


 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0> doi 10.22034/marefatefarhangi.2024.5000774 dor 20.1001.1.20088582.1403.15.4.3.1

## An Islamic Approach to the Anthropological Foundations of Social Behavior (with Emphasis on Organizational Behavior)

✉ **Mohammad Hossein Sheikhi**  / Assistant Professor of Management, **IKI** shikhi.mh@gmail.com  
**Mojtaba Doroudi** / Assistant Professor of Management, **IKI** doroudi@iki.ac.ir  
**Mohsen Manteqi** / Assistant Professor of Management, **IKI** manteghi@iki.ac.ir  
**Received:** 2024/05/30 - **Accepted:** 2024/07/03

### Abstract

Humanities and social science experts believe that theories of organization and society are influenced by various assumptions, including anthropological foundations. Thus, different schools of thought present distinct theories in the field of organization, management and society, based on differences in the aforementioned foundations. One of these social sciences is organizational behavior, which plays a fundamental role in the best possible management of organizations. Therefore, it is necessary to review this subject based on the anthropological foundations of Islam. In order to reach various dimensions of anthropology and its impact on organizational behavior, Islamic sources were examined and studied using a descriptive-analytical method. The results of the research indicate that the following anthropological foundations have an impact on various issues raised in organizational behavior: 1. Nature (including cognitions, perceptions, and tendencies); 2. Human's absolute neediness; 3. Free will; 4. Purposefulness; 5. Responsibility; 6. Fundamental reality of the soul; 7. Faith; 8. Sociality; 9. Human dignity.

**Keywords:** foundations, anthropological foundations, organizational behavior.


نوع مقاله: پژوهشی

## رویکرد اسلامی به مبانی انسان‌شناختی رفتار اجتماعی (با تأکید بر رفتار سازمانی)

shikhi.mh@gmail.com

doroudi@iki.ac.ir

manteghi@iki.ac.ir

محمدحسین شیخی  / استادیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی \*

مجتبی درودی / استادیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی \*

محسن منطقی / دانشیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی \*

دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۰ - پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۱۳

### چکیده

صاحب‌نظران علوم انسانی و اجتماعی بر این باور هستند که نظریه‌های سازمان و جامعه متأثر از پیش‌فرض‌های گوناگون از جمله مبانی انسان‌شناختی است. به همین جهت مکاتب مختلف به لحاظ تفاوت در مبانی یادشده، تئوری‌های متمایزی را در حوزه سازمان و مدیریت و جامعه ارائه می‌دهند. یکی از این علوم اجتماعی دانش رفتار سازمانی است که نقش اساسی در اداره هرچه بهتر سازمان ایفا می‌کند. از این رو ضروری است این دانش بر اساس مبانی انسان‌شناختی اسلام مورد بازنگری قرار گیرد. به‌منظور دستیابی به ابعاد گوناگون انسان‌شناسی و تأثیر آن بر رفتار سازمانی، منابع اسلامی با روش توصیفی - تحلیلی مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر این است که مبانی انسان‌شناختی که در ذیل به آن اشاره خواهد شد، بر مباحث گوناگون مطرح در رفتار سازمانی تأثیرگذار است: ۱. فطرت (شامل شناخت‌ها، ادراکات و گرایش‌ها)؛ ۲. نیازمند محض بودن انسان؛ ۳. اختیار؛ ۴. هدفمندی؛ ۵. مسئولیت؛ ۶. اصالت روح؛ ۷. ایمان؛ ۸. اجتماعی بودن؛ ۹. کرامت انسان.

کلیدواژه‌ها: مبانی، مبانی انسان‌شناختی، رفتار سازمانی.

## مقدمه

هر نظریه سازمانی بر مجموعه‌ای از پیش‌فرض‌ها درباره ماهیت علوم اجتماعی و پیش‌فرض‌هایی درباره ماهیت جامعه مبتنی است. پیش‌فرض‌های مربوط به ماهیت علوم اجتماعی شامل پیش‌فرض‌های هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی، ماهیت انسان و روش‌شناسی را دربر می‌گیرد (مورگان و بوریل، ۱۳۸۶، ص ۱۱). نظریه‌های رفتار سازمانی نیز بر هریک از این دو دسته پیش‌فرض مبتنی است که شناخت و تحلیل دقیق آنها نیازمند تبیین این پیش‌فرض‌هاست. یکی از این پیش‌فرض‌ها، پیش‌فرض انسان‌شناختی است که در شکل‌گیری و تکامل نظریه‌های مدیریت و رفتار سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. از آنجا که مبانی انسان‌شناختی اسلام با سایر مکاتب تمایزی بنیادین دارد، برای تبیین رویکرد اسلام به رفتار سازمانی ضروری است مبانی انسان‌شناختی آن به‌روشنی تشریح و ابعاد مختلف آن مورد توجه قرار گیرد و تأثیر هریک از این ابعاد بر مباحث مطرح در رفتار سازمانی تبیین شود. اهمیت تبیین نقش مبانی انسان‌شناختی در حوزه رفتار سازمانی از آنجا ناشی می‌شود که تشریح رفتار انسان، تحلیل چرایی و چگونگی شکل‌گیری رفتار، پیش‌بینی رفتار آینده فرد و هدایت، کنترل و تغییر رفتار به آن وابسته است. رفتار سازمانی یکی از دانش‌های میان‌رشته‌ای است که مطالعه رفتار فرد، گروه و سازمان را بر عهده دارد. رفتار سازمانی در سطح فردی به دانشی اطلاق می‌شود که به تشریح علل رفتار دیگران و پیش‌بینی و همچنین هدایت، کنترل و تغییر آن می‌پردازد. هر مدیر باید درک صحیحی از علل و انگیزه‌های رفتاری کارکنان داشته باشد تا بتواند رفتار آینده آنان را پیش‌بینی کند و آنگاه اقدامات مؤثر برای هدایت و اصلاح آن را انجام دهد. برای شناخت چرایی نگرش‌ها و رفتارهای افراد در محیط‌های سازمانی، باید درباره واکنش‌های آنان به‌عنوان افراد (مثل ادراکات، انگیزه‌ها)، گروه‌هایی که به آنها تعلق دارند (مثل ارتباطات میان آنها، هنجارهای رسمی و غیررسمی که بر رفتار آنان مؤثر است) و سازمانی که در آن کار می‌کنند (مثل فرهنگ، ارزش‌ها، ساختار) اطلاعاتی به‌دست آورد. هدف اصلی دانش رفتار سازمانی این است که مدیران با شناخت و مدیریت رفتار فردی، فراگردهای گروهی و سازمانی و فراگیری روش کار با دیگران به اثربخشی سازمانی برسند (رضائیان، ۱۳۸۴، ص ۱-۹۲). تمرکز بحث در این پژوهش بر تبیین مبانی انسان‌شناختی در سطح سازمانی است. تحقق این هدف نیازمند شناخت کامل از ماهیت انسان و ابعاد وجودی اوست. بنابراین پرسش اصلی که تحقیق پیش‌رو به دنبال پاسخگویی به آن است عبارت است از: رویکرد اسلامی به مبانی انسان‌شناسی رفتار سازمانی چیست؟

برای دستیابی به پاسخ سؤال اصلی، ضروری است پاسخ پرسش‌های فرعی ذیل استخراج و تبیین شود:

تأثیر فطرت بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر نیازمند محض بودن انسان بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر اختیار بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر هدفمند بودن انسان بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر مسئول بودن انسان بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر اصالت روح بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر ارزشی بودن رفتار بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر اجتماعی بودن انسان بر رفتار سازمانی چیست؟

تأثیر کرامت انسان بر رفتار سازمانی چیست؟

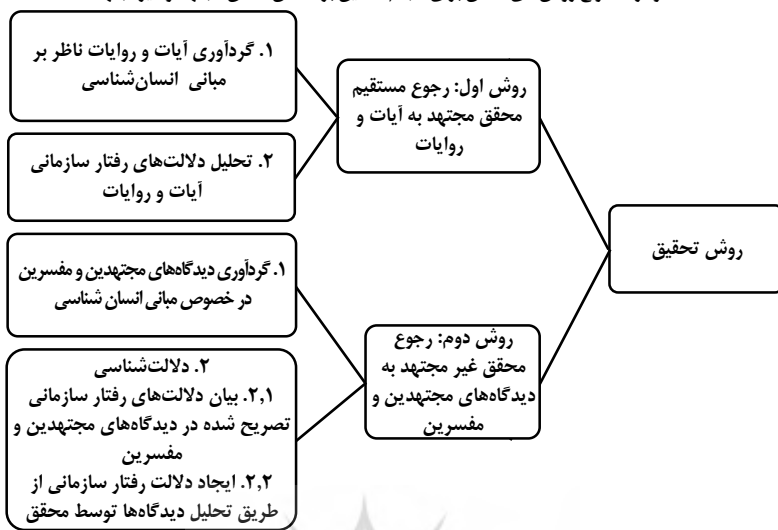
### هدف تحقیق

با شکل‌گیری انقلاب اسلامی ایران شاهد دو تحول عظیم در ارکان و عناصر جامعه بودیم: نخست تغییر شکل حکومت از پادشاهی به حکومت ولی فقیه که در واقع این امر را می‌توان تحولی در سطح کلان نامید؛ دوم با شکل‌گیری حکومت ولی فقیه تحولاتی در سطح خرد یعنی سازمان‌ها و نهادها و نظام اداری کشور ایجاد شد. با توجه به دو تحول ایجادشده در ساختار کلان حاکمیت جامعه و ساختار نظام اداری کشور (سطح خرد)، نیاز به تربیت مدیران متعهد و انقلابی که توانایی اداره کشور بر اساس ارزش‌های اسلامی را داشته باشند، به وجود آمد. تحقق این امر تنها در گرو تحول فکری و علمی در دانشگاه‌ها بود؛ چراکه دانشگاه مرکز اصلی تربیت مدیران آینده کشور تلقی می‌شد. به همین جهت طرح انقلاب فرهنگی در دانشگاه‌ها و تغییر متون درسی که مبتنی بر اندیشه‌های غربی تدوین شده بود، مورد تأکید قرار گرفت. اسلامی‌سازی علوم انسانی و از جمله مدیریت و رفتار سازمانی هرچند از مسائل و دغدغه‌های اصلی بوده است؛ ولی با رشد چشمگیری همراه نبوده است. تحقیق پیش‌رو به دنبال این است تا با تبیین مبانی انسان‌شناختی رفتار سازمانی گامی در جهت شکل‌گیری و تکمیل دانش رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی را بنا نهد. بنابراین هدف اصلی این تحقیق تبیین مبانی انسان‌شناختی رفتار سازمانی در اسلام است.

### روش تحقیق

دستیابی به پاسخ پرسش‌های تحقیق به دو روش امکان‌پذیر است: نخست رجوع مستقیم به آیات و روایات ناظر بر مقوله مبانی انسان‌شناسی و سپس تحلیل و تبیین دلالت‌های رفتار سازمانی آن است. البته این روش تحقیق مستلزم شرایط ویژه‌ای است که محقق باید از آن برخوردار باشد و آن تسلط بر آیات و روایات و توانایی لازم برای استنباط از آنهاست و این بدین معناست که محقق خود باید مجتهد باشد؛ روش دوم این است که محقق هرچند خود از اجتهاد برخوردار نیست؛ ولی به دیدگاه‌های مجتهدان و مفسران رجوع می‌کند و از دستاوردها و استنباط‌هایی که آنان در خصوص مبانی انسان‌شناسی از قرآن و روایات داشته‌اند، استفاده می‌کند. در صورتی که دلالت‌هایی در استدلال‌ات و استنباط‌های آنان در مقوله مبانی انسان‌شناسی اسلام بر رفتار سازمانی وجود داشته باشد، آن را ملاک قرار داده و بیان می‌کند. در غیر این صورت با تحلیل محتوای موجود و استنباطات انجام‌شده توسط صاحب‌نظران در خصوص مبانی انسان‌شناسی، دلالت‌هایی را ناظر بر مباحث رفتار سازمانی ایجاد می‌کند. در این تحقیق از روش دوم برای پاسخ به سؤالات تحقیق استفاده شده است. نمودار (۱)، روش‌های ممکن برای انجام این تحقیق بر اساس اینکه محقق مجتهد باشد یا غیرمجتهد را نشان می‌دهد.

نمودار ۱: انواع روش‌های ممکن برای انجام تحقیق بر اساس محقق مجتهد و غیرمجتهد



### پیشینه تحقیق

به‌منظور یافتن پاسخ پرسش‌های تحقیق، مقالات و کتاب‌هایی که در این زمینه نگارش یافته بود مورد بررسی قرار گرفت. در اینجا به‌اجمال به برخی از این آثار و محتوای آنها درباره مبانی انسان‌شناختی رفتار سازمانی اشاره می‌شود. در برخی از پژوهش‌ها، مبانی انسان‌شناختی به دو دسته مبانی عام و مبانی خاص طبقه‌بندی می‌شود. در مقوله مبانی عام به ترکیب انسان از روح و بدن، اصالت روح، جاودانگی انسان، وابستگی انسان به خداوند، فطرت الهی انسان، توانایی‌ها و کاستی‌های او اشاره می‌شود و در مورد مبانی خاص مدیریت اسلامی؛ مباحثی مانند مختار بودن انسان، کمال‌جویی انسان، اجتماعی بودن انسان، مسئولیت انسان، فرهنگی بودن انسان و سرشت خیر و شر انسان اشاره شده است (منطقی، ۱۴۰۰، ص ۹۸-۱۱۲). برخی از نویسندگان شناخت انسان را پیش‌نیاز شناخت مدیریت دانسته و بیان می‌کنند که مدیریت متضمن توصیه به رفتارهای خاص انسانی است که در قالب بایدها و نبایدها و ارزش‌ها مطرح می‌شوند. این بایدها و نبایدها و ارزش‌ها طبق تفکرات گوناگون، مبانی متفاوت پیدا می‌کنند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، الف، ص ۱۵-۲۷). در آثار دیگر، کارکردهای مبانی انسان‌شناختی؛ مانند فطرت‌نگری، کرامت و مختار بودن در حوزه سازمان و مدیریت مورد بحث قرار گرفته است (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰، ص ۵۷-۵). جاودانگی انسان، ارزشمندی عمل، مسئولیت انسان توسط برخی از نویسندگان به‌عنوان مبانی انسان‌شناسی رفتار سازمانی مطرح شده است (منطقی، ۱۳۹۹، ص ۲۱۲-۲۱۳). در برخی از تحقیقات، ابعاد ارتباط انسان‌شناسی با مدیریت و رفتار سازمانی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است (مصباح یزدی، ۱۴۰۱، ص ۲۲-۲۶). آثار رفتار سازمانی مجبور بودن انسان، اصالت روح، لذت‌جویی و سعادت‌خواهی و فرایند شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی در برخی دیگر از آثار تبیین شده است (مصباح یزدی، ۱۳۸۸،

ص ۱۸۹-۳۱). برخی از نویسندگان نیز موضوع هدفمندی انسان را مورد توجه قرار داده و بحث نموده‌اند (شریفی، ۱۳۹۴، ص ۳۲۷). در تحقیقات دیگر موضوع اجتماعی بودن انسان از منظر علامه طباطبائی (طباطبائی، ۱۳۸۷، ۷۸-۷۹) و آیت‌الله جوادی آملی (آزاد و دیگران، ۱۴۰۰، ص ۱۲۶) مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است.

## ابعاد ارتباط انسان‌شناسی با رفتار سازمانی

انسان‌شناسی به دانشی اطلاق می‌شود که به بررسی انسان، بعد یا ابعادی از وجود او یا گروه و قشر خاصی از انسان‌ها می‌پردازد. انسان‌شناسی به لحاظ روش یا نوع نگرش، دارای انواع گوناگون است که از یکدیگر متمایز می‌شوند. انسان‌شناسی بر اساس روش به چند دسته طبقه‌بندی می‌شود که عبارت است از: انسان‌شناسی تجربی، عرفانی، فلسفی و دینی و به لحاظ نگرش به دو دسته انسان‌شناسی کلان یا کل نگر و انسان‌شناسی خرد یا جزءنگر تقسیم می‌شود. انسان‌شناسی مورد نظر در این تحقیق کلان یا کل نگر است؛ یعنی موضوع انسان‌شناسی به‌طور کلی است و قلمرو آن را مسائل کلی و کلان ناظر به انسان تشکیل می‌دهد و انبوه داده‌های تجربی که انسان‌ها در اوضاع، زمان و مکان خاصی سخن می‌گویند یا بعدی خاص از آدمی را بررسی می‌کنند، از قلمرو آن خارج است (مصباح یزدی، ۱۴۰۱، ص ۲۲-۲۵). به‌طور کلی می‌توان گفت یکی از عوامل مهم تکامل نظریه‌های مدیریت و پیدایش نظریه‌های جدید، تغییر در نگرش نسبت به انسان و تحول در مبانی انسان‌شناختی است. در هر صورت تبیین مبانی انسان‌شناختی نقش مهمی در مباحث مربوط به رفتار سازمانی؛ مانند تشریح رفتار انسان، تحلیل چرایی و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار، پیش‌بینی رفتار آینده و روش هدایت، کنترل و تغییر رفتار دارد. ابعاد ارتباط انسان‌شناسی با رفتار سازمانی را می‌توان از چند جهت مورد بررسی قرار داد:

۱. انسان‌شناسی مقدمه‌خداشناسی است. اگر انسان نسبت به خدا و آفریننده جهان هستی معرفت پیدا کند، در حقیقت به منبع اصلی همه نیکی‌ها دست یافته است. انسان خداشناس تمام رفتارهای خود را بر اساس رضایت خالق هستی تنظیم خواهد کرد و به مسئولیت‌های شرعی و قانونی خود بر اساس توافقی که بین او و کارفرما و یا مدیران مافوق منعقد شده است، عمل خواهد کرد.

۲. انسان‌شناسی پشتوانه و مبنای همه نظام‌های اجتماعی و اخلاقی است؛ چراکه دلیل وجودی نظام‌ها و نهادهای اجتماعی، برآوردن نیازهای اساسی انسان است و در صورتی که نیازهای اصیل انسانی از نیازهای کاذب وی بازشناسی نشود و نظام‌های اجتماعی و اخلاقی بر اساس نیازهای واقعی و اصیل انسان و متناسب با هدف نهایی او پایه‌ریزی نگردد، این نظام‌ها پشتوانه منطقی و معقول نخواهند داشت (مصباح یزدی، ۱۴۰۱، ص ۲۲-۲۵).

۳. با شناخت درست انسان، نیازها و روابط او مشخص می‌شود و بر این اساس می‌توان دستورالعمل‌ها و احکامی که باید وضع گردد تا با عمل به آنها به کمال و سعادت دست یابد، معین می‌گردد.

۴. کشف قوانین حاکم بر پدیده‌ها، رفتارها و روابط انسان منوط به شناخت درست از انسان است؛ برای مثال با پذیرش سرشت مشترک انسان‌ها، زمینه کشف و ارائه قوانین فراگیر درباره همه انسان‌ها فراهم می‌آید (مصباح یزدی، ۱۴۰۱، ص ۲۵-۲۶).

۵. علوم انسانی به‌طور مستقیم انسان و کنش‌های او را مطالعه می‌کند؛ بنابراین تعریف انسان و مبانی انسان‌شناختی هر مکتبی در تعیین پیش‌فرض‌ها، اصول موضوعه و توصیه‌های علمی تأثیرگذار خواهد بود (دیرباز و گنج‌خانی، ۱۴۰۱، ص ۴۰-۴۷). همچنین شناخت بهتر انسان از منظر اسلامی کمک می‌کند تا بهتر بتوانیم روابط او را با سایر انسان‌ها چه در سطح سازمان و یا جامعه تبیین کنیم. بر اساس شناخت درست انسان است که می‌توان نیازها و توانایی‌های او را شناخت و بر اساس همین شناخت رابطه او را با موجودات و پدیده‌های دیگر تبیین کرد. به‌طور کلی این شناخت از انسان در تبیین، هدایت و پیش‌بینی رفتار کارکنان سازمان، بسیار مؤثر است (منطقی، ۱۳۹۹، ص ۲۰۲).

۶. انسان‌شناسی اسلامی با اثبات وجود روح مجرد که شاکله اصلی شخصیت انسان را تشکیل می‌دهد، اهداف، انگیزه‌ها و نیازهای انسان را در گستره‌ای فراتر از غایات مادی قرار می‌دهد و بدین ترتیب ارزش‌ها و برترین کمالات وجودی نیز در ساحت روح انسانی خواهد بود.

۷. روح دارای مراتب طولی است؛ نفس نباتی، نفس حیوانی و نفس ناطقه انسانی. توجه به این ویژگی نفس انسانی و تفاوت مراتب طولی انسانی، مطالعه کنش‌های انسانی و تحلیل علل آن را دقیق‌تر می‌کند.

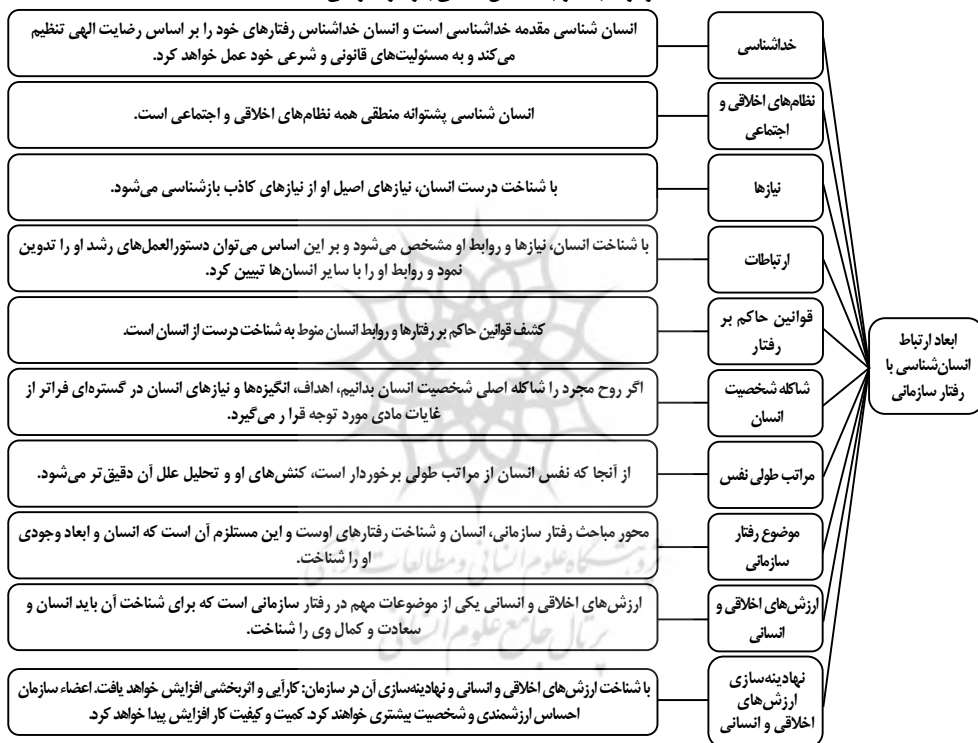
۸. موضوع رفتار سازمانی؛ رفتار سازمانی یکی از رشته‌های علوم انسانی است که محور آن انسان و شناخت رفتارهای اوست؛ از این‌رو لازم است نخست از خود انسان بحث شود.

۹. ارزش‌های اخلاقی و انسانی؛ به‌علاوه یکی از مباحث مهم مطرح در رفتار سازمانی، ارزش‌های اخلاقی و انسانی حاکم بر مدیران و کارکنان است.

۱۰. نهاده‌سازی ارزش‌های اخلاقی و انسانی؛ اگر اعضای یک سازمان پایبند به ارزش‌های اخلاقی باشند، کارایی و اثربخشی سازمان نیز ارتقا خواهد یافت. با تثبیت ارزش‌های اخلاقی و درونی شدن آن در کارکنان و مدیران نیاز به واحدهای کنترلی کاهش پیدا می‌کند و هزینه‌های نیروی انسانی که برای این کار استخدام می‌شود نیز به تبع آن کاهش خواهد یافت. با حذف کنترل بیرونی و جایگزین شدن کنترل درونی از طریق ایجاد تعهد اخلاقی، کارکنان بیش‌ازپیش احساس شخصیت و ارزشمند بودن را در خود احساس خواهند کرد و نتیجه این برخورد آثار مثبت روانی و اقتصادی است که به‌نوبه خود کیفیت و کمیت کار را افزایش خواهد بخشید. بنابراین برای شناخت ارزش‌های اخلاقی نیز باید نخست انسان و سعادت و کمال وی را شناخت. رفتارهایی که انسان را به کمال برسانند دارای ارزش اخلاقی‌اند و رفتارهایی که او را از نیل به کمال نهایی بازدارند فاقد ارزش اخلاقی هستند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، ص ۱۸-۱۹). به دنبال طرح ارزش‌های اخلاقی که نیاز رفتار سازمانی به انسان‌شناسی را تبیین می‌کند، این بحث در رفتار سازمانی مطرح می‌شود که چگونه می‌توان ارزش‌های اخلاقی را در میان افراد رواج داد و چگونه می‌توان آنها را وادار کرد که این ارزش‌ها را بپذیرند و به آنها پایبند شوند؛ یعنی چگونه می‌توان افراد متعهد تربیت کرد. بدیهی است تحقق این امر زمانی امکان‌پذیر است که شناخت کافی از انسان و ابعاد وجودی او حاصل شود و از غرایز، میل‌ها و کشش‌های درونی افراد آگاهی لازم به‌دست آید. و باید دانست که چگونه می‌توان میلی را تقویت کرد و به چه وسیله‌ای می‌توان آن را برجسته و بر سایر امیال حاکم کرد و چگونه فعل و اراده اختیاری انسان شکل می‌گیرد. بنابراین

ایجاد انگیزه در نیروی انسانی، به شناخت حالات روحی انسان و شناخت اینکه چگونه می‌شود انگیزه کار را در فرد ایجاد کرد، بستگی دارد. در رویکرد مادی به انسان، ریشه انگیزه‌ها را صرفاً در منافع مادی جست‌وجو می‌کنند؛ ولی در نگرش فرامادی به انسان، ابعاد روحی انسان اهمیت بیشتری می‌یابد. به همین جهت نیز انگیزه‌های معنوی به مراتب مؤثرتر از انگیزه‌های مادی تلقی می‌شوند (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، ص ۲۰-۲۱). در نهایت با شناخت کامل مبانی انسان‌شناختی اسلام می‌توان به الگوی رفتار سازمانی متناسب با فرهنگ اسلامی پرداخت (منطقی، ۱۳۹۹، ص ۲۰۲). ابعاد ارتباط انسان‌شناسی با رفتار سازمانی در نمودار (۲) تبیین شده است.

نمودار ۲: ابعاد ارتباط انسان‌شناسی با رفتار سازمانی



## مبانی

در هر علم با پیش فرض‌هایی روبه‌رویم که یا بدیهی‌اند یا در علوم دیگر اثبات می‌شوند که بدون پذیرش آنها هیچ گزاره‌ای در هیچ دانشی به اثبات نخواهد رسید. به این پیش فرض‌ها «مبانی» می‌گویند (گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۶۵-۶۶). به‌طور کلی مبانی هر علم باورهای بنیادینی هستند که در قالب مجموعه‌ای از قضایا، بخشی از مبادی تصدیقی آن علم را تشکیل می‌دهند و مسائل آن علم بر آنها استوارند. پس از بیان ابعاد ارتباط انسان‌شناسی با رفتار سازمانی اکنون مبانی انسان‌شناسی اسلام بررسی و رابطه هر یک از آنها با رفتار سازمانی

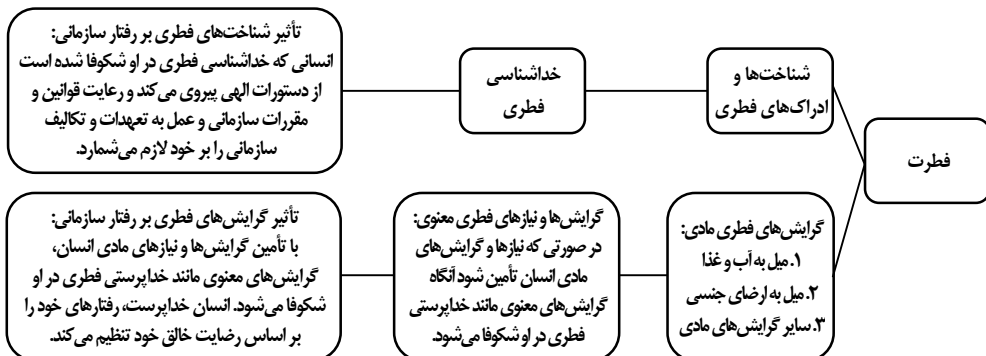


بیان می‌شود. این مبانی بدین شرح است: ۱. فطرت؛ ۲. نیازمند محض بودن انسان؛ ۳. اختیار؛ ۴. هدفمند بودن انسان؛ ۵. مسئولیت انسان؛ ۶. اصالت روح؛ ۷. ایمان؛ ۸. اجتماعی بودن انسان؛ ۹. کرامت.

## ۱. فطرت

بر اساس اندیشه اسلامی همه انسان‌ها از سرشتی مشترک و فطرت الهی برخوردار هستند. این فطرت شامل شناخت‌ها و ادراک‌هایی می‌شود که از آن به شناخت‌های فطری تعبیر می‌شود. خداشناسی فطری را می‌توان از جمله شناخت‌های فطری دانست و بدین معناست که انسان در درون خود درک می‌کند که موجودی وابسته به خداست و هیچ استقلال‌ی از خود ندارد. علاوه بر شناخت‌های فطری، گرایش‌های فطری نیز در انسان وجود دارد. این میل‌ها در هر انسانی به‌طور کاملاً فطری و منفرد رشد می‌کنند؛ مانند میل به آب و غذا، میل به ارضای جنسی و... که در ابتدای خلقت ضعیف و کم رنگ‌اند؛ ولی به‌تدریج رشد کرده و قوی می‌شوند. اگر نیازهای بدنی انسان تأمین شود، نیازهای معنوی او نیز شکوفا می‌گردد. خداپرستی یکی از گرایش‌های فطری انسان است و بدین معنی است که انسان نیاز فطری دارد که در مقابل یک موجود بی‌نهایت کامل، خضوع کند و او را پرستش نماید. این مبانی انسان‌شناسی یک پیام روشن رفتاری را به همراه دارد و آن اینکه اگر تمایلات و نیازهای اساسی جسمی کارکنان و مدیران تأمین شود، گرایش فطری خداپرستی در آنان ظهور پیدا خواهد کرد. این حالت معنوی؛ یعنی نیل به مرحله بالای محبت الهی چنان قوی است که زمینه‌ای برای بروز نیازهای جسمی و جنسی باقی نمی‌گذارد (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، ص ۹۳-۹۹). با توجه به اینکه تعالیم دینی با فطرت انسان انطباق دارد، در تربیت نیروی انسانی معیار اساسی برای پذیرش یا عدم پذیرش گفتار، اعمال و تعالیم، انطباق آن با فطرت است. فطرت بالارزش‌ترین سرمایه وجودی انسان است که اگر در اداره امور به آن توجه شود، همواره در صراط مستقیم حق حرکت خواهد کرد. همه فضایل انسان به فطرت او باز می‌گردد و اگر انسان از آن چشم‌پوشی کند نه تنها از تحقق مسیر قرب الهی باز می‌ماند؛ بلکه دچار انحطاط می‌شود (آزاد و دیگران، ۱۴۰۰، ص ۱۲۶). شناخت‌ها، ادراکات و گرایش‌های فطری دو مقوله‌ای است که بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد. نمودار (۳) تأثیر این دو دسته عوامل فطری بر رفتار سازمانی را نشان می‌دهد.

نمودار ۳: تأثیر عوامل فطری بر رفتار سازمانی



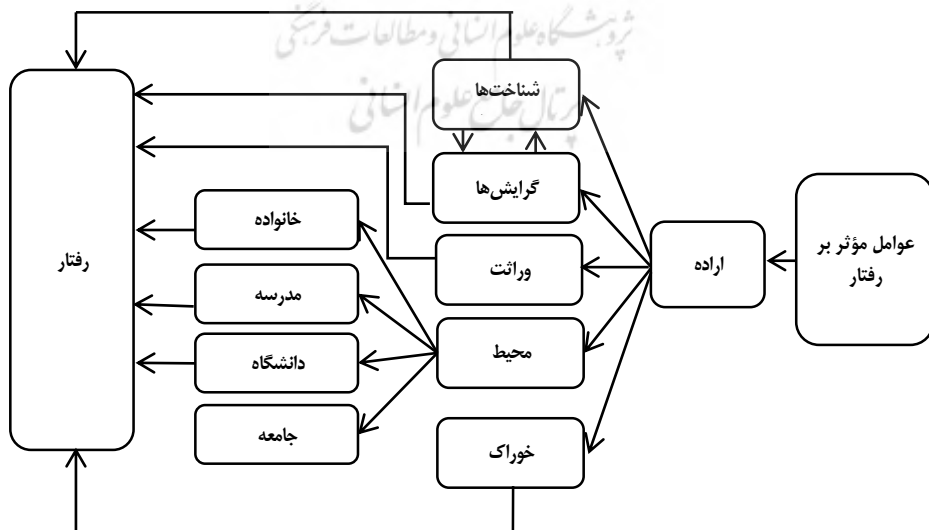
## ۲. نیازمند محض بودن انسان

در جهان‌بینی الهی خداوند مبدأ و آفریننده موجودات و انسان موجودی وابسته و نیازمند به او معرفی می‌شود: «یا ایها الناس اَنْتُمْ الْفُقَرَاءُ اِلَى اللّٰهِ وَاللّٰهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ» (فاطر: ۱۵)؛ ای مردم! شما بیاید نیازمندان به خدا، و فقط خدا بی‌نیاز و ستوده است. بدین جهت هرگاه انسان در اشیا تصرف کند و از آنها بهره ببرد، باید بداند که در ملک خداوند تصرف کرده است. بنابراین انسان باید در برابر اوامر و نواهی خداوند تسلیم محض باشد؛ زیرا اعتقاد به ربوبیت تکوینی و تشریحی خداوند چنین اقتضایی دارد که انسان در مقام عمل، گوش به فرمان او و مراقب باشد تا چه کاری از وی می‌خواهد و چه کاری را منع می‌کند.

## ۳. اختیار

هدف از خلقت بشر رسیدن به کمال حقیقی از راه رفتار اختیاری است؛ بنابراین می‌بایست زمینه انتخاب و گزینش میان راه‌های مختلف برایش فراهم باشد تا بر اساس گزینش خود به کمال برسد. و به همین جهت است که خداوند متعال کتب آسمانی و انبیای معصوم را برای آموزش و هدایت بشر مبعوث کرده است. در بینش اسلامی عواملی مانند وراثت، محیط، خوراک و... در عین تأثیرگذاری بر رفتار انسان، او را در رفتارهایش مجبور نمی‌کنند؛ زیرا این عوامل علت تامه نیستند آنچه کار را تعیین می‌بخشد و به انجام می‌رساند، اراده انسان است و انسان می‌تواند در موارد تراحم انگیزه‌ها، یکی را انتخاب کند (دیرباز و گنج‌خانی، ۱۴۰۱، ص ۴۷). عوامل مؤثر بر رفتار و نقش تعیین‌کننده اراده در نمودار (۴) تبیین شده است.

نمودار ۴: عوامل مؤثر بر رفتار و نقش تعیین‌کننده اراده بر آن



مختار بودن بدین معناست که انسان قدرت بر اختیار انجام کارهای نیک و بد را دارد و بر همین مبناست که پاداش و تنبیه توجیه پیدا می‌کند و برنامه تربیتی برای رشد و تعالی نیروی انسانی معنا می‌یابد. اگر قائل به جبر شدیم دیگر پاداش دادن که هدف آن تقویت رفتار مثبت و تکرار آن در سازمان است، کارایی خود را از دست خواهد داد؛ چون فردی که مجبور است کار نیک انجام دهد حتی اگر به او پاداش هم ندهیم آن را انجام خواهد داد، و کسی که از روی جبر رفتار زشتی را مرتکب می‌شود؛ هرچند هم او را تنبیه کنیم اثر بازدارندگی ندارد؛ چون فرد از روی اختیار این کار را انجام نداده است تا با تنبیه آن را ترک کند. به علاوه برنامه‌های تربیتی برای اصلاح رفتار کارکنان و رشد و تعالی آنان نیز بی‌فایده خواهد بود؛ چون فرض بر این است که انسان در انجام رفتارهای خود چه خوب و چه بد مجبور است و از خود اختیاری ندارد. با فرض مختار بودن انسان است که می‌توان گفت مدیران و کارکنان باید مسئولیت‌پذیر باشند و نسبت به اقدامات خود پاسخگو باشند. با فرض مجبور بودن انسان، مسئولیت‌پذیری مدیران و کارکنان مفهوم نخواهد داشت. اگر انسان در کارهایش مجبور باشد و اختیاری در ساختن سرنوشت خود نداشته باشد، دیگر امر و نهی وی و طرح کردن باید و نباید برای او بی‌معنا خواهد بود. به علاوه اگر انسان بر این باور باشد که در کارهایش اختیاری از خود ندارد و محکوم عوامل جبری بیرونی است، در تلاش‌هایش سست می‌گردد و احساس مسئولیت از وی سلب خواهد شد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۳۱). تأثیر فرض مختار بودن انسان بر مباحث حوزه رفتار سازمانی در نمودار (۵) تبیین شده است.

نمودار ۵: فرض مختار بودن انسان و تأثیر آن بر رفتار سازمانی



#### ۴. هدفمند بودن انسان

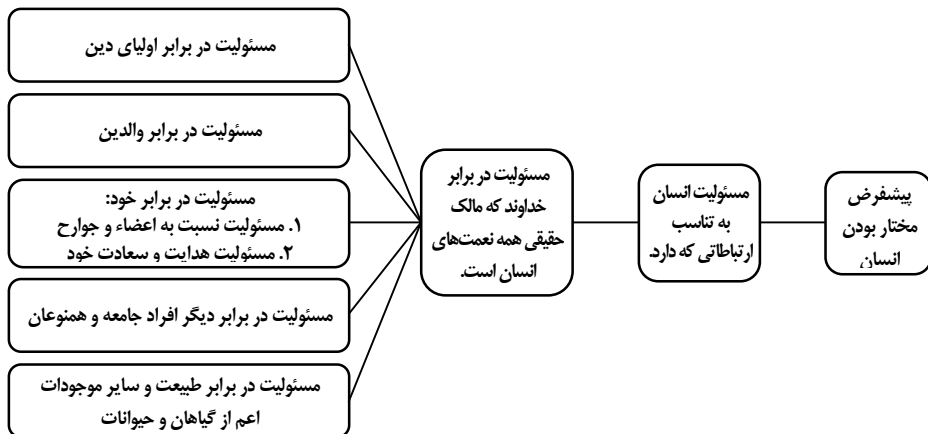
با پذیرش این مبنا که انسان دارای اختیار و اراده است، می‌توان مبنای دیگر یعنی هدفدار بودن انسان را نیز از آن نتیجه‌گیری کرد؛ چراکه انسان مختار هدفی را در نظر می‌گیرد و فعالیت‌های اختیاری خود را برای رسیدن به آن انجام می‌دهد. بنابراین یکی دیگر از مبانی مطرح در انسان‌شناسی و نظام اخلاقی اسلام که بیانگر این است که انسان دارای مطلوب نهایی است، اثبات می‌گردد. این مطلوب نهایی همان چیزی است که به‌طور فطری برای انسان مطلوب است و از آن به سعادت، فلاح، فوز و امثال آن تعبیر می‌شود. سعادت به معنای لذت پایدار است و اگر کسی در زندگی از لذت

پایدار برخوردار باشد، او کاملاً سعادتمند بوده؛ ولی از آنجاکه زندگی خالی از درد و رنج نیست می‌توان گفت سعادتمند در جهان کسی است که لذت‌های وی از نظر کیفیت و کمیت بر درد و رنج‌هایش برتری و فزونی دارد. قرآن نیز در مقایسه لذت‌های دنیایی و آخرتی به منظور دعوت به سوی آخرت و تشویق انسان به حرکت در مسیر سعادت معنوی با تعبیراتی مانند: «وَالْآخِرَةُ خَيْرٌ وَأَبْقَى» (اعلی: ۱۷)؛ درحالی‌که آخرت بهتر و پایدارتر است، بر این دو ویژگی تأکید دارد و پیوسته این حقیقت را گوشزد می‌کند که لذت آخرت از لذت دنیا از نظر کیفی بهتر و به لحاظ کمی پایدارتر است.

## ۵. مسئولیت انسان

پرسش اساسی که درخصوص مسئولیت انسان مطرح می‌شود این است که آیا انسان نسبت به رفتارها و اعمال خویش مسئول است یا خیر؟ برخی از دانشمندان علوم انسانی رفتارها و اعمال انسان‌ها را متأثر از عوامل محیطی و ژنتیکی دانسته و به نوعی انسان را فاقد اختیار و اراده آزاد تلقی می‌کنند. بر این اساس هیچ انسانی را نمی‌توان اخلاقاً مسئول کارهایش دانست. اسلام هرچند تأثیر عوامل محیطی و ژنتیکی بر رفتار انسان را می‌پذیرد؛ ولی اراده و اختیار را عامل تعیین‌کننده رفتار در نظر می‌گیرد. به همین جهت او را مسئول همه اعمال و رفتارهای خود بیان می‌کند. انسان به تناسب انواع ارتباطاتی که دارد، مسئولیت‌هایی نیز متوجه اوست. از آنجاکه مالک حقیقی تمام نعمت‌های جسمی و روحی و درونی و بیرونی خداوند است، انسان به سبب تصرف در این نعمت‌ها در برابر مالک حقیقی آنها مسئول است و باید پاسخگو باشد. گفتنی است که اگر خداوند برای بعضی افراد یا اشیای دیگر حقوق و مالکیتی قائل شده باشد، در آن صورت در برابر آنان نیز مسئول خواهیم بود؛ مانند مسئولیت در برابر اولیای الهی. پس از مسئولیتی که در برابر خداوند داریم، مسئولیت در برابر اولیای دین بزرگ‌ترین مسئولیت انسان‌هاست؛ هرچند مسئولیتی است در شعاع مسئولیت خداوند و مستقل از آن نیست. مسئولیت انسان در برابر والدین خود نیز در شعاع مسئولیت در برابر خداوند می‌باشد. یکی دیگر از انواع مسئولیت انسان، مسئولیت در برابر خودش است. هریک از اعضا و جوارح ظاهری و باطنی انسان حقوق خاصی نسبت به او دارند که در روز قیامت مورد بازخواست قرار می‌گیرند و درباره نحوه عملکرد آدمی با آنها شهادت می‌دهند. به علاوه هر انسانی مسئولیت هدایت و سعادت خودش را بر عهده دارد و یکی از وظایف روزانه او در قبال خودش، محاسبه و مراقبه است. در اسلام هر فردی علاوه بر اینکه به مصالح خودش می‌اندیشد و در برابر خودش مسئول است، در برابر دیگر افراد جامعه و هموعان خود نیز مسئولیت دارد. خداوند برای سایر افراد حقوقی را بر عهده آدمی گذاشته است که از جمله آنها این است که هر فرد متدینی باید دغدغه هدایت و رستگاری دیگران را نیز داشته باشد. مسئولیت دیگر انسان، مسئولیت در برابر طبیعت و سایر موجودات، اعم از گیاهان و حیوانات است. انسان حق هرگونه تصرفی را در محیط زیست ندارد؛ همچنین نمی‌تواند هرگونه که بخواهد با حیوانات رفتار نماید؛ بلکه حیوانات نیز حقوقی بر عهده صاحبانشان دارند که در روایات به خوبی بیان شده است (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۵۵-۱۷۸). در نمودار (۶) ارتباط انواع مسئولیت‌های انسان با باور به مختار بودن او نشان داده شده است.

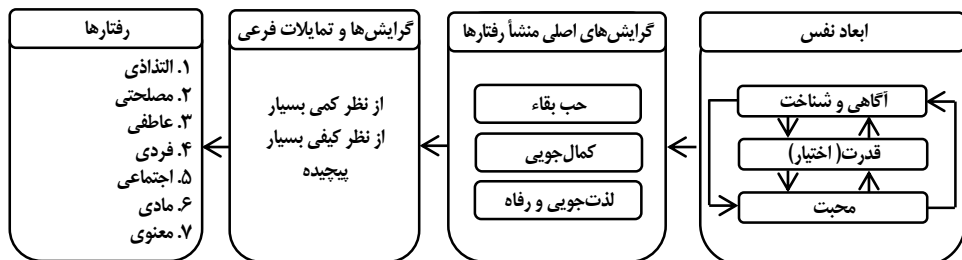
نمودار ۶: مسئولیت‌های انسان و ارتباط آن با پیش‌فرض مختار بودن او



### ۶. اصالت روح

انسان از دو ساحت وجودی برخوردار است: ۱. جسم؛ ۲. روح. حقیقت انسان به بعد روحی اوست که تمام رفتارهای او به این بعد مرتبط می‌باشد و از آن نشئت می‌گیرد. برای تحلیل رفتار انسان نخست باید نفس، ابعاد آن، استعدادها و انگیزه‌های آن که منشأ رفتارهای آدمی می‌شوند را شناخت. نفس انسان از ابعاد سه‌گانه تشکیل شده است: ۱. بعد آگاهی و شناخت؛ ۲. بعد قدرت؛ یعنی در وجود هر فرد توانایی‌هایی وجود دارد که مبدأ فعالیت‌های جسمانی و روانی می‌شود؛ مانند درک کردن، تصور کردن، تصدیق کردن و تصمیم‌گیری. بنابراین اراده‌ای که در نفس وجود دارد سرچشمه کارها و فعالیت‌ها و تحرک نفس است که در ذات نفس و درون روح انسان قرار دارد؛ ۳. بعد محبت؛ یعنی در درون نفس انسان، محبت به خود و به تعبیری خوددوستی و همچنین عشق به خدا و پرستش او وجود دارد (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۱۸۲-۱۸۳). این ابعاد سه‌گانه در داخل نفس با یکدیگر ارتباطات دارند و منشأ ایجاد سه‌گرایش اصلی در نفس می‌شوند. در واقع این‌گرایش‌ها سرچشمه اصلی ظهور فعالیت‌های انسان است و او را به رفتارهای گوناگون وامی‌دارند که می‌توان آنها را غرایز اصلی نامید. در اصل ریشه این سه‌گرایش اصلی حب نفس است. با ایجاد این‌گرایش‌ها و غرایز اصلی، سایر‌گرایش‌ها و تمایلات فرعی انسان که از نظر کمی بسیار و از جهت کیفی پیچیده‌اند و منشأ رفتارهای گوناگون التنازی، مصلحتی، عاطفی، فردی، اجتماعی، مادی و معنوی انسان‌اند، از این شاخه‌های اصلی شکل می‌گیرند و هریک از آنها به نوعی به این سه‌گرایش اصلی بازمی‌گردند. فرایند شکل‌گیری رفتار در نمودار (۷) تبیین شده است.

نمودار ۷: فرایند شکل‌گیری رفتار



این غرایز اصلی سه‌گانه عبارت است از:

۱. حب بقا نخستین غریزه از سه غریزه اصلی انسان است که منشأ برخی از رفتارهای انسان می‌باشد. اینکه انسان می‌خواهد باقی و همیشه زنده باشد، ریشه‌اش همان حب ذات است. اگر انسان حقیقت نفس را به همین وجود مادی بدن تصور کند و زندگی را در همین حیات دنیایی بداند، در این صورت حب بقا به شکل آرزوهای دراز و علاقه شدید به داشتن عمر طولانی در این دنیای مادی بروز خواهد کرد. در این فرض انسان علاقه‌مند است که در این دنیا و جهان مادی برای همیشه باقی بماند. ولی در صورتی که انسان حقیقت نفس را به وجود روح که مجرد است و برای همیشه باقی است، بداند و زندگی حقیقی را حیات اخروی در نظر بگیرد، در این صورت به زندگی دنیا دل نمی‌بندد؛ بلکه به کارهایی می‌پردازد که برای آخرت و آینده‌اش مفیدتر است؛

۲. کمال‌جویی؛ یعنی علاوه بر اینکه انسان می‌خواهد باقی بماند و عمر طولانی داشته باشد، دوست دارد جریان زندگی‌اش همواره در مسیر تکامل و پیشرفت باشد (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۸۴-۱۸۹). انسان موجودی هدفمند است و معنادار بودن زندگی‌اش در گرو این است که هدف اصلی زندگی را بشناسد و تمام ارتباطات و امور خود را در راستای آن قرار دهد. این هدف باید درخور وجود انسان و متناسب با گستره زندگی ابدی او باشد. در سایه کنش‌های اختیاری می‌توان به کمال‌نهایی نائل یا از آن دور شد (شریفی، ۱۳۹۴، ص ۳۲۷). قرب الهی مفهوم محوری معارف توحیدی است و مصداق سعادت و کمال‌نهایی است؛ زیرا خداوند متعال کمال مطلق است و انسان با کمالات محدود خود بالفطره در پی کمال نامحدود است و برطرف شدن این ضعف وجودی صرفاً با ارتباط با این کمال مطلق است که از آن به قرب الهی تعبیر می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۷۴-۷۵). با پذیرش این پیش‌فرض که انسان همواره به دنبال فرصت می‌گردد تا زمینه‌های کمال خویش را فراهم آورد، باید در سازمان این شرایط را به‌وجود آورد تا مدیران و کارکنان با پذیرش مسئولیت‌های جدید و عمل به وظایف سازمانی و خدمت به مردم به رشد و کمال دست یابند. (منطقی، ۱۳۹۹، ص ۲۱۰)؛

۳. لذت‌جویی و سعادت‌خواهی؛ سومین غریزه اصلی انسان، میل به کام‌جویی، رفاه و سعادت‌خواهی است که گستره زیادی دارد و می‌توان همه آنها را به سه بخش تقسیم کرد: یک دسته مربوط به جسم می‌شود؛ مانند غریزه تغذیه و جنسی؛ دسته دیگر میان بدن و روان انسان قرار دارد و به رابطه روح با بدن مربوط می‌شود؛ مانند زیبایی‌دوستی و جمال‌طلبی مادی و معنوی و دسته سوم مخصوص روح و روان است؛ مانند عواطف و احساسات و انفعالات (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۱۸۵-۱۸۹).

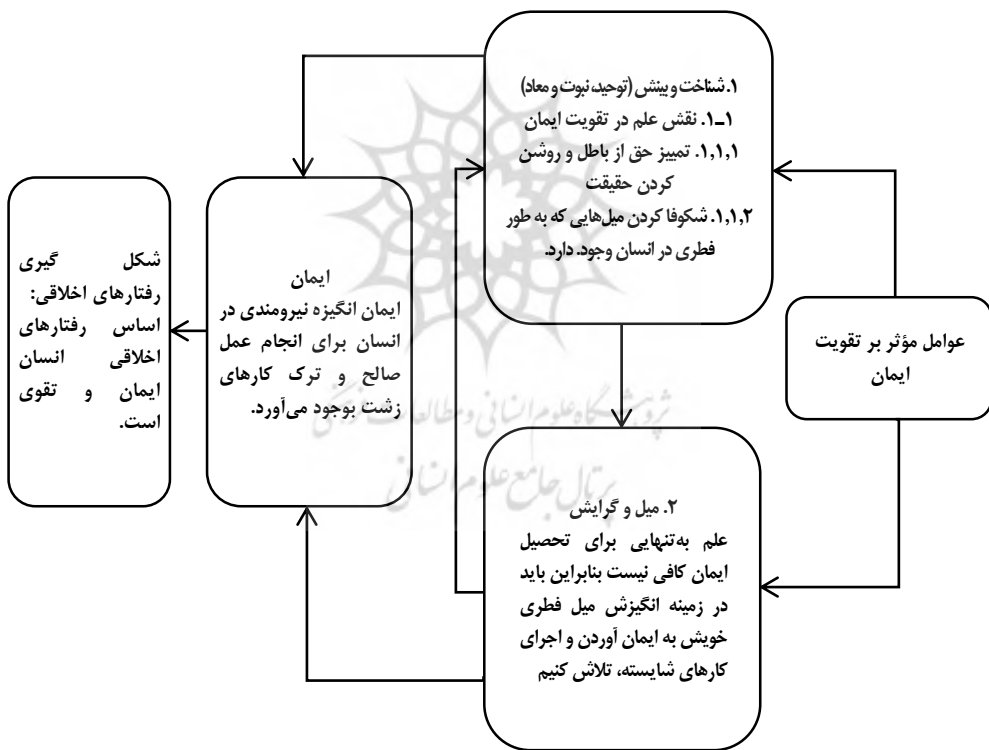
## ۷. ایمان

اساس رفتارهای اخلاقی انسان ایمان و تقواست. ایمان در قلب انسان می‌جوشد و در اعضا و جوارح انسان جریان می‌یابد و به صورت اعمال نیک ظاهر می‌شود. بنابراین ریشه ارزش اخلاقی در اسلام ایمان است و برای به‌دست

آوردن تقوا و آراسته شدن به اخلاق شایسته، نخست باید ایمان را به دست آورد. تحصیل و تقویت ایمان نیز با دو شرط به دست می‌آید: نخست اینکه به توحید، نبوت و معاد علم و یقین حاصل کنیم و به این حقیقت توجه کنیم که غیر از پاسخ گفتن به امیال غریزی، حقایق دیگری هم هست که انسان در برابر آنها مسئول و ناگزیر از پذیرش و تسلیم و پایبندی به لوازم آنها خواهد بود. قرآن کریم درباره اهمیت رابطه علم و ایمان می‌فرماید: «فقط علما از خدا ترس دارند» (فاطر: ۲۸)؛ زیرا ترس از خدا از آثار ایمان به خداست و ایمان به او بدون علم و شناخت حاصل نمی‌شود. البته امکان اینکه کسی علم و یقین به وجود خدا، پیامبر و معاد داشته باشد؛ ولی باز هم ایمان نیابد وجود دارد. بنابراین علم به‌تنهایی برای تحصیل ایمان کافی نیست؛ بلکه علاوه بر آن، شرایط روانی ما نیز باید برای پذیرش حق مساعد باشد؛ زیرا اعمال اختیاری انسان در واقع از دو مایه سرچشمه می‌گیرد: یکی شناخت و بیش؛ دیگری میل و گرایش، که اینها از دو مقوله متفاوت‌اند. بنابراین برای فراهم آوردن ایمان در دو زمینه باید تلاش کنیم: نخست در زمینه تقویت شناخت خویش؛ دوم در زمینه انگیزش میل فطری خویش به ایمان آوردن و اجرای کارهای شایسته. البته بین شناخت و میل نیز یک نحو ترتب وجود دارد؛ چراکه برانگیخته شدن امیال مسبوق به نوعی شناخت است؛ زیرا انسان تا چیزی را نشناسد، نمی‌تواند به آن شوق پیدا کند. پس در واقع، علم دو نقش را بازی می‌کند: نخست آنکه حقیقت را برای ما روشن می‌کند و حق و باطل را به ما می‌شناساند؛ دوم آنکه میل‌هایی که به‌طور فطری در ما هستند، پس از علم و آگاهی، مصداق خود را پیدا می‌کنند و بدین ترتیب، علم به شکوفایی آن میل‌ها و تأثیر عملی آنها کمک خواهد کرد. با حصول ایمان انگیزه نیرومندی در انسان برای انجام عمل صالح و ترک کارهای زشت به‌وجود می‌آید. توجه بیش‌ازحد به مسائل مادی موجب می‌شود توجه به معنویات فراموش شود و در این صورت است که ایمان به بار نمی‌نشیند و آثار مطلوب از آن به‌دست نمی‌آید. سیر در آفاق و انفس و مطالعه تاریخ زندگی گذشتگان، انسان را به تفکر و عبرت گرفتن از تاریخ وامی‌دارد و او را نسبت به حقایق بینا و شنوا می‌کند (حج: ۴۶). اندیشیدن درباره آثار دنیایی و آخرتی کارهای نیک و بد نیز موجب بیداری انسان می‌شود تا خود را از آثار زبان‌بار برهاند و به آثار مطلوب نزدیک کند. اگر انسان به این موضوع بیندیشد که بیشتر مشکلات و گرفتاری‌هایی که در دنیا و آخرت به آن دچار می‌شود، نتیجه اعمال و گناهانی است که مرتکب شده است، به خود آمده و در رفتار خود تجدیدنظر خواهد کرد. همچنین اگر بداند در صورتی که تقوا پیشه کند خداوند برکات خود را از آسمان و زمین بر او نازل خواهد کرد و در آخرت نیز از نعمت‌های الهی برخوردار خواهد شد، تلاش خواهد کرد در همه کارها به یاد خدا باشد و تنها برای او کار کند. مقایسه نعمت‌ها و نعمت‌های دنیایی و آخرتی و سنجش لذایذ و آلام مادی و معنوی نیز در زندگی انسان تأثیر چشمگیری خواهد داشت و زشتی‌ها و آلودگی‌ها را از رفتار او برطرف خواهد کرد. روش دیگر برای حفظ و تقویت ایمان این است که خدا را حاضر و ناظر بر همه

کارهای خود بدانیم: «وَاللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ» (آل عمران: ۱۵۳)؛ خدا به آنچه می‌کنید، آگاه است. در این صورت روح انسان تعالی پیدا می‌کند و بر ایمان او افزوده می‌شود. در برخی از آیات قرآن محبت الهی مایهٔ حفظ ایمان تلقی شده است. محبت خدا و اولیای او نیرومندترین انگیزه‌ای است که انسان را قادر می‌سازد تا در برابر همهٔ گناهان و جاذبه‌های انحرافی مقاومت کند. انسان با اندیشیدن در نعمت‌های بی‌شمار و گوناگون که خداوند به او ارزانی داشته است، به او محبت پیدا می‌کند و انگیزهٔ شکرگزاری و اطاعت از وی را به دست می‌آورد و در این صورت بسیاری از مشکلات شخصی و اجتماعی او برطرف می‌شود. خداوند برای هدایت مردم از حضرت موسی علیه السلام خواست تا با یادآوری نعمت‌های الهی کاری کند که مردم خدا را دوست بدارند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸، ص ۸۷-۹۹). نمودار (۹) فرایند شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی را نشان می‌دهد.

نمودار ۹: فرایند شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی



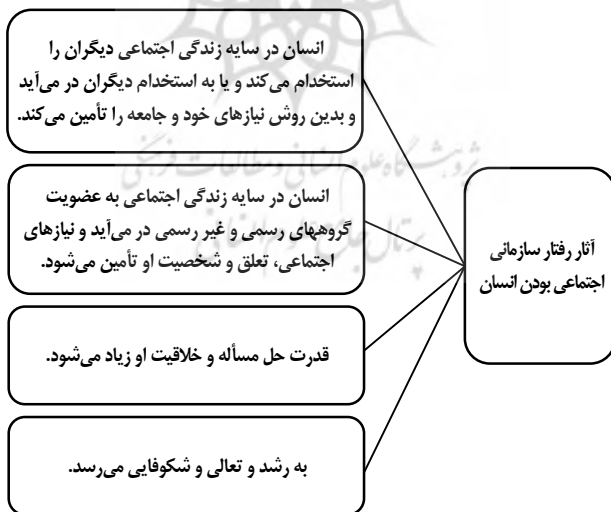
## ۸. اجتماعی بودن انسان

صاحب‌نظران منشأ رفتارهای انسان را نیازها معرفی می‌کنند. مزلو سلسله‌مراتبی از نیازها را بیان می‌کند که به‌ترتیب باعث شکل‌گیری و ظهور رفتارهای گوناگون می‌شود. یکی از این نیازها، نیاز اجتماعی است. انسان‌ها



در سایه زندگی اجتماعی و عضویت در گروه‌های رسمی و غیررسمی ضمن تأمین نیازهای مادی و معنوی، اجتماعی می‌شوند و قدرت حل مسئله و خلاقیت آنان نیز افزایش می‌یابد. به‌طور کلی زندگی اجتماعی زمینه رشد و تعالی نیروی انسانی را به‌همراه خواهد داشت (منطقی، ۱۳۹۹، ص ۲۱۱). انسان از یک طرف نیازمندی‌های بی‌شمار خود را که هرگز به‌تعماری از عهده برآوردن همه آنها نخواهد درآمد، حس می‌کند. امکان رفع بخشی از آن نیازمندی‌ها را به دست هموعان دیگر خود درک می‌کند و از طرف دیگر، مشاهده می‌کند که نیرویی که وی دارد و آرزوها و خواسته‌هایی که در درون وی نهفته است، دیگران نیز همین حال را دارند. اینجاست که اضطراراً به تعاون اجتماعی تن می‌دهد و مقداری از منافع کار خود را برای رفع نیازمندی به دیگران می‌دهد و در مقابل، آن مقداری که برای رفع نیازمندی‌های خود لازم دارد از منافع کار دیگران دریافت می‌کند و در حقیقت وارد یک بازار دادوستد عمومی می‌شود که پیوسته سرپاست. از بیان گذشته روشن می‌شود که مقتضای طبع اولی انسان که منافع خود را می‌خواهد، این است که دیگران را در راه منافع خود استخدام کند و از بهره کار ایشان استفاده کند و تنها از راه اضطرار و ناچاری است که به اجتماع تعاونی تن می‌دهد (طباطبائی، ۱۳۸۷، ص ۷۸-۷۹). نمودار (۱۰) آثار رفتار سازمانی و اجتماعی بودن انسان را نشان می‌دهد.

نمودار ۱۰: آثار رفتار سازمانی و اجتماعی بودن انسان

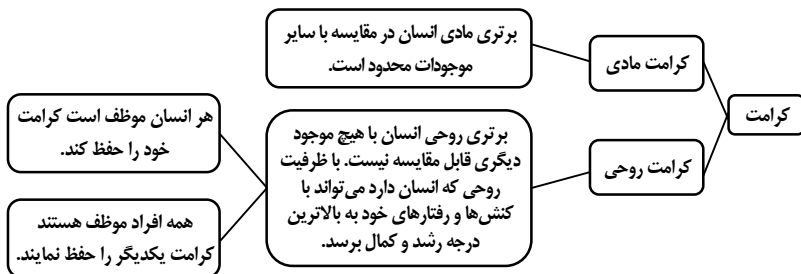


## ۹. کرامت

کرامت به‌معنای سخاوت، شرافت، نفاست و عزت است. راغب اصفهانی می‌گوید: کرم اگر وصف انسان باشد، نام اخلاق و افعال پسندیده اوست که از وی ظاهر می‌شود. به کسی کریم نگویند، مگر بعد از آنکه آن اخلاق و افعال از

وی ظاهر شود و هر چیزی که در نوع خود شریف است با کرم توصیف می‌شود. بنابراین واژه کرمنا در آیه شریفه سوره اسراء به معنای فضیلت دادن و شرافتمند کردن آمده است؛ یعنی ما اولاد آدم را فضیلت دادیم و شرافتمند کردیم و راه خشکی و دریا را بر وی گشودیم (قرشی، ۱۳۷۱، ج ۶ ص ۱۰۳). انسان از منظر قرآن نه تنها به عنوان جانشین خدا در میان همه موجودات معرفی می‌شود؛ بلکه از همه آنها نیز گرمی‌تر است و این مزیتی است که خدا فقط برای انسان قرار داده است. کرامتی که خدا به انسان داده به هیچ موجود دیگری نداده است. این برتری هر چند در بعد مادی انسان نیز مطرح است؛ ولی برتری بعد مادی او با سایر موجودات محدود است و کم‌وبیش با سایر حیوانات قابل مقایسه است؛ ولی وضعیت روحی انسان با هیچ موجود دیگری قابل مقایسه نیست. با ظرفیت روحی که انسان دارد، می‌تواند با کنش‌ها و رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی خود به درجه‌ای از رشد و کمال دست یابد که هیچ موجود دیگری نمی‌تواند به آن جایگاه دست یابد (مصباح یزدی، ۱۳۹۱ الف، ص ۵۷): «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا» (اسراء: ۷۰)؛ به یقین فرزندان آدم را کرامت دادیم، و آنان را در خشکی و دریا [بر مرکب‌هایی که در اختیارشان گذاشتیم] سوار کردیم، و به آنان از نعمت‌های پاکیزه روزی بخشیدیم، و آنان را بر بسیاری از آفریده‌های خود برتری کامل دادیم. بنابراین همگان باید کرامت انسانی را حفظ کنند (آزاد و دیگران، ۱۴۰۰، ص ۱۲۶). هم خود انسان باید کرامت خود را پاس بدارد و هم افراد دیگر موظف‌اند به عنوان یک وظیفه متعامل کرامت یکدیگر را حفظ کنند. این کرامت الهی با فعالیت‌ها و کارکردهای مثبت حمایت و حفاظت می‌شود (آزاد و دیگران، ۱۴۰۰، ص ۱۳۳). نمودار (۱۱) پیش‌فرض کرامت انسان و کارکردهای رفتار سازمانی منتج از آن را نشان می‌دهد. در این نمودار از آنجاکه کرامت مادی انسان در مقایسه با سایر موجودات محدود است، ارتباط چندانی با رفتار انسان را نشان نمی‌دهد؛ ولی درباره کرامت روحی انسان نشان می‌دهد که اگر انسان بپذیرد که برترین موجودات است، در این صورت با رفتارهای خود تلاش می‌کند به آن مرتبه برتر دست یابد. در این صورت انسان ضمن اینکه کرامت خود را حفظ خواهد کرد، کرامت سایر هم‌نوعان و همکاران را نیز حفظ خواهد کرد.

نمودار ۱۱: پیش‌فرض کرامت انسان و کارکردهای رفتار سازمانی آن



نمودار (۱۲)، مبانی حاکم بر انسان‌شناسی در اسلام و پیامدهایی که هر مبنا بر رفتار سازمانی دارد را نشان می‌دهد.

نمودار ۱۲: مبانی حاکم بر انسان‌شناسی در اسلام و پیامدهای آن بر رفتار سازمانی



## نتیجه‌گیری

نظریه‌های علوم اجتماعی و ازجمله رفتار سازمانی برخواسته از مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، ارزش‌شناسی، روش‌شناسی و انسان‌شناسی است. یکی از دلایل اصلی تمایز بین نظریه‌های اجتماعی و رفتار سازمانی به تفاوت در

مبانی یادشده بازمی‌گردد. به همین جهت بازنگری در نظریه‌های این علوم بر اساس مبانی اسلامی به‌منظور تحقق علوم انسانی اسلامی به‌طور عام و رفتار سازمانی به‌طور خاص یک ضرورت به نظر می‌رسد. بی‌تردید تصور شکل‌گیری سازمان و نظام اداری اسلام بدون تحول در نظریه‌های پشتیبان آن توهمی بیش نخواهد بود و راه به جایی نخواهد برد. یکی از مبانی تأثیرگذار در شکل‌گیری و تحول نظریه‌های علوم اجتماعی و رفتار سازمانی، مبانی انسان‌شناختی است که لازم است ابعاد آن از منظر اسلامی مورد بحث و مطالعه قرار گیرد و آثار آن بر نظریه‌های علوم اجتماعی و رفتار سازمانی تبیین شود. مهم‌ترین ویژگی انسان نیازمندی و وابستگی او به خداوند است، هم به جهت تکوین و آفرینش و هم به جهت تشریح؛ از این‌رو انسان در همه ابعاد زندگی فردی، سازمانی و اجتماعی باید تسلیم اوامر و نواهی الهی باشد. اگر انسان بخواهد اوامر و نواهی الهی را پیروی کند، باید دارای اختیار و اراده باشد تا بتواند به‌درستی تصمیم‌گیری کند و خواست خداوند را نسبت به سایر خواست‌ها ترجیح دهد. تنها با فرض مختار بودن انسان است که پاداش و تنبیه توجیه پیدا می‌کند و برنامه تربیتی برای رشد و تعالی نیروی انسانی معنا می‌یابد و می‌توان گفت مدیران و کارکنان باید مسئولیت‌پذیر باشند و نسبت به اقدامات خود پاسخگو باشند. انسان با این دو ویژگی که توصیف شد؛ یعنی نیازمند محض و دارای اختیار و اراده یقیناً برای خود هدفی را در نظر می‌گیرد و تلاش‌های خود را برای رسیدن به آن انجام می‌دهد و آن هدف چیزی جز قرب الهی نیست. ویژگی‌های یادشده در انسان ایجاد انگیزه نمی‌کند و انسان را به تلاش و حرکت به سمت وسوی هدف ترغیب نخواهد کرد؛ بنابراین ویژگی دیگری باید در انسان محقق شود و آن اینکه انسان باید باور داشته باشد که تلاش‌های او در رسیدن به اهداف و خواسته‌هایش نقش دارد و نتیجه آنها عاید خود او خواهد شد. اگر انسان به این باور برسد، در زندگی سازمانی و اجتماعی خود با دلگرمی به تلاش و فعالیت می‌پردازد. در انسان‌شناسی اسلامی، فطرت از جایگاه خاصی برخوردار است و نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای انسان ایفا می‌کند. فطرت از دو بخش شناخت‌های فطری و گرایش‌های فطری تشکیل شده است. تقویت شناخت‌های فطری؛ مانند خداجویی فطری در کارکنان و مدیران موجب می‌شود آنان دستورات الهی را مقدم بر هر دستوری بدانند و در انجام کارها رضایت الهی را بر رضایت دیگران ترجیح دهند و رعایت قوانین و مقررات سازمانی و عمل به تعهدات و تکالیف سازمانی را بر خود لازم بشمارند. به‌علاوه با تأمین گرایش‌های مادی نیروی انسانی؛ مانند نیازهای جسمی، زمینه شکوفایی گرایش‌های معنوی؛ مانند خداپرستی فطری در آنان شکل خواهد گرفت که در رشد و بالندگی آنان تأثیرگذار خواهد بود. در خصوص راه رسیدن به هدف که سعادت و کمال انسان در آن است باید گفت انسان با انجام افعال اخلاقی به هدف نزدیک می‌شود و با ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی از نیل به هدف بازمی‌ماند. انسان برای شناخت مصادیق افعال اخلاقی و غیراخلاقی و حدود و شرایط آنها نیازمند وحی است. شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی در سازمان با تحصیل و تقویت ایمان افراد به‌دست می‌آید. برای تقویت ایمان نیز باید

در دو زمینه تلاش کرد: ۱. تقویت شناخت و بینش افراد نسبت به توحید، نبوت و معاد؛ ۲. تقویت میل فطری آنان به ایمان آوردن و انجام کارهای شایسته. برای تحلیل رفتار انسان باید فرایند شکل‌گیری رفتار را شناخت و این مستلزم شناخت نفس و ابعاد آن است. نفس انسان از سه بعد تشکیل شده است: ۱. بعد آگاهی و شناخت؛ ۲. بعد اراده و قدرت؛ ۳. بعد محبت. این ابعاد سه‌گانه در داخل نفس با یکدیگر ارتباطاتی دارند و منشأ ایجاد سه‌گرایش اصلی می‌شوند که عبارت‌اند از: ۱. حب بقا؛ ۲. کمال‌جویی؛ ۳. لذت‌جویی و رفاه. این سه‌گرایش اصلی منشأ سایر گرایش‌ها و تمایلات فرعی انسان که از نظر کمی بسیار و از نظر کیفی پیچیده‌اند و منشأ رفتارهای گوناگون التذاذی، مصلحتی، عاطفی، فردی، اجتماعی، مادی و معنوی انسان‌اند، می‌شوند. از جمله ویژگی‌های انسان، اجتماعی بودن اوست. انسان نیازهای گوناگونی دارد که به‌تنهایی از عهده تأمین آنها برنمی‌آید؛ بنابراین ناچار است در سایه زندگی اجتماعی نیازهای خود و جامعه را تأمین کند. انسان با زندگی اجتماعی به عضویت گروه‌های رسمی و غیررسمی درمی‌آید و نیازهای اجتماعی، تعلق و شخصیت او تأمین می‌شود و قدرت حل مسئله و خلاقیت او زیاد می‌شود و به رشد و تعالی و شکوفایی می‌رسد. مسئول بودن، خصوصیت دیگر انسان است که او را از سایر موجودات متمایز می‌سازد. انسان نخست در برابر خداوند که مالک حقیقی همه نعمت‌های جسمی و روحی اوست، مسئول است و سایر مسئولیت‌های او مانند مسئولیت در برابر اولیای الهی، مسئولیت در برابر والدین، مسئولیت در برابر خود، مسئولیت در برابر سایر افراد جامعه و هم‌نوعان، مسئولیت در برابر طبیعت و سایر موجودات، ناشی از مسئولیتی است که خداوند برای او مشخص کرده است. ویژگی دیگر انسان این است که نسبت به سایر موجودات برتری داده شده است و این کرامت به هیچ موجود دیگری داده نشده است. انسان هرچند در بعد مادی نیز نسبت به سایر موجودات برتر است؛ ولی برتری اصیل او به دلیل ظرفیت روحی اوست که با هیچ موجود دیگری قابل مقایسه نیست. با ظرفیت روحی که انسان دارد، می‌تواند با کنش‌ها و رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی خود به درجه‌ای از رشد و کمال دست یابد که هیچ موجود دیگری نمی‌تواند به آن جایگاه دست یابد. حفظ کرامت انسان یک الزام همگانی است. انسان باید نخست خود کرامت خویش را حفظ نماید و سایر افراد نیز موظف‌اند کرامت یکدیگر را حفظ کنند.

## منابع

- آزاد، محسن و دیگران (۱۴۰۰). بررسی مبانی انسان‌شناختی تربیت اخلاقی از دیدگاه آیت‌الله جوادی آملی و امام محمد غزالی. *اخلاق و حیاتی*، ۱۰(۱)، ۱۱۵-۱۴۲.
- مورگان، گارت و بوریل، گیسون (۱۳۸۶). *نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان*. ترجمه محمدتقی نوروزی. تهران: سمت.
- دیرباز، عسکر و گنج‌خانی، آسیه (۱۴۰۱). بررسی مبانی انسان‌شناختی علوم انسانی از دیدگاه علامه مصباح یزدی. *مطالعات میان‌رشته‌ای تمدنی انقلاب اسلامی*، ۱(۱)، ۳۵-۵۲.
- رضائیان، علی (۱۳۸۴). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.
- شریفی، احمدحسین (۱۳۹۴). *مبانی علوم انسانی اسلامی*. تهران: آفتاب توسعه.
- طباطبائی، سیدمحمدحسین (۱۳۸۷). *قرآن در اسلام*. به کوشش سیدهادی خسروشاهی. قم: بوستان کتاب.
- قرشی، سیدعلی اکبر (۱۳۷۱). *قاموس قرآن*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- گروهی از نویسندگان، (۱۳۹۱). *فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی*. زیر نظر محمدتقی مصباح یزدی. تهران: مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان.
- مشایخی‌پور، محمدعلی (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام. مدیریت اسلامی، ۱۹(۱)، ۳۷-۶۵.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). *انسان‌سازی در قرآن*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱ الف). *پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی*. تحقیق و نگارش: غلامرضا متقی فر. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱ ب). *چکیده‌ای از اندیشه‌های بنیادین اسلامی*. تدوین: محمدمهدی نادری قمی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱ ج). *فلسفه اخلاق*. تحقیق و نگارش: احمدحسین شریفی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲). *انسان‌سازی در قرآن*. تنظیم و تدوین: محمود فتحعلی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۴). *فلسفه اخلاق*. تحقیق و نگارش: احمدحسین شریفی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۴۰۱). *انسان‌شناسی در قرآن*. تنظیم و تدوین: محمود فتحعلی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
- منطقی، محسن (۱۳۹۹). طراحی مدل مطالعه انسان‌شناختی اسلامی در مطالعات اجتماعی (با تأکید بر دانش رفتار سازمانی). *اسلام و مطالعات اجتماعی*، ۱۸(۱)، ۱۹۵-۲۲۱.
- منطقی، محسن (۱۴۰۰). درآمدی بر مدیریت اسلامی (مبانی و مسائل). قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام و دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام.