

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۳۹۹/۱۰/۲۴

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۰/۱۲/۱۴

صص: ۲۴۰-۲۱۵



بازشناسی مفهوم عزت‌مندی کارکنان در اندیشه قرآنی با رویکرد سازمانی

محسن منطقی^۱ | محمدحسین حجتی^۲

چکیده

سربلندی و عزت‌مندی کارکنان در سازمان‌ها، به معنای ارزشمندی و اعتبار بالای سازمان در جامعه است. نیروی انسانی عزت‌مند در سازمان، سرمایه ارزشمندی است که می‌تواند مشکلات بازار کسب و کار را رفع کرده و موفقیت سازمان را رقم بزند. شناخت مفهوم عزت‌مندی در فرهنگ قرآن کریم از منظر سازمانی، هدف اساسی این پژوهش است که با روش پژوهش تحقیق موضوعی قرآن کریم انجام شده است. در این روش هشت گام به صورت علمی برای دست‌یابی به نتیجه مطلوب برداشته شده است. این پژوهش نشان داد که هفت موضوع مرتبط با عزت‌مندی کارکنان را می‌توان از قرآن کریم استنباط کرد که عبارت‌اند از: مبانی عزت‌مندی (سرچشمه عزت خداوند است)، مؤلفه‌های عزت‌مندی (مؤلفه‌های مادی و معنوی)، بستر عزت‌مندی (ایمان، تفکر، اخلاق‌مداری و ...)، موانع عزت‌مندی (تکبر، تضعیف حق، غرور و ...)، عزت‌مندی توهمی (ناآگاهی، وابستگی به مال و فرزند و ...)، کارکرد عزت‌مندی (شجاعت، صداقت، مهربانی و ...) و زوال عزت‌مندی (برتری‌طلبی، انکار حق و ...). نتایج پژوهش نشان داد که توجه به این موضوعات می‌تواند الگویی از عزت‌مندی کارکنان را برای توانمندسازی منابع انسانی، از قرآن کریم استنباط کند.

کلیدواژه‌ها: عزت‌مندی کارکنان؛ مدیریت اسلامی؛ فرهنگ قرآنی؛ روش تحقیق موضوعی قرآن؛ توانمندسازی منابع انسانی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.1.5.4

مقدمه

عزت‌نفس، پایه مطالعات شناخت شخصیت و ابعاد اخلاق انسانی است. مطالعه در ابعاد عزت‌نفس، به نوعی متوجه کردن انسان به خود است (مطهری، ۱۳۸۲، ج ۱، ص ۲۱۰). شناخت عزت‌نفس بر پایه آموزه‌های قرآن کریم، می‌تواند حقیقت نفس انسانی را بهتر بشناساند، چنان‌که طراحی برنامه‌های نیروی انسانی در سازمان، اگر بر پایه این شناخت صورت گیرد، بسیار کارساز خواهد بود. در تربیت، پرورش و توانمندسازی منابع انسانی، عزت‌نفس کارکرد قابل توجهی دارد؛ زیرا بیانگر حالت روانی و درونی انسان است که نقش مؤثری در باورمندی کارکنان سازمان به خودباوری، خودآگاهی و تکریم انسان دارد. در بینش اسلامی همان‌گونه که آدمی به تواضع و فروتنی دعوت می‌شود، به عزت‌نفس نیز توصیه می‌شود. انسان اجازه ندارد در برابر غیر خدا از خود ذلت و فرومایگی نشان بدهد، بلکه با عزت‌نفس می‌تواند استقلال خویش را یافته و مصالح فردی و اجتماعی را تأمین کند (مصباح یزدی، ۱۳۹۴، ص ۲۴۸). شناخت ابعاد عزت‌نفس می‌تواند در پرورش نیروی متعهد، با اعتماد به نفس، با روحیه و اراده قوی، به سازمان کمک شایانی کند.

بیان مسأله

نیروی انسانی، مولفه اصلی حرکت سازمان است. انسان‌ها در سازمان‌ها با تلاش خود ضمن کمک به تحقق اهداف سازمانی، نیازهای مادی خود را تأمین کرده و امرار معاش می‌کنند؛ اما برای امرار معاش خود و گذران زندگی، نیازمند تأمین عزت‌نفس در سازمان هستند. نبی‌گرامی اسلام (صلی‌الله‌وعلیه‌وآله) فرمودند: «نیازهای تان را تأمین کنید؛ اما همراه با حفظ عزت‌نفس^۱؛ یعنی اگر نیازی به دیگران دارید از آن‌ها بخواهید، ولی با عزت‌نفس بخواهید و خودتان را نزد دیگران پست و ذلیل نکنید. عزت‌نفس در واقع به معنای رعایت حرمت خود است (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲، ص ۱۲۴). کارکنانی که عزت‌نفس دارند، به شخصیت خود احترام می‌گذارند و مانع بی‌احترامی دیگران به خود می‌شوند. افراد هنگامی که عزت‌نفس داشته باشند، خطاهای سازمانی آنان کاهش پیدا کرده و اهداف سازمانی به شیوه ارزشمند تحقق خواهد یافت. اباعبدالله الحسین (علیه‌السلام)

۱. اطلبوا الحوائج بعزه الانفس. نهج الفصاحه، ح ۳۲۵.

فرمودند: «راستگویی عزت‌مندی به همراه دارد و دروغ‌گویی ذلت و ناتوانی^۱». در واقع آدم ناتوان دروغ می‌گوید و آدم قوی دروغ نمی‌گوید. همان‌طور که دروغ به عزت‌نفس انسان لطمه می‌زند، طمع و حرص هم عزت‌نفس انسان را از بین می‌برد (مطهری، ۱۳۸۲، ج ۱، ص ۲۱۱). وجود انسان‌های عزت‌مند در سازمان که در مسیر صداقت و درستی حرکت می‌کنند، سلامت سازمانی را به دنبال خواهد داشت. آموزه‌های قرآنی بیانگر این است که آنچه در وجود گسترده آدمی به ودیعه نهاده شده است، نشانه‌های علم، قدرت و حکمت خداوند است و در میان آفریدگان، هیچ پدیده‌ای چون انسان و به قدر وی، دارای سرّ و حکمت نیست (مصباح یزدی، ۱۳۹۹، ص ۲۷). انسان با دراختیار داشتن این سرمایه ارزنده، می‌تواند خود را به اوج رسانده و تکامل یابد. قرآن کریم به این سرمایه‌های انسانی اهمیت داده است، به گونه‌ای که اگر انسان‌ها به این صلاحیت‌ها توجه کنند، می‌توانند از سرمایه‌های ذاتی و اکتسابی برای رشد خود بهره ببرند. این سرمایه‌ها می‌تواند موجب ارج و تکریم انسان شده و او را در مسیر تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر در سازمان قرار دهد. عزت‌نفس یکی از این سرمایه‌هاست. مسأله و موضوع اساسی که این پژوهش درصدد پاسخ‌گویی به آن است، شناسایی مبانی، مؤلفه‌ها، بسترها، موانع و ویژگی‌های عزت‌نفس کارکنان است. این شناسایی می‌تواند زمینه‌های تعالی بخشی و تکامل نیروی انسانی را متناسب با سرشت الهی، براساس آموزه‌های قرآنی فراهم سازد. شکل‌گیری سازمان‌های اسلامی، نیازمند طراحی دقیق انسان سازمانی از منظر اسلام است. اگر سازمان‌ها، شرایط، امکانات و انتظارات خود را متناسب با این گونه انسان‌شناسی سازمانی طراحی کنند، می‌توانند انتظار داشته باشند که مشکلات نیروی انسانی کاهش یافته و با کسب رضایت کارکنان، سازمان متناسب با جامعه اسلامی را شکل دهند.

در اینجا یادآوری این نکته مناسب است که مفهوم «سازمان» از مفاهیم جدید است و بررسی معنای آن در قرآن کریم، براساس بررسی مفهومی صورت می‌گیرد. از آنجا که بخش مهم سازمان نیروی انسانی است، هنگامی می‌توان به ساخت سازمان عزت‌مند قرآنی امید داشت که در گزینش، پرورش مناسب و به کارگیری شایسته نیروی انسانی، دقت لازم صورت گیرد و شایسته است که به کارگیری نیروی انسانی در سازمان، براساس آموزه‌های عزت‌مندی در قرآن صورت گیرد. افزون

۱. الصدق ع و الکذب ع. تاریخ یعقوبی، ج ۲، ص ۲۴۶.

بر نتایج تربیتی و فرهنگی این مطالعه، می‌توان برآیند این تحقیق را گامی کوچک در تبیین انسان‌شناسی مدیریت از دیدگاه اسلام تلقی کرد. تدوین مدیریت اسلامی، نیازمند انجام پژوهش‌های عمیق در زیرساخت‌های معرفتی و شناختی است تا براساس آن، مبانی و پیش‌فرض‌ها مدیریت اسلامی تکون یافته و طراحی روبنای دانش مدیریت اسلامی و حل مسائل آن، به سهولت صورت گیرد.

ادبیات موضوع

واژه عزت به معنای شکست‌ناپذیری، محکم‌بودن و استواری است که برابر تفسیر راغب در کتاب مفردات (راغب اصفهانی، ۱۳۶۳، ص ۳۲۵) از ارض صلبه و زمین سخت و محکم گرفته شده و در کاربردهای قرآنی، حدیثی و معارف اسلامی، به معنی مقتدر، صلابت، شکست‌ناپذیری، چیرگی و غلبه است که مانع شکست و مغلوب‌شدن می‌شود (ابن منظور، ۱۴۱۴ ق، ج ۵، ص ۳۷۴)؛ بنابراین عزت نفس یعنی حالتی که موجب استواری، صلابت و ایستادگی می‌باشد که محصول نوعی عملکرد در قلمرو دین در ارتباط با خدا، پای‌بندی به اصول و ارزش‌های اخلاقی، آراسته‌شدن به صفات نیکو و ارزشمند و دوری از بدی‌ها و رذائل اخلاقی است (زارعی، ۱۳۸۸، ص ۵) که سبب پیدایش حالتی می‌گردد تا انسان در برابر هواهای نفسانی، ناپاکی‌ها و کارهای ناپسند خود را نگه دارد و جهت حیاتش را به سوی تکامل و تعالی و رشد قرار دهد. از طرفی کلمه عزت نفس که مترادف دیگر آن در قرآن کریم واژه کرامت است (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲، ص ۱۲۵ و مطهری، ۱۳۸۴، ج ۱، ص ۱۴۸)، در ادبیات علوم انسانی به‌ویژه ادبیات روان‌شناسی نیز به معنای احساس ارزشمندبودن و مفیدبودن عنوان شده و نوعی باور و اعتقاد فرد به توانایی خود است. این امر از مجموعه اعتقادات و احساساتی تشکیل می‌شود که فرد در مورد خود دارد و می‌توان از آن به عنوان درک و باور فردی نیز نام برد. درحقیقت، نوعی احساس ارزشمندی و نگاه خودباورانه فرد نسبت به خویش، استعدادها و توانایی‌های خود و برابر است با خودباوری واقعی (حسینی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۵) که در محیط کار و سازمان، نوعی نگرش و تلقی اعضا و کارکنان

۱. برای مطالعه بیشتر به منابع ذیل مراجعه کنید: سیدعلی‌اکبر قرشی (۱۳۷۱)، قاموس قرآن، ج ۴، ص ۳۴۰، تهران: دارالکتب الاسلامیه، چاپ ششم و خلیل بن احمد فراهیدی (۱۴۱۰ق)، کتاب العین، ج ۱، ص ۷۶، قم: انتشارات هجرت، چاپ دوم.

نسبت به خود در محیط کار و سازمان بوده و حالتی است که انگیزه و رفتارهای کاری را تحت تأثیر جدی قرار می‌دهد؛ زیرا کارکنان درباره خود قضاوت‌هایی دارند که برای سازمان پیامدهای مهمی دارد (نکوئیان، ۱۳۸۰، ص ۷۵). به بیان دیگر در یک نگرش کلی، عزت نفس ارزیابی کلی از ارزش هر فرد بوده و میزان آگاهی افراد از توانایی‌ها، اهمیت و ارزشمند بودن آن‌ها براساس تجربیات گذشته محسوب می‌شود (مک کی و فیننگ، ۱۳۸۷، ص ۱۱)^۱. تحقیقات نشان داده است که سیستم اعتقاد شخصی افراد، تبعات مهم سازمانی دارد (گلن آر، ۱۳۹۳، ص ۲۲). کارکنانی که عزت نفس سازمانی بالا دارند، به‌طور متوسط توانمندتر و اثربخش‌تر از کارکنانی هستند که عزت نفس کمتری دارند؛ چراکه رضایت شغلی بیشتری داشته و کمتر به رهاکردن و ترک کار خود فکر می‌کنند و نیز در مورد خود و اطرافیان خود نگرش مساعدی دارند. نیز در اغلب موارد به‌طور داوطلبانه رفتارهای سازنده بیشتری دارند و برای ارتقای عملکرد خود بیشتر فعالیت و تلاش می‌کنند (اسماعیلی، ۱۳۹۴، ص ۴۵). برابر این مفهوم‌شناسی و طبق این دیدگاه، فلسفه عزت نفس انسان، همان‌کانون توجه به خود یا وجود انسان است؛ یعنی عزت نفس مساوی است با پرورش و رشد شخصیت و استعدادهای درونی انسان جهت تعالی زندگی فردی و اجتماعی او که نوعی احساس رضایت‌مندی و نگاه مثبت برای فرد نسبت به خودش ایجاد می‌کند و این احساس و نگاه، با نظر مثبت دیگران درباره آن فرد و بازتاب نگرش دیگران در احساس خود فرد همراه است که او را در تمام جهات فردی و اجتماعی زندگی، موفق، تأثیرگذار و توانمند می‌سازد و پرورش می‌دهد (جابرورزنه، ۱۳۸۸، ۱۵ و سعادت، ۱۳۸۶، ص ۱۱). در مطالعه مفهوم عزت نفس، باید توجه داشت که آن‌را نباید با اعتمادبه‌نفس مترادف دانست. در واقع عزت نفس بیان‌کننده احترام‌گذاری بر خویش و اهمیت دادن به توانمندی‌های فردی است، درحالی که اعتمادبه‌نفس بیان‌کننده قدرت پیش‌بینی موفقیت انسان است (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲، ص ۱۸۹). به‌عبارت دیگر، عزت نفس یک حس درونی نسبت به خویش و ارزشمندی خویش است، درحالی که اعتمادبه‌نفس یک باور فردی در مورد مهارت‌هایی است که فرد می‌تواند از خود بروز دهد.

۱. برای مطالعه بیشتر مراجعه کنید به براندن، ناتانیل (۱۳۸۸)، روان‌شناسی حرمت نفس، ص ۱۶۲، ترجمه جمال هاشمی، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ چهارم و شجاعی، محمدصادق (۱۳۸۷)، راهی به سوی حرمت خود و سلامت روان، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

پیشینه پژوهش

درباره «عزت» و «نفس» و مفهوم‌شناسی مفردات و ترکیب آن‌ها از رویکرد اسلامی، تحقیقات و پژوهش‌های اندکی از جانب پژوهشگران و محققان انجام گرفته است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

۱. نجاتی (۱۳۸۱) در کتاب قرآن و روان‌شناسی موضوع نفس و مراتب آن و مسأله روح و مسائل بهداشت روان و ... را به صورت گسترده مطالعه کرده است. در این مطالعه موضوع نفس و ابعاد، ویژگی‌ها و ارزشمندی توجه به آن از منظر قرآن مطالعه و آیات مشابه و مترادف، جمع‌آوری شده است.
 ۲. جابورزنده (۱۳۸۸) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی تحلیلی کرامت و عزت‌نفس در قرآن و روان‌شناسی»، به بررسی مفهوم عزت‌نفس پرداخته است. در این مطالعه عزت‌نفس به عنوان یکی از مؤلفه‌های پیش‌برنده و بروز توان‌مندی‌های انسان در قرآن، شناسایی شده است.
- در این موارد نویسندگان به بررسی مفهوم عزت‌نفس در قرآن کریم به طور عام پرداخته‌اند؛ اما برخی از پژوهش‌ها نیز در حوزه دانش مدیریت انجام شده است.
۱. کاظمی و همکاران در مقاله‌ای با عنوان «بررسی میزان سرمایه اجتماعی مدیران و رابطه آن با عزت‌نفس»، در تعریف عزت‌نفس نوشته‌اند احساس مردم نسبت به خود که رابطه آن را با سرمایه اجتماعی سه مؤلفه اساسی اعتماد، مشارکت و آگاهی دارد، بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق نشان داده است که بین عزت‌نفس و سرمایه اجتماعی رابطه تنگاتنگی وجود دارد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۴۱).
 ۲. غفاری و همکاران در مقاله «رابطه عزت‌نفس با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی مدیران»، نشان داده‌اند که بین عزت‌نفس سازمانی با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این پژوهش مؤلفه‌های عزت‌نفس سازمانی را پذیرش توسط دیگران، معتمد و باکفایت بودن معنا کرده‌اند (غفاری، ۱۳۹۷، ص ۲۱۱).

۳. نکوئیان در مقاله «ایجاد عزت نفس در محیط کار»، عزت نفس را یک ارزیابی از خود نسبت به اعتقاد به میزان قابلیت و موفقیت خود معنا کرده و پنج عامل را در شکل گیری عزت نفس مؤثر دانسته‌اند؛ حمایت سرپرستی، ساختار سازمانی، کار با محتوا، منابع کافی و حمایت همکاران (نکوئیان، ۱۳۸۰، ص ۷۵).

به عبارت دیگر، بررسی مفهوم عزت نفس سازمانی با رویکرد اسلامی، پژوهشی یافت نشد؛ هرچند تحقیقاتی در این زمینه در دانش علوم تربیتی و روان‌شناسی صورت گرفته است که به تناسب در این پژوهش به آن‌ها استناد شده است. از این جهت پژوهش پیش رو، به مفهوم‌شناسی عزت نفس با رویکرد قرآنی و کارکرد و نقش آن در توانمندسازی نیروی انسانی خواهد پرداخت. این پژوهش با استفاده از منابع معتبر دانش مدیریت و معارف قرآن کریم است تا موضوع موردنظر و رابطه بین عزت نفس و احساس ارزشمندی با توانمندسازی منابع انسانی را روشن نماید.

روش‌شناسی

با مطالعه قرآن کریم می‌توان دیدگاه اصیل را برای شناخت انسان ارائه کرد. این مطالعه با روش پژوهش تحقیق موضوعی قرآن کریم انجام شده است (لسانی فاشرکی و مردای زنجانی، ۱۳۹۱: ۱۵). در این روش تحقیق، تأکید بر فهم واژگان قرآن است و در موارد متعدد به منظور رفع ابهام و پرهیز از تردید در فهم واژگان قرآنی و دورشدن از تفسیر به رأی، به تفسیر گران‌سنگ المیزان مراجعه شده تا مبنای فهم به صورت دقیق تعیین گردد. در این پژوهش مراحل هشت‌گانه به شرح ذیل طی شده است:

۱. تحدید و مشخص کردن موضوع تحقیق:

انتخاب عنوان پژوهش، نخستین و مهم‌ترین مرحله تحقیق است. موضوع به صورت دقیق و هدف‌مند طراحی گردید تا بتواند مسیر تحقیق را هدایت کرده و به چالش‌های پراکنده، گسترده‌گی و بی‌فایده بودن موضوع نکشاند. در این پژوهش موضوع عزت‌مندی نیروی انسانی با نگرش سازمانی، موضوع اصلی تحقیق تعیین گردید.

۲. تعیین کلیدواژه‌های متناسب برای گردآوری اولیه آیات

کانون اصلی پژوهش، عنوانی عربی است که همان زبان قرآن است از این رو، واژه‌های هم‌خانواده و مترادف آن، که در قرآن به کار گرفته شده است استحصا شد. واژه عزت در قرآن کریم به صورت گسترده مطرح شده است به گونه‌ای که این واژه و مشتقات آن، ۱۱۹ بار در قرآن کریم وارد شده است که مشتقات آن عبارتند از: اعز، اعزه، الاعز، العزه، العزیز، بعزه، بعزیز، تعز، تعزوره، عزا، عزه، عزرتموهم، عزروه، عزنی، عزیز، عزیزا، فبعز تک و فعزنا. هم‌چنین به منظور فهم بهتر ترجمه‌های رایج قرآن کریم، معانی واژه عزت و عزت‌مندی^۱ در زبان فارسی و مترادفات آن نیز شناسایی شد^۲ که عبارت بودند از: حرمت نفس و شخصیت (معین، ۱۳۸۱، ص ۵، ص ۲۵۸)، مناعت طبع، سربلندی و خود را گرامی داشتن (دهخدا، ۱۳۷۲، ج ۱۰، ص ۱۵۸۶۰) و شرافت نفس، احترام به خود، خودارجمندی و خویش‌ارجمندی (عمید، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۱۴۳۶).

۳. مشخص کردن آیات براساس ریشه مدنظر و تعیین سیاق آن‌ها.

با مراجعه به نرم‌افزارهای جست‌وجوگر قرآنی، فهرست آیاتی از قرآن که در آن کلیدواژه‌های تحقیق به کار گرفته شده بود، شناسایی شد. توصیه طراحان این روش این است که به منظور بهینه‌سازی فهم آیات قرآن در روش پژوهش تحقیق موضوعی قرآن کریم، مناسب است که آیات به ترتیب آخر قرآن به اول قرآن مرتب و مطالعه شود (لسانی فاشرکی و مردای زنجانی، ۱۳۹۱: ۴۸). در این مطالعه تعداد ۱۰۸۴ آیه شناسایی شد و مبنای تحقیق قرار گرفت. آیات موردنظر براساس رکوعات قرآنی^۳ و سیاق آیه مورد مطالعه قرار گرفت. در این مرحله مجموع ردیف‌های به دست آمده در جدول، ۱۱۹ ردیف و در ۳۴ صفحه بود که در اینجا فقط پنج ردیف از آن به عنوان نمونه آورده شده است. آیات مرتبط از انتهای قرآن به ابتدا درج شده‌اند.

جدول ۱. مشخصات سیاق آیات مرتبط با موضوع از انتهای قرآن کریم

۱. واژه مترادف عزت‌مندی در زبان انگلیسی عبارت است از Self-esteem.

۲. در این مرحله از ترجمه‌های معتبر قرآن کریم مانند ترجمه آیت‌... ناصر مکارم شیرازی، فولادی و قرائتی بهره‌مند شدیم.

۳. منظور از رکوعات قرآنی، نوعی دسته‌بندی آیات متصل به هم است که درخصوص یک موضوع خاص مطالبی ذکر کرده و در یک سیاق و عنوان باشند. در مصحف‌های قرآنی که در گذشته چاپ می‌شد، مشاهده می‌شود که برای تفکیک رکوعات قرآنی از حرف «ع» در بالای آیات استفاده می‌شد. برای مطالعه بیشتر ر. ک به لسانی فاشرکی، محمدعلی (۱۳۹۳)، در ستاره

روش تحقیق موضوعی قرآن کریم، تهران: فلاح.

| ردیف | شماره آیه | نام سوره | شماره سوره | شماره ابتدا و انتهای سیاق آیات | مفهوم استنباط شده از سیاق |
|------|-----------|----------|------------|--------------------------------|--|
| ۱ | ۸ | بروج | ۸۵ | ۱ تا ۲۲ | به رخ کشیدن قدرت خدا. |
| ۲ | ۲ | ملک | ۶۷ | ۱ تا ۱۴ | در بحران‌ها به خدا تکیه کنید تا عزت پیدا کنید. عده‌ای عزت را در غیر خدا جست‌وجو می‌کنند. |
| ۳ | ۱۸ | تغابن | ۶۴ | ۱۱ تا ۱۸ | مال و فرزند عزت نمی‌آورد. اطاعت خدا و رسول عزت‌آور است. انفاق و قرض با نیت اخلاص، عزت‌آفرین است. |
| ۴ | ۸ | منافقون | ۶۳ | ۱ تا ۸ | تردید مانع کسب عزت است. منافقین دائماً برای سلب عزت مؤمنین تلاش می‌کنند. فریب ظاهر عزت‌مندی دیگران را نخورید. منافقین مفهوم عزت واقعی را درک نمی‌کنند. |
| ۵ | ۳ | جمعه | ۶۲ | ۱ تا ۸ | عزت نزد خداست. |

| ردیف | شماره آیه | نام سوره | شماره سوره | شماره ابتدا و انتهای سیاق آیات | مفهوم استنباط‌شده از سیاق |
|------|-----------|----------|------------|--------------------------------|---|
| | | | | | انبیا برای عزت‌دادن به بشر آمده‌اند. مدعیان عزت زیادند (عزت دروغین). از مدعیان عزت نشانه بخواهید. |

۴. قرائت مکرر آیات مشخص شده و یادداشت‌برداری نکات تدبیری و طرح

سئوال‌های مرتبط

در این مرحله با مراجعه مکرر به آیات مشخص شده در رکوعات قرآنی، ابعاد موضوع شناسایی شد. خوشبختانه یکی از محققین این پژوهش از حافظین کل قرآن کریم بوده و این استعداد، بستر مناسبی را برای تبیین ارتباط آیات با یکدیگر فراهم ساخت.

۵. مطالعه آیات در رکوعات‌شان و تصحیح یا تکمیل کردن نکات

در این گام، محققان این پژوهش تلاش کردند که با مراجعه مکرر، به فهم دقیق‌تر و جامعه‌تری دست یابند. چه بسا فهم به دست آمده، در جمع‌بندی نهایی، تکامل یافته و توسعه مفهومی یابد. هم‌چنین بسیاری از ابهامات رفع شده و پاسخ برخی از سئوال‌ها داده می‌شود.

۶. شکل‌گیری الگوی اولیه

بعد از پژوهش مستمر و عمیق در آیات قرآن کریم و شناسایی گسترده موضوع از طریق مراجعه به ترجمه‌ها، طراحی الگوی اولیه تحقیق براساس تبیین رابطه بین مؤلفه‌های الگو و عوامل مؤثر در الگو صورت گرفت. در نهایت الگوی اولیه پیشنهادی تحقیق ارائه می‌شود.

۷. مراجعه به تفاسیر معتبر و سنجش نکات برداشت‌شده برای اصلاح یا تکمیل

نکات و یافتن پاسخ سئوال‌ها پژوهشی

به منظور اطمینان از اعتبارسنجی پژوهش، حاصل تحقیق در معرض ارزیابی صاحب نظران مدیریت اسلامی قرار گرفت. در این مرحله شش نفر از صاحب نظران مدیریت اسلامی در سنجش یافته‌های پژوهش مشارکت داشتند.

جدول ۲. ویژگی صاحب نظران مشارکت کننده در گروه کانونی

| ردیف | تحصیلات | سوابق علمی و اجرایی |
|------|---------------------------------|---|
| ۱ | دکتری، تحصیلات حوزوی | رتبه دان‌شیار، نظریه پرداز در حوزه مدیریت اسلامی |
| ۲ | دکتری، تحصیلات حوزوی | سوابق تدریس در دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد |
| ۳ | دانشجوی دکتری، تحصیلات حوزوی | حافظ کل قرآن، سوابق پژوهشی در مطالعات اسلامی |
| ۴ | دانشجوی دکتری، تحصیلات حوزوی | سوابق تبلیغی و پژوهشی در مطالعات اسلامی |
| ۵ | دانشجوی دکتری، تحصیلات حوزوی | سوابق تبلیغی و پژوهشی در مطالعات اسلامی |

در این مرحله تفسیر ارزشمند میزان، کانون توجه قرار داشت و معیاری برای صحت و سقم یافته‌ها و دآوری‌ها بود. با مراجعه به این تفسیر، ضمن اخذ تأیید برداشت‌های محققان طرح، نکات اصلاحی و تکمیلی نیز به الگو اضافه و در نهایت الگو تکمیل گردید.

مؤلفه‌های الگوی مفهومی عزت نفس

با بررسی مفهوم عزت نفس در قرآن کریم، مضامین گوناگونی را در خصوص مبانی، مؤلفه‌ها، بسترها، موانع، کارکردها و ... مرتبط با عزت‌مندی یافت می‌شود که این مفاهیم می‌توانند الگویی از عزت‌مندی و سربلندی را ارائه کنند. با به کارگیری این مفاهیم متناسب با شرایط و

بسترهای سازمانی می‌توان، این الگو را به‌عنوان الگوی عزت‌مندی نیروی انسانی در سازمان به‌کار گرفت.

دوگانه‌های عزت‌نفس در قرآن

می‌توان دو نوع عزت را در قرآن شناسایی کرد که عبارت است از عزت حقیقی و عزت غیرحقیقی. با توجه به رکوعات قرآنی، این مفهوم را در قرآن کریم استفاده می‌کنیم.

۱. عزت حقیقی: عزت بنیادی که به خداوند نسبت داده می‌شود و انتظار می‌رود مسلمانان برای کسب آن تلاش کنند، عزت حقیقی نامیده می‌شود. این عزت بیان‌کننده میزان تقرب انسان به خداوند متعال و عمل به دستورات الهی است. به هر میزان انسان‌ها خود را براساس نیت و رفتار به خداوند نزدیک کنند، از عزت حقیقی بهره‌مند می‌شوند. به نمونه‌های رکوعات قرآنی در این‌باره توجه کنید:

■ - انسان با ایمان و مقید به دستورات الهی معنای واقعی عزت را درک می‌کند (با استفاده از سوره آل‌عمران، آیات ۱۰ تا ۲۰)؛ انسان حکیم و پاکیزه، می‌تواند معنای واقعی عزت را درک کند (با استفاده از سوره عنکبوت، آیات ۲۲ تا ۲۸)؛ حرکت در مسیر مستقیم الهی، زمینه یافتن عزت حقیقی است (با استفاده از سوره سباء، آیات ۱ تا ۹) که چنین معنایی مورد توجه مفسرین قرآن نیز بوده است (طریحی، ۱۳۷۵، ۴۸۵) و عزت حقیقی از آن خداوند است و انسان‌های مخلص از آن بهره‌مند می‌شوند (با استفاده از سوره صافات، آیات ۱۳۹ تا ۱۸۲). این نمونه‌ها گویای این است که عزت حقیقی به انسان با ایمان و دارای عمل صالح تعلق می‌گیرد. انسان عزت‌مند انسانی است که با علم و آگاهی رفتار می‌کند و با افق گسترده به عالم هستی می‌نگرد.

۲. عزت دروغین: در برابر عزت حقیقی و راستین، عزت بدلی و دروغین قرار دارد. این نوع عزت باعث گمراهی انسان شده و برخی آن‌را مایه افتخار و سربلندی می‌دانند؛ اما این نوع عزت، پایداری ندارد و از بین رفتنی است. به برخی از رکوعات قرآنی در این خصوص توجه

می‌کنیم:

▪ عزت‌های دروغین ناپایدار و زوال‌پذیر هستند (با استفاده از سوره انفال، آیات ۴۹ تا ۵۸)؛ کفر و عدم ایمان به خداوند، انسان را دچار توهم عزت می‌کند (با استفاده از سوره ص، آیات ۱ تا ۱۴)؛ رهبران مبادا به جمعیت‌های غیرمعتقد تکیه کنند که آن‌ها ارمغانی جزء عزت‌های دروغین به دنبال ندارند (با استفاده از سوره قمر، آیات ۴۱ تا ۵۵)؛ تکیه به مال و فرزند عزت نمی‌آورد (با استفاده از سوره مجادله، آیات ۱۴ تا ۲۲) و انسان‌های بی‌ایمان هیچ دلیلی برای عزت‌مندی خود ندارند (با استفاده از سوره جمعه، آیات ۱ تا ۸). توجه انسان به معنای حقیقی سربلندی و عزت، می‌تواند کارکنان سازمان را نسبت به اقدامات و کارکردهای آن آگاه کرده تا بتوانند در مسیر تکامل خود و سازمان بهتر حرکت کنند.

مبنای عزت‌مندی در قرآن کریم

با شناخت مفهوم عزت و عزت‌مندی انسان در آیات قرآن، این نکته به دست می‌آید که تمام عزت نزد خدا و سرچشمه اصلی عزت‌ها و منشأ آن ذات پاک لایزال الهی است. خداوند می‌فرماید: «وَلَا يَخْزُنكَ قَوْلُهُمْ إِنَّ الْعِزَّةَ لِلَّهِ جَمِيعًا هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ» (یونس، ۶۵)؛ و گفتار [بی‌اساس و تبلیغات ناروای] مخالفان، تو را غمگین نکند؛ زیرا همه عزت و توانمندی برای خداست و او شنوا و داناست. در آیه دیگری فرموده: «سُبْحَانَ رَبِّكَ رَبِّ الْعِزَّةِ عَمَّا يَصِفُونَ» (صافات، ۱۸۰)؛ پروردگار توست که دارای عزت (صاحب عزت) است و از آنچه او را به آن توصیف می‌کنند، پاک و منزّه است. هم‌چنین قرآن می‌فرماید: «قُلِ اللَّهُمَّ مَالِكُ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمُلْكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُنزِلُ مَنْ تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ» (آل عمران، ۲۶)؛ بگو بارخدا، تویی آن فرمان‌فرمایی که هر آن کس را که خواهی، فرمان‌روایی بخشی و از هر که خواهی، فرمان‌روایی را بازستانی و هر که را خواهی، عزت بخشی و هر که را خواهی، خوار گردانی. همه خوبی‌ها به دست توست و تو بر هر چیز توانایی. علامه طباطبایی (ره) در تفسیر المیزان ذیل آیه «تعز من تشاء و تنزل من تشاء» می‌فرماید: «عزت در یک شئی آن است که رسیدن به آن مشکل باشد. روی این اصل، چیزی را که وجودش کم‌یاب است، عزیزالوجود گویند و هم‌چنین در میان قومی که نمی‌توان به آن دست یافت و مغلوبش نمود، عزیزالقوم اطلاق

می‌شود. نقطه مقابل آن ذلّ است که سهل‌الوصول می‌باشد» (طباطبایی، ۱۴۱۷ ق، ج ۳، ص ۱۳۲). در این زمینه آیات متعددی دیگری نیز در قرآن وجود دارد.^۱ بنابراین منشأ عزت و سربلندی خداوند متعال است. به عبارت دیگر عزت و سربلندی، فقط از سوی خداوند متعال اعطا خواهد شد. «مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعِزَّةَ فَلِلَّهِ الْعِزَّةُ جَمِيعًا» (فاطر، ۱۰)؛ هرکس سربلندی می‌خواهد، سربلندی یکسره از آن خداست. کارکنان سازمان اولاً بدانند که سرچشمه عزت‌مندی خداست، ثانیاً عزت‌مندی و سربلندی را نیز باید از خداوند خواست.

مؤلفه‌های عزت‌مندی

بعد از آنکه از قرآن کریم استنباط شد که خداوند سرچشمه عزت‌مندی است، این سؤال مطرح می‌شود که چگونه می‌توان این عزت‌مندی را از خداوند دریافت کرد. پاسخ به این سؤال را از قرآن کریم می‌گیریم. از آیات قرآن کریم می‌توان استفاده کرد که دست‌یافتن به این عزت‌مندی، دو مؤلفه اساسی معنوی و مادی نیاز دارد. این برداشت مبتنی بر یافته‌های قرآنی است که مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

الف) مؤلفه معنوی

کسب عزت‌مندی در فرهنگ قرآن کریم، نیازمند شایستگی‌های معنوی متعددی است. آیات زیادی از قرآن کریم به مؤلفه‌های معنوی که به منزله شایستگی‌های مدیران برای کسب عزت‌مندی است، پرداخته‌اند. با مطالعه انجام‌شده در آیات قرآن کریم، بیش از بیست مورد از رکوعات قرآنی را می‌توان مربوط به این موضوع دانست. به دلیل رعایت اختصار در اینجا به برخی از این موارد می‌پردازیم:

یادآوری نعمت‌های الهی موجب سربلندی و عزت مؤمنین است. عبادت خداوند عزت‌مندی را به دنبال خواهد داشت، چنان‌که تسلیم در برابر فرامین الهی برای انسان‌ها، عزت و سربلندی خواهد آورد (با استفاده از سوره بقره، آیات ۱۲۲ تا ۱۲۹)؛ پایبندی به دستورات دینی و عمل بر

۱. مانند آیه ۲۵ سوره احزاب: و خدا کافران [شرکت‌کننده در جنگ خندق] را درحالی که به پیروزی و غنیمت دست نیافتند، با خشم و اندوه‌شان برگرداند، و خدا [سختی و مشقت] جنگ را از مؤمنان برداشت؛ و خدا همواره نیرومند و توانای شکست‌ناپذیر است.

طبق آن، یکی از مؤلفه‌های عزت‌مندی است. همان‌طور که ایمان به خدا و اعتراف به گناهان نزد خداوند منان، دعا و بردباری، صدق و فرمان‌بری، انفاق در راه خداوند و استغفار در سحرگاهان، همه از اسباب و عوامل عزت و عزت‌مندی است (با استفاده از سوره آل‌عمران، آیات ۱۰ تا ۲۰)؛ روگردانی از خداوند و دستورات الهی، مایه فساد و خواری و محروم‌شدن از عزت الهی است. عزت‌مندی اولیای خداوند به‌خاطر بندگی خداوند است (با استفاده از سوره آل‌عمران، آیات ۵۵ تا ۶۳)؛ صداقت و پاکدامنی، مایه عزت‌مندی واقعی انسان‌هاست. برخی از عزت‌ها موقتی و خیالی هستند. تقوا از مهم‌ترین عوامل عزت‌مندی برای انسان است (با استفاده از سوره یوسف، آیات ۵۰ تا ۵۷)؛ عزت را از خداوند بخواهید. تکیه بر دشمن عزت‌آفرین نیست (با استفاده از سوره ممتحنه، آیات ۱ تا ۶) و در عملکرد خود صداقت داشته باشید تا عزت‌مند شوید، چنان‌که در پیگیری حق و حقیقت مداومت نشان دهید تا عزت‌مند شوید (با استفاده از سوره صف، آیات ۱ تا ۹).

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مدیران سازمان‌ها، برای شکل‌گیری و تقویت سربلندی و عزت‌مندی در سازمان، می‌بایست ایمان خود را به خداوند تقویت کرده و خود را مقید به دستورات الهی بدانند. صداقت‌ورزی در کار، بردباری و دل‌کندن از مال دنیا، از مؤلفه‌های اصلی معنوی عزت‌مندی است. در برابر کارکنان سازمان‌ها باید از ارتکاب گناه دوری کرده و در اقدامات خود بر دشمن تکیه نکنند و بدانند که مال و فرزند نمی‌توانند عزت‌مندی را برای انسان به ارمغان بیاورند.

ب) مؤلفه مادی

کسب عزت‌مندی در فرهنگ قرآن کریم، علاوه‌بر شایستگی‌های معنوی، نیازمند شایستگی‌های مادی نیز هست. در قرآن کریم آیات متعددی مشاهده می‌شود که مسلمانان را تشویق می‌کند که به کسب شایستگی‌هایی مادی بپردازند تا عزت‌مند شوند. با مطالعه انجام‌شده در آیات قرآن کریم، حدود ده مورد از رکوعات قرآنی را می‌توان مربوط به مؤلفه‌های مادی عزت‌مندی دانست. به برخی از این موارد می‌پردازیم:

عزت به مسلمانان براساس حکمت الهی تعلق می‌گیرد؛ اما نیازمند تلاش مسلمانان است. مسلمانان برای عزت‌مندی باید دست به جهاد بزنند و از انجام گناهی مانع شرب‌خمر، ظلم در حق یتیمان، پرهیز از ازدواج با افراد مشرک و هرزه پرهیز کنند (با استفاده از سوره بقره، آیات

۲۱۷ تا ۲۲۱)؛ پابندی به تعهدات مالی در مقابل دیگران نوعی عزت‌مندی است و عدم پابندی به تعهد، ذلت و خواری را برای انسان به دنبال دارد (با استفاده از سوره بقره، آیات ۲۳۶ تا ۲۴۲)؛ در تعاملات اجتماعی با عفو و گذشت عمل کنید و با برخوردها و رفتار بزرگوارانه، سبب عزت‌مندی خود را فراهم کنید (با استفاده از سوره بقره، آیات ۲۳۶ تا ۲۴۲)؛ قربانی کردن برای خدا، انجام مناسک عبادی، صبر در برابر مصایب، انفاق و احسان در راه خداوند، پرداخت زکات، امر به معروف و نهی از منکر، زمینه‌ساز عزت‌مندی و سربلندی انسان است (با استفاده از سوره حج، آیات ۳۳ تا ۵۰). براساس بینش الهی عوامل عزت و عزت‌نفس محدود به عوامل مادی نیست بلکه عوامل معنوی و غیرمادی نقش اساسی‌تر و جدی‌تر دارد؛ زیرا اساس و منشأ عزت و عزت‌مندی، مطلق خداوند عزیز و کریم است.

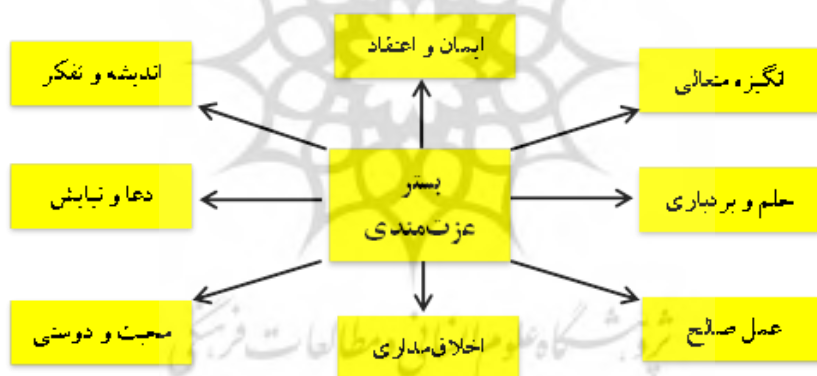
بستر عزت‌مندی

از استناد به آیات قرآن کریم می‌توان دریافت که تحقق عزت و عزت‌مندی کارکنان، نیازمند بسترسازی و فراهم آوردن زمینه‌های متعددی است. برخی از این زمینه‌ها به‌طور ذاتی و درونی در انسان به ودیعت گذشته شده است؛ مانند فطرت، وراثت و کرامت ذاتی انسان؛ زیرا خداوند کریم و عزیز، ذاتاً و فطرتاً انسان‌ها را مکرم و عزت‌مند آفریده است، همان‌گونه که در سوره اسراء آیه ۷۰ می‌فرماید: «و به راستی ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم، آنان را در خشکی و دریا [بر مرکب‌ها] برنشاندیم، از چیزهای پاکیزه به ایشان روزی دادیم و آن‌ها را بر بسیاری از آفریده‌های خود برتری آشکار دادیم».

اما برخی از زمینه‌های عزت و عزت‌مندی اکتسابی است و کارکنان سازمان برای فراهم آوردن آن‌ها باید تلاش کنند؛ مانند معرفت و شناخت از خود و خداوند متعال، ایمان و اعتقاد، نیت و انگیزه‌های متعالی، اندیشه و تفکر، علم و حلم، صبر و توکل، دعا، عبادت، عمل صالح و اخلاق‌مداری که هر کدام از این بسترها، نقش جدی در ایجاد و تقویت عزت‌مندی و عزت‌نفس دارد. خداوند به انسان‌ها توصیه می‌کند که برای عزت‌مندی باید به کسب تقوا پرداخت و از دستورات و قوانین الهی فرمان‌برداری کرد. در سوره حجرات، آیه ۱۳ می‌فرماید: «ای مردم، ما

شما را از مرد و زنی آفریدیم و شما را ملت ملت و قبیله قبیله گردانیدیم تا با یکدیگر شناسایی متقابل حاصل کنید. درحقیقت ارجمندترین (عزتمندترین) شما نزد خدا پرهیزگارترین شماست. بی تردید، خداوند دانای آگاه است». در این آیه خداوند کسب عزت مندی را در گرو تقوا و فرمان‌بری از دستورات باری تعالی بیان فرموده است؛ به عبارت دیگر، نهال عزت مندی در سرزمین تقوا رشد خواهد کرد.

ازسوی دیگر، خداوند بستر دیگری را نیز برای عزت مندی مؤمنین بیان فرموده است. هنگامی که بین مؤمنان دوستی و الفتی قلبی برقرار باشد، زمینه عزت مندی فراهم می‌گردد. مؤمنان هنگامی که به همدیگر احترام بگذارند و مقام یکدیگر را ارج نهند؛ بین آن‌ها الفت و مهربانی شکل می‌گیرد و آن امر، بستر شکل‌گیری عزت مندی است (با استفاده از سوره انفال، آیات ۶۰ تا ۶۶).



شکل ۱. بستر عزت مندی در فرهنگ قرآن کریم

قرآن کریم، همان‌گونه که مؤلفه‌های عزت مندی را به مردم معرفی می‌کند، موانع شکل‌گیری سربلندی و عزت را نیز بیان می‌دارد. مدیران سازمان‌ها با شناسایی این موانع می‌توانند موفقیت خود را در عزت مندی تسریع ببخشند. به برخی از این موانع توجه فرمایید:

گناه و فساد در زمین و نابودی مواهب حیات، عزت انسان‌ها را از بین می‌برد (با استفاده از سوره بقره، آیات ۱۹۷ تا ۲۰۰)؛ تکبرورزی و نپذیرفتن حق، موجب ذلت انسان می‌شود (با استفاده از سوره بقره، آیات ۱۹۷ تا ۲۰۰)؛ پیروی کردن از شیطان و اطاعت از او انسان را خوار و ذلیل

می‌سازد (با استفاده از سوره بقره، آیات ۱۹۷ تا ۲۱۰)؛ کسانی که اهل نفاق و دورویی هستند و کسانی که با منافقین همکاری می‌کنند، عزت خود را از دست می‌دهند (با استفاده از سوره توبه، آیات ۶۷ تا ۷۲) و انسان‌هایی که در کارهای واضح و آشکار تردید می‌کنند، به مرور عزت خود را از دست می‌دهند (با استفاده از سوره منافقون، آیات ۱ تا ۸).

سازمان‌ها می‌توانند با دوری از ارتکاب اعمال خلاف و درست انجام دادن کارهای خود، موانع سربلندی را از سر راه بردارند؛ چنان‌که با آموزش کارکنان خود نسبت به اخلاق‌مداری و پرهیز از تکبرورزی، هم خود عزت‌مند باشند و هم سازمان را عزت‌مند کنند.



شکل ۲. موانع عزت‌مندی نفس

عزت‌مندی توهمی

از نظر قرآن کریم، انسان موجودی عزت‌مند و ارزشمند خلق شده است. ارزش انسان در حقیقت به روح و جان ملکوتی او است نه به جسم مادی و بدن خاکی او و تنها جنبه روحی و معنوی انسان است که به خداوند متعال منسوب گردیده است (سوره ص، آیه ۷۱ و ۷۲)، بنابراین در برخی از آیات مبارکه قرآن کریم برای باطل شمردن پندار کافران که عزت را از جانب بت‌ها می‌دانستند و در رد چنین گمان‌ها و توهمات دروغین منکران و کافران، شرح حال آنان را بیان کرده و در سوره مریم، آیه ۸۱ می‌فرماید: «و به جای خدا معبودانی گرفتند تا برای آنان مایه عزت و توانمندی باشد». قرآن کریم این پندار باطل را رد کرده و در سوره مریم، آیه ۸۲ می‌فرماید: «نه چنین است. به زودی [آن معبودان] عبادت ایشان را انکار می‌کنند و دشمن آنان می‌گردند». در

جای دیگر قرآن شرح حال ساحران قوم فرعون را نقل نموده و عزت دروغین فرعون را که ساحران به آن سوگند خوردند، یادآور می‌شود: «پس ریسمان‌ها و عصاهایشان را افکندند و گفتند: به عزت فرعون سوگند که به راستی ما به‌طور مسلم پیروزیم» (شعراء، ۴۴).

خداوند در برخی از آیات قرآن به افرادی اشاره می‌کند که توهم عزت را در دنیا و آخرت دارند: برخی تصور می‌کنند عضو خاندان بزرگ بودن و وابستگی به قوم و قبیله، می‌تواند برای آن‌ها عزت‌مندی ایجاد کند (با استفاده از سوره هود، آیات ۸۴ تا ۹۵)؛ این تصور که مال فراوان می‌تواند سبب عزیز شدن انسان شود، توهمی بیش نیست. اموال انسان همیشه در معرض نابودی است و نباید آن‌را مبنای عزت دانست (با استفاده از سوره هود، آیات ۸۴ تا ۹۵)؛ از آنجاکه خداوند سرچشمه عزت‌مندی است، عزت خواهی از غیر خداوند متعال کاری عبث و بیهوده است (با استفاده از سوره مریم، آیات ۸۳ تا ۹۸).

از این رو، می‌توان گفت، سازمان‌ها و کارکنان می‌توانند با شناسایی مواردی توهمی عزت، انرژی خود را برای آن‌ها مصرف نکرده و از این موارد پرهیز کنند تا بتوانند به عزت‌مندی حقیقی دست یابند.

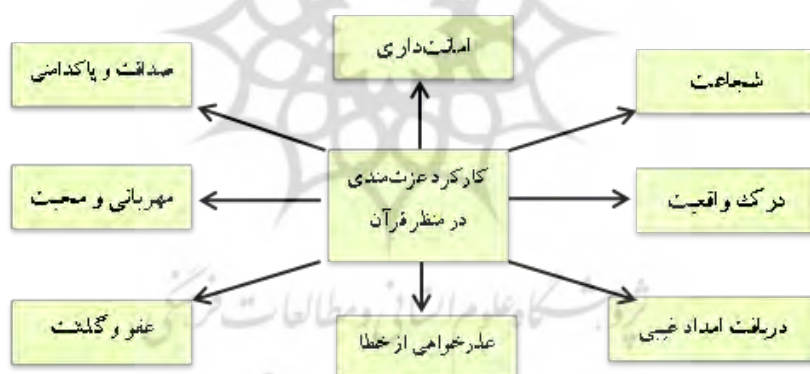


شکل ۳. عزتمندی توهمی در فرهنگ قرآن

کارکرد عزت‌مندی

سازمان‌ها، تلاش دارند که با شیوه‌های مختلف در جامعه سربلند و عزت‌مند باشند. این تلاش‌ها به این دلیل است که سربلندی، برای آن‌ها منافع زیادی را در پی دارد. این منافع در جامعه اسلامی و برای کارکنان سازمان‌های اسلامی بسیار ارزشمند و گران‌سنگ است. در قرآن کریم می‌توان برخی از کارکردهای عزت‌مندی را مورد شناسایی قرار داد که در اینجا به آن‌ها اشاره می‌شود:

انسان‌های عزت‌مند، افراد صادق، امین، حافظ بر بیت‌المال، نیکوکار، دانا و پاک‌دامن هستند (با استفاده از سوره یوسف، آیات ۵۰ تا ۵۷)؛ هنگامی که افراد به مقام عزت‌مندی برسند، حاضر نیستند در برابر زورگویی قلدران، سر تسلیم فرود آورند (با استفاده از سوره یوسف، آیات ۶۹ تا ۷۹)؛ افراد عزت‌مند و عزیز، شجاعند، به‌خاطر تهمت‌ها و برچسب‌های دیگران و نیز توجیه‌گری و دلیل‌تراشی، از موضع خود دست برنمی‌دارند و تصمیم‌شان عوض نمی‌شود (با استفاده از سوره یوسف، آیات ۶۹ تا ۷۹)؛ عزت‌مندان این قدرت و توانایی را دارند که خطا و لغزش دیگران را ببخشند و با دیگران، کریمانه، از سرگذشت و رحمت رفتار کنند (با استفاده از سوره یوسف، آیات ۸۰ تا ۹۳) و انسان عزیز نزد خداوند، مقام و جایگاه رفیعی دارد و این امر موجب می‌شود که مورد رحمت الهی قرار گرفته و از امدادهای غیبی برخوردار باشد (با استفاده از سوره ابراهیم، آیات ۴۳ تا ۵۲). وجود کارکنان صادق، امانت‌دار، شجاع، نگهبان و مهربان، سرمایه ارزشمندی برای سازمان‌هاست. چنین کارکنانی تعهد لازم برای انجام کار دارند و با قدرت و اعتمادبه‌نفس، به فعالیت‌های خود ادامه می‌دهند و با متانت و سربلندی از خطای دیگران می‌گذرند.



شکل ۴. کارکرد عزتمند از منظر قرآن

زوال عزت‌مندی

عزت و سربلندی منشأ الهی دارد و انسان‌ها به برکت خداوند و انجام کار صالح در معرض تابش عزت الهی قرار می‌گیرند و سربلند می‌شوند. در عین حال انسان‌ها می‌دانند که اگر اعمال و رفتار آن‌ها در مسیر مقبول الهی قرار نگیرد؛ عزت‌مندی را از دست خواهند داد و در مسیر ذلت

کارکرد عزت‌مندی کارکنان و نکوئیان (۱۳۸۰)، درخصوص حمایت سازمانی به صورت بسترهای عزت‌مندی، کار با محتوا در قالب مبنا و مؤلفه‌های عزت‌مندی همسو می‌باشد.

در این پژوهش با استفاده از روش پژوهش تحقیق موضوعی قرآن کریم، یک موضوع مدیریتی مورد کنکاش قرار گرفت. این پژوهش که طی هشت گام به صورت مستمر و علمی پیش می‌رفت، نیازمند دقت در مفهوم و منطق آیات قرآن کریم به همراه استنباط با اتکای به تفاسیر قرآن کریم، به‌ویژه تفسیر گران سنگ المیزان بود. نتایج این پژوهش عبارتند از:

۱. کارکنان، نیازمند تقویت حوزه شناختی در تقویت مبانی شکل‌گیری عزت‌نفس هستند. کارکنان هنگامی که قدرت شناخت بیشتری داشته باشند، می‌توانند عزت‌مندانانه‌تر به فعالیت سازمانی خود مشغول باشند. سازمان‌ها، با پیش‌بینی برنامه‌های آموزشی به صورت نظری و عملی، سطح آگاهی کارکنان را ارتقا دهند. کارکنانی که عزت‌نفس بالایی دارند، در مقایسه با افرادی که عزت‌نفس پایینی دارند، بهتر می‌توانند در موقعیت‌های مختلف، مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را به کار گیرند.

۲. براساس الگوی به‌دست آمده، مؤلفه‌ها و اجزای عزت‌مندی کارکنان را در سازمان‌ها، در دو مسیر به صورت موازی باید دنبال کرد؛ یعنی همان‌طور که مؤلفه‌های مادی نقش اساسی در عزت‌مندی کارکنان دارند، همان‌طور هم مؤلفه‌های معنوی کارساز هستند. از منظر قرآن کریم، انسان‌ها هنگامی عزت‌مند خواهند بود که رابطه قوی با خداوند متعال داشته باشند؛ به عبارت دیگر، با انجام کارهای خداپسندانه، انسان‌ها می‌توانند در مسیر عزت‌مندی گام بردارند. دل‌کندن از دنیا، تقید به دستورات الهی، صبر و بردباری، صداقت‌ورزی در کار و امانت‌داری، می‌تواند کارکنان را در مسیر تعالی روحی قرار داده تا از فیوضات معنوی بهره‌مند شوند. از آیات قرآن کریم چنین استنباط شد که کسانی که مرتکب گناه می‌شوند و به دنبال هوس‌رانی هستند، از گوهر عزت‌مندی محروم خواهند بود، چنان‌که تعاملات اجتماعی متناسب با اخلاق اسلامی و منصفانه، پایبندی به تعهدات مالی و قول‌و قرارها، می‌تواند مسیر عزت‌مندی کارکنان سازمان را هموار سازد. در فرهنگ قرآنی توجه به مخارج مادی به‌ویژه انفاق، پرداخت خمس و زکات نیز نقش مؤثری در عزت‌مندی کارکنان دارد. آنان هنگامی که حاضر باشند به خاطر خداوند در برابر مصائب صبر پیشه کنند، خداوند آن‌ها را عزیز خواهد ساخت.

۳. فضا سازی لازم برای عزت مندی کارکنان نیز صورت گیرد. کارکنان عزت مند باید نیت ها و انگیزه های خود را الهی کنند و به نتایج کارهای خود خوش بین و راضی باشند. فضای کاری نیازمند صمیمیت و محبت است. دوستی و اخلاق مدارای بین کارکنان می تواند زمینه رشد عزت مندی آنان را فراهم سازد.

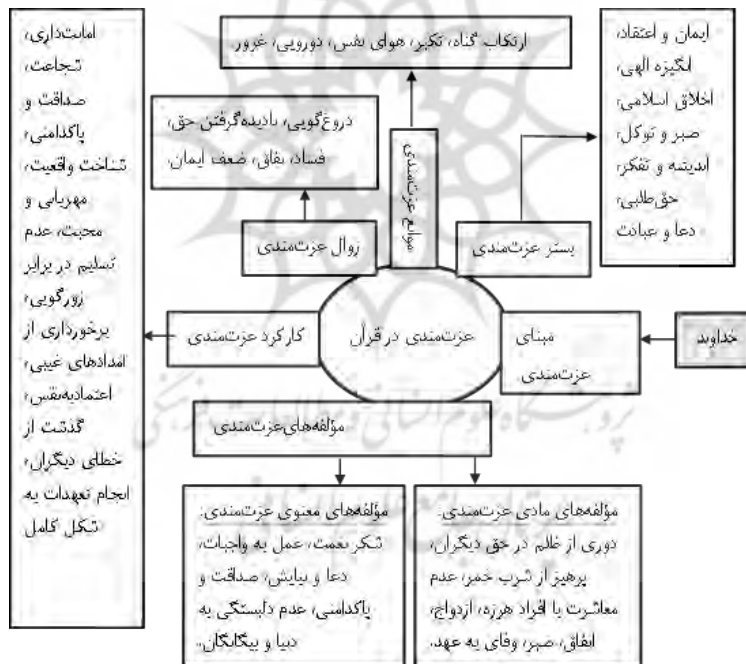
۴. تحقق عزت مندی ممکن است با موانع متعددی همراه باشد. بخشی از این موانع مربوط به نافرمانی الهی و ارتکاب گناه است. هنگامی که کارکنان در رفتارهای شخصی و سازمانی خود مرتکب گناه شوند، نمی توانند مراتب عزت مندی و پایداری رشد و ترقی داشته باشند. چنان که نفس انسانی و اخلاق فرد نیز در صورت حرکت در مسیر نادرست، مانع عزت مندی است. به عبارت دیگر، رذائل اخلاقی مانند تکبر و روزی، دورویی و فریب دیگران، می تواند مانع عزت مندی انسان شود. موانع عزت مندی ممکن است در اثر کامل نبودن مؤلفه های عزت مندی شکل بگیرد و زمینه ساز عزت مندی های تو خالی شود. به عبارت دیگر اگر شناخت درستی نسبت به مؤلفه های مادی و معنوی عزت مندی نداشته باشیم و در تحقق آن ها تلاش نکنیم، ممکن است در معرض عزت مندی توهمی قرار گرفته و مانع شکل گیری عزت مندی کارکنان شویم.

۵. نکته مهم در این مطالعه این است که برخی از عزت مندی ها به نظر توهمی و غیر واقعی می آید. کارکنان ممکن است در اثر عدم شناخت کافی و دل بستگی های خاص، برخی از موضوعات را به عنوان عامل عزت مندی و تجسم عزت مندی ببینند؛ مانند اینکه تعداد زیاد فرزند و خاندان یا در اختیار داشتن اموال زیاد را نشانه عزت مندی و سر بلندی بدانند، بنابراین باید نسبت به این مفهوم عزت مندی شناخت دقیق تری پیدا کرد تا فرد در ورطه گمراهی قرار نگیرد.

۶. از فرهنگ قرآنی استنباط می شود عزت مندی برای کارکنان سازمان ها، کارکردهای فراوانی به دنبال خواهد داشت. محبت به یکدیگر، ایجاد جو صمیمی، تقویت اعتماد به نفس در کارکنان، روحیه صبر و استقامت و گذشت از خطای دیگران، شجاعت و امانت داری، نمونه هایی از نتایج عزت مندی برای کارکنان است. از قرآن کریم استنباط می شود که انسان های عزت مند مشمول رحمت خاص الهی و امداد غیبی خواهند شد؛ یعنی پیشرفت کار آن ها از مسیری صورت می گیرد که آن ها برای آن برنامه ریزی نکرده اند. این کارکرد بسیار ارزنده است؛ زیرا یک مسلمان باور دارد که همه امورات این جهان در دست خداوند است. هنگامی که کارکنان کارکردهای

عزت‌مندی را مشاهده می‌کنند، ایمان‌شان تقویت شده و می‌توانند قدرت شناخت بیشتری نسبت به مبانی عزت‌مندی نیز پیدا کنند.

۷. همه تلاش کارکنان سازمان برای کسب عزت‌مندی به این منظور است که به منافع ارزشمند عزت‌مندی و سربلندی دست یابند؛ اما آن‌ها باید بدانند که عزت عنایت‌شده از سوی خداوند، یک امر پایدار و مستمر نخواهد بود، بلکه اگر رفتارهای ناشایستی از خود بروز دهند؛ مثلاً حق را انکار کنند و رفتارهای خلاف شرع و اخلاق از خود نشان دهند، در معرض اضمحلال عزت و سربلندی قرار خواهند گرفت. هنگامی که عزت‌مندی سازمان مبنای مستحکمی نداشته باشد، گام‌های زوال‌پذیری عزت و سربلندی کارکنان نیز آغاز خواهد شد، چنان‌که هنگامی که کارکنان دچار توهم عزت شوند و عزت خود را بیش از واقعیت تصور کنند؛ در معرض ازبین‌رفتن عزت‌مندی قرار خواهند گرفت.



شکل ۶. الگوی عزت‌مندی کارکنان بر گرفته از فرهنگ قرآن کریم (محقق ساخته)

فهرست منابع

- قرآن کریم.
- ابن منظور، محمدبن مکرم، لسان العرب، ناشر: انتشارات دارصادر، بیروت، چاپ سوم، ۱۴۱۴ ق.
- اسماعیلی، امیرعرب (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی و عزت‌نفس بر سازگاری فرد با سازمان شهرداری شاهرود، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- جابرورزنده، علی‌رضا (۱۳۸۸)، بررسی تحلیلی کرامت و عزت‌نفس در قرآن و روان‌شناسی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- جمعی از مؤلفان (۱۳۸۲)، روان‌شناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی، سمت و پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تهران.
- حسینی، نجیب‌الله (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و تقویت عزت‌نفس از دیدگاه اسلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- دهخدا، علی‌اکبر (۱۳۷۲)، لغت‌نامه دهخدا، تهران: انتشارات مؤسسه چاپ و نشر دانشگاه تهران.
- راغب اصفهانی، حسین‌بن محمد (۱۴۱۲)، المفردات فی غریب القرآن، ناشر: انتشارات دارالعلم دارالشامیه، چاپ اول، بیروت دمشق.
- زارعی، زهرا (۱۳۸۸)، بررسی عزت‌نفس و آثار تربیتی آن از دیدگاه قرآن کریم براساس تفسیر المیزان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۶)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ سیزدهم.
- شجاعی، محمدصادق (۱۳۸۷)، راهی به سوی حرمت خود و سلامت روان، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- طباطبایی، محمدحسین (۱۴۱۷)، المیزان فی تفسیر القرآن، قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ پنجم.
- طبرسی، فضل‌بن حسن (۱۳۷۳)، مجمع البیان فی تفسیر القرآن، تهران: انتشارات ناصرخسرو، چاپ سوم.
- طریحی، فخرالدین (۱۳۷۵)، مجمع البحرين، تهران: کتاب‌فروشی مرتضوی، چاپ سوم.
- عمید، حسن (۱۳۸۶)، فرهنگ عمید دوجلدی، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ بیست‌وهشتم.
- غفاری، خلیل و همکاران (۱۳۹۷)، رابطه عزت‌نفس با عملکرد سازمانی و سازگاری شغلی مدیران، فصل‌نامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱، بهار.
- فراهیدی، خلیل‌بن‌احمد (۱۴۱۰)، کتاب‌العین، قم: انتشارات هجرت، چاپ دوم.
- قرشی، سیدعلی‌اکبر (۱۳۷۱)، قاموس قرآن، تهران: دارالکتب الإسلامیه، چاپ ششم.
- قلی‌زاده، حسین (۱۳۹۱)، تحلیل روان‌شناختی واقع‌بینی، عزت‌نفس و طنز و شوخ‌طبعی در گلستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- کاظمی، یحیی (۱۳۹۰)، بررسی میزان سرمایه اجتماعی مدیران و رابطه آن با عزت‌نفس، فصل‌نامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های مدیریت، شماره یازدهم، بهار.
- اسکیرالدی، گلن آر. (۱۳۹۳)، عزت‌نفس (راهنمای عملی)، ترجمه: اصغر فروغ‌الدین عدل و نوشین شاکری، تهران: انتشارات نشر روان، چاپ دوم، تابستان.
- گنجی، حمزه (۱۳۷۶)، بهداشت روانی، تهران: انتشارات ارسباران.
- فیلدگلد، لیندن (۱۳۸۶)، چگونه خود را باور کنیم؟ (گام‌هایی در تقویت حس ارزشمندی و درمان زخم‌های احساسی)، ترجمه لاله دهقانی، تهران: انتشارات جوانه رشد، چاپ دوم.
- لسانی فشارکی، محمدعلی؛ مردانی زنجانی، حسین (۱۳۸۵)، روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم، قم: انتشارات قلم مهر.

لسانی فشارکی، محمدعلی (۱۳۹۳)، درس‌نامه روش تحقیق موضوعی قرآن کریم، تهران: انتشارات فلاح، مکی، ماتیو؛ فنینگ، پاتریک (۱۳۸۷)، رشد و افزایش عزت‌نفس، ترجمه: مهناز شهرآرای، تهران: انتشارات آسیم، چاپ اول.

معین، محمد (۱۳۸۸)، فرهنگ فارسی معین، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ بیست و ششم، مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه، چاپ اول.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۲)، تعلیم و تربیت در اسلام، صدرا، ج ۱، قم.

مطهری، مرتضی (۱۳۸۴)، فلسفه اخلاق، صدرا، ج ۱، قم.

مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۹۹)، انسان‌شناسی در قرآن، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چاپ هفتم.

مصباح‌یزدی، محمدتقی (۱۳۹۴)، پیش‌نیازهای مدیریت اسلامی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، چاپ چهارم.

مهرابی، امیرحمزه (۱۳۹۳)، توان‌مندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام، قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول.

براندن، ناتانیل (۱۳۸۸)، روان‌شناسی حرمت نفس، ترجمه: جمال هاشمی، تهران: انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ چهارم.

نجاتی، عثمان (۱۳۸۱)، قرآن و روان‌شناسی، ترجمه: عباس عرب، مشهد: انتشارات پژوهش‌های اسلامی آستان قدس رضوی، نکوئیان، ابوذر (۱۳۸۰)، ایجاد عزت‌نفس در محیط کار، فصل‌نامه تدبیر، شماره ۱۱۷، صص ۷۵-۷۱.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

التعرف على مفهوم كرامة الموظفين في الفكر القرآني بمنهج تنظيمي

محسن منطقي^١ | محمد حسين حجتى^٢

الملخص

فخر وكرامة الموظفين في المنظمات تعنى القيمة العالية والمصادقية للمنظمة في المجتمع. تعتبر القوة البشرية الشريفة في المنظمة أحد الأصول القيمة التي يمكن أن تحل مشاكل سوق العمل وتحدد نجاح المنظمة. إن فهم مفهوم الكرامة في ثقافة القرآن الكريم من وجهة نظر تنظيمية هو الهدف الأساسي لهذا البحث الذي أجرى بأسلوب البحث في موضوع القرآن الكريم. في هذه الطريقة، تم اتخاذ ثمانى خطوات علمياً لتحقيق النتيجة المرجوة. أظهر هذا البحث أنه يمكن استنباط سبع قضايا تتعلق بكرامة الموظفين من القرآن الكريم وهي: أسس الكرامة (مصدر الكرامة الله)، ومكونات الكرامة (المكونات المادية والروحية)، وأسس الكرامة. الكرامة (الإيمان، والتفكير، والأخلاق، و...)، والعقوبات التي تحول دون الاحترام (الغطرسة، وانتهاك الحقوق، والكبرياء، وما إلى ذلك)، والاحترام الوهمي (الجهل، والاعتماد على الثروة والأطفال، وما إلى ذلك)، ووظيفة الاحترام (الشجاعة)، والصدق، واللطف، وما إلى ذلك). وتدهور الكرامة (السعي وراء التفوق، وإنكار الحق، وما إلى ذلك). وأظهرت نتائج البحث أن الاهتمام بهذه القضايا يمكن أن يستدل على نموذج احترام الموظفين لتمكين الموارد البشرية من القرآن الكريم.

الكلمات الرئيسية: كرامة العاملين، الإدارة الإسلامية، الثقافة القرآنية، أسلوب البحث الموضوعي للقرآن، تمكين الموارد البشرية.

١

المجلد ٣٠
ربيع ١٤٤٣

ورقة البحث

الواردة:

٢٩ جمادى الأولى ١٤٤٧

المقبولة:

٢ شعبان ١٤٤٣

صن: ٢٤٠-٢١٥



DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.1.5.4

Manteghi@iki.ac.ir

١. المؤلف المسؤول: أستاذ مشارك، قسم الإدارة، معهد الإمام الخميني التربوي والبحثي، قم، إيران.

٢. طالبة دكتوراه، القرآن والعلوم، مجمع العلوم الإنسانية، مجتمع المصطفى العالمية، قم، إيران.

Recognizing the Concept of Employee Dignity in Quranic Thought: An Organizational Approach

Mohsen Manteghi¹ | Mohammad Hossein Hojjati²

Abstract

Employees' pride and dignity in organizations means success and pride of organizations. The pride of organizations shows the high value and credibility of the organization in society. Respectable human resources in the organization are valuable assets that can solve the problems of the business market and determine the success of the organization. Understanding the concept of dignity in the culture of the Holy Quran is the main purpose of this study, which was conducted using the research method of the Holy Quran. In this method, eight steps have been taken scientifically to achieve the desired result. This study showed that seven issues related to employee dignity can be inferred from the Holy Quran, which are: The principles of dignity (the source of God's glory) are the components of dignity (material and spiritual components), the bed of dignity (faith, thinking, morality, etc.), Barriers to dignity (arrogance, waste of rights, pride, etc.), illusory dignity (ignorance, dependence on property and children, etc.), the function of dignity (courage, honesty, kindness, etc.) and the decline of dignity (Supremacy, denial of rights, etc.). The results showed that paying attention to these issues can be inferred from the Holy Quran as a model of employee self-esteem for empowering human resources.

Keywords: Employees' Dignity, Islamic Management, Quranic Culture, Thematic Research of Quran, Empowerment of Human Resources.

1

Vol. 30
Spring 2022

Research Paper

Received:
13 January 2021
Accepted:
5 March 2022
P.P: 215-240



DOR: 20.1001.1.22516980.1401.30.1.5.4

1. Corresponding author: Associate Professor, Department of Management, Imam Khomeini Educational and Research Institute, Qom, Iran. Manteghi@iki.ac.ir

2. Doctoral student, Qur'an and Sciences, Humanities Higher Education Complex, Al-Mustafa Al-Alamiya Community, Qom, Iran.