



## نقش ایمان به خداوند در بهبود روابط کارکنان سازمان

نوروزعلی علیزاده<sup>۱</sup>

دریافت ۱۴۰۰/۲/۱۲

پذیرش ۱۴۰۰/۴/۴

### چکیده

در مقاله حاضر؛ نقش عوامل و مؤلفه‌های ایمان در چگونگی بهبود روابط کارکنان در سازمان از منظر دانش سازمان و مدیریت رائج و همچنین ازدیدگاه اندیشمندان مدیریت اسلامی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. این سؤال که ایمان چه نقشی در بهبود روابط کارکنان سازمان دارد به عنوان مسئله این تحقیق می‌باشد. هدف اصلی تحقیق پیشرو، تبیین نقش و جایگاه ایمان و مؤلفه‌های آن در بهبود روابط و ارتباطات کارکنان سازمان است که این هدف با روش تحقیق تحلیلی-توصیفی و با استفاده از منابع دینی دنبال شده است. نتایج و یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که براساس آموزه‌های دینی ایمان بر رفتار و ارتباطات کارکنان در سازمان تأثیرگذار است. در واقع رفتار کارکنان براساس پایبندی به اعتقادات و اخلاق آنان بستگی دارد و نقش ایمان در ارتباطات کارکنان سازمان؛ مجموعه‌ای از رفتارها و وظایف و تکالیف سازمان را در بر می‌گیرند.

**واژگان کلیدی:** ایمان، نقش، مؤلفه‌های ایمان، ارتباط کارکنان سازمان.

<sup>۱</sup> - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت سیاست گذاری عمومی.

یکی از مباحث مهم که مورد توجه ویژه دانشمندان مدیریت اسلامی قرار گرفته و به وسیله‌ی آن بر سایر دانشمندان علم مدیریت رایج امتیاز یافته است؛ مباحث ایمان و از جمله «نقش ایمان در بهبود روابط کارکنان سازمان» است که این مسئله با مسائل هستی‌شناختی، عمل و رفتار اخلاقی و ارزشی مرتبط است. از این رو می‌توان گفت که ایمان در بهبود روابط کارکنان نقش و تأثیر غیر قابل انکار دارد. دلیل تأثیرگذاری را می‌توان با بهره‌گیری از منبع کلام وحی و سفارشات معصومین (ع) استنباط کرد زیرا با توجه به خطا ناپذیری قرآن و منشأ عصمت داشتن روایات، آموزه‌های این کتاب آسمانی و روایات از جامعیت و استحکام لازم برخوردار بوده و بر انسان شناختی دقیق و واقع‌بینانه استوار است. به همین دلیل در این تحقیق به قرآن کریم و روایات به عنوان منبع اصلی برای تبیین نقش ایمان در بهبود روابط کارکنان مراجعه شده است. از سویی دیگر؛ برای آنکه بخشی از احکام فردی و اجتماعی دینی را می‌توان از اصول و اعتقادات به دست آورد از عقل نیز به عنوان یک منبع مستقل در کنار آیات و روایات در این تحقیق کمک گرفته می‌شود.

روابط سازمانی نامطلوب و مشکلات کارکنان سازمان فاقد دین و ایمان در عصر کنونی موجب تزلزل در عقیده و رفتار دینی و در نتیجه آسیب‌های دینی شده است. ضرورت دارد که برای حفظ روابط ارزشمند کادر انسانی در سازمان‌ها در شکل دهی روابط سازنده تلاش بیشتری صورت گیرد. از این رو، نقش ایمان و اعتقادات دینی به عنوان محوری‌ترین و نیکوترین عامل انسانی باید به یاری گرفت.

دین مقدس اسلام به عنوان دین جاویدان و جامع، تمام نیازهای بشر را به خوبی سنجیده و آن را مورد ملاحظه و دقت کامل قرار داده است، مسلماً برای ایجاد انگیزه بیشتر و بهبود وضعیت روابط افراد در انجام وظایف‌شان در جامعه و سازمان، تدابیری سنجیده است با ایجاد تعهد و حس مسئولیت در انسان نسبت به هموعان و افراد اجتماع و افشاندن بذر وحدت و انسجام، اعتماد و علاقه نسبت به یکدیگر موجب می‌شود که در یک اجتماع سازمانی نیز همبستگی کارکنان و روابط سالم بین آنان برقرار



شوند و از این رو برای تحکیم روابط کارکنان در سازمان نیاز به تعامل با همدیگر هستند. امام صادق (ع) بر مبنای اولیه ارتباط و پیوند انسان با خود و دیگران را این چنین بیان می‌فرماید: « اصول المعاملات تقع علی اربعة أوجهٍ معاملهُ الله و معامله النفس و معامله الخلق و معامله الدنيا » (مصباح الشریعه و مفتاح الحقیقه، ۱۴۰۰: ۵) این حدیث شریف ارتباط با خدا، ارتباط با دیگران، ارتباط با خود، ارتباط با طبیعت را به عنوان چهار عامل متغیر که هر کدام دارای شاخص‌ها و مصداق‌های آشکار هستند تبیین می‌کنند. با توجه به نقش ایمان در بهبود روابط کارکنان سازمان در این پژوهش ما برآنیم تا نشان دهیم در منابع دینی ما تأثیر ایمان بر مؤلفه‌های ایمانی و نقش‌آنان در بهبود روابط کارکنان چگونه تعریف شده است. از این رو تحقیق حاضر به دنبال اثبات؛ « نقش ایمان در بهبود روابط کارکنان سازمان » است.

### ضرورت و هدف تحقیق

مبنا و شالوده اساسی شکل‌دهی یک محیط کاری در سازمان‌های اسلامی باید ایمان و ارتباط و تعامل با خداوند باشند زیرا ایمان به عنوان قوه محرکه و معدن انگیزه‌سازی انسان موجب افزایش نامحدود روابط کارکنان در سازمان می‌شود. با توجه به نقش بی‌بدیل و اهمیت بالای ایمان به خداوند؛ تبیین مباحث نظریه‌ی «ایمان به خدا در بهبود روابط کارکنان سازمان» از ضرورت‌های انکار ناپذیر سازمان‌های اسلامی امروزی به حساب می‌آید. در این تحقیق تلاش می‌شود ضمن بررسی مفهوم کار بردی نقش ایمان، میزان کار برد آن در بهبود روابط کارکنان سازمانی را مشخص سازد.

### نقش ایمان

در ادبیات متعارف مراد از «نقش ایمان» در سازمان‌های اسلامی الگو و آرمانی است که ارزش‌های الهی را در بین کارکنان سازمان آشکار می‌سازد. واضح بودن نقش ایمان در بهبود روابط کارکنان سازمانی هنگامی رخ می‌دهد که نوعی اطمینان در ذهن و فکر افراد سازمانی در مورد چگونگی ایفای نقش ایمان به خداوند متعال در بهبود روابط کارکنان وجود داشته باشد. افراد در سازمان از نقش ایمان در بهبود روابط درک روشنی داشته با



شند تا بتواند در طول زندگی خود در سازمان نقش یک کارمند خوب را ایفا نماید. بنا براین نقش ایمان در سازمان مجموعه‌ای از رفتارها و وظایف و تکالیف سازمان را در بر می‌گیرد که انتظار می‌رود افراد در انجام وظایف و تکالیف اینگونه رفتار نمایند.

### عوامل ایمانی ارتباطات

با توجه به عوامل ایمانی ارتباطات این سؤال در ذهن ایجاد می‌شود که مؤلفه‌هایی مؤثر بر بهبود روابط با ایمان به خداوند چیست؟ آنچه در این سؤال مهم است اثبات عوامل ایمانی ارتباطات است. ایمان به خداوند به عنوان یک ارزش محوری در سازمان متشکل از باورهایی هست که رفتارهای مطلوب افراد را شکل می‌دهد. و برای ایجاد تفاهم دوجانبه بین انسان و خداوند و بین انسان و سایر افراد و بین انسان و جهان هستی رابطه برقرار می‌کند. در حدیث مبارک از امام صادق (ع) چنانچه به آن اشارت رفت؛ پایه‌های همه تعاملات و ارتباطات انسانی با چهار نوع ارتباط شکل می‌گیرند: «اصول المعاملات تقع علی اربعة أوجهٍ معاملةُ الله و معاملة النفس و معاملة الخلق و معاملة الدنيا»؛ (پایه‌های همه تعاملات و ارتباطات) با چهار نوع ارتباط شکل می‌گیرند اول: ارتباط و تعامل با خداوند؛ دوم: ارتباط و تعامل با خود؛ سوم: تعامل و ارتباط با سایر مردم؛ چهارم: تعامل و ارتباط با دنیا (همان) با توجه به این الگوی چهارگانه مطلوب حدیثی که موجب بهبود در فرایند برطرف کردن انواع نیازهای مادی و معنوی افراد یک جامعه (و سازمان) خواهند شد. حال با شرح و تبیین آن نمایی کلی از ساختار روابط انسان و حدود ارتباطات انسانی ترسیم به عمل می‌آید.

### ارتباط و تعامل با خداوند

نحوه‌ای ارتباطش با خداوند چگونه است؟ آنچه در این تحقیق مهم است بخش دوم این سؤال؛ بحث ارتباط با وقتی سخن از ارتباط انسان با خداوند در میان می‌آید هدف آنست که انسان از خداوند چه تصویری دارد؟ یا به فرموده امام صادق (ع): «معاملة الله» مورد نظر است. خداوند در تقویت ارتباط انسان با خودش می‌فرماید: «لقد خلقن الانسان فی احسن تقویم»؛ (که ما انسان را در بهترین صورت و نظام آفریدیم). (التین: ۴)



یکی از استعدادهای نهفته، فطری، و شایسته‌ی انسان بر قراری ارتباط و تعامل با پروردگار است. بنابراین انسان به عنوان برترین آفریده موجب گردیده است که زندگی نشاط‌آفرین و روح بخش و پرتلاش او در ارتباط با خداوند فراهم شود. وقتی فردی نوع ارتباطش با خدا رنگ خدای گرفت و در سایه ایمان پیمان بندگی بست در تمام مراحل کاری و محیط کاری خداوند را حاضر و ناظر می‌داند و کارش را وسیله‌ی در جهت رضایتمندی خدا می‌داند. تمام حرکات و سکنتات و رابطه اش را براساس برنامه های الهی تنظیم می‌کند. و در نهایت ایمان به خداوند به عنوان یک ارزش محوری در سازمان برای او تبدیل می‌شود.

قرآن در جای دیگری در تعامل و رابطه انسان با خداوند ایمان را رابطه و پیوندی عبودیت معرفی کند و می‌فرماید: «یا ایها الذین آمنوا لله وابتغوا الیه الوسیله وجاهدوا فی سبیله لعلکم تفلحون» (مائده) ای کسانی که ایمان آورده اید از (مخالفت فرمان) خدا بپرهیزید؛ و وسیله برای تقرب به او بجوئید و در راه او جهاد کنید، باشد که رستگار شوید (المائده: ۳۵) علامه طباطبایی درباره «وسیله» می‌نویسد: چون وسیله نوعی توسل است و توسل هم در مورد خدای متعال که منزله از مکان و جسمانیت است - توسل معنوی و پیدا کردن رابطه‌ای است که بین بنده و پروردگارش اتصال برقرار کند، و نیز از آنجا که بین بنده و پروردگارش هیچ رابطه به جز ذات عبودیت نیست، قهراً وسیله عبارت است از آنکه انسان حقیقت عبودیت را در خود تحقق دهد و به درگاه خدای تعالی وجه فقر و مسکنت به خود بگیرد. پس وسیله درآیه شریفه همین رابطه است (علامه طباطبایی، ۱۳۸۳، ج ۵، ۳۳۵) بنابراین، ایمان به خداوند از نوع ارتباط عمودی است یعنی از پایین به بالا زیرا از قبیل رابطه مخلوق با خالق است. با توجه به آیات فوق چنین به نظر می‌رسد که تلفیق و یکپارچگی ایمان و ارتباط با عالم بالا برای برانگیختگی، هدفمندی و معنا بخشی انسان ضروری به نظر می‌رسد.

## ارتباط و تعامل با خود

ارتباط و تعامل با خود یا خود آگاهی اساس یک ارتباط موفق است، هر ارتباطی که پای انسان در آن کشیده شده است از چشم اندازی که انسان از خود دارد شروع می‌شود. با آگاهی برخویشتن انسان می‌تواند براندام، احساسات و عواطف خود و زمانی که در آن قرار گرفته متمرکز شود ارتباط و تعامل با خود یا خود آگاهی در اصطلاح دانشمندان کلام اسلامی تعبیر شده به «لزوم مراقبت از نفس و محاسبه اعمالی» انسان در نتیجه ارتباط با خود خود را ارزیابی می‌کند از کجا آمده ام، آمدنم برای چیست؟ و به کجا می‌روم؟ حدیث شریف رسول (صلی‌الله‌علیه‌وآله) نقل شده است که در یکی از وصایای خود به ابوذر غفاری فرمود: «أَنْتَ قَالَ: يَا أَبَا ذَرٍّ حَاسِبْ نَفْسَكَ قَبْلَ أَنْ تُحَاسِبَ فَإِنَّهُ أَهْوَنُ لِحِسَابِكَ غَدًا»؛ ای اباذر! پیش از آن‌که مورد محاسبه قرار گیری به حساب نفس خود رسیدگی کن؛ زیرا این کار حساب قیامت تو را آسان‌تر می‌کند. (حر عاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۶: ۹۸)

## ارتباط و تعامل انسان با طبیعت

ارتباط و تعامل انسان با طبیعت، در قالب تصرفات و بهره برداری از مواهب الهی برای رفع نیازهای طبیعی انسان صورت می‌گیرد و شامل همه روابط درونی و بیرونی مربوط به امور واقعی و اعتباری زندگی انسان در دنیا می‌شود. پی بردن به اسرار طبیعت برای انسان ارزش نا محدود دارد که نتیجه آن شکوفایی فطرت و فعلیت یافتن قوای فطری خداجوی و رسیدن به الله است یعنی اصل مهم در مورد رابطه انسان با طبیعت نگاه آیتی به تمام هستی و پدیده های موجود در آن که انسان موظف است با شناخت آن‌ها به عنوان آیات و نشانه‌های خدای متعال شناخت و معرفت خویش را به «خداوند» افزایش دهد. از منابع دینی چنین برمی‌آید که خداوند همه موجودات هستی را برای انسان آفریده است. طبیعت و پدیده های مختلف طبیعی، در برابر انسان‌ها، جهت بهره‌برداری، رام و قابل تسخیرند. قرآن کریم می‌فرماید: «أَمْ تُمْتُّمْ مَنْ فِي السَّمَاءِ أَنْ يَخْسِفَ بِكُمْ الْأَرْضَ فَإِذَا هِيَ تَمُورٌ» او کسی است که زمین را برای شما رام کرد تا برشانه های آن راه بروید و



از روزی‌های خداوند بخورید و با زگشت و اجتماع همه چیز، به سوی اوست» (ملک : ۱۶).

بنابراین؛ انسان در برابر منابع طبیعی مسؤول می‌داند و از نعمت‌ها و داده‌های الهی آن گونه که بایسته و شایسته است در حد نیاز استفاده کرده و فراتر از آن را برای نسلهای آینده حفظ می‌کند. زیرا بر این باور است که در سرای دیگر در برابر نعمت‌های الهی پاسخگو می‌باشد. چنین روحیه و باوری در کلیه افراد سازمانی تاثیر به سزایی خواهد داشت و زمینه را برای استفاده بهینه از منابع و بهره‌وری در سطح بالایی فراهم می‌آورد. رابطه انسان با طبیعت، از رابطه با خدا و خود تأثیر می‌پذیرد و به ویژه از رابطه معرفتی انسان با خود و خدا بسیار متأثر می‌شود و در عین حال بر این دو رابطه اثر می‌گذارد.

#### تعامل و رابطه انسان با انسان

انسان در حوزه نیازخویش، همواره درصدد تعامل با انسان‌های دیگر است (عباس، شفیعی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۰۲) تعامل و رابطه انسان با هموعان از طریق کلامی یا غیر کلامی به دلایل گوناگونی انجام می‌پذیرد. به این معنا که هر انسانی در شرایط خاص درک متفاوتی نسبت به پدیده‌ها و وقایع اطراف خود دارد و از طرف دیگر؛ آمدن فرد دیگری به محدوده ارتباطی انسان فرایند ارتباطی را پیچیده‌تر می‌کند. طبق روایت امام صادق (ع) یکی از انواع تعاملات انسان، ارتباط او با مردم (معامله الخلق) است که مهمترین و گسترده‌ترین بخش ارتباطات آدمی به شمار می‌رود. چرا که انسان موجودی اجتماعی است و نیازهای او باید در سایه‌ی ایجاد روابط اجتماعی با هموعانش برآورده شود. برای برقراری ارتباط موفق لازم است طبقات مختلف جامعه مورد بررسی و شناسایی قرار گیرد. نگاهی به مقوله روابط انسان با انسان در منابع دینی ما، به دو دسته کلی تقسیم می‌شود:

## ۱. رابطه جبری

رابطه جبری شامل؛ رابطه پدر- مادر و فرزندی، رابطه خواهر و برادری، رابطه زناشویی می‌شود. علت جبری بودن این رابطه می‌تواند علت‌های زیادی داشته باشد از جمله؛ رابطه «نسبیت» و «سببیت» و میزان حقوقی افراد مانند «ارث و میراث» و «حقوق زوجیت» که این امتیازات در سایر روابط انسانی یا اصلاً وجود ندارد یا کمتر وجود دارد. به عنوان مثال، با دقت بر روابط خویشاوندی و اخوت و برادری می‌توان اخوت و برادری را عوض کرد در حالیکه نمی‌توان ارتباط خویشاوندی (پدر- مادر- زوجیت) را با افراد بد و ظالم و حتی غیر مسلمان قطع کرد. تفاوت دیگر، آنکه افراد مؤمن از مؤمن ارث نمی‌برد ولی پدر و مادر و فرزندان، زن و شوهر از یکدیگر ارث می‌برند. جهت اختصار به دو تا از رابطه جبری در ذیل اشاره می‌شود:

### الف) رابطه پدر- مادر و فرزندی

از نظر جامعه‌ایمانی رابطه پدر و مادر و فرزندان که در یک سازمان کوچکی به اسم خانواده شکل گرفته، کنترل و نظارت صحیح والدین بر فرزندان می‌تواند بسیار از آسیب‌های اجتماعی (سازمانی) در آینده جلوگیری نماید. به همین جهت است که خداوند احترام به پدر و مادر و فرمان‌برداری از دستورهای مشروع آنان را در آیات متعددی از قرآن و هم چنین روایات یادآوری فرموده و به قدری به آن اهمیت داده که نیکی به پدر و مادر را پس از عبادت خویش بیان نموده است: «**وقضى ربك الٰ تعبدوا الٰ اياه و بالوالدین احسانا.**» (اسری: ۲۳) نیکی کردن به پدر و مادر مقتضای حق شناسی به خدمات و زحمات و ترحم شدید آن‌ها است که در طول زندگی کودکانه صورت می‌گیرد. رعایت ادب و احترام به والدین سبب می‌شود که رفتار والدین را در سازمان در برخورد با دیگران و همکاران و ارباب رجوع الگویی خویش قرار دهد. هر قدر رابطه طبیعی، معنوی، نسبت به والدین بیش‌تر باشد، عاطفه انسان در جامعه و اجتماع قوی‌تر می‌شود. اصل پایه‌گذاری روابط برونی در بعد سازگاری اجتماعی انسان، روابط والدین است. از مهم‌ترین وظایف و مسئولیت‌های مدیریتی پدر، مراقبت و مواظبت بر ایمان یکایک اعضای خانواده و فرزندان است (تحریم: ۶) خطوط مسئولیت و مدیریت را به





عنوان یک رابطه جبری ترسیم می‌کند تا آنان را از چارچوب فردیت خارج کنند و به سوی خواسته‌های دینی خوانوادگی، اجتماعی و گسترده سوق دهند رستگاری آنان همچون جزئی از مسئولیت او در زندگی به‌شمار می‌رود.

### ب) رابطه زناشویی (رابطه با همسر)

در اسلام ازدواج اولین سنگ بنای خانواده و نخستین محیطی است که پس از دوران کودکی وظایف نقش‌های انسان را در رابطه زوجیت تعیین می‌کند و انسان را تحت تأثیر فضا، روابط و مناسبات خود قرار می‌دهد. به خصوص روابط عاطفی درون خانواده که هم بر ارتباطات میان فردی درون خانه و هم بیرون از خانه تأثیرگذار است. درنگاه دینی، قرآن کریم محیط خانواده را محل آرامش و دوستی معرفی می‌کند، می‌فرماید: «ومن آیاته ان خلق لکم من انفسکم ازواجاً لتسکنوا الیها و جعل بینکم موده و رحمه»؛ و از نشانه‌های او اینکه همسرانی از جنس خودتان برای شما آفرید تا در کنار آنان آرامش یابید، و در میان تان مودت و رحمت قرارداد؛ (روم: ۲۱) پیامبرگرامی اسلام (ص) ازدواج را محبوب‌ترین هم‌زیستی و ارتباط دوانسان معرفی می‌کند؛ و می‌فرماید: «مَا بُنِيَ بِنَاءٌ فِي الْإِسْلَامِ أَحَبُّ إِلَيَّ اللَّهُ تَعَالَى مِنَ التَّرْوِيجِ»؛ هیچ بنائی در اسلام نزد خداوند متعال محبوب‌تر از بنای (خانواده) به تزویج نیست. (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۴: ۳) بنابراین؛ رفتارهای اجتماعی (و سازمانی) زن و شوهر؛ با دیگران و بیرون از خانه به تبع رفتار زناشویی او در عضای خانواده شکل می‌گیرد. زن و شوهرها باید توانایی سازگاری در هر شرایطی را در خود ایجاد و داشته باشند.

### ۲. رابطه اختیاری

شامل موارد زیاد از روابط می‌شود؛ مانند رابطه جنسیتی، رابطه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، مدیریتی، و... می‌شود.

### الف) رابطه جنسیتی (در محیط کاری)

شامل موارد زیاد از روابط می‌شود؛ مانند رابطه جنسیتی، رابطه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، مدیریتی، و... می‌شود یکی از مسائلی که کیفیت و نحوه ارتباط کارکنان و

کارمندان را تعیین می‌کند این است که مخاطب آن‌ها هم جنس است یا جنس مخالف؟ انسان‌ها از نظر جنسیت به دوگونه مرد و زن آفریده شده‌اند. دین مقدس اسلام با اعتبار محرم و نامحرم نوع و محدوده ارتباط کلامی و غیر کلامی مردان و زنان مؤمن را در تعاملات اجتماعی (و سازمانی) و مراعات پوشش روشن کرده است. به عبارت دیگر، ارتباط زن و مرد و همکار در محیط کاری باید احکام شرعی و شئون اسلامی را در تعاملات، روابط، نگاه‌ها، گفتارها و پوشش و حدود شرعی کاملاً رعایت کنند؛ قرآن کریم می‌فرماید: «**قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَارِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَٰلِكَ أَزْكَىٰ لَهُمْ** ان الله خبير بما يصنعون»؛ (به مؤمنان بگو چشمهای خود را (از نگاه به نامحرمان) فروگیرند، و عفاف خود را حفظ کنند، این برای آنان پاکیزه‌تر است؛ خداوند از آنچه انجام می‌دهند آگاه است) (نور: ۳۰)

حفظ حریم زن و مرد در محیط کاری، رعایت حجاب و پوشش اسلامی است؛ زیرا راه یافتن انگیزه‌ها و جنبه‌های جنسی در محیط کار، خطری بالقوه برای روابط اجتماعی میان زنان و مردان کارمند به حساب می‌آید. اگر کارگران در سرکار با پوشش مناسب حاضر شود در روابط خود حدود شرعی را رعایت کرده‌اند. اما اگر حدود شرعی رعایت نشود آثار شومی را در سازمان ایجاد می‌کند. از جمله از بین رفتن غیرت و وجدان کاری و ضعف بهره‌وری را به همراه دارد. چرا که به جای کار و تلاش و حل کردن ارباب رجوع، وقت خود را به خوش و بش و... صرف می‌کنند در نتیجه بهره‌وری کاهش پیدا می‌کند. بنابراین اگر زن با کرشمه و لطیف با مرد سخن بگوید مورد طمع بیماردلان قرار خواهد گرفت از جمله پیامدهای منفی؛ فضاهای مختلط کاری ارتباط و دوستی با جنس مخالف می‌تواند مقدمه و عامل بروز مشکلات جسمانی و روانی ناگوار باشد که در نهایت به فروپاشی نهاد با برکت خانواده منجر خواهد شد و پیامدهای مشکل‌سازی چون فساد و اختلالات اجتماعی را به دنبال خود دارد.

### ب) رابطه فرهنگی

بیش‌ها، ارزش‌ها و هنجارها مهمترین عناصر فرهنگی در ایجاد روابط سالم و سازنده به شمار می‌روند. زیرا اگر کارکنان از لحاظ اطلاعات، افکار و عقاید فرهنگی



دارای وجه اشتراکی باشند در فرهنگ و اعتقادات دینی خود با هم‌دیگر هم‌نظر و هم‌فکر باشند اختلافات نخواهند داشت، و یا اختلافات کم‌تر پیش خواهد آمد. اشتراک فرهنگی یعنی آداب و رسوم، خلیقات و ارزش‌های آنان نزدیک هم باشند، این مواضع مشترک در زندگی کاری زیباترین حلقه روابط سازنده به کارکنان ارزانی می‌دارد، قطعاً بهره‌وری و سوددهی آنان بالا است و می‌توانند با هم روابط سازنده ایجاد کنند.

### ج) رابطه برادری و اخوت

اگر در سازمانی وحدت و برادری حاکم باشد همه به منافع خودش می‌رسد و از این جهت است که «وحدت و دوری از تفرقه، یک وظیفه‌ی الهی است «واعتصموا»» (حج: ۷۵). برای ایجاد همکاری و ایجاد رابطه صمیمی بین افراد سازمان نیازمند روحیه همکاری میان افراد سازمانی در درون سازمان است. برای ایجاد چنین رابطه‌ای راهکارهای زیادی لازم است از آن جمله؛ ایجاد اخوت و برادری است اگر در سازمانی افراد انتخابی به خاطر داشتن هدف مشترک هم‌عقیده و هم‌فکر باشند و احساس پیوندی با همکاران زیاد باشند و دوستی‌ها در آن پایدار باشند در نتیجه پشتیبانی کارکنان از هم دیگر در آن سازمان بیشتر رونق پیدا می‌کند، زیرا اصل هماهنگی و وظایف کارکنان، کنترل و نظارت بر کارهای گزینش، استخدام و جذب نیرو از این طریق (ایجاد رابطه عاطفی بین افراد سازمانی) میسر می‌شود و از طرف دیگر، همدلی و اخوت در بهبود روابط کارکنان و کارمندان سازمان نقش مؤثری در حلال مشکلات از جمله اختلافات حقوق و مزایا، اخراج کارکنان، در رابطه با عدم ایجاد انگیزه در کارکنان می‌تواند به همراه داشته باشند. ایجاد یک رابطه عاطفی، یکی از شیوه‌هایی است که اسلام برای افزایش روحیه وحدت و همکاری میان افراد مؤمن شعار همیشگی قرآنی: «المؤمنو اخوه» (حجرات: ۱۰) اعمال می‌کند. حاکم بودن ایمان در اعضای سازمان وحدت و برادری را میان آنان مستحکم می‌کنند. با توجه به مطالب فوق؛ برای ایجاد این نوع رابطه در اسلام، می‌توان راهکارهایی از قبیل ایجاد عقد اخوت، انتخاب همکاران هم‌عقیده و هم‌فکر، و دوستی‌های پایدار و... را شناسایی نمود.

## آثار ایمان در بهبود روابط کارکنان

با توجه به مؤلفه‌هایی ایمانی و دینداری این سؤال در ذهن ایجاد می‌شود اینکه؛ آثار ایمان در بهبود روابط کارکنان در حوزه فردی و سازمانی چیست؟ آنچه در این سؤال مهم است تأثیر ایمان بر عوامل دینداری و ایمانی (مؤلفه‌های ایمانی) و سپس نقش عوامل ایمانی در بهبود روابط کارکنان است. نقش ایمان در ایجاد رفتارهای پسندیده و ایجاد حسن ارزش در عمل و راهکار ایمان به خداوند آثار گوناگون رفتاری را در کارکنان و مدیران سازمان ایجاد می‌کند که موجب بهبود روابط کارکنان می‌شود این آثار رفتاری و ایجاد ارزش‌ها عبارت است از:

### تعهد سازمانی

در صورتی باعث بهبود روابط افراد سازمانی می‌شود که افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها بر اساس مهارت‌ها- تخصص‌ها، توانایی‌ها، تعهد پذیری بالا قرارداد شده باشند، و ضمناً دستورات عمل‌های اجرای اعضای سازمانی به شکل کاربردی تصمیم‌گیری و انجام شده باشد. به تعبیر دیگر، افرادی که پست‌ها و مسئولیت‌های سازمانی و مدیریتی را به عهده می‌گیرند، و تخصص‌ها و مهارت‌های افراد را جهت دهی کنند باید «تعهد درونی» یعنی ایمان و تهذیب نفس داشته باشند. در آیات بسیاری از قرآن کریم، علاوه بر تعهد دویژگی دیگر یعنی «تخصص» و «توانایی» (بقره: ۲۴۷، یوسف: ۵۵، قصص: ۲۶) در کنار هم آمده که به خاطر طولانی شدن مطالب از آوردن آیاتی که در این موضوع اشاره دارد صرف نظر می‌کنیم.

### ایمان و آرامش روحی

ارتباط ایمان با آرامش در متون وحیانی، اهمیت اثربخش بودن باور وحیانی را در حل مشکلات روان‌شناختی نشان می‌دهد. لذا محققان از مذهب و معنویت به عنوان عاملی برای بهبود سلامت و تسکین فشار روانی استفاده و بر اهمیت نقش بهداشت معنوی در کاهش فشار روانی و بهداشت عمومی تأکید دارند. افراد مذهبی به سبب داشتن باورهای معنوی احساس انزوا، پوچی، و تنهایی به آنان دست نمی‌دهند. چنین



افرادی افزون بر احساس نزدیکی به خداوند متعال؛ به مردم نیز دید مثبتی دارند که منجر به شاد زیستن و بهداشت روانی می‌شود. (مصلحی، شاهد شیرین: ۴۵)

قرآن می‌فرماید: « هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزِدُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ . وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ . وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا »؛ او کسی است که آرامش را در دل‌های مؤمنان نازل کرد تا ایمانی برایمان شان بیفزایند؛ لشکریان آسمان‌ها و زمین از آن خداست، و خداوند دانا و حکیم است. (فتح: ۴) بنابراین آرامش و اطمینان قلبی که در سایه‌ی ایمان ایجاد می‌شود موجب می‌گردد انسان در انجام مسئولیت‌های اجتماعی (و سازمانی) و وظایف که سازمان برعهده او گذاشته است کوتاهی نکند. بنابراین هرگاه آرامش روحی افراد در سازمان توأم شد با آرامش و سلامتی جسم بدون شک موفقیت در زندگی افراد کلید خواهد خورد هم چنین استقرار و آرامش را در عزم و اراده همکاران خود رسوخ داده و راه و رود نگرانی و اضطراب را بر آنها می‌بندد. رفتار افراد درون و برون سازمان باید تبلور خواسته‌ها و انگیزه‌های الهی و معنوی باشد و این امر بدون یک ارتباط منظم و هماهنگ با همگی کارکنان همراه با اطمینان و آرامش روحی و انبساط فکر امکان پذیر نیست.

#### محبت

محبت به این معناست که مدیران باید با کارکنانش تعلق خاطر داشته و آنان را دوست بدارد. (شفیعی و همکاران، ص ۱۱۵) محبت یعنی اینکه به دیگران و سرنوشت آنها علاقه مند باشد و محبت بورزد، خاری که پای دیگران برود مثل این است که در چشم او فرورفته باشد. (یاد داشت های شهید مطهری، ج ۱، ص ۴۷۳) تأثیر ایمان در ایجاد ملکات نفسانی و رفتار های اخلاقی از جمله « محبت » نقش به سزای دارد. ریشه عمیق ایجاد انس و الفت در میان مؤمنان خود خداوند مهربان است که در قرآن به آن تأکید شده است می‌فرماید: « إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا »؛ مسلماً کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته انجام داده اند، خداوند رحمان محبتی برای آنان در دلها قرار می‌دهد. (مریم: ۹۶) این محبت عبارت است از: محبت



خدا به آن‌ها (مؤمنین)، محبت آن‌ها به خدا، محبت آن‌ها به یکدیگر. (محمد تقی جعفری، حرکت و تحول از دید گاه قرآن: ۱۱۲)

امام علی(ع) به مالک اشتر می‌فرماید: «و اشعر قلبک الرحمه للرعیه، والمحبته لهم، والطف بهم»: (مهربانی با مردم را پوشش دل خویش قرار ده، و با همه دوست و مهربان باش. (نهج البلاغه، نامه ۵۳) توجه به اینکه اسلام دین جاودان است و براساس فطرت و تأمین همه خواسته های بشری پایه گذاری شده است، به مسئله محبت و از جمله عشق ورزیدن به همکاران توجه ویژه و فراوانی دارد و دگردوستی درآیین اسلام، از قداست خاصی برخوردار است. (توبه: ۷۱) و از طرف دیگر هدف از ارتباط فرد مؤمن با دیگران تربیت و رشد است. زیرا ایمان در رشد و بقای ارزش های اخلاقی نقش دارد. هر کارمند و مدیر وقتی با همکاران ارتباط برقرار می‌کند باید هدف وی رشد همکاران باشد. بنابراین؛ سازمان های اسلامی در محیط کار خود یک جو صمیمانه ایجاد کنند تا افراد بتوانند بطور کامل و آزادانه صحبت کرده و نظرات خود را بیان نمایند. ایجاد جو خوب و مطلوب نه تنها کارآسانی است بلکه یک ضرورت است. برای تحقق این امر افراد باید خوش رفتار، دلسوز، گفتارمؤدبانه، حامی و مدافع همدیگر باشند، شأن و کرامت همدیگر را حفظ نمایند. هرچند شرایط دوستی افراد در سازمان با یکدیگر برخی از آداب به مرور زمان عادی و ازین می‌رود و صمیمیت و محبت میان افراد، بسیاری از سختی های روابط سازمانی را برطرف می‌سازد اما هیچ گاه نباید حقوق دیگران فراموش و نادیده گرفته شود، زیرا نادیده گرفتن حقوق در واقع از بین بردن روابط سازمان است..

### وحدت و انسجام سازمانی

یکی از رفتار های ایمانی بیرونی افراد مؤمن؛ «وحدت و انسجام» است. وحدت و انسجام، صریحا با این الفاظ در قرآن نیامده ولی ارتباط بسیار نزدیک و هم معنای مانند اعتصام، امت واحده، اصلاح بین الناس، صلح و سلم، اخوت، دارد. (نساء: ۱۶۴) که انسان های مؤمن را به وحدت و انسجام هر چه بیشتر تأکید می‌کنند و راهکارهای برای حل اختلافات مؤمنین ارائه می‌دهند. بدون تردید اتحاد در درون یک سازمان اجتماعی



باعث افزایش روابط در میان اعضای سازمان و تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان می‌شوند. یکی از مؤلفه‌های ایمان و کارمؤمنانه هماهنگ نمودن مساعی افراد و استقرار ارتباطات مناسب درجهت نیل به هدف‌هایی سازمان است، ارتباط افراد مؤمن علاوه برحس هدمندی و احساس هماهنگی با خدا، همدلی با سایر افراد در سازمان و اتصال به آنان را خواهند داشت؛ و این ارتباط عمل یکپارچه سازی و هماهنگی فعالیت‌های سازمان را انجام داده و در نهایت موجب بهبود روابط کاری کارکنان در سازمان می‌شود. یافتن راه حل مؤثر و بیرون رفت از اختلاف‌ها میان افراد سازمان، تنها در گرو حل و فصل آن‌ها خواهند بود.

### خود کنترلی (خود نظارتی)

دراسلام نقش خود کنترلی از مهم‌ترین مسائلی مطرح در رفتار و ارتباطات است. اگر خودکنترلی در ارتباط رفتاری و گفتاری وجود نداشته باشد، حقوق متقابل افراد رعایت نگردیده باعث ازهم پاشیدگی می‌شود. مدیران خود بر این امر واقفند که تا کنون هیچ ابزاری و روشی در علم مدیریت نتوانسته است مشکل نظارت بر نیروی انسانی را به طور کامل حل نماید؛ ولی اگر روح معنویت و ایمان به خدای تبارک و تعالی در دل کارکنان بارور شود. نه تنها در درون سازمان، بلکه در کل جامعه، خیانت، کارشکنی و یا فرار از زیر مسئولیت و مانند آن تقلیل خواهد یافت؛ قرآن با بیان صریح می‌فرماید «یعلم خائنه الاعین و ما تخفی الصدور»؛ او (خدا) چشم‌های که به خیانت می‌گردد و آنچه را در سینه‌ها پنهان می‌کند می‌داند. (غافر: ۱۹) افراد با ایمان معتقد به علم خداوند و با ترس از او و داشتن وجدان کاری زیاد و به صورت خود جوش و خود کنترل عمل می‌کنند حتی زمانی که بر او نظارت نمی‌کنند قوانین را رعایت می‌کند و از وقت و انرژی خود در جهت اثر بخشی سازمان حد اکثر استفاده می‌کنند. امام جواد (ع) می‌فرماید: «المومن یحتاج الی توفیق من الله و واعظ من نفسه و قبول ممن ینصحه»؛ مؤمن به توفیق از خدا، پند گویی از طرف خویش (ارتباط درونی) و پذیرش از کسی که او را نصیحت می‌کند (قبول بازخورد دیگران) نیازمند است. (ابن شعبه حرانی، تحف العقول،



ص ۴۸) امام علی(ع) می‌فرماید: «اجعل من نفسک علی نفسک رقیباً؛ از خودت مراقبی (و ناظری) برخوردار باشی». (غررالحکم و دررالکلم: ۱۲۴)

### مسئولیت‌پذیری و انجام وظایف سازمانی

در رویکرد دینی مفهوم «مسئولیت» وسیع و گسترده است شامل ساحت‌های مختلف ارتباطی می‌شود از جمله: وظایف فرد در برابر خداوند، وظایف فرد در روابط متقابل افراد و مسئولیت در برابر محیط زیست. مسئولیت در برابر محیط کار، مسئولیت در قبال انجام وظایف در محل کار را شامل می‌شود. احساس مسئولیت جوهره اصلی افراد سازمانی و مرز بین انسان مسئولیت‌پذیر و غیر مسئولیت‌پذیر را تشکیل می‌دهد. رسول گرامی اسلام(ص) می‌فرماید: «أَيُّمَّا مُسْلِمٍ خَدَمَ قَوْمًا مِنَ الْمُسْلِمِينَ إِذَا أُعْطِيَ اللَّهُ مِثْلَ عَدَدِهِمْ خُدَامًا فِي الْجَنَّةِ؛ هر مسلمانی که به گروهی از مسلمانان خدمت کند (و مسئولیت را به عهده گیرند) خداوند متعال به تعداد آنان، خدمتگزارانی را در بهشت به او عطا خواهد کرد.» (کلینی، ۱۴۲۵، ج ۲: ۲۰۷)

بنابراین، در رویکرد اسلامی افراد مؤمن مسئولیت‌های بسیار خطیر و سنگینی را نسبت به خود و دیگران دارند، هرچه وظیفه‌ای افراد حساس‌تر، مسئولیت شرعی آنان نیز شدیدتر است. چنانچه امام علی(ع) درباره قبول مسئولیت‌های حکومتی و سازمانی می‌فرماید: «ذمّتی بما أقول زهینة، وأنا به زعيم»؛ آن چه می‌گویم (مسئولیت او را) به عهده می‌گیرم و خود به آن پای بندم. (نهج البلاغه، خطبه ۱۶) بنابراین، فرد مسئولیت‌پذیر در سازمان فردی است که پاسخ‌گویی کارها و مسئولیت‌ها و عواقب کاری خود هستند. در مقابل، سازمان‌ها با ایجاد زمینه و بستر مناسب زمینه مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان خود را فراهم آورده. سعی و کوشش آنان را جهت دار کنند. انجام وظایف سازمانی در قبال مسئولیت‌پذیری به این معنا است که کارکنان بتوانند با انگیزه‌های برخاسته از احساس مسئولیت الهی به انجام وظایف و مأموریت‌ها بپردازند. به عبارت دیگر؛ مدیران و کارمندان باید روش‌های جاری و رویه‌های سازمانی را به گونه‌ای تنظیم کنند که کارکنان بتوانند با انگیزه‌های برخاسته از احساس مسئولیت انسانی و الهی به کار و فعالیت خود ادامه دهند.





انتظارات مدیران از کارمندان و کارکنان اینست که در وظایف شان سستی نکنند و به خوبی انجام دهند. و متقابلاً انتظارات کارمندان و کارکنان از مدیران اینست که مدیران به وظایفی مدیریتی خود به خوبی عمل کنند. هر قدر در افراد سازمان احساس مسئولیت تقویت شود نتیجه‌های بهتر و دل‌پذیرتری بروز خواهد کرد و به عکس هر چه این احساس تضعیف شود آثار نابه‌هنجاری در پی خواهند داشت، کوتاهی و قصور در انجام وظایف و خیانت در مسئولیت‌های که سازمان بر عهده فرد می‌گذارد می‌تواند عواقب بسیار خطرناک و شومی را برای همه افراد سازمان در برداشته باشد.

بنابراین سازمانی که به کارکنان خود صرف نظر از جنسیت یا موقعیت کاری آنها فرصت مسئولیت‌پذیری بیشتر بدهد موفق‌تر خواهد بود. بر این اساس اهتمام همه مدیران سازمان‌ها بر آن باشد که این احساس را به روش‌های گوناگون در وجود کارکنان خویش ایجاد و تقویت کنند. شاید مدیری یافت نشود که برای کارکنان خود در هر مقام و موقعیت مسئولیتی قائل نباشد. البته به مقتضای اختلاف در منشأ این احساس در هر طرز تفکری، طبیعی است که آثار حاصل از آن و گستره تأثیر آن، متغیر و متفاوت خواهد بود. امام علی (ع) راجع به حقوق افراد بر خویشان و دیگران چنین می‌فرماید: « لا یجری لأحد الأجرى له و لو كان لاحد ان یجری له و لا یجری علیه ، لکان ذلک خالصاً لله سبحانه دون خلقه »؛ کسی را حقی نیست جز این که بر او نیز حقی است و بر او حقی نیست جز آن که او را حقی بر دیگری است و اگر کسی را حقی بود که حقی بر او نبود خدای سبحان است نه دیگری از آفریدگان زیرا او را توانایی بر بندگان است. (نهج البلاغه، شهیدی، خطبه ۲۱۶) پیام این گفتار امام این است که حق برله کسی جاری نمی‌شود مگر آنکه برایش تکلیف همزمان برایش مقرر شده باشد و وظایفی مشخص شده باشد. بنابراین؛ حس مسئولیت‌پذیری در برابر وظایف سازمانی می‌تواند در بهبود روابط کاری مؤثر واقع شود.

### ایمان و رقابت خواهی

امروزه سیستم مدیریت منابع انسانی کار آفرینانه، مهمترین مزیت رقابتی به شمار می‌رود و در بعد سازمانی، می‌تواند به رشد و تعالی کارکنان منجر شود و نیز به بهبود

جایگاه رقابتی سازمان کمک کند. کارکنانی که از روحیه برتری جویی و رقابت طلبی سالم برخوردار هست، درهرشرایطی دوست دارد به موقعیت فعلی خود راضی نبوده و عالی ترین کار را انجام بدهد و سعی می کند فردی ممتازی باشد، جدی و پرکار و اعتماد به نفس بالایی داشته باشد، ازطریق رقابت سالم دنبال ارتقای خود وسازمان مورد نظر باشد. توجه به رشد عمومی سازمان داشته باشد قرآن کریم به طور عام می فرماید: «**يَوْمُنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ... وَ يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَأُولَئِكَ مِنَ الصَّالِحِينَ**»؛ آنها به خدا و روز قیامت ایمان داشته ... و در کارهای خیر از یکدیگر پیشی می گرفتند و ایشان از شایستگان هستند. (آل عمران: ۱۱۴) (مسارعه) در آیه شریفه یعنی تقدم گرفتن دراموری که تقدم در آنها جایز باشد. بنابراین ایمان، می کوشد با وارد کردن حقایق الهی در درون انسان نیت و انگیزه او را که محوری ترین محرک و عنصر ارزشی بخش به شمار می آید در جهت کسب مسارعت و رقابت خواهی سالم و ترک رقابت های منفی تحریک نماید.

### اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی در این تحقیق، به این معنا هست که مدیران سطح عملیاتی و سرپرستان و پیمانکاران خود اظهاری کنند که به توانایی ها و مهارت های کارکنان اعتماد دارند. متقابلاً کارکنان نیز، به این که مدیران کار های درستی از آن ها می خواهند، اعتماد دارند. «اعتماد»؛ از رفتار های بیرونی ایمانی است به یک نوعی با خود مفهوم «ایمان» همپوشانی دارد. سفارش های اخلاقی در سطح لازم در دین ما به تقویت اعتماد سازی توصیه شده است. امام سجاده (ع) در گفتار خود اعتماد متقابل افراد را این چنین مورد توجه قرار داده و می فرماید: «انما الناس با الناس»؛ همانا قوام مردم با مردم است. (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۸: ۳۹۹) در واقع بقا و حیات سازمان وابسته به اعتماد است؛ اعتماد نقش بسیار مهمی در فرایند زندگی اجتماعی و روابط متقابل افراد به خصوص در محیط کار و فعالیتهای سازمانی دارد. «اگر درهر سازمان میان مسؤلان و کارکنان اعتماد متقابل وجود نداشته باشد، گسست اجتماعی بوجود آمده و در نتیجه نظام اجتماعی سازمان فرو خواهد ریخت. (جوادی آملی، ۱۳۶۶: ۶) مهم ترین عامل ایجاد تعامل مابین



افراد سازمان، وجود جو اعتماد سازی است. در مقابل نداشتن اعتماد می تواند دیوار بی اعتمادی و خصومت را در کار و روابط بین افراد سازمان داشته باشد. اثرات مهم عدم اعتماد تضعیف توانایی سازمان در درگیریها اجتناب از پاسخ گویی می باشد. بنابر این انتظار می رود که اعتماد سازی بین افراد به اتحاد در درون سازمان و به افزایش روابط در میان اعضای آن منجر خواهد شد. اعتماد کردن به کارمندان مؤمن و تفویض اختیار به آنان از عواملی است که می توان کارکنان را به وسیله آن بر انگیخت. بر اساس این دیدگاه اعتماد کردن به کارمندان مؤمن و تفویض اختیار به آنان از عواملی است که می توان کارکنان را به وسیله آن بر انگیخت. مدیران باید دنبال این باشند که کارکنان نسبت به کار متعهد گردند و به این نکته توجه کنند که تنبیه به تنهایی نمی تواند موجب بهبود عملکرد گردد.

### صداقت و دوری از ریاکاری

ارتباط متقارن از نگاه منابع دینی را می توان به صداقت و راست گویی تعبیر کرد زیرا صداقت کارکنان باعث می شود آنان کارها را درست انجام دهند، درست انجام دادن عمل از بهترین عوامل موفقیت در کار و حافظ آبرو و برآورنده وجاهت اجتماعی در سازمان به حساب می آیند و باعث می شود افراد در محیط کار و کارگری از صداقت لازم برخوردار باشند در غیر اینصورت می توان آنان را طبق منابع دین به دروغ گویی منسوب کرد. به غیر از صداقت روش دیگری نمی تواند ضامن موفقیت فرد در سازمان باشد. قرآن کریم می فرماید: « مِنْ الْمُؤْمِنِينَ رِجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَن قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَن يَنْتَظِرُ وَمَا بَدَّلُوا تَبْدِيلًا »: (از میان مؤمنان مردانی هستند که آنچه را با خداوند پیمان بسته بودند صادقانه وفا کردند (و خود را آماده جهاد نمودند)، برخی از آنان پیمانشان را عمل کردند (و به شهادت رسیدند) و بعضی دیگر در انتظار (شهادت) هستند، و هرگز (عقیده و پیمان خود را) تغییر ندادند.) (احزاب: ۲۳) این آیه شریفه طبق روایت امام علی (ع) درباره اهل بیت (ع) نازل شده است. البته آیه مفهوم وسیعی دارد که تمام مؤمنان راستین را در هر عصر و زمان شامل می شود. (مکارم، ۱۳۸۰، ج ۱۷: ۲۲۴) با توجه به معنای عموم آیه شریفه؛ یکی از بارزترین مؤلفه های ایمان به خداوند در

فضای کسب و کار صداقت است. بین مدیر و دیگر افراد سازمان با یکدیگر صداقت حاکم باشد. صداقت اعتماد متقابل را به دنبال دارد، روح همکاری و همفکری را تقویت می کند، افراد در سایه صداقت حرکت و تلاش و کوشش می کنند و اهداف سازمانی را با انگیزه درونی دنبال خواهد کرد. بنابراین از شاخص های افراد مؤمن در نظام ارتباطات بین فردی صداقت است. و این صداقت افراد است که اعتماد متقابل را به دنبال دارد، روح همفکری را تقویت می کند، افراد در سایه صداقت، حرکت و تلاش می کنند و اهداف سازمانی را با انگیزه درونی دنبال می کنند.

### شفافیت در سازمان

صراحت و شفافیت در سازمان به این معنی است که تمامی اطلاعات سازمان به صورت واضح برای تمامی کارکنان یک سازمان قابل دسترس باشند. «در همه شؤن حرفه از شرح وظایف تا نظام های جامع پرداختی باید شفافیت، بیان دقیق و کامل را حاکم ساخت. هرگونه ابهام، دوپهلویی در بیان، سیال بودن ضوابط، زمینه را برای فریب و پایمال کردن حقوق آماده می کند. شفافیت توأم با قاطعیت موجب حل مسائل و مشکلات پیش روی سازمان نظیر فسادها و عدم کارآمدی ها خواهد شد، شفافیت در زمان مناسب با ایجاد زیرساخت ها و بستری مناسب برای رسیدن اطلاعات درست به کارمندان و کارکنان، موجب خواهد شد تا مسائل با کیفیت بالا و کم ترین هزینه حل شوند. به عنوان مثال؛ آمار و ارقام، برنامه ها، راه کارها، و چالش ها و نگرانی های پیش روی سازمان از ویژگی های شفافیت به حساب می آیند. قرآن کریم در خصوص شفافیت می فرماید: «الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ»؛ حق از جانب پروردگار توست. پس مبدا از تردیدکنندگان باشی.

کارمؤمنانه از آنجای که به دنبال حق و عدالت و اجرای احکام الهی است با جدیت هرچه تمام تر اهداف الهی را دنبال می کند، تردید و شک در تصمیم گیری او وجود ندارد. به قدری به اهداف ایمان دارد که اطرافیان را نیز تحت تأثیر قرار داده و نوعی باور و اعتقاد در آن ها ایجاد خواهد کرد. باعث افزایش مشارکت و همکاری افراد ،



افزایش مسئولیت‌پذیری و الزام پاسخگویی مسئولین، پیشگیری و مبارزه با ایجاد فساد در سازمان شده. و می‌توان اینها را از نتایج ایجاد شفافیت بشمار آورد.

### توجه به ارزش کار

در بینش توحیدی، علاوه بر ارزش نیروی انسانی، ارزش کار نیز مورد توجه قرار گرفته. رویکرد ارزشی کار، سازوکاری برای بهبود ارتباطات و جریان مؤثر اطلاعات در یک سازمان - سیستم است. از نظر اسلام کار در ردیف عبادت و جهاد فی سبیل الله محسوب شده است. رسول گرامی اسلام می‌فرماید: «لَلْكَأَدِّ لِعِيَالِهِ كَالْمُجَاهِدِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ»؛ کسی که برای اداره زندگی خانواده اش تلاش می‌کند، مانند کسی است که در راه خدا جهاد می‌کند (مجلسی، ۱۳۸۱، ج ۱۰۳: ۱۲) بنابراین تحریک افراد به کار با توجه به ارزش کار در ردیف عبادت و مجاهد فی سبیل الله می‌تواند در بهبود ارتباطات و جریان مؤثر اطلاعات سازمان سهیم باشد.

### ایمان و آرامش روحی

ارتباط ایمان با آرامش در متون وحیانی، اهمیت اثربخش بودن باور وحیانی را در حل مشکلات روان شناختی نشان می‌دهد. لذا محققان از مذهب و معنویت به عنوان عاملی برای بهبود سلامت و تسکین فشار روانی استفاده و بر اهمیت نقش بهداشت معنوی در کاهش فشار روانی و بهداشت عمومی تاکید دارند. افراد مذهبی به سبب داشتن باورهای معنوی احساس انزوا، پوچی، و تنهایی به آنان دست نمی‌دهند. چنین افرادی افزون بر احساس نزدیکی به خداوند متعال؛ به مردم نیز دید مثبتی دارند که منجر به شاد زیستن و بهداشت روانی می‌شود. قرآن می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيُذْأَبُوا إِيمَانًا مَعَ إِيْمَانِهِمْ . وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا»؛ او کسی است که آرامش را در دل‌های مؤمنان نازل کرد تا ایمانی برایمان شان بیفزایند؛ لشکریان آسمان‌ها و زمین از آن خداست، و خداوند دانا و حکیم است (فتح: ۴). بنابراین هرگاه آرامش روحی افراد در سازمان توأم شد با آرامش و سلامتی جسم بدون شک موفقیت در زندگی افراد کلید خواهد خورد هم چنین



استقرار و آرامش را در عزم و اراده همکاران خود رسوخ داده و راه و رود نگرانی و اضطراب را بر آنها می‌بندد.

### ایمان و امیدواری

امید، خود، انگیزه‌های برای فعالیت در جهت تغییر زندگی به زندگی عالی تر است. امیدوار بودن، به این است، که موضوع زندگی، متعالی، سرشار و رها از بیزاریها و ملامت باشد، که به پشتوانه‌های چون ایمان، شکیبایی و اعتقاد به رستاخیز نیاز دارد. (سعادت‌فر، ۱۳۸۵: ۱۱۵) فرد با ایمان، خوش‌بین به تلاش‌های خود و نتیجه مطلوب امیدوار است. و از انجام تکالیف باز نمی‌ماند و نگران آینده نیستند. در منطق مؤمن، خداوند به تلاش‌های او بی‌توجه نیست، بلکه دستگاه آفرینش و خالق آن، پشتیبان افرادی است که در راه حق و حقیقت و درستی و عدالت و خیرخواهی تلاش می‌کنند قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنصُرُوا اللَّهَ يَنصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ»؛ اهل ایمان! شما اگر خدا را یاری کنید (یعنی دین و پیغمبر خدا را) خدا هم شما را یاری کند و ثابت قدم گرداند. (قرآنی، ۱۳۸۳، ج ۹: ۶۷) مؤمن به کمک خداوند امیدوار است و در بحران‌های زندگی و برای دستیابی به اهدافش دست یاری به سوی او دراز می‌کند و این امید او را به اهدافش خواهد رساند و به موفقیت‌های خود دست خواهد یافت. بنابراین؛ اگر مدیران و کارگزاران در هر امری به خدای خود تکیه کند و از یاری او ناامید نباشند، این سبب می‌شود در برابر سخت‌ترین مشکلات نیز ایستادگی کند و بهترین تصمیمات را اتخاذ نمایند.

### خوش‌بینی و روحیه تلاشگری

افزون بر امیدواری «خوش‌بینی و تلاشگری» یکی دیگر از مهمترین تجلی آثار ایمان است، خوش‌بینی به نظام سازمانی و رضایت از روابط با همکاران، انطباق افراد با محیط کار (ایجاد تعادل بین فرد و سازمان)، از شاخصه‌های خوش‌بینی است که افراد مؤمن با این نگرش، خودش را در قبال وظایف محوله مسؤل دانسته دست به تلاشگری می‌زنند. هر فردی که در کارها جدی و پرتلاش و فعال باشد، علاقه و رضایت سایرین



را به خود جلب می‌کند. مشکلات را حل می‌کند و به اهداف خود نزدیک می‌شود. قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید: « وَ الَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ »؛ و آنها که در راه ما (با خلوص نیت) جهاد کنند، قطعاً به راه های خود، هدایت شان خواهیم کرد؛ و خداوند با نیکوکاران است. (عنکبوت: ۶۹) عبارت «جاهدو فینا» در این آیه تعبیر وسیع و مطلق است که هرگونه جهاد و تلاشی را که در راه خدا و برای او صورت گیرد، شامل می‌شود؛ خواه در طریق کسب معرفت باشد یا جهاد با نفس یا مبارزه با دشمن یا صبر بر طاعت یا شکیبایی در برابر وسوسه معصیت یا در مسیر کمک به افراد مستضعف یا انجام هر کار نیک دیگر، کسانی که در این راه‌ها به هر شکل و به هر صورت برای خدا مجاهده (و تلاش) کنند، مشمول حمایت و هدایت الهی هستند. مکارم، ۱۳۸۳، ج ۱۶: ۳۵۰) تمام موفقیت‌های یک سازمان از تلاش پیگیر و عزم راسخ افراد با ایمان به دست می‌آید زیرا در افراد دارای ایمان نیروی وجود دارد که با راه انداختن آن نیرو می‌تواند هرمانعی را در سازمان از سری راه بردارد و بر مشکلات فایق آید آن نیرو همان احساس ایمان و اطمینان است. ایمان همان شور و انرژی است که می‌تواند انسان را از هر موانع عبور دهند.

### نظم و انضباط

هنگامی که به روابط مستحکم جهان هستی می‌نگریم، معتقد می‌شویم که جهان یک مجموعه منظم و هدفمند است که از آن به حق و حقیقت تعبیر شده و قرآن در این باره می‌فرماید «خلق الله السموات و الارض با لحق ان فی ذالک لآیه للمؤمنین»: (عنکبوت: ۴۴) پیام آیه شریفه اینست که مهم‌ترین تأکیدات صریح اسلام درباره رعایت نظم و انضباط است. سفارشات امیرالمؤمنین (ع) در بستر شهادت است که فرمودند: «أوصیکمما وَجَمِيعَ وَوَالِدِي وَأَهْلِي وَمَنْ بَلَغَهُ كِتَابِي بِتَمَوِي اللَّهِ وَنَظْمِ أَمْرِكُمْ»؛ شما را و تمام فرزندان و خاندانم را و کسانی را که این وصیت به آنها می‌رسد. به ترس از خدا، و نظم در امور زندگی سفارش می‌کنم. (نهج البلاغه: صالح قزوینی، نامه ۴۷) از این روایت برداشت می‌شود که اهمیت نظم در زندگی تا بدان حد است که امیرالمؤمنین (ع) در آن لحظات پایانی حیات مبارک و دقایق حساس، قبل از سفارش به عبادات و امثال آنها بر این

مسئله تأکید دارند. نقش نظم در سازمان به این است که جهت بهبود کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان به کار گرفته می‌شود، تا حس تعهد و تعلق اعضا بیشتر شود. بنابراین، هدف عمده در ارتباطات سازمانی نظم بخشیدن به آشفتگی‌ها و بی‌نظمی‌ها در امور است و این میسر نمی‌شود جز با رفتار معقول و مقبول کارکنان، در چارچوب قوانین و مقررات سازمانی مانند ایجاد نظم و ترتیب در محیط کار توسط کارگران و نظم و دیسپلین دادن به محیط کار توسط مدیران توانایی پیش‌بینی فعالیت‌های واحدها را در سازمان افزایش داده و در نهایت به تأمین هدف‌های سازمان به نحو مطلوب و مؤثر می‌انجامد. در مقابل، بی‌نظمی و به دنبال آن بی‌مسئولیتی معادله میان فرد و سازمان که یک اصلی اساسی برای برقراری روابط سالم سازمانی است برهم می‌خورد.

### تواضع

تواضع در زندگی اجتماعی (و سازمانی) و در عرصه ارتباطات میان افراد سازمان ظهور و بروز می‌کند و یکی از آثار مهمی روابط مؤمنانه افراد به حساب می‌آید، به تعبیر دیگر، مقوله تواضع و فروتنی هم چنین نقطه مقابل آن یعنی غرور و تکبر امری اجتماعی (و سازمانی) است که در روابط با دیگران بروز و ظهور می‌یابد. پیامبرگرامی اسلام (صلی الله علیه وآله) در برابر مؤمنان، فروتن و متواضع بود و هرگز به خاطر مقامات الهی و شایستگی‌های معنوی، که دارا بود، بر پیروان خود تکبر نمی‌کرد. او با فقرا و تهیدستان همنشین می‌شد و در مسافرت‌ها، از مردم کناره‌گیری نمی‌کرد و از هرگونه تشخص و امتیاز ظاهری مبرا بود. خدای متعال به پیامبر اکرم (صلی الله علیه وآله) دستور می‌دهد نسبت به مؤمنان فروتن و مهربان باشد. قرآن می‌فرماید: «وَ اخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ»؛ و بال و پر خود را بر مؤمنانی که از تو پیروی می‌کنند، بگستر. (شعراء: ۲۱۵) بنابراین، تواضع در عرصه ارتباطات میان افراد سازمان، در رفتار و گفتار و از جمله در نشستن، در سخن گفتن را رعایت کنند و مدیران الهی‌باید تواضع در رفتار و گفتار از جمله در نشستن، در سخن گفتن را رعایت کنند.



## ضرورت موقعیت شناسی

افراد مؤمن باغنیمت شمردن فرصت‌ها، هر نعمتی را بجای خودش استفاده می‌کنند، تهدیدها را به فرصت‌ها تبدیل و از فرصت‌های ایجاد شده استفاده بهینه می‌نمایند. و باعث می‌شود فرصت اندیشیدن به کار و تولید ایده‌های جدید درباره یک کار خاص در زمان خودش برای خود و همکاران فراهم شود و سازمان قادر خواهد بود که رسیدگی به تغییرات ارائه سازمان را بدون فوت شدن وقت، با فرصت قابل انعطاف انجام دهند. بنابراین غنیمت شمردن فرصت‌ها، از ویژگی‌های کارکنان عالی مرتبه و بلند همت است. توصیه جدی به تمامی کارکنان سازمان، این است که اجازه ندهند به هیچ عنوان، وقت و عمر گران قیمت آن‌ها در سازمان به بطالت بگذرند و به صندلی نشینی و یا پرداختن به امور بی‌ثمر و کم ارزش، پایان یابند. امام علی(ع) شبانه روز ما را به سه قسمت تقسیم می‌کند: «لِلْمُؤْمِنِ ثَلَاثُ سَاعَاتٍ: فَسَاعَةٌ يَنْجِي فِيهَا رَبَّهُ، وَ سَاعَةٌ يَرْمُ مَعَاشَهُ، وَ سَاعَةٌ يَخْلَى بَيْنَ نَفْسِهِ وَ بَيْنَ لَذَّتِهَا فِيمَا يَحِلُّ وَ يَجْمَلُ وَ لَيْسَ لِلْعَاقِلِ أَنْ يَكُونَ شَاخِصًا الْآفِي ثَلَاثَ: مَرَمَهُ لِمَعَاشِهِ، أَوْ خَطْوَهُ فِي مَعَادٍ أَوْ لَذَةٍ فِي غَيْرِ مُحَرَّمٍ»: انسان مؤمن زندگی خود را به سه بخش تقسیم می‌کند، بخشی را صرف مناجات با پروردگارش می‌نماید، و بخشی را در طریق تأمین و اصلاح معاش زندگی به کار می‌گیرد، و بخش سوم را برای استراحت و بهره‌گیری از لذت‌های حلال و دلپسند، انتخاب می‌کند، و برای انسان خردمند، صحیح نیست که حرکتش جز در یکی از این سه مورد باشد. (نهج البلاغه صالح قزوینی، حکمت ۳۸۳) امام در این فراز از روایت مردم را از جمله مدیر و کارکنان را توصیه می‌کند که از فرصت و عمر که دارند، درست استفاده کنند، و فرصت‌ها را نباید از دست بدهند.

## نتیجه‌گیری

برای ما ثابت شد، که مباحث ایمان با اعتقاد و مسائل هستی‌شناختی و جایگاهی انسان ارتباط مستحکمی دارد و با عمل و رفتار اخلاقی و ارزشی انسان در ارتباط است و هم چنین نقش ایمان در بهبود روابط کارکنان سازمان با عطف توجه به مؤلفه‌های ایمان از جایگاه خاصی برخوردار است.

با بررسی صورت گرفته، ایمان نقش اساسی در تمامی زوایایی زندگی و سطوح فردی و سازمانی دارد. ارتباط و تعامل با خداوند متعال هدایتگر و جهت‌دهنده تمام خطوط اصلی ارتباطات انسانی را ترسیم می‌کند. در این تحقیق توجه به رابطه ساحت‌های مختلف و جود انسان اعم از رابطه انسان با خداوند با خودش و محیط اطراف و سایر هم‌نوعان مورد توجه و اکید قرار گرفته است. وقتی فردی نوع ارتباطش با خدا رنگ خدای گرفت و در سایه ایمان پیمان بندگی بست یا خود را شناخت و به خود آگاهی رسید در تمام مراحل کاری و محیط کاری خداوند را حاضر و ناظر خود می‌داند. افرادی که خود را می‌شناسند با راحتی بیشتری می‌توانند ارتباط با خود و بیرون از خود را ارزیابی کنند. نتیجه ارتباط انسان با طبیعت علاوه بر پی بردن به اسرار طبیعت برای انسان ارزش نا محدود نیز دارد و آن شکوفایی فطرت و فعلیت یافتن قوای فطری خداجوی و رسیدن به الله است. در ادامه امتیاز دیگر این بحث، این بود که روابط انسان با انسان یا رابطه انسان با هم‌نوعانش در منابع دینی شامل موارد ذیل می‌شود:

۱) اصل پایه‌گذاری روابط برونی در بعد سازگاری اجتماعی انسان، منشأ آن ارتباط با والدین است.

۲) رفتارهای اجتماعی (و سازمانی) زن و شوهر؛ با دیگران و بیرون از خانه به تبع رفتار زناشویی او در اعضای خانواده شکل می‌گیرد.

۳) در تعامل و ارتباط جنسیتی در محیط کار و تعاملات اجتماعی (و سازمانی) بالخصوص جنس مخالف، دین مقدس اسلام یکسری احکام و حدودی شرعی را در نظر گرفته اند که افراد با رعایت آنان می‌توانند تعاملات اجتماعی و سازمانی خود را ادامه دهند.

۴) در تعامل و ارتباطات فرهنگی اشتراک فرهنگی، ارزش‌های نزدیک به هم، مواضع مشترک در زندگی کاری کارگران، زیباترین حلقه روابط سازنده به کارکنان را ارزانی می‌دارد. لزوم همکاری و پذیرش مردم و اعمال حاکمیت رهبری جامع شرایط ارتباط متقابل مردم و حاکم اسلامی را رقم می‌زند.



۵) همدلی و اخوت در بهبود روابط کارکنان و کارمندان سازمان نقش مؤثری در حلال مشکلات از جمله اختلافات حقوق و مزایا، اخراج کارکنان، در رابطه با عدم ایجاد انگیزه در کارکنان می‌تواند به همراه داشته باشند.

از دیگر امتیاز این تحقیق آنست که ایمان بر خداوند آثار گوناگونی را در بهبود ارتباطات میان کارکنان سازمان بر جای می‌گذارد. به تعبیر دیگر؛ نقش ایمان در ایجاد رفتارهای پسندیده و ایجاد حسن ارزش در عمل و راهکار ایمان به خداوند آثار گوناگون رفتاری را در کارکنان و مدیران سازمان ایجاد می‌کند که موجب بهبود روابط کارکنان می‌شود این آثار رفتاری و ایجاد ارزش‌ها عبارت است از: مسئولیت‌پذیری افراد، تعهد و پایبندی افراد به سازمان، امانت‌داری، تعاون و همدردی با دیگر افراد سازمان، افزایش محبت به همکاران، پذیرش وجودی همکاران، توجه به ارزش‌های کار، ارائه راهکار برای حل اختلاف با همکاران، آرامش روحی، امیدواری، خوش بینی و روحیه تلاشگری، نظم و انضباط، غنیمت شمردن فرصت‌ها، خودکنترلی افراد، اعتماد سازمانی، اشاره کرد.



## فهرست منابع

- ۱) قرآن کریم: ترجمه قرآن کریم، مکارم شیرازی.
- ۲) نهج البلاغه: دشتی، صبح صالح، شهیدی.
- ۳) امام صادق(ع)، جعفر(۱۴۰۰ق)، مصباح الشریعه و مفتاح الحقیقه، بیروت: موسسه الاعلمی للمطبوعات، چاپ اول.
- ۴) آمدی، عبد الواحد(۱۳۳۷)، غررالحکم و دررالکلم، ترجمه: محمد علی انصاری قمی، تهران:
- ۵) جعفری، محمد تقی(۱۳۸۳)، حرکت و تحول از دیدگاه قرآن، تهران: نشر آثار علامه.
- ۶) جوادی آملی، عبدالله(۱۳۶۶)، اخلاق کارگزاران در حکومت اسلامی، تهران: نشر فرهنگ رجاء، چاپ دوم.
- ۷) حر عاملی، محمد بن حسن(۱۴۰۹ق)، وسائل الشیعه، قم: مؤسسه آل البيت.
- ۸) حرانی، ابن شعبه(۱۴۰۴ق)، تحف العقول، قم: مؤسسه نشر اسلامی، قم: جامعه مدرسین.
- ۹) حمزه السلطان، مهدی، اندیشه مطهر(۱۴۴۰ق)، برگزیده آثار شهید مرتضی مطهری، بیروت: احیاء التراثی.
- ۱۰) حیدری تفرشی، غلامحسین(۱۳۸۶)، مدیریت اسلامی، تهران: نویسنده
- ۱۱) شفیع، عباس، خدمتی، ابوطالب، پیروز، علی آقا(۱۳۸۸)، رفتار سازمانی، با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ دوم.
- ۱۲) شهیدی، سید جعفر(۱۳۷۳)، ترجمه نهج البلاغه، تهران: انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، چاپ پنجم،
- ۱۳) شیرازی، مکارم(۱۳۸۰)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ بسیت و چهارم
- ۱۴) طباطبایی، محمد حسین(بیتا)، المیزان فی تفسیر القرآن، مؤسسه النشر الاسلامی، قم.
- ۱۵) طبرسی، علی(۱۳۸۵ق)، مشکاة الأنوار فی غرر الأخبار، کتابخانه حیدریه.
- ۱۶) قرائتی، محسن(۱۳۸۳)، تفسیر نور، تهران: مرکز فرهنگی درس‌های از قرآن.
- ۱۷) کلینی، محمد ابن یعقوب(۱۴۲۵)، الکافی، تهران: دارالاسوه للطباعه و النشر، چاپ پنجم



- ۱۸) محمد باقر، مجلسی (۱۳۸۱)، معراج السعاده، قم: انتشارات هجرت.
- ۱۹) محمد باقر، مجلسی (۱۳۶۲)، بحار الانوار، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- ۲۰) مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۵)، به سوی خود سازی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- ۲۱) مطهری، مرتضی (۱۳۷۹)، مجموعه آثار شهید مطهری، تهران: صدرا،
- ۲۲) مطهری، مرتضی (۱۳۷۹)، یادداشت های استاد مطهری، تهران: صدرا.
- ۲۳) مطهری، مرتضی (۱۳۵۸)، انسان و ایمان، تهران، صدرا، ۱۳۵۸ چاپ پنجم