

Designing a Model of Islamic Anthropological Study in Social Studies (With emphasis on knowledge of organizational behavior)

Mohsen Manteghi¹

Received: 18/02/2020

Accepted: 18/07/2020

Abstract

Identifying the phenomenon of organization and solving its problems requires the formation of intellectual foundations and basic principles of knowledge of organization and management. Identifying the human element in the organization and management requires knowledge of several principles, some of which have been tried to be explained in this paper. The orientation of this study is fundamental and its goal is exploratory. Data collection has also been conducted based on library studies. The research method used in this study is qualitative content analysis, which begins with the creation of computable data and then infers phenomena, and finally the research is carried out based on narration. In this study, three categories of anthropological principles were identified as philosophical principles, empirical principles, and religious principles. According to the findings of this study, a model for human cognition was identified which is effective in organizational behavior. In this study, only nine anthropological principles have been considered and their application in organizational behavior has been shown.

Keywords

Anthropological principles, organizational behavior, philosophical principles, empirical principles, and religious principles.

1. Assistant professor of the department of management, Imam Khomeini educational-Research Institute, Qom, Iran. manteghi@iki.ac.ir

Manteghi, M. (2020), Designing a Model of Islamic Anthropological Study in Social Studies (With emphasis on knowledge of organizational behavior), *Journal of Islam and Social Studies*, 8(12), pp. 196-221. Doi:10.22081/JISS-2002-1619

طراحی مدل مطالعه انسان‌شناختی اسلامی در مطالعات اجتماعی (با تأکید بر دانش رفتار سازمانی)

محسن منطقی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۴/۲۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۱/۲۹

چکیده

شناخت پدیده سازمان و حل مسائل آن، نیازمند شکل‌گیری بنیادهای فکری و مبانی اساسی دانش سازمان و مدیریت است. شناخت عنصر انسانی در سازمان و مدیریت، نیازمند شناخت مبانی متعددی است که در این مقاله تلاش شده است برخی از آنها تبیین گردد. جهت‌گیری این پژوهش بنیادی و از نظر هدف اکتشافی است. گردآوری اطلاعات نیز بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای صورت گرفته است. روش پژوهش به کار گرفته شده در این پژوهش تحلیل محتوای کیفی است که با ایجاد داده‌های محاسبه‌پذیر آغاز و سپس به استنتاج پدیده‌ها، پرداخته و در نهایت به روایتگری پژوهش انجام شده است. در این پژوهش سه دسته از مبانی انسان‌شناختی با عنوان مبانی فلسفی، مبانی تجربی و مبانی دینی شناسایی شده‌اند. براساس نتایج این پژوهش، مدلی برای شناخت انسان که در رفتار سازمانی مؤثر است، شناسایی گردید. در این پژوهش تنها به‌نوع مبانی انسان‌شناختی توجه شده و کاربرد آنها در رفتار سازمانی نشان داده شده است.

کلیدواژه‌ها

مبانی انسان‌شناختی، رفتار سازمانی، مبانی فلسفی، مبانی تجربی و مبانی دینی.

manteghi@iki.ac.ir

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

* منطقی، محسن. (۱۳۹۹). طراحی مدل مطالعه انسان‌شناختی اسلامی در مطالعات اجتماعی (با تأکید بر دانش رفتار سازمانی). فصلنامه اسلام و مطالعات اجتماعی، ۸(۲۹)، صص ۱۹۶-۲۲۱.
 Doi:10.22081/JISS-2002-1619

مقدمه

از ابتدای تولد دانش مدیریت، یکی از حوزه‌های مورد توجه «مطالعه انسان» بوده است؛ از این رو نظریه‌های کلاسیک، علاوه بر تأکید بر نظم و ترتیب، عقلایی بودن، ساختار و تخصص گرایی، بر نظریه «انسان اقتصادی»، تأکید می‌کردند. «شناخت انسان» در این نظریه، گویای این بود که کارگر، تنها به وسیله پاداش‌های اقتصادی برانگیخته می‌شود. در مقابل، بنیان نظریه نو کلاسیک، مبارزه با مفهوم «انسان اقتصادی» بود. آنان با شناسایی ویژگی‌ها و تفاوت‌های گوناگون انسانی، به بستر زیست انسانی و عوامل اجتماعی توجه کردند. در استمرار تکامل دانش مدیریت، نگاه به «انسان» در مسیر تحول و پیشرفت قرار گرفت، تا جایی که با نگاه عمیق بوریل و مورگان، مطالعه انسان، در دیدگاه‌های مدیریت، از اختیارگرایی تا جبرگرایی امتداد یافت.^۱ به‌رحال شناسایی این عنصر اصلی سازمان، برای تکامل و بهبود دانش مدیریت، ارزشمند خواهد بود.

۱. بیان مسئله

در تدوین دانش مدیریت و سازمان، متناسب با فرهنگ ملی - اسلامی، شناخت انسان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر سازمان، می‌تواند بسیار ارزشمند باشد. در مبانی انسان‌شناختی رفتار سازمانی، به شناسایی آن دسته از اندیشه‌های اساسی و بنیادی پرداخته می‌شود که زیربنای رفتار سازمانی است. اندیشمندان مدیریت، بر اساس مبانی انسان‌شناختی پذیرفته‌شده، دیدگاه خود را تنظیم می‌کنند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۱۷). متفکران دانش مدیریت، از ابتدای تأسیس این دانش، با مبانی پذیرفته‌شده خود به طراحی و تکامل این دانش پرداخته‌اند. توسعه و تکامل دانش مدیریت متناسب با فرهنگ ملی - اسلامی، نیازمند تفکر درباره مبانی این دانش است. پاسخ به پدیده‌های رفتار سازمانی، در پرتو و براساس مبانی اثبات‌شده میسر است؛ به‌عبارت‌دیگر هنگامی که مبانی رفتار انسانی شناخته نشود، نمی‌توان برای هدایت، کنترل، اصلاح و پیش‌بینی

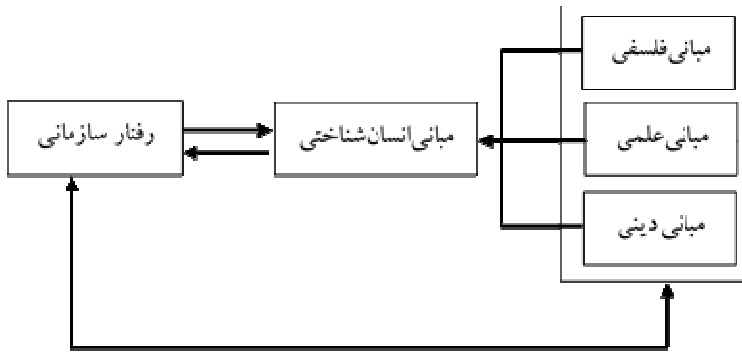
1. Burrell, Gibson & Morgan, Gareth, *sociological Paradigms & Organizational Analysis* 2007.

رفتار کارکنان، اقدامی انجام داد؛ از این رو سؤال اصلی این تحقیق این است که مبانی اساسی انسان‌شناختی اسلامی، در دانش رفتار سازمانی چیست. پاسخ این سؤال نیازمند توجه جامع به ابعاد انسان‌شناختی است، تا بتوان براساس آن، مهم‌ترین مبانی انسان را که در مطالعات رفتار سازمانی نقش دارند، شناسایی کرد. بررسی همه این مبانی از حوصله این مقاله خارج است؛ اما تمرکز این تحقیق فقط بر مبانی انسان‌شناختی است. انجام این پژوهش می‌تواند با هدف شناسایی زیربنای مؤلفه‌های رفتار سازمانی از منظر اسلام باشد.

۲. ادبیات موضوع و مبانی نظری پژوهش

دانش‌های مختلفی درباره مبانی انسان‌شناختی مطالعه کرده‌اند. دستاوردهای آنان می‌تواند برای شناخت عنصر انسانی سازمان بسیار مفید باشد. همان‌گونه که فلاسفه به مطالعه دقیق انسان پرداخته‌اند، ادیان الهی به‌ویژه اسلام، نگرش عمیقی به ماهیت و حقیقت انسان داشته‌اند. از سوی دیگر، دانشمندان زیست‌شناس، باستان‌شناس، جامعه‌شناس و روان‌شناس به دنبال شناخت حقیقت انسان بوده‌اند. بهره‌گیری از این مطالعات می‌تواند در مطالعه انسان، به‌عنوان موضوع اصلی رفتار سازمانی مفید باشد. مبانی انسان‌شناختی براساس منبع و منشأ آن می‌تواند به سه دسته فلسفی، علمی و دینی تقسیم شود (اعرافی، ۱۳۹۱، ج ۱، ص ۱۵۱)؛ براین اساس مدل مطالعه می‌تواند ترکیبی از این سه زمینه باشد تا شناخت به‌طورنسبی کامل باشد. ابتدا از منظر فلسفی، «انسان» مورد شناسایی قرار می‌گیرد. این شناخت مستند به مطالعات عمیق و موشکافانه فلاسفه انسان‌شناس خواهد بود و ناظر به ماهیت آدمی، هدف‌ها و غایت‌های وی با رویکرد رفتار سازمانی خواهد بود؛ سپس با اتکا به تحقیقات اندیشمندان تجربی، انسان از این منظر مطالعه خواهد شد. در این بررسی با نگرش به مطالعات انسان‌شناسان در علوم مرتبط، به ابعاد زیستی، اجتماعی و روانی انسان توجه می‌شود. در مرحله سوم نیز با اتکا به منابع دینی، تعریف دین از انسان پژوهش می‌شود. پژوهش حاضر درصدد است به این سه مبنای انسان‌شناختی به‌صورت مختصر توجه کند تا بتواند بستر مناسبی برای استخراج گزاره‌های اصلی دانش رفتار سازمانی از منظر اسلام ایجاد نماید. با مطالعه مهم‌ترین

مفاهیم این پژوهش و به کمک پیشینه تحقیق، می‌توان مدل مفهومی پژوهش مبانی انسان‌شناختی در رفتار سازمانی را به شرح ذیل ترسیم کرد.



۳. مفهوم رفتار سازمانی

رفتار سازمانی به‌عنوان یک رشته علمی شناخته شده است که درصدد درک، توضیح، پیش‌بینی و اصلاح رفتار انسانی، در سازمان است. اندیشمندان مدیریت، رفتار سازمانی را به شکل‌های گوناگونی تعریف کرده‌اند. رفتار سازمانی مطالعه منظم سازمان در خصوص چگونگی فکر کردن و احساس کردن و انجام دادن کار از سوی کارکنان است (Bratton, 2015, p. 4). برخی نیز رفتار سازمانی را رشته‌ای علمی و پژوهشی می‌دانند که در آن تأثیری که فرد، گروه و سازمان بر رفتار فرد در درون سازمان می‌گذارد، بررسی می‌شود؛ از این‌رو، رفتار سازمانی یک مطالعه سیستماتیک از فعالیت‌ها و نگرش‌هایی است که افراد در داخل سازمان‌ها ارائه می‌دهند (Robbins, 2003, p. 2).

۴. مبانی انسان‌شناختی

واژه مبانی به هر چیزی که بتواند مبنا و پایه‌ای برای دانش مدیریت و سازمان باشد، گفته می‌شود. در این نوشتار، منظور از مبانی، آن دسته از گزاره‌های خبری یا توصیفی است که در علوم دیگر به اثبات رسیده است و در بررسی مسائل مدیریت و سازمان استفاده

می‌شود. این مبانی به‌عنوان زیربنا، پشتوانهٔ یک دانش هستند و آن را مستدل می‌کنند. بدون پذیرش این مبانی، هیچ گزاره‌ای در هیچ دانشی به اثبات نخواهد رسید. این مبانی به دو دستهٔ بدیهی و نظری، قابل تقسیم‌اند. مبانی بدیهی همان‌گونه که نام آنها مشخص است، نیاز به اثبات ندارند؛ اما مبانی نظری، نیازمند اثبات و استدلال‌اند. دانش فلسفه، به‌عنوان مادر علوم، مهم‌ترین وظیفه‌ای که بر عهده دارد، تثبیت و استدلال‌آوری برای «مبانی علوم» است (برای مطالعه بیشتر ر.ک: گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، ص ۶۵). دانش فلسفه، به اثبات موضوعات غیربدیهی و اثبات کلی‌ترین اصول موضوعه می‌پردازد. طراحی و تدوین «مبانی» علوم مختلف در دانش فلسفه صورت می‌گیرد. علوم انسانی و علوم تجربی، بر مبنای گزاره‌های توصیفی دانش فلسفه، استوار است. در دانش مدیریت نیز مبانی متعددی وجود دارد که اساس و چارچوب این دانش را نظم بخشیده است. این مبانی در دانش‌های بنیادی بررسی می‌شوند و دانش مدیریت از آنها بهره می‌برد. به‌طور کلی در انسان‌شناسی خواهان شناخت ماهیت انسان و جنبه‌های مختلف شخصیت او از طریق دانش‌های زیربنایی هستند؛ بنابراین هنگامی که در دانش مدیریت از انسان‌شناختی سخن به میان می‌آید، درصدد شناخت انسان به‌عنوان یکی از عناصر اصلی سازمان است؛ شناخت بنیادی انسان به‌گونه‌ای که از چستی، چگونگی و موقعیت انسان در نظام هستی بحث می‌کند.

۴-۱. مبانی فلسفی

دانش فلسفه با استفاده از ابزار عقل و روش‌های تحلیلی و استدلالی، درصدد معرفی و شناسایی پدیده‌های نظام هستی است. بنیادی‌ترین سئوالات بشر در دانش فلسفه پاسخ داده خواهد شد. انسان‌ها دوست دارند که بدانند هدف از زندگی چیست؟ راه درست زندگی چیست؟ انسان چه توانایی‌ها و ناتوانی‌هایی دارد؟ پاسخ به این‌گونه پرسش‌های بنیادی در زندگی روزمره و زندگی سازمانی تأثیرگذار است و رفتار سازمانی را تحت تأثیر قرار خواهد داد (Larry & Other, 2010, p. 98). انسان‌ها رفتارهایی را انتخاب می‌کنند که با تفکرات و تمایلات خود مطابقت داشته باشد. با استفاده از دانش فلسفه می‌توان به این سئوالات پاسخ معقول و منطقی داد. گزاره‌های بنیادی در دانش فلسفه می‌توانند ما

را با طبیعت انسان، توانایی‌ها، کاستی‌ها و هدف‌های انسان آشنا سازد. همهٔ علوم بشر نیازمند دانش فلسفه هستند و براساس مبانی آن شناخت‌ها و تحلیل‌های خود را پیش می‌برند. دانشمندان مدیریت تلاش کرده‌اند که پایهٔ مهم دیدگاه‌های مدیریتی و سازمانی را بر مبانی فلسفی و زیرساخت‌های عقلی استوار سازند (برای مطالعه بیشتر ر.ک: سوکاس و نودسن، ۱۳۹۵، فصل اول) بررسی کامل موضوعات انسان‌شناسی فلسفی، نیازمند پژوهش‌های تفصیلی است (برای مطالعه بیشتر ر.ک: گروه نویسندگان، ۱۳۹۱، شریفی، ۱۳۹۵).

۴-۲. مبانی تجربی

تلاش‌های اندیشمندان برای شناسایی پدیده‌های جهان به‌ویژه انسان، از اهمیت بالایی برخوردار است. مطالعات گسترده‌ای برای شناخت حقیقت انسان صورت گرفته است؛ براین اساس گزاره‌های علمی که بر مبنای تجربی و یافتن آثار باستانی صورت گرفت، توانست آگاهی‌های ارزشمندی در مورد حقیقت انسان ارائه کند. منظور از گزاره‌های تجربی ویژگی‌های زیستی، اجتماعی و روانی انسان‌ها است که در مطالعات انسان‌شناسی تجربی به اثبات رسیده و در پژوهش رفتار سازمانی می‌تواند مفید و کارساز باشد. مبانی تجربی را می‌توان در سه بخش دسته‌بندی کرد: زیست انسان، اجتماعی بودن انسان، روان انسان (برای مطالعه بیشتر ر.ک: فرانسوا دورتیه، ۱۳۸۹، ص ۱۱). برخی از انسان‌شناسان برجسته بر این باورند که موجودیت بیولوژیک انسان بیان‌کنندهٔ «نیاز»های انسانی است (فکوهی، ۱۳۸۲، ص ۱۶۷). این نیازها در اجتماع و در بستر فرهنگی تأمین می‌شوند. شناخت چگونگی زیست انسان و جایگاه اجتماعی او، رابطهٔ وثیقی با خواسته‌های روانی انسان دارد؛ بنابراین شناخت چگونگی زیست انسان، می‌تواند در شناخت رفتار انسان مؤثر باشد؛ چنان‌که محیط اجتماعی انسان از ضرورت زندگی اجتماعی و ملزومات آن سخن می‌گوید. درنهایت، مؤلفه‌های روحی و روانی انسان، بستر رفتارهای انسانی را سامان می‌دهد. هنگامی که این مبانی تجربی تحقیق و اثبات شوند، می‌توانند زیربنا و پایه شناخت انسان در علوم دیگر، همانند مدیریت و سازمان شوند. استنباط این مبانی، عمدتاً متکی بر روش‌شناسی‌های تجربی هستند و می‌توانند با هوشمندی لازم، به شناخت انسان کمک کنند. برخی از اندیشمندان فهیم غربی نیز

نقد‌های فراوانی به نگاه زیستی با روش تجربه‌گرایی به انسان داشته‌اند و کتاب‌ها و مقالات فراوانی در این زمینه نگاشته‌اند. آنان بر این نکته تأکید دارند که علی‌رغم اینکه فیزیک و زیست‌شناسی، قابل آزمایش دقیق تجربی‌اند، اما هر از گاهی در دستاوردها ایشان تردید می‌شود؛ پس چگونه می‌توان از تجربه و قوانین زیست، برای حل مسائل و مشکلات دانش مدیریت که دانشی انتزاعی است و دارای پیچیدگی‌های فراوانی است، کمک گرفت (گریزی، ۱۳۸۹، صص ۱۳۲-۱۳۷). به‌هرحال در نگاه زیستی به انسان لازم است به‌طور واقع‌بینانه و با روش‌های قابل پذیرش، به توانمندی‌ها و کاستی‌های زیستی انسانی توجه کرد و آن را شناخت. در این مسیر باید ارزشمندی و اعتبار روش‌های مورد استفاده و دستاوردهای آن را در نظر داشت. در این پژوهش برای نمونه به سه مبنای اساسی یعنی چگونگی زیست انسانی، اجتماعی بودن انسان و ویژگی‌های روان انسانی اشاره می‌شود.

۳-۴. مبانی دینی

در دیدگاه اسلامی، انسان مهم‌ترین مخلوق خداوند در این عالم تلقی شده است، به‌گونه‌ای که همه موجودات عالم زمینه‌ساز تکامل او هستند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۲۴۵). انسان ویژگی‌هایی ارزنده‌ای دارد که خداوند او را این‌گونه ارج و قرب نهاده است.^۱ شناخت انسان از این منظر به محققان رفتار سازمانی کمک می‌کند که با شناخت ظرفیت‌های او، دستورالعمل‌های مناسب برای هدایت انسان ارائه کنند؛ چنان‌که با شناخت ضعف‌ها و ناتوانایی‌های او، می‌توان سطح انتظارات را تعدیل بخشید. شناخت انسان به دانش‌های اجتماعی کمک می‌کند که بهتر بتوانند روابط انسان را با هم‌نوعان خود و موجودات دیگر ترسیم کنند.

احکام و دستورالعمل‌های شریعت مقدس اسلام، در حوزه‌های مختلف اجتماعی به‌ویژه مدیریت، رابطه نزدیکی با شناخت انسان دارد. با شناخت درست انسان، می‌توان نیازها و

۱. خداوند متعال هنگامی که مراحل خلقت انسان را بیان می‌فرماید، در نهایت عظمت انسان را در این جمله بیان می‌کند: «... ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ؛ ... سپس او را به آفرینشی دیگر باز آفریدیم. پس بزرگ و بزرگوار است خدای یکتا که نیکوترین آفرینندگان است» (مومنون، ۱۴).

توانایی‌های او را شناخت. براساس همین شناخت نیز می‌توان رابطه انسان را با موجودات و پدیده‌های دیگر تبیین کرد. اساساً تحقیقات نشان داده است که شناخت دین و تقیید به دستورهای آن، در تبیین، هدایت و پیش‌بینی رفتار کارکنان سازمان، بسیار مؤثر است (رضایان، ۱۳۹۵، ص ۱۳۳). دین و رفتار را نمی‌توان از هم جدا ساخت؛ زیرا دین علاوه بر اطلاعات ماوراءالطبیعی، به مسائل شخصی و فرهنگی توجه عمیقی دارد (Samovar & Other, 2010, p. 103)؛ از این رو بررسی مبانی دینی در رفتار سازمانی، ضروری و کارساز است که به بررسی برخی از مؤلفه‌های انسان‌شناسی دینی در دانش مدیریت، پرداخته شود، تا براساس آن بتوان تصویر دقیق‌تری از مدیریت اسلامی در اختیار داشت. شناخت مبانی اعتقادی و دینی، در بهبود رفتار سازمانی مؤثر است. برخی از محققان بر این باورند که پایبندی‌های دینی و اخلاقی، تأثیر فراوانی بر رفتار کارکنان دارد و مناطق مختلف جهان به میزان تأثیرپذیری از عقاید مذهبی، رفتارهای اخلاقی متفاوتی از خود نشان می‌دهند (جوینت و وارنر، ۱۳۸۵، ص ۳۳۵).

۵. پیشینه پژوهش

دانش مدیریت، عمده تلاش خود را برای ارائه راه‌حل‌ها و تکنیک‌ها در سازمان به کار گرفته است؛ اما در این بین برخی از تئوری‌پردازان مدیریت، با نگاه فلسفی و بنیادی، مبانی دانش مدیریت را کاوش کرده‌اند؛ از این رو تحقیق در «مبانی» دانش مدیریت، به‌طور گسترده مورد توجه همه دانشمندان نبوده است. با مطالعه دقیق در دیدگاه‌های کارل مارکس، مشاهده می‌شود هنگامی که به یکی از خصوصیات انسان می‌پردازد، به از خودبیگانگی^۱ اشاره می‌کند. او در شناخت انسان، از خودبیگانگی را لازمه شناخت انسان می‌داند. او در ادامه این تفکر (Seeman, 1963, pp. 783-791) از خودبیگانگی را یک مفهوم چندجانبه می‌داند که شش نوع متفاوت آن قابل شناسایی است: ضعف قدرت، بی‌معنایی، بی‌معیاری، غرابت فرهنگی، غرابت از خویشتن و انزوای اجتماعی. وی این انواع را وضعیت عینی انسان می‌داند (Scott, 2003, p. 327). او بر این باور است که شناخت

1. Alienation.

انسان، مبتنی بر شناخت این ابعاد است (Simon, 1976, p. 4). نیز با نقد تفکر انسان اقتصادی به عنوان پیش فرض، مطالعات علوم انسانی و دانش مدیریت، از «انسان اداری» یاد می کند کرده و او را موجودی می داند که همیشه به دنبال مصالح خویش است؛ ولی همیشه از تشخیص این مصلحت ناتوان است و به جای به کارگیری ذهن در انتخاب بهترین راه حل، به راه حلی توجه می کند که به نظرش مناسب تر است (Scott, 2003, p. 50). انسان اداری از نظر وی، پیش فرض مطالعه انسان در سازمان است.

در بین دانشمندان مدیریتی که به مبانی فلسفی این دانش، به طور دقیق توجه کرده اند، گیسبون بوریل و گارت مورگان، از شهرت والایی برخوردارند. این دو در کتاب نظریه های کلان جامعه شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان، مبانی هستی شناختی، معرفت شناختی، ماهیت انسان و روش شناسی را در یک پیوستار ذهنی - عینی تحقیق کرده اند. مبانی انسان شناختی، به رابطه بین انسان ها و محیط زیستشان مربوط می شود. آشکار است که کل علوم انسانی باید بر این دسته از مبانی مبتنی باشد (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳، ص ۱۰). آنان موضوع اختیار گرایی و جبر گرایی انسان را در رفتارها، به صورت برجسته مورد توجه قرار می دهند. در سالیان اخیر که اندیشمندان ایرانی خواهان تدوین دانش بومی مدیریت و سازمان بودند، البته تلاش های اندکی در این زمینه صورت گرفته و نیاز به توجه عمیق تر اندیشمندان مسلمان است. یکی از مهم ترین آثاری که در این زمینه منتشر شده است، کتاب پیش نیازهای مدیریت اسلامی به قلم علامه مصباح یزدی است. در این کتاب مؤلف با دقت های فلسفی توانسته است، برخی از مبانی انسان شناختی را موشکافی کند. شناخت انسان، پیش نیاز شناخت «مدیریت» است. به این دلیل که مدیریت متضمن توصیه به رفتارهای خاص انسانی در قالب باید و نبایدها و ارزش ها مطرح می شوند. این بایدها و نبایدها و ارزش ها طبق تفکرات گوناگون، مبانی متفاوتی پیدا می کنند؛ بنابراین نتایج متفاوتی هم خواهند داشت (مصباح یزدی، ۱۳۸۰، ص ۲۴). مشایخی پور (۱۳۹۰) نیز در مقاله ای با عنوان «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)»، به بررسی مبانی انسان شناختی پرداخته است و عناوین فطرت نگری، کرامت و مختار بودن را برای شناخت انسان در سازمان مهم دانسته است. همچنین کارگروه مبانی مدیریت اسلامی (۱۳۹۵)، در کتاب نقشه جامع

مدیریت اسلامی (نجما)، با بررسی عمیق و گسترده، مبانی فلسفی (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، الزام‌شناسی، انسان‌شناسی، و روش‌شناسی) را شناسایی کرده است.

۶. روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی است و جهت‌گیری آن بنیادی. بررسی و شناسایی مبانی یک دانش از نوع تحقیقات بنیادی است و نیاز به مطالعه عمیق در موضوع دارد. شیوه گردآوری اطلاعات بر مبنای مطالعات کتابخانه‌ای اسناد انجام شده است. این مطالعه براساس بررسی متون و تحلیل‌های عقلی صورت می‌گیرد. در این پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی که شامل مجموعه‌ای از فنون برای تحلیل نظام‌مند متن است (Mayring, 2014, p. 25). استفاده شده است. تحلیل محتوای کیفی از قرن بیستم به‌عنوان نوعی فن گردآوری و ارزیابی داده در تحلیل مسائل اجتماعی به کار رفته است. امروزه استفاده از آن در حوزه دانش مدیریت نیز رواج پیدا کرده است (Marsh, 2006, pp. 22-45). این فن تحقیقی غیرواکنشی و غیرمداخله‌ای از مهم‌ترین روش‌های مشاهده اسنادی است که به برجسته‌ساختن نکات پراکنده در متن و نظام‌مند کردن آنها در منابع تحقیق و مقوله‌های آن می‌پردازد (سلیمی، ۱۳۹۷). فن تحلیل محتوا، محقق تحلیل‌گر را جذب معانی پنهان و ناگفته درون پیام می‌کند (درانی، ۱۳۷۴ و ۱۳۷۵). این روش می‌کوشد تحلیل خود را با عمومیت و درجات قابل قبولی از روایی و پایایی به انجام برساند و بستر دستیابی به استنتاج‌های معتبر را توضیح داده و نقشه مفهومی تحقیق را تبیین کند (Kyngas & Elo, 2008). تحلیل محتوای کیفی با دو رویکرد استقرایی^۱ و قیاسی یا ترکیبی از آن دو انجام می‌شود. تحلیل محتوای کیفی قیاسی که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است، به این معنا است که با استفاده از نظریه‌ها و رویه‌های موجود، دانش متخصصان و تحقیقات پیشین آغاز می‌شود؛ سپس مفهوم‌ها و مقوله‌ها و روابط میان آنها و سازه‌های تحلیل، پیش از ورود به متن

۱. تحلیل محتوای کیفی استقرایی به این معنا است که بر اساس فهم شخصی محقق و بدون پیش‌فرض یا چارچوب مفهومی خاصی آغاز می‌گردد و فاقد قطعیت و دارای سطحی از احتمال است و از جزئیات داده‌ها به مفاهیم کلی خواهند رسید.

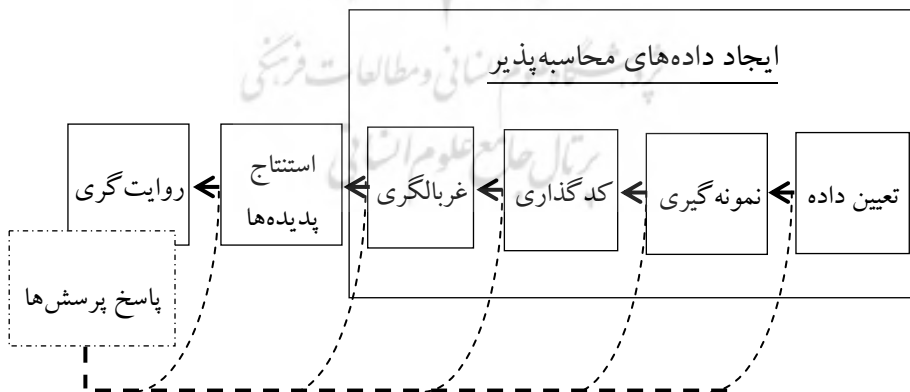
و تحلیل داده‌ها و بر اساس این پیشینه، تعریف و تدوین می‌شوند. جنس استنتاج، قیاس است که اطلاعات و دانش موجود را برای فهم اشیا یا شکل دادن به آرا به کار گرفته و از کلی به جزئی حرکت می‌کنند (Hsieh & Shannon, 2005 & Kyngas & Elo, 2008). کریپندورف مراحل انجام تحلیل محتوا را در سه مرحله بنیادی بیان کرده است که عبارت‌اند از:

۱. ایجاد داده‌های محاسبه‌پذیر: در این مرحله از متن‌های خام یا تنظیم‌نشده نمونه‌گیری می‌شوند و واحدهای معینی مشخص می‌گردند؛ سپس با کدگذاری به غربالگری پرداخته می‌شود و مفاهیم ساده‌سازی می‌شوند.

۲. استنتاج پدیده‌ها: در این مرحله مفاهیم به دست آمده متناسب با بافت یا الگوی برگزیده تحلیل می‌شوند و پدیده‌های مشخص از آن استخراج می‌شوند.

۳. روایتگری: با تکیه به مراحل روش تحقیق و استدلال‌های متداول در رشته علمی به پرسش‌های تحقیق پاسخ داده می‌شود. (Keippendorff & Hsieh, 2004)

با توجه به طبیعت بازگشتی و تکرارپذیر بودن مراحل اجرایی تحلیل محتوا، نیازی نیست که این مراحل به شکل خطی، سازماندهی شوند، بلکه می‌توانند حلقه‌های تکرار شونده باشند؛ بدین شکل که فرایندهایی خاص تا زمانی که به کیفیت معینی دست پیدا نکنند، قابل تکرار هستند. در نهایت کریپندورف فرایند این عملیات را در نمودار زیر ترسیم می‌کند:



نمودار ۲: فرایند روش تحلیل محتوا، (Keippendorff & Hsieh, 2004)

برای انجام این مطالعه با توجه به الگوی روش تحقیق منتخب، گام‌های ذیل برداشته شده است:

گام اول فهم واژه مبانی انسان‌شناسی در رفتار سازمانی: با مطالعه انجام گرفته در علوم انسانی تلاش شد مفهوم پذیرفته شده از مبانی استنباط شود و این مفهوم به گونه‌ای باشد که در دانش مدیریت، قابلیت کاربرد داشته باشد. از سوی دیگر، مفهوم انسان‌شناسی نیز مورد مذاقه قرار گرفت؛ زیرا انسان‌شناسی به معانی گوناگونی به کار رفته است. انسان‌شناسی تجربی، عرفانی، فلسفی و دینی، معناهای انسان‌شناسی هستند که در علوم مختلف به کار می‌روند. در انسان‌شناسی تجربی از مفهوم آنتروپولوژی یا باستان‌شناسی انسان پرهیز شد و متناسب با هدف تحقیق، تحت عنوان مبانی تجربی انسان‌شناسی مورد توجه قرار گرفت. در این گام، قواعد کلی تفکر براساس مبادی و اصول موضوعه در محدوده انسان‌شناختی مطالعه شد (پارسایا و طالعی اردکانی، ۱۳۹۲)؛ براین اساس مفهوم پذیرفته شده «انسان‌شناسی» در دانش فلسفه، علوم انسانی تجربی و آموزه‌های دینی، پذیرفته شد؛ سپس با توجه به مفهوم رفتار سازمانی، در دانش مدیریت، موضوع باز تعریف گردید و مبنای مطالعه و تحقیق مشخص شد. به این ترتیب بر اساس الگوی روش تحقیق، مرحله شکل‌گیری داده‌های محاسبه‌پذیر صورت گرفت.

گام دوم استنتاج پدیده‌ها: از آنجا که تحقیق متن‌محور بود و ماهیت تحقیق به گونه‌ای است که نیازمند بررسی در حوزه‌های مختلف فلسفی، تجربی و دینی است، در بررسی و شناسایی مبانی فلسفی انسان‌شناختی، در رفتار سازمانی، محقق به دنبال این بود که دیدگاه‌های فلسفی رایج به‌ویژه فیلسوفان مسلمان در مورد انسان را شناسایی کند. مطالعات فلسفی، متکی بر استدلال‌های عقلی و براساس متد تجزیه و تحلیل عقلانی صورت می‌گیرد. در مطالعه و شناسایی مبانی تجربی انسان‌شناختی مرتبط با رفتار سازمانی، تلاش شد از دانش‌های مرتبط حداکثر استفاده بشود. یافته‌های تجربی، هنگامی معتبر و قابل استنادند که براساس متد پذیرفته شده در هر یک از این دانش‌ها به تأیید برسند؛ یعنی در مطالعات فلسفی بر استدلال‌های عقلی تکیه شد و در علوم تجربی به دیدگاه‌های اندیشمندان معتبر و پذیرفته شده در جامعه علمی. همچنین کتاب‌های

انتخاب شده به صورت هدفمند و متناسب با محتوای تحقق استفاده شدند (دلوری، ۱۳۸۷، ص ۹۸). حدود یه سی کتاب و مقاله معتبر در رشته‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و مردم‌شناسی توجه شد؛ البته این موضوع آشکار است که کتاب‌ها و مقالاتی مد نظر قرار داشت که به مبانی انسان‌شناختی پرداخته باشند و با نگاه عمیق به مبانی انسان نگریسته باشند. گام سوم روایتگری پژوهش: در تحقیقاتی که جهت‌گیری آن بنیادی است، محقق باید از بطن داده‌های تحقیق به دنبال کشف نظریه باشد (کلاکی، ۱۳۸۸، ج ۱، صص ۱۱۹-۱۴۰). در بخش مبانی فلسفی، دوازده گزاره و در مبانی تجربی، شش گزاره و در مبانی دینی، هجده گزاره شناسایی اولیه شد. شناسایی این موارد براساس مطالعات انجام‌شده در ادبیات تحقیق و جمع‌آوری مفاهیم مرتبط با رفتار سازمانی صورت گرفت. در به کارگیری این مفاهیم در این پژوهش از مشورت استادان خبره دانش مدیریت که با مبانی اسلامی آشنا بودند، استفاده گردید. در این مرحله برخی از مبانی‌ای که کمترین ارتباط را با موضوع رفتار سازمانی داشتند، از گردونه مطالعه کنار گذاشته شدند. در مجموع حدود چهل مبنا شناسایی شدند و شالوده اولیه طرح را آماده کردند. با پالایش مبانی استخراج شده و دسته‌بندی آنها، تلاش شد میزان استفاده در هر یک از دانش‌های علوم انسانی از یک توازن مناسب برخوردار باشد. در مرحله گزارشگری تلاش شده است که از قضاوت و داوری شخصی پرهیز شود و تحلیل سنجیده‌ای صورت گیرد. به این منظور از پانل خبرگانی بهره گرفته شده است (کرپندورف، ۲۰۰۴، ص ۸۷). مبانی استخراج شده در معرض مشورت پنج تن از استادانی که در فلسفه علوم انسانی یا دانش مدیریت، مطالعه و تحقیق داشتند، قرار گرفت. این بررسی به تحقیق کمک می‌کند تا مباحثات عمیق‌تر میان خبرگان صورت گیرد. دقت نظر خبرگان در یافته‌های پژوهش، اطمینان به موثق بودن یافته‌های علمی را افزایش می‌دهد (عرب بافرانی و عیوضی، ۱۳۹۶). در این مرحله مبانی استخراج شده و مستندات آن (متون کتاب‌ها و مقالات)، در معرض مطالعه استادان قرار گرفت. در این مرحله اصلاحات مورد نظر خبرگان در مورد یافته‌ها، مورد توجه قرار گرفت. با مشورت‌های انجام شده و گفتگوهای علمی صورت گرفته، بخشی از مبانی حذف شد و برخی دیگر ادغام و درنهایت ۲۲ مبنا به تأیید نهایی رسید.

تأیید نهایی نیز بر مبنایی توافق اکثر خبرگان صورت گرفت. همچنین به منظور صرفه‌جویی در زمان، این مبنایی به وسیله خبرگان، اولویت‌بندی شدند. اولویت‌بندی به این منظور صورت گرفت که با توجه به محدودیت زمانی از هر سه دسته، بخشی از مبنایی تحقیق و تبیین شوند. لازم است یادآوری شود به تناسب ظرفیت این مقاله، فقط نه مورد از مبنایی در اینجا ارائه شده است. در این مرحله روایی و صحت داده‌ها نیز مورد توجه قرار گرفت، به گونه‌ای که در استنباط مبنایی باورپذیری و قابل‌دفاع بودن یافته‌ها براساس دیدگاه خبرگان تأیید گردید. همچنین به دلیل استفاده از متون مشخص و معتبر در جامعه علمی، پایایی و میزان سازگاری نیز به تأیید خبرگان رسید (Mays, Pope & 2005, pp. 211-245). بخش مهم تحقیق در این گام صورت گرفت؛ زیرا علاوه بر صرف زمان قابل توجه، گفتگوهای فردی و جمعی با خبرگان، یافته‌های تحقیق را به شدت به چالش می‌کشید. این امر زمینه قوت تحقیق را فراهم کرد.

۷. یافته‌های پژوهش

چارچوب نظری این تحقیق و مدل پژوهشی آن، گویای این است که مبنایی انسان‌شناختی مؤثر در رفتار سازمانی در سه حوزه، قابل تفکیک و تحلیل است. از آنجا که بررسی هر کدام از مبنایی استخراج شده، نیازمند فضای بحث گسترده است، در این پژوهش تلاش شده است در قالب جدول‌هایی؛ به طور اجمالی و کوتاه به یافته‌های پژوهش توجه شود. در سه جدولی که در ادامه مشاهده می‌شود، به تفکیک مبنایی فلسفی انسان‌شناختی، مبنایی تجربی انسان‌شناختی و مبنایی انسانی‌شناختی دینی، نام برده شده و ضمن ارائه تعریف کوتاه از آن به کاربرد آن در رفتار سازمانی نیز توجه شده است.

۱-۷. مبنایی فلسفی انسان‌شناختی در رفتار سازمانی

در ابتدا، سه مبنا از مبنایی فلسفی انسان‌شناختی مطرح می‌گردد. از توضیح مبنایی دیگر همانند فرهنگی بودن انسانی، خیر و شر بودن، خوددوستی انسان و کرامت انسانی، به دلیل اختصار صرف نظر می‌گردد.

مبانی فلسفی انسان‌شناختی	ردیف
<p>عنوان مبنا: شخصیت حقیقی انسان</p>	
<p>تعریف: انسان موجودی دو بُعدی و مرکب از روح و بدن است. بُعد ظاهری انسان، بدون بُعد باطنی و ناپیدای او، ناقص است. «روح» عنصر مادی نیست، بلکه یک عنصر فرامادی است. خصوصیات ماده بر روح اطلاق نمی‌شود.</p>	۱
<p>کاربرد: در رفتار سازمانی، هم به جنبه‌های جسمی و هم به جنبه‌های روحی انسان باید توجه شود. اصالت شخصیت انسان به روح است؛ از این رو کانون برنامه‌ریزی انسانی، باید بر جنبه روحانی انسان متمرکز باشد.</p>	
<p>عنوان مبنا: مختاربودن انسان</p>	
<p>تعریف: با دقت در اعمال و رفتار خود مشاهده می‌کنیم که در بسیاری از شرایط، توانایی انتخاب یک گزینه از میان چند گزینه را داریم. این به مفهوم مختاربودن انسان است.</p>	
<p>کاربرد: بر مبنای این اصل، دست‌اندرکاران سازمان، می‌توانند نسبت به تقویت قدرت تصمیم‌گیری کارکنان و مسئولیت‌پذیری آنان اقدام کنند. مدیران بخش‌های مختلف سازمان، در محدوده اختیارات خود باید بتوانند با تجزیه و تحلیل اطلاعات، تصمیم بهینه بگیرند و به بهانه شانس و اتفاق، خود را مسلوب‌الاختیار ندانند. از سوی دیگر بعد از تصمیم، مسئولیت تصمیم خود را پذیرفته، از فرافکنی اقدامات خود پرهیز کنند. آنان نمی‌توانند از خود سلب مسئولیت کنند و عواقب کارهای خود را بر عهده محیط، جامعه و وراثت بیندازند.</p>	۲
<p>عنوان مبنا: کمال‌جویی انسان</p>	
<p>تعریف: «کمال» بیانگر برتری و غنای یک موجود در مقایسه با موجود دیگر است و موجود کامل از داشتن آن کمال، لذت می‌برد. انسان به گونه‌ای است که همیشه در پی رشد و کمال خویش است.</p>	۳
<p>کاربرد: کمال‌طلبی در سازمان اسلامی، بیانگر روحیه پذیرش مسئولیت جدید است. کارکنان سازمان با پذیرش مسئولیت جدید و انجام خدمت، هم موفقیت سازمان و جامعه را رقم می‌زنند و هم از نظر نفسانی احساس رشد و کمال همراه با لذت می‌کنند.</p>	

۲-۷. مبانی تجربی انسان‌شناختی در رفتار سازمانی

در مرحله دوم، سه مبنا از مبانی تجربی انسان‌شناختی مطرح می‌گردد. از ذکر مبانی دیگر همانند اتکا به حواس پنج‌گانه، وابستگی توانایی انسان به تأمین حداقل‌های نیازهای جسمانی، قدرت عقلی، قدرت تکلم و مانند آن، به دلیل اختصار صرف‌نظر می‌گردد و فقط به زیست انسان، اجتماعی‌بودن انسان و روان انسان پرداخته می‌شود.

ردیف	مبانی تجربی انسان‌شناختی
	عنوان مبنا: زیست انسان
	تعریف: انسان از نظر زیستی دارای توانمندی‌ها و کاستی‌های فراوانی هست. برای ادامه حیات خود نیازمند تأمین نیازهای زیستی خود یعنی تأمین نیاز جسمانی و تأمین نیاز امنیت است. با تأمین نشدن این نیازها یا به‌خطر افتادن این نیازها، توانمندی‌های انسان در معرض تهدید قرار می‌گیرد.
۱	کاربرد: سازمان‌ها به‌منظور نگهداری کارکنان خود از ابزارهای مختلف برای تأمین نیازهای زیستی آنان استفاده می‌کنند. پیش‌بینی لباس و تجهیزات ایمنی و تهویه مطبوع در کارگاه‌هایی که کارهای سنگین و پرخطر در آنها انجام می‌شود، برای تأمین نیازهای جسمانی آنها است. پیش‌بینی طرح‌های مربوط به بیمه درمان، عمر، بازنشستگی و مانند آن از مهم‌ترین برنامه‌هایی است که برای تأمین نیازهای امنیت (امنیت شغلی) کارکنان در نظر گرفته می‌شود.
	عنوان مبنا: اجتماعی‌بودن انسان
	تعریف: انسان‌ها در سایه زندگی اجتماعی، بهتر و راحت‌تر زندگی و نیازهای مادی و معنوی خود را تأمین می‌کنند. زندگی جمعی می‌تواند زمینه‌ساز رشد و تعالی انسان‌ها باشد.
۲	کاربرد: کارکنان سازمان، با عضویت در گروه‌های رسمی و غیررسمی نیازهای فردی و سازمانی خود را تأمین می‌کنند. زندگی اجتماعی، کارکنان در گروه‌ها، آنها را اجتماعی‌پذیر می‌کند و قدرت حل مسئله و ایجاد خلاقیت را نیز افزایش خواهد داد.

عنوان مبنا: روان انسان	۳
تعریف: روان انسان، یکی از ابعاد انسانی است که نشان‌دهنده ظرفیت و توانمندی خاصی است که نمود آن در غرایز، عواطف، انفعالات و احساسات همه انسان‌ها نمایان است.	
کاربرد: شناخت ظرفیت روانی انسان می‌تواند عواطف و احساسات انسانی را در رفتار سازمان بهتر به کار گیرد.	

۳-۷. مبانی دینی انسان‌شناختی در رفتار سازمانی

در مرحله سوم نیز سه مبنا از مبانی دینی انسان‌شناختی مطرح می‌گردد. از ذکر مبانی دیگر همانند شتاب‌زدگی انسان و حرص و طمع در انسان به دلیل اختصار صرف نظر می‌گردد.

مبانی دینی انسان‌شناختی	ردیف
عنوان مبنا: انسان جاودانه	۱
تعریف: تمایل انسان به زندگی ابدی، در نهان همه انسان‌ها هست. اسلام حقیقت هستی را گسترده‌تر نگریده و زندگی مادی را مقدمه دست‌یافتن به زندگی متعالی می‌داند. خداوند می‌فرماید: ولی شما زندگی دنیا را مقدم می‌دارید؛ در حالی که آخرت بهتر و پایدارتر است (اعلی: ۱۶).	
کاربرد: در هدف‌گذاری سازمانی، مدیرانی که چنین اعتقادی دارند، بلندنظرند و برای دستیابی به اهداف جاودانه، اهداف کوچک دنیایی را نادیده می‌گیرند و به ظاهر تصور می‌شود که در زندگی شکست خورده‌اند و حال آنکه آنان نتایج ارزشمند حیات جاودانه را با نتایج زودگذر جایگزین کرده‌اند.	
عنوان مبنا: ارزشمندی عمل	۲
تعریف: آموزه‌های اسلامی برای ارزش‌گذاری و امتیازبندی کارهای انسان، از ملاک و معیار مشخصی استفاده کرده‌اند. هر رفتار و اقدامی قابلیت این را دارد که	

<p>به دو بخش «نیت» و «عمل» تحلیل شود. رفتارها و اقدامات انسانی که نیت و عمل درست داشته باشند، ارزشمند خواهند بود.</p>	
<p>کاربرد: براساس دیدگاه دینی کارکنانی در سازمان هنگامی کار ارزشمند انجام می‌دهند که رفتار آنان با نتایج و برآیند آن سنجیده می‌شود که در اصطلاح به آن «حُسن فعلی» می‌گویند؛ اما ارزشیابی نهایی با تحلیل قصد و نیت رفتار که در اصطلاح به آن «حُسن فاعلی» می‌گویند، انجام می‌شود.</p>	
<p>عنوان مبنا: مسئولیت انسان</p>	
<p>تعریف: انسان در گام نخست، مقابل خداوند مسئول است و باید به فرمان‌های او گردن نهد. از سوی دیگر انسان در برابر جامعه خود نیز وظایفی بر عهده دارد؛ چنان‌که در برابر محیط‌زیست خود تعهداتی دارد.</p>	۳
<p>کاربرد: هنگامی که بخشی از وظایف سازمانی به صورت مسئولیت شرعی و انسانی بر عهده کارکنان گذاشته شود، آنها با رعایت خودکنترلی و انجام وظایف نانوشته، زمینه رشد خود و سازمان را فراهم می‌سازند. در این صورت، نیاز به تدوین قوانین و دستگاه‌های نظارتی کاهش خواهد یافت.</p>	

نتیجه‌گیری

۱. موضوع مبانی انسان‌شناختی در دانش مدیریت و سازمان، از مسائل نوظهور است که در چند دهه اخیر مورد توجه اندیشمندان مدیریت و سازمان قرار گرفته است. شناخت مبانی انسان‌شناختی در دانش رفتار سازمانی، می‌تواند ایده‌ها و توصیه‌های بهبود و اصلاح رفتار کارکنان را متناسب با شاکله حقیقی انسان، طراحی کند. این مبانی همانند یک چارچوب معین و اثبات‌شده می‌تواند محدوده اختیارات، توانایی‌ها، ضعف‌ها و کاستی‌های عنصر انسانی سازمان را نشان دهند.

۲. در بررسی مبانی انسان‌شناختی، شناخت مبانی به صورت جامع و فراگیر بسیار ضروری و کارگشا است. بررسی این مبانی در حوزه فلسفه همان‌گونه مهم و

تأثیرگذار است که بررسی مبانی تجربی انسان‌شناختی ارزشمند است. از سوی دیگر، ماهیت رفتار سازمان، به شدت تحت تأثیر فرهنگ یک جامعه و سازمان است. شناخت مبانی اسلامی در کشور جمهوری اسلامی ایران، نیازمند توجه به مبانی دینی و اسلامی است.

۳. برای شناسایی مبانی انسان‌شناختی در رفتار سازمانی، نیازمند به کارگیری روشی برای مطالعه و تحقیق متناسب با علوم مورد استفاده بود؛ از این رو می‌توان گفت روش تحقیق تحلیلی - توصیفی، در سه دانش فلسفه، علوم انسانی تجربی و علوم دینی، به کار گرفته شد و نتایج آنها با یکدیگر هماهنگ‌سازی شد.

۴. در مطالعات رفتار سازمانی، بر اساس مبانی فلسفی انسان‌شناختی، مبانی متعددی قابل شناسایی است؛ اما در اینجا به شخصیت حقیقی انسان، مختار بودن انسان، کمال‌جویی انسان و خیر و شربودن انسان توجه شد و رابطهٔ هر یک با برخی از پدیده‌های رفتار سازمانی مورد توجه قرار گرفت.

۵. برای شناسایی مبانی انسان‌شناختی از مبانی تجربی نیز استفاده شد. در این عرصه شناخت زیست انسانی، اجتماعی بودن انسان و خصوصیات روان انسانی مد نظر قرار گرفت که هر یک بر پدیده‌های رفتار سازمانی تأثیر فراوانی دارند.

۶. از آنجاکه تحقیق با رویکرد اسلامی انجام شده است، مبانی دینی انسان‌شناختی مورد تأکید قرار گرفت. این مبانی که بر مبنای وحی قابل استنباط است و در کتاب‌های معتبر و با روش دینی قابل استخراج‌اند، به جاودانه بودن انسان، ارزشمندی عمل و مسئولیت انسان پرداخته‌اند. این مبانی می‌توانند نقش مهمی در هدایت، اصلاح و کنترل رفتار کارکنان در سازمان داشته باشند.

۷. در نهایت به این نتیجه دست پیدا می‌کنیم که برای طراحی مدل رفتار سازمانی، همهٔ مبانی انسان‌شناختی در علوم مختلف (فلسفه، تجربی، و دینی) مورد توجه قرار گرفته است تا به مدلی جامع از مبانی قابل استفاده در رفتار سازمانی دست یابیم که با حقیقت و ماهیت انسانی سازگاری دارد. با توجه به این دید جامع می‌توان با توصیه‌ها و راهکارهای متنوع به اصلاح، هدایت، پیش‌بینی و کنترل

رفتار کارکنان اقدام کرد؛ البته این موضوع نیز قابل توجه است که با توجه به تفاوت‌های ماهوی برخی از این مبانی نزد اقوام و فرهنگ‌های مختلف، نمی‌توان یک مدل واحدی از رفتار سازمانی برای همه کشورهای و فرهنگ‌ها ارائه کرد. هرچند ممکن است که کشورها و فرهنگ‌های مختلف در مدل رفتار سازمانی مشترکات فراوانی داشته باشند، به دلیل تفاوت در مبانی، تفاوت‌های قابل توجهی نیز با یکدیگر خواهند داشت. این تفاوت‌ها در جزئیات خواهد بود و کلیات این مدل جامع، مشترکات فراوانی با یکدیگر خواهند داشت.

شکل‌گیری دانش رفتار سازمانی در مدیریت، بر اساس مبانی انسان‌شناسی غربی و متناسب با فرهنگ کشورهای غیراسلامی صورت گرفته است. پژوهش در مبانی رفتار سازمانی نیازمند مطالعه در سطوح مختلف است. دانش رفتار سازمانی در سه سطح رفتار فردی، گروهی، سازمانی، بین‌الملل مطرح است. هر یک از این سطوح دارای مؤلفه‌های متعددی است (برای مطالعه بیشتر ر.ک: رضائیان، ۱۳۸۳، فصل اول). این مطالعه درصدد بررسی سطح رفتار فردی بود و پیشنهاد می‌گردد اولاً همه مؤلفه‌های سطح فردی رفتار سازمانی با این مدل تطبیق‌سازی شوند؛ ثانیاً سطوح دیگر رفتار سازمانی مطالعه شوند و بعد از استنباط مدل مطالعه آنها، سازگاری مؤلفه‌های رفتار سازمانی در آن سطوح نیز بررسی شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

* قرآن کریم (مترجم: مکارم شیرازی).

۱. اعرافی، علیرضا. (۱۳۹۱). فقه تربیتی (ج ۱). قم: مؤسسه فرهنگی اشراق و عرفان.
۲. گیسون، بوریل؛ و گارت، مورگان. (۱۳۸۳). نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان (مترجم: محمدتقی نوروزی). تهران: سمت، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۳. پارسا، حمید؛ و طالعی اردکانی، محمد. (۱۳۹۲). روش‌شناسی بنیادین و روش‌شناسی کاربردی در علوم اجتماعی با تأکید بر رویکرد رئالیسم و نومینالیسم. معرفت فرهنگی اجتماعی، (۱۴)، صص ۷۳-۹۶.
۴. جوینت، پت، وارنر، ملکم. (۱۳۸۵). مدیریت در عرصه فرهنگ‌ها (مترجم: محمدتقی نوروزی). قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۵. درانی، کمال. (۱۳۷۴ و ۱۳۷۵). درآمدی بر تجزیه و تحلیل محتوا (فن تعبیر و تفسیر نظارتی). دانش مدیریت، (۳۱ و ۳۲)، صص ۲۵-۳۴.
۶. دلاوری، علی. (۱۳۸۷). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: نشر ویرایش.
۷. رضائیان، علی. (۱۳۸۳). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت.
۸. رضائیان، علی. (۱۳۹۵). فرهنگ سازمانی. تهران: سمت.
۹. سلیمی، علی. (۱۳۹۷). کاربرد تحلیل محتوای کیفی در استخراج تحلیل‌های اجتماعی قرآن کریم. فصلنامه علمی - پژوهشی روش‌شناسی علوم انسانی، (۹۷)، صص ۷۵-۹۹.
۱۰. سوکاس، هریتنوس؛ و کریستین، توسن. (۱۳۹۵). نظریه سازمان نگاه‌های فرآیندی. تهران: سمت.
۱۱. شریفی، احمدحسین. (۱۳۸۸). خوب چیست، بد کدام است. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۱۲. شریفی، احمدحسین. (۱۳۹۵). روش‌شناسی علوم انسانی. تهران: آفتاب توسعه.
۱۳. طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۷۴). تفسیر المیزان (مترجم: سیدمحمدباقر موسوی همدانی). قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه علمیه قم.

۱۴. عرب بافرانی، محمدرضا؛ و عیوضی، محمدرحیم. (۱۳۹۶). درآمدی بر آینده پژوهی در نظام مدیریت اسلامی از طریق مطالعه روش شناسی آینده پژوهی و اجتهاد در فقه امامیه. مدیریت اسلامی، (۳)، صص ۸۵-۱۱۳.
۱۵. فرانسوا دورتیه، ژان. (۱۳۸۹). انسان شناسی (مترجم: جلال الدین رفیع فر). تهران: انتشارات خجسته.
۱۶. فکوهی، ناصر. (۱۳۸۲). تاریخ اندیشه و نظریه های انسان شناسی. تهران: نشر نی.
۱۷. کارگروه مبانی مدیریت اسلامی. (۱۳۹۵). نقشه جامع مدیریت اسلامی (نجما). قم: دانشگاه قم.
۱۸. کلاکی، حسن. (۱۳۸۸). نظریه بنیادی به مثابه روش نظریه پردازی. نامه پژوهش فرهنگی، ۱۰(۶)، صص ۱۱۹-۱۴۰.
۱۹. گروه نویسندگان (زیر نظر استاد محمدتقی مصباح یزدی). (۱۳۹۱). فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی. تهران: مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان.
۲۰. گریزری، پال. (۱۳۸۹). نقدی بر دانش مدیریت (مترجم: محمد صائبی). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۱. مشایخی پور، محمدعلی. (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام. مدیریت اسلامی، (۱)، صص ۳۷-۶۵.
۲۲. مصباح یزدی، محمدتقی. (۱۳۸۰). پیش نیازهای مدیریت اسلامی. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته الله علیه.
23. Bratton, J. (2015). *Introduction to work and Organizational Behaviour*, palgrave.
24. Hsieh, Hisu fang Sarah & Shannon, E. (2005). Three Approaches to Qualitative content Analysis, *Qualitative Health Research*, 15(9) pp. 1277-1288.
25. Keippendorff, K. & Hsieh, I. (2004). *Content Analysis: An introduction to its Methodology*. Thousand Oaks, Calif, sage Publications, inc.
26. Larry, A. & Richard, E. & Edwin, R. Samovar Porter & McDan (2010). *Communication Between Cultures Senior Publisher: Lyn Uhl, Boston*.

27. Mayring, P. (2014). *Qualitative Content Analysis*. Theoretical Foundation, Basic Procedures and Software Solution, Klagenfurt, Austria.
28. Mays, N. & Pope, G. (2002). Assessing Quality in Qualitative Research. *British Medical Journal*, Jan. I: 50-52. pp. 211-245.
29. Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organization behavior* (7th ed). New Jersey: Printis Hall.
30. Sato, Elo & Kyngas, H. (2008). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of advanced nursing*, 62(1). pp. 107-115.
31. Scott. R. (2003). *Organization rational, natural and open systems*. New Jersey: Pearson education international.
32. Seeman, M. (1963). *On the Meaning of Alienation*. ASR. 24. pp. 783-791.
33. Simon, Herbert. A. (1976). *Administrative Behavior*, New York: The Free Press.
34. White, M. D., & Marsh, E. E. (2006). *Content Analysis: A Flexible Methodology*. *Library Trends*, 55(1). pp. 22-45.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

* *Holy Quran.*

1. Arab Bafarani, M. R., & Eyvazi, M. R. (1396 AP). An Introduction to Future Research in the Islamic Management System through the Study of the Methodology of Future Research and Ijtihad in Imami Jurisprudence. *Islamic Management*, (3), pp. 85-113. [In Persian].
2. Araf, A. (1391 AP). *Educational jurisprudence* (Vol. 1). Qom: Cultural Institute of Eshraq and Erfan. [In Persian].
3. Bratton, J. (2015). *Introduction to work and Organizational Behaviour*. New York: Palgrave.
4. Burrell, G., & Morgan, G. (1383 AP). *Sociological paradigms and organisational analysis: elements of the sociology of corporate life* (M. T. Norouzi, Trans.). Tehran: Samt. [In Persian].
5. Delaware, A. (1387 AP). *Research method in psychology and educational sciences*. Tehran: Virayesh. [In Persian].
6. Dortier, J. F. (1389 AP). *Anthropology* (J. Rafieifar, Trans.). Tehran: Khojasteh Publication. [In Persian].
7. Durrani, K. (1375 AP). An Introduction to Content Analysis (Regulatory Interpretation). *Management Knowledge*, (31 & 32), pp. 25-34. [In Persian].
8. Fakuhi, N. (1382 AP). *History of Anthropological Thought and Theories*. Tehran: Nashr-e Ney. [In Persian].
9. Griseri, P. (1389 AP). *A Critique of Management Knowledge* (M. Saebi, Trans.). Qom: Research Institute of Hawzah and University. [In Persian].
10. Group of authors. (1391). *Philosophy of Islamic education* (M. T. Mesbah Yazdi, Supervisor). Tehran: Borhan School Cultural Institute. [In Persian].
11. Hsieh, H. H., & Shannon, S. E. (2005). Three Approaches to Qualitative content Analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), pp. 1277-1288.
12. Joynt, P., & Warner, M. (1385 AP). *Managing across cultures* (M. T. Norouzi). Imam Khomeini Educational and Research Institute. [In Persian].
13. Keippendorff, K., & Hsieh, L. (2004). *Content Analysis: An introduction to its Methodology*. Thousand Oaks: Sage.

14. Klaki, Hassan. (1388). Fundamental Theory in the Way Theorizing. *Culture-Communication Studies*, 10(6), pp. 119-140. [In Persian].
15. Mashayekhipour, M. A. (1390 AP). Fundamentals of work ethic from the perspective of Imam Ali (PBUH). *Islamic Management*, (1), pp. 37-65. [In Persian].
16. Mayring, P. (2014). *Qualitative content analysis: theoretical foundation, basic procedures and software solution*. Klagenfurt.
17. Mays, N., & G. Pope (2002). Assessing Quality in Qualitative Research. *British Medical Journal*, 50(2), pp. 211-245. [In Persian].
18. Mesbah Yazdi, M. T. (1380 AP). *Prerequisites of Islamic management*. Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute. [In Persian].
19. Parsania, H., & Talei Ardakani, M. (1392 AP). Basic methodology and applied methodology in social sciences with emphasis on realism and nominalism approach. *Socio-cultural knowledge*, (14), pp. 73-96. [In Persian].
20. Rezaeian, A. (1383 AP). *Fundamentals of Organizational Behavior Management*. Tehran: Samt Publications. [In Persian].
21. Rezaeian, A. (1395 AP). *Organizational Culture*. Tehran: Samt. [In Persian].
22. Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organization behavior* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
23. Salimi, A. (1397). The Application of Qualitative Content Analysis in Extracting Social Analyses of Quran: An Analytical Report on the Method of a Study. *Methodology of Social Sciences and Humanities*, 24(97), pp. 75-99. [In Persian].
24. Sato, Elo, Kyngas, H. (2008). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of advanced nursing*, 62(1). pp. 107-115.
25. Scott. R. (2003). *Organization rational, natural, and open systems*. New Jersey: Pearson education international.
26. Seeman, M. (1963). *On the Meaning of Alienation*. ASR.
27. Sharifi, A. H. (1388 AP). *What is good? What is bad?* Qom: Imam Khomeini Educational and Research Institute. [In Persian].

28. Sharifi, A. H. (1395 ap). *Methodology of humanities*. Tehran: Aftab Tose'e. [In Persian].
29. Simon, H. A. (1976). *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.
30. Somavor, L. A., Porter, R. E., & McDaneil, E. R. (2010). *Communication Between Cultures*. Boston: Allyn and Bacon.
31. Tabatabaei, S. M. H. (1374 AP). *al-Mizan fi Tafsih al-Qurah* (S. M. B. Mousavi Hamedani, Trans.). Qom: Islamic Publications Office of the Qom Seminary Teachers Association. [In Persian].
32. Tsoukas, H., & Knudsen, Ch. (1395 AP). *Organization Theory: transtheoretical views* (S. H. Kazemi & H. Danaeifard). Tehran: Samt. [In Persian].
33. White, M. D., & Marsh, E. E. (2006). *Content Analysis: A Flexible Methodology*. *Library Trends*, 55(1). pp. 22-45.
34. Working Group on the Basics of Islamic Management. (1395 AP). *Comprehensive map of Islamic management (Najma)*. Qom: Qom University. [In Persian].