۲). با توجه به کلمات گهربار مولا امیرالمؤمنین (ع) می‌توان ادعا نمود که تشویق و تکریم از طرف مدیران سازمان‌ها نقش اساسی در شخصیت کارکنان ایفا می‌کند.

نتیجه بحث:

در راستای پاسخ به پرسش تحقیق درباره نقش سازمان‌های اسلامی بر رشد شخصیت کارکنان در آموزه‌های اسلامی به راهکارهای اشاره شده است که اگر از طرف مدیران سازمان‌ها رعایت شوند باعث می‌شود که سازمان از نیروهای برخوردار گردد که از دیدگاه اسلام عنوان شخصیت سالم بر آن‌ها صدق نماید. در آموزه‌های دینی ما برای شخصیت سالم صفات و ویژگی‌های فراوانی بیان شده است که در این تحقیق هشت ویژگی همانند هدف‌گرایی، اعتقاد به جاودانگی، اعتقاد به دو بعدی بودن انسان مورد بررسی قرار گرفته شد.

در ادامه به چند راهکار سازمانی از دیدگاه اسلام اشاره شد که اگر این امور از طرف مدیران سازمان‌ها رعایت شوند باعث رشد و شکوفایی شخصیت کارکنان در سازمان‌ها خواهد شد. در سازمان‌های اسلامی آنچه مهم است توجه به معنویت است. همین خصوصیت است که سازمان‌های اسلامی را از غیر آن متمایز می‌کند. این امر تحقق پیدا نمی‌کند مگر با رفتار درست مدیران با کارکنان که نمونه‌های از این رفتار در این نوشتار بیان شده است که

عبارت باشند از: اعتماد به کارکنان، اعتماد سازی در سازمان ها، احترام و تکریم کارکنان، همچنین مشورت با کارکنان و رعایت عدالت سازمانی که باعث می شود مدیریت از کارکنانی برخوردار شود که دارای ویژگی های شخصیت سالم می باشند.

فهرست منابع:

۱. قرآن کریم؛
۲. نهج البلاغه؛
۳. ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۵). **عوالی اللئالی العزیزیه فی احادیث الدین**، قم: دار سید الشهداء؛
۴. ابن بابویه قمی (۱۳۶۳). **الخصال**، قم: جامعه مدرسین؛
۵. احمدی، علی اصغر (۱۳۸۳). **روان شناسی شخصیت از دیدگاه اسلامی**، تهران: سپهر، چاپ پنجم؛
۶. امیرخانی، طیبه، پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۷). «تأملی بر امکان سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی در سازمان های دولتی» **مدیریت دولتی (دانشگاه تهران)**، شماره ۱؛
۷. امیری، عبد الحمید (۱۳۹۶). **نقش عدالت سازمانی بر توانمند سازی نیروی انسانی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه؛
۸. پاینده، ابوالقاسم (بی تا). **نهج الفصاحه مجموعه کلمات قصار حضرت رسول (ص)**، تهران: دنیای دانش؛
۹. تمیمی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰). **غور الحکم و دررالکلم**، قم: دار الکتب الاسلامی؛
۱۰. حرانی، ابن شعبه حسن بن علی (۱۳۶۳). **تحف العقول**، قم: جامعه مدرسین؛
۱۱. خوانساری، محمد بن حسن (۱۳۶۶). **شرح آقا جمال خوانساری بر غررالحکم و درر الکلم**، تهران: دانشگاه تهران؛
۱۲. خویی، میرزا حبیب الله، (بی تا). **منهاج البراعه فی شرح نهج البلاغه**، تهران: مکتبه الاسلامیه تهران؛
۱۳. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۷). **لغت نامه ده خدای**، تهران: دانشگاه تهران چاپ دوم دوره جدید؛
۱۴. رابنیز، پی استیون (۱۳۸۵). **مبانی رفتار سازمانی**، مترجمان، علی پاریسیان، سید محمد اعرابی تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی؛
۱۵. رابنیز، پی استیون (۱۳۸۸). **مبانی رفتار سازمانی**، مترجم فرزاد امیدواران و همکاران، تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر؛
۱۶. ساعتچی، محمود (۱۳۹۳). **مبانی رفتار سازمانی، رفتار و بهره وری سازمانی با نگرش بومی**، تهران: نشر ویرایش؛
۱۷. طبرسی، احمد بن علی (۱۴۰۳). **الاحتجاج علی اهل اللجاج**، مشهد: نشر مرتضی مشهد؛

۱۸. عالمیان، وحید، همکاران (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی» مدیریت سازمان های دولتی، شماره ۱؛
۱۹. عطاران طوسی، علی اصغر (۱۳۸۴). نقش و حقوق کارکنان در سازمان ها از دیدگاه امام علی (ع)، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه؛
۲۰. قرائتی، محسن تفسیر (۱۳۸۴). تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس های از قرآن؛
۲۱. قضاعی، محمد بن سلامه (۱۳۶۱). شرح فارسی شهاب الاخبار کلمات قصار پیامبر خاتم (ص)، تهران: مرکز انتشارات علمی و فرهنگی؛
۲۲. کریتر، رابرت، کینیکی، انجلو (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: علی اکبر فرهنگی و حسین صفار زاده تهران: پیام پویا؛
۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷). الکافی، ج ۲، قم: دار الکتب الاسلامیه؛
۲۴. کولمان، ران، باری، جایلز (۱۳۹۳). ۵۲۵ نکته از زبان مدیران موفق، ترجمه: ابوالقاسم حکیمی، مشهد: انتشارات استان قدس رضوی؛
۲۵. کیومرثی، یدالله (۱۳۸۳). «عوامل تشکیل دهنده شخصیت سالم» مجله مریبان، شماره ۱۳ و ۱۴؛
۲۶. مجلسی، محمد تقی (۱۴۰۳). بحار الانوار ج ۳۳، قم: دار احیاء التراث العربی؛
۲۷. مصاحب، غلامحسین (۱۳۸۳). دائرة المعارف فارسی، ج ۲، تهران: چاپ سپهر وابسته به مؤسسه انتشارات امیرکبیر؛
۲۸. مصطفوی، حسن، (بی تا). مصباح الشریعه ترجمه مصطفوی، تهران: انجمن اسلامی حکمت و فلسفه ایران؛
۲۹. مفید، محمد بن محمد (۱۴۱۳). الارشاد فی معرفه حجج الله علی العباد، ج ۱، چاپ کنگره شیخ مفید؛
۳۰. مکارم شیرازی ناصر (۱۳۷۴). تفسیر نمونه، تهران: دار الکتب الاسلامیه؛
۳۱. موسوی همدانی، سید محمدباقر (۱۳۷۴). ترجمه تفسیر المیزان، قم: انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم؛
۳۲. موسوی، سید رضا، متقی فر، غلامرضا (۱۳۹۰). «شخصیت سالم در اندیشه اسلامی، نگاهی به رابطه آن با نماز در جوانی» اسلام و پژوهش های مدیریتی، شماره ۶؛
۳۳. نور علیزاده میانجی، مسعود (۱۳۹۵). شخصیت متعالی و سلامت روانی در پرتو خدا آگاهی، قم: پژوهشکده باقرالعلوم؛
۳۴. یدالله پور، بهروز، فاضلی کبریا، منهاز (۱۳۹۰). «روان شناسی شخصیت سالم از منظر قرآن» دو فصلنامه علمی ترویجی قرآن و علم، شماره ۱۰.