



فهم رفتار سازمانی از منظر اسلام

بازمحمد محمدی^۱

دریافت: ۱۹-۸-۱۴۰۲

پذیرش: ۱۳-۱۰-۱۴۰۲

چکیده

بحث اصلی در مدیریت رفتار سازمانی؛ انسان و رفتار او است. انسان به عنوان شاهکار عالم خلقت با تمام تعارض‌ها، پیچیدگی‌ها، تعامل‌ها، پستی‌ها، بلندی‌ها، فرازها و فرودها به بحث و بررسی کشیده می‌شود و سعی می‌گردد که چگونگی رفتار این موجود متفاوت با دیگر موجودات تبیین گردد. و اینکه انسان با ویژگی‌های متفاوت در موقعیت‌های مشابه و متفاوت به صورت متفاوتی رفتار می‌کنند نیاز به فهم رفتار افراد را مورد تأکید قرار می‌دهد. هدف این پژوهش، فهم عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی از منظر اسلام است. و اینکه رفتار انسان پیش بینی و با به کارگیری عوامل مؤثر دینی، رفتار او در جهت اهداف سازمان هدایت گردد. روش انجام این پژوهش، تحلیل اسنادی به شیوه توصیفی-تحلیلی است و برای این منظور، از قرآن کریم، منابع حدیثی، و سایر منابع معتبر استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که از منظر اسلام سه عامل اعتقادات، اخلاق و احکام در محدودیت و کنترل رفتار انسان مؤثر است، و این عوامل جلوی بسیاری از رفتارهای خلاف انسان را در محیط سازمان می‌گیرد. و آیات و روایات کاملاً بر این مطلب دلالت دارد.

واژگان کلیدی: فهم رفتار، رفتار سازمانی، منظر اسلام، رفتار فردی.

^۱- دانشجوی دکتری رشته «قرآن و علوم» گرایش مدیریت

مقدمه

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روز افزون آن‌ها، از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است. امروزه بخش وسیعی از زندگی انسان‌ها در سازمان‌ها می‌گذرد؛ سازمان‌هایی متنوعی برای دستیابی به اهداف گوناگون شکل گرفته‌اند. (رضائیان، ۱۳۹۰: ۷) انسان امروزی در سازمانی به نام «بیمارستان» متولد می‌شود. در نهادی به نام «خانواده» رشد می‌کند. اندکی بعد، به سازمانی به نام «مهدکودک»، «دبستان»، «دبیرستان»، «دانشگاه» یا دیگر مراکز آموزشی پای می‌گذارد و سپس چه بسا در سازمانی تولیدی یا خدماتی، دولتی یا خصوصی مشغول به کار می‌شود. مفهوم «زندگی سازمانی» زاییده همین واقعیت ناگزیر و گویای بعد مهمی از ابعاد زندگی امروزی است.

یکی از مباحث مهم و قابل توجه و تعیین کننده در سازمان‌ها و مدیریت آن-ها، بحث «رفتار سازمانی» است، یعنی نگرش‌ها، اعمال و رفتار افراد در سازمان. مطالعه نظام یافته رفتار سازمانی به بهبود توانایی تشریح، پیش‌بینی، هدایت، کنترل، تغییر و بهبود رفتارها در جهت اهداف سازمان می‌انجامد و زمینه‌ای برای «مدیریت رفتار سازمانی» است. هدف اصلی مدیریت رفتار سازمانی، دستیابی به اثربخشی سازمان و رفاه فرد در سازمان است. (منطقی، ۱۳۹۶: ۶۴)

در مدیریت رفتار سازمانی انسان و رفتار او است که به بحث و بررسی کشیده می‌شود، و سعی می‌گردد رفتار او تبیین، پیش‌بینی و در جهت اهداف سازمان هدایت گردد. (جاسبی، ۱۳۷۶: ۶) از منظر اسلام عوامل سه گانه‌ای مانند عوامل اعتقادی، اخلاقی، و تکلیفی بر رفتار انسان در محیط سازمان مؤثر اند که در این تحقیق به بررسی این عوامل در سطح رفتار فردی پرداخته شده است.

رفتار سازمانی از منظر اسلام، با عنایت به نظام ارزش‌ها، باورها و نگرش‌های اسلامی و مبتنی بودن هنجارهای رفتاری بر پیش فرض‌های اسلامی، درک پیچیدگی‌های رفتاری کارکنان مسلمان و به کارگیری رفتار صحیح در قبال آنان، حساسیت ویژه‌ای دارد و مدیران سازمان‌های اسلامی لازم است برای درک و پیش‌بینی رفتار افراد زیر مجموعه خود، به ابعاد معنوی و ارزشی ساختار ذهنی آنان که



متأثر از اندیشه‌های اسلامی است توجه کنند و مبانی فکری و ایدئولوژیک افراد و گروه‌های داخل سازمان‌های اسلامی را در نظر بگیرند. (شفیعی، ۱۳۸۵: ۲-۳)

بیان مسأله

برای شناخت طبیعت انسان، ناگزیر از مطالعه رفتار و چگونگی شکل‌گیری آن هستیم. با عنایت به اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها، تلاش می‌شود الگوهایی نظری ارائه گردد که نه تنها در فهم چرایی رفتاری بلکه در پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر آن نیز مفید باشد. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۹۲)

رفتار عبارت از یک رشته فعالیت می‌باشد. انسان همیشه در حال انجام کاری است مانند قدم زدن، صحبت کردن، خوردن و خوابیدن و... آدمی در بیشتر موارد در آن واحد، بیش از یک فعالیت انجام می‌دهد. مانند قدم زدن و درهمان حال صحبت کردن با دیگران یا رانندگی کردن و گوش دادن به رادیو. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۹۲)

در رفتار سازمانی، اثرات فرد، گروه و ساختار بر رفتارهای درون سازمان بررسی و سپس برای اثربخش‌تر شدن سازمان به کار گرفته می‌شود. در رفتار سازمانی بر افزایش بهره‌وری، کاهش میزان غیبت و جابجایی و نیز افزایش رضایت شغلی کارکنان توجه می‌شود. رفتار سازمانی موجب برخورد صحیح با مسائل و مشکلات و نیز استفاده از فرصت‌ها برای مدیران شده است. مدیر می‌تواند با استفاده از این دانش، اثربخشی کار خود و سازمانش را افزایش داده، کیفیت و کمیت عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و مسئولیت‌هایی را به زیردستان واگذار کند و برنامه‌هایی در جهت تغییر و اصلاح ساختار سازمان به اجرا درآورد. با استفاده از این دانش، همچنین می‌توان روابط انسانی مدیران را بهبود بخشد و به تفاوت بین مدیران توجه کرد و مدیران را یاری داد تا بتوانند با نیروهای کاری شاغل در محیط‌های متفاوت سازش کنند. (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰۰)

اساسی‌ترین مطلب در مورد رفتار سازمانی، مبنای رفتار انسان است و اینکه رفتار انسان، جنبه موروثی دارد یا منشأ اکتسابی (محیطی) دارد؟ با توجه به

مباحث فوق سؤال اصلی تحقیق این است که «فهم رفتار سازمانی از منظر اسلام چیست؟» اگرچه بحث در سه سطح رفتار سازمانی بسیار گسترده است که در این تحقیق به برخی از مباحث سطح فردی رفتار انسان پرداخته شده است. از آنجای که تمام معارف و آموزه‌های دینی از سه بخشی اعتقادات، احکام و اخلاق تشکیل شده است در این تحقیق از منظر اسلام به برخی از مسائل رفتاری انسان در این سه بخش پرداخته شده است.

پیشینه بحث رفتار سازمانی

سیاری از صاحب نظران بر این عقیده اند که رفتار سازمانی به عنوان یک رشته مطالعاتی در اواخر سال‌های ۱۹۵۰ و اوایل سال‌های ۱۹۶۰ مطرح شد و به حد کمال رسید. در این دوران بود که این رشته از مفروضات و الگوهای رفتاری ساده روابط انسانی به مفاهیم و روش‌شناسی یک نظام علمی تغییر حالت داد. از آن زمان به بعد، رفتار سازمانی به عنوان یک رشته علمی که فراز و نشیب‌هایی را پشت سر گذاشته است، معرفی شد. (مورهد، ۱۳۸۶: ۱۹)

رفتار سازمانی در اواخر دهه ۱۹۶۰ به عنوان یک درس دانشگاهی مطرح شد به مطالعه افراد و گروه‌ها در سازمان می‌پردازد، این رشته علمی یک دانش میان رشته‌ای است و با رشته‌های روانشناسی، جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی، اقتصاد و علوم سیاسی پیوستگی دارد. (شفیعی و همکاران، ۱۳۸۵: ۴)

بر اساس بیان دیگری، رفتار سازمانی به عنوان یک رشته علمی از نیمه دوم دهه ۱۹۴۰ شکل گرفت، متشکل از علوم رفتاری مختلف از جمله روانشناسی، جامعه‌شناسی، جامعه‌شناسی، جامعه‌شناسی اجتماعی، انسان‌شناسی، علوم اقتصادی و سیاسی است. (ایوانکو ۲۰۱۳) از این رو رفتار سازمانی را می‌توان حوزه، مطالعاتی چندرشته‌ای دانست که در جستجوی فهم رفتار و فرایندهای فردی، گروهی و سازمانی در درون سازمان است و از آن در راستای درک بهتر عملکرد افراد و مدیریت آن‌ها در محیط کار استفاده می‌شود. (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۴)

گرچه نوشته‌های زیادی در باره رفتار سازمانی وجود دارد ولی شاخه رفتار از منظر اسلام کمتر مورد بحث واقع شده است. برخی از کتب مثل رفتار سازمانی با



رویکرد اسلامی در سطح گروه و سازمان، و مقالات در رابطه با شاخه رفتار سازمانی از منظر اسلام وجود دارد، اما در این تحقیق برخی از رفتارهای فردی از سه منظر اعتقادی، اخلاقی و تکلیفی (فقهی) مورد بحث قرار گرفته است. و هنوز جای زیادی برای بحث و پژوهش برای سایر پژوهشگران در این زمینه وجود دارد.

ادبیات نظری تحقیق

۱-فهم

«واژه فهم» در لغت به معنای دانستن، به دل در یافتن، در یافت و قوه در یافت است. (دهخدا، ۱۳۷۷: ۱۷۲۴۵) بنابر این فهم رفتار سازمانی از منظر اسلام یعنی دانستن و درک کردن رفتار سازمانی از منظر اسلام است.

۲- تعریف رفتار سازمانی

رفتار سازمانی به مطالعه رفتار انسان در هنگام کار مربوط می شود. به عبارت دیگر رفتار سازمانی مطالعه و کاربرد دانش در این مورد است که چگونه انسان‌ها به عنوان افراد یا گروه‌ها در سازمان‌ها رفتار می کنند. دانشمندان رفتاری مختلف، رفتار سازمانی را به شیوه‌های متفاوتی تعریف کرده‌اند. (خانکا، ۱۳۸۹: ۴)

که تعدادی از تعاریف مهم رفتار سازمانی در اینجا ذکر می شود که عبارتند از:

۱- رفتار سازمانی، مطالعه رفتار انسان در عرصه سازمان، رویارویی رفتار فرد و سازمان و مطالعه سازمان است. (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۴)

۲- رفتار سازمانی، مطالعه علمی چرایی رفتار افراد در سازمان‌ها با تمرکز روی رفتار فرد و گروه در بافت سازمانی است. (برومند، ۱۳۸۸: ۱۸)

۳- رفتار سازمانی، مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است. (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰۳)

۴- رفتار سازمانی، علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمان‌هاست. این کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود؛ یعنی روابط بین مردم و سازمان‌ها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و

سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌کند و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی، سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد. (نیک پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۰۳)

۵- رفتار سازمانی، مطالعه منظم (سیستماتیک) عملیات، اقدامات، کارها و نگرش‌های افرادی است که سازمان را تشکیل می‌دهند. (رابینز، ۱۳۹۱: ۲)

۶- علم رفتار سازمانی به تبیین تفسیر و پیش بینی رفتار کارکنان و چرایی آن در سه سطح فرد، گروه و سازمان، می‌پردازد؛ از این رو به بهبود توانایی مدیران در هدایت، کنترل و تغییر رفتار افراد زیر مجموعه کمک می‌کند. معمولاً در مطالعه رفتار از یک روش نظام یافته استفاده می‌شود که تصادفی بودن در آن بی معنی است و رفتار هر فرد در جهت نیل به هدفی است که آن را برای خود سود مند می‌پندارد. (شفیعی و همکاران ۱۳۸۵: ۲) که در میان این تعاریف تعریف منتخب نگارنده تعریف اخیر است.

۳- تعریف سازمان

سازمان پدیده اجتماعی به شمار می‌رود که آگاهانه هماهنگ شده و با حد و مرز نسبتاً مشخص، برای تحقق هدف یا اهداف مشترک فعالیت می‌نمایند. (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۸)

منظور از «پدیده اجتماعی» این است که سازمان از افراد یا گروهایی تشکیل شده که با هم در تعاملند و تأثیر گذاری متقابل بر یکدیگر دارند. و عبارت «آگاهانه هماهنگ شده» در رابطه با مدیریت بکار گرفته می‌شود یعنی میان اعضای آن توازن ایجاد می‌شود تا از دو باره کاری و اعمال زاید جلوگیری گردد. و جود «حد و مرز نسبتاً مشخص» عضوی را غیر عضو می‌نمایاند که این واقعیت را می‌توان با قرار دادهای صریحی یا ضمنی بین اعضای سازمان شناساند. (سیدجوادین، ۱۳۸۶: ۱۸)

روش شناسی این پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، فهم عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی از منظر اسلام می‌باشد که برای این منظور از روش تحلیل اسنادی به شیوه توصیفی - تحلیلی



استفاده شده است. همچنین این پژوهش از نظر هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای - کاربردی است، روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای می‌باشد. منابع مورد استفاده در این پژوهش، شامل قرآن کریم، نهج البلاغه، من لایحضره الفقیه، بحار الأنوار، وسائل الشیعه، غرر الحکم و درر الکلم و همچنین برخی از کتب و مقالاتی است که توسط خبرگان در خصوص موضوعات رفتار سازمانی تألیف شده است. در این پژوهش، ابتدا با مطالعه ادبیات نظری مربوط به موضوع، زمینه‌های لازم برای ورود به پژوهش فراهم شد. سپس با مراجعه به منابع مذکور، به فیش برداری از مطالب و دسته بندی و تحلیل آن‌ها به منظور پاسخگویی به سؤال پژوهش؛ یعنی «فهم رفتار سازمانی از منظر اسلام چیست؟» پرداخته شده است. و در به کارگیری از آیات، و روایات سعی، شده تا حد امکان به ظاهر مفهوم استناد شود و در این راستا از تفاسیر معتبر استفاده شده است.

گسترده‌گی بحث رفتار سازمانی

رفتار سازمانی در سه سطح فرد، گروه و سازمان خلاصه می‌شود. زیرا در رفتار سازمانی، مطالعه رفتار انسان در سازمان مد نظر بوده که غایت آن ارتقای عملکرد سازمان است، از این رو با توجه به جایگاه رفتار سازمانی، رفتار آدمی تابعی از عوامل فردی (شخصی)، عوامل گروهی و عوامل سازمانی است، بنابراین، موضوع تغییر رفتار از سه طریق مطرح است:

- ۱- تغییر رفتار فردی از طریق فرد (مستقیم)؛ ۲- تغییر رفتار فرد از طریق تغییر رفتار گروه (غیر مستقیم)؛ ۳- تغییر رفتار فرد از طریق تغییر رفتار سازمان (غیر مستقیم). (شفیعی، ۱۳۹۶: ۱۰)

که در این تحقیق به خاطر گسترده‌گی بحث رفتار سازمانی در سه سطح، فقط به بحث در سطح فردی پرداخته شده.

سطح فردی رفتار انسان

یکی از ابعاد مهم در رفتار سازمانی، فرد و رفتار فردی است. مدیران در سطوح مختلف سازمانی، پیوسته در مقام داوری و قضاوت درباره رفتار کارکنان خود قرار می‌گیرند و لازمه قضاوت صحیح و برخورد مناسب درباره آنان، برخورداری از اطلاعات لازم پیرامون مبانی رفتاری و نیز اطلاع از روش‌های علمی و مناسب است. (کریتنر و کینیکی، ۲۰۱۲)

سازمان‌ها توسط انسان به حرکت در می‌آیند. و انسان‌ها شامل افراد و گروه‌ها هستند. انسان‌ها اگرچه مشترکات زیادی دارند، اما با یکدیگر متفاوتند، هوش، شخصیت یا دیگر خصوصیات آنها با هم فرق دارند. به خاطر همین تفاوت‌های فردی است که مدیر نمی‌تواند فرمول یا استاندارد را در کل مجموعه برای برخورد با کارکنان اتخاذ کند. برعکس مدیر باید با کارکنان دارای تفاوت‌های فردی، به گونه‌ای متفاوت رفتار کند. رفتار انسان همیشه نتیجه یک سری عوامل است. همیشه دلیلی برای رفتار یا عمل انسان وجود دارد برای مثال هنگامی که یک کارمند در محل کار غیبت می‌کند، دلیلی وجود داشته است. مدیر باید علت را بداند تا بتواند مشکل را حل کند. (خانکا، ۱۳۸۹: ۵)

شناخت رفتار سازمانی بدون شناخت ادراک و چرایی تفاوت دیدگاه‌های مختلف در برابر مشاهده رخداد واحد ممکن نیست. ادراک هر موجودی به اندازه سعه وجودی او است. این ادراکات نه تنها بر رفتار شخص بلکه بر رفتار دیگران نیز مؤثر است. فرایند در یافت و تعبیر و تفسیر محرک‌های محیطی را ادراک گویند. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۵)

رفتار فرد بر اساس تعبیر و تفسیر وی از واقعیتی است که مشاهده می‌کند؛ یعنی رفتار شخص بر مبنای ادراک او از واقعیت است نه خود واقعیت. فرایند ادراکی از سه بخش عمده احساس، توجه، و ادراک تشکیل شده است. در هر مقطع زمانی تعداد بیشماری از محرک‌های محیطی شخص را احاطه کرده است. و

^۱ - Individual Level



انسان بوسیله حواس پنجگانه آنها را احساس می‌کند؛ این محرک‌های محیطی تنها در صورتی بر بدن انسان تأثیر حسی می‌گذارند که بدن ساز و کارهای حسی را برای دریافت آنها آماده کرده باشد آگاهی نسبت به تأثیر این حواس به گام بعدی فرایند ادراک یعنی «توجه» بستگی دارد. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۷)

گرچه انسان قادر به حس محرک‌های محیطی زیادی است، فقط به بخش بسیار کوچکی از آنها توجه می‌کند و بقیه را نادیده می‌گیرد. تصاویر، صداها، بوها و سایر احساس‌ها به صورت خالص و پالایش نشده وارد ذهن خود آگاه انسان نمی‌شوند. هنگامی که شخص به احساسی توجه می‌کند برای نظم بخشیدن و طبقه بندی اطلاعات به صورت ادراکی معنی دار، تلاشی آگاهانه را آغاز می‌کند. (رضائیان، ۱۳۸۷: ۳۸)

عوامل مؤثر در تغییر رفتاری کارکنان

الف) تغییر بینشی کارکنان

کوشش‌های اولیه در رفتار، دانش، معرفت و سرانجام تغییر در بینش به وجود می‌آورد؛ تغییر در بینش نخستین سطح تغییر در رفتار است و رهبران و مدیران می‌توانند با به کارگیری ابزارها و سیاست‌هایی همچون برنامه سازمانی در افراد زیرمجموعه خود تغییر در بینش را عملیاتی کنند؛ بدیهی است که آسان‌ترین نوع تغییر، ایجاد تغییر در دانش، معرفت (بینش) است. (شفیعی، ۱۳۹۶: ۸۱)

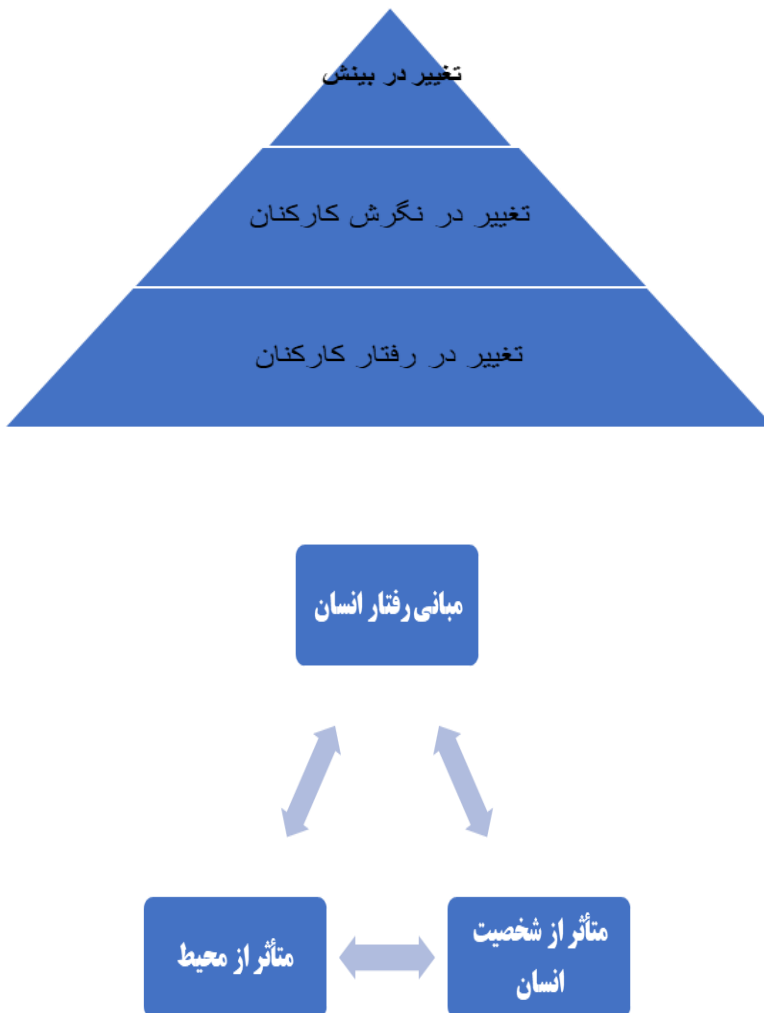
ب) تغییر نگرشی کارکنان

پس از تغییر در بینش، تغییر در نگرش قرار می‌گیرد؛ نگرش از لحاظ اینکه جهات عاطفی مثبت یا منفی پیدا می‌کند، ساختی متفاوت با ساخت دانش و بینش دارد. مدیران سطوح میانی با توجه به استراتژی‌های اصلی که توسط رهبران و مدیران عالی تدوین شده است و با تدوین استراتژی‌های وظیفه‌ای می‌توانند در نگرش افراد زیرمجموعه خود تغییر ایجاد کنند. (شفیعی، ۱۳۹۶: ۸۱)

ج) تغییر رفتاری کارکنان



اصولا تغییر رفتاری (فردی) کارکنان دشوار تر و زمان گیرتر از دو تغییر پیشین است؛ با این تصویر، می‌توان ادعا کرد که ایجاد تغییر در عملکرد گروهی یا سازمانی، شاید دشوارترین تغییرات باشد. مدیران و سرپرستان عملیاتی با عنایت به استراتژی‌های اصلی و استراتژی‌های وظیفه‌ای در سازمان به تدوین استراتژی-های فرعی و برنامه عملیاتی می‌پردازند و در رفتار عملکردی افراد زیرمجموعه خود تغییر ایجاد می‌کنند. (شفیعی، ۱۳۹۶: ۸۲)





۱- رفتار انسان جنبه ارثی دارد

مقصود از ارث در علوم رفتاری مجموع عواملی است که به هنگام تشکیل جنین وجود دارد. این نگرش معتقد است که رفتار انسان بر اساس این مجموع عوامل شکل می‌گیرد و برای مطالعه رفتار وی بایستی به ساختار ژنتیکی فرد توجه شود. بر اساس این دیدگاه آنچه موجب رفتار انسان می‌شود نیازهای منشعب از ساختار ژنتیک و بیولوژیک او است. رفتار انسان بر مبنای شخصیت وی شکل می‌گیرد و پدید می‌آید و شخصیت به عنوان اصلی‌ترین و اساسی‌ترین عامل به وجود آورنده رفتار از خاستگاه‌های ژنتیک و بیولوژیک شکل می‌یابد. (جاسبی، ۱۳۷۶: ۷)

این دیدگاه چنین استدلال می‌نماید که انسان با ضمیری که چون لوحی ساده و نانوشته است پا به عرصه وجود نمی‌گذارد. رفتار انسان باز تاب یا واکنشی از محیط وی نیست. این دیدگاه که از علم زیست‌شناسی نشأت گرفته است چنین بیان می‌دارد که رفتار اجتماعی، منشأ بیولوژیکی دارد و تحقیق روی رفتار انسانی به کارهای دانشمندان علوم اجتماعی محدود نمی‌شود و از آن فراتر می‌رود و بخشی مهمی از رفتارهای انسانی (یعنی نوع سازمانی که افراد به وجود می‌آورند، کارهایی را که انجام می‌دهند و حتی شیوه اندیشیدن آنان) نتیجه تکامل پا به پای فرهنگی _ ژنتیکی است. این دسته نظریات پایه و اساس شخصیت آدمی تلقی می‌کنند، اجباراً انسان را در سطح حیوان قرار می‌دهند و برای توضیح رفتار او از آنچه در رفتار حیوانات مشاهده می‌کنند استفاده می‌کنند. (جاسبی، ۱۳۷۶: ۸)

۲- مبنای رفتار انسان محیط است

این دیدگاه برخلاف دیدگاه اول رفتار انسان را متأثر از محیط می‌داند. نگرش افراد، رضایت شغلی، شخصیت، ادارک، انگیزش، یادگیری، طراحی، رهبری، ارتباطات و پویایی گروه ... همه و همه در محیط شکل می‌گیرند و از محیط تأثیر می‌پذیرند و به عبارتی محیط شاکله رفتار انسانی است. به نظر می‌رسد که این نگرش، دیدگاه غالب در علوم اجتماعی و مدیریت باشد. قریب به اتفاق دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت در نظریه پردازی‌های گوناگون خویش در مورد پیش‌بینی

و تبیین رفتار انسان به عنوان یک پیش فرض از این دیدگاه به مسائل فراروی خویش نظر می‌افکنند. (جاسبی، ۱۳۷۶: ۸)

واتسن روانشناس امریکایی، بنیانگذار مکتب رفتار گرایی اعتقاد دارد که نقش تجارب محیطی و یادگیری در رشد و تکامل بسیار مهم تر و بیشتر از عامل تکوین یا وراثت است. وی بیشتر تحت تأثیر عقاید و یافته‌های پاولوف فیزیولوژیست روسی قرار گرفته بود که اعمال انسان را یک سری انعکاس‌های و یا بازتاب‌های شرطی می‌دانست.

رفتار گرایان تحت تأثیر تئوری‌های یادگیری قرار دارند. شکل‌گیری شیوه‌های رفتار به نقش محیط بستگی دارد و یادگیری را عامل اساسی رشد و تکامل انسانی می‌دانند. از راه یادگیری و شرطی کردن می‌توان هرنوع رفتار را در انسان ایجاد کرد و رشد و گسترش داد. به عبارت دیگر واتسن که یک محیط‌گرا است می‌گوید، توانایی‌ها، عادت‌ها، و رفتار عمومی ما به راه‌ها و روش‌هایی بستگی دارد که محیط با ما عمل می‌کند، او منکر عوامل ارثی است. می‌گوید شما یک دوجین کودک سالم را من بدهید، من هرنوع متخصص، پزشک، حقوق دان، هنرمند از ایشان برای شما می‌سازم. (جاسبی، ۱۳۷۶: ۹)

رفتار سازمانی از منظر اسلام

در رویکرد اسلامی، هدف تحول رفتار نیروهای سازمانی است که منوط به تحول اندیشه‌ای و رفتار مدیران و رهبران در فرهنگ اسلامی است. مدیران و رهبران الهی می‌توانند از طریق فرد، گروه یا سازمان (ساختار) رفتار فرد یا افراد را تغییر داده و در آنان تحول ایجاد کرده و آنها را به سوی تعالی و رشد هدایت کنند. بدیهی است که بر اساس گزاره‌های اسلامی در زمان غیبت حضرت ولی عصر (عج)، دانشمندان اسلامی با تکیه بر تئوری ولایت فقیه، مدیران و رهبران جامعه اسلامی تلقی می‌شوند. (شفیعی ۱۳۹۶: ۱۰)

پس از درک رفتار سازمانی و سطوح آن، با استناد به آیات، و روایات به بررسی و تحلیل عناصر رفتار سازمانی از منظر اسلام می‌پردازیم.



سطح فردی عناصر رفتار از منظر اسلام

از آنجا که تمام معارف و آموزه‌های اسلامی از سه بخش تشکیل شده است که عبارتند از: اعتقادات، اخلاق و احکام شرعی در این تحقیق هم بحث رفتار سازمانی با توجه به آموزه‌های اسلامی، از این سه منظر مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

الف) عوامل اعتقادی رفتار انسان

۱- ایمان به خدا

علامه طباطبایی حقیقت و ماهیت ایمان را این گونه تعریف کرده‌اند: «الایمان تمکن الاعتقاد فی القلب مأخوذ من الامن کان المؤمن يعطى لما آمن به الامن من الريب و الشک و هو آفة الاعتقاد» یعنی ایمان تمکن یافتن اعتقاد در قلب است. ایمان از ماده آمن گرفته شده، وجه تسمیه آن است که گویا شخص مؤمن با ایمان از ریب و شک که آفت اعتقاد است ایمن می‌شود. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۴۵)

حضرت علی‌عذر بیان بسیار واضح، ایمان را از سنخ معرفت، اما معرفت قلبی معرفی می‌کند: «و قد سئل عن الایمان، فقال ص الایمان معرفة بالقلب و اقرار باللسان عمل بالارکان» یعنی ایمان معرفت قلبی، اقرار لسانی و رفتار جوارحی است. (نهج البلاغه دشتی، حکمت ۲۲۷)

پس اساس ایمان، معرفت و آگاهی است که با خضوع و تسلیم همراه باشد کسی که به خداوند ایمان دارد او را خالق هستی و جهان را یکپارچه مخلوق او می‌داند، چنین کسی خدا را عالم به همه چیز و ناظر بر همه بندگان می‌داند و عالم را محضر و او را محیط بر کل عالم هستی می‌بیند، با چنین معرفتی نسبت به خداوند، هرگز معصیت و خلافی رخ نخواهد داد شخص با ایمان، از خالق هستی شرم می‌کند و دست به گناه نمی‌آلاید. از کم کاری، تخلف در کار و انجام نادرست آن پرهیز می‌کند. به هر حال ایمان به خدا و اینکه او بر همه اعمال و رفتار بندگان آگاه است و هیچ چیزی از دید او پنهان نیست موجب می‌گردد تا شخص، مراقب

اعمال، رفتار و کردار خود باشد تا مبدا گناه و خلافی از او سرزند. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۲۵)

پس خدا باوری و خدا محوری مهمترین عامل برای کنترل رفتار خلاف یک فرد و انجام رفتار درست او در سازمان است.

۲- ایمان به معاد

یکی دیگر از باورهای دینی که می‌تواند عاملی قوی در جهت تقویت رفتار درست و صحیح انسان به شمار آید ایمان به معاد است باور به اینکه فردای قیامت از همه اعمال انسان سوال خواهد شد و انسان مسؤل اعمال و رفتار خویش است، باور به حساب رسی و پاداش و کیفر الهی، تأثیر شگرفی بر روی انسان می‌گذارد و وجدان خفته انسان را بیدار می‌کند. اعتقاد به معاد، یاد قیامت و رستاخیز عظیم، پشتوانه، نیرومندی برای احساس مسؤلیت و پذیرفتن محدودیت‌های رفتاری و خودداری از کار خلاف می‌باشد. کسی که ایمان به معاد دارد و معتقد است که «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال: ۶-۷) تمام اعمال او در روز قیامت محاسبه خواهد شد و به ریز و درشت اعمال و رفتار او رسیدگی خواهد شد، و آن گاه جزای هر یک از رفتارهای خود را خواهد دید، در این دنیا مراقب رفتار و کردار خود خواهد بود و در محیط سازمان از کارهای خلاف مانند کم کاری، سهل انگاری، رشوه گرفتن، پارتی بازی و... پرهیز می‌کند و با تمام توان خود، به انجام وظیفه می‌پردازد. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۲۵)

پیامبر گرامی اسلام ص می‌فرماید: «حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسَبُوا وَ زُنُوهَا قَبْلَ أَنْ تُزُنُوا وَ تَجَهَّزُوا لِلْعَرْضِ الْأَكْبَرِ» قبل از اینکه شما را مورد محاسبه قرار دهند خودتان را محاسبه کنید و قبل از اینکه شما را ارزیابی کنند، خودتان را بسنجید و برای رستاخیز عظیم آماده شوید. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۳)

قرآن کریم در رابطه با معاد و اینکه همه اعمال و رفتار انسان در آن روز محاسبه خواهد شد می‌فرماید: «یوم تشهد علیهم السنتهم و ایدیههم و ارجلهم بما



کانو یعملون» در آن روز زبان‌ها و دست‌ها و پاهایشان بر ضد آن‌ها به اعمالی که مرتکب می‌شدند گواهی می‌دهد! (نور: ۲۴)

در جامعه‌ای که چنین اعتقاد زنده و حاکم باشد، بی هیچ تردیدی برای اجرای قوانین و مقررات عادلانه در سازمان و جلوگیری از ظلم و تجاوز به دیگران، کمتر نیاز به اعمال زور و فشار خواهد بود، بی شک مشکلات ناشی از کم کاری، درست انجام ندادن کارها، اسراف منابع و... به صورت چشم‌گیری کاهش می‌یابد و افراد، بدون ناظر بیرونی مراقب صحت کارهای خود می‌گردند. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۲۶)

۳- نظارت خدا و ناظران الهی بر اعمال انسان:

یکی از سنت‌های ثابت الهی، نظارت کامل، دقیق و مداوم بر اعمال و رفتار و نیات انسان‌ها و بازرسی و ارزیابی آن‌هاست. خداوند متعال در این دنیا، دقیقاً بر تمام اعمال، گفتار و نیات انسان‌ها نظارت دارد. «بنا براین در یک سازمان از بالاترین مقام تا پایین‌ترین آن را دستگاه خداوند کنترل می‌کند، و کوچکترین حرکت‌های مثبت و منفی انسان از دید خدا و فرشتگان مخفی نمی‌ماند خداوند می‌فرماید: «یعلم خائنة الاعین وما تخفی الصدور» خداوند به خیانت چشم‌ها و محتوای دل‌ها و اندیشه‌ها آگاه است. (مومن: ۱۹۰) در این آیه خداوند می‌فرماید که ما نه تنها بر اعمال ظاهری و جهان بیرون شما نظارت داریم بلکه بر باطن و جهان درون شما نیز ناظر هستیم» (تقوی دامغانی، ۱۳۸۷: ۹۹) و بر مبنای همین نظارت دقیق و کامل است که در روز قیامت، همه کارهای انسان را مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد و پاداش و کیفر مناسب را برای هر یک از آن‌ها تعیین می‌کند.

خداوند سبحان در قرآن کریم بارها و در آیات متعدد، مسئله نظارت بر اعمال بندگان را مطرح می‌کند و خود را شاهد و ناظر بر کارهای بندگان معرفی می‌نماید. مثلاً در سوره مبارکه توبه، خطاب به پیامبر گرامی اسلام می‌فرماید: «وقل اعملوا فیسیری الله عملکم و رسوله و المؤمنون و ستردون الی عالم الغیب والشهادة فینبئکم بما کنتم تعملون». (توبه: ۱۰۵) و (ای پیامبر) بگو اهر کاری

می‌خواهید] بکنید که به زودی خدا و پیامبرش و مؤمنان اعمال شما را می‌بینند! و به زودی به سوی کسی باز گردانده می‌شوید که پنهان و آشکار را می‌داند و شما را از آنچه انجام می‌دادید، آگاه خواهد کرد. (خدمتی، ۱۳۷۹: ۱۰۷)

این دو آیه شریفه بیانگر این حقیقت است که همه کارها و حرکات انسان تحت نظر خدا و ناظران مأمور از طرف خدا بوده و خداوند متعال همواره و در همه حال ناظر و شاهد بر اعمال، رفتار و نیت انسان است. واقعیت این است که اگر انسان این حقیقت را همیشه نصب العین خود قرار دهد و خدای سبحان را همواره شاهد و ناظر بر کارها، رفتارها و نیت‌های خود بداند، کاری را که به او محول شده به نحوی احس انجام خواهد داد و از هرگونه لغزش، خطا، خیانت و کم کاری در سازمان مصون خواهد ماند. (خدمتی، ۱۳۷۹: ۱۰۸) پس مهمترین و بهترین عامل برای کنترل رفتار انسان در طول عمر و در همه مراحل زندگی مخصوصاً در زندگی سازمانی اعتقادات، یعنی ایمان به خدا، روز قیامت و نظارت ناظران الهی بر اعمال رفتار و کردار انسان خواهد بود.

ب) عوامل اخلاقی رفتار انسان

۱- شخصیت انسان

قرآن کریم منشأ رفتار انسان را بر پایه شاکله که همان تعبیر قرآنی شخصیت است می‌داند: «قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا» بگو هر کس طبق شاکله (و خلق و خوی) خود عمل می‌کند و پروردگارتان کسانی را که راهشان نیکوتر است، بهتر می‌شناسد. (اسراء: ۸۴) قرآن کریم در آیه، عمل انسان را مبتنی بر چیزی می‌داند که آن را شاکله می‌نامند. و از آن جهت به خلق و خوی شاکله گفته می‌شود که انسان را مقید می‌کند و نمی‌گذارد در آنچه می‌خواهد آزاد باشد.

شاکله دارای معانی زیر است: ۱- نیت؛ ۲- خلق و خوی؛ ۳- مذهب و طریق؛ ۴- هیأت و ساخت. تمامی موارد فوق، زیر بنای رفتارهای انسان قرار می‌گیرند و شاکله بر تمامی معانی فوق تطبیق می‌کند. به عبارت دیگر شاکله عبارت است از



مجموع نیات، خلق و خوی، طریق و هیأت روانی انسان. (جاسسی، ۱۳۷۶: ۱۱) که در اینجا به دو مورد پرداخته می شود.

الف) - نیت

در بعضی از روایات "شاکله" به نیت تفسیر شده است، در اصول کافی از امام صادق ع چنین نقل شده: «النَّيَّةُ أَفْضَلُ مِنَ الْعَمَلِ إِلَّا وَ انَّ النَّيَّةَ هِيَ الْعَمَلُ، ثُمَّ تَلَا قَوْلَهُ عَزَّ وَ جَلَّ قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَي شَاكِلَتِهِ يَعْنِي عَلَي نِيَّتِهِ» (حرعاملی، ۱۴۰۹: ۱۵) نیت افضل از عمل است اصلا نیت همان عمل است سپس آیه «قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَي شَاكِلَتِهِ» را قرائت فرمود و اضافه کرد منظور از شاکله نیت است.

این تفسیر، نکته جالبی در بر دارد. و آن اینکه نیت انسان که از اعتقادات او برمی خیزد به عمل او شکل می دهد، 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، ۱۳۷۴: ۲۴۹)

از دیدگاه اسلام بین نیت و عمل تفاوت وجود دارد. نیت امری است درونی و عمل ثمره و حاصل نیت است. حضرت علیص در این زمینه می فرماید: «النَّيَّةُ أَسَاسُ الْعَمَلِ» زیربنای عمل است.

ب) - خلق و خوی

یکی دیگر از معانی شاکله خلق و خوی است. خلق و خوی عبارت است از مجموعه صفاتی روانی انسان که معمولا در ارتباطات او با اشیا و اشخاص، بروز و ظهور پیدا می کند. حکما و دانشمندان اسلامی معمولا خلق و خوی را محصول دو عامل می دانند:

۱) مزاج و ترکیب بدنی که خود محصول وراثت است. (احمدی، ۱۳۷۴: ۱۷)

۲) اوضاع و احوال محیطی در این رابطه علامه طباطبایی در تفسیر المیزان در ذیل تفسیر مفهوم شاکله چنین می فرماید: بین ویژگی های روانی و ویژگی های جسمانی انسان رابطه خاصی وجود دارد. برخی از مزاجها، سریع تر عصبانی شده و

میل به انتقام و پرخاشگری در آن‌ها وجود دارد. در برخی از مزاج‌ها نیز میل به غذا و جفت زود تر فوران کرده و شدت می یابد، مانند این موارد، به گونه‌ای که نفس با کوچک ترین عامل به طرف مقتضیات طبع خود کشیده شده و تحریک می شود. (طباطبایی، ۱۴۱۷: ۲)

۲- محبت و مهربانی کردن با مردم

محبت و تعلق خاطر به یکدیگر باعث استحکام روابط انسانی در سازمان می شود و سازمان را از وحدت برخوردار می سازد. اصولاً انجام وظایف تنها در قالب های خشک کارساز نیست. با محبت و علاقه به یکدیگر بسیاری از مشکلات گشوده خواهد شد و اعضاء در رفع نقایص یکدیگر همکاری کرده و به نحوی ممکن انجام کارها را تسهیل می کنند و از انعطاف لازم برخوردار می گردند. (زاهدی، ۱۳۷۶: ۴۳) حضرت علیص می فرماید: «المؤمن ألف مألوف متعطف» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۳۷۵) یعنی مومن الفت گیرنده با مردم و مألوف مردم است و مهربانی کننده با ایشان. در حدیث پیامبرص می فرماید: «جُبِلَتِ الْقُلُوبُ عَلَى حُبِّ مَنْ أَحْسَنَ إِلَيْهَا وَ بُغِضَ مَنْ أَسَاءَ إِلَيْهَا.» (ابن بابویه قمی، ۱۴۱۳: ۳۸۱) دلها به اقتضای فطرت آن کسی را که به آنها نیکی کند، دوست می دارند و به کسانی که به آنها بدی می کنند کینه پیدا می کنند.

انجام دادن کارها و خدمت گذاری از سر مهر ورزی والاترین هنر در اخلاق است. چنانچه اگر انجام دادن امور با مهر ورزی توأم شود، صورتی زیبا و کاملاً انسانی می یابد و موجب پیوند جان‌ها و الفت قلب‌ها می گردد و در رفتار و مناسبات اداری، انقلابی معنوی به وجود می آورد. امیرمؤمنان علیع در حکمتی والا فرموده است: «قُلُوبُ الرِّجَالِ وَحَشِيَّةُ فَمَنْ تَأَلَّفَهَا أَقْبَلَتْ عَلَيْهِ.» (دشتی، (نهج البلاغه، حکمت ۵۰) دل‌های آدمیان رمنده است، پس هرکه با آن الفت بر قرار سازد، روی بدو نهد.

در قرآن، یکی از صفات و ویژگی‌های پیامبر اکرم (ص) رأفت، مهربانی و محبت آن حضرت معرفی شده است: همانا پیامبران از جنس خود تان به رسالت به سوی



شما آمده است که تباهی و زیان شما بر او دشوار است و سخت به شما علاقه دارد و با مومنان، رئوف و مهربان است. حضرت علی ع نیز در نامه به مالک اشتر او را به محبت، رحمت و مهربانی نسبت به مردم فرا می خوانند و می فرمایند: «وَأَشْعُرُ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَالْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَاللُّطْفَ بِهِمْ» (نهج البلاغه، نامه ۵۳)

بنابر این، می توان گفت: یکی از نیازهای اساسی انسان که در اغلب مطالعات صاحب نظران و روانشناسان به چشم می خورد، نیاز انسان به محبت و توجه دیگران است و خدای متعال انسان را فطرتاً به گونه‌ای آفریده است که دوست دارد دیگران به او توجه و محبت کنند و دل و جان او در تسخیر محبت و لطف دیگران است. یعنی فطرت آدمی چنان است که اگر کسی لطف و محبت و احسان ببیند، به تسخیر او در می آید و تحت تأثیر او قرار می گیرد. (شفیعی، و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۹۳)

۳- انضباط کاری

انضباط کاری یعنی سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه سستی و بی سامانی در کار. این امور از عمده ترین آداب رفتار اداری است و هیچ سازمان و نظامی بدون رعایت این امور راه به جایی نخواهد برد. بهترین سازمان‌ها و نظام‌ها با زیرپا گذاشته شدن اصل انضباط کاری، به تباهی کشیده می شوند و جوه مثبت آن‌ها نیز بی ارزش می گردد. تواناترین مدیران و کارگزاران و کارکنان در یک مجموعه اداری که اصل انضباط کاری بر آن حاکم نیست توفیقی کسب نخواهد کرد و جز اتلاف نیرو بهره‌ای نخواهند برد. امام علیص فرموده است: «وامض لكل يوم عمله، فان لكل يوم ما فيه» (نهج البلاغه دشتی، نامه ۵۳) کار هر روز را در همان روز انجام ده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد. یا در جای دیگر می فرماید: «فضع كل أمر موضعه و أوقع كل عمل موقعه» یعنی هر امری را در جای خویش و هر کاری را به موقع خود انجام ده. (نهج البلاغه دشتی، نامه ۵۳)

این بیان امام ع به نحوی زیبایی بر نظم و انضباط کاری دلالت دارد و اینکه کارکنان سازمان کاری‌های خود را سر وقتش انجام بدهند و رفتارشان رفتار منظم و منضبط باشند تا سازمان کارایی لازم را داشته باشد و بتواند در شرایط پیچیده امروزی به حیات شان ادامه بدهد.

۴- ارجگذاری و احترام به افراد:

هرکس در نقشی که در سازمان ایفا می کند، بلحاظ ماهیت انسانی خود، دوست دارد دارای شخصیت محترمی باشد. اگر حریم شخصیتی اعضاء در سازمان حفظ و تقویت شود، آنها بیشترین کوشش خود را برای انجام وظایف به عمل خواهند آورد. عزت نفس و احترام متقابل باعث پیدایش ابتکار و خلاقیت خواهد شد. (زاهدی، ۱۳۷۶: ۴۴) «وَلِلَّهِ الْعِزَّةُ وَلِرَسُولِهِ وَلِلْمُؤْمِنِينَ» عزت مخصوص خدا و رسول و اهل ایمان است. (منافقون: ۸)

یا در حدیثی پیامبر اکرم ص می فرماید: «لَا يَنْبَغِي لِلْمُؤْمِنِ أَنْ يُدْلَ نَفْسَهُ» شایسته مومن نیست که خویشتن را خوار کند. (کلینی، ۱۴۰۷: ۶۴)

نقص و کمال در انسان نسبی است. بها ندادن به فرد، واکنش‌های او را تحریک می کند. حال آنکه پیامبر اکرم ص در این زمینه فرموده‌اند: هیچ یک از مسلمانان را نباید تحقیر کرد و کوچک شمرد؛ زیرا کوچک‌های آنان نیز در محضر خداوند بزرگ هستند. (احمدی، ۱۳۸۹: ۱۳۱)

ایشان در جای دیگر می فرمایند: هر کس به فقیر مسلمانی توهین کند و تحقیر کند، نسبت به حق خدا اهانت کرده است و خداوند روز قیامت او را تحقیر خواهد کرد، مگر اینکه توبه کند. (مه‌دیپور، ۱۳۸۶: ۶۷)

۵- حسن خلق

اگر یکی از فعالیت‌های اساسی پیامبر اکرم ص، کار ارتباطی با مردم و تغییر افکار عمومی مردم یثرب تلقی شود، در خواهید یافت که حسن خلق ایشان یکی از رموز توفیق بوده است؛ به طوری که قرآن کریم خطاب به حضرت محمد ص



میفرماید: «وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ» تو دارای اخلاق بسیار عظیم و برجسته‌ای هستی؛ و از آن تحت عنوان «خلق عظیم» یاد می‌کند. (قلم: ۴)

پیامبر اکرم ص خود در این زمینه می‌فرماید: بیشترین چیزی که به وسیله آن امت من داخل بهشت می‌شوند، حسن خلق است. (سبحانی، ۱۳۷۴: ۲۱۵)

در جای دیگر امام علی ع می‌فرمایند: «حُسْنُ الْخُلُقِ يُورِثُ الْمَحَبَّةَ وَ يُؤَكِّدُ الْمَوَدَّةَ» اخلاق نیک، دوستی و محبت را تحکیم می‌کند. (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۲۵۵)

همچنین امام رضاع فرموده‌اند: «ما من شیء فی المیزان أثقل من حسن الخلق» چیزی در میزان اعمال، سنگین تر از خوش خلقی نیست. (الامام رضا، ۱۴۰۶: ۱۲۲)

امام حسین ع فرموده است: از پدرم در مورد رفتار پیامبر ص در میان معاشراش پرسیدم؟ فرمودند: رسول خدا ص همواره گشاده رو و خوش اخلاق بود.

(قمی، ۱۳۸۵: ۸۶)

بنابر این، یک ویژگی مهم برای هر فردی به ویژه مدیران، و کارکنان سازمان داشتن حسن خلق و خوشرویی است که مایه توسعه دوستی با بندگان خدا و تکریم آنان است.

۶- وفای به عهد (تعهد)

واژه پرجاذبه «وفا» از واژه‌های مقدسی است که در میان اقوام و ملت‌های گوناگون احترام و اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا تعهد در برابر وعده‌ها و وفای به قراردادهای، یکی از زیباترین خصلت‌های انسانی است که چنین خصلتی

برای ادامه زندگی، رشد و تعالی انسان ضروری است. اهمیت این موضوع نزد پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله به اندازه‌ای است که ایشان می‌فرمایند: «قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ص لَّا

دینَ لِمَنْ لَّا عَهْدَ لَهُ» کسی که به عهد خود پایبند نیست، از دین و ایمان بهره‌ای

ندارد. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۹۶)

پس یکی از اساسی‌ترین شرایط زندگی اجتماعی وفای به عهد و پیمان است و بدون آن هیچ همکاری امکان پذیر نمی‌باشد. این موضوع خصوصا در ارتباط

کارکنان و مراجعان حائز اهمیت است. لذا رسول خدا ص می‌فرماید: «من کان

يؤمن بالله و اليوم الآخر فليف اذا وعد» یعنی هرکس به خدا و روز قیامت ایمان آورد، با هرگاه وعده کند وفا نماید. (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۴۹)

۷- امانتداری و درستکاری در سازمان:

در اسلام، این شرط برای همه کارکنان و کارمندان قید شده است و مدیر و فرمانده به حکم اینکه از رده‌های بالای کارکنان و کارمندان هستند، نه تنها نمی‌توانند از آن فرمان مستثنا باشند، بلکه باید هر دو را در حد عالی دارا باشند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۶: ۱۳۶) در این زمینه پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرموده‌اند: اگر فردی را در پستی گماردیم و او یک نخ یا بالاتر از آن را از ما پنهان کند، او خائن است و مالی را که خیانت کرده است، غلی در گردن او در قیامت خواهد بود.

راستگویی و امانت در همه کارها مخصوصاً در سازمان بسیار مهم است پیامبر اکرم ص در این زمینه میفرماید: «لَا تَنْظُرُوا إِلَى كَثْرَةِ صَلَاتِهِمْ وَ صَوْمِهِمْ وَ كَثْرَةِ الْحَجِّ وَ الْمَعْرُوفِ وَ طَنَطَنَتِهِمْ بِاللَّيْلِ وَ لَكِنْ انظُرُوا إِلَى صِدْقِ الْحَدِيثِ وَ آدَاءِ الْأَمَانَةِ.» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۹) تنها به زیادی نماز و روزه و حج و زکات و کارهای خوب و ذکرهای شبانه آنها نگاه نکنید، بلکه به راستگویی و ادای امانت شان بنگرید. (سبحانی، ۱۳۷۴: ۲۲۱) امانت نیز منحصر به امین بودن در حفظ اموال نیست بلکه هر پست و مقامی و اسرار هر تشکیلات مصداقی از مفهوم وسیع امانت است. همان طور که حضرت علی ع به یکی از والیان خود به نام اشعث بن قیس چنین می فرماید: «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ، وَلَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ» همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نخواهد بود، بلکه امانتی است در گردن تو. (احمدی، ۱۴۲۶: ۲۲۱)

امانت داری کارکنان و اعضای سازمان، نسبت به سازمان و منابع و امکانات آن، یکی از نیازهای ضروری است. سازمان در صورتی می تواند از منابع و امکانات خود نگهداری کند و در جهت دست یابی به اهداف خود، از آنها استفاده بهینه نماید که کارکنان و اعضای سازمان، افرادی امانت دار باشند و استفاده نادرست و بی مورد از



امکانات سازمان و خیانت نسبت به آنها پرهیز نماید. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۲۶۹)

ج) حکم تکلیفی رفتار انسان در سازمان

همه رفتارها، تصمیم‌ها و اقدامات مدیران و کارگزاران مانند دیگر مسلمانان، مشمول احکام پنجگانه فقهی (وجوب، استحباب، اباحه، کراهت و حرمت) هستند، این مسأله در مورد همه اعمال و رفتارهای کارکنان و کارمندان سازمان صادق است و حتی گزینش نیروی انسانی برای سازمان‌ها از این قاعده مستثنی نیست. (توکلی و گایینی، ۱۳۹۲: ۱۱۵) کارگزار حکومتی در هر کشوری بر اساس قوانین و مقررات آن کشور در برابر افعال و رفتارهای سازمانی خود مسؤولیت حقوقی دارد. حال این پرسش مطرح می‌شود که آیا کارگزاران در قبال رفتارهای سازمانی مسؤولیت شرعی داشته و مورد بازخواست قرار می‌گیرند؟ بر اساس نصوص دینی، رفتارهای اختیاری انسان در کمال و سعادت یا سقوط او مؤثرند. رفتارهای سازمانی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و می‌توانند مصداق «عمل صالح» و «حق» یا «عمل ناپسند» و «باطل» باشند. به عبارت دیگر، اطاعت یا نافرمانی خداوند در اقدامات سازمانی نیز صدق می‌کند. (منطقی و علیزاده، ۱۳۹۶: ۱۳۵)

اگر رفتارهای سازمانی کارگزار مصداق عمل صالح باشد، اجر و ثواب الهی را در پی دارد؛ همانطوری که خدای متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَ لَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ» هر کس از مرد و زن عمل شایسته انجام دهد و مؤمن باشد او را زندگی نیکو دهیم و پاداششان را بهتر از عملشان می‌دهیم. (نحل: ۹۷) همه آیاتی که برای اعمال نیک انسان وعده پاداش داده اند، منحصر به اعمال عبادی نیستند، بلکه عام بوده و به عنوان یک قاعده کلی شامل همه رفتارهایی که تحت عنوان عمل صالح درآید، می‌شوند.

رفتارهای ناشایست نیز همینطور است: «مَنْ يَعْمَلْ سُوءًا يُجْزَ بِهِ وَلَا يَجِدْ لَهُ مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا» هر کس عمل ناپسند انجام دهد، بدان کیفر داده می‌شود

و جز خدا برای او بار و یآوری یافت نخواهد شد» (نساء: ۱۲۳) حضرت علی ع در نامه به محمد بن ابی بکر می فرماید: «وَأَسِيبُهُمْ فِي اللَّحْظَةِ وَالنَّظَرَةِ، حَتَّى لَا يَطْمَعَ الْعُظَمَاءُ فِي حَيْفِكَ لَهُمْ، وَلَا يَبْأَسَ الضُّعَفَاءُ مِنْ عَدْلِكَ عَلَيْهِمْ. فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُسَائِلُكُمْ مَعَشَرَ عِبَادِهِ عَنِ الصَّغِيرَةِ مِنْ أَعْمَالِكُمْ وَالْكَبِيرَةِ، وَالظَّاهِرَةِ وَالْمُسْتَوْرَةِ، فَإِنْ يُعَذِّبُ فَانْتُمْ أَظْلَمُ، وَإِنْ يُعْفُ فَهُوَ أَكْرَمُ.» در نگاه‌هایت به مردم، بتساوی رفتار کن تا بزرگان در ستمکاری تو طمع نکنند و ناتوان‌ها در عدالت تو مأیوس نگردند؛ زیرا خداوند از شما بندگان درباره اعمال کوچک و بزرگ، آشکار و پنهان خواهد پرسید، اگر کیفر دهد، شما استحقاق بیش از آن را دارید و اگر ببخشد از بزرگواری اوست. (نهج البلاغه دشتی، نامه ۲۷) این رفتارها مربوط به حکومت و رفتار یک والی با مردم است و آن حضرت کیفر و ثواب خداوند به آنها را متذکر می شود.

۱- تصدی مناصب بعد آزمایش لیاقت‌ها و شایستگی‌ها

منظور از «آزمایش لیاقت‌ها و شایستگی‌ها» این است که کارایی و مهارت و سایر ویژگی‌های افراد در هنگام پذیرش مسئولیت، لحاظ گردند؛ یعنی افراد باید بر اساس تعهد و نوع تخصص و توان اجرایی، انتخاب و در سازمان به کار مورد علاقه گمارده شوند و هیچ گاه نباید روابط جای ضوابط را گرفته، لیاقت‌ها و شایستگی‌ها قربانی دوستی‌ها و مسائل خویشاوندی گردند. بلکه کارمندان و کارکنان سازمان باید برای پذیرش مناصب حکومتی و سازمانی صلاحیت و شایستگی لازم را داشته باشند؛ زیرا تصدی مناصب اجتماعی و سازمانی توسط شایستگان، موجب پیشرفت نظام و جامعه است و با عدم رعایت شایستگی، جامعه و نظام به انحطاط کشیده می شود. چون هر فردی در جایگاه متناسب با شایستگی خود قرار بگیرد، امور جامعه اصلاح می گردد. (منطقی و علیزاده، ۱۳۹۶: ۱۴۰)

از این رو، حضرت علی ع خطاب به مالک اشتر می فرماید: «ثُمَّ انظُرْ فِي أُمُورِ عُمَّالِكَ فَاسْتَعْمِلْهُمْ اخْتِيَارًا [اخْتِيَارًا] وَ لَا تُؤَلِّهِمْ مُحَابَاةً وَ أَثَرَةً فَإِنَّهُمَا جِمَاعٌ مِنْ شُعَبِ



الْجَوْرِ وَالْخِيَانَةِ» (نهج البلاغه دشتی، نامه ۵۳) پس در کار انتخاب عاملان خود بیندیش و تنها پس از آزمون و امتحان، آنها را به کار بگمار و از روی هوا و هوس و بدون توجه به نظر دیگران به کارشان مگیر چرا که این عمل ترکیبی از اجزاء ظلم و جور و خیانت است. این حدیث به ما گوشزد می‌کند که به کارگیری و استخدام کارکنان بدون طی کردن مراحل گزینش و بدون توجه به تحقیقات و بررسی سوابق، نوعی خیانت است. بنابراین، احراز وجود شروط، لازم است و اصولی همچون «برائت» و یا اصل «عدم» در انتخاب مدیران و کارگزاران کارایی ندارد.

در بیان و سیره پیامبر اعظم ص نیز به گونه‌ای شفاف و گویا، توجه به این اصل می‌شود؛ چنانکه در بیانی شیوا می‌فرماید: «قال رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَ آله وَ سَلَّمَ: مَنْ تَوَلَّى مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَاسْتَعْمَلَ عَلَيْهِمْ رَجُلًا وَ هُوَ يَعْلَمُ أَنَّ فِيهِمْ مَنْ هُوَ أَوْلَىٰ بِذَلِكَ وَ أَعْلَمُ مِنْهُ بِكِتَابِ اللَّهِ وَ سُنَّةِ رَسُولِهِ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَ رَسُولَهُ وَ جَمِيعَ الْمُؤْمِنِينَ» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۰۵)

هر کس زمام امور مسلمین را بر عهده بگیرد، و کارگزاری را برای مسلمین به کار بگیرد و حال آن که می‌داند در بین مسلمانان کسی هست که از اوشایسته تر و داناتر به کتاب خدا و سنت رسولش است، به خداوند و رسول او و تمام مسلمانان خیانت کرده است. خیانت به خدا و رسول و مسلمانان در این دو روایت از منظر شرع مقدس اسلام حرام است.

زیرا در نظریات فقهی نیز با عبارات مختلف به این موضوع پرداخته شده است. از جمله اگر حاکمی دارای توان تدبیر امور و اداره شؤون حکومتی مسلمین نباشد، تصدی ولایت بر او حرام است. (منتظری، ۱۴۰۹: ۲۳). بدیهی است که اگر تصدی منصب سازمانی جایز نباشد، باقی ماندن در آن منصب و رفتار سازمانی نیز جایز نخواهد بود؛ زیرا مفسد مطرح شده در روایات مربوط به رفتارهای فرد ناشایست است. در بررسی و جمع بندی روایات و نظریات فقهی، این نتایج حاصل گردید که تصدی مناصب حکومتی بدون صلاحیت و یا اعطای آن به فرد ناشایست مسؤولیت شرعی دارد. همچنین رفتار سازمانی کسی که بدون صلاحیت، متصدی منصب شده، جواز شرعی ندارد. (منطقی و علیزاده، ۱۳۹۶: ۱۴۱)

۲- واجب کفایی بودن تصدی برخی از مشاغل

اشتغال به کار و تلاش و کوشش برای امرار معاش و نیز تصدی منصب برای خدمت به جامعه اسلامی مورد تأکید اسلام و در برخی از مواقع واجب می‌شود. مثل کارهای که اقامه معاش جامعه به آن بستگی دارد که شیخ انصاری و دیگر فقهای گرانقدر آنرا در فقه بیان کرده‌اند. حتی اگر آن کارها در شرایط عادی مکروه باشند مانند قصابی، سلمانی و...

۳- احکام خمسه و برخی از اموری سازمانی

۱- کارکنان سازمان باید در پی دستیابی به مشاغلی باشند که توانایی انجام آن را دارند و در حقیقت با قرارداد استخدام، آنان متعهد می‌شوند که وظایف مشخصی را انجام دهند از این رو باید اطمینان حاصل نمایند که از عهده آن بر می‌آیند. و الا قبول آن، مسؤولیت شرعی به دنبال دارد.

۲- همین طور داوطلب شغلی مجاز نیست برای استخدام در سازمان و به دست آوردن شغل، به دروغ ظاهر سازی (تدلیس) به منظور فریب دادن کارفرما و نمایش دادن دانش و توانایی‌های که واقعیت ندارد، دست یازد. (توکلی و گایینی، ۱۳۹۲: ۱۱۶-۱۲۱) زیرا تدلیس در شرع حرام است و فقهاء در مکاسب محرمه به حرمت آن فتوا داده‌اند.

۳- در سازمان تجسس و کنجکاوای از احوال مردم جایز نیست زیرا این رفتار یکی از محرمات مسلم در اسلام است. کسی حق ندارد در امور داخلی و اسرار فردی مسلمانان تفتیش کند، مگر در موارد خاصی، زیرا فقها در مورد حرمت تفتیش ادله مختلفی در فقه اقامه کرده‌اند.

۴- غرر در معاملات سازمانی و سایر عقود مانند اجاره عین و منفعت و اجیر شدن برای کاری، بنابر نظر مشهور باطل و حرام است. «ان النبی نهی عن بیع الغرر» فقهاء با استناد به این حدیث نبوی به حرمت بیع غرری فتوا داده‌اند.

۵- توجه به اعتقادات در جهت دادن به رفتارهای فردی و اجتماعی و اصلاح امور از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا اعتقادات مسؤولیت آفرین است از آلوده



شدن افراد به گناه و معصیت الهی جلوگیری می کند، در مقابل دستمزدی که در یافت می دارند، خود را مسئول می دانند و کار را به لحاظ کمی و کیفی به نحوی مطلوبی به انجام رسانند، در غیر این صورت، وجهی که در مقابل کار ناقص و غیر مطلوب در یافت می شود، غیر مجاز و به لحاظ فقهی حرام محسوب می شود و تصرف در آن، عقاب اخروی دارد. (پیروز و همکاران، ۱۳۸۴: ۳۲۶)

جمع بندی و نتیجه گیری

شناخت رفتار نیروی انسانی به عنوان یکی از مهمترین عنصر سازمانی در موفقیت سازمانها نقش بسیار مهمی دارد. درک ابعاد روحی روانی انسانها به منظور بهره گیری از قابلیتها و توانمندیهای آنها امری ضروری و در عین حال دشوار و پیچیده است که با تمام پیشرفت‌های علوم رفتاری هنوز هم ابعاد زیادی از انسان و رفتارهای او ناشناخته و مبهم است.

با بررسی دیدگاه اسلام در مورد رفتار انسان مشخص گردید که رفتار انسان بر اساس شاکله هر فرد صورت می گیرد که این شاکله به نیت و خلق و خوی تعبیر شده است. و متأثر از عوامل اعتقادی، اخلاقی و شرعی است. و منابع غنی و ارزشمند اسلامی در زمینه مباحث رفتاری، آیات و روایات و سیره نبی اکرم ص و سایر ائمه معصومین علیهم السلام است. بر این اساس، در پژوهش حاضر، عناصر فردی رفتار سازمانی از منظر اسلام مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتایج نشان داد که عناصر سطح فردی رفتار از منظر اسلام عبارتند از: عوامل اعتقادی، اخلاقی و شرعی که توجه به این عوامل در سازمانهای اسلامی باعث کنترل و جهت دهی رفتارهای مدیران و کارکنان سازمانها می شوند و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمانها افزایش پیدا می کند و فساد اداری کاهش می یابد. پس درک و فهم رفتار سازمانی از منظر اسلام باعث محدودیت و کنترل رفتارهای خلاف انسان در محیط سازمان می شود زیرا انسان می داند که:

۱- باید در مقابل قانون و مقررات سازمان پاسخگو باشد.

۲- معتقد است که خدای عالم و قادری در این جهان وجود دارد.

- ۳- خدا و سایر ناظران الهی اعمال و رفتار انسان را ثبت و ضبط می‌کنند، عالم محضر خدا است.
- ۴- به اعمال و رفتارهای ریز و درشت انسان در قیامت رسیدگی می‌شود پاداش و کیفر داده می‌شود.
- ۵- کارکنان سازمان در مقابل دستمزدی که از سازمان در یافت می‌کنند مسئول هستند و باید کارهای را که به آنها واگذار شده اند از لحاظ کمی و کیفی به نحوی مطلوبی انجام دهند، در غیر این صورت، وجهی که در مقابل کار ناقص و غیر مطلوب در یافت می‌شود، غیر مجاز و به لحاظ فقهی حرام محسوب می‌شود و تصرف در آن عقاب اخروی دارد.
- ۶- علاوه بر حرمت شرعی بعضی از کارها و رفتارها، اخلاق اسلامی و وجدان انسان به انسان این اجازه را نمی‌دهد که در محیط سازمان سراغ کار خلاف برود، کم کاری داشته باشد، پارتی بازی انجام بدهد، رشوه بگیرد و...
- این انسان با چنین اعتقایی هرگز سراغ کار خلاف مقررات سازمان نمی‌رود. و منابع دینی ما چه آیات و چه روایات و سیره‌های معصومین علیهم‌السلام به خوبی در این زمینه دلالت دارد و ما را نسبت به رفتارهای یکی از مهمترین عنصر سازمان که انسان باشد راهنمایی می‌کند.



فهرست منابع

۱. قرآن
۲. نهج البلاغه
۳. ابن بابویه قمی، محمدبن علی، (۱۴۱۳) من لایحضره الفقیه، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ دوم.
۴. احمدی میانجی، علی، (۱۴۲۶) مکاتب الأئمه علیهم السلام، قم، دارالحديث، چاپ اول.
۵. احمدی، علی اصغر، (۱۳۷۴) رواشناس شخصیت از دیدگاه اسلامی، تهران، انتشارات امیرکبیر، چاپ سوم.
۶. احمدی، مسعود، (۱۳۸۹) مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها)، تهران، جهاد دانشگاهی، چاپ پنجم.
۷. اس. اس. خانکا، (۱۳۸۹) رفتار سازمانی، ترجمه غلامرضا شمش مورکانی، تهران، انتشارات آبیژ، چاپ اول.
۸. الامام رضا، علی بن موسی، امام هشتم، (۱۴۰۶) صحیفه الإمام رضا ع، مشهد، کنگره جهانی امام رضا علیه السلام، چاپ اول.
۹. برومند، زهرا، (۱۳۸۸) مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ بیستم.
۱۰. پیروز، علی آقا، و همکاران، (۱۳۸۴) مدیریت در اسلام، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ سوم.
۱۱. ترک زاده، جعفر و همکاران، (۱۳۹۶) «تحلیل مقایسه‌ای ابعاد و عوامل مؤثر بر رفتار سازمانی معلمان مدارس شیراز» دو فصلنامه علمی پژوهشی، مدیریت مدرسه، دوره پنجم شماره ۲، پاییز و زمستان
۱۲. تقوی دامغانی، سید رضا، (۱۳۸۳) نگرش بر مدیریت اسلامی، انتشارات امیر کبیر، چاپ چهارم.

۱۳. تقوی دامغانی، سیدرضا، (۱۳۸۷) نگرشی بر مدیریت اسلامی، تهران، سازمان تبلیغات اسلامی، شرکت چاپ و نشر بین الملل، چاپ هشتم.
۱۴. تمیمی آمدی، عبد الواحد، (۱۳۶۶) تصنیف غررالحمک و درالکلم، قم، انتشارات دفتر تبلیغات، چاپ اول.
۱۵. توکلی، عبدالله، گائنی ابوالفضل، (۱۳۹۲) مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
۱۶. جاسبی، عبدالله، (۱۳۷۶) مبانی رفتار انسان از دیدگاه اسلام، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، شماره ۳۴، دوره نهم.
۱۷. خدمتی، ابوطالب، (۱۳۷۹) «انواع کنترل و نظارت در مدیریت اسلامی» فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۲۳، قم انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه.
۱۸. دهخدا، علی اکبر، (۱۳۷۷) لغت نامه دهخدا، ج ۱۱، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ دوم از دوره جدید.
۱۹. رابینز، استیفن پی، (۱۳۹۱) مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سی و پنجم.
۲۰. رضائیان، علی، (۱۳۹۰) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، انتشارات (سمت) چاپ چهاردهم.
۲۱. رضائیان، علی، (۱۳۸۷) مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات (سمت) چاپ نهم.
۲۲. زاهدی، محمد، (۱۳۷۶) برخی از ویژگی‌های رفتاری در ارتباطات سازمانی از دیدگاه اسلام، مجله تحول اداری، شماره ۱۶، دوره چهارم.
۲۳. سبحانی، جعفر، (۱۳۷۴) شرح زندگانی خاتم پیامبران حضرت محمد بن عبدالله ص نبی مکرم اسلام، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی.
۲۴. سیدجوادین، سیدرضا، (۱۳۸۶) مبانی سازمان و مدیریت، تهران، نگاه دانش، چاپ سوم.



۲۵. شفيعی، عباس، (۱۳۹۶) رویکرد اسلامی به مدیریت رفتار سازمانی در سطح سازمان، قم، انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
۲۶. شفيعی، عباس، خدمتی، ابوطالب و پیروز، علی آقا، (۱۳۸۵) رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.
۲۷. شیخ حرعاملی، محمد بن حسن، (۱۴۰۹) وسائل الشیعه، قم، انتشارات مؤسسه آل البيت عليهم السلام، چاپ اول.
۲۸. طباطبایی، سید محمد حسین، (۱۴۱۷) المیزان فی تفسیر القرآن، قم، انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چاپ پنجم.
۲۹. قمی، شیخ عباس، (۱۳۸۵) سیمای پیامبر اسلام، قم، انتشارات برگزیده، سال.
۳۰. کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۴۰۷) الکافی (ط - الإسلامية) تهران، دارالکتب الاسلامیه، چاپ چهارم.
۳۱. مجلسی، محمد باقر، (۱۴۰۳) بحار الأنوار (ط - بیروت)، بیروت، دار احیاء التراث العربی، چاپ دوم.
۳۲. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۴) تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الإسلامیه، چاپ اول.
۳۳. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۷۶) مدیریت و فرماندهی در اسلام، قم، انتشارات هدف، چاپ یازدهم.
۳۴. منتظری، حسینعلی، (۱۴۰۹) مبانی فقهی حکومت اسلامی، قم، مؤسسه کیهان.
۳۵. منطقی، محسن، علیزاده، محمد، (۱۳۹۶) «تبیین ابعاد مسؤولیت شرعی کارگزاران حکومت اسلامی» فصلنامه علمی - پژوهشی، حکومت اسلامی، شماره ۸۴، تابستان.
۳۶. منطقی، محسن، و محمد رضا میرصانع، (۱۳۹۴) تبیین نقش اقامه ای نماز در ارتقای رفتار کارکنان در سطح سازمان، اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، شماره ۱۱، پاییز و زمستان.



۳۷. مورهد، ریگی، گرگوری گریفین، (۱۳۸۶) رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، چاپ دوازدهم.

۳۸. مهدیپور، محمود، (۱۳۸۶) «پیامبر اکرم ص و منشور بزرگ حقوقی و تربیتی» مجله نامه جامعه، شماره ۳۲-۳۱، سال سوم.

۳۹. نیک پور، امین، پوررشیدی، رستم، نوبری آیدیشه، سمیه، (۱۳۹۳) «تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم ص» مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، شماره ۸، پاییز و زمستان.

Kreitner, R. & A. Kinicki (۲۰۱۲). Organizational Behavior.

Boston: McGraw-Hill, ۱۰th Edition.