

## فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه

محسن منطقی<sup>۱</sup>، علی آقا پیروز<sup>۲</sup>، سید صمصام‌الدین قوامی<sup>۳</sup>، محمد علی‌زاده<sup>۴\*</sup>

۱. استادیار گروه مدیریت مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره)، قم، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، قم، ایران

۳. استاد حوزه علمیه و مدیر بنیاد فقهی مدیریت اسلامی، قم، ایران

۴. دکترای مدیریت رفتاری مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی(ره)، قم، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۰۴ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۱/۰۵)

### چکیده

پژوهش حاضر، با هدف دست‌یابی به چارچوب مفهومی برای فهم فقهی رفتار سازمانی، درصدد بود، با نگاه تکلیف‌مدار، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری نگرش و رفتار افراد در سازمان را شناسایی کند. در این پژوهش با بررسی و شناسایی مبانی نظری فقهی، مرتبط با فعالیت‌های سازمانی، نصوص و داده‌های دینی گردآوری و با روش تحلیل مضمون مضامین و مؤلفه‌های فقهی رفتار سازمانی استخراج شد و به تأیید ۳۰ نفر از استادان فقه رسید. بر این اساس الگوهای بینشی و گرایشی و کنشی موجود در منابع فقهی، شرایط فقهی تصدی شغل سازمانی، و شرایط و ویژگی‌های سازمان به منزله پنج مؤلفه رفتار سازمانی از یافته‌های این پژوهش‌اند که چگونگی رفتار سازمانی و حکم شرعی آن را تعیین می‌کنند. نتیجه پژوهش این است که رکن اصلی در فهم رفتار سازمانی و استنباط احکام آن تشخیص دقیق موضوع و سطوح مصالح فردی، سازمانی، نظام اسلامی و انسانی، و در نهایت تقدیم مصلحت اهم بر مهم است.

### کلیدواژگان

بینش سازمانی، رفتار سازمانی، فقه رفتار سازمانی، فهم فقهی، گرایش سازمانی.

## مقدمه

امروزه انسان‌ها بخش زیادی از عمر خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند. افراد اصلی‌ترین عنصر سازمان‌اند که در نقش‌های مختلف با اهداف مشترک دور هم جمع می‌شوند و به فعالیت سازمانی می‌پردازند. زمانی که رفتار افراد در ظرف سازمان یا برای سازمان رخ می‌دهد ماهیت و عنوان سازمانی پیدا می‌کند. رفتار افراد در سازمان در رسیدن سازمان به اهداف خود نقش مهمی دارد. ازین رو، رفتار آنان مورد توجه دانشمندان دانش مدیریت، به‌ویژه رفتار سازمانی، قرار دارد و دانشمندان از یافته‌های علوم دیگر بهره می‌گیرند تا رفتار افراد در سازمان را توصیف و تبیین کنند. بدین ترتیب، تبیین علمی ماهیت رفتارهای سازمانی و کشف چرایی آن‌ها به عهده این دانش و ارزش‌گذاری شرعی رفتارهای افراد نیز وظیفه دانش فقه است.

## بیان مسئله

شکل‌گیری نظام اسلامی بیشتر از قبل اقتضا می‌کند که رفتار سازمانی بر اساس موازین اسلامی و فقهی باشد. یکی از روش‌های شناسایی رفتارهای اسلامی تحلیل رفتار افراد در سازمان با رویکرد فقهی است. تجویزهای اسلام در دانش فقه تجلی می‌یابد و دانش فقه درصدد است برای همه رفتارهای اختیاری افراد بایدها و نبایدهایی تعیین کند. البته، سنخ تحلیل رفتار و فهم با رویکرد فقهی با تحلیل‌های روان‌شناختی، جامعه‌شناختی، سیاسی، و غیره متفاوت است. چون قواعد فقهی از پیش تعیین شده است و تغییر در رفتار قواعدی را بر فقه تحمیل نمی‌کند؛ بلکه آن قواعد کشف و بر رفتارها تطبیق داده می‌شود. در طول تاریخ فقه شیعی در زمینه بررسی افعال عبادی و غیرعبادی انسان تلاش‌های فراوانی صورت گرفته است. اما پژوهش‌های فقهی موجود بیشتر به رفتار عام مکلف توجه کرده‌اند و به رفتار مکلف در شرایط سازمانی به صورت نظام‌مند توجه نشده است و توجه به این مسائل موردی و استفتاء‌محوری است. بنابراین، علاوه بر اینکه رفتار در سازمان ماهیت و عناوین سازمانی دارد، عوامل و شرایط سازمانی نیز می‌تواند در تحلیل فقهی رفتار افراد دخیل باشد. با نگاه سازمانی به فقه در زمینه رفتار افراد ممکن است احکام متفاوتی به

دست آید. به عنوان مثال، در فقه فردی، تجسس در مورد افراد جایز نیست ولی اگر این موضوع، در ظرف سازمان و با اهداف سازمانی مانند کنترل افراد، مورد تحلیل قرار گیرد ممکن است حکم متفاوتی داشته باشد.

تحلیل رفتار افراد سازمانی در دانش رفتار سازمانی با استفاده از منابع روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و غیره انجام شده مؤلفه‌های رفتار به دست آمده است. با مطالعه نصوص اسلامی با رویکرد فقهی (رویکرد بررسی تکالیف شرعی الزامی و غیرالزامی) نیز می‌توان مؤلفه‌های رفتار سازمانی را شناسایی کرد که فهم فقهی رفتار سازمانی را فراهم می‌آورد.

### پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی: تحلیل و فهم فقهی رفتار سازمانی چگونه است؟

پرسش‌های فرعی:

- مؤلفه‌های رفتار سازمانی از منظر فقه کدام‌اند؟
- روابط مؤلفه‌های رفتار سازمانی فقهی چگونه است؟

### اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش دستیابی به چارچوب مفهومی برای تحلیل و فهم فقهی رفتار سازمانی بود. به منظور تحقق این هدف، شناسایی مؤلفه‌های رفتار سازمانی از منظر فقه و تبیین روابط آن‌ها به منزله اهداف فرعی دنبال شد.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

رفتار سازمانی را نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان تعریف کرده‌اند (Hersey & Blanchard 1989: 14). به عبارت دیگر، رفتار سازمانی رفتارها و فعالیت‌هایی است که دانش رفتار سازمانی آن را مطالعه می‌کند. دانش رفتار سازمانی به رفتارهایی می‌پردازد که به کار و عملکرد سازمانی افراد مربوط است (Robbins 1994: 2). سازمان عبارت است از مجموعه‌ای از افراد که برای تحقق اهدافی معین همکاری می‌کنند (رضائیان ۱۳۸۸: ۱۰).

اهداف مشترک، روابط و جایگاه افراد، فعالیت تعاونی، و مقررات ویژگی‌های مشترک سازمان‌ها هستند (Ahuja 1993: 159-160).

فقه تجویزهایی است که از سوی خدای متعال برای رفتارهای انسان در نظر گرفته شده و ثواب و عقاب در پی دارد. دانش فقه نیز دانشی اجتهادی است که فقیه با مراجعه به منابع و بررسی ادله احکام را استخراج می‌کند. موضوع دانش فقه رفتارهای اختیاری مکلفان است (اعرافی ۱۳۹۱: ج ۱، ۲۶ و ۳۶) و قلمرو آن همه ارتباطات انسان است؛ شامل ارتباط با خدا، ارتباط با خود، ارتباط با دیگر افراد، ارتباط با طبیعت (ابن‌براج ۱۴۰۶ ق: ج ۱، ۵). همچنین موضوع دانش فقه رفتارهای ظاهری (جوارحی) و باطنی (جوانحی) انسان را شامل می‌شود. رفتارهای ظاهری از اندام‌های ظاهری، مانند دست و پا و زبان و ...، سرمی‌زند و رفتارهای باطنی مربوط به اندام‌های باطنی است، مانند قلب و ذهن (اعرافی ۱۳۹۱: ۶۷). موارد متعددی در دانش فقه وجود دارد که فقیهان درباره رفتار باطنی بحث و برای آن حکم فقهی صادر می‌کنند؛ مانند وجوب یادگیری اعتقادات، وجوب اعتقاد به نبوت و شناخت تفصیلی پیامبر اسلام (ص) و ائمه هدی (ع) (ابن بابویه ۱۴۱۸ ق: ۳ - ۵۱؛ مفید ۱۴۱۳ ق: ۳۰ - ۳۴)، وجوب دوری از صفات و گرایش‌های ناپسند، مانند حسد و تکبر و فخرفروشی و طمع (سبزواری ۱۴۱۳ ق: ج ۱، ۱۵، ۲۸۳). این‌ها نشان می‌دهد اسلام برای رفتارهای ظاهری و باطنی انسان تجویز دارد و انسان را در قبال این رفتارها مسئول شرعی می‌داند. انسان، علاوه بر رفتار ظاهری، رفتارهای باطنی خود را نیز باید با انتظارات خدای متعال تنظیم کند. مثلاً در برخی زمینه‌ها ندانستن عذر محسوب نمی‌شود. از امام صادق (ع) در تفسیر آیه «فَلِلَّهِ الْحُجَّةُ الْبَالِغَةُ» سؤال شد. حضرت فرمود: «خدای متعال در روز قیامت به بنده خویش می‌گوید آیا نمی‌دانستی؟ پس اگر در پاسخ گفت آری، به او می‌گوید پس چرا به آنچه می‌دانستی عمل نکردی؟ و اگر در پاسخ گفت نه به او می‌گوید چرا نیاموختی تا عمل کنی؟ این است حجت بالغه خداوند» (طوسی ۱۴۱۴ ق: ۹). بنابراین نخستین مسئولیت انسان دانایی است. مسئولیت پس از باور تسلیم قلبی در برابر باور صحیح است که همان ایمان است. این مسئولیت بنیادی‌ترین مسئولیت آدمی است که همه مسئولیت‌های

رفتاری دیگر از آن ناشی می‌شود. مسئولیت بعدی عمل مطابق باور است. افراد مجاز نیستند به بینش‌های باطل اعتقاد داشته باشند و بر اساس آن رفتار کنند (اراکی ۱۳۹۴: ۱۵ و ۱۶).

تجویزهای فقهی اسلام به احکام تکلیفی (وجوب، حرمت، استحباب، کراهت، اباحه) منحصر نیست؛ بلکه احکام وضعی، مانند صحت و بطلان، و شرایط رفتار و هر گونه حکم شرعی که از نوع تکلیفی نیست را نیز شامل می‌شود. احکام وضعی در واقع به صورت غیرمستقیم به رفتار انسان تعلق می‌گیرند (صدر ۱۴۰۵ ق: ج ۱، ۵۴ و ۱۲۲؛ اعرافی ۱۳۹۱: ج ۱، ۸۵ - ۸۶). هر حکم شرعی دارای موضوعی است و درباره تبعیت حکم از موضوع کسی تردید ندارد. بی‌شک تغییر و تحول در موضوع در حکم اثر می‌گذارد و موجب تغییر حکم متناسب با موضوع می‌شود (مکارم شیرازی ۱۴۲۷ ق: ج ۱، ۴۹۳). تغییر موضوع عوامل متعدد دارد؛ مانند تغییر عناوین، عرف، مصالح و مفاسد، حالات مکلف، و غیره. یکی از عوامل تغییر حکم شرعی تغییر عناوین است. زیرا احکام الهی به صورت کلی و به منزله قضایای عام روی عناوین عام جعل شده‌اند و عناوین نیز به مصادیق خارجی سرایت می‌کنند. رفتارهای سازمانی مصادق هر عنوان شرعی یا عرفی قرار گیرند حکم همان عنوان را خواهند داشت. عامل دیگر تحول در مصالح و مفاسد رفتار است. مصالح و مفاسد در برخی احکام شرعی، مانند وجوب نماز و حرمت سرقت، به نحو مطلق، همیشگی است. اما احکامی که تابع اوضاع خاص زمانی و مکانی است با تغییر وضعیت دچار تغییر می‌شوند. بنابراین، یکی از عوامل تعیین‌کننده در موضوعات احکام شرایط اجتماعی و محیطی است که سازمان از جمله آنهاست (احمدی ۱۳۷۴: ج ۱، ۶۰ - ۶۵؛ عابدیان ۱۳۸۱). مثلاً، هدیه دادن در محیط سازمانی، با اینکه عنوان هدیه دارد، چون دارای مفاسد است، جایز نیست (موسوی خمینی ۱۴۲۴ ق: ج ۲، ۹۸۳).

فقه اجتماعی همچون فقه سیاسی، فقه اداره، فقه تربیتی، فقه فرهنگ، فقه حکومتی، و غیره از مباحثی است که در محافل و آثار علمی حوزوی کم‌وبیش به آن اشاره می‌شود. به دو دسته از منابع می‌توان اشاره کرد که به نحوی پیشینه عام این تحقیق محسوب می‌شوند؛ دسته اول استفتائات و نظریات فقهی مرتبط با رفتار افراد در سازمان و دسته دوم پژوهش‌های خاص درباره فقه مدیریت یا فقه سازمانی. کتاب دوجلدی فقه اداره، نوشته

سید محمد حسینی شیرازی، مجموعه کتب فقه اداره، نوشته سید صمصام‌الدین قوامی، و کتاب فقه سازمانی، نوشته نعمت‌الله یوسفیان از این دسته‌اند که به طور خاص به موضوع «فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه» پرداخته‌اند بلکه پیشینه عام محسوب می‌شوند.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر با روش تحلیل مضمون انجام شد. مضمون مبین اطلاعات مهمی درباره داده‌ها و سؤالات تحقیق است و تا حدی معنی و مفهوم الگوی موجود در مجموعه‌ای از داده‌ها را نشان می‌دهد (Braun & Clarke 2006). تحلیل مضمون روشی برای شناخت و تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (Boyatzis 1998: 4). این روش فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون از شمارش کلمات و عبارات آشکار فراتر می‌رود و بر شناخت و توضیح ایده‌های صریح و ضمنی تمرکز می‌کند. سپس، از کدهای مضامین اصلی برای تحلیل عمیق‌تر داده‌ها استفاده می‌شود. این روش با جمع‌آوری و آشنا شدن با داده‌ها آغاز می‌شود که ستون فقرات مراحل بعدی را شکل می‌دهد. سپس کدگذاری در سه مرحله، شامل کدگذاری مضامین پایه (نکات مهم موجود در متن)، مضامین سازمان‌دهنده یا محوری (مقولات حاصل از ترکیب و تلخیص مضامین پایه)، و مضامین فراگیر (مضامین عالی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به منزله یک کل) صورت می‌گیرد (عابدی جعفری و همکاران ۱۳۹۰).

در این پژوهش، پس از مطالعه پیشینه موضوع و تدوین مبانی نظری، به منظور جمع‌آوری آیات و روایات مرتبط (داده‌های پژوهش)، فتوای فقهی مربوط به رفتارها و فعالیت‌های سازمانی به عنوان سرخ‌های رسیدن به نصوص و داده‌های فقهی مربوط به رفتار سازمانی انتخاب شد. سپس، با جست‌وجو در منابع فقهی و مراکز سازمانی، که پرسش‌های شرعی در زمینه فعالیت سازمانی را از فقها سؤال کرده و پاسخ دریافت کرده بودند، حدود ۳۷۰ فتوای فقهی درباره فعالیت‌های سازمانی جمع‌آوری شد. در ادامه، به منظور جمع‌آوری داده‌ها، مبانی تک‌تک نظریات فقهی بررسی شد. برای استخراج مبانی فقهی فتواها (آیات و روایات) از استادان حوزوی کمک گرفته شد.

با کدگذاری اولیه، بیش از ششصد مضمون استخراج شد که با حذف موارد تکراری و تلفیق مفاهیم مشابه ۱۵۷ مضمون باقی ماند. در مرحله بعد، با مقایسه و ترکیب این مضامین، تعداد ۴۷ مقوله یا مضمون سازمان‌دهنده فراهم آمد. سپس، با مقایسه و دسته‌بندی مضامین سازمان‌دهنده، وجوه مشترک مضامین استخراج‌شده شناسایی و با توجه به اشتراکات آن‌ها در دسته‌بندی کلی‌تر و محدودتری سامان‌دهی شد و ۵ مضمون فراگیر به دست آمد. الگوهای بینشی، الگوهای گرایشی، الگوهای کنشی، شرایط فقهی تصدی شغل و مأموریت سازمانی، و عوامل و شرایط سازمانی مضامین فراگیر به دست آمده هستند. سپس، ارتباط مضامین فراگیر با دلایل عقلی و نقلی و شواهدی از نظریات فقهی تبیین و نقش آن‌ها در فهم رفتار سازمانی تشریح شد.

بهره‌مندی از دیدگاه صاحب‌نظران حوزه پژوهش می‌تواند به اعتبار پژوهش بیفزاید. استقرای ناقص، گستردگی منابع و داده‌های دینی، و حساسیت پژوهش‌های فقهی از دلایلی بود که محقق را بر آن داشت تا مضامین به دست آمده را به تأیید کارشناسان برساند. به دلیل گسترده بودن داده‌ها، این امکان وجود نداشت که همه گزاره‌ها از حیث سندی و دلالتی به تأیید خبرگان برسد. بنابراین، تصمیم گرفته شد به تأیید برداشت کلی از منابع فقهی، کفایت مضامین، و ارتباط آن‌ها اکتفا شود. بدین منظور، با ۳۰ نفر از استادان و فضلاء حوزوی، که سابقه تحصیل و تدریس در دانش فقه و علوم حوزوی، سابقه تحصیل در علوم انسانی، سابقه فعالیت سازمانی یا تخصص در رشته مدیریت، و سابقه پژوهش در منابع دینی داشتند مصاحبه شد. در مصاحبه‌ها هدف تأیید صحت برداشت محقق از منابع دینی و کفایت مضامین و میزان ارتباط آن‌ها با رفتار سازمانی محقق شد.

### یافته‌های تحقیق

با کدگذاری آیات و روایات فقهی، مؤلفه‌های رفتار سازمانی معین گردید و این مؤلفه‌ها نشان می‌دهند احکام شرعی رفتار سازمانی، به عبارت دیگر فهم فقهی رفتار سازمانی، به منزله متغیر وابسته، تابع ۵ مؤلفه (مضمون فراگیر) است. الگوهای بینشی و گرایشی و کنشی مؤلفه‌های درونی رفتار و به طور مستقیم ناظر به رفتارند. الگوهای بینشی و گرایشی

چارچوب‌های رفتار باطنی یا جوانجی و الگوهای کنشی ناظر به رفتارهای ظاهری یا جوارحی‌اند و شرایط تصدی شغل سازمانی و عوامل سازمانی تأثیرگذار دو مؤلفه بیرونی و ناظر به شرایط مکلف و شرایط محیطی‌اند. در جدول‌های ۱ و ۲ و ۳ نمونه‌هایی از کدگذاری‌ها می‌آید.

جدول ۱. نمونه‌ای از کدگذاری باز

مفهوم پایه	نصوص (داده‌ها)
صلاحیت متناسب با شغل	یجب علی الإمام أن یحبس الفساق من العلماء و الجهال من الأطباء و المقالیس من الأکریاء (ابن بابویه ۱۴۱۳ ق: ج ۳، ۳۱).
لزوم صلاحیت در پذیرش مسئولیت	کسی که خودش را بر دسته‌ای از مسلمانان مقدم بدارد و بداند که بین آنان کسی که برتر از او باشد وجود دارد بدون شک به خدا و پیامبرش و مسلمانان خیانت کرده است (امینی ۱۳۹۷ ق: ج ۸، ۴۱۱).
سستی نکردن	حضرت امیر <sup>(ع)</sup> به مالک اشتر سفارش می‌کند منشیانی انتخاب کند که در کار خود سستی و کوتاهی نورزند (سیدرضی ۱۴۱۴ ق: ۴۳۷).
مسئولیت عضویت در سازمان ظالمین	هر کس اسم خود را در دیوان بنی‌عباس ثبت کند خداوند او را روز قیامت به شکل خنزیر محشور می‌کند (حر عاملی ۱۴۰۹ ق: ج ۱۷، ۱۸۰).
شخصیت حقوقی و نمایندگی سازمان	ای بندگان خدا، به مردم بگویید مرا ولی خدا و جانشین او به سوی شما فرستاده تا حق خدا را که در اموال شماست تحویل گیرم. آیا در اموال شما حقی است که به نماینده او بپردازید؟ (سیدرضی ۱۴۱۴ ق: ۳۸۰).
عدم‌همکاری با ظالم حتی در امور مباح	لا تعنهم و لو علی بناء مسجد (طوسی ۱۴۰۷ ق: ج ۶، ۳۳۸).
حساسیت تصرف در بیت‌المال	اگر به من گزارش کنند که در اموال عمومی خیانت کردی، کم یا زیاد، چنان بر تو سخت گیرم که کم‌بهره شده و در هزینه عیال درمانده و خوار و سرگردان شوی (سیدرضی ۱۴۱۴ ق: ۳۷۷).
انگیزه حفظ دین	کار در سازمان‌های حکام جور در برخی موارد مانند توقف حفظ دین بر ورود بر این نوع سازمان‌ها واجب است (ابن بابویه ۱۴۱۳ ق: ج ۳، ۱۷۶).
تأثیر رفتار سازمانی بر سرنوشت جامعه	متولی شدن فرومایگان و افراد بی‌تجربه بر امور دولت موجب سقوط و انحلال آن است (تمیمی‌آمدی ۱۳۶۶: ۳۴۵).
وجدان کاری	وقتی کسی کاری را انجام می‌دهد آن را محکم و درست انجام دهد (کلینی ۱۴۰۷ ق: ج ۳، ۲۶۳).
استفاده از وسیله ناصحیح	وای بر شما! آیا مرا می‌کنید که پیروزی را با ستم بر زبردستان مسلمانم به دست آورم؟! (کلینی ۱۴۰۷ ق: ج ۴، ۳۱).

جدول ۲. نمونه کدگذاری محوری و دست‌یابی به مضامین سازمان‌دهنده

مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده
شایستگی تصدی مسئولیت + توانایی تدبیر امور + توانایی انجام دادن شغل + شایستگی اخلاقی + شایستگی اعتقادی + شایستگی تشخیص حلال و حرام + عدم‌جواز تصدی با پارتی‌بازی + عدم‌جواز تصدی با تقلب + صلاحیت متناسب با شغل	صلاحیت فرد در تصدی شغل سازمانی
جایز نبودن سهل‌انگاری + عدم‌جواز تضييع کار + سستی نکردن + عدم‌جواز لطمه به کار + گزارش واقعی + انجام‌وظیفه در شرایط خطری + از زیر کار درنرفتن + جایز نبودن کم‌کاری + عدم‌جواز مسامحه در کار + انجام‌وظیفه در شرایط سخت	درست انجام دادن وظایف محوله
عدم‌تضييع حقوق + حفظ اسرار و آبروی سازمان + حفظ اسرار مردم + حفظ اسرار همکار + حفظ اسرار ارباب‌رجوع + اجحاف به زیردست + حرمت تخریب افراد + تضييع وقت ارباب‌رجوع + عدم‌وهن سازمان	حفظ حقوق و اسرار دیگران
عدم‌جواز تحمل‌گرایی + حرمت اسراف و تبذیر + استفاده متعارف از امکانات + استفاده از اموال در حد نیاز کاری + صرفه‌جویی در بیت‌المال	استفاده بهینه از منابع و پرهیز از اسراف

جدول ۳. مضامین فراگیر

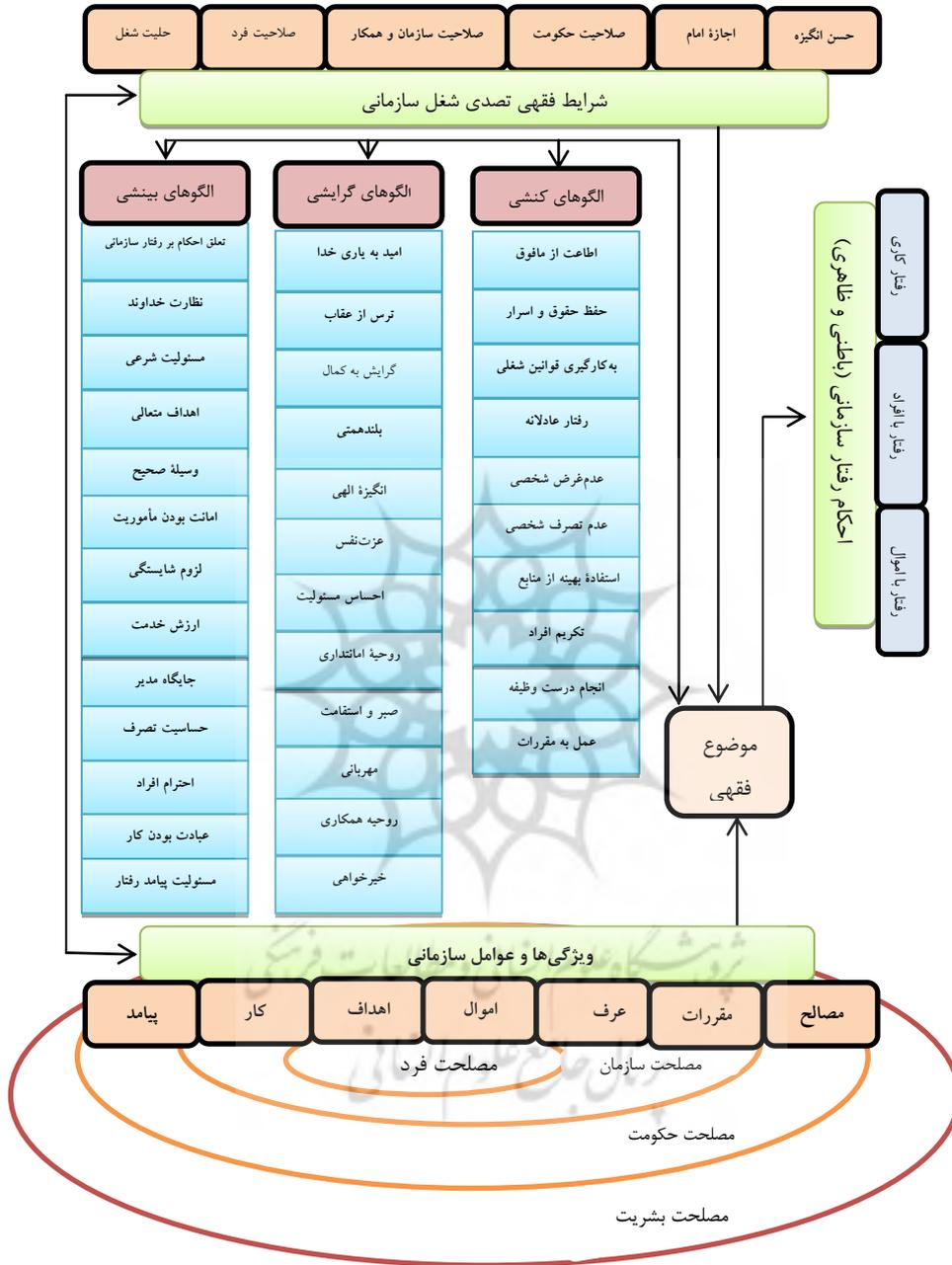
مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر	متغیر وابسته
صلاحیت فرد در تصدی شغل + حلال بودن شغل + همکار ظالم محسوب نشدن (صلاحیت سازمان و همکار) + اجازه عام یا خاص امام + انگیزه فرد + صلاحیت حاکمیت سازمانی	شرایط ورود به سازمان و تصدی شغل سازمانی	مضامین سازمان‌دهنده
اهداف سازمانی + مصلحت سازمانی + مقررات سازمانی + پیامد رفتار سازمانی + تعاونی بودن فعالیت + بیت‌المال یا اموال دیگران + عرف سازمانی	عوامل و ویژگی‌های سازمانی	مضامین سازمان‌دهنده
یادگیری و به‌کارگیری اصول و فنون شغلی + اطاعت از مافوق در چارچوب شرع + حفظ حقوق و اسرار دیگران + رفتار عادلانه + عدم‌اعمال غرض شخصی + عدم‌بهره‌برداری شخصی از منابع + استفاده بهینه از منابع و پرهیز از اسراف + تکریم و حفظ حرمت افراد + درست انجام دادن وظایف محوله + عمل به مقررات	الگوهای کنشی	مضامین سازمان‌دهنده
تعلق امر و نهی الهی بر رفتار سازمانی + ناظر دانستن خداوند بر رفتارهای سازمانی + مسئول دانستن خود در برابر خدای متعال + متعالی دانستن اهداف سازمان + مشروع بودن وسیله تحقق اهداف + امانت دانستن مأموریت سازمانی + لزوم شایستگی تصدی مأموریت سازمانی + مهم دانستن رفتار سازمانی + مسئولیت شرعی در برابر پیامد رفتار + جایگاه محوری مدیران + حساس دانستن تصرف در اموال دیگران + احترام قائل بودن برای افراد و حقوق آنان + ارزشمند دانستن خدمت به خلق + عبادت دانستن کسب‌وکار حلال	الگوهای بینشی	مضامین سازمان‌دهنده
خوش‌گمانی و امید به یاری خدا + امید به ثواب و ترس از عقاب اخروی + کمال‌گرایی + روحیه بلندهمتی + داشتن انگیزه الهی + احساس عزت‌نفس + وجدان‌کاری و احساس مسئولیت + روحیه امانت‌داری و وفای به عهد + صبر و استقامت در راه حق + محبت و مهربانی + روحیه همکاری + روحیه ابتکار و خیرخواهی	الگوهای گرایش	مضامین سازمان‌دهنده

منابع فقهی بینش‌هایی را درباره سازمان و عناصر آن و رابطه آن با خدای متعال ارائه می‌کنند که زیربنای رفتارهای افراد هستند و رفتارهای باطنی افراد را سازمان می‌دهند. در سازمان، رفتار فردی که این بینش‌ها را داشته باشد متفاوت از رفتار فردی است که این بینش‌ها را ندارد. بینش‌های سازمانی باعث شکل‌گیری یا تقویت برخی گرایش‌ها در افراد سازمانی می‌شود که در رفتار آنان مؤثر است. افراد سازمانی، علاوه بر بینش‌ها و نگرش‌ها، کنش‌هایی (یا رفتار ظاهری) نیز دارند. فقه به کنش‌های سازمانی از سه بُعد توجه می‌کند؛ بُعد اول رفتار در زمینه برنامه‌های سازمان و وظایف کاری، بُعد دوم رفتار مرتبط با افراد جامعه و ارباب‌رجوع و سایر افراد سازمانی، و بُعد سوم تصرف در منابع سازمانی.

تحقق یافتن کنش یا رفتار اختیاری متوقف بر بینش و گرایش است. همان‌طور که حضرت امیر<sup>(ع)</sup> می‌فرماید: «هیچ فعلیتی نیست مگر آنکه تو در آن نیازمند شناخت هستی» (حرانی ۱۴۰۴ ق: ۱۷۱). زیرا فعل اختیاری بر اساس خواست فاعل انجام می‌شود و بر گرایش به آن فعل مبتنی است. گرایش‌های مثبت و منفی انسان نیز مبتنی بر نوعی شناخت از متعلق آن‌هاست. رفتارها نیز بینش‌ها و گرایش‌های فرد را تقویت می‌کنند. کما اینکه خدای متعال می‌فرماید: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، چنانچه تقوای الهی پیشه سازید برای شما فرقان (قدرت تشخیص میان حق و باطل) قرار می‌دهد» (انفال / ۲۹). زیرا با انجام دادن کار و تکرار آن هم شناخت و بینش فاعل از فعل خود و پیامدهایش بیشتر می‌شود هم گرایش بیشتری به آن پیدا می‌کند. به این ترتیب، کنش نیز می‌تواند پیش‌نیاز بینش و گرایش در مرتبه‌ای دیگر باشد. از سوی دیگر، گرایش‌ها نیز بر بینش‌های انسان تأثیر می‌گذارند. رسول خدا<sup>(ص)</sup> می‌فرماید: «دوستی تو نسبت به چیزی تو را کور و کر می‌کند» (ابن بابویه ۱۴۱۳ ق: ج ۴، ۳۸۰). همچنین، رفتارهای بیرونی ممکن است در برخی رفتارهای درونی دیگر تأثیر بگذارند. مثلاً، رفتار نیک اعتقاد فرد را تقویت می‌کند؛ همان‌طور که حضرت امیر<sup>(ع)</sup> می‌فرماید: «گریه از ترس خداوند دل را نورانی می‌کند و از بازگشت به گناه حفظ می‌نماید» (تمیمی آمدی ۱۴۱۰: ۱۱۲). بنابراین، بینش‌ها و گرایش‌ها و رفتارهای اسلامی در هم تنیده‌اند و بر یک‌دیگر تأثیر می‌گذارند و مؤلفه‌های درونی رفتار را تشکیل می‌دهند (مصباح یزدی ۱۳۹۱: ۳۶۱).

این سه دسته الگو، بدون در نظر گرفتن شرایط سازمانی، از نظر نصوص دینی، تکالیف الزامی یا غیرالزامی اند. اما با در نظر گرفتن تحقق رفتار در شرایط سازمانی به تنهایی برای تعیین احکام شرعی رفتار سازمانی کافی نیستند؛ بلکه دو نوع متغیر دیگر نیز نقش تعیین کننده دارند. منابع فقهی شرایطی را برای پذیرش شغل سازمانی معین می کنند که در صورت فقدان آن شرایط فرد مجاز به تصدی شغل سازمانی نیست و به تبع آن مجاز بودن رفتارهای فرد نیز از نظر شرع تأیید نمی شود و نوبت به بحث از چگونگی رفتار نمی رسد. یعنی عنوان دیگری بر رفتار صدق می کند. مثلاً، وقتی فرد کارمند سازمانی شود که در اصطلاح فقهی «همکار ظالم» محسوب شود، زیرا رفتارهای وی موجب تقویت ظالم است (موسوی خمینی ۱۴۱۵ ق: ج ۲، ۱۵۴)، یا از سوی امام معصوم یا نائب آن منع شده باشد (موسوی خمینی ۱۴۱۵ ق: ج ۲، ۱۷۲)، یا اصل شغل از نظر شرع حرام باشد - مانند تولید شراب - یا فرد صلاحیت تصدی شغل را نداشته باشد، که در نظریات فقهی با عبارات مختلف به موضوع صلاحیت پرداخته شده است - از جمله اگر حاکمی توان تدبیر امور و اداره شئون حکومتی مسلمین را نداشته باشد، تصدی ولایت بر او حرام است (منتظری ۱۴۰۹ ق: ج ۱، ۲۳)، کسی که مخالف ولایت فقیه است صلاحیت تصدی هیچ سمتی را در جمهوری اسلامی ندارد (فاضل لنکرانی، بی تا: ج ۱، ۲۲۶). بدیهی است اگر تصدی منصب سازمانی جایز نباشد، ماندن و رفتار در آن شغل نیز جایز نخواهد بود. زیرا مفاسد تصدی شغل مربوط به رفتارهای فرد ناشایست است؛ همچنین جایی که فرد انگیزه باطلی در تصدی شغل داشته باشد (موسوی خمینی ۱۴۱۵ ق: ج ۲، ۱۷۵). بنابراین، اولین بحث فقهی درباره رفتارهای افراد در سازمان توجه به نوع حاکمیت، نوع شغل، نوع همکار، صلاحیت، و انگیزه فرد است و اولین وظیفه فرد در انتخاب شغل سازمانی نیز توجه به این متغیرهاست.

یک سری عوامل سازمانی نیز در تعیین موضوع رفتار و به تبع آن کیفیت رفتار و حکم آن مؤثرند. این عوامل از دو جهت در رفتار سازمانی از نظر فقه تأثیر گذارند؛ نخست اینکه درستی یا نادرستی رفتار از نظر فقه به این عوامل وابسته است. مثلاً، اهداف، مصالح، مقررات، و عرف سازمانی مشخص می کنند که کدام رفتار در سازمان درست یا نادرست است و رفتار باید چگونه



نمودار ۱. مؤلفه‌های رفتار سازمانی استخراج‌شده از منابع فقهی

باشد. دوم اینکه این عوامل در برخی موارد با تغییر عناوین رفتار موجب تفاوت تکالیف و احکام رفتارهای سازمانی با رفتارهای غیرسازمانی می‌شوند. مثلاً، تجمل‌گرایی در زندگی شخصی حکم حرمت را ندارد، اما، چون اموال سازمان بیت‌المال مسلمین یا اموال دیگران است، تجمل‌گرایی حرام است (حسینی خامنه‌ای ۱۳۸۴). هر گونه بهره‌برداری شخصی بدون اجازه مسئول شرعی و قانونی بیت‌المال جایز نیست و کسی نمی‌تواند آن‌ها را برای اهداف و مصالح شخصی خود به کار گیرد (مکارم شیرازی ۱۴۲۷ ق: ج ۱، ۵۳۰). سازمان یک فعالیت جمعی است و مجموع رفتارهای افراد اهداف سازمان را محقق می‌سازد. این ویژگی باعث می‌شود افراد سازمانی در برابر خروجی سازمان مسئول باشند. بنابراین، کار بایگانی در یک سازمان تروریستی همکاری در ظلم محسوب می‌شود؛ حال آنکه این کار فی‌نفسه مباح است. سازمان مقرراتی دارد که فرد آن را به منزله شرط استخدامی پذیرفته و باید بر اساس آن مقررات عمل کند (موسوی خمینی ۱۴۲۲: ج ۲، ۵۳ - ۵۴). در سازمان مصلحت سازمانی مطرح است و در تزامن بین مصلحت سازمانی با مصلحت فردی مصلحت سازمانی مقدم است و رفتارهای افراد در جایی که مقررات وجود نداشته باشد باید مطابق مصلحت سازمانی انجام گیرد. مصلحت سازمانی حکم تجسس از امور کارکنان را جایز می‌کند؛ درحالی‌که تجسس در امور غیرسازمانی جایز نیست (منتظری ۱۴۰۹ ق: ج ۴، ۲۹۹).

### بحث و نتیجه

فهم رفتار سازمانی مبتنی بر فقه به دنبال فهم رفتار و شناخت عوامل تأثیرگذار در موضوع‌سازی برای فقه است. هدف در این نوع تحلیل شناخت موضوعاتی است که فقه بدان توجه می‌کند و برای آن‌ها احکامی دارد. در این نوع تحلیل و فهم، محقق می‌کوشد رفتار را طوری بشناسد که بستر شناخت چگونگی رفتار از دیدگاه شارع مقدس فراهم آید. فقه به رفتار فرد نگاه توحیدی دارد و سعی می‌کند قوانین الهی را وارد عرصه‌های مختلف زندگی انسان به‌ویژه زندگی سازمانی کند. انسان را موجودی مختار و فعال می‌بیند که با انتخاب آگاهانه دستورهای الهی شخصیت خود را شکل می‌دهد و همه تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای خود را با همین شخصیت توحیدی هم‌سو می‌کند.

در فقه فردی، رفتار افراد به صورت مستقل بررسی می‌شود و فرد بدون ملاحظه افراد دیگر تکالیفی را به عهده دارد. اما در نگاه سازمانی، فرد درون یک کل و سیستم تعریف می‌شود که آن کل اهداف و مصالحی دارد. نگاه سازمانی رفتار افراد را در رشد و سقوط کل تأثیرگذار می‌داند. ازین رو، فرد با رفتارهای خود، علاوه بر تأمین مصالح خود یا تباه کردن آنها، سرنوشت کل را نیز رقم می‌زند. البته تعالی یا انحطاط کل نیز جدای از سرنوشت افراد نیست.

مصالح و مفاسد، که احکام شرعی مبتنی بر آنهاست، سطوح و لایه‌هایی دارد. پایین‌ترین لایه آن مصالح و مفاسد فرد است که شدت و ضعف دارد. فراتر از سطح فرد، سازمان نیز مصالح ناظر به کل سازمان و جمع را دارد که در صورت از بین رفتن آن مصالح مجموع سازمان متضرر می‌شود. لایه دیگر لایه حکومت است که سازمان عنصر یا تابع آن محسوب می‌شود و مصالح آن مربوط به کل افراد جامعه موجود و آینده است. لایه مصالح امت اسلامی و کیان اسلام و حتی کل بشریت فوقانی‌ترین لایه مصالح است. دین اسلام برای تأمین همه سطوح مصالح احکام و قوانین وضع کرده و از هیچ‌یک از مصالح غفلت نکرده است. این بدان معنی نیست که مصلحت فرد فقط در سطح پایین است و سطوح بالا به فرد ارتباط ندارد. مصلحت سطوح بالا مربوط به همه عناصر و اجزاست. علاوه بر لایه‌ای بودن مصالح، سطحی یا بنیادی و موقت یا پایدار بودن مصالح نیز در تحلیل فقهی رفتار و نوع احکام شرعی مؤثر است. بهترین حالت رفتار سازمانی از نظر فقه رفتاری است که با تأمین همه سطوح مصالح هم‌سو باشد. اما، در صورت تزاخم، موضوع قاعده تقدیم اهم بر مهم است.

### پیشنهاد

پژوهش حاضر فقط به مؤلفه‌های رفتار سازمانی از منظر فقه و رابطه کلی و اجمالی آنها دست یافت. یکی از خلأهای پژوهش فقهی در زمینه رفتار سازمانی فقدان یک فرایند نظام‌مند تحلیل فقهی رفتار است. امید است پژوهشگران با مطالعه شیوه‌های استنباط دانشمندان فقه و بررسی ماهیت و شرایط سازمان بتوانند روشی گام‌به‌گام و نظام‌مند

استخراج و بررسی‌های فقهی رفتار سازمانی را تسهیل کنند. در بررسی تفصیلی فرایند تحلیل رفتار سازمانی مشخص می‌شود که تحلیلگر در هر مرحله چه عواملی را بررسی و برای تقدم و تأخر هر یک از مراحل چگونه استدلال می‌کند. و در نهایت الگوی تفصیلی از چگونگی استنباط فقهی احکام رفتار سازمانی حاصل می‌شود.



## منابع

۱. قرآن کریم
۲. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۴۱۳ ق). *من لا یحضره الفقیه*، ج ۲، قم، انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۳. \_\_\_\_\_ (۱۴۱۸ ق). *الهدایه فی الاصول و الفروع*، قم، مؤسسه امام هادی (ع).
۴. ابن براج، عبد العزیز طرابلسی (۱۴۰۶ ق). *المهذب*، قم، انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۵. احمدی، حبیب الله (۱۳۷۴). «پویای فقه اسلام»، در مجموعه آثار کنگره بررسی مبانی فقهی حضرت امام خمینی (ره): اجتهاد و زمان و مکان، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام (ره)، ج ۱.
۶. اراکی، محسن (۱۳۹۴). *فقه فرهنگ (جزوه درس خارج، سایت رسمی نویسنده)*.
۷. اعرافی، علی رضا (۱۳۹۱). *فقه تربیتی*، قم، مؤسسه فرهنگی هنری اشراق و عرفان.
۸. امینی، عبدالحسین (۱۳۹۷ ق). *الغدير فی الكتاب و السنه و الأدب*، ج ۴، بیروت، دار الكتاب العربی.
۹. تمیمی آمدی، عبدالواحد (۱۳۶۶). *تصنیف غرر الحکم و درر الکلم*، قم، دفتر تبلیغات.
۱۰. \_\_\_\_\_ (۱۴۱۰ ق). *غرر الحکم و درر الکلم*، ج ۲، قم، دار الكتاب الإسلامی.
۱۱. حرانی، ابن شعبه حسن بن علی (۱۴۰۴ ق). *تحف العقول عن آل الرسول صلی الله علیه و آله*، ج ۲، قم، انتشارات جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۱۲. حر عاملی، محمد (۱۴۰۹ ق). *وسائل الشیعه*، قم، مؤسسه آل البيت (ع).
۱۳. حسینی خامنه‌ای، سید علی (بی تا). *مجموعه استفتائات درون سازمانی نیروی انتظامی*، تهران، معاونت ضوابط شرعی عقیدتی ناجا.
۱۴. حسینی شیرازی، سید محمد (بی تا). *فقه الاداره*، بی جا (نرم افزار جامع فقه اهل البيت ۲).
۱۵. رضائیان، علی (۱۳۸۸). *مبانی سازمان و مدیریت*، ج ۱۳، تهران، سمت.
۱۶. سبزواری، سید عبدالاعلی (۱۴۱۳ ق). *مذهب الاحکام فی بیان الحلال و الحرام*، ج ۴، قم،

مؤسسه المنار.

۱۷. سیدرضی، محمد بن حسین (۱۴۱۴ ق). *نهج البلاغه (صبحی صالح)*، محقق فیض الاسلام، قم، هجرت.

۱۸. صدر، سید محمدباقر (۱۴۰۵ ق). *دروس فی علم الاصول*، بی‌جا، دار المنتظر.

۱۹. طوسی، محمد بن حسن (۱۴۰۷ ق). *تهذیب الاحکام*، تحقیق خرسان، چ ۴، تهران، دار الکتب الاسلامیه.

۲۰. \_\_\_\_\_ (۱۴۱۴ ق). *الأمالی*، قم، دار الثقافه.

۲۱. عابدیان، میرحسین (۱۳۸۱). «عوامل مؤثر در تغییر حکم»، متین، ش ۱۵ و ۱۶، تابستان و پاییز، صص ۱۰۵ - ۱۳۸.

۲۲. عابدی جعفری، حسن و دیگران (۱۳۹۰). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ش ۱۰، صص ۱۵۱ - ۱۹۸.

۲۳. فاضل لنکرانی، محمد (بی‌تا). *جامع المسائل (فارسی)*، چ ۱۱، قم، امیرقلم.

۲۴. قوامی، سید صمصام‌الدین (۱۳۹۲). *فقه الاداره*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۲۵. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ ق). *الکافی (ط - الإسلامیه)*، چ ۴، تهران، دار الکتب الإسلامیه.

۲۶. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۱). *فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی*، گروهی از نویسندگان، چ ۲، تهران، مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان.

۲۷. مفید، محمد بن محمد (۱۴۱۳ ق). *المقنعه*، قم، کنگره جهانی هزاره شیخ مفید.

۲۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷ ق). *استفتائات جدید*، چ ۲، قم، انتشارات مدرسه امام علی<sup>(ع)</sup>.

۲۹. منتظری، حسین علی (۱۴۰۹ ق). *مبانی فقهی حکومت اسلامی*، قم، مؤسسه کیهان.

۳۰. موسوی خمینی، سید روح‌الله (۱۴۱۵ ق). *المکاسب المحرمه*، قم، مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی<sup>(ره)</sup>.

۳۱. \_\_\_\_\_ (۱۴۲۲ ق). *استفتائات*، چ ۵، قم، انتشارات جامعه مدرسین

حوزه علمیه قم.

۳۲. \_\_\_\_\_ (۱۴۲۴ ق). توضیح المسائل (محشّی)، ج ۸، قم، انتشارات

جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.

۳۳. یوسفیان، نعمت‌الله (۱۳۹۰). *فقه سازمانی*، تهران، معاونت تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی

نمایندگی ولی فقیه در سپاه.

34. Ahuja, k. k (1993). *managemaint & organization*, India, Satish kumar Jain.

35. Boyatzis, R. E. (1998). Transforming qualitative information: thematic analysis and Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, pp. 77-101.

36. code development, Sage.

37. Hersey, p. & Blanchard, K. H. (1989). *Management of Organizational Behavior: utilizing Human Rresoures*, Englewood cliffs, 5<sup>th</sup> ed, New Jersey: prentice-Hall, Inc.

38. Robbins, S. (1994). *Essentials Of Organizational Behavior*, 4<sup>th</sup> ed, Prentice Hall.

39. Understanding Organizational behavior based on jurisprudence

