

## 'Jauvarehi' and 'Jauvanehi' behaviors; a framework for studying organizational behavior

Mohsen Manteghi\*

### Extended Abstract Introduction

"Organizational behavior" is one of the most important topics in management and organization knowledge. Islamic researchers in all disciplines are trying to deduce and apply Islamic recommendations. Islamic management scholars also extract Islamic teachings about management and organization through scientific research and by applying them, they provide the basis for the development of Islamic organizations. Many subjects are studied in this knowledge to improve the relationship between managers and employees. The level of individual behavior is the starting point for studying organizational behavior. The study framework of the level of behavior can have a significant impact on the subjects of other levels of behavior. How to categorize the topics raised at the level of behavior is the concern of researchers. The new design of the individual-level study structure in organizational behavior is based on Islamic teachings; It is the main subject of this research.

### Method

This research was conducted with the Ijtihad method. After the research question, the theoretical foundations of the subject were examined. Then, by examining extra-religious and intra-religious sources, related documents were identified. Finally, data analysis and idea generation were done. In this research, an attempt has been made to deal with the presuppositions and foundations closer to the issues of organizational behavior, with simple

---

\* Associate Professor – Department of Management – The Imam Khomeini Education & Research Institute.  
Jomhoori Islami Blvd., Qom, Iran, Manteghi@iki.ac.ir.

and concise language, away from deep philosophical discussions. Three philosophical, empirical, and religious foundations, in a practical form, are the foundation of organizational behavior studies in this article.

### **Results**

The nature of animal behavior is to create transformation and change, with the origin of human movement using one of the organs and animals. Man with his movements and actions can move or stop the activities of the organization. Recognizing aggressive behavior has taken a wide field of employee behavior issues. Scientific study in some of these subjects is innovative and some are common in this knowledge. By identifying verses and narrations related to the subject under study, and then analyzing and examining them, its managerial implications in the field of organizational behavior have been presented.

### **Discussion and Conclusions**

This study tries to show that the issues of organizational behavior at the individual level can be presented in the framework of juvenile behaviors and juvenile behaviors in the form accepted in Islamic sources so that religious researchers can study organizational behavior issues based on Islamic teachings in this model. Verbal behaviors have been studied in three categories, which are: movement activities (presence in the organization, use of external senses, communication), symbolic communication activities (written language, spoken language, and non-verbal language), and activities caused by human emotions (aggression, stress, cheerfulness). Today, in the knowledge of common organizational behavior, the components of juvenile behavior have been extensively researched; In such a way that in all organizational behavior books, topics such as perception, motivation, attitude, learning, emotions, decision-making, and the like are observed. Adolescent behaviors have been studied in two categories, which are: intellectual activities (perception, learning, decision-making, and creativity) and emotional activities (attitude, motivation, and emotions). The general structure of these topics is explained in this article.

**Keywords:** Organizational behavior, Islamic sources, Javarehi behavior, Javanehi behavior, Introduction and Objectives.

## رفتارهای جوارحی و جوانحی، چارچوبی برای مطالعه رفتار سازمانی

محسن منطقی\*

### چکیده تفصیلی

**موضوع:** «رفتار سازمانی» یکی از مهم‌ترین موضوعات در دانش مدیریت و سازمان است. پژوهشگران اسلامی در همه رشته‌ها تلاش دارند که توصیه‌های اسلامی را استنباط کنند و به کار گیرند. اندیشمندان مدیریت اسلامی نیز با کاوش علمی، آموزه‌های اسلامی در خصوص مدیریت و سازمان را استخراج می‌کنند و با به کارگیری آن، زمینه‌باندگی سازمان‌های اسلامی را فراهم می‌سازند. موضوعات متعددی در رفتار سازمانی مطالعه می‌شود تا بتواند بهبود روابط بین مدیر و کارکنان را محقق کند. سطح رفتار فردی، نقطه شروع مطالعه رفتار سازمانی است. چارچوب مطالعاتی سطح رفتار می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر موضوعات سطوح دیگر رفتار داشته باشد. اینکه موضوعات مطرح شده در سطح رفتار چگونه دسته‌بندی شود دغدغه محققین است. طراحی نوین ساختار مطالعه سطح فردی در رفتار سازمانی براساس آموزه‌های اسلامی، موضوع اصلی این پژوهش است.

**روش:** این پژوهش که با روش اجتهادی انجام شده است، پس از پرسش تحقیق به بررسی مبانی نظری موضوع پرداخته و سپس با بررسی منابع برون‌دینی و درون‌دینی، مستندات مرتبط شناسایی شده است. در نهایت، به تحلیل داده‌ها و ایده‌پردازی پرداخته شده است. تدوین دانش رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، نیازمند تبیین زیرساخت‌های بنیادی این دانش است. همه دانش‌های علوم اجتماعی بر پایه پیش‌فرض‌ها و بنیادهای فلسفی شکل می‌گیرند. در این پژوهش تلاش شده است که به‌دور از مباحث عمیق فلسفی، به پیش‌فرض‌ها و مبانی نزدیک‌تر به مسائل رفتار سازمانی، با زبان ساده و مختصر پرداخته شود. سه مبنای فلسفی، تجربی و دینی، به شکل کاربردی، زیربنای مطالعات رفتار سازمانی در این مقاله قرار گرفته است.

**یافته‌ها:** ماهیت رفتارهای جوارحی، ایجاد دگرگونی و تغییر، با منشأ حرکت انسانی به وسیله یکی از اعضا و جوارح است. انسان با حرکات و اقداماتش می‌تواند باعث حرکت یا توقف

فعالیت های سازمان بشود. شناخت رفتارهای جوارحی عرصه گسترده ای از موضوعات رفتار کارکنان را به خود اختصاص داده است. مطالعه علمی در برخی از این موضوعات نوآورانه بوده و برخی در این دانش متداول است. با شناسایی آیات و روایات مرتبط با موضوع مورد مطالعه، سپس تحلیل و بررسی آنها، دلالت های مدیریتی آن در حوزه رفتار سازمانی ارائه شده است. نتایج: این مطالعه تلاش دارد که نشان دهد موضوعات رفتار سازمانی در سطح فردی را می توان در چارچوب رفتارهای جوارحی و رفتارهای جوانحی به شکل پذیرفته شده در منابع اسلامی ارائه کرد تا پژوهشگران دینی بتوانند در این الگو موضوعات رفتار سازمانی را مبتنی بر آموزه های اسلامی مطالعه کنند. رفتارهای جوارحی در سه دسته مورد مطالعه قرار گرفته است که عبارتند از: فعالیت های حرکتی (حضور در سازمان، بهره گیری از حواس ظاهری، ارتباطات)، فعالیت های نمادین ارتباطی (زبان نوشتاری، زبان گفتاری، و زبان غیرکلامی)، و فعالیت های ناشی از عواطف، انسانی (پرخاشگری، استرس، شادابی). امروزه در دانش رفتار سازمانی رایج، اجزای رفتار جوانحی، مورد تحقیق گسترده ای قرار گرفته است؛ به گونه ای که در همه کتب رفتار سازمانی، موضوعاتی نظیر ادراک، انگیزش، نگرش، یادگیری، هیجانات، تصمیم گیری و نظایر آنها مشاهده می شود. رفتارهای جوانحی در دو دسته مطالعه شده است که عبارتند از: فعالیت های فکری (ادراک، یادگیری، تصمیم گیری و خلاقیت) و فعالیت های عاطفی (نگرش، انگیزش و هیجانات). ساختار کلی این موضوعات در این مقاله تبیین شده است. واژگان کلیدی: رفتار سازمانی، آموزه های اسلامی، رفتار جوارحی، رفتار جوانحی.

## مقدمه

موضوع رفتار سازمانی،<sup>۱</sup> یکی از مهم‌ترین موضوعات زیرمجموعه دانش مدیریت است (رابینز، ۲۰۰۶، ص ۴).<sup>۲</sup> از اواخر دهه ۱۹۸۰ توجه مدیران شرکت‌ها، به درک رفتار کارکنان جلب شده و به این نتیجه رسیدند که اثربخشی مدیران نیازمند توسعه مهارت‌های رفتار سازمانی است (رابینز و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۲).<sup>۳</sup> تمامی دانشجویان رشته مدیریت، ناگزیر از خواندن مهارت رفتار سازمانی هستند (بروکوسکی، ۲۰۱۶، ص ۵).<sup>۴</sup> مطالعات نشان داده که توجه به عناصر رفتار سازمانی، رضایت در کار و افزایش مسئولیت اجتماعی را به دنبال دارد (میلر و همکاران، ۲۰۱۲، ص ۳۵۲).<sup>۵</sup> رفتار سازمانی مطالعه‌ای است درباره آنچه کارکنان فکر می‌کنند، احساس می‌کنند و یا در داخل و خارج سازمان انجام می‌دهند (مکشان و گلینو، ۲۰۱۷، ص ۳).<sup>۶</sup> همچنین، رفتار سازمانی، شامل مطالعه چگونگی تعامل سازمان‌ها با محیط‌های خارجی خود، به‌ویژه در زمینه رفتار و تصمیمات کارکنان می‌شود (وارنر، ۱۹۹۴، ص ۱۵۰).<sup>۷</sup>

در رفتار سازمانی مدیران می‌آموزند که چگونه سازمان خود را رهبری کرده، انگیزه‌ها را بالا برده، خلاقیت را توسعه داده، آینده‌نگری را هموار کرده و سبک رفاه کارکنان را سامان بدهند (مکشان و گلینو، ۲۰۱۷، ص ۴).<sup>۸</sup> همچنین، رفتار سازمانی به مدیران کمک می‌کند که فهم درستی از رفتارهای کارکنان خود داشته باشند (کینیکی و فوگات، ۲۰۱۸، ص ۴).<sup>۹</sup> هدف رفتار سازمانی توضیح و پیش‌بینی چگونگی تفسیر رویدادها، واکنش و رفتار افراد و گروه‌ها در سازمان‌هاست. در رفتار سازمانی نقش سیستم‌ها، ساختارها و فرآیندهای سازمانی را در شکل‌دهی رفتار کارکنان، توصیف می‌کنند (گریفین و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۵).<sup>۱۰</sup> براساس این، رفتار سازمانی به مدیران کمک می‌کند که آنها بتوانند رفتار کارکنان خود را پیش‌بینی، هدایت و کنترل کنند (کوندالکار، ۲۰۰۷، ص ۳).<sup>۱۰</sup>

1. Organization Behavioral.
2. Robbins, Stephen.
3. Robbins, Judge & Beward, Stephen, Timothy A. & Katherine, E.
4. Borkowski, Nancy.
5. Miller, Wesley & Williams
6. McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.
7. Warner, M.
8. Kinicki, Angelo & Fugate, Mel.
9. Griffin, Ricky W., Phillips, Jean M., Gully, Stan M.
10. Kondalkar, V. G.

### بیان مسئله

رفتار سازمانی عرصه گسترده‌ای را برای پژوهشگران می‌گشاید تا بتوانند تعامل خود با دیگران را بهبود بخشند. رفتار سازمانی (OB) یک رشته دانشگاهی است؛ اما برخلاف مشاغل مرتبط با رشته‌های کاربردی مانند حسابداری، بازاریابی و امور مالی، فارغ‌التحصیل این رشته صاحب شغل خاصی نمی‌شود؛ بلکه بستری برای موفقیت مدیران در همه رشته‌های کاری و همه سطوح شغلی است. این رشته می‌تواند برای افراد توانایی تأثیرگذاری بر دیگران، کسب همراهی دیگران، مدیریت کارکنان و انجام کارهای سازمان را فراهم نماید (کینیکی و فوگات، ۲۰۱۸، ص ۴). از این رو، نیازمند گسترده‌تری موضوع در عرصه‌های مختلف است. رفتار سازمانی تنها برای مدیران و کارکنان نیست؛ بلکه برای همه موقعیت‌هایی کاربرد دارد که افراد با هم تعامل دارند (جاج، ۲۰۱۶، ص ۴).<sup>۱</sup>

از این رو، انتظار می‌رود موضوعات متعددی در رفتار سازمانی مطالعه شود تا بتواند در بهتر اداره شدن سازمان‌ها و انجام وظایف مدیران مؤثر بوده و اهداف موردنظر تحقق یابد. با مرور فهرست کتب رفتار سازمانی مشاهده می‌شود که موضوعات مطرح در این دانش اساساً به سه دسته اساسی تقسیم شده‌اند: رفتار فردی، رفتار گروهی، و رفتار سازمانی (رابینز و جاج، ۲۰۱۶، ص ۱۰). هرچند در کتاب‌های گسترده‌تر به موضوع رفتار سازمانی در سطح بین‌الملل هم توجه شده است (ادلر، ۱۳۸۷، ص ۳۹)، ولی در بررسی کتب رفتار سازمانی، مشاهده می‌شود که اندیشمندان این حوزه بر اهمیت جایگاه سطح مطالعات فردی تأکید فراوانی دارند (رابینز و جاج، ۲۰۱۶، ص ۲۶ و نانسی، ۲۰۱۶، ص ۱۷).

به‌دیگرسخن، سطح رفتار فردی پایه و اساس سطوح دیگر رفتار سازمانی است (مکشان و گلینو، ۲۰۱۷، ص ۲۲). البته صاحب‌نظران تأکید دارند که موضوعات مورد مطالعه در رفتار سازمانی نباید کاملاً مستقل از هم در نظر گرفته شوند و لایه‌های سطح فردی، گروهی، و سازمانی، و فراسازمانی به شدت به هم وابسته بوده و درهم‌تنیده هستند (مولینس، ۲۰۱۶، ص ۶).<sup>۲</sup>

اما به‌هرحال مطالعه سطح فردی از اهمیت خاصی برخوردار است. در بررسی موضوعات زیرمجموعه رفتار سازمانی در سطح فردی، شایسته است که مطالعه دقیقی صورت گیرد تا چارچوب ساختاری مناسبی شکل بگیرد. به هر میزان چارچوب مطالعه دقیق‌تر باشد، می‌توان انتظار داشت که موضوعات مناسبی بحث شود. موضوع اصلی این تحقیق شناسایی چارچوب پذیرفته شده مطالعات سطح فردی در رفتار سازمانی براساس آموزه‌های اسلامی است.

1. Judge, Timothy A.

2. Mullins, Laurie J.

به‌دیگرسخن، مسئله تحقیق این است که براساس مستندات دینی و آموزه‌های اسلامی، مطالعه رفتار سطح فردی با چه الگویی باید انجام شود؟ مطالعات اندیشمندان غربی، بیان‌کننده مسائل اجتماعی آن دیار است و از پیش فرض‌های متناسب با فرهنگ زیست‌بوم خود، نشئت گرفته است. مناسب است پژوهشگران اسلامی نیز متناسب با فرهنگ و تراث دینی خود الگوی مطالعاتی برای رفتار سازمانی در سطح فردی ارائه کنند. شناسایی چنین الگویی می‌تواند جایگاه مستندات دینی و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رفتار فردی را براساس آموزه‌های اسلامی نشان داده و براساس آن می‌توان ساختار موضوعات رفتار فردی را طراحی کرد. این پژوهش می‌تواند اجزای رفتار فردی را به شکل نظام‌مند و مستند به آموزه‌های دینی ارائه کند تا محققان دینی بتوانند براساس آن مطالعات این حوزه را انجام دهند. دراین چارچوب انتظار می‌رود موضوعات جدیدی به همراه راه‌حل آنها یافت شود که در دانش رفتار سازمانی متداول مطرح نشده است. بنابراین، سؤال اصلی تحقیق این است که چارچوب مطالعه رفتار سازمانی در سطح فردی براساس آموزه‌های اسلامی چگونه است؟

### ادبیات علمی

مطالعه درزمینه چارچوب موضوعات مطرح در رفتار سازمانی، در دانش مدیریت، سال‌هاست که آغاز شده است؛ اما متناسب‌سازی آن مطالعه با فرهنگ اسلامی دغدغه اصلی این تحقیق است که با شناسایی مفاهیم اساسی و کنکاش نظریه‌های مطرح صورت خواهد گرفت.

### مفهوم شناسی

در چارچوب ساختاری مطالعه، به‌دنبال نظام‌سازی موضوعات در دانش رفتار سازمانی و شناسایی مؤلفه‌های مطرح دراین دانش خواهیم بود. طراحی چارچوب ساختاری برای مطالعه رفتار سازمانی، بعد از فهم دقیق واژگان کلیدی پژوهش سهل‌تر خواهد شد. ازاین‌رو، این مفاهیم مطالعه می‌شوند. مفهوم‌شناسی در دو بُعد مدیریتی و دینی صورت می‌گیرد تا نگاه جامع به مسئله شکل بگیرد.

رفتار: واژه «رفتار»<sup>۱</sup> در فارسی به معنای مصدری و اسم مصدری به کار رفته است. در ادبیات گذشته رفتار به معنای رفتن و معنای مصدری به کار می‌رفته است؛ اما اکنون این واژه به معنای اسم مصدری استعمال می‌شود و به معنای کنش و واکنش‌های درونی و بیرونی انسان و حیوان به کار می‌رود (اعرافی و موسوی، ۱۳۹۰، ص ۸۹). از نظر کلی، رفتار به معنای تغییر، جنبش یا پاسخ هر

1. Behavior.

موجود یا سیستم در رابطه با محیط یا وضعیت خودش است (انوری، ۱۳۸۱، ج ۴، ص ۲۶۴۶). در علوم اجتماعی، رفتار شامل جنبه‌های داخلی و خارجی آنچه انسان انجام می‌دهد و آنچه انجام نمی‌دهد، می‌شود (مجتبوی نائینی، ۱۳۷۲، ص ۱۶۵).

از این رو، گوش کردن و گوش نکردن، هر دو رفتار محسوب می‌شوند. همچنین، واژه «فعل» نیز در لغت فارسی، به معنای «عمل، کار، و آنچه شخص انجام می‌دهد» (انوری، ۱۳۸۱، ج ۶، ص ۵۳۸۰) نیز به کار رفته است. از این رو، می‌توان گفت که دو واژه «رفتار» و «فعل» مترادف هستند؛ یعنی «رفتار سازمانی»، هم معنا با «فعل انسانی در سازمان» است. همچنین، به هر کاری که انسان اقدام کند، چه ارادی و یا غیرارادی، فعل گفته می‌شود؛ مانند فعل شجاعت، که یک فعل ارادی است و لازم نیست با حرکت محسوس دائمی همراه باشد (اعرافی، ۱۳۹۱، ص ۴۳).

همان‌گونه که واژگان رفتار و فعل، هم معنا هستند، واژه «عمل» را نیز می‌توان در همان معنا استعمال کرد (مجتبوی نائینی، ۱۳۷۲، ص ۲۶۸). استفاده معمول و متداول از واژه‌های رفتار، فعل، و عمل، محدود به کار بدنی نیست؛ هرچند در زبان عامیانه بیشتر برای کار بدنی استعمال می‌شود. بنابراین، هرگونه تعریف علمی از این واژگان، شامل کوشش فکری نیز می‌شود. امروزه در صنعت و فن‌آوری، مغزها بالاتر و ارزشمندتر از بازوها مورد توجه و استفاده قرار می‌گیرند.

**رفتار سازمانی:** رفتار سازمانی در سالیان اخیر بسیار با اهمیت شده است؛ زیرا توانسته است که مردم را با داشتن زمینه‌های متنوع و ارزش‌های فرهنگی گوناگون دور هم جمع کرده تا آنان بتوانند اقدامات کارا و اثربخشی را انجام دهند (بروکوسکی، ۲۰۱۶، ص ۵). رفتار سازمانی را نگرش‌ها و اعمال افراد در سازمان تعریف کرده‌اند (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۱۱). رفتار سازمانی مطالعه منظم سازمان در خصوص چگونگی فکر کردن و احساس کردن و انجام دادن کار از سوی کارکنان است (براتون، ۲۰۱۵، ص ۴).<sup>۱</sup> همان‌گونه که در تعریف‌های یادشده مشاهده می‌شود، رفتار سازمانی دربرگیرنده دو جنبه قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده رفتار است.

**آموزه‌های اسلامی:** آموزه‌های اسلامی، مجموعه تعالیمی هستند که از سوی خداوند متعال به وسیله نبی گرامی اسلام حضرت محمد مصطفی ﷺ به عنوان آخرین فرستاده الهی به منظور هدایت همه بشر در اقصی نقاط دنیا و تا پایان عمر این جهان فرو فرستاده شده است. این مجموعه دربردارنده معارفی عمیق برای همه شئون فردی و اجتماعی انسان است. اسلام به عنوان یک دین جامع و کامل، شامل یک نظام فکری است که نوع تلقی انسان از جهان هستی و انسان را براساس واقعیات تکوینی شکل می‌دهد و باورهای وی را سامان می‌بخشد (مصباح یزدی، ۱۳۹۲، ص ۲۰).

1. Bratton, John.



اسلام با ارائه طرحی جامع، هستی و انسان را به گونه‌ای تلفیق کرده است که، همه مسائل انسان با دریافت پاسخ منطقی و معقول بتوانند مسیر صحیح نجات را طی کرده و انسان را به کمال نهایی برساند. ایده اسلام در عین سازگاری با فطرت، از انسجام مفروضات بنیادی برخوردار است. معرفت‌شناسی، هستی‌شناسی، انسان‌شناسی، و روش‌شناسی برخاسته از منابع الهی به گونه‌ای چارچوب طرح دین اسلام را استوار کرده است که در همه اعصار و تحولات اجتماعی، این دین توان پاسخ‌گویی مسائل بشر را دارد. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «وہ کس جز اسلام، دینی (دیگر) جوید، هرگز از وی پذیرفته نشود و وی در آخرت از زیان‌کاران است».<sup>۱</sup> آموزه‌های اسلامی هم شامل گزاره‌های واقع‌نما و توصیفی است که دید و نگرش یک مسلمان را نسبت به جهان و ماوراءالطبیعه شکل می‌دهد و هم شامل گزاره‌های دستوری که شیوه زندگی فردی و اجتماعی را به زبان فقه و اخلاق بیان می‌کند.

**رفتارهای جوارحی:** واژه «جوارح» در لغت به معنای اندام است که انسان‌ها به وسیله آنها کار می‌کنند؛ مانند دست و پا و دیگر اعضای آدمی. اعمال بیرونی و قابل رؤیت، که از آن به اعمال جوارحی، یاد می‌شود (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ج ۲، ص ۵۷۷)؛ مانند حرکت دست و پا و سایر جوارح است که در قالب حالات، سخنان و افعال بروز می‌یابد؛ مثل کار با رایانه، نوشتن گزارش، سخن گفتن در جلسه و... واژه «جارحه» که مفرد «جوارح» است، به معنای عضو اندامی از بدن است (انوری، ۱۳۸۱، ج ۴، ص ۲۰۶۰). در منابع دینی از این واژه بسیار استفاده شده است که در ادامه مورد توجه قرار می‌گیرد.

**رفتارهای جوانحی:** واژه «جوانح» در لغت به معنای استخوان‌های قفسه سینه (ابن منظور، ۱۴۰۸ق، ج ۲، ص ۴۲۹) و به مجاز، به درون و باطن چیزی گفته می‌شود (انوری، ۱۳۸۱، ج ۴، ص ۲۲۱۲). این گونه افعال به وسیله اندام‌های ظاهری پدید نمی‌آیند (بروجردی، ۱۳۶۴، ج ۳، ص ۵۴).<sup>۲</sup> فقهای اسلامی رفتارهای جوانحی را چنین تعریف کرده‌اند: اعمالی که در درون انسان ایجاد شده است و از نفس و قلب صادر می‌شود؛ مانند اعتقاد به خدا، اعتقاد به معاد، حب اولیای الهی و بغض دشمنان خدا و مانند آنها (بروجردی، ۱۳۶۴، ج ۳، ص ۵۴). این واژه نیز در منابع دینی استفاده شده و در موضوع رفتار سازمانی قابل تأمل است. این موضوع نیز در ادامه بررسی می‌شود.

۱. خداوند در آیه ۸۵ سوره آل عمران می‌فرماید: وَ مَنْ يَتَّبِعْ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ وَ هُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَاسِرِينَ.  
 ۲. فقهای اسلامی رفتارهای جوانحی را چنین تعریف کرده‌اند: اعمالی که در درون انسان ایجاد شده است و از نفس و قلب صادر می‌شود؛ مانند اعتقاد به خدا، اعتقاد به معاد، حب اولیای الهی و بغض دشمنان خدا و مانند آنها (بروجردی، ۱۳۶۴، ج ۳، ص ۵۴).

## پیشینه

با بررسی جامع صورت گرفته تاکنون مقاله‌ای درخصوص تبیین چارچوب مطالعه رفتار سازمانی فردی در زبان فارسی و انگلیسی مشاهده نشد. در سال‌های اخیر برخی از پژوهشگران مدیریت اسلامی کتاب‌ها یا مقالاتی را در زمینه رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی تدوین کرده‌اند؛ اما همه آنها در آثار خود شیوه‌های پذیرفته‌شده توسط پژوهشگران غربی را مدنظر قرار داده‌اند. ازسوی دیگر، با مرور کتب اندیشمندان صاحب‌نام در عرصه دانش مدیریت رفتار سازمانی می‌توان چارچوب‌ها و ساختارهای مختلفی را در این زمینه مشاهده کرد. با توجه به محدودیت مقاله، دیدگاه سه اندیشمند برتر رفتار سازمانی در اینجا مطرح می‌شود.

۱. هیلریچیل و اسلوکوم<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در فصل اول کتاب خود به تبیین چارچوب ساختار رفتار سازمانی می‌پردازند. آنان کتاب خود را در پنج بخش اساسی تقسیم می‌کنند (۲۰۱۰، ص ۶): بخش اول: شایستگی‌های کلیدی،<sup>۲</sup> (تأکید ویژه بر اخلاق فردی و سازمانی). این بخش زیربنای بخش‌های بعدی است؛ بخش دوم: فرد در سازمان‌ها<sup>۳</sup> (تفاوت‌های فردی و اسناد، مفهوم عملکرد فردی، انگیزش کارکنان، هدف‌گذاری و نتیجه برنامه‌ریزی، استرس و پرخاشگری)؛ بخش سوم: رهبری و رفتارهای تیمی در سازمان‌ها<sup>۴</sup> (ارتباطات میان فردی در سازمان، رهبری اثربخش، تحول و رهبری تیم‌ها، مدیریت تعارض و مذاکره اثربخش)؛ بخش چهارم: خود سازمان<sup>۵</sup> (تصمیم‌گیری مدیریتی، طراحی سازمان، پرورش فرهنگ سازمانی، مدیریت تغییر سازمانی) و بخش پنجم به موضوع تطبیق‌سازی آموخته‌های رفتار سازمانی در سازمان<sup>۶</sup> پرداخته شده است؛

۲. رابینز و جاج (۲۰۱۶) الگوی مطالعه رفتار سازمانی را در کتاب خود براساس نگرش سیستمی طراحی می‌کنند. آنان ساختار مطالعاتی رفتار سازمانی را در سه لایه و دسته تقسیم‌بندی می‌کنند: ابتدا، لایه ورودی‌ها<sup>۷</sup> شامل سطح فردی<sup>۸</sup> (تفاوت‌های فردی، شخصیت، ارزش‌ها)، سطح گروهی<sup>۹</sup> (ساختار گروه، نقش‌های گروه، مسئولیت‌های تیمی)، سطح سازمانی<sup>۱۰</sup> (ساختارها

1. Hellriegel, Don & Slocum, John W.

2. The key competencies.

3. The individual in organizations

4. Leadership and team behaviors in organizations.

5. The organization itself.

6. Integrating.

7. Inputs.

8. Individual Level.

9. Group Level.

10. Organizational Level.

و فرهنگ‌ها)؛ ثانیاً، لایه فرآیندها<sup>۱</sup> شامل سطح فردی (هیجانان و وضعیت روحی افراد، انگیزش، ادراک، و تصمیم‌گیری)، سطح گروهی (ارتباطات، رهبری، قدرت و سیاست، تعارض و مذاکره)، و سطح سازمانی (مدیریت منابع انسانی و شیوه‌های تغییر و تحول)؛ ثالثاً، لایه خروجی‌ها<sup>۲</sup> شامل سطح فردی (نگرش‌ها، استرس‌ها، عملکرد کاری، رفتار شهروندی، و گوشه‌گیری رفتاری)، سطح گروهی (انسجام گروه و وظایف گروه)، و سطح سازمانی (بهره‌وری سازمانی و بقای سازمان). این دو در این چارچوب، کتاب مدیریت رفتار سازمانی خود را سازمان داده و در اختیار جامعه علمی قرار داده‌اند (رایبیز و جاج، ۲۰۱۶، ص ۲۶).

کینیکی و فوگات در کتاب رفتار سازمانی، پس بررسی علوم مرتبط با دانش رفتار سازمانی الگوی مطالعه این دانش را در دو بخش ویژگی‌های شخصی و مهارت‌های بین فردی تشریح می‌کنند. ویژگی‌های شخصی<sup>۳</sup> را شامل رفتارهایی می‌دانند که با آن حسن نیت و اعتماد ایجاد می‌شود و نشان‌دهنده صداقت است. موضوعاتی که در این ویژگی‌ها مورد مطالعه قرار می‌گیرند عبارت‌اند از: نگرش‌ها، شخصیت، کار تیمی، و رهبری. از منظر این دو اندیشمند مهارت‌های بین فردی<sup>۴</sup> عبارت‌اند از: شیوه‌هایی که افراد به وسیله آنها تعاملات محترمانه را تقویت می‌کنند؛ مانند گوش دادن فعال، نگرش‌های مثبت، و ارتباط مؤثر. در این چارچوب، کتاب مدیریت رفتار سازمانی خود را فصل‌بندی کرده و به بررسی موضوعات رفتار سازمانی می‌پردازند (۲۰۱۸، ص ۴).

در این پژوهش هشت اثر از اندیشمندان صاحب‌نام مدیریت رفتار سازمانی مطالعه شده که به دلیل اختصار، تنها سه مورد در اینجا درج شده است. در این آثار علمی مشاهده می‌شود که هریک از اندیشمندان رفتار سازمانی براساس یک الگو و چارچوب پسندیده شده، به تقسیم‌بندی و ساختارمندی موضوعات مدیریت رفتار سازمانی پرداخته‌اند. اما از آنجاکه در این مطالعه به دنبال شناسایی الگویی مناسب برای مطالعه موضوعات زیرمجموعه رفتار سازمانی با استفاده از منابع دینی هستیم، نیازمند پژوهش در منابع اصیل دینی خواهیم بود تا بتوانیم در چارچوب موضوعات رفتار سازمانی، ساختار مطالعه را از منظر دینی شناسایی کنیم.

تمایز این پژوهش با پژوهش‌های پیشین، تمرکز بر طراحی ساختاری است که متناسب با ثرات و منابع دینی شکل بگیرد. این موضوع آشکار است که مسائل مطرح‌شده در کشورهای غربی برخاسته از بستر اجتماعی آنهاست و دقت نظر در این مسائل در بستر فرهنگی اجتماعی جامعه

1. Processes.

2. Outcomes.

3. Personal attributes.

4. Interpersonal skills.

اسلامی می‌تواند راهگشا باشد. بنابراین، هدف پژوهش ارائه چارچوب ساختاری است که بتواند دسته‌بندی پذیرفته‌شده‌ای را برای مطالعه موضوعات رفتار سازمانی در سطح فردی را متناسب با منابع اسلامی فراهم کند.

### روش تحقیق

نزد اندیشمندان دینی مقبول‌ترین و مشهورترین روش تحقیق «روش اجتهاد» نامیده می‌شود. در مطالعات اسلامی، به این نکته توجه شده است که همه ادیان الهی با فراخوان عقل و تفکر،<sup>۱</sup> بر «متن محوری» تأکید دارند؛<sup>۲</sup> یعنی پژوهش‌های اسلامی با تکیه بر میراث فرهنگی و علمی معتبر و منتسب به خداوند و اولیاء‌الله صورت می‌گیرد که با نام «کتاب و سنت» شناخته می‌شود. به‌طورکلی، منابع اصلی آموزه‌های اسلامی عبارت‌اند از: کتاب، سنت، عقل و اجماع. دو منبع اساسی و بنیادی یعنی کتاب و سنت منابعی هستند که شریعت، آموزه‌های خود را از طریق آنها به مسلمانان ارائه کرده است.<sup>۳</sup> آموزه‌های این دو منبع مکتوب، فرازمانی بوده و در همه عصرها قابل- بهره‌برداری است.<sup>۴</sup>

با توجه به کارایی این شیوه پژوهش در استنباط احکام الهی، می‌توان آن را به‌گونه‌ای توسعه داد که در علوم انسانی و دانش مدیریت نیز به‌کار آید. با استفاده از روش اجتهاد می‌توان روش استخراج گزاره‌های موردنظر را از متون دینی به‌دست آورد (بستان، ۱۳۹۲). کسب توان اجتهاد علمی در مدیریت، نیازمند تلاش علمی و شناخت منابع، ابزارها، شرایط و غیره است. به‌طورطبیعی، داشتن استعداد و تلاش بیشتر در این زمینه می‌تواند این توان را ارتقا دهد. برای

۱. در آیات متعدد قرآن کریم مردم به تعقل و تفکر فراخوانده شده‌اند. خداوند متعالی حتی در یک آیه از بندگانش نخواست تا کورکورانه به او و آنچه از جانب اوست ایمان بیاورند یا ندانسته در راهی قدم نهند (برای مطالعه بیشتر ر. ک. طباطبایی، ۱۳۷۷، ج ۵، ص ۲۵۵). وَأَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الذِّكْرَ لِتُبَيِّنَ لِلنَّاسِ مَا نُزِّلَ إِلَيْهِمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ (نحل، ۴۴)؛ و این قرآن را به‌سوی تو فرود آوردیم تا برای مردم آنچه را به‌سوی ایشان نازل شده است، توضیح دهی و امید که آنان بیندیشند. در این آیه خداوند ارزش نزول قرآن را با تفکر لازم دانسته است.

۲. منظور از متن محوری این است که دین از نظر منابع عبارت است از: مجموعه‌ای مکتوب و نوشتاری که شامل نقل وحی و سنت معصومان است (حسنی و علی‌پور، ۱۳۸۶، ص ۱۰). مهم‌ترین منبع استخراج آموزه‌های دینی قرآن کریم و کتبی است که در آنها روایات معصومان (سلام‌الله‌علیهم‌اجمعین) درج شده است. در رأس این کتب نزد شیعیان کتب اربعه قرار دارد (اصول کافی، استبصار، من لایحضره الفقیه و تهذیب).

۳. براساس مستندات دینی منابع اسلامی در قرآن کریم و سنت معصومان علیهم‌السلام درج شده است. منظور از سنت، گفتار، تقریر و کردار پیامبر و ائمه معصومین علیهم‌السلام است. نبی گرامی اسلام حضرت محمد صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم فرمودند: «انی تارک فیکم ثقلین کتاب الله و عترتی». من دو گرانسنگ برای شما وامی‌گذارم: کتاب خدا و عترتم. تفصیل این موضوع را در این کتاب ببینید: سبحانی، ۱۴۲۰ق، ص ۲۴۵

۴. در این زمینه آیات متعدد قرآن کریم بر موضوع خانمیت دلالت دارند. در صریح‌ترین آیه خداوند می‌فرماید: «مَا كَانَ مُحَمَّدٌ أَبَا أَحَدٍ مِّنْ رِّجَالِكُمْ وَلَكِن رَّسُولَ اللَّهِ وَخَاتَمَ النَّبِيِّينَ» (احزاب، ۴۰). محمد صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم پدر هیچ‌یک از مردان شما نبوده و نیست؛ ولی رسول خدا و ختم‌کننده و آخرین پیامبران است.

پژوهش در زمینه مدیریت اسلامی باید افزون بر آشنایی و تسلط نسبت به روش‌های پژوهش کمی و کیفی رایج در دانش مدیریت، نسبت به روش‌های پژوهش در اجتهاد مدیریت نیز اطلاع دقیقی داشت تا براساس آن بتوان از آیات قرآن کریم و روایات معصومان (سلام‌الله‌علیهم‌اجمعین) برداشت‌های مدیریتی خود را ارائه و در قالب‌های کاربردی به مدیران ارائه کرد.

در تعریف اجتهاد گفته شده است: «تلاشی علمی و روشمند برای استنباط و استخراج حجت بر وظایف شرعی مربوط به موضوعات و پدیده‌های فرعی، براساس اصول و قواعد و منابع شرعی و عقلی است» (مطهری، ۱۳۸۱). با استفاده از روش اجتهاد می‌توان به حل مسائل مدیریت اسلامی نیز پرداخت؛ البته باید توجه داشت که به‌کارگیری روش اجتهاد در مدیریت با هدف شناسایی دیدگاه اسلامی است نه به دست آوردن حکم شرعی. روش اجتهاد در مدیریت را می‌توان چنین تعریف کرد: «کوشش علمی روشمند در منابع معتبر دینی با استفاده از ابزار و عناصر لازم برای تفهم، اکتشاف و استخراج آموزه‌های مدیریت اسلامی به‌گونه‌ای که از اعتبار برخوردار باشد» (منطقی، ۱۳۹۷). براساس این، در این مطالعه، مراحل زیر موردتوجه قرار داشته است:

مرحله اول، طرح پرسش پژوهش: پژوهش علمی براساس یک پرسش شکل می‌گیرد. در این مرحله با منقح کردن پرسش تحقیق تلاش شده که مسیر پژوهش مشخص شود. در این زمینه کتاب‌ها و مقالات مختلفی مطالعه شده که پیش از این توضیح داده شد؛ مرحله دوم، مرور بر مبانی نظری موضوع: پس از طرح پرسش، با مراجعه به اسناد علمی پیشینه موضوع در دانش مدیریت و در یافته‌های مدیریت اسلامی موردتوجه قرار گرفت. پیش از این در این خصوص نیز توضیح داده شد. در این مرحله با جمع‌آوری داده‌های مختلف و تبیین کلیدواژه‌های تحقیق، به روش کتابخانه‌ای، ابعاد موضوع مشخص شد. شناسایی نگاه صاحب‌نظران حوزه رفتار می‌تواند در ساختارمندی ذهن پژوهشگر کمک شایانی نماید. همچنین، مشاهده شد که بررسی پیش‌فرض‌های انسان‌شناسی از منظر اسلام برای دست‌یافتن به ساختار مناسب بسیار مهم و ارزشمند است؛

مرحله سوم، پژوهش با روش‌های برون‌دینی: براساس پیشینه تحقیق و مطالعات صورت گرفته در خصوص رفتار سازمانی تلاش‌های علمی صاحب‌نظران در این زمینه فضای فرهنگی و اجتماعی طرح مسائل و پاسخ به آنها را برای محقق روشن کرد. استفاده از استدلال‌های عقلی و بهره‌گیری از تجربه (به شکل صحیح) در این مرحله می‌تواند کارگشا باشد. آثار پژوهشگران غربی در خصوص موضوعات مطرح در رفتار سازمانی که حاصل تجربه یک قرن اخیر آنهاست، توانست مهم‌ترین موضوعات مطرح در رفتار سازمانی سطح فردی را نشان دهد؛

مرحله چهارم، پژوهش با روش‌های درون‌دینی: پس از آنکه موضوع و مسئله تحقیق تبیین شد، به متون دینی به‌ویژه روایات، مراجعه شد. اساساً روایاتی که به رفتار انسان پرداخته‌اند، تلاش دارند که رفتارهای مسلمانان بهبود یافته و در مسیر درست هدایت شود. از این رو، احادیث مرتبط با رفتار فردی با استفاده از نرم‌افزار معجم‌الاحادیث که حاوی صدها کتب روایی است مورد بررسی اجمالی قرار گرفت. این بررسی اجمالی با استفاده از کلیدواژه‌های اصلی تحقیق انجام شد. در این مرحله تنها به دلالت‌های مطابقی توجه نشد؛ بلکه دلالت‌های تضمنی و التزامی مفاهیم اساسی تحقیق نیز مورد توجه قرار گرفت. پس از جمع‌آوری بخش قابل توجهی از روایات که به نظر می‌رسید اشباع نظری حاصل شده است، به غربالگری آنها پرداخته و واژه‌ها و مفاهیم مناسب‌تر شناسایی و تجمیع شد؛

مرحله پنجم، تحلیل داده‌ها و ایده‌پردازی: در مسیر تحقیق پژوهشگر با استفاده از دانش حوزه‌ای تلاش داشت که روایات را از نظر سند و محتوا مورد کنکاش قرار داده و براساس دانش اصول فقه به تحلیل داده‌های منتخب پردازد. در استنتاج از روایات، بهره‌گیری از ادبیات عرب، منطق، دلالت الفاظ و توجه به قواعد تخصصی لازمه موفقیت است. چنان‌که بهره‌گیری از استنتاجات علمای اسلامی که در علوم حوزه‌ای غور کرده‌اند نیز توانست در تقویت تحلیل‌ها کمک شایانی نماید. چنان‌که می‌توانست به صحت یافته‌ها نیز کمک کند. پس از پژوهش با روش‌های برون‌دینی و درون‌دینی می‌توان به یک جمع‌بندی مناسب رسید. در این مرحله می‌توان پاسخی برای پرسش تحقیق ارائه کرد.

در این مطالعه دو نکته مدنظر قرار داشت: نخست آنکه، پژوهشگر درصدد یافتن یک حکم فقهی نیست. به‌دیگرسخن، تحقیق در این زمینه به منظور یافتن بایدها و نبایدهای احکام الهی (احکام مکلف‌به) صورت نمی‌گیرد. این بدان معناست که ممکن است برخی از تحلیل‌های اجتهادی در اینجا را نتوان همانند احکام صادر شده از نظر یک فقیه نگرست و با قاطعیت نسبت به آنها حکم راند. اساساً هرچند از روش اجتهادی استفاده شده، اما این تحقیق یک کار فقهی نیست؛ بلکه درصدد ارائه یک برداشت دینی نسبت به یک پدیده سازمانی است؛ نکته دوم اینکه، منابع و موضوعات مورد توجه در این تحقیق عرصه‌های گسترده اخلاقی، اعتقادی، و فقهی را شامل می‌شود. این گستردگی نیازمند توجه به همه ابعاد موضوع است. پژوهشگر اسلامی در مطالعات سازمانی، نیازمند نگرش همه‌جانبه است.

### تحلیل داده‌ها

با مطالعه کتب اخلاقی، اعتقادی، و فقهی می‌توان دریافت که اندیشمندان اسلامی در مطالعه رفتارهای انسانی، تحقق کمال انسانی را هدف‌گذاری کرده‌اند. از این رو، مطالعه رفتارهای انسان در دو بُعد ظاهری و باطنی صورت گرفته است. به‌عنوان نمونه، در اخلاق توصیه به تزکیه نفس و کنترل نفس، گاه همراه با ریاضت جسمانی است؛ چنان‌که در اعتقادات، توکل بر خداوند که یک امر باطنی است، نیازمند به بستن زانوی شتر نیز هست یا در عبادات همان‌گونه که به نیت باطنی و خالص توجه شده است، به دقت در اعمال و مناسک نیز توجه شده است.

یکی از دسته‌بندی‌های قابل توجه در منابع اسلامی استفاده از واژه جوارح و جوانح است. این دو واژه در منابع روایی براساس نرم‌افزار جامع الاحادیث بیش از یک هزار بار به کار رفته‌اند. در منابع اسلامی، مشاهده می‌شود که اندیشمندان اسلامی، برای دسته‌بندی رفتارهای انسانی، از الگوی دسته‌بندی رفتارهای فردی به رفتارهای جوارحی و رفتارهای جوانحی استفاده کرده‌اند (مصباح یزدی، ۱۳۸۴، ص ۱۲۹). به‌دیگرسخن، دوگانگی رفتارهای جوارحی و جوانحی در متون فقهی، تربیتی، و اخلاقی، برای بررسی رفتار انسانی بسیار متداول است (جوادی آملی، ۱۳۸۱، ج ۲، ص ۱۴۵ و مهدوی کنی، ۱۳۸۵، ص ۵۹).

این چارچوب مطالعه براساس مستندات دینی می‌تواند در رفتار سازمانی مطالعه شود. این موضوع مورد تأکید است که تلاش‌های علمی صورت گرفته در دانش رفتار سازمانی، در این پژوهش مورد توجه جدی است. به‌عبارت‌دیگر، یافته‌های پذیرفته‌شده در دانش رفتار سازمانی براساس مبانی اسلامی و براساس ضوابط دینی بررسی می‌شود. امید است استفاده از مؤلفه‌های اسلامی موجب تقویت رفتار سازمانی شده و زمینه به‌کارگیری دقیق‌تر آموزه‌های اسلامی را فراهم کند.

مهم‌ترین جنبه رفتار انسانی، جنبه درونی رفتار است. این موضوع با مطالعات هائورن<sup>۱</sup> و شکل‌گیری مکتب نوکلاسیک‌ها، در دانش مدیریت مورد توجه قرار گرفت و پس از آن با جدیت دنبال شد (میلر، ۱۳۶۸، ص ۴۶). در این مکتب به موضوع روابط اجتماعی پرداخته شد که بیانگر جنبه روحی و روانی انسان‌ها بود. آموزه‌های اسلامی نیز بر این موضوع تأکید دارند که «ساحت روانی و روحی» انسان، نقش مهمی در تکامل و تعالی انسان دارد. از این رو، به‌منظور هدایت انسان، حتی در زندگی دنیوی، توصیه‌های فراوانی برای تربیت نفس و تزکیه انسان بیان شده است؛ یعنی به ساحت روحانی انسان اهمیت داده شده است. تبیین رفتارهای انسانی در سازمان، براساس

۱. در مطالعات هائورن، هنگامی که می‌خواستند تأثیر افزایش نور را بر افزایش تولید مطالعه کنند، همه عوامل و شرایط مادی و ظاهری برای افزایش تولید فراهم شده بود؛ اما کارکنان اراده و تصمیم دیگری داشتند و عوامل غیرمادی بر رفتار آنها اثر گذاشت. همین امر باعث شد که این مطالعات با شکست مواجه شود (Miller, 1995, p. 46).

دسته‌بندی رفتارهای جوارحی و رفتارهای جوانحی، این کمک را خواهد کرد که استفاده مطلوب‌تری از این توصیه‌ها، برای بهبود رفتارهای انسانی بشود. رفتارهای انسانی هم قلبی است و هم شکلی. براساس متون دینی، رفتارهای جوارحی و رفتارهای جوانحی رابطه نزدیکی با یکدیگر دارند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند. شناخت رفتار کارکنان در این چارچوب می‌تواند مدیران را در اداره بهتر سازمان یاری رساند.

تحقق رفتار انسانی، نیازمند به‌کارگیری اندام و اعضاست. رفتار را براساس نیازمندی به اندام‌ها و اعضای مورد استفاده می‌توان در دو دسته افعال جوارحی و افعال جوانحی تقسیم کرد؛ یعنی برخی از رفتارها با اندام‌های ظاهری پدیدار می‌شود که آنها را «افعال جوارحی» می‌نامند و برخی دیگر، با ابزارهای باطنی صورت می‌گیرد که به آن «افعال جوانحی» می‌گویند. به بیان دیگر، علوم انسانی به‌ویژه دانش مدیریت، پیرامون انواع تعامل انسان با خود، یا انسان‌های دیگر، یا پدیده‌های اجتماعی سخن می‌گوید. تعامل انسان با این پدیده‌ها به شکل‌های مختلف جوارحی (به‌وسیله اعضا و جوارح) و جوانحی (به‌وسیله حالات روحی و درونی) صورت می‌گیرد. این رفتارها موجب تداوم و تکامل حیات آدمی است. گاه این تعامل و مواجهه، جوارحی یا بیرونی است و گاهی جوانحی و درونی است. امیرالمؤمنین (علیه السلام) در دعای کمیل به ترکیب این دو واژه می‌پردازد و می‌فرماید: «قَوَّ عَلَيَّ خِدْمَتِكَ جَوَارِحِي وَ أَشَدُّدُ عَلَيَّ الْعَزِيمَةَ جَوَانِحِي»،<sup>۱</sup> علوم انسانی و مدیریت، درصدد است نسبت به تبیین احکام و دستورالعمل‌های مناسب این رفتارها، الگو ارائه کرده و توضیح دهد.

### ۱. رفتار جوارحی

جوارح در روایات متعدد به کار گرفته شده است. به‌عنوان نمونه، در صحیفه سجاده هشت بار این واژه و مشتقات آن به کار رفته است. به یک نمونه آن توجه کنید که امام سجاد (علیه السلام) می‌فرماید: «وَلَا تَجْعَلْ لِشَيْءٍ مِنْ جَوَارِحِنَا نُفُوزًا فِي مَعْصِيَتِكَ» (صحیفه سجاده، دعای نهم)؛ «و هیچ‌کدام از اعضای ما را در معصیت خود راه نده». در فرازهای پیشین حضرت از دست، پا، و زبان یاد می‌کند و در نهایت، در عنوان کلی «جوارح»، از خدا در امان بودن آنها را طلب می‌کند. از این‌گونه روایات می‌توان استفاده کرد که واژه جوارح یک واژه کلی است که شامل رفتارهای ظاهری انسان می‌شود.

۱. یعنی خدایا! جوارح من را برای خدمت قوی کن (دست من قوی باشد، گوش من قوی باشد. بتوانم با دست قوی و گوش قوی، زبان گویا خدمت کنم). خدایا! عزم و تصمیم قوای باطنی من را تقویت کن (قدرت تصمیم‌گیری‌ام را تقویت کن تا دچار حالت دودلی نشوم).

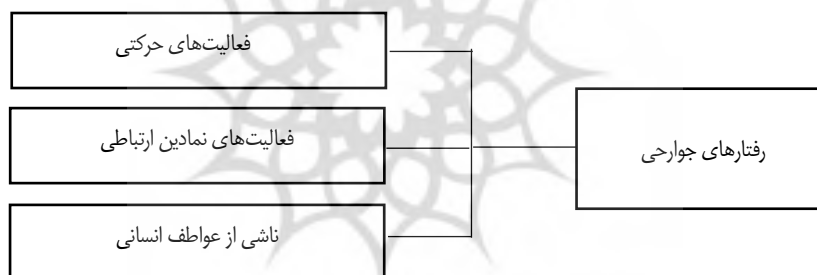


رفتارهای جوارحی را براساس عضو انجام‌دهنده یا ویژگی بارز آن، می‌توان به سه دسته تقسیم کرد. این تقسیم‌بندی کمک شایانی در فهم بهتر رفتار می‌کند. چنان‌که براساس این، می‌توان کاربرد آموزه‌های دینی را در رفتار سازمانی مشاهده کرد. این سه دسته رفتارهای جوارحی عبارت‌اند از: فعالیت‌های حرکتی، فعالیت‌های نمادین، و فعالیت‌های ناشی از عواطف انسانی (اعرافی، ۱۳۹۱، ص ۴۵).

الف) فعالیت‌های حرکتی شامل هر نوع فعالیت بدنی می‌شود؛ البته در بین فعالیت‌های حرکتی، فعالیت دستی، به دلیل اهمیت، جایگاه قابل‌توجهی دارد؛ زیرا بیشتر فعالیت انسانی به وسیله دست انجام می‌شود. دست به‌عنوان نماد قدرت شناخته شده است؛

ب) فعالیت‌های نمادین نیز خود به چند گروه طبقه‌بندی می‌شود: زبان نوشتاری، زبان گفتاری، زبان بدن،<sup>۱</sup> و اشاره‌های نمادین (که براساس توافق اجتماعی صورت می‌گیرد مانند حرکت دست به علامت احترام)؛

ج) فعالیت ناشی از عواطف انسانی (مانند لبخند زدن هنگام دریافت خبر خوش)؛



#### نمودار ۱: انواع رفتارهای جوارحی

در مطالعات رفتار سازمانی، بیشترین توجه به رفتارهای جوارحی است. موضوع مهم در رفتار سازمانی «کار با دیگران» است (وارنر، ۱۹۹۴، ص ۱۵۰). در مطالعات رفتار سازمانی به چگونگی مواجهه کارکنان با مدیران، همکاران، ارباب‌رجوع، و کار با تجهیزات، توجه می‌شود و با بررسی تحلیلی به چرایی این رفتارها می‌پردازند (جاج، ۲۰۱۶، ص ۴). چنان‌که برای بهبود آنها مدل‌ها و راه‌کارهایی ارائه می‌دهند (دوبرین، ۲۰۱۹، ص ۱۵).<sup>۲</sup>

1. Body language.

2. DuBrin, Andrew J.

هنگامی که موضوع رفتار جوارحی در سازمان در معرض آموزه‌های دینی قرار می‌گیرد، مشاهده می‌شود که آموزه‌های دینی، برای آنها احکام و دستورالعمل‌هایی تبیین نموده است. در بررسی دیدگاه‌های دینی در خصوص رفتارهای جوارحی مهم‌ترین آموزه‌ها در کتب فقهی یافت می‌شود؛ زیرا اندیشمندان اسلامی، در تتبع خود نسبت به رفتارهای ظاهری که بخش عمده آنها با نام «مناسک» شناخته می‌شود، تحقیقات گسترده‌ای انجام داده‌اند.<sup>۱</sup> فقه اسلامی عهده‌دار بیان احکام بخش مهمی از رفتارهای جوارحی در سازمان است (بروجردی، ۱۳۶۴، ج ۳، ص ۵۴).<sup>۲</sup> چنان‌که براساس این، برای آن احکام متعددی نیز شناسایی شده است.<sup>۳</sup> البته این بدان معنا نیست که در آموزه‌های غیرفقهی نمی‌توانیم در خصوص رفتارهای جوارحی مطالعه کنیم (اعرافی، ۱۳۹۱، ص ۶۴). با تتبع در کتب اخلاقی و اعتقادی نیز می‌توان توصیه‌های فراوانی نسبت به بهبود رفتارهای جوارحی یافت.<sup>۴</sup>

## ۲. رفتار جوانحی

جنبه دوم رفتار انسانی، رفتار جوانحی است. واژه جوانح نیز در منابع دینی بسیار به‌کار رفته است. معنا و مفهومی که از آن برمی‌آید، بیانگر توانمندی‌های درونی انسان است. این روایت را از امیرالمؤمنین (علیه السلام) نقل کرده‌اند که فرمود: «یا ایها الناس سلونی قبل أن تفقدونی، فیان بین جوانحی علما جما» (تفسیر العیاشی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۲۸۲). «ای مردم! پیش از آنکه مرا از دست بدهید، هر چه خواهید پرسید، همانا در سینه من علومی گسترده است». حضرت در ادامه می‌فرماید: «هر چه از گذشته و آینده و راه‌های زمینی و آسمانی می‌خواهید پرسید». جوانح اشاره به یک قوه درونی انسان دارد که مرکز علم و اراده است.

رفتارهای اختیاری پس از طی شدن مقدماتی، امکان پدید آمدن را دارند؛ یعنی، انسان هنگامی که کاری را انجام می‌دهد تنها اعضای ظاهری او نیستند که آن فعل را تحقق می‌بخشند؛ بلکه نیازمند اراده هستند. انسان هنگامی که می‌خواهد کاری را انجام دهد، به ابزاری نیازمند است که این ابزار می‌تواند مادی (مانند دست، پا، و مغز) یا از سنخ امور معنوی (مانند برخی از قوای

۱. این‌گونه رفتارها به‌ویژه در فعالیت‌های حرکتی قابل مشاهده است.

۲. فقهای اسلامی رفتارهای جوارحی را چنین تعریف کرده‌اند: افعالی که از جوارح انسان در خارج صادر می‌شود؛ مانند نماز، روزه، و مانند آنها (بروجردی، ۱۳۶۴، ج ۳، ص ۵۴).

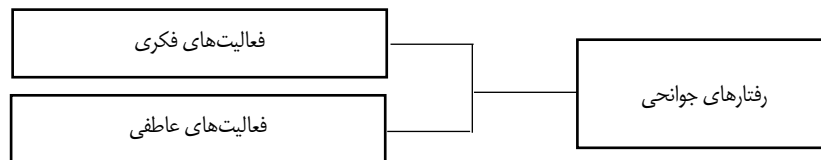
۳. منظور از احکام در اینجا، احکام خمس یعنی واجب، حرام، مستحب، مکروه، و مباح است. در فقه همه رفتارها و افعال ظاهری انسان، می‌تواند موضوع یکی از احکام خمس قرار گیرد.

۴. این‌گونه رفتارها در فعالیت‌های نمادین و فعالیت‌های ناشی از عواطف انسانی قابل مشاهده است.

نفس از قبیل هیجان، احساس، و تفکر) باشد (اعرافی، ۱۳۹۱، ص ۴۵). رفتارهای جوانحی، فعالی هستند که در عالم درون شکل می‌گیرد. این افعال گاه آثار بیرونی و ظاهری هم دارد. مؤلفه‌های رفتاری را می‌توان به مؤلفه‌های فکری و عاطفی تجزیه کرد. این تجزیه می‌تواند آثار فراوانی در مطالعه رفتار کارکنان داشته باشد. هنگامی که با فردی آشنا می‌شویم، ممکن است از آشنایی با او لذت ببریم یا نسبت به او احساس تنفر کنیم. هر دو اقدام (آشنایی و لذت/تنفر) در باطن انسانی صورت گرفته است (کوندالکار، ۲۰۰۷، ص ۸۷). یعنی ممکن است در رفتار فرد، نمود عینی و ظاهری نداشته باشد. بنابراین، رفتارهای جوانحی را می‌توان به دو دسته فعالیت‌های فکری و عاطفی تقسیم کرد (اعرافی، ۱۳۹۱، ص ۴۶).

با استفاده از فعالیت‌ها و مؤلفه فکری، می‌توان رفتارهای مختلف مانند شناخت مسئله، تحلیل مسئله، تصمیم‌گیری، یادگیری، و مانند آن را انجام داد. همچنین، در مطالعات رفتار سازمانی می‌توان موارد دیگری از رفتار را مانند نیت و قصد شناسایی کرد. هنگامی که فردی در سازمان به همکار خود در انجام وظایفش کمک می‌کند، ممکن است این کار را برای رضای خداوند انجام دهد یا ممکن است این کار را برای جلب نظر همکار خود انجام دهد یا به دلایل دیگر چنین کند. به هر حال، همه رفتارها می‌توانند براساس یک نیت و قصدی شکل بگیرند.

چنان‌که فعالیت‌ها یا مؤلفه‌های عاطفی فراوانی مانند میل و گرایش، انگیزش (که موجب شکل‌گیری علاقه یا تنفر است)، در رفتارهای جوانحی قابل‌شناسایی هستند. علاقه و عشق از مؤلفه‌های عاطفی رفتار است که ممکن است، فرد را وادار به انجام رفتاری کند؛ البته برخی از فعالیت‌های جوانحی انسان، مانند پشیمانی، نیز می‌تواند موجب شکل‌گیری یک رفتار شود. این گونه فعالیت‌ها ممکن است خاستگاه فکری یا عاطفی داشته باشد. چنان‌که اگر کارمندی بعد از انجام یک کار خطا، نسبت به عملکرد خود پشیمان شود، این نگرانی و پشیمانی یا بر اثر فکر و تأمل است یا ناشی از تحریک عواطف. اما به هر حال ممکن است موجب شکل‌گیری یک رفتار جوارحی شود. در همه این موارد بخشی از رفتارهای جوانحی که به صورت مؤلفه‌های فکری یا عاطفی هستند، قابل‌شناسایی و دسته‌بندی می‌باشند.



نمودار ۲: انواع رفتارهای جوانحی

در بررسی دیدگاه‌های اسلامی در خصوص رفتارهای جوانحی، می‌توان از آموزه‌هایی که در حوزه عقاید و اخلاق هستند، بیشترین استفاده را کرد؛ زیرا در این حوزه‌ها بیشتر بر جنبه‌های شناختی و عاطفی (روحی) انسانی تأکید شده است و این یافته‌ها می‌تواند در سازمان راهگشا باشد. چنان‌که می‌توان از آموزه‌های فقه اسلامی نیز در رفتارهای جوانحی، کم‌وبیش نیز استفاده کرد.<sup>۱</sup>

### نتیجه‌گیری

سازمان‌ها از طریق عملکرد کارکنان به اهداف و مأموریت‌های خود دست می‌یابند. عملکرد کارکنان نیز در فرآیند رفتاری آنان در سازمان شکل می‌یابد. از این رو، موضوع رفتار سازمانی در مطالعات مدیریت با اهمیت تلقی می‌شود. این موضوع روشن است که مطالعه رفتار سازمانی، همانند مطالعه ریاضی یا فیزیک نیست که از یک قطعیت برخوردار باشد. اساساً علوم رفتاری فقط می‌توانند راه‌هایی را برای اصلاح و بهبود نسبی رفتار فرد پیشنهاد دهد. به‌دیگرسخن، علوم رفتاری، علوم احتمالات است (رضائیان، ۱۳۸۳، ص ۸).

طراحی چارچوب و ساختار مطالعه رفتار سازمانی در سطح فردی براساس آموزه‌های اسلامی، گویایی تقسیم رفتار فردی به رفتارهای جوارحی و رفتارهای جوانحی است. با مطالعه انجام شده مشخص شد که می‌توان موضوعات جدید و قابل طرح در رفتار سازمانی را در این چارچوب جا داد و مبنایی دینی برای آن یافت. افزون‌برآن، این دسته‌بندی می‌تواند ملاک و معیار مناسبی را برای تعیین ارزشمندی رفتار سازمانی نیز در اختیار قرار دهد. در مبانی اسلامی بیان شده است که رفتارهای جوارحی و جوانحی هنگامی که مطابق با فطرت، عقل، و مورد تأیید آموزه‌های اسلامی باشد، به‌عنوان رفتار پسندیده تلقی می‌شود و چنان‌که با این معیارها ناسازگار باشد، به‌عنوان رفتار مذموم قلمداد می‌شود.

با توجه به دسته‌بندی انجام شده در خصوص رفتار جوارحی و جوانحی کارکنان، می‌توان مؤلفه‌های هر یک را مشخص کرد. در جدول ۱ این دسته‌بندی به همراه مؤلفه‌ها و موضوعات مطرح در رفتار سازمانی قابل مشاهده است. همان‌گونه‌که مشاهده می‌شود به‌دلیل رعایت اختصار در این مقاله در برابر هر یک از مؤلفه‌های رفتاری تنها یک روایت ذکر شده است. هرچند در اصل پژوهش روایات متعدد جمع‌آوری شد و استنباط براساس آنها صورت گرفت.

۱. برای مطالعه بیشتر ر. ک. اعرافی، ۱۳۹۱، ص ۶۴.

جدول ۱: ساختار مطالعاتی رفتار سازمانی سطح فردی در آموزه‌های اسلامی استنباط شده از پژوهش

انواع رفتارها	مؤلفه‌های رفتار	نمونه‌ها و مصادیق	نمونه مستند روایی
رفتارهای جوارحی	فعالیت‌های حرکتی	حضور در سازمان	حضرت علی <small>علیه السلام</small> به مالک: مبدا به‌طور طولانی خود را از دید مردم پنهان کنی که رو نشان ندادن زمامداران، حکایت از نامهربانی و تنگ‌نظری و ناآگاهی در کارها می‌کند (نهج البلاغه، نامه ۵۳).
		ارتباط با دیگران	حضرت علی <small>علیه السلام</small> : مؤمن اهل معاشرت است و خیری نیست در کسی که الفت نگیرد و با او الفت نگیرند (کافی، ج ۲، ص ۱۰۲)
	فعالیت‌های نمادین ارتباطی	زبان نوشتاری	امام صادق <small>علیه السلام</small> : دل به نوشتن آرام می‌گیرد (الکافی، ج ۱، ص ۵۲).
رفتارهای جوانحی	فعالیت‌های ناشی از عواطف انسانی	زبان گفتاری	حضرت علی <small>علیه السلام</small> : سخن بگویند تا شناخته شوید که ارزش انسان در زیر زبانش نهفته است (بحار الانوار، ج ۶۸، ص ۲۹۱).
		زبان غیرگفتاری	پیامبر اکرم <small>صلی الله علیه و آله</small> : گشاده‌روی کینه، تفر و عداوت را از بین می‌برد (اصول کافی، ج ۲، ص ۱۰۴).
	فعالیت‌های ناشی از عواطف انسانی	پرخاصگری	امام صادق <small>علیه السلام</small> : هرکس مالک خشم خود نباشد، مالک عقل خود نیست (کافی، ج ۲، ص ۳۰۵)
رفتارهای جوانحی	فعالیت‌های فکری	استرس	هر کس که اضطراب و استرس آن زیاد شود، بشارت و امیدواری را درک نمی‌کند (عیون الحکم و المواعظ، ج ۱، ص ۴۳۰).
		شادابی	علی <small>علیه السلام</small> : شادمانی موجب می‌شود نفس انسان گشوده و نشاط او برانگیخته شود (غررالحکم، ص ۳۱۹).
		ادراک	و خدا شما را از شکم مادرانتان بیرون آورد؛ درحالی که هیچ چیز نمی‌دانستید و برای شما گوش و دیدگان و دل‌ها قرار داد (نحل، ۷۸).
	فعالیت‌های فکری	یادگیری	علی <small>علیه السلام</small> : پست‌ترین دانش، آن است که تنها بر سر زبان است و والاترین دانش آن است که در اعضای بدن فراگیر آشکار شود (نهج البلاغه، حکمت ۹۲).
		تصمیم‌گیری	علی <small>علیه السلام</small> : اساس تصمیم‌گیری، دوراندیشی است و نتیجه آن، پیروزی (غررالحکم، ص ۲۵۷).
		خلاقیت	علی <small>علیه السلام</small> : دانش فکر را رشد و اعتلا می‌دهد و سبب شکوفایی و خلاقیت می‌شود (غررالحکم، ص ۵۳).
	فعالیت‌های عاطفی	نگرش	پیامبر <small>صلی الله علیه و آله</small> : مگر نه آنکه ایمان همان حب و بغض است (بحار الانوار، ج ۶۸، ص ۶۳).
		انگیزش	امام صادق <small>علیه السلام</small> : پنج عامل است که اگر هر کدام از آنها نباشد، انسان دائماً گرفتار خواهد بود و فکر و روح متعادلی نخواهد داشت: سلامتی، امنیت، درآمد مناسب، ارتباطات با محبت و هماهنگی، و آرامش روحی (وسائل الشیعه، ج ۲۰، ص ۵۱).
		هیجانان	امام سجاد <small>علیه السلام</small> : خدایا مرا ثابت‌قدم و استوار بدار، تا با ناخالصان دغل‌کار، خیرخواهانه برخورد کنم، و هر کس از من دوری گزید، من به او نیکی کنم، و به هر کس که مرا محروم کرده، بذل و عطا کنم (صحیفه سجادیه، دعای بیستم).

همان‌گونه‌که مشاهده می‌شود موضوعات مطرح در رفتار سازمانی را می‌توان در یک دسته‌بندی جانمایی کرد که از پشتوانه دینی برخوردار است. این چارچوب مطالعاتی می‌تواند برای پژوهشگران بسترهای مناسبی از منابع اسلامی یعنی قرآن و کتب روایی را به فراخور موضوع در اختیار بگذارد. گزاره‌های توصیفی و هنجاری بیان شده در منابع فقه، عقاید، و اخلاق اسلامی می‌توانند باعث غنابخشی گزاره‌ها و مسائل رفتار سازمانی فردی شوند. آموزه‌های اسلامی تلاش دارد که رفتارهای مسلمانان را بهبود بخشد و در یک معیار پذیرفته شده قرار دهد. از این رو، می‌توان گفت که به‌کارگیری این چارچوب در مطالعه هم‌بستر شناسایی موضوعات آن را فراهم و هم به شناسایی معیارهای رفتار شایسته کمک می‌کند.

میزان بهره‌مندی رفتارهای جوارحی و جوانحی از حوزه‌های مختلف آموزه‌های اسلامی یعنی فقه، عقاید، و اخلاق، متفاوت است. به‌دیگرسخن، فقه اسلامی، بیشترین هدایت و نظارت را نسبت به رفتارهای جوارحی دارد. هرچند عقاید و اخلاق نیز در رفتارهای جوارحی، نقش هدایت‌گری برعهده دارند. از سوی دیگر، در مطالعه رفتارهای جوانحی مشاهده می‌شود که عقاید و اخلاق، بیشترین نقش‌آفرینی را در این‌گونه رفتارها برعهده دارند و فقه اسلامی نقش کمتری در این‌گونه رفتارها برعهده دارد.

موضوعات استخراج شده در چارچوب استنباط شده این پژوهش، نشان‌دهنده فراگیری و گستردگی موضوعات رفتار سازمانی است. با مقایسه انجام شده بین این چارچوب مطالعاتی و دیدگاه‌های صاحب‌نظران رفتار سازمانی نتیجه می‌گیریم که اولاً، مطالعه رفتار سازمانی در آموزه‌های اسلامی از یک مبنای عقلی و استدلالی مبتنی بر منابع اسلامی برخوردار است؛ ثانیاً، این دسته‌بندی نه‌تنها همه موضوعات مطرح در دیدگاه اندیشمندان رفتار سازمانی را دربرگرفته است، بلکه موضوعات جدیدی را به دانش رفتار سازمانی وارد کرده است؛ ثالثاً، این چارچوب مطالعاتی افزون‌بر ارائه الگویی برای توصیف رفتارهای کارکنان می‌تواند مبنایی برای تبیین هنجاری رفتار کارکنان نیز فراهم کند.

همچنین، مناسب است مقایسه‌ای بین موضوعات استنباط شده از این پژوهش، با چارچوب‌های مطرح شده از سه پژوهشگر شاخص صورت گیرد که در این مطالعه موردتوجه قرار گرفتند. این مقایسه در جدول ۲ قابل مشاهده است. همان‌گونه که در این جدول مشاهده می‌شود؛ ساختار استنباط شده در این پژوهش توانسته است حوزه‌ی مطالعاتی رفتار سازمانی سطح فردی را توسعه داده و به برخی دیگر از مسائل و موضوعات جدید رفتار سازمانی بپردازد که در سازمان مطرح می‌شود؛ اما در کتب رفتار سازمانی به‌طور مشخص به آنها نمی‌پردازند.

جدول ۲: مقایسه ساختار مطالعاتی رفتار سازمانی استنباط شده این پژوهش، با ساختار مطالعاتی اندیشمندان دیگر

دسته‌بندی بر مبنای این پژوهش		هیلمریچیل و اسلوکوم	رابینز و جاج	کینیکی و فوکات	
رفتارهای جوارحی	فعالیت‌های حرکتی	حضور در سازمان	*	*	
		ارتباط با دیگران	رفتارهای تیمی	لایه فرآیندی	مهارت‌های بین‌فردی
	فعالیت‌های نمادین ارتباطی	زبان نوشتاری	*	*	*
		زبان گفتاری	*	لایه فرآیندی	مهارت‌های بین‌فردی
		زبان غیرگفتاری	*	لایه فرآیندی	مهارت‌های بین‌فردی
	ناشی از عواطف انسانی	پرخاصگری	فرد در سازمان	لایه فرآیندی و لایه خروجی	مهارت‌های بین‌فردی
استرس		فرد در سازمان	لایه فرآیندی و لایه خروجی	مهارت‌های بین‌فردی	
رفتارهای جوانحی	فعالیت‌های فکری	شادابی	*	*	
		ادراک	فرد در سازمان‌ها	لایه فرآیندی	*
		یادگیری	*	*	*
	فعالیت‌های عاطفی	تصمیم‌گیری	خود سازمان	لایه فرآیندی	مهارت‌های بین‌فردی
		خلاقیت	خود سازمان	لایه فرآیندی	*
		نگرش	*	*	مهارت‌های بین‌فردی
		انگیزش	فرد در سازمان‌ها	لایه فرآیندی	مهارت‌های بین‌فردی
هیجانان	*	لایه فرآیندی	*		

بنابراین، با ملاحظه جدول ۲ می‌توان دریافت که رفتارهای جوارحی و جوانحی می‌توانند چارچوب مناسب‌تری را برای مطالعه رفتار سازمانی از منظر آموزه‌های اسلامی در اختیار پژوهشگران قرار دهد. این چارچوب افزون‌بر برخوردار بودن از یک انسجام منطقی، توسعه مفهومی قابل توجهی در مؤلفه‌های رفتاری را ارائه می‌کند. چنان‌که متناسب با ساختارهای فرهنگی اجتماعی سازمان‌های اسلامی شکل گرفته است. امید است در روند به‌کارگیری آن، ابعاد کامل‌تری از آن شناسایی و مطالعه شود.

## منابع

✽ قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی.

✽ صحیفه سجادیه

۱. ابن منظور (۱۴۰۸ق). لسان العرب. به کوشش علی شیری. بیروت: داراحیاء التراث العربی.
۲. ادلر، جی. نانسی (۱۳۸۷). ابعاد بین المللی رفتار سازمانی. ترجمه علی یاور فصیحی. قم: موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.
۳. اعرافی، علیرضا (۱۳۹۱). فقه تربیتی. قم: موسسه فرهنگی اشراق و عرفان.
۴. اعرافی، علیرضا و موسوی، سیدنقی (۱۳۹۰). گسترش موضوع فقه نسبت به رفتارهای جوانحی. فقه. ۷۰، ۸۷-۱۳۳.
۵. انوری، حسن (۱۳۸۱). فرهنگ بزرگ سخن. تهران: سخن.
۶. الآمدی التیمی، عبدالواحد، (۱۳۶۰). غرر الحکم و درر الکلم. ترجمه و شرح آقاجمال خوانساری. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۷. بروجردی، محمدتقی (۱۳۶۴). نهایت الافکار. ۴ جلدی، قم: مؤسسه النشر الاسلامی.
۸. بستان، حسین (۱۳۹۲). گامی به سوی علم دینی. جلد دوم. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۹. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱). تفسیر تسنیم. ج ۲، قم: اسراء.
۱۰. حرعاملی، محمد بن حسن (۱۴۱۴ق). وسائل الشیعه الی تحصیل الشریعه. تهران: کتابچی.
۱۱. رضائیان، علی (۱۳۸۳). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
۱۲. سبحانی، جعفر (۱۴۲۰). السیره المحمدیه صلی الله علیه و آله. قم: مؤسسه الامام الصادق علیه السلام.
۱۳. طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۷۷). المیزان فی تفسیر القرآن. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۱۴. علی پور، مهدی و سیدحمید حسینی (۱۳۸۶). پارادایم اجتهادی دانش دینی (پار). قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۵. عیاشی، محمد بن مسعود (۱۳۸۰). تفسیر العیاشی. تهران: مکتبه العلمیه الاسلامیه.
۱۶. الکلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۱۶ق). الکافی. تحقیق علی الغفاری. قم: مؤسسه النشر الاسلامی التابعه لجماعه المدرسین.
۱۷. لیثی واسطی، ابوالحسن علی بن ابی نزال (۱۳۷۶). عیون الحکم و المواعظ. قم: مؤسسه علمی فرهنگی دارالحديث و سازمان چاپ و نشر.



۱۸. مجتبی‌ی نائینی، سیدمهدی (۱۳۷۲). فرهنگ اصطلاحات کار و تأمین اجتماعی. تهران: مؤسسه کیهان.
۱۹. مجلسی، محمدباقر (۱۴۱۲ق). بحار الانوار. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۲۰. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۴). انسان‌سازی در قرآن. مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته‌الله.
۲۱. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۹۲). رابطه علم و دین. مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته‌الله.
۲۲. مطهری، مرتضی (۱۳۸۱). ختم نبوت. قم: صدرا
۲۳. منطقی، محسن (۱۳۹۷). کاوشی در روش اجتهادی و کاربست آن در مدیریت اسلامی. فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۳۵، ۱۳۹-۱۵۷.
۲۴. مهدوی کنی، محمدرضا (۱۳۸۵). اخلاق عملی. قم: جمکران.
۲۵. میلر، کترین (۱۳۶۸). ارتباطات سازمانی (فرایندها و رویکردها). ترجمه زهره خوش‌نشین و همکاران. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
26. Borkowski, Nancy (2016). *Organizational Behavior, Theory, and Design in Health Care*, Jones & Bartlett Learning, Llc, [S.L].
27. Bratton, John, (2015). *Introduction to work and Organizational Behaviour*, palgrave.
28. DuBrin, Andrew J. (2019). *Fundamentals of Organizational Behavior*, Academic Media Solutions .the United States of America.
29. Griffin, Ricky W., Phillips, Jean M., Gully, Stan M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Cengage products are represented in Canada by Nelson Education, Ltd.
30. Hellriegel, Don & Slocum, John W. (2010). *Organizational Behavior*, Cengage Learning, Mason, usa.
31. Judge, Timothy A. (2016). *Fundamentals of Organizational Behaviour*, The University of Nottingham, Darul Ehsan, Malaysia.
32. Kinicki & Fugate, Angelo & Mel (2018). *Organizational behavior : a practical , problem– solving approach*, McGraw–Hill Education, New York.
33. Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour*, New Age International (P) Ltd, Publishers, New Delhi.

34. McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann, (2017). *organizational behavior*, Florida International University, Florida.
35. Miller, T. L., Wesley ,C. L. II, & Williams, D. E., (2012). Educating the Minds of Caring Hearts: Comparing the Views of Practitioners and Educators on the Importance of Social Entrepreneurship Competencies, *Academy of Management Learning & Education*, 2(3), 349–370.
36. Mullins, Laurie J., (2016). *Management & Organisational Behaviour*, Pearson, New York.
37. Robbins, Judge & Breward, Stephen P. & Timothy A. & Katherine E. (2018). *Essentials of organizational behaviour*, Pearson Canada Inc, Canada.
38. Robbins, S., & Judge T., (2016). *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
39. Robbins, Stephen (2006). *organizational behavior*, San Diego State University, University of Notre Dame.
40. Warner, M. (1994). Organizational Behavior Revisited, *Human Relations*, 47: 1151–66.

